



UNIVERSIDAD  
de SEVILLA

Facultad de Ciencias de la Educación

LA ORIENTACIÓN DE LAS MUJERES FRENTE  
AL EMPLEO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE  
LOS PERFILES DE EMPLEO OFERTADOS Y  
DEMANDADOS EN EL MERCADO LABORAL

TESIS DOCTORAL

Rosario Gil Galván

Sevilla, noviembre de 2002

**Universidad de Sevilla**

**Facultad de Ciencias de la Educación**

**LA ORIENTACIÓN DE LAS MUJERES FRENTE AL  
EMPLEO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE LOS  
PERFILES DE EMPLEO OFERTADOS Y DEMANDADOS  
EN EL MERCADO LABORAL**

TESIS DOCTORAL

**M<sup>a</sup> Rosario Gil Galván**

Sevilla, 2002

**PREMIO EXTRAORDINARIO DE DOCTORADO**

**Universidad de Sevilla**

**Facultad de Ciencias de la Educación**

**Departamento de Didáctica y Organización Escolar y  
Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación**

**LA ORIENTACIÓN DE LAS MUJERES FRENTE  
AL EMPLEO: ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE  
LOS PERFILES DE EMPLEO OFERTADOS Y  
DEMANDADOS EN EL MERCADO LABORAL**

**TESIS DOCTORAL**

Tesis presentada por Dña. M<sup>a</sup> Rosario Gil Galván para aspirar al grado de doctor, dirigida por el Dr. D. Víctor Álvarez Rojo.

Sevilla, noviembre 2002

DOCTORANDA

DIRECTOR

Fdo.: Dña M<sup>a</sup> Rosario Gil Galván

Fdo.: Dr. Víctor Álvarez Rojo

*"La Historia es la ciencia que se refiere a los  
hombres -y mujeres-, a tantos hombres  
-y mujeres- como sea posible, a todos los  
hombres -y mujeres- del mundo en cuanto  
se unen entre sí en sociedad y trabajan"*

**Antonio Gramsci**

*"Bueno es escribir; pensar es mejor.  
Buena la inteligencia; la paciencia es mejor".*

**Hermann Hesse (Siddhartha)**

## AGRADECIMIENTOS

Quisiera expresar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que de una u otra manera han contribuido a que este trabajo de investigación fuera una realidad:

*A Víctor Álvarez*, por su excelente labor como director de esta tesis, por su profesionalidad, por ser una persona accesible y, sobre todo, por haber sabido guiarme y ayudarme en los momentos más difíciles de este proceso.

*A Eduardo García*, por su útil asesoramiento a la hora de abordar las técnicas de análisis e interpretación de los datos cuantitativos del diseño de esta investigación.

*A las mujeres* de los Centros de Educación de Adultos y de la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital, que han sido encuestadas durante la realización del trabajo de campo y que con su participación e inquietudes me han motivado a seguir en este estudio.

*A los directores/as, jefes de estudio y docentes*, por haberme facilitado la apertura a los centros para que tuviera la oportunidad de recoger datos.

*A la Coordinación Provincial del Programa de Educación de Adultos de Sevilla*, la cual me ha brindado generosamente su colaboración.

*A los directores/as, responsables de los Departamentos de Recursos Humanos y/o jefes de personal* de las pequeñas, medianas y grandes empresas de Sevilla Capital, por brindarme la posibilidad de entrevistarlos.

*A la Fundación Santa María*, por colaborar en la financiación de esta tesis.

*A compañeros/as de la Facultad* que me han apoyado y animado a que este trabajo tuviera su fin.

*A cuantas personas (amigos/as, conocidos/as, mujeres, profesionales, alumnos/as...)* con las que he compartido momentos de comunicación en diferentes ámbitos de la vida.

Y para finalizar, *a mi familia*, por su estímulo constante, apoyo moral y paciencia y por haber vivido muy directamente mis ausencias y el tiempo interminable de trabajo que ha hecho posible la realización de este sueño profesional. Y muy especialmente a mi *hermano Fco. Javier*, por su filosofía del bien hacer e inspiración que me ha transmitido en todo momento y por su aliento para que no parara y continuara día a día.

# ÍNDICE

## AGRADECIMIENTOS

INTRODUCCIÓN.....	17
-------------------	----

## I PARTE: MARCO TEÓRICO DE LA INVESTIGACIÓN

### CAPITULO 1: EVOLUCIÓN DEL PAPEL DE LA MUJER EN LA HISTORIA

<b>1.1 - SITUACIÓN SOCIAL DE LA MUJER EN FRANCIA (S.XVIII-XX).....</b>	<b>27</b>
1.1.1– Francia: S. XVIII.....	27
1.1.1.1– La Revolución Francesa.....	27
1.1.1.2 - I República (1792-1799).....	31
1.1.2– Francia: S. XIX.....	31
1.1.2.1- Revolución de 1848.....	31
1.1.2.2- Desde la caída de la comuna hasta la caída del II Imperio.....	32
1.1.3- Francia: S. XX.....	33
1.1.3.1- Posguerra 1918.....	33
1.1.3.2- La II Guerra Mundial.....	34
1.1.3.3- Vísperas de "Mayo del 68".....	34
<b>1.2 - LA SITUACIÓN SOCIAL DE LA MUJER EN ESPAÑA (S.XVIII-XX).....</b>	<b>37</b>
1.2.1 - España Preindustrial: La Ilustración.....	37
1.2.2– España: S. XIX.....	38
1.2.2.1 -La Constitución de 1812.....	39
1.2.2.2- El Krausismo.....	40
1.2.2.3- La Restauración.....	41
1.2.2.4- La situación de la mujer trabajadora (finales del siglo XIX).....	41
1.2.3- España: S. XX.....	42
1.2.3.1- Socialismo.....	43
1.2.3.2- De la huelga de 1917 a la Guerra Civil (1936).....	44
1.2.3.2.1- La huelga de 1917 - "Semana Trágica".....	44
1.2.3.2.2- La Dictadura del General Primo de Rivera.....	45
1.2.3.2.3- La Unión de Mujeres Antifascistas.....	47
1.2.3.3 -La mujer durante el Franquismo (1939-1975).....	47

1.2.3.3.1- Al final de la Guerra Civil.....	47
1.2.3.3.2- Del final de la Guerra Mundial al revisionismo de los años cincuenta. El fin de la autarquía. ....	49
1.2.3.4- Mayo del 68.....	51
1.2.3.5- La España Democrática.....	53

### **1.3 - LA REIVINDICACIÓN DE LA IDENTIDAD DE LA MUJER 55**

1.3.1 – Modalidades del feminismo.....	55
1.3.2 - Objetivos del feminismo .....	57

## **CAPÍTULO 2: LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

### **2.1 - TEORÍAS Y ENFOQUES QUE EXPLICAN LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL ..... 63**

2.1.1– Teorías Neoclásicas .....	63
2.1.1.1 - Teoría del Capital Humano (TCH).....	63
2.1.1.2 - Nueva Economía de la Familia (NEF).....	65
2.1.1.3 - Teoría del Logro de Status (TLE).....	66
2.1.2 - Teoría de la segmentación del mercado de trabajo .....	68
2.1.3 - Teoría marxistas contemporáneas .....	69
2.1.4.- Teoría de la Segregación Ocupacional.....	69
2.1.5- Teoría de la división sexual del trabajo.....	70
2.1.6- Teoría del feminismo radical.....	72

### **2.2 - PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL: EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE EMPLEO Y PARO..... 73**

2.2.1- Panorámica general de la participación femenina en otros países.....	73
2.2.2- Evolución de las tasas de paro y empleo de 1980 y 2001. ..	74
2.2.2.1 - Evolución de las tasas de paro femenina y masculina. ....	75
2.2.2.2 - Evolución de las tasas de empleo femenina y masculina. ....	77
2.2.2.3 - Factores que influyen en el aumento de la actividad femenina. ....	78

**2.3 - MODALIDADES DE EMPLEO Y SU RELACIÓN CON LA SITUACIÓN LABORAL QUE PRESENTAN LAS MUJERES..... 80**

- 2.3.1 - Tipos de ocupaciones. .... 80
- 2.3.2 - Subempleo, trabajo doméstico y economía sumergida. .... 82
- 2.3.3 - Contratación: temporal y a tiempo parcial. .... 86

**CAPÍTULO 3 - DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER FRENTE AL TRABAJO Y EL EMPLEO**

**3.1 - FACTORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO. .... 91**

**3.2 - POLÍTICAS SOCIALES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL AL LOCAL: OFERTAS FORMATIVAS Y ACCIONES DE IGUALDAD. .... 103**

- 3.2.1 - Políticas de igualdad en las Naciones Unidas ..... 103
- 3.2.2- La igualdad de oportunidades en la Unión Europea ..... 105
  - 3.2.2.1 - Programas de Acción..... 106
- 3.2.3 - Políticas de Igualdad en España ..... 109
- 3.2.4 - Políticas de Igualdad en el Ámbito Andaluz ..... 113

**II PARTE: PROCESO DE INVESTIGACIÓN**

**CAPÍTULO 4 - DISEÑO DE INVESTIGACIÓN**

**4.1 - PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN..... 122**

**4.2 - CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS ..... 124**

- 4.2.1 - Cuestiones de investigación ..... 124
  - 4.2.1.1 – Respecto a mujeres ..... 124
  - 4.2.1.2. – Respecto a empresas ..... 124
  - 4.2.1.3. – Respecto a la comparación de los datos..... 124
- 4.2.2 –Hipótesis ..... 125

**4.3 - VARIABLES OBJETO DE ESTUDIO..... 126**

- 4.3.1 - Variables referidas al perfil de empleabilidad de las mujeres..... 126

4.3.2 - Variables referidas al perfil de empleabilidad femenino que demandan las empresas.....	132
--	-----

#### **4.4 - POBLACIONES Y MUESTRAS DEL ESTUDIO ..... 134**

4.4.1 – Poblaciones.....	134
4.4.1.1 - Delimitación de la población objeto de estudio.	134
4.4.1.1.1- Mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital. ....	134
4.4.1.1.2 - Pequeñas, medianas y grandes empresas de los Sectores empresariales. ....	135
4.4.1.2 - Configuración de la muestra.....	135
4.4.1.2.1 - Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de mujeres. ....	135
4.4.1.2.2 - Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de estudios de casos "perfiles femeninos".....	137
4.4.1.2.3- Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de empresas .....	139

#### **4.5 - PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS ..... 141**

4.5.1 – Cuestionario.....	141
4.5.1.1 - Validez y fiabilidad del cuestionario .....	142
4.5.1.2- Descripción del cuestionario .....	143
4.5.1.3 - Administración y temporalización.....	145
4.5.2 - Entrevistas estructuradas .....	146
4.5.2.1 - Entrevista para el estudio de casos de mujeres..	147
4.5.2.1.1 - Temporalización de la entrevista para el estudio de casos de mujeres .....	148
4.5.2.2- Entrevista para el estudio de casos de empresas. ....	149
4.5.2.2.1- Temporalización de la entrevista para el estudio de casos de empresas.....	150
4.5.2.3 - Confidencialidad de la recogida de datos. ....	151

#### **4.6 - PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS ..... 152**

4.6.1 - Estrategias de análisis para los datos cuantitativos .....	152
4.6.2 - Estrategias de análisis para los datos cualitativos .....	155
4.6.2.1 - Perfil de empleabilidad que presentan las mujeres .....	155

4.6.2.2 - Perfil de empleabilidad femenino que demandan las empresas .....	156
--	-----

## **CAPÍTULO 5 - PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **5.1 - RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS .....** 159

5.1.1 - Resultados del análisis descriptivo de las variables de la investigación .....	159
5.1.2 - Resultados del análisis de correlaciones (Spearman) .....	176
5.1.3 - Resultados del análisis de correlaciones (X2) .....	189

### **5.2 - RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS .....** 202

5.2.1 - Estudio de casos de perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas de los seis sectores empresariales... 202	
5.2.1.1 - Perfiles típicos de empleabilidad femeninos demandados por las pequeñas, medianas y grandes empresas de los sectores empresariales entrevistados. ....	222
5.2.2 - Estudio de casos de perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres. ....	228
5.2.2.1. – Características comunes del estudio de casos de perfiles de empleabilidad femeninos.....	241
5.2.3 - Estudio comparativo entre los perfiles de empleabilidad femenino demandados por las empresas y los ofertados por las mujeres.....	244

## **CAPÍTULO 6 – CONCLUSIONES.....**259

## **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....**273

**ANEXOS .....295**

ANEXO N° 1: Cuestionario para el análisis de la situación frente al empleo de las mujeres de los Centros de Educación Adultos y de la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital y de sus necesidades de orientación y formación ocupacional..... 295

ANEXO N° 2: Entrevista para analizar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos..... 309

ANEXO N° 3: Entrevista para analizar los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas de Sevilla Capital..... 315

ANEXO N° 4: Plan de codificación de las variables estudiadas a través del análisis cuantitativo de la investigación..... 319

ANEXO N° 5: Árbol de categorías del análisis cualitativo de las entrevistas realizadas para estudiar los perfiles femeninos ofertados por las mujeres..... 335

ANEXO N° 6: Árbol de categorías utilizado para el análisis cualitativo de las entrevistas realizadas para estudiar los perfiles femeninos de empleabilidad demandados por las empresas..... 339

# **INTRODUCCIÓN**

## INTRODUCCIÓN

De todos/as es sabido que el tema de la relación mujer-mundo laboral es un tema de gran actualidad. Decididamente hoy en día muchas mujeres trabajan fuera de casa o desean (volver a) trabajar. Las jóvenes, al acabar sus estudios, no se cuestionan si trabajar o no, simplemente se ponen a buscar su primer empleo. Muchas mujeres adultas que no han trabajado nunca pretenden también incorporarse al mundo laboral después de haber cumplido con una responsabilidad doméstico-maternal que ya no les requiere tanta dedicación. Y otras muchas mujeres que dejaron su trabajo al casarse o tener hijos deciden hoy también reincorporarse a la actividad económica. En la actualidad, este proceso de (re) inserción laboral de la mujer ocurre en la sociedad en general.

Esta incorporación se ha desarrollado con mayor cualificación que en etapas anteriores, lo que contribuye a sostener sus índices de participación laboral y a mejorar su posición en el mercado a pesar de que la falta de empleo y conocimiento sobre el mismo y las graves desigualdades, que entre hombres y mujeres se han dado y se dan son, en nuestra sociedad, algunas de las principales causas de exclusión social.

En España estas situaciones afectan muy especialmente a las mujeres ya que tradicionalmente, se han visto alejadas del acceso a la formación y al mercado de trabajo, soportando todavía hoy, una tasa de paro que duplica la media de la Unión Europea. Las mujeres han luchado por el reconocimiento de sus derechos y por tener las mismas oportunidades que los hombres para educarse, formarse, trabajar y participar en la vida social, política y cultural, y ha sido en los últimos doscientos años cuando más logros por la igualdad de género se han conseguido.

En nuestro país, por ejemplo, estas transformaciones han sido más lentas, pues el proceso de industrialización y modernización anclaba a la sociedad en una economía fundamentalmente agraria y tradicional, a lo que hay que añadir el difícil proceso de implantación de las doctrinas liberales democráticas. Hasta bien entrado el siglo XX España tiene unas estructuras sociales y referentes culturales muy tradicionales y arcaicos, que no permiten el acceso de las mujeres a la formación y que conllevan una situación jurídica y social de dependencia y subordinación.

Será con la II República cuando exista la ocasión de llevar a la práctica reformas democráticas, por ejemplo en 1931 la conquista del voto femenino, al igual otros logros.

Años después, el movimiento feminista emerge inmediatamente tras la muerte de Franco. La consecución de reformas concretas de la legislación, que iba a dominar la actividad del movimiento, tenía que empezar de modo forzoso desde muy bajo. En 1975 se consigue la modificación del Código Civil, desestructurando así la situación de la mujer casada frente al marido ya que antes aquélla no podía disponer de sus bienes parafernales, ni aceptar herencias, ni comparecer en juicio por si mismas, ni contratar.

Con la democracia y la Constitución de 1978 se crea la base legal para la igualdad de derecho entre mujeres y hombres (artículos 9.2 y 14 de la Constitución). Es entonces cuando se lleva a cabo la adaptación del ordenamiento jurídico al principio de no discriminación por razón de sexo (art. 14). Pero la mera formulación de leyes, aún siendo un paso fundamental en el avance de la consecución del principio de Igualdad de Oportunidades, no es suficiente para superar los obstáculos que todavía encuentran las mujeres a la hora de acceder al mercado de trabajo, desempeñar responsabilidades públicas y políticas, compatibilizar la vida familiar y profesional, etc.

No obstante, en estos últimos diez años se ha duplicado la presencia de mujeres en ámbitos profesionales; aunque la segregación profesional continúa siendo una característica esencial de nuestro mercado laboral, produciéndose además una fuerte concentración de mano de obra femenina en el empleo sumergido y, en concreto, en el sector Servicios donde desempeñan ocupaciones no cualificadas. Para garantizar una mayor y mejor ocupabilidad es necesario seguir incidiendo en la formación, ajustando las cualificaciones a las nuevas perspectivas de empleo y organización de trabajo, acompañando a esta formación el desarrollo de las capacidades y competencias personales.

Para ello es preciso desarrollar análisis desde una perspectiva de perfiles de empleabilidad ofertados y demandados que orienten a las mujeres sobre la oportunidad de empleo en los sectores empresariales a los que desean dirigirse, así como conocer de antemano las necesidades de orientación y formación con las que cuenta este colectivo de mujeres. Ello requiere paralelamente un análisis y toma de contacto con el mercado real cuyo fin es el de conocer los perfiles femeninos que demanda este mercado.

Actualmente, casi todas las acciones y proyectos dirigidos a colectivos específicos, como es el caso de las mujeres adultas se ajustan demasiado al perfil de las personas beneficiarias de tales proyectos, olvidando o descuidando en muchos casos el trabajo, estudio y búsqueda específica del yacimiento de empleo al que dirigen la acción. Esto provoca que muchas mujeres pasen por proyectos y cursos diferentes sin encontrar una vía de colocación a final de los mismos.

El resultado de descuidar el estudio de una parte del mercado, puede provocar un efecto contrario al que se pretende en un primer momento. Algunos de estos efectos pueden ser:

- Actitudes por parte de las mujeres de pesimismo y falta de credibilidad en los proyectos de empleo y en ellas mismas.
- Mujeres "cursistas" que han realizado un montón de cursos diferentes sin tener ninguna especialización concreta y con falta de desarrollo de competencias básicas para buscar e incorporarse a un puesto de trabajo concreto.
- Dirigir recursos a mercados y sectores copados.

## INTRODUCCIÓN

- Pérdida de ofertas de trabajo por no encajar la disponibilidad de las participantes con la que demanda el sector de la oferta.
- Etc.

Además, las propuestas y programas sobre orientación laboral de las mujeres que desde instituciones u organismos se sigue realizando, no están siendo a nuestro juicio tan efectivas como todos/as desearíamos ya que sólo se han limitado a estudios sobre definición de perfiles femeninos de empleabilidad y orientación profesional en este colectivo.

Por otro lado, existen algunas aportaciones españolas relevantes procedentes del campo de la psicología y sociología (Blanch, J.M.; Álvaro, J.L.; Poal, G.) sobre temas de transición al trabajo en colectivos desfavorecidos (mujeres ...). Aquéllas, sin embargo, (al menos las referidas a las mujeres) son escasas, habitualmente breves (artículos, ponencias ...) y se hallan dispersas. Y no han tenido presente la importancia concedida al ajuste ocupacional entre el perfil ofertado y el perfil femenino demandado, las diferencias y similitudes que presentan estos perfiles, así como cuáles son las necesidades de orientación y formación que tienen las mujeres cuando se dirigen a un sector empresarial concreto, etc.

Por tanto, se echa en falta la existencia de análisis y estudios que afronten el abismo que presentan los perfiles de empleabilidad femeninos ofertados en relación a la realidad de los perfiles demandados por las empresas.

Así pues, y en relación a lo anteriormente expuesto, se hace necesario conocer, por una parte, la situación que presentan las mujeres frente al empleo, y, por otra parte los ambientes ocupacionales a los que desean dirigirse y las necesidades de orientación para optimizar el conocimiento de los perfiles de empleabilidad que ofertan las mujeres y que demandan los sectores empresariales a los que se dirige este colectivo.

Teniendo presente los planteamientos previamente realizados y nuestras inquietudes e intereses en torno al tema de orientación frente al empleo en el colectivo de mujeres que desean (re) incorporarse al mundo laboral desde hace varios años, tórnese como referente las publicaciones realizadas por la presente doctoranda en los años 1998, 1999, 2000 y 2001, así como la defensa del proyecto de investigación titulado: "Estudio descriptivo de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos: situación frente al empleo y necesidades de orientación y formación" y la otorgación de un premio de investigación para la Mujer, por el trabajo titulado: "Necesidades de Formación y Orientación de las mujeres en el ámbito socio-laboral" (Diputación Provincial de Sevilla); consideramos conveniente continuar trabajando en la misma línea.

Con la presente tesis titulada "*La orientación de las mujeres frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral*", analizamos cuáles son las diferencias y similitudes entre los perfiles de empleabilidad ofertados por las mujeres y los perfiles de empleabilidad femeninos demandados por las empresas a las que éstas se dirigen.

Los ámbitos que delimitan este estudio son:

- Describir las características de la población y expectativas frente al empleo que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria de Adultos en Sevilla Capital.
- Analizar las necesidades de orientación y formación que presentan estos colectivos.
- Definir los perfiles de empleabilidad más comunes entre las mujeres demandantes de empleos.
- Definir los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan los sectores empresariales como empleadores.

La tesis se estructura en dos partes: "Marco teórico" y "Proceso de Investigación".

La **primera parte** (marco teórico) se divide en tres capítulos. En el primero de ellos (*Capítulo 1*) se desarrolla una panorámica de la evolución del papel de la mujer en la historia, centrándonos en la situación que presentaban en los ámbitos político, social y laboral. Para ello hemos seleccionado el modelo Francés y el modelo Español. Dicha evolución la estudiamos desde el siglo XVIII hasta el siglo XX, así como los diferentes momentos históricos que han influido y condicionado la situación de las mujeres en estos dos siglos. Y por último, describimos las modalidades, objetivos y principales características del feminismo.

El *Capítulo 2* hace referencia a la situación de la mujer en el mercado laboral. Se presenta aquí la revisión de las teorías y enfoques que explican la situación de la mujer en éste ámbito. Le sigue el tratamiento de una panorámica general de la participación femenina en la Unión Europea y otros países y la evolución de tasas de paro-empleo femenino y masculino desde 1980 al 2001, en España. Estudiamos también las modalidades de empleo y su relación con la situación laboral que presentan las mujeres, a saber: tipos de ocupaciones, subempleo, trabajo doméstico y economía sumergida.

## INTRODUCCIÓN

El *Capítulo 3* se compone de dos apartados, el primero alude a los factores y características de la discriminación por razón de sexos, en el que clasificamos veintidós factores de discriminación; el segundo apartado expone las políticas sociales frente a la discriminación desde tres ámbitos: internacional, europeo, nacional-regional.

La **segunda parte** de este trabajo presenta la investigación llevada a cabo sobre la orientación frente al empleo: estudio comparativo entre los perfiles de empleo ofertados y demandados en el mercado laboral. Esta segunda sección se divide en tres grandes capítulos (*Capítulos 4, 5 y 6*).

En el *Capítulo 4* se presenta el diseño que ha servido de guía para el desarrollo de la investigación. Describe el problema y objetivos de investigación, cuestiones e hipótesis, variables objeto de estudio, poblaciones, muestras y los procedimientos empleados para recoger y analizar la información.

En el *Capítulo 5* se muestran los resultados obtenidos a lo largo de todo el proceso de investigación. Se compone de dos apartados: en el primero de ellos se presentan los resultados derivados del análisis de datos cuantitativos. El segundo está dedicado a la presentación de los resultados obtenidos del análisis de datos cualitativos.

El *Capítulo 6* presenta las conclusiones, limitaciones e implicaciones de dicho estudio.

Por último, reseñamos las referencias bibliográficas y los anexos correspondientes al cuestionario dirigido a las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria de Adultos, las entrevistas realizadas a mujeres y empresas para definir los perfiles de empleabilidad, así como el plan de codificación de las variables estudiadas y los árboles de categorías utilizados para el análisis cualitativo de las entrevistas que se han realizado.

## **CAPÍTULO 1 : EVOLUCIÓN DEL PAPEL DE LA MUJER EN LA HISTORIA.**

Reflejamos una breve panorámica de la evolución de las mujeres a través de la historia, sin la pretensión de ser exhaustiva, centrándonos en la situación que presentaban en los ámbitos político, social y laboral. Para ello establecemos un paralelismo entre el modelo Español y Francés, teniendo en cuenta la "aceleración histórica" - según explica la Historiografía-, es decir, las diferentes velocidades en su evolución, de ahí que separemos claramente su desarrollo histórico.

Hemos seleccionado, por una parte, el modelo Francés ya que es el más paradigmático, el que más representa por excelencia al modelo Europeo en la evolución histórica de las mujeres y, por otra, el modelo Español del que nos vamos a ocupar. Dicha evolución la estudiamos desde el siglo XVIII hasta el siglo XX, así como sus diferentes momentos históricos que han influido y condicionado la situación de las mujeres en estos dos siglos.

Por tanto, la estructura de este capítulo está organizada de la siguiente manera:

- El modelo Francés se inicia con la Revolución Francesa (S.XVIII) porque es cuando las mujeres toman conciencia de sus derechos políticos, sociales ..., que antes le habían sido negados. Le sigue el S. XIX, con la Revolución de 1848, y la caída del II Imperio; y termina con el S.XX, cuyos momentos importantes para la evolución de las mujeres son la Posguerra de 1918, la II Guerra Mundial y Mayo del 68.
- El modelo Español se inicia con la España Preindustrial: la Ilustración, acontecimiento destacable en el S. XVIII; seguido del S.XIX con la Constitución de 1812, el movimiento Krausista, la Restauración en la Constitución de 1876 y la situación de la mujer trabajadora de finales del S. XIX; terminando con el Siglo XX, donde tratamos el movimiento Socialista, la huelga de 1917 y la Guerra Civil, la Dictadura del General Primo de Rivera, la Unión de Mujeres Antifascista, el Franquismo, Mayo del 68 y la España Democrática.
- Y por último, en un apartado independiente nos referimos al feminismo por la importancia y gran influencia que ha tenido en la evolución de la mujer del pasado y del presente, así como las modalidades y objetivos que lo definen.

### **1.1 - SITUACIÓN SOCIAL DE LA MUJER EN FRANCIA (S. XVIII-XX)**

#### **1.1.1 - FRANCIA: S. XVIII**

##### **1.1.1.1 - La Revolución Francesa**

En la Revolución Francesa las mujeres de cada estamento social pertenecientes a la aristocracia y alta burguesía - también denominadas "grandes damas" - mujeres de la clase media y del "pueblo llano", habían experimentado a lo largo del siglo XVIII el

abismo que les separaba del hombre como ser humano y su situación condicionada por el medio en que se desenvolvían.

Estas mujeres de diferentes estamentos no disfrutaban de derechos civiles ni políticos sino que se amparaban en la inferioridad de la mujer por su debilidad moral; pero, sobre todo, porque las circunstancias sociales constreñían lo que sería la reivindicación social de su papel dentro de la sociedad, cuyo reflejo era el impedimento de manifestarse en las Asambleas Públicas.

Las mujeres casadas no tenían derecho al divorcio, y las que estaban fuera del matrimonio estaban poco protegidas por las leyes y desprovistas de recursos para asegurar su vida y la tutela de sus hijos. Por otra parte, quedaban excluidas de la herencia de las riquezas que a menudo representa la empresa familiar y los hijos también quedaban excluidos cada vez más de la educación profesional, vinculada a la práctica de un oficio.

Ya desde el siglo XVI el trabajo femenino no era aceptado en la sociedad en la que vivían, declarado desde el siglo XVII "deshonesto e infamante". Sin embargo, para las que no podían dejar de trabajar, "las del pueblo llano", las oportunidades eran escasas y cuando lo hacían trabajaban en sus casas en la medida de lo posible con una remuneración por debajo de la mitad de lo que cobraba un obrero.

Estas dificultades y carencias de derechos, que hemos visto que eran comunes para las mujeres de los distintos estamentos sociales, presentan situaciones diferenciales que a continuación vamos a enumerar (Roig, 1989;16-18):

- Las "**grandes damas**", pertenecientes al colectivo de los aristócratas y burgueses, habían conseguido a primera vista gran poder y privilegios. Eran las dueñas dentro y fuera del hogar. Decidían en los asuntos domésticos como en los negocios públicos o en el mundo de las artes. Ninguna de las manifestaciones de entonces quedaba fuera del dominio de la mujer.

A lo largo de todo el S.XVIII, las mujeres de esta condición social resultaban un magnífico resorte, parecía un poder superior, se les reconocía "la reina del pensamiento de Francia". Esta influencia femenina procedía de su inteligencia y de un nivel general tan singularmente superior en la mujer de entonces, generado por la ambición, intuición, gran capacidad de observación, y un espíritu crítico muy desarrollado, de gran vivacidad y comprensión.

Las actividades que desempeñaban algunas damas de los salones parisinos eran: la Literatura, lo intelectual, el arte de la conversación - una de las características de las mujeres de este siglo -. La influencia de Voltaire en el colectivo de estas mujeres había dado como fruto una mujer que lo mismo sabía tocar el arpa, enseñar Geografía e interpretar una comedia que escribir novelas, dibujar flores, predicar y rimar.

Posteriormente, llega en el momento oportuno la influencia de Rousseau, cuando la mujer se sentía invadida por el aburrimiento, saturada de tanta ciencia, tanta lógica y tanto espíritu práctico. Y el mismo entusiasmo que habían puesto en la teoría de Voltaire fue reemplazado por la teoría de Rousseau.

La influencia de Rousseau dejó huella, y las mujeres fueron tomando otras formas de vivir, aceptando encantadas el papel que les asignaba este filósofo, como el culto a la naturaleza, el gusto a los pequeños placeres del hogar y al aire libre del campo. Resucitó la pasión, el amor y el orgullo de la maternidad.

- Las mujeres del **Tercer Estado**, también llamadas "**pueblo llano**", pertenecían al colectivo desfavorecido económica, social y culturalmente. No disfrutaban de ningún privilegio con respecto al colectivo anterior. La preocupación y la necesidad de muchas de ellas era trabajar en su domicilio, aunque su trabajo fuera remunerado por debajo de la mitad de lo que cobraba el resto de los trabajadores no cualificados.

Dada la situación discriminatoria y de subordinación que presentaban las mujeres de los diferentes estamentos ante el hombre, plantearon por primera vez colectivamente sus reivindicaciones y aspiraciones. Pasamos a describirlas a continuación (Benería y Stimpson, 1987; S. José, 1988; Prieto, 1988; Roig, 1989):

- Petición de derechos civiles y políticos a la Asamblea Constituyente, es decir, querían hacer valer sus derechos: "ocupar elevadas posiciones de las que su humilde origen las excluía".  
Condorcet, primer feminista contemporáneo y jefe del Partido Filosófico, que protestaba contra una desigualdad jurídica y moral, apoyó en 1788 la reclamación de los derechos políticos de la mujer: el derecho al voto y el derecho a ser elegidos.
- Peticiones de solución ante los Estados Generales de los problemas económicos por los que atravesaba el país.
- Derecho a un trabajo digno.
- En 1789 solicitaban que todos los oficios consistentes en hilar, tejer y coser les fueran reservados, y por el ejercicio de estos oficios reclamaban la consideración del título de obrera.
- Justicia para todos los ciudadanos.
- Demandaban servicios médicos, mejoras de educación y de condiciones de trabajo.
- El divorcio es otra reivindicación, además de leyes y recursos que protejan a las mujeres que están fuera del matrimonio para asegurar su vida y la tutela de sus hijos. Fueron reivindicaciones apoyadas por los filósofos Voltaire y Montesquieu, entre otros.
- Inclusión de las mujeres en la herencia de las riquezas que representaba la empresa familiar.

## CAPÍTULO 1

- Eliminación de la exclusión de la educación profesional que estaba vinculada a la práctica de un oficio.

Como observamos, en la presentación de sus reivindicaciones no desaprovecharon la ocasión que se les presentaba para luchar por sus derechos, dentro de sus posibilidades. Algunas de las reivindicaciones que consiguieron fueron:

- En 1790 se logró la supresión del derecho de primogenitura.
- En 1792 la ley del divorcio fue aprobada.

No obstante, a pesar de avanzar en la consecución de algunos derechos, quedaban otros por conseguir y la lucha de la mujer continuaba. Este proceso fue fruto de la intensidad de las actividades femeninas realizadas en los primeros años de la Revolución. Las actividades principales fueron (Roig, 1989):

- a) La creación de clubes y de asociaciones de mujeres que abarcaban tareas tanto políticas como de beneficencia. Uno de los clubes femeninos, que siguieron en la brecha, fue el de "Mujeres Republicanas Revolucionarias de París" entre otros, fundado en 1793 con el fin de constituir una sociedad en la que únicamente serían admitidas mujeres y cuyo objetivo primordial era el de deliberar acerca de los medios que se debían emplear para desbaratar los planes de los enemigos de la República.
- b) Otra de las actividades fue la Fundación de periódicos femeninos. La intención de esta prensa era justificar las peticiones y reclamaciones en pro de la mujer.

Más tarde estas actividades creadas por el colectivo femenino fueron clausuradas por Robespierre en la Dictadura, que fue uno de los períodos más sombríos del feminismo europeo.

Hay que destacar en esta época la aportación que realizó Condorcet en relación a la Educación, dada la necesidad que tenía el pueblo de adquirir conocimientos. Su proyecto establecía una enseñanza mixta y permanente, con cinco grados de instrucción:

- Escuelas primarias
- Escuelas secundarias que contaran con biblioteca y un pequeño laboratorio.
- Instituto.
- Liceos.
- Sociedad nacional de ciencias y arte.

### 1.1.1.2 - I República (1792-1799)

Después de la Revolución Francesa y con la I República resurgió una de las actividades del colectivo feminista: la publicación de revistas femeninas que fueron clausuradas por Robespierre. Los temas tratados en esta prensa se centraban en: modas, crónica, educación, defensa del matrimonio en contra del divorcio; apartada de la política y huyendo de todo lo que les pudiera llevar a verse en las listas de enemigos del régimen. En esta época se asentaron los pilares de la revista femenina, prototipo e inspiradora de las revistas del género en el mundo entero y que con pocas variaciones perduró hasta el S. XX.

En este momento histórico se adoptó un nuevo proyecto educativo ya que, a la muerte del filósofo Condorcet, sus proyectos creados se sucedieron. Este nuevo proyecto establecía que las escuelas primarias estarían divididas en dos sesiones, la de chicos y la de chicas, con un maestro y una maestra. Las chicas aprenderían a leer y a escribir, a contar y recibían instrucción sobre la moral republicana y labores.

### 1.1.2 - FRANCIA: SIGLO XIX

A principios del S. XIX, con el Imperio Napoleónico, la situación de sumisión absoluta de la mujer quedó refrenada por el Código Civil de 1804, en el que Napoleón participó directamente.

Sin embargo, la reacción del colectivo feminista ante esta legislación contraria a la mujer, tardó en manifestarse debido a la falta de educación y preparación técnica de la mayoría de las féminas y a la imposibilidad de su unión. Al mismo tiempo y, en defensa de la mujer, las socialistas utópicas proclamaban la igualdad que determinaría la transformación moral del mundo, sumido en el desorden y la corrupción. La igualdad en el ámbito educativo entre hombres y mujeres fue el único ámbito que reivindicaron.

#### 1.1.2.1- Revolución de 1848

La situación social y laboral de las mujeres en estos años era muy deficiente, ya que padecían un alto índice de paro. Tanto es así, que las mujeres no reclamaban ningún derecho político, sin embargo exigían que (Pinchbeck, 1930; Snell, 1985; Walby, 1986):

- a) las sacasen de la miseria en que vivían,
- b) un trabajo digno,
- c) enseñanza profesional que las capacitara para llevar a cabo su profesión,
- d) guarderías para sus hijos,
- e) el colectivo de mujeres planchadoras reclamaba al Gobierno una reducción de jornada (entonces lo normal era un total de 14 horas), logrando que se redujera a 10 horas en París y a 11 en provincias,
- f) igualdad de salarios,

g) ampliación de posibilidades de empleo. Esta lucha de las trabajadoras para salir de la semiesclavitud la que se hallaban sometidas fue dura, larga y difícil. Una de las soluciones que tomaron en la lucha contra el paro femenino fue la creación de talleres, sobre todo de costura, a cargo de los municipios.

El colectivo de mujeres creó los Clubes de mujeres, "Club des Femmes", en el que se debatían todos aquellos problemas que afectaban a este colectivo. Sin embargo, poco tiempo después fue clausurado, motivada esta acción por la incompreensión y ataques de los parisienses.

Como consecuencia de la insurrección de junio de 1848, de la represión y del poder que ostentaba la burguesía, la Asamblea Nacional aprobó por mayoría la ley que establecía: "las mujeres no podrán ser miembros de un club" y "las mujeres no podrán asistir a un club". Con la nueva Constitución, la exclusión de la mujer de los derechos cívicos quedó refrenada, una vez más.

### **1.1.2.2 Desde la caída de la comuna hasta la caída del II Imperio**

La derrota de la Comuna de París eliminó al Socialismo de la vida política francesa durante los 20 años siguientes. Las mujeres con militancia política fueron encarceladas, deportadas y el resto tuvo que exiliarse hasta 1879, año en que los conservadores tuvieron que ceder en las cámaras ante el empuje de los republicanos, elegidos por sufragio universal.

A pesar de que la situación de la mujer, proletaria o burguesa, continuaba unida a la de su propio marido, sin ningún horizonte para ella como mujer libre e independiente, comenzaba a abrirse un camino: la educación. Así quedó aprobada en 1880, la enseñanza secundaria de las jóvenes (Vandelac, 1994).

En París se celebraron los primeros Congresos femeninos, con motivo de la conmemoración del primer centenario de la Revolución de 1789. En 1897 el Partido Socialista Francés había reconocido la igualdad de hombres y mujeres, erigiéndose desde entonces como aliado de los movimientos feministas. Esto conllevó que el feminismo, una vez más, fuera condenado desde las clases conservadoras de la aristocracia hasta los pequeños burgueses.

Desde 1879 y durante 50 años, uno más de los motivos de enfrentamiento entre derechas e izquierdas fue el feminismo, que de la mano de las socialistas proclamaba la igualdad de los sexos, el trabajo de la mujer considerado no solamente como un derecho sino como una de las bases de su emancipación, valorando la maternidad como función social remunerada. Sin embargo, los de derechas se pronunciaban en contra de estos derechos. Tal enfrentamiento dará lugar a un retraso en la solución de problemas como la educación, el voto y la libertad sexual (Middleton, 1994).

Con el transcurso de los años, y a medida que se adelantaba en el camino de las reivindicaciones, surgieron nuevos planteamientos que abrieron dos corrientes la acción feminista y la reacción femenina.

### **1.1.3 - FRANCIA: SIGLO XX**

Con el inicio del siglo XX, y después de 50 largos años de luchas, casi en solitario, por parte del grupo de mujeres de las asociaciones feministas, los temas femeninos comenzaron a ser objeto de la atención continua por parte de la prensa de información general.

Y las reivindicaciones feministas se reanudaron con mayor fuerza. Estas reivindicaciones fueron motivo del enfrentamiento de las demócratas y los católicos conservadores, lo que provocó un debate sobre el papel a desempeñar por la mujer en el umbral del siglo XX. La Democracia cristiana, por una parte, rechazaba la inercia que ha caracterizado siempre a los católicos conservadores pero, por otra, reafirmaba los valores de la tradición de la mujer y esposa. El término feminismo no agradaba a las demócratas cristianas ya que preferían la denominación femenino cristiano, pero fue su propia prensa la que consagró el título femenino-cristiano.

#### **1.1.3.1 - Posguerra 1918**

En el período de posguerra, la reordenación de la economía y la reapertura de nuevos campos de desarrollo económico permitieron a muchas mujeres continuar trabajando. Así, el feminismo de estos años promovió y conquistó carreras liberales e industriales para la mujer, aunque se llevaran a cabo en sectores como la industria, la química y la electricidad. Este movimiento tenía en esos momentos un carácter pacifista que solamente reclamaba los derechos políticos que le eran denegados obstinadamente por el Senado.

Paralelamente, en 1919 se creó la OIT (Organización Internacional del Trabajo), que no dejó de interesarse por los problemas del trabajo femenino y cuyo fin primordial fue suprimir las discriminaciones de que era objeto la mujer en su trabajo.

También los católicos se preocupaban de los temas de la mujer, pero oponiéndose al trabajo de la mujer casada. Sin embargo, el feminismo cristiano se desarrolló en los medios universitarios del Instituto Católico.

Cuando se produjo la gran Depresión de Francia en 1932, la necesidad de trabajo por parte de la mujer era inversamente proporcional a la oferta.

En ese año, Francia presentaba el más alto porcentaje de trabajadoras con un total de 7.837.776, y de éstas el mayor número eran mujeres casadas.

### **1.1.3.2 - La II Guerra Mundial**

La Guerra (en este caso las de tipo "total") supone el primer desembarco masivo de la mujer en la industria, sector empresarial que hasta ese momento había estado vetado para la mujer.

Toda la actividad femenina se vio modificada en el espacio de un año, sobre todo la de aquéllas que habitaban en las ciudades o eran madres de familia.

La situación que presentaba la mujer durante los años de ocupación alemana no fue nada fácil, si además se tiene en cuenta que por primera vez tuvo que enfrentarse al enemigo invasor de la patria, donde la mayoría eran mujeres, madres e hijas de prisioneras o de hombres de la Resistencia, a la que muchas de ellas se unieron activamente.

En cambio, se crearon leyes y reorganizaciones en pro de la mujer, por ejemplo:

- En la IV República de Francia, el 27 de octubre de 1946, se aprobó la Constitución, que establecía que la ley garantizaba a la mujer, en todos los campos, iguales derechos a los del hombre.
  
- En ese mismo año, en las Naciones Unidas, se constituye por primera vez una Comisión para la condición femenina. En 1947 tendrá lugar la primera sesión, reiterándose las reivindicaciones de siempre: igualdad completa de derechos civiles, en lo que se refiere a trabajo, sueldos, vacaciones y seguridad social.

### **1.1.3.3 - Vísperas de "Mayo del 68"**

La política en Vísperas de Mayo del 68 era algo ajeno a la mayoría de las mujeres; primero, porque carecían de educación política y segundo, porque no sabían dónde encontrarla, aunque, al principio, el acceso de las mujeres al campo educativo era el mismo que para los hombres, salvo, en algunas excepciones como las escuelas militares. Sin embargo, el número de mujeres - que era igual en la enseñanza primaria y secundaria que en la superior - era muy inferior en las enseñanzas técnicas y superior en comparación con el número de hombres, lo que justificaba de alguna forma el que las mujeres no accedieran a los puestos superiores en la industria y el comercio.

En 1962, laboral mente, el número de mujeres activas, es decir, con un trabajo remunerado, alcanzaba la cifra de 6.585.260, en tanto que los hombres llegaban a la de 12.579.200 . La población total de la nación con una edad superior a los 15 años era de 34.923.540 personas, de las que 16.709.160 eran hombres y 18.214.380 mujeres. Por consiguiente, un tercio de la población femenina mayor de 15 años contaba con un trabajo retribuido (Vinci, 1984; Carrasco,1991).

Sin embargo, el número de trabajadoras con respecto a 1949, año en que se alcanzaron los 7.853.000 empleos, había descendido en 1.267.740 puestos de trabajo, a pesar de que Francia, como Inglaterra, se caracterizaba por la estabilidad en el empleo femenino (Bettio, 1994).

El acceso laboral de la mujer seguía siendo muy limitado, era difícil y dirigido a las ramas de calzado, electrónica y confección textil, que funcionaban casi exclusivamente gracias a la mano de obra femenina. Las mujeres trabajaban de forma discontinua en empleos de la rama de "confección textil" (Scalon, 1986). Además se encontraban con la dificultad de falta de especialización y con la modernización de los puestos de trabajo que exigían con frecuencia altas cualificaciones que las mujeres no poseían. Esto trajo como consecuencia la búsqueda de otros empleos en ramas donde los hombres escaseaban como la construcción, electricidad, siderurgia y metalurgia.

Dada esta situación, la mujer iba abandonando muy lentamente los puestos de trabajo más ínfimos para ocupar parcelas en el sector terciario, lo que no siempre suponía una conquista femenina, pues ocupaban los puestos abandonados por el hombre, ante las ofertas de otros nuevos, mejor valorados económica y socialmente, y para los que se hacía necesario contar con una preparación de la que carecían las mujeres en su mayoría.

Los puestos de trabajo a los que accedían las mujeres eran (Riera, 1991):

- Maestras de grado elemental, que alcanzaban la cifra de 138.780, en tanto que los maestros no llegaban a 70.160. Sin embargo, la presencia de mujeres iba disminuyendo proporcionalmente en la enseñanza media, profesional y universitaria.
- Administración. El número de mujeres era inversamente proporcional a la importancia del empleo que ocupaban.
- Oficinas el 75% eran mujeres que desempeñaban habitualmente el trabajo de secretaria con pocas posibilidades de promoción.

Por otra parte, una mujer casada de cada tres trabajaba fuera de su hogar y más de la mitad de mujeres activas eran casadas. Si gran número de ellas trabajaba era por necesidad, pues no encontraban en el puesto de trabajo su realización personal y a la menor oportunidad lo abandonaban para volver a su hogar.

Las modalidades de trabajo que desarrollaban estas mujeres eran: trabajo temporero y trabajo a tiempo parcial (o media jornada). A esta solución de media jornada se acogieron muchas mujeres con obligaciones familiares. El trabajo a tiempo parcial representaba para las mujeres casadas con hijos/as pequeños una ayuda.

Así pues, según Riera (1991), a pesar de algunos éxitos espectaculares, las mujeres continuaban en los años 60 relegadas a trabajos subalternos, no sólo por la falta de la adecuada preparación, sino porque nada se hacía por parte de la Agencia Nacional de Empleo para relacionarse con las escuelas de enseñanza técnica.

Las mujeres representaban en los años 60, como en la actualidad, una aportación fundamental para la economía nacional, pero no se veían recompensadas por la creación de suficientes guarderías y otros servicios sociales ni por la capacitación profesional de todas las trabajadoras que les permitiera no sólo adaptarse a las fluctuaciones de la economía y de la industria, sino promocionarse dentro de su profesión.

Ya en Francia, como en otros países, de los años 70, se puso de manifiesto la influencia de Mayo del 68 y fue decisiva para el movimiento femenino. En este sentido, se defendieron proyectos de ley en el Parlamento apoyados por los movimientos de mujeres a través de la prensa y de las manifestaciones populares. Así, en 1972, empezaron a funcionar diferentes asociaciones femeninas con el propósito de dar a conocer a las mujeres sus derechos y para tratar de obtener reformas que les beneficiaran.

También, el Mayo del 68, propició que en una de las universidades parisinas, Vicennes, entraran en contacto, por primera vez, estudiantes pertenecientes al movimiento estudiantil y mujeres adheridas al Movimiento de Liberación de la Mujer.

Con respecto al divorcio, se considera una de las mejoras que aparece como fenómeno esencialmente urbano y ligado al desarrollo industrial. En Francia, las únicas causas de divorcio admitidas por la Ley en 1968, fueron las faltas graves cometidas por alguno de los cónyuges. Posteriormente, en Italia esta ley fue aprobada en 1971 por la Cámara de Diputados; y en 1974, por el Senado.

A comienzos de 1975 entró en vigor otra ley que autorizaba la interrupción del embarazo dentro de las primeras diez semanas.

Desde el momento en que el hogar, ya con la Revolución Industrial, dejó de ser un centro de producción para convertirse en un centro de consumo, la mujer dejó de producir bienes que habitualmente se elaboraban en casa. Por necesidad, la mayoría de las veces, la mujer tuvo que buscar una ocupación retribuida fuera de casa, creándose nuevas dificultades para ella y para su familia.

El balance de estos diez años de actividad de los movimientos de liberación de la mujer es considerable. Las feministas se han mostrado innovadoras en todos los campos: en el ideológico y científico, han luchado para poner en cuestión las viejas ideologías que separaban lo público de lo privado, dando la primacía al hombre en lo público y relegando a la mujer a lo privado.

Este descubrimiento es una de las mayores conquistas del pensamiento feminista de los últimos años del siglo XX, que gira más en torno a una revolución cultural, cambio de mentalidad, cambio en la percepción misma de la mujer que lo que supone de reivindicación política, económica o sexual de la mujer.

## 1.2 - LA SITUACIÓN SOCIAL DE LA MUJER EN ESPAÑA (S. XVIII-XX)

### 1.2.1 - ESPAÑA PREINDUSTRIAL: LA ILUSTRACIÓN

El siglo XVIII es un siglo de contrastes entre tradición y modernidad. Las mujeres españolas o las italianas planteaban tantos problemas en este período como las francesas, aunque para las primeras no fue tan rico en oportunidades como en el caso de las francesas. Aun así, la política reformista del despotismo ilustrado promovido por los Borbones resultó un cambio importante en la situación española del siglo XVIII, cambio que no influyó favorablemente en las mujeres de ciertas capas sociales, concretamente en aquellas pertenecientes a la burguesía, - incluidas las del pueblo llano, clase más desfavorecida -, porque no estaban capacitadas para comprender las posibilidades de emancipación que comenzaban a ofrecérseles.

La situación que presentaban las mujeres era (Roig, 1989):

- La mayoría se mantenía dentro de los esquemas tradicionales de subordinación.
- Las mujeres, damas de la aristocracia, servían de entretenimiento, de acompañante o "cortejo". Los temas principales de conversación eran: modas, criadas y chismes.
- La posición de los ilustrados respecto al trabajo femenino no era impedirlo, sino circunscribirlo únicamente al ámbito doméstico, con ocupaciones como el hilado, que podían realizar bajo la supervisión del jefe de la familia y sin esperar remuneración de ello. Además del hilado y el tejer, desarrollaban otras actividades: cavar y segar en el campo, panaderas, horneros y vender en los mercados los productos de la explotación familiar; ocupaciones estas que aumentaron con el incremento de los mercados locales.
- En relación a la educación de la mujer, había dos bandos bien definidos:
  - a) el de las que consideraban que su ámbito de actuación tenía que ser exclusivamente el del hogar y el del cuidado de los hijos/as,
  - b) el de las que defendían el derecho de la mujer a participar en la sociedad.

En este último bando, podemos citar a Campomanes que señalaba que: "la mujer tenía igual capacidad de raciocinio que el hombre; sólo la educación que se les daba habitualmente había marcado diferencias entre ambos sexos".

A pesar del escaso avance que presentaban las mujeres en la vida social, laboral y educativa de la Ilustración, la situación de la mujer comenzaba a cambiar hacia nuevos planteamientos. En estos momentos, la nación necesitaba urgentemente que sus mujeres -ilustres damas y las que quisieran seguir las- pasasen de ser una "carga" pasiva a una fuerza activa.

Así, a partir de esta necesidad se planteó una serie de mejoras, tanto en el ámbito social como en el educativo (San José, 1988):

## CAPÍTULO 1

- El ámbito social fue el más beneficiado por el trabajo de las mujeres de distinta condición social, ya que desde el inicio el trabajo de estas mujeres se centró en subsanar las situaciones más penosas y marginales de la sociedad.

Una de las actividades fue la creación de las Sociedades Económicas de Amigos del País que fomentaban el estudio, la investigación y el progreso de las ciencias, artes y economía. Fueron una aportación positivas para la vida social de las mujeres, fundadas con el propósito de promover el desarrollo industrial, económico y cultural de la nación; el posible ingreso de las mujeres, que conllevaría la polémica sobre la capacidad intelectual de éstas; la afición a la lectura y a las ciencias y el abandono de la vida superficial de paseos y saraos. La consecución de estos objetivos repercutiría en las industrias, además de que la mujer ilustrada podría así formar a otras en esos campos.

Las damas que ingresaron en estas Sociedades como socias de honor y de mérito pertenecían, en su mayoría, a la aristocracia - algunas ostentaban el título de Grandes de España - o a la alta burguesía.

Otra de las actividades de mejora consistió en incorporar a las damas de la aristocracia a labores de reformas sociales en beneficio de los desheredados.

- En el ámbito educativo, el reformismo ilustrado se plantea seriamente dotar a la mujer de unos conocimientos más sólidos ya que partían del supuesto, de que todos los miembros de la sociedad debían contribuir eficazmente a su progreso y a la revitalización económica del país.

Estos propósitos educativos son consecuencia de que el tema de la educación de la mujer fue motivo de polémica a lo largo de todo el siglo, propósitos basados en la instrucción de la mujer de las clases altas con el objetivo de interesar a aquellas damas ilustradas de espíritu inquieto, que participaran en la educación, así como en la capacitación para ganarse la vida de las mujeres de las capas sociales más necesitadas. De esta forma, este colectivo de mujeres dejaría de ser un lastre para la sociedad y así contribuiría a la incipiente industrialización.

Como hemos observado, la educación era indispensable para la regeneración de la nación, tanto en el plano familiar como en el de la salud y la economía.

### 1.2.2 - ESPAÑA: SIGLO XIX

El siglo XIX resulta crucial y en la evolución de las mujeres condiciona fuertemente la cuestión del colectivo femenino, ya que se gestan pautas históricas-sociales, políticas e incluso ideológicas.

### 1.2.2.1 - La Constitución de 1812

La Constitución Española de 1812 no supuso una ventaja para que las mujeres pudieran plantear sus quejas ante las Cortes Constituyentes de Cádiz, a pesar de ser un momento importante, ya que se estaba plasmando en una constitución una auténtica revolución política que proclamaba la soberanía nacional, la división de poderes, la instrucción universal, pública, gratuita y libre (pero sólo para los hombres), la abolición de los señoríos y privilegios, la supresión de la Inquisición y la desamortización de los bienes de la Iglesia (Borderías et al., 1994).

Las mujeres no tuvieron ocasión de reclamar sus derechos en esa época. Sin embargo, éstas se apoyaron en otros mecanismos de carácter público como la creación de revistas femeninas: en Cádiz se publicó "El amigo de las damas"; otra revista titulada "Moda" prolongó su existencia durante 85 años, cuyos temas semanales eran: literatura, teatro, costumbres y modas.

Esta actividad obtuvo gran éxito, ya que existían algunos grupos de mujeres que empezaban a despertar y a interesarse por lo que les rodeaba (aunque en algunos casos sólo fuera moda). Esto suponía para la mujer un atisbo de emancipación.

Otra de las actividades fue la incorporación al trabajo, fuera de casa, por parte de la mujer, camino que sirvió para aliviar las necesidades económicas por las que atravesaban en aquel momento y que se diversificó en diferentes ámbitos para Vandelac (1994):

- Servicio doméstico o nodriza: a este empleo se incorporó el colectivo de las jóvenes del campo que emigraron a las ciudades.
- Trabajos como señoritas de compañía o impartiendo clases: estas salidas profesionales las desempeñaron las mujeres pertenecientes a la clase media.
- En fábricas de calzado (casi tantas mujeres como hombres) y de tabaco (alcanzando cifras de hasta de 7000 obreras). En estas fábricas trabajaban las mujeres procedentes del proletariado campesino que tuvieron que emigrar también a las ciudades.

En lo que concierne a la educación, la idea de que la mujer tenía igual derecho que el hombre a recibir una formación en cuanto que individuo, era aún compartida por muy pocos. En 1857 fue prolongada la Ley de Instrucción Pública, que establecía la creación de escuelas para niños y niñas, respetando la norma de separación de los alumnos de distinto sexo. La reconstrucción de esta ley ayudaría a aumentar el nivel cultural de las mujeres, ya que éste era muy bajo o el analfabetismo predominaba en la mayoría de ellas.

En 1858, se creó la Escuela Normal de Maestras con pocos medios y con una serie de asignaturas limitadas a la lectura, gramática, aritmética, religión, pedagogía y labores.

Muchas mujeres se sumaron a colaborar en la Asociación de la Cruz Roja Española, que fue fundada en 1868.

### 1.2.2.2 - El Krausismo

El movimiento de la filosofía de Kraus tuvo una gran aceptación en España y, sobre todo entre los universitarios, gente intelectual de filiación liberal de la época. También la influencia de este movimiento en la promoción de la mujer fue considerable. Pasamos a describir las aportaciones que desarrollaron y que exponen Prieto (1994 y 1999) y San José (1988):

- La aportación de los Krausistas contribuyó a dinamizar la polémica filosófica y a que la intelectualidad española se incorporase a las corrientes del pensamiento europeo.
- Llevó a la Universidad la regeneración moral de toda la nación, de mano de Sanz del Río. Su filosofía se trataba a sus alumnos como individuos. Como consecuencia del afán pedagógico que sembró entre los discípulos, se fundó la Institución Libre de Enseñanza en 1876 - centro de educación no estatal - cuya idea central fue el problema educativo.
- Promoción de una educación completa y sin prejuicios, como base de la futura sociedad democrática y progresista deseada para las futuras generaciones. Su precursor fue Giner de los Ríos, discípulo de Sanz del Río.
- En las empresas de los Krausistas, Concepción Arenal que compartía las teorías pedagógicas de ellos trabajó en pro de la educación de la mujer. A través de sus obras y aportaciones en esta empresa, trató los temas que versaban sobre:
  - por qué la mujer carece de lo común, de educación industrial;
  - la situación de la mujer en el servicio doméstico y en el mundo de la prostitución, mujeres sin familia y sirvientas;
  - el campo de la economía doméstica y cuya solución era reducir el número de personas dedicadas al servicio doméstico;
  - las teorías sobre la inferioridad mental de las mujeres como base para trabajar sobre sus derechos al trabajo. Estos temas los empezó a rebatir en el libro "La mujer del porvenir";
  - ataque a la mujer dedicada a las labores del hogar, ya que si las tareas domésticas se resolvían en unas horas ¿qué hacer con el resto del día?. Temas que trató en su obra "La mujer en casa" (1881).
- Con la Revolución de 1868, los profesores Krausistas fueron reintegrados en sus cátedras. La mayor parte de las medidas tomadas para reformar la educación de las mujeres corrió a cargo de los Krausistas, a pesar de que el programa de estudios iba encaminado a una mejor preparación de cara al hogar y la maternidad.
- Se llevó a cabo la fundación de la Asociación para la Enseñanza de la Mujer, quedando definitivamente constituida en 1871, con su reglamento y Junta General.
- La escuela de Institutrices fue la que tuvo mayor repercusión en el ámbito de la educación de la mujer, despertando así el interés de las alumnas y el ansia de ampliar sus conocimientos. Su plan de estudios pronto aventajó al de las escuelas oficiales puesto que sin olvidar las materias tradicionales, incorporó otras más de carácter científico: nociones de pedagogía, psicología, física y

química, geología, literatura, bellas artes ... que despertaron así el interés de las alumnas y el ansia de ampliar de sus conocimientos.

### **1.2.2.3 - La Restauración**

Casi al final del siglo XIX, se aprueba la Constitución de 1876, documento que no respondía a la realidad del país. Esta Constitución no favoreció ni laboral ni socialmente demasiado a la mujer ya que el interés de la misma se centraba en la educación y en el trabajo, pero no como realización personal sino como medio de mejorar en el desempeño de sus funciones de esposa y madre, en primer lugar y como medio de supervivencia en segundo.

### **1.2.2.4 - La situación de la mujer trabajadora (finales del siglo XIX)**

En estos años la incorporación de la mujer al mundo del trabajo fue muy lenta y en muy malas condiciones. La legislación en materia laboral era prácticamente nula tanto para el trabajador como para la trabajadora. España fue el único país, que en la Conferencia Internacional del Trabajo celebrada en Berlín (1890), se abstuvo de votar a favor de una legislación protectora del trabajo de la mujer (Roig, 1989).

Teniendo en cuenta la vida laboral de las mujeres en estos momentos, éstas presentaban diferentes situaciones según su condición:

- a) Para muchas mujeres casadas, el trabajar fuera de casa era el medio de simultanear las faenas del hogar con un trabajo que les ayudara a completar la pésima situación económica de la familia.
- b) Para las mujeres solteras, el trabajar era la única posibilidad de sobrevivir. La mayoría de las mujeres de estos colectivos contaban con escasa preparación y cualificación y la única salida profesional les conducía a las mismas actividades, no por vocación sino como recurso, a pesar de estar mal remuneradas por el exceso de ofertas. Los trabajos más habituales que desempeñaban las mujeres eran: costura o plancha, servicio doméstico, desempeñado por jóvenes recién llegadas de los pueblos; otras mujeres preferían las fábricas de tabaco, ladrillos, imprentas ... (etc).
- c) Para las mujeres de la clase media el trabajar fuera de casa, aún en el último cuarto del siglo XIX, se calificaba de degradante, exceptuando aquellas profesiones más apropiadas a su carácter. Tal es el caso de las carreras de Magisterio, Farmacia y Enfermería (que para tal fin se fundó en 1880). Pero cuando estas mujeres pretendieron acceder a niveles más altos de la docencia, tropezaron con muchas dificultades, que muy pocas lograron superar.

Ante el desinterés de los sucesivos gobiernos por la instrucción de la mujer, se organizaron diversos eventos en pro de su formación. Algunos de ellos son:

- La Asociación para la enseñanza de la mujer llevó a cabo campañas para la reforma de la Educación, que dieron como resultado el cumplimiento, en 1877,

del artículo 114 de la Ley de Instrucción pública de 1857, por el que se recomendaba la creación de escuelas normales de provincia.

- El Congreso Nacional Pedagógico de 1882, organizado por el fomento de las artes: con este evento se inició el movimiento cultural que llevó a la reorganización de la enseñanza primaria en España. En el mismo participaron 413 mujeres. Se expusieron ponencias que trataban temas como (Roig, 1989):
  - El derecho de las maestras a dirigir escuelas de párvulos, se mantuvo la negativa a que las mujeres accedieran a la educación superior y a que ocuparan puestos docentes en la Escuela Normal.
  - Se manifestaron agradecimientos a los hombres que trabajaban a favor de la educación de las mujeres, a la vez que tranquilizaban a los más desconfiados porque, según ellas, no tenían ningún deseo de “usurpar los derechos de autoridad del hombre”.

### **1.2.3 - ESPAÑA: Siglo XX**

Recién estrenado el siglo XX, las condiciones de vida para las mujeres continuaban siendo las mismas que las que presentaban en la 2ª mitad del s.XIX. Las mujeres en los últimos años del pasado siglo, consagraban su vida a la promoción de la mujer – que no a la defensa de sus derechos -, pues en nuestro país estos planteamientos, que ya se daban en Francia y en Italia, eran todavía impensables. Planteamientos inadmisibles porque se incorporaban las nuevas generaciones de las feministas conservadas.

A pesar de que el terreno laboral para la mujer en España no era muy propicio, ni política ni social ni laboralmente, la periodista y maestra Carmen de Burgos en 1907, planteó el voto femenino por primera vez en unas encuestas que llevó a cabo. Sin embargo, el resultado fue altamente desfavorable; en 1908, los republicanos propusieron que las mujeres votaran en las elecciones municipales y fueron derrotados por 35 votos a favor y 63 en contra (Benería, 1987).

La política en España se mostraba muy reticente a que la mujer entrara en este terreno. Por el contrario, una de las oportunidades para entrar en la política llegó a través de la izquierda, aunque muy lejos de considerar a la mujer, como su igual, ya que utilizaron su apoyo por la escasa filiación y más adelante como propagadora de sus ideas socialistas en un principio.

Las mujeres socialistas y anarquistas fueron las primeras en darse a conocer en el mundo de la lucha política y sindical, más adelante serían las comunistas y las republicanas.

En aquellos momentos los anarquistas y la izquierda española, (más los primeros) defendían la liberación de la mujer a partir del reconocimiento y la superación de la opresión.

La discriminación hacia la mujer en el marco educativo y la hegemonía cultural del hombre serían otros dos factores que los ácratas alegaban para explicar la continua opresión de la mujer. Para ello se apoyaron en la educación como medio de liberar a los hombres del yugo de la ignorancia y de los prejuicios, y la coeducación como único medio para lograr que la mujer saliera de su situación de “sierva de los siervos”. Esta última medida fue propuesta en las actividades de la Escuela Moderna (1901) y también defendida por la Institución Libre de Enseñanza.

### 1.2.3.1 - Socialismo

El Partido Socialista Obrero Español fue una plataforma en donde las reivindicaciones feministas estuvieron supeditadas a los intereses de clase dentro del partido. Buena prueba de ello es que el reglamento de las Agrupaciones Feministas que se crearon a partir de 1902 - que estuvieron abiertas a todas las mujeres conscientes de su situación - hacía referencia a los siguientes puntos (Borderías et al., 1994):

- 1) educar a la mujer para el ejercicio de sus derechos y la práctica de sus deberes sociales, con arreglo a los principios de la doctrina socialista;
- 2) fomentar las sociedades de mujeres ya creadas y procurar la creación de las de aquellos oficios no organizados;
- 3) divulgar el ideal socialista en todas sus diversas manifestaciones;
- 4) prestar su cooperación para alcanzar leyes que beneficien el trabajo de la mujer y el niño, y vigilar por el exacto cumplimiento de las leyes vigentes.
- 5) Más tarde, en 1906, se fundó la Agrupación Femenina Socialista de Madrid.

Esta agrupación de Madrid, que en un principio funcionó con cierta autonomía, fue prácticamente absorbida por el Partido a partir de 1910, que pasó a denominarse Grupo Femenino Socialista, y que estuvo en funcionamiento hasta 1927. Su reglamento establecía que pueden pertenecer a esta entidad todas las mujeres que estén conformes con el programa del Partido Socialista Obrero y con los acuerdos de sus congresos (Roig, 1989).

A pesar de la integración de las mujeres que facilitó el PSOE, estas agrupaciones funcionaron exclusivamente como vehículo de captación de afiliados sin plantearse nunca los problemas específicos de la mujer. Esta situación fue denunciada por Margarita Nelken, argumentando que descuidaban la cuestión de colaboración activa femenina y por su aparente pasividad podía ser una terrible adversaria.

Sin embargo, para paliar este desplazamiento de la mujer como sujeto activo, la Teresiana M<sup>a</sup> de Echarri creó los Sindicatos Obreros Femeninos, con el fin de empezar a trabajar en la promoción de la mujer trabajadora y en el campo de lo social. Esta inspectora de trabajo y vocal del Instituto de Reformas Sociales, fue la primera mujer que clausuró el Encuentro de las Semanas Sociales, en 1907, con una ponencia sobre el trabajo de la mujer; en 1909, con otra sobre "El trabajo a domicilio de la mujer".

Años más tarde, en 1912, con motivo de la necesidad de lograr unos sindicatos católicos independientes de los patronos, también fundó M<sup>a</sup> de Echarrri el primer Sindicato Católico Femenino y con ello se creaba la Federación Nacional de Sindicatos Obreros Católicos, con la oposición de la CNT y UGT.

Esta fundadora se encontró con la difícil situación de tener que convencer tanto a las obreras como a las señoras de la clase alta de que tales fundaciones redundarían en beneficio de ambas. También el clero abrió los ojos ante las nuevas situaciones sociales, como la de la mujer obrera y la mujer de la burguesía industrial.

La prensa dedicada a la mujer hizo gran aportación y se fomentó a través del nacimiento de la Acción Católica Femenina en la que, participaron los católicos, las organizaciones anarquistas y conservadoras. Los temas principales que se trataban en la prensa femenina eran: moda, temas de hogar, cuentos, crónicas de sociedad, deporte, sección musical ...

### **1.2.3.2 - De la huelga de 1917 a la Guerra Civil (1936).**

#### **1.2.3.2.1 - La huelga de 1917- "Semana Trágica"**

Esta huelga desarrollada principalmente en Barcelona y motivada por un crecimiento desorbitado y sin fundamento real, se produjo a destajo en beneficio de la burguesía. Y es ahora cuando las clases menos pudientes reclaman su "trozo de pastel".

Así, la crisis social y política del país se había recrudecido como resultado de la depresión económica de los primeros años del nuevo siglo, coincidiendo con las duras reformas fiscales impuestas por la necesidad de superar la bancarrota financiera del Estado. A partir de la crisis de 1917 la brecha entre la clase trabajadora y la burguesía se haría más profunda. El obrero buscó su liberación a través de un movimiento revolucionario y el burgués buscó su supervivencia a través del aparato administrativo y represivo.

Durante la pésima situación del país se crearon Instituciones y eventos en pro de la mujer y de una mejor educación. Algunas de ellas fueron, según Roig (1989):

- La sección primaria del Instituto Escuela, dirigida por M<sup>a</sup> Maetzu. Esta maestra a lo largo del curso 1914-1915, inició la Escuela Nueva, bajo el título "Problemas de la España actual", con un ciclo de conferencias. M<sup>a</sup> Maetzu pronunció una conferencia de sumo interés sobre "El trabajo profesional de la mujer", en la que defendía:

- a las mujeres trabajadoras, reclamando igualdad de salario y la necesidad de la educación profesional,
- el derecho al trabajo: la libertad y la civilización han de progresar en base a la participación de todos/as en el trabajo humano.

- Residencia Internacional de señoritas en Madrid (1915), teniendo gran significación para la cultura femenina española.
- Lyceum Club Femenino, bajo la dirección de M<sup>a</sup> Maetzu. Tuvo gran repercusión entre las mujeres y fue una institución independiente ya que careció de apoyo oficial y eclesiástico.
- Creación de una revista cuyo título era "Revista Popular". Contenía una sección titulada "Crónicas Femeninas", en la cual alentaba a las mujeres con sus palabras: sacudirse el prejuicio de que realizar un trabajo por un salario era deshonesto; que el trabajo dignifica; que hay que cotizar el valor intelectual y práctico de la mujer para que aporte su valiosa colaboración en la sociedad.
- Campañas a través de la prensa como la del Divorcio en España y el voto de la mujer, labor protagonizada por Carmen de Burgos - maestra y periodista -, que imbuida por el mismo espíritu de las anteriores, llevaba desde los primeros años del siglo dando testimonios contra los prejuicios de la sociedad en la que le había tocado vivir.
- La Asociación Nacional de Mujeres Española se creó con la intención de reunir a las mujeres de todas las tendencias políticas; proyecto que no llegó a realizarse por las desavenencias que surgieron.

El interés de estas asociaciones feministas fue recibido por la sociedad española con recelo y, en ciertos sectores, con marcada hostilidad. Los movimientos feministas fueron criticados por aquélla; por un lado, por su carácter burgués y por ser consideradas organizaciones deseosas de frenar la marea revolucionaria más que por el de mejorar la condición de la mujer; y por otro porque estaban politizados. Los programas de actuación de estos movimientos no congeniaban con las organizaciones de izquierda, ya que silenciaban puntos como el divorcio, las uniones libres, el aborto, el control de natalidad y la supresión del concepto de ilegitimidad, tareas que los de izquierda reivindicaban.

#### **1.2.3.2.2 - La Dictadura del general Primo de Rivera**

La Dictadura adoptó una actitud, con respecto a la mujer, más bien paternalista y ambigua como se pone de manifiesto con la publicación, el 12 de abril de 1924, de un Real Decreto que reconocía el derecho al voto de las mujeres solteras y viudas, excluyendo del mismo a las casadas. En los intentos que se habían hecho desde principios del siglo para incluir a las mujeres solteras y viudas en el Censo Municipal de voto, siempre estaba implícita la idea del "voto familiar", es decir, que no se les reconocía un derecho personal, independientemente de su estado civil (Capel, 1986).

## CAPÍTULO 1

El 11 de octubre de 1927 se abrió una Asamblea Nacional con carácter consultivo, no electivo, en la que estuvieron presentes trece destacadas mujeres.

La Dictadura significó para la mujer, no sólo el reconocimiento de sus derechos políticos limitados, sino la posibilidad de actuar directamente en este campo. Sin embargo, las mujeres socialistas y anarquistas y, concretamente Clara Campoamor, se opusieron a formar parte de la Junta del Ateneo, a participar en la Asamblea Nacional y en los Ayuntamientos de Primo de Rivera.

Por aquellos años la polémica sobre la capacidad intelectual de la mujer seguía en pie, cada nueva generación de intelectuales iba aportando partidarios y detractores de la igualdad de los sexos, a cuyo fin cada cual exponía su teoría avalada por las que, llegadas del extranjero, les eran más afines. Por ejemplo, tenemos el caso del doctor Marañón, que se basaba en las teorías de la bisexualidad sostenida por Otto Weininger (Riera et al., 1991). Este doctor apoyaba algunos puntos del programa feminista, como los derechos civiles y el divorcio, sin embargo, mantenía los criterios tradicionales objetivados por las teorías sacadas del campo de la biología y de la psicología. Para el eminente médico la perfecta mujer moderna seguirá absorbida por su función sexual primaria y el hombre por su función sexual secundaria. Además de que las profesiones masculinas sólo deberían estar abiertas a aquellas mujeres sexualmente anormales que por su excepcional inteligencia mostraran vigorosos trazos de masculinismo. Ésta era una buena excusa contra el feminismo, pues se podía explicar cualquier desviación de la norma femenina tradicional como una manifestación anormal de características masculinas.

Tras la caída de la Dictadura del General Primo de Rivera y la celebración de las elecciones a Cortes Constituyentes, se llevaron a cabo reformas en algunos de los artículos de la Ley Electoral; entre las disposiciones dictadas figuraron la reducción de la edad requerida para votar, que se estableció a los 23 años y el derecho de las mujeres a ser elegibles (Capel, 1986).

En la Cámara de Diputados, figuraron tres mujeres: Clara Campoamor del Partido Radical de Lerroux y Victoria Kent del radical - socialista. De todas ellas, Clara Campoamor, fue la única que estuvo en disposición de hacer prevalecer los derechos femeninos a la hora de redactar el borrador de los artículos:

2º ("Todos los españoles son iguales ante la ley"); 25º (No podrían ser fundamento de privilegio jurídico: la naturaleza, la filiación, el sexo, la clase social, la riqueza, las ideas políticas ni las creencias religiosas ...); 36º (que otorgaba el voto a las mujeres) y el 43º (la familia está bajo la salvaguarda especial del Estado. El matrimonio se funda en la igualdad de derechos de ambos sexos y podrá disolverse por mutuo disenso o a petición de cualquiera de los cónyuges, con alegación en este caso de justa causa) (Roig, 1989).

En 1932, fue aprobado el proyecto de Ley de divorcio.

En estos momentos, Clara Campoamor funda la Unión Republicana Feminista, motivada por los ataques de los antifascistas al obtener el derecho al voto femenino y considerar éstas la falta de preparación política de la mujer española para proceder a ese voto.

Sin embargo, en las elecciones de 1933, se recrudeció la polémica sobre el sufragio femenino, sobre todo, cuando las izquierdas perdieron las elecciones.

Tres años más tarde, en 1936, con el triunfo del Frente Popular y el resultado de la votación parlamentaria, que fue a favor del sufragio femenino y con motivo de esta aprobación, surgieron diversas asociaciones políticas y otras se potenciaron, por ejemplo: Asociación de Educación Cívica, Unión Republicana Femenina, el Patronato de la Mujer; las exclusivamente feministas: Lyceum Club, la Cruzada de Mujeres Españolas, la Federación Internacional de Mujeres Universitarias, La Asociación Universitaria Femenina, la Sección del Comité Internacional de Mujeres contra la Guerra y el Fascismo también conocida como Unión de Mujeres contra la guerra y el Fascismo (a nivel nacional-presidida por Dolores Ibarruri).

### **1.2.3.2.3 - La Unión de Mujeres Antifascistas**

Esta asociación se fortaleció aún más con el inicio de la Guerra Civil en septiembre de 1936, transformándose, por ello, en la Organización pro Infancia Obrera, de la que fue presidente Clara Campoamor. Los fines de esta organización eran cinco: la lucha contra el fascismo enemigo de la mujer; por la libertad y el trabajo; contra la guerra; por la incorporación de la mujer a la lucha antifascista; por la educación y mejora de los derechos de la mujer. Tras la desvinculación de la Unión de Mujeres Antifascistas, surgió la Organización Anarquista de Mujeres Libres, partiendo de la necesidad de crear una asociación con miras a la capacitación cultural y política de la mujer. El propósito inicial de las fundadoras se vio desbordado por las circunstancias, al incorporarse la mujer trágicamente a la vida social española.

"Mujeres libres" consideró que la tarea más urgente era, por una parte, la de orientar las actividades espontáneas de las mujeres y elevar su conciencia social haciéndoles comprender el significado de la contienda que se había desencadenado y de la Revolución Social que los anarquistas trataban de llevar a cabo para la transformación total de las estructuras económicas y sociales, pero esta transformación sería incompleta si no se conseguía la transformación radical en la postura del hombre con respecto a la mujer. Y por otra, la de liberar a la mujer de la prostitución.

### **1.2.3.3 - La mujer durante el Franquismo (1939-1975)**

#### **1.2.3.3.1 - Al final de la Guerra Civil**

Los años 40 y bien entrados los 50 son, sin duda, los más oscuros y deprimentes de la historia contemporánea de España y más especialmente para las mujeres.

## CAPÍTULO 1

La ideología del régimen en esta época con respecto a la mujer, se basaba en ensalzar su papel tradicional de madre y esposa recluida en su hogar (había que tener muchos hijos y no quitar puestos de trabajo a los hombres) e impregnada de la moral más reaccionaria enarbolada por la Iglesia Católica (Riera et al, 1991).

En estos momentos las mujeres presentaban distintas situaciones según su condición, dividiéndose en los siguientes grupos (Roig, 1989):

- Para las mujeres del bando vencido se les presentaba una nueva situación que les enfrentaba a una falta de puestos de trabajo, ya que muchas de ellas habían sido expulsadas de sus antiguos empleos, sin derecho a pensión, sin trabajo ni ayuda de ninguna clase. El único recurso que les quedó fue trabajar en empleos clandestinos y subempleos como: fregar escaleras, coser, negocios del estraperlo, del que eran el último eslabón, y por tanto, la cabeza de turco de las redadas.
- En cambio, las mujeres de la clase privilegiada, en la que se hallaban las viudas de guerra y huérfanos, no tuvieron gran problema. La mayoría recibió acogida en los Ministerios de nueva creación.
- Un tercer grupo, lo constituyeron, durante y después de la guerra, seres pasivos sometidos a los vaivenes de las circunstancias. Colectivo que no comprendía la razón de tanta violencia, y que no se enteró de que muchos de sus derechos desaparecerían con la llegada del nuevo orden, de la nueva mujer, el modelo defendido por el feminismo más conservador desde principios de siglo.

A partir de 1938, en la zona nacional, se derogaron, con el beneplácito de la Iglesia, tres leyes aprobadas en la República: la del Divorcio, la Ley de Matrimonios Civiles y la de despenalización del aborto.

Al cesar el ruido de las armas, y ante la imposibilidad de poner en marcha una economía que respondiera a las necesidades más imperiosas como la creación de más puestos de trabajo, se desató otra batalla: la de lograr reducir el paro, a base de arrinconar a la mujer, que durante la II Guerra Mundial había sustituido a los hombres donde fuera necesario.

De manera tajante se apartaba a la mujer del trabajo fuera de casa. Más tarde se aprobaba un Decreto en el que el nuevo Estado trataría de que la mujer dedicase su atención al hogar separándola de los puestos de trabajo. Otra de las medidas a tomar fue la pérdida del empleo de la mujer casada cuyo marido rebasara una cifra determinada de ingresos. Asimismo, se implantó el subsidio familiar de 30 pesetas mensuales a partir de dos hijos, con aumentos escalonados según el número de ellos, instituyéndose además premios a la natalidad. Sin embargo, - y con la idea fija de apartar a la mujer del trabajo fuera del hogar -, a partir de 1946 se privó de este plus familiar a todos los hombres cuyas mujeres trabajasen.

El nuevo Estado no sólo se preocupaba de liberar a la mujer proletaria de la fábrica sino que también se preocupó de liberar a la mujer educada de un trabajo prestigioso y lucrativo, y en los años cuarenta se le cerraron los siguientes puestos: Abogado del Estado, Agente de Cambio y Bolsa, Médico del Cuerpo Facultativo de Prisiones, Técnico de Aduanas, Inspector Técnico del trabajo, Fiscal, Juez, Magistrado y también quedó excluida de las oposiciones al Cuerpo Diplomático, Cuerpo de Registradores de la Propiedad y Cuerpo de Notarios.

Coincidiendo con el final de la guerra en 1939, la organización denominada Sección femenina fue una de las concesiones de Franco a la Falange, instrumento político para organizar a las mujeres y transmitirles el pensamiento y los valores del nuevo Estado. Tal Organización aumentó el número de afiliados y llevó a cabo su reorganización para adecuarse al fin primordial que le estaba encomendado: crear la mujer nueva que no podía ser una mujer modernista. Para conseguirlo se trataba de alentar por todos los medios los diferentes papeles que hombres y mujeres tienen en la vida. Con el fin de crear la mujer nueva preparaban a las militantes de la Sección Femenina para la formación de la población femenina. Para ello se crearon "escuelas de manos" por todo el país, en las que se impartían asignaturas relacionadas con cada una de las ramas en que se había estructurado la organización. Estas ramas eran: Formación (Política, Religiosa, Doméstica y Música), Personal, Juventudes, Cultura, Educación Física, Divulgación y Asistencia Sanitario-social, Hermandad de la Ciudad y el Campo, Servicio Social, Prensa y Propaganda, Administración, Asesoría jurídica, Servicio Exterior

Ya el 28 de diciembre del mismo año, se hizo obligatoria, por Decreto y para todas las jóvenes españolas, el aprendizaje de las disciplinas del hogar. Esta tarea fue encargada a la Sección Femenina, iniciándose en 1941 en las escuelas primarias y secundarias. En 1944 se extendió a la Universidad y en 1950 llegó hasta las Escuelas de Magisterio.

#### **1.2.3.3.2 - Del final de la Guerra Mundial al revisionismo de los años cincuenta. El fin de la autarquía.**

Período por el que se conoce la autosuficiencia del país. En estos años del nuevo orden la situación de derechos sociales y políticos de las mujeres mejoraron y se consolidaron. Los derechos conseguidos según Borderías et al. (1994) y Roig (1989) iban en esta línea, a saber:

a)El derecho al voto de la mujer española, establecido en el artículo "8 de mayo de 1947": "Todos los ciudadanos españoles, mayores de 21 años, sin distinción de sexo, estado o profesión, tienen el derecho y la obligación de votar". Así, quedaba establecido el derecho al voto de la mujer española en el nuevo orden.

b)La adopción de los mandamientos contenidos en la Carta de las Naciones Unidas, por motivo de que España en 1951 fue admitida en la UNESCO, y tenía

que adaptarse a las nuevas circunstancias; y por otra parte, el inicio de la reforma del Código Civil. Con este fin se llevó a cabo el Primer Congreso Nacional de Justicia y Derecho. Una de las ponencias trató de la "situación jurídica de la mujer en la familia y en determinados aspectos del derecho privado".

c) En ese año, la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 6 de junio de 1951, después de haber decidido adoptar diversas proposiciones relativas al principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, adopta, con fecha veintinueve de junio de 1951, el convenio sobre igualdad de remuneración, cuyo artículo 1º punto (b) dice así: "la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

d) Se dictó la ley del trabajo de la mujer y los menores, dado que la población femenina activa en España no superaba el 16% de la población activa total. Sin embargo, aún respetándose todos los artículos, no podría mejorar lo penoso de algunos trabajos en sí mismos como el de las conserveras, vendimiadoras, dinamiteras, picapedreros, mariscadoras, carboneras; y el de las andaluzas, que lo mismo recogían la caña de azúcar, etc., trabajos que el hombre abandonaba a la primera oportunidad y que ellas desempeñaron por necesidad generación tras generación.

e) En el Primer Congreso Sindical se aprobó una resolución en el siguiente sentido: la participación del trabajo femenino en las tareas productivas de la economía española es indudablemente escasa, sobre todo a la luz de las comparaciones internacionales. Además, se propugnaba la incorporación natural de las mujeres a los sectores industriales y de servicios en proporción a lo que exigía el crecimiento vegetativo de la población española.

f) La baja instrucción de la mujer española, teniendo en cuenta que la media de asistencia a las aulas, entre los años 40 y 50, fue de 33'84% y que según el censo de 1950, todavía la población femenina era analfabeta en un 18'3%, mientras que la masculina lo era únicamente en un 9%. A pesar de todo, hubo mujeres que decidieron trabajar fuera de casa. De 1940 a 1965 el trabajo femenino extrafamiliar saltó en una proporción de 8 a 17. Las mujeres que decidían trabajar fuera de casa, debían hacerlo en profesiones propias de su sexo, como maestras, puericultoras, servicios sociales, enfermeras ... Pero un buen número de ellas lo necesitaba porque "en casa" no llegaba el dinero. Además, trabajaban en el campo, en la tienda, en el propio hogar o limpiando casas ajenas sin que nada de ello contara para las estadísticas. Otras trabajaban en las oficinas, en la administración y en las fábricas, pero siempre en ocupaciones muy

determinadas, mal pagadas y, en general, en los niveles más bajos. Legalmente, los salarios de las mujeres eran inferiores a los de los hombres.

Esta última situación tuvo como consecuencia la ley de "Derechos políticos, profesionales y de trabajo de la mujer". Pero una vez más se jugaba con el derecho de la mujer al trabajo, según convenía a la economía, siempre en plan auxiliar y para cubrir emergencias. Con esta ley se le volvió a reconocer a la mujer el derecho a ser Notario, Registrador de la Propiedad y Diplomático; a la igualdad de salario. Quedaban, sin embargo, excluidas de la magistratura y la fiscalía, hasta 1966, en que por ley les fue reconocido el derecho a desempeñar estos puestos, quedándoles vedadas la carrera militar y la marina mercante exclusivamente.

A pesar de la legislación, la mujer tendía a permanecer en el campo, a aumentar el sector servicios, a ser dirigidas a las fábricas "femeninas", es decir, a ser considerada mano de obra barata, de suplemento, flexible y adaptable a los cambios coyunturales. A esto se añade que, desde 1942, las reglamentaciones de trabajo disponían que las mujeres al casarse debían abandonar su empleo (Riera et al., 1991).

g) Se funda el Movimiento denominado Asociación de Mujeres Universitarias, y una de las socias (Mercedes Fórmica) en ABC inicia una campaña a favor del derecho de la esposa a conservar el domicilio conyugal en caso de proceso de separación. A este artículo siguieron otras en defensa de los derechos de la mujer, que tuvieron repercusión en todo el país y que dieron lugar a seminarios convocados por la Academia de Jurisprudencia sobre el tema "La mujer ante la Ley".

h) La promulgación de la ley por la que quedaron reformados 66 artículos del Código Civil, como resultado del movimiento anterior que desencadenó las opiniones a favor y en contra, en 1958. Con esta reforma se logró la supresión de: 1) que el depósito judicial de mujer casada quedara a la libre elección del juez y la designación del cónyuge que continuara habitando la vivienda común; 2) que el marido, para vender y obligar los bienes gananciales a título oneroso, necesitara el consentimiento de la esposa; 3) se suprimió la incapacidad genérica de la mujer para ser tutora; 4) la viuda pudo por fin conservar la patria potestad sobre sus hijos a pesar de contraer nuevo matrimonio; 5) también a partir de la fecha, la mujer ya podía ser testigo en los testamentos.

#### **1.2.3.4 - Mayo del 68**

Los acontecimientos de Mayo del 68 llegaron a España, en unos momentos en los que el endurecimiento fue una de las características de nuestro acaecer histórico desde la 2º mitad de 1967. La filosofía que informó del mayo francés caló en la juventud estudiantil a través de la prensa extranjera y de las propias vivencias de los que en aquellos meses vivieron los acontecimientos en el propio país.

## CAPÍTULO 1

Al mismo tiempo y muy a pesar de que los círculos católicos más inmovilistas seguían imponiendo el modelo de mujer tradicional, este acontecimiento sirvió de empuje a las mujeres que, organizadas, presentaron sus reivindicaciones -que no manifestarían abiertamente hasta el fin de la Dictadura-

En 1970, se creó la Asociación Nacional de Mujeres Turistas, dedicada desde un principio a denunciar las desigualdades motivadas por la Celebración del Congreso Internacional de Mujeres Turistas que organizó en 1967 la abogada María Tello. Este mismo año, fue el de los inicios del boom de incorporación de mujeres al mercado laboral, que coincidía con la aprobación de la Ley General de Educación en 1970, que pretendía la igualdad de oportunidad educativa.

Lo más característico de estos últimos años de la Dictadura fue la colaboración estrecha de los movimientos feministas con las organizaciones políticas y sindicales en la clandestinidad, ya que todas sufrían las consecuencias de la falta de libertades más elementales.

En 1975 las Naciones Unidas declaran el "Año Internacional de la Mujer" y surge entonces un gran desencadenamiento de multitud de estudios, debates, acciones institucionales o "paralelas" en todo el mundo. En ese mismo año, los movimientos en pro de la mujer pusieron en marcha una Ley modificando varios artículos del Código Civil y Mercantil: eliminar la licencia marital y facilitar a la mujer una cuenta corriente, conservar su nacionalidad, administrar sus bienes parafernales, ejercer un mandato, etc. Con ello promovían la igualdad entre los cónyuges.

Con motivo del Año I de la Mujer, se constituyó una Plataforma de asociaciones y agrupaciones de mujeres. Esta plataforma editó un folleto donde se recogían los principales puntos discriminatorios en relación con la mujer, y en el que se planteaban los puntos reivindicativos mínimos a obtener. Pasamos a citarlos (Bel, 1998):

- 1 - Cumplimiento del principio de igualdad de acceso al trabajo reconocido por la ley.
- 2 - Fomento de la coeducación en todos los niveles y grados.
- 3 - Profesorado mixto en la Enseñanza primaria.
- 4- Revisión de textos y juegos escolares en los que se incida sobre la imagen tradicional de la mujer.
- 5 - Extensión de las asignaturas de formación doméstica a ambos sexos.
- 6- Orientación profesional indiscriminada y libre acceso a la Enseñanza laboral y técnica.
- 7 - Eliminación de toda propaganda en la que se presentara a la mujer como mero objeto decorativo.
- 8 - Reforma del derecho de familia, leyes fiscales y sociales que repercutieron negativamente en el trabajo de la mujer, y supresión de la licencia marital.

9 - Eliminación de toda clase de medidas discriminatorias dentro de los organismos del Estado.

10- Que los derechos de reunión, asociación y manifestación, recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos, se pongan en práctica sin limitaciones para todo ciudadano independientemente de su ideología.

11- Separación de la Iglesia y el Estado.

### **1.2.3.5 - La España Democrática**

Con el fin de la Dictadura y dando paso a la Monarquía (1977), se inicia la transición a un sistema democrático. Se inicia una nueva etapa más positiva para las mujeres. Los movimientos feministas, abandonada la clandestinidad, comenzaron a definirse y a actuar cada uno de acuerdo con sus propias tesis, ya que el eslabón que las mantenía unidas, la lucha contra la falta de las más urgentes libertades, había sido superada.

En este contexto democrático, se crearon asociaciones y se realizaron eventos en pro de la situación de la mujer. Algunos de ellos son recogidos por Roig (1989):

a) En 1975 se celebraron en Madrid las Primeras Jornadas por la Liberación de la Mujer. En este Congreso no solamente se trataron temas censurados para las mujeres de filiación católica, como el divorcio, la contracepción y el aborto, sino también la institución familiar, que atacaba de pleno el sistema patriarcal.

En este mismo evento se delimitaron tres grupos: El Movimiento Democrático de Mujeres, que partía de la base de que la liberación de la mujer pasa por la conquista de las libertades democráticas; el de conquista de las libertades democráticas; el de radicales, constituido por el Seminario Colectivo feminista de Barcelona, que elaboró un manifiesto conjunto en el que se exponían sus objetivos: supresión de la sociedad dividida en clases; supresión de cualquier principio de poder en las relaciones económicas y laborales; supresión de la explotación de la mujer, que es la última clase oprimida social y económica.

b) También en 1975, se celebraron en Barcelona las Primeras Jornadas Catalanas de la Dona, donde se produjo la escisión definitiva entre las organizaciones de mujeres católicas y el resto de organizaciones.

c) En 1976 surgió la Asociación Democrática de la Mujer de Madrid, constituida por 29 mujeres de diferentes ideologías, tendencias, profesiones y clases sociales.

d) En este mismo año (1976) se inauguró el 1º "Centro de Planificación Federico Rubio" gestionado por mujeres. Asimismo, en el XXVIII Congreso del Partido Socialista Obrero Español, se constituyó el grupo "Mujeres y Socialismo", integrado por las militantes socialistas.

e) En el aspecto laboral, tras destacar que las mujeres eran aproximadamente sólo un 25% de la participación activa y que la crisis económica añadía nuevas dificultades a esta "premisa fundamental para la liberación de la mujer", se impugnaba el incumplimiento del principio de "a trabajo igual, salario igual" (que en 1976 ratificaría la ley de Relaciones Laborales) mediante la estipulación del Tercer Plan de Desarrollo de que la productividad de la mujer en igual trabajo que el varón era un 20% inferior. Las reivindicaciones en materia laboral se centraban en la igualdad de remuneración, el acceso a iguales profesiones y categorías, la no discriminación en el despido, la reglamentación del servicio doméstico, la atención a la mujer emigrante y los equipamientos sociales.

f) En 1977 se constituyó la Organización Feminista Revolucionaria para la Organización del Partido Feminista (OFR) como consecuencia de la expulsión de algunas feministas del Colectivo Feminista de Barcelona.

Sin embargo, a pesar de crearse estas asociaciones en pro de la situación de la mujer, y abandonar la clandestinidad con la democracia, las españolas estaban convencidas mayoritariamente de que no se encontraban en condiciones de igualdad frente al hombre, debido principalmente a su falta de preparación frente a él y al machismo imperante entre los varones ...

No obstante, desde la década de 1960 asistimos a una tendencia creciente de participación de las mujeres en la actividad retribuida, intensificada de 1970 a 1974, estancada de 1976 a 1986 y de nuevo reactivada a partir de 1987- como veremos en el siguiente apartado-. Si nos centramos en estos años de la democracia, el número de mujeres que se habían incorporado al trabajo extrafamiliar fue mejorando hasta llegar a alcanzar el 28'6% de la población activa, que se distribuía de acuerdo con los siguientes porcentajes: agricultura 19'06%; construcción 0'70%; industria 23'77% y servicios 56'11%, colocándose en el ranking de los países más desarrollados en el 7º lugar. Sin embargo, continuaban desempeñando, dentro de cada sector, las profesiones más humildes y peor remuneradas por falta de cualificación. En el sector servicios, los servicios domésticos alcanzaban un 96'5% y la enseñanza alcanzaba un 58%, en los puestos técnicos no pasaban del 27'4% y en los de responsabilidades directiva el 3'6%.

Como hemos podido apreciar en el recorrido histórico, algunos aspectos del trabajo femenino son sorprendentemente semejantes a lo largo del tiempo y el espacio. Estos aspectos según Picchio (1994) son:

a) la apreciable proporción de mujeres en edad laboral que no tienen un trabajo remunerado; b) el gran volumen de trabajo doméstico que realizan las mujeres, empleadas y no empleadas; c) la concentración de las mujeres en los sectores más pobres de la población trabajadora.

### 1.3 - LA REIVINDICACIÓN DE LA IDENTIDAD DE LA MUJER

El feminismo puede considerarse como un movimiento y como una actitud. Como movimiento tiene una trayectoria histórica de algo más de ciento cincuenta años y se origina como tal en la segunda mitad del siglo XIX, en Europa - Inglaterra y Francia sobre todo -, se desplaza a Norteamérica, donde influye profundamente quizá por el afianzado espíritu democrático de los Estados Unidos, y retorna al Viejo Mundo. El feminismo como actitud, responde a una sensación de insatisfacción y de reivindicación entre una parte de la población femenina, que cuenta con algunos apoyos masculinos.

Surge como fenómeno colectivo en 1848, con motivo de la Convención que unas doscientas mujeres celebraron en Séneca Falls, un pueblecito del Estado de Nueva York. A partir de este momento entra a formar parte de la historia y de la sociedad. Aunque, según Bel (1998), ya existían en las antologías textos importantes del feminismo, que datan de la segunda mitad del siglo XVIII, cuyos autores son figuras femeninas: Mary Wollstone-Craft (en Inglaterra 1759-1797) y Olimpia de Gouges (en Francia), que en 1789 presenta una "Declaración de los Derechos de la Mujer" ante la Asamblea Constituyente.

El feminismo se ha ido desarrollando venciendo siempre grandes inconvenientes prácticos y teóricos, en un permanente esfuerzo de definición que se ha ido abriendo paso gracias a experiencias concretas arraigadas en cada época; feminismo que ha luchado contra estructuras sociales existentes, pero también contra las estructuras mentales de las propias mujeres que han interiorizado los modelos sociales y de relaciones patriarcales (Renau, 2000).

#### 1.3.1 - MODALIDADES DEL FEMINISMO

No existe un solo tipo de feminismo, sino formas diversas en las que se expresa una opción de vida. Existen también divergencias en los enfoques feministas de acuerdo con el origen social de las mujeres. También, los feminismos de los distintos países y de las distintas regiones recogen las influencias de otros países más avanzados. En el caso de España, recibimos el influjo de Francia, de Inglaterra, de Estados Unidos... y actualmente estamos abiertos a otras formas de feminismos como los de América Latina.

Pues bien, aun teniendo en cuenta esta variedad de modalidades, el desarrollo del feminismo se escinde, para Bel (1998; 52-54), en dos grandes momentos: uno **inicial, con dos fases sucesivas** que reciben el nombre de **primer y segundo feminismo**, y otro momento llamado **posmoderno** donde se desarrolla el **tercer feminismo o neofeminismo**.

### A) Fases del Momento Inicial:

1 - El **primer feminismo** se inicia a mediados del siglo XIX - como se ha mencionado antes - para extenderse después de la Primera Guerra Mundial, en torno a los años 1920 o 1930. Esta etapa es conocida con el nombre de *sufragismo* por la aspiración al voto de sus seguidoras, hasta entonces ventaja exclusiva de los hombres. Estas pretensiones no causaron efecto, ya que las preocupaciones se dirigían hacia el restablecimiento de una Europa arruinada, después de la Primera Guerra Mundial.

2- El **segundo feminismo**, también denominado **feminismo radical**, aparece en el contexto del mundo occidental por los años cincuenta-sesenta. Esta segunda etapa o fase con un carácter más radical, tenía como meta alentar a las mujeres a liberarse del hogar. En este sentido el feminismo dejó dos grandes contribuciones temáticas feministas; por una parte, la más influyente - en norteamérica - de la mano de Betty Friedan que contribuyó con su obra *La ilusión femenina* a la reaparición oficial del feminismo, bajo el nombre genérico de Movimientos de Liberación de la Mujer; por otra, en Francia Simone de Beauvoir, que es considerada como la intelectual del feminismo moderno, había publicado en 1949 la obra titulada: *Le deuxième sexe.I. Les faits et les mythes* que se convertiría en modelo para el feminismo posterior.

Este segundo feminismo se agrupa en dos formas o tendencias condicionadas por ideologías: la **liberal** y la **socialista**, localizadas en torno a los dos puntos geográficos donde se originó el feminismo: Estados Unidos y Europa (como hemos visto). Ambas formas se presentan de forma gradual, es decir, desde el reformismo más moderado al maximalismo más radical (Valcárcel, 2000):

La **liberal**, de origen estadounidense de tendencias más moderadas y apolíticas, ya que su ámbito de actuación en las mejoras de la condición femenina, se centró fundamentalmente en las asociaciones intermedias, de origen privado y no tanto en modificar las leyes de los Estados. En otros contextos, como el universitario, el tema de la mujer era motivo de un trato, en algunos casos, riguroso en publicaciones y artículos, tesis doctorales, etc. Otro espacio de actuación preciso, rígido, extremado fue las asociaciones feministas cuya aspiración era mejorar la condición de la mujer.

Sin embargo, la postura **socialista**, originada en Europa, adquirió desde el principio una marcada inclinación política y radical. La propuesta de esta tendencia planteó algunos problemas, ya que tenía como fin una promoción sectorial de la mujer y militar en unos determinados partidos políticos. El primero de los problemas fue la disminución de su poder de llamamiento entre una población que, si bien deseaba que mejoraran sus condiciones, como es el caso de muchas mujeres, no participaban del proyecto político que se le proponía como vía necesaria. El segundo, la reducción del tema femenino al tipo de requerimientos específicos de una determinada clase social. Así, el feminismo europeo se inclinó en un primer momento y principalmente a atender la situación de la mujer trabajadora. El tercer problema era la coincidencia en los mismos objetivos entre hombres y mujeres. Y el último, era causa feminista como instrumento inicial para determinados partidos para así obtener un acuerdo popular que

les permitiera conseguir el poder. De ahí que el feminismo extremado de los años setenta naciera como postura radical, cuya solución sería negarla, ignorarla, lograr que la liberación fuese igual a la que el hombre ya poseía. Se entendía el carácter femenino como una especie de trampa que condicionaba la vida de la mujer.

### **B) Fases del Momento Moderno:**

**3- El tercer feminismo**, llamado **neofeminismo**, surge a partir de la década de los 80 del siglo XX. Tiene su punto de partida en los presupuestos de la posmodernidad, ya que nos encontramos sumergidos en un mundo distinto, con problemas distintos y para el que hay que buscar soluciones nuevas. Pues bien, la Posmodernidad, y, en conformidad con ella, el nuevo feminismo, exigen un tratamiento distinto del tema de la mujer: más incluyente que excluyente; de espíritu abierto en vez de dogmático; rechazo a la progresiva masculinización de la mujer, que otorgue preferencia a los problemas de compatibilidad entre vida familiar y trabajo, en una sociedad en que casi cinco de cada seis mujeres tienen hijos, en que la mayoría de las madres trabajan fuera del hogar y en que el divorcio y la pobreza son riesgos permanentemente presentes. Para ello, el neofeminismo adopta una nueva visión y nuevos planteamientos rectificando la actitud radical del llamado segundo feminismo. El planteamiento neofeminista posmoderno profundiza basándose, por una parte, en una estimación antropológica que intenta unir tanto la igualdad como la diferencia entre hombre y mujer, venciendo de este modo tanto la dependencia como el igualitarismo; y por otra, en un pensamiento ecológico, porque el mensaje más profundo del ecologismo es recuperar la unidad perdida del hombre con los otros hombres, con la naturaleza, consigo mismo y con Dios. En síntesis, este nuevo feminismo europeo se caracteriza por:

- la reafirmación de la identidad femenina más que por persistir en la diferencia entre los sexos, es decir, la defensa de los valores considerados propiamente femeninos;
- a superación de los antiguos planteamientos;
- defender la igualdad de derechos dentro de la diferencia natural existente entre hombre y mujer;
- es tan necesario reclamar la igualdad como destacar la diferencia, insistir en la identidad y a la vez resaltar la polaridad.

### **1.3.2 - OBJETIVOS DEL FEMINISMO**

Hasta ahora hemos hablado de las modalidades del feminismo, así como de las diferencias y definiciones que las caracterizan, y por ello, en este apartado trataremos los objetivos que persigue este movimiento y su concretización en cinco puntos. Los dos grandes objetivos que persigue el feminismo son (Bel, 1998):

- A- La Revolución Sexual, o cambio sustancial en la identidad femenina (disociación entre el sexo y la procreación).

B- La Revolución Social, o transformación del rol social de la mujer (igualdad de derechos con el hombre, "autorrealización" femenina).

Estos dos grandes objetivos se concretan en cinco puntos analizados por Navarro (1984; 55-60) y son los siguientes:

1 - *La denuncia insistente de la supuesta condición de inferioridad a la que la historia y la cultura occidental han reducido a la mujer.* Esta denuncia se plantea como un principio esencial, que va a convenir la orientación de una serie de estudios antropológicos, sociológicos, psicológicos e históricos. La mujer habría representado en todas las épocas ante el hombre - según este supuesto- un papel de mito (diosa, musa) o de esclava (proveedora, objeto sexual). Un ejemplo sería el siguiente en la Edad Moderna muchas personas perdonaban los malos tratos por parte de hombres a mujeres. Tema basado en un planteamiento dialéctico de la lucha de clases. Según este esquema, el mundo de los sexos se dividiría en dos bandos irreconciliables: el hombre opresor y la mujer oprimida. En el caso de la mujer trabajadora, se señala además que la dominación es doble, por razón de su sexo y por razón de su trabajo. Así, el capitalismo, enemigo público del proletariado, aplicaría a la mujer un doble yugo ya que relegándola de esta forma al hogar, se evitaban una serie de gastos sociales tales como guarderías infantiles, servicios colectivos de restaurantes y lavanderías, hospitales y asilos para ancianos. Hombre dominador, sociedad patriarcal y capitalismo, se habrían aliado contra la mujer. Esa toma de conciencia explica la postura un tanto vengativa de numerosos textos y actuaciones feministas, en particular, las del ámbito europeo.

2 - *La igualdad con el hombre.* Dado que la mujer ha sido discriminada, este segundo objetivo persigue la equivalencia con el hombre. Tener iguales oportunidades quiere decir recibir un trato similar desde el punto de vista de la acción: ante la ley, la educación y el empleo. Triple objetivo propuesto por la ONU para 1975, que fue el primer Año Internacional de la Mujer. En las últimas Conferencias de Naciones Unidas se trató de redefinir la igualdad en base a partes igualitarias de participación en las actividades del ámbito público.

Sin embargo, las feministas extremadas tratan el tema de la igualdad de los sexos desde una postura antropológica, siendo éste el verdadero sentido de la cuestión, aunque no preocupe más que al sector intelectual del feminismo. En este planteamiento feminista de la relación entre los sexos se diferencia lo biológico de lo cultural. "La mujer no nace, se hace", "La mujer es producto de la costumbre, no de la naturaleza" dice Beauvoir (1999). Se indica con ello que la actitud femenina de consagración y generosidad sacrificada a su familia, al esposo y a los hijos, tradicional a lo largo de los siglos, sería únicamente una señal de la obediencia de la mujer a una imposición social y cultural.

Para alcanzar la "igualdad de los sexos" existen dos posturas:

- Una, la autarquía femenina: las más radicales tratarían de prescindir del hombre en lo posible, a veces también en lo imposible, como es en el plano de la fecundación.
- Otra, las más moderadas reconocían las ventajas de la colaboración entre los sexos, y la necesidad de que ambos obraran conjuntamente en la sociedad y en la familia.

**3- La libre disposición del propio cuerpo.** Este objetivo postula la disgregación entre sexualidad y procreación. Se incluye dentro de la equiparación al hombre, que está impedido por su propia biología para procrear. Tampoco es una acción exclusiva del feminismo: es uno más de los preceptos básicos individualistas de la modernidad, y está asumido por un porcentaje bastante alto de mujeres, a juzgar por el avanzado descenso de las tasas de natalidad.

Para exponer este objetivo se parte de los siguientes pretextos: tener derecho a una maternidad libre y a tener sólo los hijos deseados, argumentándose que son condiciones para la independencia personal de la mujer, en unos casos, y las privaciones económicas, en otros. Para ambas situaciones se exige todo tipo de legalizaciones y apoyos sociales: creación de centros de planificación familiar; encaminadas preferentemente a difundir los diversos métodos de control artificial de la natalidad; y además a conseguir la cobertura económica de los gastos que se deriven de esas medidas, y -cómo no - la despenalización del aborto, la difusión masiva y de carácter propagandístico, a través de los medios de comunicación, de anticonceptivos; la omisión de cualquier tipo de limitaciones por razón de edad, estado civil, etc.

**4- Reclutamiento y propaganda.** Se trata de "concienciar" a la mujer sobre su situación de oprimida, así como de extender esta misma "concienciación" a toda la sociedad. Es importante el pasado, pero también el presente: la mujer de hoy sigue estando discriminada, aunque las propuestas sociales y públicas pretendan conseguir para ella una mejora de su condición social. Las propias feministas reconocen que hay grandes inconvenientes para llevar a cabo este objetivo, ya que muchas mujeres se resisten a abandonar el amor a su marido y el cuidado de sus hijos y en los hombres suponen que es su situación privilegiada la que los hace oponerse a la "independencia" de las mujeres en los términos que propone el feminismo. Los medios más aptos que se plantean para conseguir esta meta y eliminar estas posturas son la propaganda y la educación: hay que convencer a las mujeres de que son seres explotados por razón de su sexo.

**5 - La destrucción del sistema de valores de la "clase dominante" y sus estructuras.** Este último objetivo parte de la premisa de que existe una estrecha relación entre feminismo y política. Entre las estructuras a eliminar o transformar se encuentra, con carácter preferente, la familia. Se propone a la mujer un cambio radical: abandonan sus modos convencionales de entrega a la familia y optan por su "autorrealización" a nivel individual.

## CAPÍTULO 1

En conclusión, el movimiento feminista actual se diversifica en modelos de feminismos que pueden animar a la mayoría de mujeres, a lo que Renau (2000) llama un feminismo de mayorías. Así, los feminismos responden en términos generales a proyectos comunes: a un intento de que la mujer recupere personalidad, sin necesidad de asemejarse al varón, es decir, salvaguardando las diferencias que son las que confieren identidad; a un acceso igualitario a los bienes sociales. El auténtico feminismo tratará a hombres y mujeres como compañeros más que como antagonistas. Por ello, la participación de la mujer en todos los ámbitos de la vida jamás puede pasar por la semejanza con el varón, lo que además supondría un supuesto machista. A pesar de todas estas proposiciones positivas, hay todavía rechazo al feminismo de las mujeres de hoy y la principal razón es que identifican el término con un movimiento y organizaciones indiferentes a sus preocupaciones más hondas, en particular se retraen. Este retroceso deriva de la actitud negativa del movimiento feminista oficial hacia el matrimonio y la maternidad, por su actitud antagónica hacia los hombres, por su intolerancia hacia los que difieren en el tema, por su falta de atención a los problemas prácticos que genera el trabajo y la familia día a día.

## **CAPÍTULO 2: LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

### **2.1 – TEORÍAS Y ENFOQUES QUE EXPLICAN LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL**

La mayoría de los análisis realizados sobre la evolución del papel de género, en relación al trabajo, se han tratado bajo un marco teórico basado en enfoques, líneas y perspectivas teóricas que fundamentan esta evolución, procedentes de distintas disciplinas o ámbitos de estudio. Pues bien en este apartado abordaremos cada una de estas teorías y enfoques presentadas en el siguiente cuadro (nº 1).

<b>TEORÍAS Y ENFOQUES</b>
<b>Teorías Neoclásicas:</b>
Teoría del Capital Humano (TCH)
Teoría de la Nueva Economía de la Familia (NEF)
Teoría del Logro del Status (TLE)
<b>Teoría de la segmentación del mercado</b>
<b>Teorías marxistas contemporáneas</b>
<b>Teoría de la segregación ocupacional</b>
<b>Teoría de la división sexual del trabajo</b>
<b>Teoría del feminismo radical</b>

Cuadro nº 1.

#### **2.1.1 – TEORÍAS NEOCLÁSICAS**

Las teorías neoclásicas se clasifican en: **Teoría del Capital Humano (TCH)**, **Nueva Economía de la Familia (NEF)**, **Teoría del Logro del Status (TLE)**.

##### **2.1.1.1 - Teoría del Capital Humano (TCH)**

Esta teoría neoclásica de la Economía, que aparece en los años 60, estudia cómo la oferta de trabajo decide acudir al mercado laboral, basándose en el comportamiento racionalizado de los sectores individuales y personales. Es decir, es una teoría de la elección racional del consumidor, la cual considera que la persona escoge entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando.

Esta renta no sólo es valorada por la cantidad del factor trabajo, sino también por su calidad, es decir, todo trabajador será más productivo cuanto mayor cualificación tenga. Por tanto, desde el punto de vista individual, las personas invertirán en educación con el objetivo de hacer que esos conocimientos hagan más productivo su trabajo

futuro, para obtener así una mayor renta (Ibáñez, 1999). En base a ello, desde esta teoría, se considera, según (Schultz 1961;196):

- Por una parte, que existen ciertos gastos (o sacrificios) que la gente hace para generar un fondo productivo, incorporado a su propia persona, y con la intención de que le proporcionen beneficios futuros.
- Y por otra, se considera que la fuerza de trabajo como factor de producción no es homogéneo, es decir, las variables "tipo y cantidad" de cualificación que posea, van a diferenciar este factor.

Por tanto, la TCH da una gran importancia a la formación y cualificación en el trabajo, pues reconoce que la productividad aumenta a medida que el trabajador se va formando y mejora las habilidades o destrezas necesarias para el desempeño del puesto.

Desde este enfoque teórico, los primeros trabajos que tienen en cuenta las diferencias por género, son los de Mincer y Polachek (1974) y Polachek (1981), que desde una perspectiva economista, explican que la razón de las mujeres para no invertir en el capital humano propio, serán las pobres expectativas femeninas con relación a su posible participación discontinua (o nula participación) en la población activa a lo largo de la vida. Y como consecuencia de esta escasa expectativa laboral, aquéllas que deciden participar laboralmente tienen salarios más bajos ya que acumulan menos capital humano.

A partir de esta conclusión, muchos autores se preguntan el porqué las mujeres no invierten en el capital humano propio, cuyas respuestas giran en torno a dos perspectivas:

- Desde una perspectiva economista, según Mincer y Polachek (1974) y Polachek (1981), lo justifican en lo denominado "costos de oportunidad", es decir, a la mujer le supone un costo muy elevado el prepararse para tener mayor oportunidad en la vida activa laboral.
- Desde una perspectiva sociológica (Benería et al., 1987), responde con la Teoría denominada "costos comparativos" referidos a: la asignación del tiempo a trabajos domésticos o a trabajos pagados en el mercado laboral y a la división del trabajo por sexo.

En este sentido, esta autora argumenta que lo que sucede en la esfera doméstica es que hay una especialización entre hombres y mujeres; las mujeres se especializan en el trabajo doméstico y los hombres en trabajos remunerados, debido a que tienen una ventaja comparativa en estas tareas distintas. También añade, que esta especialización en cada uno desde el punto de vista del salario familiar, explica que: si la mujer se queda en casa es porque, si ella trabajara y él se quedara en el hogar, el ingreso familiar sería inferior que si fuera al revés, dado que la probabilidad de que él obtenga un salario más alto es superior. Según los economistas, de este tipo de

análisis surge la versión "cruda" del mercado laboral. Becker (1987) es uno de los autores más conocidos de esta escuela.

En definitiva, de acuerdo con esta teoría del Capital Humano, el incremento de productividad que se deriva de la acumulación del capital humano se traduce generalmente en mayor oportunidad laboral y en un aumento de salarios. Esta teoría introduce un nuevo concepto que no agota su campo de aplicación en el mercado laboral, como es el propio tratamiento del capital humano o el concepto de "tiempo humano". Concepto que encuentra también aplicación en el análisis de las actividades domésticas (Borderías et al., 1994). Por tanto, las decisiones asignativas respecto a actividades de mercado, domésticas y de ocio adquieren especial importancia cuando el tiempo "tiene un precio".

### **2.1.1.2 - Nueva Economía de la Familia (NEF)**

Esta segunda teoría dentro de las teorías denominadas Neoclásicas, surge con objeto de dar respuesta a una serie de problemas, entre ellos, los determinantes del comportamiento de la oferta laboral femenina.

Desarrolla una elaboración más sofisticada que la TCH ya que empieza a tener en cuenta los compromisos familiares, es decir, la toma de decisiones dentro de la familia y las diferencias por género en la inserción laboral en la Nueva Economía de la Familia. Para la NEF es importante considerar las características de las unidades familiares como variables explicativas de las decisiones de inversión en recursos de mercado y tiempo productivo (mercantil y no mercantil).

El vehículo de esta nueva formulación de la noción de las unidades familiares se plantea a partir de tres desarrollos conceptuales (Carrasco, et al., 1991):

- a) la función de utilidad familiar;
- b) la función de producción doméstica que expresa la nueva visión de la familia como unidad productiva comparable a una pequeña empresa y;
- c) las restricciones a que se enfrenta la familia en sus decisiones de producción y optimización.

Las unidades familiares según Ibáñez (1999), son planteadas desde una perspectiva más individualista, otorgando importancia a la nueva noción de la familia relacionada con los momentos del ciclo vital, dado que en la infancia y la adolescencia, la decisión para invertir en capital humano se produce en el ámbito de la familia origen y bajo unas premisas. Estas premisas de partida hacen referencia a que, del mismo modo aumenta la edad del joven, se espera que aumente también su autonomía hasta el momento de formación de la familia de procreación, donde cambia el contexto y los agentes decisorios a la hora de determinar la inversión en capitales de mercado y la división del tiempo productivo entre el hogar y el mercado laboral.

Sin embargo, en el caso del ciclo vital de las mujeres (Cain, 1996 y Bowen y Finegan, 1969), se desarrollan unas premisas de partida diferentes a las anteriores y se apoyan en la fase donde la presencia o no de los hijos pequeños en el hogar, condiciona la decisión de incorporarse o no al mercado laboral y su permanencia en él: el “estar condicionada por las características específicas de su pareja” (Ibáñez, 1999;23).

Como observamos, esta perspectiva teórica valora: por una parte, la posición de las mujeres en el mundo laboral y la forma en la que se enfrenta al trabajo doméstico y familiar dentro de la pareja; y por otra, el factor del que va a depender la participación femenina en la actividad mercantil, es decir, el valor del tiempo en el hogar.

También debemos que valorar en esta nueva teoría (NEF) relacionada directamente con el campo de la Economía, que diversifica el concepto del tiempo: por un lado, el tiempo no dedicado al trabajo mercantil (el dedicado de forma pura al ocio y el que se dedica a la producción doméstica); y por otro, el tiempo dedicado al trabajo mercantil.

### **2.1.1.3 – Teoría del Logro de Status (TLE)**

La Teoría del Logro del Status, última corriente teórica neoclásica de corte sociológico, dentro del género y la familia, que se va a tratar en este punto, es la más próxima a la Tª del Capital Humano que hemos explicado anteriormente. Sin embargo, esta teoría nace con inquietudes distintas a las doctrinas anteriores, ya que incorpora un análisis novedoso. Este nuevo análisis se basa en dos aspectos:

- las razones de la desigualdad de Status;
- la lógica de la ordenación de posiciones sociales y la ordenación posterior de individuos por separado.

La explicación clave a estos dos aspectos, según Alcobendas (1983), sería: por una parte, la desigualdad de status es la diferencia entre las ocupaciones, relacionada directamente con la desigualdad social; y por otra, la ordenación de posiciones sociales consiste en proporcionar diferentes recompensas, con la idea de motivar a los individuos más preparados a que ocupen los puestos más importantes, los que tienen mayores recompensas - ordenación posterior de individuos -.

Veamos entonces las concepciones generales de esta Teoría, de las cuales algunas son compartidas por la Teoría del Capital Humano:

- Se centra en los recursos y esfuerzos individuales a la hora de explicar el tipo de acceso al empleo y el logro del status;
- Existe un tipo de entrada al mercado de trabajo que se puede llamar “de ajuste” o “ajuste gradual” (García y Gutiérrez, 1995; Ibáñez, 1999). Y que se desarrolla a través de un modelo de equilibrio, donde se ajustarían los tres factores (formación, productividad y recompensas).
- Otorga gran importancia a la formación: la TCH por considerar que aumentando la productividad del trabajo aumentarán los beneficios,

y la TLE por considerar la formación como el medio de colocación social de los individuos en las modernas sociedades meritocráticas. Es decir, el principio básico es la lógica de adecuación entre productividad/ingresos (T<sup>a</sup> del Capital H) o desempeños/recompensas (TLE).

- Considera que el mercado valora las características productivas de los individuos de manera que, en tanto aumentan estas características, ascenderán en la jerarquía ocupacional o, en palabras de Parsons: “la recompensa es proporcional al mérito” (Parsons, citado en Cachón 1989;230).

Sobre la base de estas concepciones generales se entiende la inserción laboral como un proceso, en general ordenado, que va premiando a los individuos a medida que éstos son más productivos.

En este proceso de inserción laboral, la Teoría del Logro de Status incorpora en su fundamento las diferencias por género, tomando como punto de partida los distintos gustos entre hombres y mujeres: por un lado, a la hora de escoger entre diferentes estudios que marcan distintas orientaciones profesionales; por otro, el hecho de tener aspiraciones diferentes. De ahí que valore de manera diferente los tipos de trabajo y las recompensas que les acompañan, diferencia condicionada por lo social y cultural; e incluso en algunas ocasiones, las aspiraciones laborales entre los géneros tienden a estar "infradesarrolladas" en la población femenina.

Por lo tanto, desde la Teoría del Logro de Status como desde la del Capital Humano, la explicación a las diferencias por género en el mundo laboral se derivan de la tradición de división de roles sociales y culturales entre los géneros. Tradicionalmente las mujeres han estado más vinculadas a las labores domésticas y al cuidado de los/as hijos/as, de manera que no han centrado su vida en el mundo del trabajo mercantil.

En resumen, estas teorías plantean que los primeros momentos de las trayectorias laborales entre los géneros son muy distintas: para los hombres aplican el modelo de ajuste que se ha visto anteriormente; y para las mujeres recogen que éstas van a estar más orientadas hacia el mundo doméstico, por lo que su inversión en capital humano será menor y derivará en actitudes poco centradas en el trabajo mercantil; al mismo tiempo que, a la hora de la elección profesional, buscarán ocupaciones compatibles con su compromiso doméstico. De este modo, estas teorías diseñan para las mujeres un tipo de carrera laboral que Borderías et al. (1994) denomina "caótica" y que depende de su situación familiar. Una excepción a este modelo caótico será el de las profesionales que cambien sus pautas de nupcialidad y reproducción por el deseo de desarrollar su capital humano, que tendería entonces hacia un modelo de ajuste y que hablaría en consecuencia de “modelos masculinizados” (Alcobendas, 1983;32).

### 2.1.2 - TEORÍA DE LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO

Dentro del conjunto de teorías que analiza el trabajo de las mujeres, la Teoría de la Segmentación del mercado de trabajo es la que ocupa un lugar destacado. Es una de las líneas teóricas más importantes que surgieron a partir de la década de los 60, con el fin de dar cuenta de las desigualdades sociales en la sociedad americana (sobre todo) y británica. En Italia no se introduce hasta la década de los 80 y en el resto de Europa se fue desarrollando muy lentamente (Piore 1975, 1983; Doeringer y Piore, 1975).

Esta teoría, a pesar de haber influenciado de forma considerable en los análisis y cuestionamientos sobre el trabajo de las mujeres, no trató las divisiones de género o el trabajo femenino como pieza central de sus planteamientos.

Sin embargo, sí que sus planteamientos parten de una crítica a los supuestos teóricos de la escuela neoclásica - Teoría del Capital Humano, Nueva Economía de la Familia y Teoría del Logro del Status – que hemos tratado en el punto anterior. Estos planteamientos giran en torno a que el mercado crea, por la menor productividad de la oferta de trabajo, el mantenimiento del salario bajo vinculado al sector “secundario”, y en el lado opuesto, estaría el sector “primario”, sectores que definen la **segmentación del mercado**. Piore (1975) define así el sector secundario y el sector primario:

- Sector “secundario”: también denominado “teoría del mantenimiento del salario bajo-low-paid”. Desde una perspectiva marxista, parte de algunos supuestos estereotipados sobre la mano de obra femenina, por lo que las mujeres ocuparían este sector ya que no están interesadas ni dispuestas a invertir en su formación profesional o no están interesadas en la promoción profesional.
- Sector “primario” (Milkman, Rubery y Tarling, 1978; Bettio, 1988) vinculado a un sector laboral privilegiado, ocupado básicamente por varones, sector que proporcionaría condiciones laborales mejores -un segmento superior en relación con el anterior-. Estos autores justifican la distinción entre el sector "secundario" y el sector "primario" basándose en cuatro variables vinculadas al puesto de trabajo:
  - los niveles educativos y salariales,
  - condiciones de trabajo,
  - posibilidades de promoción,
  - estabilidad del empleo.

Coincidiendo con estas variables, Middlenton (1994:216) argumenta que "estas diferencias no se dan tanto entre trabajadores, sino sobre todo entre los puestos de trabajo que ocupan ... para comprender las fuerzas históricas que han instaurado estas divisiones y las mantienen, es preciso considerar la estructura del empleo”.

Por tanto, la Teoría de la segmentación del mercado de trabajo explica las desigualdades sociales derivadas de la distinción laboral entre el sector primario, sector laboral privilegiado y sector secundario con menor productividad y salarios más bajos, donde se ubicaría la mano de obra femenina.

### 2.1.3 – TEORÍAS MARXISTAS CONTEMPORÁNEAS

Las teorías marxistas contemporáneas, en contraste con la anterior, parten del supuesto de que la relación laboral no es sólo una relación mercantil sino una relación social entre sujetos con intereses contrarios respecto al proceso productivo. Es precisamente, desde estas líneas teóricas, donde se analiza la degradación del trabajo en las sociedades desarrolladas, los “ejércitos de reserva” y fundamentalmente la distinción entre trabajo y fuerza de trabajo (Braverman, 1974).

En este sentido, la actividad femenina estaría supeditada a las necesidades del mercado, mientras que su situación desventajosa en el mercado de trabajo vendría explicada por su posición en la familia. Desde la óptica de la actividad y del empleo, las mujeres son consideradas “ejército de reserva” del capital, es decir, (Beechey,1977) según las premisas de Marx giran en torno a la necesidad de contar con mecanismos que aseguren la existencia de la oferta de trabajo necesaria. Así, el “**ejército de reserva**” constituiría una población flexible que actuaría como reserva de trabajo, como excedente, de tal forma que pueda ser integrada en la producción cuando sea necesario. Uno de los grupos sociales que, desde el punto de vista del capital formarían preferentemente parte del ejército industrial, sería el grupo de las mujeres casadas, o la “masa de mujeres amas de casa” (Braverman, 1974).

En cambio, historiadoras y sociólogas feministas han puesto de relieve que estas posturas ignoran los conflictos de género tanto en el mercado como en la familia, atribuyendo la incorporación progresiva de las mujeres al mercado laboral, a la dinámica del capital (Borderías et al., 1994).

### 2.1.4 - TEORÍA DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

La segregación y la desigualdad en la organización del trabajo se han mantenido con notable tenacidad a través de profundos cambios en el orden social. El género ha actuado en todo momento como principio de estratificación en el trabajo, incluso cuando no existía un mercado laboral (Middleton, 1994; 239).

Desde diversos enfoques teóricos, algunos estudios coinciden en argumentar que la colocación de las mujeres en el segmento o sector secundario de la economía (propugnado por la teoría de la segmentación del mercado de trabajo - visto en el punto anterior-) no se relaciona con el mercado o con las relaciones de género en el mercado, sino con su posición en la familia (Borderías et al.,1994;270). En cambio, otros argumentan que se manifiesta porque la posición dominante de los hombres es mantenida por la segregación sexista de los empleos; segregación de los empleos por sexo que se sustenta según Hartmann (1994) porque: es el mecanismo primario que en

la sociedad capitalista mantiene la superioridad de los hombres sobre las mujeres; y porque impone salarios más bajos para las mujeres en el mercado de trabajo. Por consiguiente, los salarios bajos, con connotaciones (considerados menos cualificados y con frecuencia involucran menos ejercicio de autoridad) mantienen a las mujeres dependientes de los hombres y las impulsan a casarse.

Según este planteamiento de dependencia, las mujeres casadas deben realizar trabajos domésticos para sus maridos, de modo que son los hombres los que disfrutan tanto de salarios más altos como de la división doméstica del trabajo.

Como deducimos, el concepto de segregación ocupacional refleja una discriminación menos directa, a través de la cual el salario de hombres y mujeres es distinto y más difícil de comparar porque no realizan trabajos iguales (Benería, 1987).

Por otra parte, Hakin (1981) apunta que las investigadoras y los investigadores suelen coincidir en que la gran mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos y condicionan a las mujeres (Hernández, 1995) a verse relegadas a unas ocupaciones con características determinadas y generalmente retribuidas a un salario inferior. Y en consecuencia, es una realidad que da lugar a una fuerte segregación sexual del mercado del trabajo en distintas dimensiones:

- ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas,
- ocupaciones con mayor proporción de hombres que mujeres,
- ocupaciones donde previamente se fijan determinados porcentajes de mujeres,
- la mayoría de los hombres trabajan en la parte más alta de la escala y las mujeres en la parte más baja, tipo de segregación vertical que va aumentando.

### **2.1.5 - TEORÍA DE LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO**

Para definir esta teoría nos basamos en cuatro escuelas o enfoques que parten de diferentes perspectivas, que a continuación definimos:

- Escuela de Pensamiento antropológico, o también denominada de los “universalistas”, que coincide con la perspectiva sociobiológica de Becker (1987) y con la de Ballarín (1990) y que se sustenta únicamente en lo biológico. Uno de los precursores de esta escuela fue Levi-Strauss, el cual sugiere que la división del trabajo entre los sexos es el mecanismo que fomenta “un estado de dependencia recíproco entre los sexos y jerárquica”. Las mujeres son sustituidas por los hombres en la creación de los vínculos sociales, de los que se aprovechan más que las mujeres.

Ortner (1972), otro precursor de esta escuela, explica que la división sexual del trabajo se sitúa en el confinamiento de las mujeres en la esfera doméstica y en el papel de la maternidad.

- Escuela Feminista Revisionista. Esta escuela es culturalmente relativista en extremo, ya que sostiene que no podemos estar seguros de que la división del trabajo tienda a establecer la supremacía masculina.
- Escuela Variacionista. Esta escuela también rechaza la universalidad de la división del trabajo pero, a diferencia de los relativistas, intenta comparar sociedades para aislar las variables que coinciden con una mayor o menor autonomía de las mujeres. Estas variables se vinculan a las características de los miembros que pertenecen a una determinada sociedad: la contribución de las mujeres a la subsistencia y el control que ejercen sobre esta contribución; la organización de sociedades tribales versus sociedades estatales; los requerimientos del modo de producción; la emergencia de la riqueza y la propiedad privada y los límites de las esferas públicas y privadas. Así pues esta escuela sugiere que la estratificación sexual aumenta en coincidencia con un proceso general de estratificación social.
- Enfoque reproductivo y económico-productivo. Este último enfoque, que con interés se empezó a estudiar a partir de la década de los 80, plantea un cambio de perspectiva para estudiar la división sexual del trabajo; cambio que contribuiría a dos intenciones: una, a que los estudios sobre trabajo de las mujeres se replanteen desde una óptica de producción-reproducción; y otra, a una reconceptualización de las categorías de producción, trabajo, fuerza de trabajo, que permita eliminar de ellas el sesgo ideológico que lleva a subvalorar o no el trabajo de las mujeres (Benería 1983, 1991, Evers et al., 1984).

En síntesis, este enfoque cuestiona el porqué las mujeres representan sólo una parte de la actividad productiva de la sociedad: aquella que se realiza bajo relaciones de producción capitalista, es decir, bajo mecanismos de mercado, siendo además la que socialmente se asigna a los hombres. Cualquier otra actividad realizada fuera de la esfera mercantil no es considerada como “económica” y las personas que participan en ella – básicamente mujeres - no se definen como trabajadoras(es) activas(os). En consecuencia, sólo se incluye como actividad económica aquella destinada a producir mercancías, bienes con valor de cambio - cuestión básica del sistema económico -, sin embargo, el trabajo de reproducción se ha analizado como una cuestión marginal, privada y propia de las mujeres.

En relación a este enfoque, otro concepto nuevo e importante que surge es el de “reproducción social”, entendido como el proceso que comprende: la reproducción biológica y de la fuerza de trabajo, la reproducción de los bienes de consumo y de producción.

Por estos motivos, el concepto de “reproducción social” supone para el estudio de los mercados de trabajo en general y del trabajo de las mujeres en particular, un elemento central, en torno al cual se articulan los demás procesos de análisis.

Al concepto de reproducción social va unido, según las autoras Humphries y Rubery (1984), el concepto de "**autonomía relativa**", que se define como los cambios a los que se somete la unidad familiar y que gira en torno al consumo en la distribución del trabajo, etc. Por tanto, la familia y el consumo en la distribución del trabajo, tienen una vinculación directa entre niveles salariales y niveles de vida, es decir, entre esfera mercantil y esfera doméstica. Estas autoras invierten el enfoque económico trasladando el eje principal del mercado a la familia. Este enfoque novedoso rompe las visiones tradicionales que niegan la categoría económica al trabajo doméstico, y favorecen que la relación producción-reproducción esté oculta, característica del sistema capitalista.

### 2.1.6 – TEORÍA DEL FEMINISMO RADICAL

Las teorías del feminismo radical surgen a lo largo de la década de los 60, con motivo del debate teórico feminista que pone en tela de juicio una serie de puntos tratados en teorías anteriores, como son:

- la división sexual del trabajo;
- las relaciones de poder entre hombres y mujeres;
- la caracterización de las mujeres como ejército de reserva;
- el "trabajo doméstico" (Borderías et al., 1994), que toma como enfoque de análisis la adscripción prioritaria de los hombres a la producción y de las mujeres a la reproducción;

Según Beechey (1978), las teorías estudiadas anteriormente no han sido capaces de desarrollar de manera explicativa la posición de las mujeres en las estructuras industriales y ocupacionales. Ello deriva de la tendencia a considerar al colectivo de mujeres como homogéneo, aparte de tener una visión estática y ahistórica del proceso de inserción de las mujeres en el mundo del trabajo mercantil.

En conclusión, las teorías del feminismo radical explican las diferencias de sexo, raza o edad. Son categorías que, aunque no han sido creadas por el empresario, si han sido reforzadas y utilizadas para estabilizar y legitimar la estructura económica.

## **2.2 - PARTICIPACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL: EVOLUCIÓN DE TASAS DE EMPLEO Y PARO**

La presencia de la mujer en el mercado laboral español ha ido progresando en los últimos 25 años, aunque la igualdad entre los sexos aún no está vigente. Esta evolución ha sufrido un comportamiento dinámico, aunque existe un tópico ampliamente extendido que afirma que, a partir de la década de los años 60, las mujeres empiezan a incorporarse al mercado laboral. Así se refleja en estos momentos otra realidad muy distinta a la que se vivía en los años 60-70.

Respecto a este tópico, Aguiar et al. (2001) argumenta que lo que tuvo lugar hace cuatro décadas (1960-2000) fue un cambio cultural profundo, ya que hasta ese momento el modelo de trabajo de las mujeres exigía que éstas se quedaran en casa, fueran buenas esposas y buenas madres.

Por otra parte, el aumento de la participación femenina en España desde los años 60-70, según Alcobendas (1983) ha seguido sentidos contrarios a la participación masculina. Por ejemplo, la tasa de actividad femenina ha crecido de 23.3% a 27.8%, mientras que la actividad masculina ha descendido de 79.4% a 70.6%. Este aumento de participación femenina se ha desarrollado en mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 44 años, a lo largo de la evolución de los años (Canales, 1999).

### **2.2.1 - PANORÁMICA GENERAL DE LA PARTICIPACIÓN FEMENINA EN OTROS PAÍSES.**

No sólo se aprecia en España el aumento de nivel de participación de la mujer en la fuerza de trabajo, sino también en la mayor parte del mundo. El progreso que se ha realizado es tal que esta tendencia puede describirse como un verdadero fenómeno de feminización de la fuerza laboral y del empleo. En general, según la Organización Internacional del Trabajo (1994), la proporción de mujeres económicamente activas ha sido tradicionalmente mucho más baja que la de hombres, pero en varias regiones del mundo el nivel de actividad de la mujer ha aumentado mientras que el nivel de actividad del hombre ha disminuido ligeramente. Anteriormente, las mujeres eran principalmente amas de casa y en segundo lugar trabajadoras, pero durante los últimos años esta situación ha cambiado considerablemente. La feminización del trabajo es ahora una realidad y todo indica que se trata de un proceso irreversible. Pero a pesar de esta tendencia general, existen diferencias regionales.

Por ejemplo, en los países de la OCDE (de 1983 a 1992), el promedio anual de crecimiento de mujeres económicamente activas era del 2.1%, casi duplicando el correspondiente número de hombres, que era del 0.8%. Esto indica que el nivel de participación de la mujer podría estar cercano al nivel del hombre. El crecimiento fue más notable en países como España y los Países Bajos, donde las mujeres estaban menos presentes en el mundo del trabajo a comienzos del decenio de 1980. En los Estados Unidos, Canadá y los países escandinavos, las mujeres constituyen en esos años

casi la mitad de la población activa, con niveles de actividad superiores al 70% en los principales grupos de edad: 25-44 años (OIT- 1994).

También en Europa central y oriental la participación de la mujer en la vida activa no ha descendido más rápido que la del hombre.

Sin embargo, en Asia Sudoriental, las mujeres representan el 80% de la fuerza de trabajo en las zonas de elaboración para la exportación. En China, el nivel de actividad de las mujeres de 15 a 64 años permaneció en alza durante los dos últimos decenios (alrededor del 70%) (OIT- 1994).

Según el estudio "Índice Manpower" (Oliver, 1999), España es, entre los grandes países de la Unión Europea, el que ha aumentado más la tasa de actividad femenina, alcanzando el 47.7% de la población activa, cada vez más cercana al 56% de la media europea.

Además del descenso del desempleo en general, un factor que consolida el avance de la convergencia laboral española, respecto a los países más avanzados de Europa, ha sido la importante progresión del 4.7% del mercado industrial en nuestro país, en concreto el de los sectores de la industria y de la construcción, según el estudio.

A pesar de que el fuerte dinamismo en la ocupación femenina ha resultado ser una de las razones fundamentales para que España se acerque cada vez más a la convergencia con la Europa Comunitaria en materia laboral. La tasa de actividad femenina española es una de las más bajas de la UE (Dpto. Confederal de la Mujer. 2002). La diferencia entre la tasa de actividad masculina y femenina en España es de las más acusadas de Europa.

### **2.2.2 - EVOLUCIÓN DE LAS TASAS DE PARO Y EMPLEO DESDE 1980 AL 2001.**

Después de exponer una panorámica general de introducción a la participación femenina, nos centramos a continuación en el análisis de la evolución de las tasas de actividad e inactividad femenina en comparación con la masculina por grupos de edades, en el período que va desde el año 1980 hasta el año 2001. Para ello hemos procedido a la elaboración propia de las tablas (nº 2 y nº 3), a partir de los datos ofrecidos por la Encuesta de la Población Activa del Instituto Nacional de Estadística, correspondiente a esos años. Así, la tabla nº 1 agrupa las tasas porcentuales de paro a nivel nacional respecto al total de la población activa nacional de varones y mujeres. Y con respecto a la tabla nº 2 se agrupan las tasas porcentuales de empleo de ambos sexos, también a nivel nacional. Los intervalos de edades en los que se dividen el análisis (16-19, 20-24, 25-54, + de 55) y los períodos de años (1980-85;1986-90;1991-95;1996-00;2001) son los establecidos por la fuente original (EPA).

## 2.2.2.1 - Evolución de las tasas de paro femenina y masculina.

MEDIA DE PARADOS/AS POR PERIODO DE AÑOS E INTERVALOS DE EDAD (porcentajes)								
PERIODO	EDAD							
	Varones	Mujeres	varones	mujeres	Varones	mujeres	varones	Mujeres
	16	19	20	24	25	54	+ de	55
1980-85	20.8	31.8	23.5	36.3	46.8	29.9	8.8	1.8
1986-90	11.6	17.8	25.9	32.5	50.4	47.0	9.8	2.5
1991-95	10.5	10.5	22.5	24.9	57.7	61.5	8.8	2.6
1996-00	9.54	8.0	20.6	21.7	60.9	66.7	8.8	3.5
2001	9.4	6.6	19.7	19.8	60.8	68.8	10.1	4.6

Tabla nº 2: Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

La incidencia del paro femenino presenta diferencias cuantitativas importantes cuando se observan los datos de la tabla nº 2. Así, en el período de 1980-1985, las mujeres (16-19 años) presentan un porcentaje mayor de paro (31.8%) que los varones (20.8%). Lo mismo ocurre con el intervalo de edad de 20-24, donde el porcentaje de paro en las mujeres es superior al de los varones (36.3% frente al 23.5%).

Sin embargo, un dato destacable es que en los tramos de 25-54 años y más de 55 años, el mayor porcentaje de paro lo ocupan los varones, siendo para el primer grupo un 46.8% frente al 29.9% de las mujeres; y para el segundo un 8.8% (varones) frente al 1.8% de las mujeres. Esta diferencia sólo se aprecia mayoritariamente en el período 1980-85, ya que en los sucesivos años solamente el índice de paro femenino es inferior al índice masculino en las que tienen más de 55 años; y en el período 1986-90 en las mujeres de 25 a 54 años, siendo el índice de paro inferior al de los varones.

Si continuamos con el período (1986-90), observamos que en la mayoría de los intervalos de edades el mayor porcentaje de paro se concentra en las mujeres, salvo, como hemos comentado antes, en las que tienen entre 25-54 años, (47% para las mujeres y 50.4% para los varones) y más de 55 años (2.5% para las mujeres y 9.8% para los varones). Los tramos de edades donde más se aprecia la diferencia de índice de paro, son los de 20 a 24 años (25.9% los varones y 32.5% en las mujeres) y en el tramo de 16 a 19 años (11.6% en los varones y 17.8% en las mujeres).

En el período de años comprendido entre 1991 y 1995, la diferencia de paro entre las mujeres y los varones es mínima en general para todos los tramos de edades, en comparación con los otros períodos anuales. Aunque el mayor porcentaje de paro sigue concentrándose en las mujeres. Las mujeres presentan (16 a 19 años) el mismo índice de paro que el de los varones (10.5%). En los intervalos de edad de 20 a 24 y de 25 a 54 años, tan sólo hay una diferencia de 2.5 a 4 puntos (varones 22.5% - mujeres 24.9%; y 57.7% varones - 61.5 mujeres, respectivamente).

Sin embargo, las mujeres que tienen más de 55 años siguen teniendo el índice más bajo de paro (2.6%) en relación a los varones (8.8%).

Con respecto a los años que oscilan entre 1996 y 2000, nos encontramos de nuevo con algunas diferencias en relación a los otros años que favorece en este caso a las mujeres. Las mujeres que tienen de 16 a 19 años y más de 55 años presentan un índice de paro inferior (8.0 - en el primer tramo de edad y en el segundo 3.5%) al de los varones (9.5% - para el primer tramo y 8.8% en el segundo). En cambio, para las que tienen de 20 a 24 años el porcentaje de paro es más alto (21.7%) que el de los varones (20.6%); como podemos observar la diferencia es mínima tan sólo en un punto. Y para los tramos de edad de 25 a 54 años la diferencia es mayor, siendo para las mujeres el índice de paro un 66.7% y para los varones un 60.9%.

En el año 2001, la tasa de paro femenina ha experimentado un descenso, respecto al período 1996-2000. No obstante, y pese al descenso de tasas de paro femeninas en mayor medida que las masculinas, la diferencia entre unas y otras en el año 2001 sigue siendo muy altas. La tasa de paro femenina aún sigue superando el doble de la tasa de paro masculina. Por ejemplo, en el intervalo de 25 a 54 años las mujeres superan en índice de paro a los varones, con 8 puntos de diferencia, que es mayor con respecto a los años anteriores (hasta 1986). En cambio, las que tienen de 16 a 19 años y más de 55 años presentan un índice de paro inferior al de los hombres (6.6% respecto a 9.4% y para el segundo grupo 10.1% respecto al 4.6%).

También destaca que el índice de paro en este año es igual entre los sexos para el tramo de edades comprendido entre los 20 y 24 años (19.7% y 19.8%), diferenciándose en el resto de los años, ya que siempre en estas edades las mujeres ocupaban el índice más elevado de paro.

En resumen, las mujeres de 25 a 54 años son las que presentan mayor nivel de desempleo, en relación a otras edades, desde el año 1986 hasta el 2001. En cambio, las mujeres que menos han padecido la situación de paro en la evolución de los años 1980 - 2001, son las que tienen más de 55 años y las que tienen entre 16 y 19 años. Tales datos reflejan que estos últimos grupos de mujeres presentan una situación distinta frente al empleo, bien porque las más jóvenes y las de edades más avanzadas que hayan dejado de trabajar fuera de casa están en proceso de formación o porque ni tan siquiera han intentado reinsertarse laboralmente, pero sí constan como paradas. En el año 2001, las mujeres de 16 a 24 años son las que se encuentran en una situación laboral más favorable, ya que presentan una tasa de paro más baja respecto al resto de los años. Sin embargo, este año no es el mejor para las que tienen entre 25 y 54 años, puesto que se supera la tasa de paro en comparación con las dos décadas anteriores.

En general, durante los años 1980 y 1985, las mujeres de todas las edades disfrutaron de un bajo índice de paro, favoreciendo en mayor medida a las mujeres de 25 a 54 años, años que coinciden con la masiva incorporación de las mujeres al mercado laboral. Sin embargo, a partir de 1985 y hasta el 2001, las que ocupan el mayor porcentaje de mujeres inactivas son las que tienen estas edades (25-54 años), según el Dpto. Confederal de la Mujer (2002), debido a responsabilidades familiares y de asistencia doméstica. Y en el caso de los hombres, la inactividad se debe a que están completando su formación o a que están jubilados.

## 2.2.2.2 - Evolución de las tasas de empleo femenina y masculina.

MEDIA DE EMPLEOS/AS POR PERIODO DE AÑOS E INTERVALOS DE EDAD (porcentajes)								
PERIODO	EDAD							
	Varones	mujeres	varones	mujeres	Varones	mujeres	Varones	mujere
	16	19	20	24	25	54	+ de	55
1980-85	26.3	<b>18.5</b>	43.2	<b>35.4</b>	83.6	<b>28.9</b>	37.4	<b>10.2</b>
1986-90	22.6	16.6	48.9	34.0	83.0	33.7	30.4	8.9
1991-95	18.0	12.7	45.9	33.5	80.2	<b>38.9</b>	25.3	8.1
1996-00	17.5	10.1	46.9	34.4	81.9	<b>45.6</b>	22.8	7.4
2001	23.1	<b>12.4</b>	55.3	<b>40.4</b>	85.5	<b>52.5</b>	23.9	<b>8.1</b>

Tabla n° 3: Elaboración propia. Fuente: Encuesta de Población Activa, Instituto Nacional de Estadística.

En la distribución de las tasas de actividad femenina comparada con la masculina en los distintos intervalos de edades y período de años, llama la atención la elevada diferencia de tasas de empleo entre varones y mujeres, desde el año 1980 hasta el 2001.

Observando la tabla n° 3 comprobamos que en el período de años que va de 1980 a 1985 la tasa de empleo femenina es mayor que en los otros períodos anuales. Este aumento de participación femenina, coincide, sobre todo en el año 1985, con una etapa de fuerte crecimiento de la incorporación de la mujer al mundo laboral (Canales, 1999). Se acentúa en los intervalos de edades de 16-19 años (18.5%), de 20-24 años (35.4%), más de 55 años (10.2%). Sin embargo, las que tienen de 25 a 54 años presentan en estos años el índice de empleo más bajo que en los sucesivos años (28.9%). Aunque, convendría destacar que las tasas de empleo femeninas son inferiores a las masculinas, cuyos datos que se generalizan hasta el 2001.

Las mujeres de 25 a 54 años son las que presentan mayor índice de tasas de empleo, que crece a partir del año 1991-95. Una evolución de tasas de empleo que comparándola con la masculina, supone un aumento progresivo de las tasas de actividad femenina hasta el 2001 (38.9%, 45.6%, 52.5%); en cambio, las masculinas se han mantenido (83.6%, 83%, 80.2%, 81.9%, 85.5%). Se observa que las tasas de actividad masculina siempre superan a las femeninas.

La tasa de ocupación femenina cifrada en el 2001, nos demuestra que ha experimentado un crecimiento respecto a los periodos anteriores. Así mismo en la tasa de ocupación femenina destacan los intervalos de años de 20 a 24 años (40.4%), y de 25 a 54 años (52.5%). Sin embargo, para el intervalo de 16 a 19 años (12.4%), el año 2001 no es el que presenta mayor índice de empleo, al igual que para las mujeres de más de 55 años.

En síntesis, las tasas de actividad de las mujeres difiere por tramos de edad, alcanzando el porcentaje más alto en la franja que va de los 25 a los 54 años de edad, del período de años 1986-2001. En segunda posición estarían las que tienen entre 20 y 24 años. En cambio, los grupos femeninos que tienen entre 16-19 y más de 55 años, son

los que no han evolucionado favorablemente en las tasas de empleo a lo largo de los años.

A pesar de que hay un número mayor de mujeres en edad laboral (un 4% más de mujeres que de hombres en el 2001, respecto a otros años - EPA 2001, Instituto Nacional de Estadística) que de hombres, no existe correspondencia con la tasas de actividad desgredadas por sexo. En contra de lo que debería esperarse, la diferencia entre las tasas de actividad femenina y masculina se incrementa en vez de reducirse, aumentando así la tasa de ocupación masculina algo más que la tasa de ocupación femenina.

Por tanto, a pesar de algunos avances en la tasa de empleo femenino, las mujeres se encuentran, según reflejan las estadísticas, todavía por debajo del índice de tasa de empleo masculina, lo que significa que laboralmente las mujeres se encuentran en desventaja con respecto al hombre.

### **2.2.2.3 - Factores que influyen en el aumento de la actividad femenina.**

El incremento de la participación femenina en el mercado laboral se debe en gran medida a varios factores. Presentamos a continuación algunos de ellos:

- La fuerte incorporación de la mujer al mundo laboral, en general.
- La tendencia creciente de las mujeres casadas a no retirarse del mercado laboral o a posponer su retirada (Bettio, 1988).
- La gran incorporación de la mujer a los estudios superiores en los últimos 22 años (las mujeres con estudios universitarios suponían el 2.1% en 1977, mientras que en 1998 lo componía el 10.1%) y a la influencia procedente de Estados Unidos y de la Europa Comunitaria (Canales, 1999). En este sentido, los mejores resultados sobre empleo del último Informe publicado por la Comisión Europea (2001), se registran entre las mujeres más cualificadas que trabajan en el sector de las altas tecnologías; nivel de estudios de las mujeres ocupadas que ha aumentado considerablemente en toda Europa y de manera destacable en nuestro país. Ahora bien, mientras que el 80% de las mujeres con diploma universitario tienen empleo, frente al 85% de los hombres, no ocurre lo mismo para quienes están en posesión de un título de Enseñanza General Básica o equivalente. En relación a este grupo de estudios, sólo un 40% de mujeres tiene empleo, frente al 70% de los hombres (Dpto. Confederal de la Mujer, 2002).
- La postura de las mujeres con responsabilidades familiares que deciden incorporarse al mundo laboral. Para las mujeres ya no se trata sólo de trabajar mientras son solteras y abandonar el puesto de trabajo al casarse, lo cual era corriente en épocas no tan lejanas (como en 1975) en las que trabajaban un 54.5% entre los 20 y 24 años, descendiendo al 35% en las edades de 25 a 29 años.
- La idea de que la mujer se tiene que quedar en el hogar cuidando de los hijos/as ha quedado obsoleta, por lo tanto los hijos/as ya no resultan un impedimento.

- La posibilidad de acceder a puestos de responsabilidad.
- Mujeres que hoy en día no tienen problemas económicos deciden incorporarse al mundo laboral.

Así pues, en una primera impresión podría parecer que la igualdad de hombres y mujeres en el mercado de trabajo es ya un hecho, aunque se puedan producir casos aislados de discriminación. Pero la realidad no se corresponde con esta imagen: persisten las diferencias entre los dos sexos en relación con la actividad productiva remunerada, con una clara desventaja para las mujeres.

## 2.3 – MODALIDADES DE EMPLEO Y SU RELACIÓN CON LA SITUACIÓN LABORAL QUE PRESENTAN LAS MUJERES

La evolución de la mujer que accede a un puesto de trabajo ha sido progresiva y ha sufrido un comportamiento activo en los últimos 25 años. Sin embargo, el tipo de ocupación, la modalidad de contratos, la precariedad y el subempleo en los puestos de trabajo son características que definen todavía la situación de las mujeres. Estas características, según Poal (1993) y Prieto (1994), les afecta en mayor medida que a los hombres y les dificulta acceder a empleos cualificados.

### 2.3.1 – TIPOS DE OCUPACIONES

En general, las mujeres no han destacado suficientemente en algunas ocupaciones mientras que en otras su participación ha sido superior a la de los hombres. Este fenómeno, conocido como segregación ocupacional por sexos, conlleva causas complejas que, según varios autores, son históricas, sociales, educacionales, etc.

Esta tradición perdura hasta la actualidad, puesto que la ocupación de las mujeres es muy desigual respecto a la de los hombres, debido a la distribución por sectores y ramas de actividad, a las distintas tendencias de elección ocupacional para uno y otro sexo y a que el núcleo de ocupaciones en el que se mueven las mujeres sigue siendo reducido (Gil, 2002). Sin embargo, a pesar de esta panorámica, Benería (1991) y Canales (1999) afirman que las mujeres han mejorado los índices de participación en el empleo y en la actividad empresarial, en cierto modo gracias al aumento de los niveles de formación. Y en general, acceden a empleos en mejores condiciones de cualificación, aun cuando sea esta cualificación la específicamente requerida para el desempeño de puestos de trabajo asignados a las mujeres (Alcobendas, 1983). A continuación presentamos la distribución de los núcleos de ocupaciones:

- **Sector Servicios.** En España, la población ocupada femenina se concentra de forma acusada en las actividades del sector Servicios, a saber: educación e investigación, sanidad, servicios personales y doméstico, actividades en su mayoría no destinadas a la venta; reparación y comercio, manufacturas (sobre todo, alimentos, bebidas y tabaco, textil y calzado). Así, por ejemplo, la distribución de la población empleada femenina en estos sectores da como resultado, en el año 2001, más del 80% de las ocupadas, aunque en otros servicios destinados a la venta está muy próxima al 50%, principalmente en el comercio. Las ramas de actividad que aparecen como específicamente femeninas son las textiles, confección y cuero (73.7% mujeres); enseñanza, investigación y sanidad (casi más del 70%) y servicios (87.2%) (Alcobendas, 1983; Ibáñez, 1999).
- **Sector Agrícola.** Es el segundo sector en importancia - sobre todo en Andalucía - con un 25% de ocupación femenina.
- En el **sector industrial** el 22% lo ocupa la población femenina.

- Los **sectores** de Finanzas y Seguros, Transportes y Comunicaciones, Industriales Químicas, Extracción de minerales no energéticos, Construcción y Energía y Agua, comprenden un 9%.
- **Sector Hostelería.** Es otro de los sectores donde se concentra la ocupación femenina.

SECTORES EMPRESARIALES POR SEXOS (1996-2001) (%)

PERÍODOS DE AÑOS	INDUSTRIA		SERVICIOS		AGRICULTURA		CONSTRUCCIÓN	
	V	M	V	M	V	M	V	M
1996-2001	15.50	10.59	35.26	57.91	12.30	9.61	22.41	1.78

Tabla nº 4: Fuente Encuesta de la Población Activa Nacional. Elaboración propia

La participación de las mujeres del resto de Europa en el empleo total es de 8 puntos porcentuales, superior (40.45%) a la de las españolas. Sin embargo, el grado de concentración de ocupación femenina en los sectores de Servicios y Hostelería en Europa son muy similares al de España (San José, 1988).

La Encuesta de la Población Activa nos muestra que en muchas profesiones las mujeres no están representadas y en otras, la proporción es muy baja. Se trata de un fenómeno universal. Todos los países han definido de un modo o de otro lo que se considera masculino y femenino, pero es interesante observar que lo que un país define como trabajo femenino no coincide necesariamente con la misma definición en otro país. Por ejemplo, el trabajo administrativo-secretariado, que es sumamente femenino en países anglosajones 99% en Canadá, Estados Unidos, Inglaterra es en los países árabes un trabajo mayoritariamente de hombres hasta el punto de que en un país como Bangladesh, sólo el 3'5% de este trabajo está realizado por mujeres. El comercio al detalle, al por menor, en países africanos es realizado predominantemente por las mujeres, sobre todo en África Occidental. Boserup (1993) en su libro, "La mujer y el desarrollo económico", se refirió a este hecho para argumentar que no hay nada biológico en la definición social de lo que es femenino y masculino.

Según Aguiar et al. (2001), la ocupación femenina, vista desde una perspectiva temporal, ha perdido peso en los sectores de agricultura e industria para incrementar significativamente su presencia en el sector servicios. Incluso conviene destacar que las estadísticas están incorporando cada vez más el trabajo de la mujer, porque ésta está pasando de la agricultura y el trabajo doméstico al trabajo asalariado que se contabiliza en las estadísticas de trabajo de todos los países (Benería, 1983).

- **Sector público.** Sector de ocupaciones que mayoritariamente es ocupado por las mujeres (Hernández, 1995) con un millón de asalariadas. Actualmente el porcentaje de asalariadas en la esfera pública triplica los relativos a 1977, por el

contrario, se ha producido una disminución en el sector privado que sigue teniendo un peso importante con un total del 72,2% (Canales, 1999).

SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO POR SEXOS (%)

AÑO	SECTOR PÚBLICO		SECTOR PRIVADO	
	V	M	V	M
1992	35.33	45.56	11.77	20.83

Tabla nº 5: Fuente Encuesta de la Población Activa Nacional. Elaboración propia

Por tanto, los datos nos demuestran que en algunas ocupaciones, más de la mitad son mujeres y los sectores donde existe un nivel inferior de segregación ocupacional son el de servicios y comercio. Por otra parte, en muchas profesiones las mujeres no son representadas y en otras, la proporción es muy baja, así pues, volvemos a hablar de fenómeno universal. A pesar de ello, en España la participación de la mujer en el mercado de trabajo ha ido aumentando gradualmente, aunque incluso entre los países de la OCDE, es la nación que tiene una tasa de participación más baja. Aun así, puede hablarse también de la feminización de la mano de obra española.

### 2.3.2 – SUBEMPLEO, TRABAJO DOMÉSTICO Y ECONOMÍA SUMERGIDA.

A lo largo de la historia, las formas de trabajo se han desarrollado con distintas tecnologías bajo distintos marcos sociales y realizadas por distintos miembros familiares dentro y fuera del hogar y con o sin remuneración. De ahí que, para entender una forma de trabajo específica, deba analizarse el marco situacional donde se dan las relaciones sociales. Veamos a continuación las características de las formas de trabajo.

#### Subempleo

El **subempleo** (una ocupación por debajo de sus cualificaciones) es una de las formas de trabajo en la que influyen negativamente una serie de factores que según varios autores (Poal, 1993; Ibáñez, 1999; Hernández y Ribaud, 1989), son clasificados en:

- Escasa disponibilidad para el empleo, que caracteriza los siguientes factores: a) motivación (necesidad) económica; b) disponibilidad real del tiempo y coyuntura familiar; c) bajo nivel de conocimiento de las características, requerimientos y funcionamiento del mercado laboral; d) escaso equilibrio real de la relación coste-beneficio; e) poco estilo de búsqueda de empleo; f) poco valor atribuido al trabajo, g) pocas expectativas respecto al trabajo.
- Relación contractual, distinta entre los géneros. Es más frecuente el contrato temporal entre las mujeres que conlleva una diferencia apreciable a favor de los varones, pues éstos consiguen contratos indefinidos.
- Edad en cuanto a la relación contractual.

- Ningún nivel de cualificación y escasa o ninguna experiencia.
- Mucho tiempo de inactividad y de paro. Discontinuidad laboral a lo largo de la vida por cuenta ajena sin contrato formal.
- Baja autoestima, audacia y ninguna planificación.
- Movilidad ocupacional (Piore, 1983) o "pautas de movilidad" Walby (1991), es decir, las ramas de actividad más feminizadas aportarán menores oportunidades de trayectorias laborales ordenadas, lo que no les permiten moverse entre trabajos que son similares.
- Inversión Capital Humano. Esta inversión será menor en el caso de las mujeres que adoptarán actitudes pocos centradas en el trabajo mercantil (Mincer y Polachek, 1974 y Polachek, 1981) lo que conlleva salarios más bajos.
- Perspectiva del logro del status en función del sexo, marcada por: la elección entre diferentes orientaciones profesionales, distintas aspiraciones, o lo que llaman Bain y Fottler (1983), aspiraciones "infradesarrolladas" en el caso de las mujeres. Los géneros valoran de manera diferente los tipos de trabajo y las recompensas profesionales que les acompañan.

Por tanto, teniendo en cuenta estos factores que influyen negativamente en la situación de subempleo, se demanda urgentemente una (re)orientación profesional u ocupacional para las mujeres con baja o ninguna cualificación que están en desventaja con respecto al mercado laboral y que ejercen trabajos clandestinos. Estos trabajos, de los cuales hablaremos más adelante, carecen de los elementos que favorecen una calidad de vida laboral. Algunos de estos elementos están relacionados con el nivel de satisfacción laboral a saber: el salario, los compañeros de trabajo, la supervisión, condiciones y tipos de trabajo.

Para llegar a un nivel de satisfacción laboral, Rose (1987) plantea que habría que considerar la empresa o las estructuras empresariales como unidad de análisis. En base a esta unidad Ibáñez (1999) argumenta, por una parte, que la distinción más importante para diferenciar trabajos no es la perspectiva neoclásica - de la que hemos hablado en el capítulo anterior - que diferencia entre trabajadores cualificados y no cualificados, sino la diferencia entre "buenos" y "malos" empleos; y por otra, que el problema de los trabajadores que están subempleados en el segmento secundario no se remedia con mayor formación sino que la solución pasa por la recreación de estos puestos en el segmento primario.

Podemos considerar, a partir de la diferencia entre "buenos" y "malos" empleos que establece Ibáñez (1999), que hay otra tendencia en la estructura de empleo, que proporciona a las personas (Jahoda, 1987; Super, 1984; Montané, 1993; Piore, 1983):

- a) el medio de ganarse la vida;
- b) una estructuración de su tiempo diario;
- c) una experiencia relacional más allá del ámbito familiar;
- d) el sentimiento de aportar algo a la consecución de los fines colectivos;
- e) un status social y una identidad personal;

- f) la obligación de realizar una actividad regular;
- g) “calidad de vida laboral”;
- h) “autorrealización en el trabajo” o “satisfacción laboral”.
- i) líneas de carrera "career-line structures" o trayectorias laborales ("career line").

Actualmente, el concepto de “calidad de vida laboral” está ocupando un lugar importante dentro del mundo del trabajo, pero básicamente en el de las mujeres. Y al mismo tiempo incide en la orientación dentro del puesto de trabajo. Este nuevo concepto repercute doblemente, según Montané (1993): primero, en las actitudes positivas que se pueden generar en el mismo trabajo, en la realización como persona; y segundo, la influencia de las aptitudes y actitudes en las diferencias de intereses profesionales de las que hablábamos en el párrafo anterior. Según el Departamento Confederal de la Mujer (2002), tendríamos que incorporar al concepto de calidad otros factores: remuneración y condiciones de trabajo satisfactorios, condiciones contractuales, seguridad y salud, flexibilidad horaria adaptada a otras responsabilidades, garantías de protección social durante el período de vida activa y en el momento de la jubilación.

Como podemos observar, esta nueva concepción de trabajo supera el significado socioeconómico del mismo, que ha perdurado durante varias décadas, para así destacar la dimensión personal y social del trabajo.

Sin embargo, la Sociología, la Historiografía y la Economía han prestado más atención a la problemática del empleo que a la del trabajo, aunque sin atender, tal como ha señalado Maruani (1988), a esta distinción conceptual. De hecho, a veces se han presentado estudios sobre el trabajo femenino, que en realidad versan sobre el empleo. Observamos que los estudios sobre el "trabajo de las mujeres" reflejan la diferencia entre los que abordan la problemática en términos de empleo: formas de acceso al mercado de trabajo (actividad, inactividad, precariedad, estabilidad, paro, trabajo a tiempo parcial ...) y los que atienden fundamentalmente al trabajo (sectores de actividad, cualificaciones, carrera profesional, salarios, condiciones de trabajo, formas de organización y de control del trabajo, relaciones sociolaborales).

Existe una nueva denominación de trabajo como es el "**trabajo femenino**" Bianchi (1994) o como llaman otros autores: **extradoméstico**. Consiste en ocuparse de todo el trabajo que realizan las mujeres, esto es, del trabajo familiar y del trabajo profesional. El primero, es un trabajo destinado a la reproducción de tareas domésticas, de tareas burocráticas y de tareas asistenciales, asignadas en y para la familia, ausente del mercado laboral y, por tanto, gratuito, y el segundo, el profesional, es el trabajo destinado a la producción, basado en el valor de cambio, presente en el mercado laboral y por tanto retribuido.

La combinación de estos dos trabajos - familiar y profesional - o también denominado "doble trabajo o doble rol", se enfoca desde dos esferas: la esfera productiva y el mercado laboral, por un lado, y la esfera reproductiva y la familia, por otro; doble rol que exige a las mujeres prestaciones, comportamientos y proyectos

radicalmente distintos, hasta el extremo de sentirse obligadas, a veces, a optar de manera más o menos definitiva por una esfera o por otra.

En este sentido, la interrelación entre el trabajo familiar y el profesional supone la división social del trabajo.

### **Trabajo doméstico**

Actualmente, observamos que se está incluyendo en las definiciones de "trabajo", así como en su clasificación, el término "Trabajo doméstico" o también, como lo hemos denominado antes, "Trabajo familiar". Este tipo de trabajo que no se aprecia, que no cuenta en los números de la economía nacional. Pero como es un trabajo que no se paga, las estadísticas, directamente, se olvidan de él. Por tanto, el término más acertado sería "Trabajo doméstico no remunerado".

A partir de esta nueva definición, se otorga al "trabajo doméstico" el calificativo de prácticas basadas en categorías y representaciones simbólicas-culturales (Montañés et al., 1994), trabajo que realizan todas las mujeres, incluidas las que trabajan fuera de casa para las que sería "doble trabajo". Es una situación que también comparten los países donde casi la totalidad de la población femenina en edad activa está presente en el mercado laboral; en estos casos, se asignan primordialmente a las mujeres la responsabilidad y desarrollo de estas tareas. Ello no significa que no exista una tendencia creciente al reparto de las tareas familiares entre la pareja, ya sea bajo la forma tradicional de división de las funciones, ya sea bajo la forma más reciente de distribución paritaria de cuánto debe hacerse. Además las investigaciones sobre trabajo doméstico han corroborado que las mayores diferencias entre mujeres se producen en función del nivel educativo y los ingresos de las mismas: cuanto mayores son los ingresos y el nivel educativo, menos horas de trabajo doméstico realizan las mujeres (Meil, 1997).

Aun así, a pesar de que hace 53 años de la publicación de "El segundo sexo", de Simone de Beauvoir (1949), la incorporación de la mujer al mercado de trabajo no ha venido acompañada de una redistribución equitativa de las tareas domésticas en la pareja, ya que los diferentes estudios (Eurostat) demuestran que el 80% del trabajo doméstico es realizado por las mujeres.

En otro sentido, Carrasco (1991) denomina al trabajo doméstico como "no mercantil", en oposición al empleo; y desde una aproximación sociológica intenta medirlo en función del tiempo empleado (asimilándolo a la jornada laboral) o por el equivalente monetario que su producción tiene en el mercado. En esta misma línea de comparación con el trabajo mercantil, Picchio (1994; 455) plantea que la verdadera misión del trabajo doméstico es reconstruir una relación entre producción y reproducción que tenga sentido para las personas. De ahí, que el trabajo doméstico no sea simplemente la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para satisfacer las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros, sino que también el trabajo de las mujeres y la relación entre el sistema de producción y

el sistema social sirve para invertir en el seno de la familia y beneficie el bienestar familiar.

### **Economía sumergida**

A pesar de producirse cambios en la concepción del concepto de trabajo y en la lucha por la "calidad de vida laboral", la realidad de las mujeres en el mundo laboral sigue siendo la misma, sobre todo para aquéllas que tienen "trabajos clandestinos".

La mayoría de las mujeres con baja o ninguna cualificación y una parte de las mujeres casadas que tienen hijos/as, constituyen mayormente la mano de obra en la "Economía sumergida", ejercen "trabajos clandestinos" u ocupan los trabajos denominados "fantasmas" (OIT, 1996-2001). Son otras formas de trabajo precario e invisible.

La Economía Sumergida, por su propia naturaleza, implica una larga serie de factores negativos: escasa remuneración, inestabilidad, ausencia de cualquier tipo de cobertura (Seguridad Social, desempleo, jubilación), pésimas o nulas condiciones de seguridad e higiene y prácticamente ninguna capacidad organizativa ni reivindicativa. Todos estos factores sitúan a los/as trabajadores/as en unas condiciones de retroceso e indefensión, difíciles de superar.

Los tipos predominantes de Economía Sumergida son:

- Trabajo a domicilio.
- Talleres clandestinos.
- Actividades realizadas bajo formas mercantiles que encubren relaciones laborales.
- Falsas cooperativas.

De los tipos de Economía Sumergida citados, el trabajo a domicilio es en el que la mujer predomina. Las causas de esta presencia femenina se sustentan en: la falta de alternativas de empleo para las mujeres, escasa cualificación, la dificultad para insertarse en el mercado laboral, escasa o nula formación profesional, necesidad de adaptar su trabajo al cuidado de la casa, ingresos subsidiarios respecto al "cabeza de familia", etc.

### **2.3.3 – CONTRATACIÓN: TEMPORAL Y A TIEMPO PARCIAL**

La contratación a tiempo parcial, la temporalidad, además del subempleo, como hemos visto anteriormente, son fórmulas que también determinan y establecen la fragilidad de la posición laboral de las mujeres y que conllevan entre otras características: menos oportunidades de promoción profesional, salarios más bajos y una no continuidad en la vida laboral.

**Contratación temporal.** En España, según Prieto (1994;172), se produce un fuerte crecimiento del empleo mediante esta modalidad de contratación en detrimento del empleo indefinido, sobre todo a partir de la mitad de la década de los ochenta, y así afectando tanto a hombres como mujeres. Aunque esta relación contractual es distinta entre los géneros, existe una diferencia apreciable que afecta a los varones pues consiguen contratos indefinidos y a tiempo completo, mientras que las mujeres trabajan en mayor proporción sin contrato formal (Walby, 1991; Ibáñez, 1999).

Por consiguiente, nos encontramos aún con que la población asalariada femenina trabaja con una mayor presencia de contratación temporal. Este hecho nos lo corrobora Canales (1999) cuando señala que el 70% de los empleados con contrato temporal son mujeres y el 30% restante son hombres. Sin embargo, la tasa de contratación temporal a tiempo completo es mayor en el sector masculino que en el femenino, así como los índices de contratación temporal a tiempo parcial entre las mujeres supera el triple de la contratación temporal de los hombres a tiempo parcial.

CONTRATO TEMPORAL POR SEXOS (%)

AÑO	CONTRATO TEMPORAL (SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO)	
	V	M
1992	30.35	38.23

Tabla nº 6: Fuente Encuesta de la Población Activa Nacional.  
Elaboración propia

**Contratación a tiempo parcial.** Se trata de otra modalidad de contratación en la que predominan mayoritariamente las mujeres. Este tipo de contrato ha sido el sector de empleo que más ha aumentado desde 1970 en la mayoría de los países europeos.

Actualmente, el 80% del trabajo a tiempo parcial de la UE lo desempeñan mujeres. En España las cifras coinciden ya que, según la EPA del IV trimestre del 2001, la distribución por sexo de asalariados a tiempo parcial es de un 80% de mujeres - índice que ha aumentado respecto al año 1992 que era del 75% -, frente a un 19.94% de hombres. Aun así, la distribución por sexo de asalariados a tiempo completo es de 35.95% mujeres y de 64.05% hombres (Dpto. Confederal de la Mujer, 2002).

CONTRATO A TIEMPO PARCIAL POR SEXOS (%)

AÑO	CONTRATO A TIEMPO PARCIAL	
	V	M
1992	19.94	75.0
2001	20.0	80.0

Tabla nº 7: Fuente Encuesta de la Población Activa Nacional.  
Elaboración propia

CONTRATO TIEMPO COMPLETO (%)

AÑO	CONTRATO TIEMPO COMPLETO	
	V	M
2001	64.05	35.95

Tabla nº 8: Fuente Dpto. Confederal de la Mujer , 2002.

Dado que la contratación a tiempo parcial aparece altamente segregada y confinada principalmente a ocupaciones femeninas, como es el caso del sector servicios personales, Borderías et al. (1994;83) nos justifica este hecho como el resultado de presiones que provienen tanto del lado de la oferta como del lado de la demanda. Visto desde ambos lados, esta autora hace el siguiente análisis:

- Visto desde el lado de la oferta, permite a las mujeres combinar el trabajo de mercado con sus responsabilidades familiares (la doble jornada); de ahí que el análisis comparativo de la participación de éstas en trabajos a tiempo parcial y a tiempo completo muestre que las diferencias no están básicamente relacionadas, en algunos casos, con la profesión o la cualificación, sino más bien con la situación de la mujer en el ciclo vital.
- El análisis del lado de la demanda ha constatado que para la mayoría de los empresarios la categoría género es determinante cuando organizan su fuerza de trabajo, y así, sólo los trabajos dirigidos a mujeres - u hombres no integrados en el sector formal y que tienen su actividad o renta principal en otras fuentes, a saber, estudiantes, pensionistas, etc. - son creados como trabajos a tiempo parcial, lo cual reduce costes laborales al estar excluidas las trabajadoras a tiempo parcial de determinados programas sociales o sujetas a normas contractuales diferentes.

En este sentido, hoy por hoy se constata que los trabajos a tiempo parcial de servicios personales están básicamente realizados por mujeres y no precisamente porque éstas elijan ese tipo de jornada (Carrasco,1991), sino porque son trabajos creados especialmente para ellas: empleos descualificados y precarios con salarios bajos (p. 64).

## **CAPÍTULO 3: DISCRIMINACIÓN DE LA MUJER FRENTE AL TRABAJO Y EL EMPLEO**

### **3.1 - FACTORES Y CARACTERÍSTICAS DE LA DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXOS**

Diversos datos demuestran que, a diferencia de los varones, las mujeres deben afrontar una serie de barreras sociales que dificultan su (re) inserción, permanencia y promoción en el mundo laboral. Asimismo, prejuicios sociales y culturales, tensiones causadas por la transformación económica, constituyen factores que también han contribuido al elevado costo de la feminización del empleo, no siempre por igual en todos los países. A pesar de la existencia de numerosos convenios que garantizan la igualdad de oportunidades y trato, y teniendo en cuenta los éxitos que se han logrado con respecto al acceso a la educación y a la formación profesional, aún persisten numerosas condiciones de desigualdad entre las situaciones laborales de uno y otro sexo que implican discriminación. Pues bien, a continuación vamos a analizar cuáles son los factores que influyen y caracterizan la discriminación entre los sexos.

<b>CLASIFICACIÓN DE FACTORES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO</b>
1-Duplicidad de roles "doble trabajo" y responsabilidad
2-Diferencias salariales o de remuneración entre hombre y mujer
3-Media presencia en el trabajo
4-Menores niveles de cualificación/Menores niveles de experiencia laboral
5-Dificultades de promoción
6-Segregación ocupacional o laboral
7-Trabajo oculto o tareas invisibles
8-Relación contractual/Edad
9-Concentración en ciertos sectores y profesiones
10-Prioridad que otorga a los contenidos y las relaciones
11-Jerarquización ocupacional
12-Los procesos de inserción laboral femenino
13-Inexistencia de un modelo de carrera laboral femenino
14-Elección de "posición de entrada"
15-Tiempo en la ocupación
16-Elementos sociológicos, psicológicos e históricos
17-Pervivencia de mitos y prejuicios
18-Escasez de servicios de atención a la familia
19-La imposibilidad de planificación
20-Estado civil
21-Trabajo doméstico

Tabla nº 9: Elaboración propia.

Siguiendo el orden de factores de discriminación por razón de sexos, que se presenta en la tabla n ° 9, exponemos las características que definen cada uno de los mismos:

### **1 - Duplicidad de roles "doble trabajo" y responsabilidad.**

La responsabilidad de las tareas domésticas y de educación de los/as hijos/as continúan recayendo en las mujeres de nuestra sociedad, incluso si trabajan fuera del hogar. Por consiguiente, las mujeres, en general, se ven expuestas con frecuencia a una doble jornada de trabajo o "doble trabajo" (laboral-hogar) así como a una duplicidad de roles (madre/esposa y trabajadora), lo cual no sólo tiene efectos negativos sobre el rendimiento físico (cansancio) sino también sobre el rendimiento intelectual (dificultades de concentración, estrés psicológico...) (Vilchez, 2000).

A pesar de ello, la realidad señalaría que la progresiva incorporación de las mujeres al mundo laboral habría generado una disminución de la dedicación de éstas al trabajo doméstico. Sin embargo, no queda claro que dicha disminución se haya dado. Hasta el momento, según Poal (1993), parece demostrado que el incremento de las tasas de actividad laboral femenina no significa que la dedicación de las mujeres a actividades domésticas se reduzca en igual proporción (las mujeres económicamente activas sólo dedican una media de 45 minutos diarios menos a la actividad doméstica que las no activas). La Encuesta de Población Activa nos demuestra que las tasas de actividad doméstica en nuestro país han ido disminuyendo a lo largo de los años, contabilizándose una disminución de hasta 18 puntos porcentuales en 20 años (68% en 1964 y 50% en 1984).

### **2 - Diferencias salariales o de remuneración entre hombre y mujer.**

Diversos datos demuestran claramente que existen importantes diferencias salariales entre varones y mujeres y que éste es un hecho universal. Así, incluso en países como Suecia, en 1973 los salarios masculinos eran un 19% más altos que los femeninos, porcentaje que había disminuido en un 11% en 1982 (V.V.A.A, 1984). Aunque en general las diferencias salariales tienden a disminuir, un informe de la OIT (1994) señala que dicha tendencia ha perdido impulso en los últimos años. Además, Moreno et al. (1996) y Pérez e Hidalgo (2000) afirman que el análisis de la discriminación salarial por grupos profesionales muestra que en las actividades dominadas por el sector público, en la que tal discriminación es menor (médicos, ATS, profesores) mientras que es elevada en otras profesiones de alto nivel educativo donde el empleo es fundamentalmente privado (economistas, ingenieros técnicos).

La escasa disponibilidad real del tiempo motivada por el "doble trabajo", las diferencias salariales, así como otros factores que vamos a definir en este apartado (2.1), determinan que las mujeres tengan menos posibilidades de acceder a empleos bien consideradas y bien remunerados.

Existen una serie de situaciones o hechos que dan como resultado las desigualdades reales de remuneración entre hombres y mujeres, a saber:

- El hecho de que, como colectivo, las mujeres ocupen puestos de trabajo de menor cualificación y con bajo coeficiente de valoración (Alcobendas, 1983) y retribución sería una razón objetiva que explicaría las diferencias salariales entre hombres y mujeres.
- La mayoría de los trabajos a tiempo parcial, los trabajos ocasionales, de los trabajos con contratos temporales o en régimen de subcontratación, etc., son ocupados por mujeres.
- El hecho de que en una pareja sea el varón quien habitualmente obtiene mayores ingresos y el que tiene un empleo más estable, determina que, en caso de necesidad (niños enfermos, ancianos en el núcleo familiar que requieren especial atención...) sea la mujer quien abandone el trabajo para quedarse en casa cuidando a los necesitados.
- Diferencias salariales entre distintos sectores, que demuestran que, en empleos de igual o similar nivel de cualificación, los considerados tradicionalmente femeninos están peor remunerados que los ocupados mayoritariamente por varones. De hecho, según diferentes estudios, entre los que destacan los de Eurostat, indican que las mujeres, pese a sus esfuerzos en mejorar la cualificación ganan en Europa un 24% menos que los hombres. En Suecia y Dinamarca están remuneradas con el 10% menos de salario, pero en España y Grecia la diferencia es de alrededor del 30% para un trabajo a tiempo completo. Ya algunos estudios (Phelps, 1990), en el 88% de las estimaciones realizadas en la década de los setenta en EEUU, se demostró que existían desigualdades de salarios entre mujeres y hombres con niveles educativos y laborales semejantes y que estas diferencias oscilaban entre el 29 y el 37%.
- Actitud social negativa hacia el trabajo de la mujer fuera del hogar (Alcobendas, 1983).
- Asignación de primas y gratificaciones libremente pactadas por el empresario, de nivel inferior a las de los hombres.

En definitiva, en todo el mundo las mujeres reciben menor remuneración que los hombres, y no hay ningún indicio de que esta situación cambie pronto. Aunque es innegable que se ha progresado en cuanto a la participación de la mujer en la fuerza laboral durante los últimos 40 años, el progreso no ha sido ni universal ni sostenido. La mayoría de las mujeres siguen ganando, en promedio, sólo del 50 al 80% de lo que ganan los hombres. En Japón y la República de Corea, los salarios de las mujeres ascienden aproximadamente a la mitad de los salarios de los hombres. En los países desarrollados, la disparidad varía entre el 30% y algo menos que el 10%. En general, aquellas profesiones que se consideran "femeninas" no han sido relevantes y no son bien pagadas (OIT- 1996-2001).

### **3- Media presencia.**

Esta media presencia en el trabajo, media presencia en la familia, agota para las mujeres cualquier posibilidad de dedicación a sí mismas: descanso, distracción, reflexión; o a otros empeños: estudios, confrontación, intervención. Los datos indican, en términos dramáticos, en qué medida la doble presencia que en la práctica se traduce a "media presencia", exige a las mujeres equilibrar su tiempo que se reflejará en su vida cotidiana: las que desarrollan simultáneamente trabajo familiar y profesional gozan de menos reposo, menos tiempo libre, menos oportunidades de información y de estudio, menos ocasiones de participar en actividades culturales y políticas. La doble presencia, repartida entre la parte destinada al trabajo familiar y la parte que corresponde al trabajo profesional, implica, para que la fórmula funcione, la total ausencia de cualquier otra cosa más allá de este doble trabajo, de cualquier otro ámbito de interés y de desempeño (Balbo, 1994; 513).

### **4- Menores niveles de cualificación/Menores niveles de experiencia laboral.**

El sexismo y la desigualdad de oportunidades en el mercado laboral vigente en nuestra sociedad, ha determinado que históricamente las mujeres, como colectivo, no hayan podido acceder a las mismas posibilidades de formación que los varones y, por tanto, tengan globalmente menores niveles de cualificación profesional que éstos. Igualmente, las tasas de actividad femenina disminuyen en las mujeres en su etapa reproductiva, lo cual conlleva que los hombres de entre 35 y 40 años disponen realmente de mayor nivel de experiencia laboral (Poal, 1993).

### **5 - Dificultades de promoción.**

Según una encuesta realizada por el Ministerio de Trabajo en 1987, sólo un 6% de los puestos de responsabilidad eran desempeñados por mujeres, porcentaje que actualmente ha subido al 8%. Esta realidad es, en gran parte, consecuencia y reflejo de todas las barreras que influyen en la discriminación por razón de sexo. En general, Poal (1993; 203-204) considera que la discriminación hacia la mujer actúa a tres niveles respecto a la promoción de ésta a puestos de responsabilidad:

- La interiorización de la educación sexista determina que las mujeres se autolimiten y aspiren en menor medida que los hombres a la promoción personal/profesional.
- La existencia de diferencias objetivas entre mujeres y hombres (en cuanto a disponibilidad real de tiempo, niveles de cualificación y experiencia laboral, etc.), diferencias que, como señalábamos, no por objetivas son menos injustas.
- La pervivencia de obstáculos sutiles o explícitos en el propio lugar de trabajo. Según un sondeo realizado por el Instituto de la Mujer entre 213 mujeres con cargos directivos en empresas de distintos sectores, entre el empresariado continúan existiendo estereotipos que dificultan la promoción de la mujer: por ejemplo, que las mujeres son incapaces de arriesgarse, que

no son capaces de asumir responsabilidades ... Igualmente, el 50% de las encuestadas constatan que se sobrevalora el aspecto físico de una mujer y que la promoción no es independiente del sexo. Paralelamente, dos de cada tres entrevistadas aseguran tener que trabajar más duramente que sus compañeros varones para acceder a los mismos puestos y obtener idéntico reconocimiento.

Las dificultades de promoción son, a su vez, otro de los determinantes en la desigualdad de salarios.

## **6 - Segregación ocupacional o laboral.**

La especialización de la mujer en la esfera reproductiva es la piedra angular para explicar la segregación ocupacional de las mujeres (Becker, 1987). Desde esta perspectiva, el modelo familiar dominante, basado en la asignación de las mujeres al trabajo del hogar y cuidado de los hijos, es el factor que explica la segmentación laboral. Sin embargo, cuando el modelo entra en crisis, es decir, cuando las mujeres invierten en capital humano de mercado y se especializan en el trabajo mercantil, el interés por el matrimonio se reduce por el incremento en los ingresos y la participación laboral de la mujer, así la división sexual del trabajo resulta menos ventajosa.

Las principales características de la discriminación ocupacional por razón de sexo las expone Stirati (1989) a partir del análisis de los estudios de casos sobre las ocupaciones típicamente feministas. El autor considera que las características comunes de todos los trabajos femeninos son:

“Los trabajos femeninos están comúnmente en un nivel bajo de la jerarquía, y proporcionan oportunidades escasas o nulas de promoción y de hacer carrera profesional. La remuneración es relativamente baja, ... no son necesariamente de baja cualificación en el sentido tradicional, puesto que es posible que requieran una preparación formal y una formación en la empresa de cierta duración ... Pero no suponen una gran responsabilidad, en el sentido de que no implican el manejo o el control de maquinarias costosas o de alta productividad, no se encuentran en puntos claves del proceso de producción o no suponen la supervisión de otros trabajadores. Por el contrario, las trabajadoras suelen ser destinadas a fases del proceso de producción en las que la intensidad de trabajo es relativamente más alta (en el sentido que los costes laborales tienen una incidencia relativamente superior en los costes de producción unitarios) y que frecuentemente se caracterizan por una gran fragmentación de las tareas” (p 58).

Hakim (1981) plantea un enfoque distinto que es el que utiliza el concepto de segregación ocupacional, el cual debe su origen al creciente interés por el empleo de las mujeres y su distinta distribución según categorías de trabajo en relación con los hombres. Generalmente, las investigadoras y los investigadores suelen coincidir en que la gran mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos o femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual del mercado laboral en distintas dimensiones: ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas, ocupaciones con mayor proporción de hombres o mujeres, que la que representa la población, u ocupaciones donde determinados porcentajes fijados previamente son mujeres.

En este sentido, Hernández (1995) entiende por segregación ocupacional de la mujer el hecho de que las mujeres, por diferentes motivos, se vean relegadas a unas ocupaciones con características determinadas y generalmente retribuidas con un salario inferior. Autores como Blau (1972), Lazear y Rosen (1990), afirman que la segregación ocupacional de la mujer es una fuente de discriminación salarial tanto o más fuerte que las diferencias salariales entre sexos dentro de un mismo trabajo. Una de las causas comúnmente aceptadas como generadora de segregación ocupacional y de discriminación salarial, es la distinta participación de la mujer en el mercado de trabajo respecto a la del hombre, no solamente manifestada en menores tasas de actividad y ocupación, sino también en una mayor intermitencia en dicha participación y, en última instancia, una mayor probabilidad del abandono del puesto de trabajo.

Así, debido a la persistencia de la división tradicional del trabajo basada en los sexos y los estereotipos concomitantes, la segregación laboral sigue constituyendo el factor más importante que determina la desigualdad entre los niveles de remuneración de hombres y mujeres. Las mujeres predominan en aquellos sectores de la fuerza de trabajo tales como el sector servicios y hostelería - como señalábamos en el punto 2.3.1.1 de este trabajo -, mientras que los hombres, en general, trabajan en el sector industria, de finanzas, etc. Un examen más detenido de cada una de las categorías de empleo revela que la segregación incluso es más aguda, por ejemplo, en el sector servicios y en concreto, en la enseñanza dado que las mujeres predominan en los niveles de enseñanza elemental y primaria, mientras que los hombres, en la enseñanza superior (OIT- 1996-2001).

### **7 - Trabajo oculto o tareas invisibles.**

El crecimiento del trabajo oculto también denominado por la OIT (1996-2001) "trabajo fantasma", es decir, el trabajo invisible, no remunerado, pero económicamente necesario en los sectores domésticos, agropecuarios e informal, conforma otro de los factores de discriminación por razón de sexos.

### **8 - Relación contractual/Edad**

La selección a partir de la edad también se diferencia por el género, aunque tiene menos incidencia en las categorías superiores. Sin embargo, no se puede afirmar tajantemente que esto beneficie al colectivo femenino, pues en aquellos trabajos donde se produce cierta expectativa de promoción interna también se suele preferir un empleado más joven con el objeto proporcionarle una formación específica completa. La relación contractual también es distinta entre los géneros, pues aunque es mucho más frecuente el contrato temporal y el contrato a tiempo parcial (ver apartado 2.3.1.3 de este trabajo) en el sector femenino, se aprecia una diferencia importante a favor de los varones, que consiguen contratos indefinidos, mientras que las mujeres trabajan en mayor proporción sin contrato formal (Ibáñez, 1999; 189).

## 9 - Concentración en ciertos sectores y profesiones.

La *concentración en ciertos sectores y profesiones* para Bianchi (1994) es otro de los mecanismos de concentración de la fuerza de trabajo femenina, además de la concentración en los niveles retributivos más bajos y en las cualificaciones inferiores; concentración en sectores productivos atrasados y en especializaciones “obsoletas”; concentración en las unidades productivas con mano de obra predominantemente femenina; concentración en las unidades productivas de dimensiones reducidas (pequeñas oficinas, empresas, laboratorios, etc). Así, la presencia masiva de mujeres en determinados sectores y actividades (educativas, socioasistenciales, de servicio en general) no es sólo un efecto directo de la selección de la demanda en el interior del mercado laboral, sino que además también contiene elementos de elección individual. La división social del trabajo ha determinado sucesivas divisiones entre trabajo manual y trabajo intelectual, que han trastocado y reestructurado la esfera de la producción femenina, al igual que los restantes modos de producción precapitalista. Además, con la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo, bajo la forma de ciertas tareas o conjuntos de tareas, se ha reproducido la división del trabajo y se ha parcelado cada vez más la producción originaria.

Asimismo y en la misma línea que Bianchi, (1994) se podrían añadir otras precisiones o razonamientos para diversas profesiones, tanto manuales como intelectuales. A continuación se relacionan algunas distinciones preliminares:

- a) En el caso de algunas profesiones, la femineidad adopta la forma de un rol prefijado en el marco de una “pareja profesional”: médico-enfermera, jefa-secretaria, abogado-ayudante, etc. En estas profesiones femeninas, la relación de subordinación resulta más aceptable por la co-participación de la mujer en una relación de colaboración, en un objetivo común, de acuerdo con una lógica y una organización del trabajo que reproducen las relaciones conyugales/familiares.
- b) Existen una serie de profesiones estrechamente ligadas al atributo sexual, cuyo requisito básico es el cuerpo-mercancía de la mujer (modelos fotográficos, dependientas de boutique, etc.). En este caso, el aspecto de la socialización para el rol femenino que se profesionaliza es la importancia de la belleza, del donaire y del cuidado esmerado.
- c) Asimismo existen sectores productivos (textil, electromecánico, etc) que ocupan exclusivamente a mujeres en todos los tipos de trabajo que requieren precisión, destreza manual, paciencia. En estas situaciones, la relación hombre-mujer se reproduce de manera todavía más evidente como relación de autoridad/dependencia.
- d) Y por último, existen una serie de profesiones, que han ido feminizándose progresivamente coincidiendo con la pérdida de prestigio y de remunerabilidad: niveles inferiores de la enseñanza, las diversas profesiones asociadas a la asistencia social, al cuidado de la infancia, etc.

### **10 - Prioridad que otorga a los contenidos y las relaciones.**

Otra característica que la producción femenina le confiere al trabajo profesional según Bianchi (1994), es la *prioridad que otorga a los contenidos y las relaciones*. El trabajo en los servicios responde, de algún modo, a esta exigencia de concreción, puesto que el objeto del trabajo no es el incontrolable proceso de producción y distribución de mercancías, sino la relación, generalmente directa, entre necesidades (de cuidado, de asistencia, de instrucción) y la satisfacción de estas necesidades a través de momentos de comunicación, verbal o no, de manipulación física, etc.

### **11 - Jerarquización ocupacional.**

Varios autores como Prieto (1999), Maurani (1988) o Maurani y Reynaud (1993) apuntan que los estudios de "mujeres" han demostrado con claridad que la jerarquización ocupacional no es aleatoria ni inocente. La prueba más evidente es que en todos los países europeos son los varones (adultos) quienes preferentemente tienen un empleo estable y a tiempo completo y las mujeres quienes se ven relegadas mucho más que los primeros, a categorías de empleo de nivel inferior. Esta operación social sólo es posible porque: a) en el espacio social extralaboral se da una neta separación entre la "clase" varón y la "clase" mujer; y b) simultáneamente a la segunda se le asigna una posición inferior a la primera. Por tanto, existe una fuerte simetría entre la clasificación social de las situaciones de empleo y la clasificación social de los géneros.

### **12 - Los procesos de inserción laboral.**

Dado que el proceso de inserción cada vez resulta más extenso, se están desarrollando nuevos modelos de inserción laboral que se definen como "alargamiento del proceso" e "inestabilidad". El modelo de inserción "alargamiento del proceso" se ve caracterizado por dos fenómenos coincidentes: la prolongación en el tiempo del acceso a la actividad, producto, en algunas ocasiones, del alargamiento general de los estudios; y los tránsitos sucesivos una vez en la ocupación, lo que lleva a separar conceptos antes cuasi-sinónimos como "inserción laboral" y "transición a la vida activa" (Roquero, 1995). Y el otro modelo de inserción que se denomina "inestabilidad" se caracteriza por la mayor inestabilidad, en las ocupaciones que existen hoy día, que parece acompañar las distintas reformas laborales de los países de nuestro entorno (Rose, 1987).

La incorporación de estas modalidades no tradicionales de inserción, constituye para Alberdi (1984) un nuevo campo de análisis, que requiere instrumentos conceptuales y metodológicos específicos. Con respecto a los instrumentos conceptuales, en el análisis de los procesos de inserción laboral confluyen las dos grandes perspectivas sociológicas: la perspectiva macrosocial, al entender que los mercados están estructurados; y la microsociedad, al tener en cuenta el logro socioeconómico de los individuos, producto principalmente del conjunto de diferencias personales. De ahí que la consideración implícita en el concepto de inserción laboral consista en que tales dimensiones (macro y micro sociales) mantengan una estrecha

relación, y que las trayectorias laborales (analizadas como procesos) y los mercados de trabajo (como estructuras) interactúen entre sí.

### **13- Inexistencia de un modelo de carrera laboral femenino.**

La inexistencia de un modelo de carrera laboral femenino se sustenta en dos argumentos que exponen Raelin (1982) y Spaeth (1977):

- las mujeres en general no están suficientemente centradas o motivadas en el mundo del trabajo mercantil;
- la relativa falta de movilidad ocupacional de las mujeres conlleva un interés muy deficiente en la propia carrera laboral.

### **14 - La elección de "posición de entrada".**

Según Ibáñez (1999;78), la elección de una determinada “posición de entrada”, la marcan las distintas situaciones de acceso al mercado laboral que presentan tanto los hombres como las mujeres. Estas situaciones vienen marcadas y diferenciadas por las pautas y posibilidades de movilidad laboral y la inversión en el capital humano (a mayor cualificación y experiencia, mayores éxitos y recompensas laborales). Mientras que las mujeres entran en mayor proporción en situación de desempleo, en el caso masculino la proporción se invierte, pues la mayoría accede al trabajo en situación de ocupación.

Por otra parte, aunque podríamos decir que la proporción de mujeres y varones en situación de inactividad es similar, existen dos realidades distintas que se esconden: el servicio social o militar de los varones y la dedicación de las mujeres a las tareas domésticas.

### **15 - Tiempo en la ocupación.**

Se observan también diferencias por género respecto a cómo influye el tiempo en la ocupación, pues para los varones, a medida que aumenta, disminuye el riesgo de pasar a la situación de desempleo, mientras que para las mujeres no resulta influyente. Para una mujer, suele ser más difícil encontrar un empleo. Si lo encuentra, es más probable que su permanencia en el puesto de trabajo sea menor (Castaño, 2000). Una posible explicación a este hecho que aporta Alcobendas (1983), puede deberse a que los hombres reciben más cualificación específica en el puesto, con lo que el aumento del tiempo en la ocupación está suponiendo implícitamente mayor formación, mientras que la formación en el puesto de las mujeres es menor. Para una mujer, suele ser más difícil encontrar un empleo. Si lo encuentra, es más probable que su permanencia en el puesto de trabajo sea menor (Castaño, 2000).

### **16 - Factores sociológicos, psicológicos e históricos.**

Autores como Bergman y Adelman (1973) argumentan que la mujer prácticamente ha sido relegada a trabajos en los que la experiencia añade muy poco a la

productividad. Además destacan una serie de factores sociológicos, psicológicos e históricos que determinan que la mujer tenga una participación relativa en el mercado de trabajo: la mujer soltera suele abandonar su trabajo en caso de matrimonio y la casada, cuando se dedica al cuidado de los hijos (Gronau, 1973 a y 1973 b) o bien cuando acompaña al marido en el caso de la movilidad geográfica de éste (Hernández, 1995). Esta situación provoca una pérdida de atracción por parte del empresario a la hora de contratarlas para funciones de alta responsabilidad. Esta misma idea es esgrimida por Polachek (1981) y, en este sentido, Blau (1972) también comenta que esta discontinuidad en la participación laboral de la mujer es respondida por parte del empresario con unos salarios más bajos, pero como esto no siempre es permitido por la ley, trae como consecuencia la asignación de la mujer a trabajos donde la capacitación requerida para su desarrollo y el salario correspondiente es menor.

### **17 - Pervivencia de mitos y prejuicios en las empresas respecto a las mujeres trabajadoras.**

Según un informe de la Comisión de Acción Positiva en la Empresa (1989), en las empresas perviven una serie de estereotipos como: "la mujer es débil, insegura y asistemática", "la mujer no es capaz de tomar decisiones o no es capaz de hacerlo de forma racional", "a la mujer le falta carácter y agresividad", etc. Paradójicamente, es bastante evidente que si la mujer se comportara en sentido inverso al expresado por los estereotipos mostrándose agresiva, racional, segura de sí misma y competitiva, sería claramente considerada poco femenina o incluso percibida como un peligro para la empresa. La mujer se halla, por tanto, ante dos mensajes claramente contradictorios: "Para ser una buena trabajadora debes comportarte como un hombre, pero si lo haces estarás igualmente actuando incorrectamente" (Poal, 1993; 200-201). Otro prejuicio extendido en las empresas (y en la sociedad en general) es que la mujer presenta más absentismo laboral que los varones. Sin embargo, esta consideración es falsa, ya que según una encuesta del Instituto de la Mujer, el 25,8% de hombres de más de 41 años que interrumpieron su trabajo por un período de seis meses adujeron enfermedad. El absentismo de las mujeres por enfermedad en el mismo grupo de edad fue del 12,4%, es decir, la mitad que el masculino. Igualmente, en una investigación más reciente del mismo Instituto, son las condiciones de trabajo y, no el sexo de los trabajadores, las principales causas del absentismo laboral. Por ejemplo, son los empleados sometidos a jornadas más largas de trabajo y menor grado de autonomía los que presentan más ausencias no justificadas, siendo mayor el absentismo de hombres que de mujeres. Igualmente, se señala que las ausencias laborales no justificadas suponen un 11% del total de horas trabajadas, es decir, un porcentaje prácticamente igual a las ausencias por embarazo y maternidad/paternidad (13%), sin que las primeras comporten el bien social que representan las segundas. Otra desigualdad que se constata en el estudio es que en el colectivo de mayor categoría profesional, las ausencias de los hombres se justifican por su presencia en actividades de formación (cursos, seminarios ...), mientras que las mujeres, en cambio, faltan para llevar al niño/a al colegio. Ello no sólo discrimina a la mujer en cuanto a sus posibilidades de promoción sino que tiende a reafirmar el estereotipo de que las mujeres tienen un menor interés por el empleo y faltan más al trabajo.

### 18 - Escasez de servicios de atención a la familia.

La escasez de servicios de atención a la familia es otro de los factores, coincidiendo con Poal (1993), que influye negativamente en algunos colectivos de mujeres en relación con el mundo laboral.

Cuando en una familia hay un niño pequeño o enfermo, un anciano, un disminuido, etc, normalmente son las mujeres de dicha familia las que asumen su asistencia y cuidado. De hecho, según el Informe presentado por España a la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer (1986), la insuficiencia de la oferta pública de plazas educativas para niños/as de 0 a 4 años es uno de los más importantes factores explicativos de la baja tasa de actividad económica de la población femenina española. Ciertamente, según el informe realizado por la Red de Atención a la Infancia de la Comunidad Europea (1991) sólo un país (Dinamarca) tiene una oferta adecuada de servicios públicos de atención a la infancia menor de tres años. Otros países (Bélgica, Francia, Italia) tienen una cobertura que sólo alcanza al 10% de los niños/as de esta edad, porcentaje que de todas formas se sitúa muy por encima del español, que es del 0,5%. En España, por tanto, sólo uno de cada doscientos niños menores de 3 años puede disponer de plaza pública de guardería.

Por consiguiente, la escasez de plazas para atender a niños menores de 3 años es, por una parte, reflejo de la concepción social de que hasta dicha edad deben estar con la madre pero, por otra, contribuye a fomentar y arraigar socialmente la idea de que la mujer debe abandonar el trabajo para cuidar de sus hijos durante la primera infancia.

### 19 - La imposibilidad de planificación.

La *imposibilidad de planificación* constituye otro factor en el trabajo profesional (Bianchi, 1994; Alcobendas, 1983; Borderías, 1993). La socialización para el rol femenino familiar es "anticipativa". Mientras para la mayoría de los hombres la esfera laboral representa el elemento central, en función del cual combinan las diversas piezas de su existencia, a las mujeres les resulta mucho más difícil proceder de igual modo. Con frecuencia, sólo a partir de los 40 años empieza a ser posible para la mujer situarse en una perspectiva central en cuanto al trabajo profesional, pero esto sólo está al alcance de las pocas que pueden recualificarse y reincorporarse al mercado laboral, empezando a veces desde cero. Además, para la mujer-madre (pero a menudo también para las solteras, debido al discurso de anticipación del rol), la búsqueda y elección del puesto de trabajo no está en función de los ingresos, de las perspectivas de promoción y de cualificación, sino que se basa, con mayor frecuencia, en valoraciones sobre su compatibilidad con las obligaciones familiares, con el rol de pareja/materno.

Por tanto, las oportunidades laborales para las mujeres que mejor garantizan esta compatibilidad, se distinguen por una serie de características: proximidad al domicilio, horario reducido, entorno no competitivo. Sin embargo, la exigencia de horas extraordinarias y de prestaciones en horarios distintos, la distancia del domicilio y de las escuelas de los hijos o hijas, todos los diversos elementos que impone la centralidad del trabajo, constituyen otros tantos obstáculos insuperables para el acceso y la presencia de la mayoría de las mujeres en muchos sectores y profesiones.

## 20 - Estado civil.

El estado civil es una de las variables que influye en la situación discriminatoria que sufre a la integración de la mujer en la vida activa. Según los datos que nos aporta Alcobendas (1983), tanto en 1976 como en 1982 formaban parte de la población activa 5 de cada 10 mujeres solteras, mientras que escasamente 2 de cada 10 mujeres no solteras integraban dicha población. Si se relaciona la variable estado civil con la edad, es evidente que los grupos de edad en que las mujeres solteras presentan una alta tasa de actividad son los comprendidos entre 25 y 39 años, mientras que, con relación a las mujeres no solteras, las tasas más altas de actividad se centran en los grupos de edad más jóvenes, de 16 a 29 años, destacando el grupo de 20 a 24 años con una tasa de 36,3% en 1982. La condición de activa parece mantenerse para las más jóvenes en los primeros años de matrimonio, descendiendo a partir de los 30 años y estabilizándose hasta los 55 años.

## 21 - Trabajo doméstico.

El trabajo doméstico influye en la situación de discriminación por razón de sexos. Ya cuando tratamos este tipo de trabajo en el apartado 2.3.1.2, considerábamos junto con Picchio (1994) que el trabajo doméstico no es simplemente la combinación de tareas necesarias para la reproducción cotidiana del núcleo familiar y para satisfacer las necesidades físicas y psicológicas de sus miembros, sino que la verdadera misión del trabajo doméstico es reconstruir una relación entre producción y reproducción que tenga sentido para las personas.

Así pues, si consideramos esta fundamentación, el trabajo doméstico de las mujeres repercute sobre su trabajo asalariado y constituye la raíz de las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Mientras unas absorben una cantidad considerable de trabajo reproductivo, los otros lo delegan, ya que ello implica un sacrificio en el acceso a la formación o a la promoción profesional. En definitiva, es posible acceder a empleos más cualificados y, por consiguiente, mejor remunerados.

La proporción de amas de casa aumenta con el número de hijos/as hasta alcanzar el 65% (alrededor del 2% de éstas buscan un empleo y, por tanto, podrían definirse como amas de casa involuntarias). El porcentaje de mujeres que tienen como única ocupación el trabajo doméstico sigue siendo, por tanto, muy relevante y se cumple para todas las franjas de edad.

Incluso teniendo en cuenta las limitaciones que conlleva el trabajo doméstico para las mujeres que soportan la doble función (familiar y profesional), existe en la actualidad un descenso en la dedicación y atención al hogar atribuido, según Gil Galván (2000), a diversas causas, a saber: "la reducción de las tasas de fecundidad de las mujeres casadas; la disminución de la nupcialidad; retraso de la edad al primer matrimonio; desempleo e inseguridad laboral; el consumismo; cambios en la educación y las nuevas tecnologías; mayor dedicación a la formación, ..." (p.29).

### **3.2 - POLÍTICAS SOCIALES FRENTE A LA DISCRIMINACIÓN DESDE EL ÁMBITO INTERNACIONAL AL LOCAL: OFERTAS FORMATIVAS Y ACCIONES DE IGUALDAD.**

La presión social ejercida desde distintos sectores, principalmente los movimientos de mujeres en todo el mundo, ha sido el primer paso para crear una conciencia social en pro de la igualdad de oportunidades en todos los ámbitos de la sociedad.

La igualdad sin reservas por razón de raza, color, sexo ..., es uno de los pilares donde se asientan las democracias. Es a partir de la mitad del siglo XX - como hemos visto en el apartado 1.2 de este trabajo - cuando se empiezan a desarrollar políticas institucionales con el fin de promover la participación de las mujeres en todos los ámbitos, públicos y privados, en las mismas condiciones que los hombres.

Estas políticas promovidas por la comunidad internacional, van concretándose en ámbitos más cercanos, así surgen las políticas europeas, nacionales, autonómicas y cada vez adquieren mayor relevancia las políticas locales en pro de la igualdad entre los géneros.

Pues bien, a continuación vamos a exponer cuáles son las políticas de igualdad a nivel internacional; le sigue las directivas y programas de acción para promover la igualdad de oportunidades en la Unión Europea y, por último las políticas de igualdad de oportunidades, programas realizados y vigentes, tanto en el ámbito nacional como en el regional en concreto en el andaluz.

#### **3.2.1 -POLÍTICAS DE IGUALDAD EN LAS NACIONES UNIDAS**

Es a partir de 1945, con la creación de las Naciones Unidas, cuando existe un referente claro sobre los derechos humanos fundamentales y la igualdad de derechos de hombres y mujeres.

Entre los objetivos de la Carta Constitucional de las Naciones Unidas se encuentran: "Definir y proteger los derechos y libertades de todo ser humano sin distinción de raza, sexo o religión". Siendo éste, el primer documento oficial que reconoce la libertad y la igualdad entre los sexos. (Organización de las Naciones Unidas, 1995).

En 1948 la Asamblea General de Naciones Unidas adopta la Declaración Universal de los Derechos Humanos y es a partir de este momento cuando se empiezan a desarrollar políticas a favor de los derechos humanos y de las libertades fundamentales de todas las personas (Organización de las Naciones Unidas, 1948).

En años sucesivos, la Asamblea General de Naciones Unidas reconoce que las mujeres siguen estando en una situación de discriminación y es necesario adoptar medidas más eficaces para erradicar el analfabetismo, la pobreza, el trabajo mal retribuido, ...etc.

Así nacen las Conferencias Mundiales sobre la Mujer en las que se aborda la situación y la evolución de las mujeres en el mundo y se establecen líneas de acción en pro de la igualdad entre hombres y mujeres para los gobiernos. Los acuerdos que se establecen en estas conferencias sobre las acciones que deben llevarse a cabo, forman los Planes de Acción que los países firmantes se obligan a desarrollar. A continuación, citamos las cinco Conferencias Mundiales que se ha celebrado.

*I Conferencia Mundial sobre la mujer, Méjico, 1975.*

En esta conferencia se aprobó la Declaración de Méjico sobre la igualdad de la Mujer y su contribución al Desarrollo y la Paz, así mismo se aprobó el Plan de Acción Mundial para la década (1975-1985) (Organización de las Naciones Unidas, 1975).

En diciembre de 1979 a raíz de esta Primera Conferencia sobre la Mujer, la Asamblea General de la ONU formuló y aprobó la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, promulgándose en ella con carácter obligatorio, los principios aceptados universalmente como derechos humanos y las medidas para conseguir que las mujeres gocen de iguales derechos.

*II Conferencia Mundial de la Mujer. Copenhague (Dinamarca), 1980.*

En esta conferencia se desarrolla un nuevo Programa de Acción Mundial para la segunda mitad del decenio de Naciones Unidas para la Mujer con el que se pretende perfeccionar y reforzar las actuaciones encaminadas a lograr la plena e igualitaria participación de las mujeres, prestando una atención especial a los colectivos más desfavorecidos y se impulsan las siguientes áreas de actuación: desarrollo, política, toma de decisiones, cooperación internacional y paz. También se introdujeron recomendaciones sobre empleo, salud y educación y aparecen por primera vez enunciados que hacen referencia a la violencia contra las mujeres, la prostitución, el tráfico de personas y la participación de las mujeres en la vida internacional (Organización de las Naciones Unidas, 1980).

*III Conferencia Mundial sobre la Mujer. Nairobi (Kenia), 1985.*

Esta conferencia fue convocada para examinar y evaluar el Decenio de las Naciones Unidas para las Mujeres. A pesar de los avances logrados son todavía muchos los obstáculos que existen, debido entre otras cosas a la crisis económica que atraviesan muchos países y que agravan la situación de discriminación de las mujeres. Por ello se elaboraron nuevas estrategias para lograr avanzar en la igualdad de las mujeres y su plena incorporación en los procesos de desarrollo (Organización de las Naciones Unidas, 1986).

En esta Conferencia se aprueban las "Estrategias de Nairobi" orientadas hacia el futuro para el adelanto de la mujer con propuestas en materia jurídica, social, derechos y ciudadanía, en alimentación, agua y agricultura.

*IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing (China), 1995.*

En esta Cuarta Conferencia se tratan de evaluar los logros y avances conseguidos y consolidarlos, además de reflexionar sobre los obstáculos para proponer nuevas medidas de actuación (Organización de las Naciones Unidas, 1995).

En Beijing se pone de manifiesto la necesidad de implicar e impregnar todas las actuaciones políticas y a toda la sociedad, no solo a las mujeres, y se acuña el término "mainstreaming", que hace referencia a la integración de la óptica de igualdad de oportunidades en todas las políticas nacionales, desde la planificación hasta la ejecución de las mismas, y en todos los ámbitos de actuación.

Todas las actuaciones y estrategias a las que se comprometen los estados miembros fueron recogidas en la "Plataforma de Acción de Beijing", abordando las siguientes áreas: pobreza, educación, salud, violencia, conflictos armados, economía, poder y toma de decisiones, derechos humanos, medios de comunicación, medio ambiente, ...etc.

*Beijing + 5, WOMEN 2000. "La Mujer en el 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI". Nueva York, 2000.*

La Asamblea General de Naciones Unidas convoca en Nueva York un periodo extraordinario de sesiones, en ellas se analizan los progresos y obstáculos de las medidas y acciones propuestas en la Plataforma de Acción de Beijing. Los estados participantes reafirman su empeño en la consecución de metas y objetivos contemplados en Beijing y de tomar medidas y adoptar nuevas iniciativas para hacer frente a los obstáculos y nuevos desafíos originados por la mundialización (Organización de las Naciones Unidas, 2000).

### **3.2.2 - LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN LA UNIÓN EUROPEA**

La situación de las mujeres en la Unión Europea ha experimentado importantes cambios. Su visibilidad social y aportaciones van siendo reconocidas desde finales del siglo XIX, período de importantes transformaciones de la sociedad que supusieron el inicio de su incorporación progresiva a todas las esferas sociales.

En el siglo XX y desde sus inicios la Unión Europea asume el compromiso de promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Con el Tratado de Roma de 1957 se crea la Comunidad Económica Europea y es el origen del derecho comunitario sobre la igualdad de sexos, así en el artículo 119 se recoge que: "Cada

estado miembro garantizará durante la primera etapa, y mantendrá después, la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo...".

Con el tratado de Roma también se funda el Fondo Social Europeo (FSE) dirigido a mejorar la formación y promocionar el empleo, tratándose de manera especial la igualdad de oportunidades (Hoskyns, 2001; 73).

La Unión Europea ha ido especificando y ampliando progresivamente el ámbito de aplicación del principio de igualdad impulsando el desarrollo legislativo y los programas de acción.

La igualdad de oportunidades y la igualdad jurídica entre hombres y mujeres es un eje fundamental de la política social comunitaria de la Unión Europea.

Para hacer realidad este principio fundamental la Unión Europea aprueba normas, denominadas Directivas, que son de obligado cumplimiento por los Estados miembros y debiendo estos modificar su legislación si fuese necesario. Las Decisiones, son obligatorias en todos sus elementos para sus destinatarios; las Recomendaciones no son obligatorias pero intentan que los países vayan modificando sus legislaciones.

Entre las directivas y decisiones más importantes y destacables, desde 1975 hasta el presente, en relación al tema que nos ocupa son:

**Directivas:**

- Igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos (75/117/CEE).
- Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres (79/7/CEE) y en regímenes profesionales de Seguridad Social (86/378/CEE) modificada por Directiva posterior (96/97/CEE).

**Decisiones:**

- Creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades (82/43/CEE).
- Programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades (95/59/CEE).

**3.2.2.1 - Programas de Acción**

Son cinco los Programas de Acción que la Unión Europea ha puesto en funcionamiento para promover la igualdad de oportunidades y surgieron de las Plataformas de Acción de las cuatro Conferencias Mundiales sobre la Mujer que anteriormente se han citado.

**PRIMER** Programa de Acción Comunitario 1982-1985.

Con este programa se incorporan otras medidas complementarias a las medidas legislativas que intentan equilibrar las desigualdades existentes. Así mismo se establecían las bases de una política global en materia de empleo, centrándose en el fortalecimiento de los derechos individuales por medio del desarrollo de la legislación comunitaria. Por otro lado, se promueve la igualdad de oportunidades en la práctica mediante el desarrollo de acciones positivas en materia de educación, salud, empleo y participación social y política (Comisión de Comunidades Europeas, 1981)

**SEGUNDO** Programa Comunitario a medio plazo a favor de las mujeres (1986-1990).

Surge para continuar e intensificar las acciones emprendidas en el primer plan de acción y responder en el campo de la igualdad a las evoluciones económicas, sociales y al desarrollo tecnológico. En este programa se formulan acciones positivas en torno a las siguientes acciones marco: mejora en la aplicación de las disposiciones existentes; la educación y la formación; el empleo; las nuevas tecnologías; la protección social y la seguridad social; la conciliación del trabajo y la vida familiar; la sensibilización-evolución de las mentalidades (Comisión de Comunidades Europeas, 1985).

**TERCER** Programa de Acción Comunitario a medio plazo, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1991-1995).

Este programa nace con el propósito de promover la participación de las mujeres y la valorización de su contribución a la vida económica y social. Así mismo en este tercer programa se plantea la necesidad de abordar una estrategia de acción más integrada y global, que se fundamentó en una consolidación de la cooperación entre todos los interlocutores sociales (Comisión de Comunidades Europeas, 1990).

Enmarcado en este tercer Programa de Acción, se crea la **Iniciativa Comunitaria de Empleo y Desarrollo de Recursos Humanos**, que inició su andadura en 1995 junto con otras iniciativas comunitarias. Esta Iniciativa Comunitaria surgió como instrumento de la política estructural comunitaria destinado a fomentar el crecimiento del empleo, principalmente a través del desarrollo de recursos humanos y la mejora del funcionamiento del mercado laboral, así como la solidaridad social y la igualdad de oportunidades en el ámbito de la Unión Europea.

Esta Iniciativa, en la que han intervenido el Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), ha promovido la participación en el mercado laboral de los grupos sociales que tienen especiales dificultades de acceso mediante la puesta en marcha de proyectos piloto de dimensión transnacional. Los cuatro capítulos que han configurado la Iniciativa son (Comisión de Comunidades Europeas, 2000):

- **NOW** (New Opportunities for Women- Nuevas Oportunidades para Mujeres) (Comisión de Comunidades Europeas, 1990).

Con dos fases de aplicación (1995-97 y 1998-99). Esta Iniciativa es una de las más importantes, destinada a fomentar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el empleo y la formación profesional.

En el marco de **Empleo- NOW** se han desarrollado proyectos cuyo objetivo fundamental ha sido la experimentación de nuevas fórmulas de apoyo a la inserción sociolaboral de las mujeres contribuyendo de esta manera a la mejora del mercado laboral. Se ha desarrollado en todas las regiones españolas. La clasificación temática ha sido amplia, a continuación presentamos sólo algunas: acciones positivas en las organizaciones; conciliación vida familiar-profesional; diversificación profesional; emprendedoras/empresarias; igualdad de oportunidades; mercado laboral; metodología de formación/inserción; nuevas ocupaciones y perfiles profesionales; situación sociolaboral de las mujeres; sectores económicos de inserción...

- **HORIZON**, cuyo fin ha sido facilitar las posibilidades de inserción laboral de las personas con discapacidades físicas o psíquicas.
- **INTEGRA**, dirigido a mejorar las perspectivas de empleo de grupos vulnerables, excluidos o en riesgo de exclusión social.
- **YOUTHSTART**, destinado a favorecer la integración en el mercado de trabajo de jóvenes menores de 20 años.

**CUARTO** Programa de Acción comunitaria a medio plazo, para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1996-2000).

Constituye el marco de acción para favorecer una interacción a todos los niveles: nacional, regional, local y comunitario y para integrar la dimensión de la igualdad de oportunidades en una serie de políticas y programas.

Este cuarto programa tiene entre sus objetivos: la integración de la dimensión de género en todas las políticas y acciones; la movilización, a favor de la igualdad de oportunidades de los agentes responsables de la vida económica; la conciliación de la vida familiar y profesional para hombres y mujeres; y la potenciación de una participación equilibrada de las mujeres y los hombres en la toma de decisiones (Comisión de Comunidades Europeas, 1996).

**QUINTO** Programa de Acción Comunitaria (2001-2005) relativo a la estrategia comunitaria en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Que abarca todas las políticas y todas las acciones comunitarias encaminadas a alcanzar dicha igualdad, incluidas las políticas de integración de la igualdad entre los sexos y las acciones específicas dirigidas a las mujeres.

Este programa coordinará, apoyará y financiará la ejecución de actividades horizontales en los ámbitos de intervención de la estrategia marco comunitaria que son: Vida económica, igualdad de participación y representación, derechos sociales, vida civil así como lo roles y estereotipos establecidos en función del sexo.

Los objetivos del programa serán los siguientes:

- a) Promover y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres.
- b) Mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo.
- c) Potenciar la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad.

Dentro del quinto Programa y del Fondo Social Europeo una de las iniciativas actuales más importantes, es el Proyecto **EQUAL** (Instituto de la Mujer, 2001). Se desarrolla en todos los países de la Comunidad Económica Europea cuyo período de aplicación abarca desde el 2001 hasta el 2004. El principal objetivo es potenciar la igualdad de oportunidades.

A nivel Nacional este proyecto tiene la participación de la Consejería de Empleo y Desarrollo Tecnológico. Y a nivel de Andalucía hay aprobados veintiún proyectos, cuya área temática principal es Inserción Laboral, creación de empresa, dirigidos a colectivos con dificultades de inserción en el mercado laboral.

Proyecto **BERDI**. Financiado con el Fondo Social Europeo, para el período 2000-2006, se dirige a la adaptación y modernización de las políticas y sistemas de educación, formación y empleo. Una de las intervenciones entre otras, es la promoción de la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Dentro de este eje dirigirá sus estrategias a: mejorar la empleabilidad de las mujeres y fomentar su actividad empresarial ([http://www.uggasa.com/p\\_europeos\\_obje3.htm](http://www.uggasa.com/p_europeos_obje3.htm)).

### 3.2.3 - POLÍTICAS DE IGUALDAD EN ESPAÑA

En España, las transformaciones han sido más lentas, ya que el proceso de industrialización y modernización es posterior al de los países del norte de Europa, aunque parte de los procesos que suponen avance en la situación de las mujeres corresponden a lo que se denomina grandes procesos sociales, que en España ocurren entre 1976 y 2000, y en el inicio del presente siglo (Miguel de, 1998).

En este sentido, España ha recorrido un largo camino en el desarrollo de políticas a favor de la igualdad entre los géneros, independientemente de la

incorporación de las medidas legislativas internacionales y de la Unión Europea. La Constitución Española de 1978, supone un gran avance en materia de igualdad legal, así el artículo 9.2 recoge: "corresponde a los poderes públicos promover la condiciones para que la libertad y la igualdad sean reales y efectivas...", siendo punto de partida para el desarrollo de medidas de acción positiva, como han sido la creación de los Organismos de Mujer y los Planes o medidas desarrollados por estos (Oficina de la Mujer, 1981).

A pesar de que en el artículo 14 de la Carta Magna dice "Los españoles son iguales ante la ley, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de nacimiento, sexo..." y que de esta forma se prohíbe la discriminación por razón de sexo reconociendo la igualdad de derecho. Sin embargo, la práctica demostró que, para que las mujeres accedan a la igualdad de oportunidades, no es suficiente con los cambios de leyes. Era y es preciso cambiar las actitudes y comportamientos, las formas de vida y las estructuras sociales que son una barrera para el pleno desarrollo de las mujeres como personas con derecho a participar activamente en todos los ámbitos de la sociedad.

Con el fin de luchar contra esta situación de desigualdad como resultado y en base al artículo 9.2 de nuestra Constitución, en 1983 se crea por la Ley 16/83 el Instituto de la Mujer como organismo autónomo, responsable de velar y promover la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, para lo cuál ha desarrollado, desde que inició su andadura, tres planes de igualdad, el último en vigor. Estos planes se caracterizan por su vivacidad, por su continuo avance y grado de adaptación a las nuevas y cambiantes situaciones en las que se encuentran mujeres y hombres.

### **I Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1988-1990).**

Este primer Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres suponía una estrategia política para mejorar la situación social de la mujer a través de 120 medidas agrupadas en seis áreas: Igualdad en el Ordenamiento Jurídico, Familia y Protección Social; Educación y Cultura; Empleo y Relaciones Laborales; Salud; Cooperación Internacional y Asociacionismo (Instituto de la Mujer, 1988).

El impulso político estaba dirigido a corregir desigualdades entre los sexos, para desarrollar una política integral para las mujeres.

### **II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las mujeres (1993-1995).**

Después de la experiencia acumulada en el desarrollo del I Plan, la contribución de los distintos Departamentos Ministeriales, Organismos par la Igualdad y otras Instituciones, así como las aportaciones del pensamiento feminista surge el II Plan como un proceso de cambio cualitativo en las políticas de igualdad, que se sintetizaron en diez grandes objetivos: Aplicación y desarrollo de la legislación igualitaria; promoción de la participación equitativa de las mujeres en los procesos de elaboración y transmisión del conocimiento; equilibrar cualitativa y cuantitativamente la participación de las mujeres

en el mundo laboral; difundir una imagen social de las mujeres ajustada a su realidad actual; promover un reparto equitativo de responsabilidades domésticas; incrementar la participación social y política de las mujeres; propiciar el acceso de las mujeres a puestos de decisión; mejorar los aspectos sanitarios que afectan específicamente a las mujeres; insertar socialmente a colectivos de mujeres afectados por procesos de marginación; e integrar las políticas de igualdad en el marco internacional (Instituto de la Mujer, 1993).

### **III Plan para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000).**

El tercer Plan para la igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres, desarrolla fundamentalmente el principio de transversalidad de género o "mainstreaming de género" establecido en la cumbre de Pekin y el Cuarto Programa de Acción Comunitario 1996-2000 (Comisión de Comunidades Europeas, 1996). Desde ambos documentos se marcan unas líneas de actuación muy nítidas que deben informar las tareas del Gobierno: la introducción de la óptica de igualdad en todas las políticas y la promoción de la participación de las mujeres en todas las esferas de la vida social, especialmente en la economía productiva, haciéndoles agentes copartícipes de la toma de decisiones, ya que sin la participación activa de las mujeres y la incorporación de sus puntos de vista a todos los niveles de los procesos de decisión no se pueden conseguir los objetivos de igualdad y desarrollo.

Los tres ejes esenciales de actuación de este III Plan son (Instituto de la Mujer, 1997):

- Medidas Específicas dirigidas a combatir las discriminaciones por razón de sexo y aumentar la presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la vida social.
- Introducción del principio de transversalidad o mainstreaming de género que implica un examen sistemático de todas las medidas que afectan a la vida cotidiana, analizando las causas y evaluando sus posibles efectos.
- Incorporar a la acción política del género la iniciativa social, junto a la acción llevada a cabo por los poderes públicos son necesarias las aportaciones del movimiento de mujeres, sindicatos, fundaciones y asociaciones y demás agentes intermediarios.

Bajo estas líneas de actuación, el III Plan se estructura en torno a diez áreas de actuación: Educación, Salud, Economía y Empleo, Poder y Toma de Decisiones, Imagen y Medios de Comunicación, Medio Ambiente, Violencia, Exclusión Social, Mujeres Rurales y Cooperación.

En el desarrollo del mismo se han establecido como prioridades políticas el Plan de Empleo y el Plan sobre Violencia contra las mujeres.

Dentro de este III Plan de Igualdad se ha llevado a cabo el proyecto:

- **ALBA: Mejora de la empleabilidad de las mujeres vinculando la formación básica/reglada y ocupacional.** Se enmarca dentro del Programa Comunitario Leonardo da Vinci para el fomento de la formación profesional, y fue seleccionado por la Comisión Europea para su cofinanciación durante el periodo 1998-2000 (<http://www.mec.es/adultos/alba.html>).

El objetivo de este proyecto es: promover la coordinación entre los subsistemas de formación básica, profesional y ocupacional en colaboración con los distintos agentes sociales, mejorando las ofertas formativas, para facilitar la empleabilidad de mujeres adultas que carecen de titulación en educación básica y de cualificación adecuada a las ofertas de empleo existentes. La entidad promotora ha sido el Instituto de Mujer de España.

Actualmente se llevan a cabo los siguientes programas desde el Instituto de la Mujer, a nivel nacional:

- **PROGRAMA CLARA (2002). Mujeres en proceso de integración social y laboral.** Instituto de la Mujer (Madrid). Se ha puesto en marcha en colaboración con diversos Organismos de Igualdad de las Comunidades Autónomas y Corporaciones Locales. CLARA tiene como objetivos mejorar la calidad de vida de mujeres que tienen especiales dificultades para la inserción laboral a través de una mejor cualificación para el empleo. Está dirigido a mujeres desempleadas que se encuentren en algunas de las siguientes situaciones: víctimas de violencia de género; responsables de núcleos familiares; mayores de 54 años sin titulación; con discapacidad; inmigrantes; pertenecientes a minorías étnicas; reclusas. Se está llevando a cabo en las siguientes ciudades: A Coruña, Alicante, Almería, Badajoz, Las Palmas de Gran Canaria, Melilla, Murcia, Santa Cruz de Tenerife, Sevilla (Instituto de la Mujer, 2002).
- **PROGRAMA DE APOYO EMPRESARIAL A LAS MUJERES (2002).** El Instituto de Mujer desarrolla este programa en colaboración con el Consejo Superior de Cámaras de Comercio, Industria y Navegación, con el objetivo de promover el autoempleo y la actividad empresarial de las mujeres. En este programa, cofinanciado por el Fondo Social Europeo, participa también el Instituto Nacional de Empleo. La finalidad de este programa consiste en prestar servicios de información, asesoramiento y orientación sobre distintos aspectos relativos a la creación, financiación, gestión y desarrollo de la empresa, a través de una Red de Gabinetes de Apoyo Técnico, ubicados en las ciudades donde participan las Cámaras de Comercio (Instituto de la Mujer, 2002).
- **PROGRAMA DE GESTIÓN DIRIGIDA PARA EMPRESARIAS Y EMPRENDEDORAS (2002).** El Instituto de la Mujer, a través de un convenio de colaboración con la Fundación INCYDE (Instituto Cameral para

la Creación y Desarrollo de la Empresa) y cofinanciado por el Fondo Social Europeo, desarrolla este Programa dirigido a facilitar formación y asesoramiento a las empresarias, con la finalidad de mejorar su competitividad por medio de la elaboración de planes estratégicos personalizados para la consolidación y expansión de sus empresas, así como a las emprendedoras que, contando con un proyecto, quieran crear su propia empresa (Instituto de la Mujer, 2002).

El objetivo de esta formación es por un lado, proporcionar una visión global de las distintas áreas funcionales de la empresa para poder determinar oportunidades de mercado, a través de herramientas de gestión para el desarrollo de los proyectos de empresas presentados por las participantes y la definición de los problemas de su puesta en marcha; y por otro, llevar a cabo un seguimiento de cada proyecto a través de tutorías individualizadas.

**- PROGRAMA DE FORMACIÓN DE GESTIÓN EMPRESARIAL (2002).**

En el marco de la colaboración del Instituto de la Mujer con la Fundación Escuela de Organización Industrial (EOI), se lleva a cabo un Programa de Gestión Empresarial para mujeres que, o bien tienen un proyecto de empresa y quieren adquirir formación para el desarrollo del mismo, o ya han creado su propia empresa y necesitan ampliar la formación para su gestión. (Instituto de la Mujer, 2002)

### **3.2.4 - POLÍTICAS DE IGUALDAD EN EL ÁMBITO ANDALUZ**

Con el fin de incidir de forma efectiva y concreta en el contexto social de Andalucía y superar las desigualdades que en ella persisten para las mujeres, la ley 10/1988, de 29 de diciembre, crea el Instituto Andaluz de la Mujer, teniendo como objetivo central de su política para la igualdad de oportunidades, fomentar en la sociedad actual, donde la diferencia entre sexos está todavía institucionalizada, el desarrollo de los cambios que conduzcan hacia una sociedad plural donde cada persona, sea cual sea su sexo y estado civil, tenga la posibilidad de adquirir medios independientes de vida, hombres y mujeres se beneficien de iguales derechos, posibilidades y libertades.

Para cumplir este objetivo, el Instituto Andaluz de la Mujer ha desarrollado, hasta el momento, en Andalucía dos Planes de Igualdad:

**PRIMER Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades para las Mujeres del Instituto Andaluz de la Mujer (1990-1992).**

Este plan consiste en un conjunto de acciones positivas dirigidas a favorecer la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (Instituto Andaluz de la Mujer, 1990).

Se establecieron siete áreas de actuación: jurídica; educación, cultura e investigación; salud; formación, empleo y relaciones laborales; de atención social y reparto de responsabilidades; de sensibilización y comunicación social; y de participación.

Estas siete metas generales, que pretendieron guiar la actuación de las Instituciones Andaluzas en orden a conseguir la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, implicaron por áreas a cada una de las Consejerías y Organismos dependientes de las mismas. Pero todas presupusieron la intervención intersectorial, ya que ninguna de ellas podía ser alcanzada en su totalidad desde los recursos y competencias de un solo organismo.

Otros objetivos, transversales a los descritos fueron: conocer la realidad, aumentar la sensibilización de las instituciones y de toda la población hacia la igualdad de oportunidades de las mujeres, garantizar el cumplimiento de las leyes desarrollando el derecho constitucional a la no discriminación y lograr la coordinación de las acciones con las políticas generales de la Comunidad Autónoma.

### **SEGUNDO Plan Andaluz de Igualdad de Oportunidades "Las Mujeres en Andalucía: Estrategias para Avanzar" (1995-1997).**

Tras la evaluación del I Plan, se constata que en Andalucía la mejora de la situación social de las mujeres en los últimos años, es un hecho indiscutible. Datos como la presencia masiva de mujeres en todos los niveles educativos, especialmente en los niveles superiores, el aumento de la población activa femenina o la progresiva incorporación de mujeres a los puestos de decisión, lo demuestran (Instituto Andaluz de la Mujer, 1995).

Sin embargo, la situación de discriminación de las mujeres sigue siendo una realidad en ámbitos como la transmisión del conocimiento, el acceso y las condiciones del trabajo, las agresiones contra las mujeres, la feminización de la pobreza, el reparto de las responsabilidades familiares, la imagen pública y la participación en los puestos de responsabilidad.

Por ello, se desarrolló un nuevo Plan de Acción, con el que se pretendía consolidar los avances y desarrollar nuevas iniciativas en el marco de las políticas de igualdad. Este plan gira en torno a veintiún objetivos relacionados con los siguientes ámbitos: el ordenamiento jurídico, la sensibilización social, la profundización del conocimiento de la situación de las mujeres, la política social y sanitaria, los procesos educativos, la orientación y la formación profesional, las políticas de empleo, la organización del tiempo en el trabajo y la participación de las mujeres.

En este II Plan Andaluz se encuadran los programas y servicios que se ha realizado y que actualmente se llevan a cabo. Pasamos a describirlos a continuación:

- Programa **LIBRA** (1995-97) y se desarrolla en el marco de la Iniciativa Comunitaria de Empleo y Recursos Humanos, Capítulo NOW, 1995-97. El objetivo general de este programa es generar un modelo de Formación Profesional que integre la perspectiva de género y contribuya a compensar el desequilibrio existente en el ámbito de la formación y, por ende, en el del empleo. Para este propósito desarrolla un material didáctico para Formación de Formadoras/es y de Formación en Igualdad, que define los principios conceptuales y metodológicos de una formación basada en el principio de igualdad entre hombres y mujeres (Instituto Andaluz de la Mujer, 1997).
- Programa **OPEM**. Los servicios de Orientación y Preformación para el Empleo de las Mujeres (Servicios OPEM) se han creado, en colaboración con las Corporaciones Locales, para dar respuestas a las necesidades de las mujeres que buscan empleo y que necesitan información y asesoramiento (Instituto Andaluz de la Mujer, 1998).

Estos servicios OPEM, repartidos por toda la geografía andaluza, ofrecen a las mujeres: Información laboral, Cursos de Preformación, Orientación profesional, Técnicas de Búsqueda de Empleo y Orientación para el Autoempleo. Se lleva a cabo desde el año 1998 se ha puesto en marcha el programa Conéctate al empleo, en colaboración con la Consejería de Trabajo e Industria, que ha incorporado a los servicios OPEM módulos de animación a las nuevas tecnologías, ha creado una Guía de Recursos para el Empleo en Internet y un Centro de Recursos dirigido a personas o entidades promotoras de proyectos NOW en Andalucía.

- Programa **MAREP** (1994). Programa de Orientación y Preformación. Promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer. Consiste en un proceso de orientación profesional para las mujeres adultas, cuyos objetivos fueron: propiciar el conocimiento de las personas que configuran el grupo; introducir una actividad, lo suficientemente dinámica, que permita captar, desde el primer día, el modo de trabajar y romper el hielo; poner de manifiesto las experiencias que el alumnado tiene al iniciar el proceso de preformación (Instituto Andaluz de la Mujer, 1994).
- Programa Emprendedoras. Sesiones GAMMA (Grupos de Apoyo y Motivación de Mujeres para el Autoempleo) (1994). Este programa está dentro de la Iniciativa NOW. Las sesiones GAMMA han sido diseñadas para mujeres emprendedoras. Aportan técnicas para afrontar dificultades específicas de las mujeres emprendedoras: el miedo a asumir riesgos y fracasar, la dificultad de financiación, la organización del tiempo, la falta de confianza en sí mismas o en su proyecto (Instituto Andaluz de la Mujer, 1994).
- Programa **GIRA** (1995). Grupos de incorporación y reincorporación a la actividad. Promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer y corporaciones locales. La finalidad del programa consistía en facilitar la definición de un

plan de empleo y formación a las mujeres adultas que se incorporaran al mercado de trabajo o se encuentran en situación de paro prolongado. Los objetivos giran en torno a tres temáticas básicas: desarrollo personal, educativo e inserción laboral. Dirigido a mujeres adultas que se incorporan al mercado de trabajo o se encuentran en situación de desempleo prolongado (Instituto Andaluz de la Mujer, 1995).

- **MABEM** (1995). Módulo de Aprendizaje para la búsqueda de empleo (manual de acción). Este Manual de Acción ha sido escrito para aquellas mujeres que deciden buscar empleo utilizando sus recursos de una forma sistemática. Este Manual quiere ser un instrumento que facilite la búsqueda desde una óptica realista, teniendo en cuenta para ello tanto la situación actual del mercado de trabajo como las características específicas en las mujeres en su camino hacia la incorporación laboral. Cuya finalidad es la de favorecer una reflexión mínima sobre la propia vida profesional y personal, una valoración de la propia situación ante las características del mercado de trabajo y una planificación del camino hacia el empleo (Instituto Andaluz de la Mujer, 1995).
- **Programa ELIGE** (1997). Es un programa de intervención en Orientación Profesional que intenta desarrollar el Plan de Orientación de Andalucía e integrar en su práctica una perspectiva que favorezca la igualdad de oportunidades profesionales ante la elección profesional. Sus principales objetivos son: desarrollar en el alumnado aptitudes que le permitan entender el mundo laboral cada vez más complejo y aprender a situarse en él responsable y autónomamente; facilitar la elección de salidas profesionales y las exigencias y condiciones del entorno laboral (Instituto Andaluz de la Mujer, 1997).
- Programa **UNIVERTECNA**. Tiene por objeto aumentar las posibilidades de acceso al empleo de las mujeres, en este caso de universitarias particularmente de carreras técnicas que encuentran mayores dificultades en el mercado de trabajo. Existen 8 Unidades de Orientación, en colaboración con las Universidades de Almería, Cádiz, Córdoba, Granada, Huelva, Jaén, Málaga y Sevilla, que ofrecen: Orientación laboral; Formación complementaria en idiomas técnicos; Nuevas tecnologías de la información y habilidades sociales; viajes de investigación a países de la U.E. y un Foro de transferencias tecnológicas (Instituto Andaluz de la Mujer, 2000).
- **Servicios VIVEM (Viveros de Empresas de Mujeres)**. El Instituto Andaluz de la Mujer creó estos servicios como estructuras provinciales especializadas en el apoyo y acompañamiento a la iniciativa empresarial de las mujeres andaluzas. Este servicio se ha ampliado con el proyecto Recursos para Emprendedoras realizado con la colaboración de las Asociaciones de Empresarias (Instituto Andaluz de la Mujer, 1997).

Estos servicios ofrecen información, asesoramiento, formación y acompañamiento para la creación y mejora de la actividad empresarial y el fortalecimiento de asociaciones y redes de mujeres empresarias. Actualmente existen 8 Centros VIVEM, uno en cada provincia.

- **Programa OPTIMA (1996).** Promovido por el Instituto Andaluz de la Mujer en colaboración con las centrales sindicales CC.OO. y UGT de Andalucía, este programa tiene como finalidad contribuir a la implementación de una nueva metodología de gestión de los recursos humanos que facilite la incorporación, permanencia y promoción de las mujeres en las empresas tanto públicas como privadas (Instituto Andaluz de la Mujer, 1996).
- **Proyecto MINERVA (1998-2000).** Proyecto que se ha desarrollado en Cádiz. Los objetivos del proyecto son: ofrecer un servicio, en el que se proporcione a las mujeres: información sobre el mercado laboral, sesiones de preformación, talleres de orientación profesional, técnicas de búsqueda de empleo, asesoramiento empresarial y al autoempleo; conseguir a través de los cursos de formación en materias de servicios a la comunidad, que se impartirán, que las mujeres se profesionalicen, en tareas tradicionalmente desempeñadas por ellas; facilitar el acceso al mercado laboral de estas mujeres (<http://www.cadizayto.es/now/minerva.html>)

## CAPÍTULO 4: DISEÑO DE INVESTIGACIÓN

En este capítulo adoptaremos el concepto de diseño de investigación presentado por Kerlinger (1975;214), el cual considera que el diseño estructura la organización de la investigación y que es un esquema global que indica aquello que realizará el investigador, cómo alcanzará los objetivos de la investigación y cómo abordará el problema planteado. Es decir, entendemos el diseño como el conjunto de tareas que llevaremos a cabo para dar respuesta al problema de investigación y que tendrán como elemento central el modo en que se organizan las operaciones dirigidas a la recogida y análisis de datos.

En la medida en que entendemos el estudio de esta investigación como un proceso idiosincrásico en el que se hace necesario, por un lado, estudiar la situación que presentan las mujeres adultas frente al empleo y las demandas de los sectores empresariales y, en especial, aquellos sectores a los que desean acceder estas mujeres; y por otro, atender a los perfiles de empleabilidad más comunes que presenta este colectivo y a los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan los distintos sectores empresariales, pasaremos a determinar cuáles son las necesidades de formación y orientación en relación al estudio comparativo de los perfiles.

Así pues, las metas de nuestra investigación son:

- **Primero:** describir las características y expectativas de la población frente al empleo que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria de Adultos en Sevilla Capital, así como sus necesidades de orientación y formación como población objeto de estudio (Bartolomé, 1995; Buendía, 1997).

- **Segundo:** analizar y definir los perfiles de empleabilidad más comunes entre las mujeres demandantes de empleo y entre los sectores empresariales como empleadores, que Stake (1994) denominaría “estudio de casos colectivos”. Como “estudios de casos” estudiaremos los perfiles de empleabilidad que presentan características comunes entre las mujeres demandantes de empleos, así como los perfiles de empleabilidad femeninos demandados por los diferentes sectores empresariales a los cuales desean insertarse.

Atendiendo a las metas y a los objetivos de investigación formulados y que se presentan a continuación, la investigación tiene, por un lado, un **enfoque de corte cuantitativo**, enmarcándose dentro de lo que se ha denominado “métodos descriptivos” (López-Barajas, López y Pérez, 1985). Para ello se ha utilizado el cuestionario como instrumento de recogida de datos.

Y por otro, un **enfoque cualitativo**, que se encuadra en una “investigación etnográfica” o “método etnográfico” (Wilcox, 1993; Hammersley, 1994; Bisquerra, 1998), ya que según el último autor “*el objetivo consiste en llegar a una comprensión de lo que sucede (...), describir sistemáticamente las características de variables y*

*fenómenos, generar y refinar categorías conceptuales, describir y validar asociaciones entre fenómenos (...)*” (p.226). Se llevará a cabo mediante “estudios de casos” (Stake,1994; Arnal, 1992; Cohen y Lawrence, 1990). Esto implica “*un proceso de indagación caracterizado por el examen detallado, comprensivo, sistemático y en profundidad*” (García, 1991; 67).

En este entramado, son importantes el análisis, comprensión y valoración de los procesos de los propios implicados/as; por tanto, los datos recogidos aportan las características, necesidades formativas y de orientación en el colectivo de mujeres y las demandas de las empresas implicadas. Así pues, se hace necesaria una triangulación metodológica que utilice “perspectivas diversas y múltiples procedimientos” (Pérez Serrano, 1994;81). De ahí que este estudio se haya sustentado en la metodología de tipo “survey” o de encuesta, a través de un cuestionario autoaplicable y de dos entrevistas semi-estructuradas aplicables a las mujeres, por una parte, y a las empresas por otra, que se tratarán en el apartado 4.5.

En el presente capítulo planteamos el proceso de investigación partiendo de la exposición del problema, objetivos de investigación e hipótesis. Posteriormente revisamos elementos como la definición de las poblaciones, selección de las muestras, elaboración y administración de los cuestionarios, planificación y desarrollo de las entrevistas y el análisis de los datos.

#### **4.1 - PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN**

Una vez revisada la literatura sobre el tema que nos ocupa y las motivaciones que nos llevaron a emprender esta investigación, consideramos necesario poner de manifiesto el problema de investigación y los objetivos que pretendemos alcanzar con la realización del presente estudio.

Tal y como planteamos anteriormente, con esta investigación se pretende resolver nuestro **problema de investigación** que es el siguiente:

Desconocimiento que tienen las mujeres del mercado laboral al que desean dirigirse y el desajuste entre el perfil de empleabilidad que ofertan y el perfil femenino que demandan las empresas.

Los **objetivos** planteados en esta investigación son:

##### **1- Objetivos respecto a mujeres:**

- 1.1 – Conocer la situación familiar del colectivo de mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital.
- 1.2 – Conocer su situación laboral actual
- 1.3 – Determinar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres:

- 1.3.1 – Analizar las expectativas frente al empleo que tiene este grupo:
  - a) Identificar a qué ambiente ocupacional se dirigen.
  - b) Identificar qué aspiraciones tienen las mujeres dentro del empleo.
- 1.3.2 – Determinar los niveles de formación y experiencia previa que presentan:
  - a) Formación: reglada, no reglada.
  - b) Experiencia previa.

## **2- Objetivos respecto a empresas**

- 2.1 – Analizar los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas:
  - 2.1.1 – Determinar qué tipo de formación demandan los empresarios a las mujeres (formación reglada o no reglada).
  - 2.1.2 – Determinar qué tipo de experiencia previa demandan.
  - 2.1.3 – Otros requisitos demandados.

## **3- Objetivos respecto a la acción orientadora dirigida a las mujeres**

- 3.1 – Comparar los perfiles ocupacionales más comunes que demandan cada uno de los sectores empresariales a los que se quieren dirigir las mujeres y los perfiles de empleabilidad ofertados por las mismas.
- 3.2 – Determinar las necesidades de Formación que presenta este colectivo.
- 3.3 – Determinar sus necesidades de Orientación.

## 4.2 – CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN E HIPÓTESIS

### 4.2.1 – CUESTIONES DE INVESTIGACIÓN

Como apuntan Goetz y LeCompte (1988), las cuestiones de investigación, a diferencia del propósito o fin de la misma, han de concretarse de la forma más concisa y empírica posible, y así lo pretendemos en este momento al clarificar las cuestiones e hipótesis de esta investigación.

Las **cuestiones concretas de investigación** podemos plantearlas en forma de interrogantes que se responden de la siguiente manera:

#### 4.2.1.1 – Respecto a mujeres

- 1 - ¿Cuáles son las características de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos, demandantes de empleo, en relación a la edad, situación familiar, situación laboral?
- 2 - ¿Las expectativas de las mujeres frente al empleo varían en función de sus edades?
- 3 - ¿Presentan las mujeres necesidades diferentes de orientación ocupacional según las edades?
- 4 - ¿Estas características (edad, situación familiar, situación laboral) afectan al perfil de empleabilidad de las mujeres?

#### 4.2.1.2 – Respecto a empresas

- 1 - ¿Qué características presentan las empresas de los distintos sectores empresariales?
- 2 - ¿Qué tipo de perfiles demandan las empresas de los distintos sectores empresariales?

#### 4.2.1.3 – Respecto a la comparación de los datos

- 1 - ¿Las características de acceso a las empresas de los distintos sectores empresariales tienen relación con las que presentan las mujeres?
- 2 - ¿Cuáles son los aspectos que coinciden y difieren entre los perfiles de empleabilidad que demandan las empresas del sector privado y los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres?

#### 4.2.2 – HIPÓTESIS

Con el fin de delimitar de forma clara nuestros propósitos y determinar el tipo de análisis e interpretación que se va a realizar, enumeramos las hipótesis de investigación:

**Hipótesis nº 1:** Existe relación entre la edad de las mujeres y su situación laboral – trabaja fuera de casa o no trabajan fuera de casa -.

**Hipótesis nº 2:** Existe relación entre la situación familiar en la que se encuentran las mujeres y su situación laboral – trabaja fuera de casa o no trabaja fuera de casa -.

**Hipótesis nº 3:** Existe relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres y sus edades.

**Hipótesis nº 4:** Existe relación entre las necesidades de orientación ocupacional y la edad que presentan las mujeres.

**Hipótesis nº 5:** Existe relación entre el perfil de empleabilidad femenino y el perfil de empleabilidad que demandan las empresas.

**Hipótesis nº 6:** Existe relación entre el tipo de empresa existente en los distintos sectores empresariales de Sevilla y el tipo de empresa que demandan las mujeres.

### 4.3 - VARIABLES OBJETO DE ESTUDIO

Si se afronta el estudio de la realidad que presentan las mujeres (Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria de Adultos) frente al empleo, los perfiles de empleabilidad que ofertan éstas, así como los perfiles de empleabilidad femeninos demandados por las empresas, a través de un estudio descriptivo y de caso, supone realizar un análisis detallado de sus variables y de las interrelaciones que existen entre ellas y su ámbito o contexto, llegando “*mediante un proceso de síntesis a la búsqueda del significado y la toma de decisiones sobre los casos*” (Arnal,1992; 207). De ahí, que una de las principales tareas sea definir las variables. Identificamos dos bloques dimensionales: variables referidas al perfil de empleabilidad de las mujeres y al perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas.

#### 4.3.1 – VARIABLES REFERIDAS AL PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

Entendemos esta variable como las características frente al empleo que presentan las mujeres, teniendo en cuenta la tipología de “oportunidades de mercado” (Torns et al., 1995): muy buenas oportunidades de mercado, buenas oportunidades de mercado, regulares oportunidades de mercado, malas y muy malas oportunidades de mercado.

##### 1 - Edad de las mujeres.

Con esta variable pretendemos identificar la edad de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital.

Para establecer los grupos de edades nos apoyamos en lo establecido por:

- El Informe “Estado y Situación de la Educación de Adultos en Andalucía” (Junta de Andalucía), basado en el Plan Mundial de Alfabetización (PMA) que recoge la UNESCO.
- El artículo 26 del Decreto 156/1997, 10 de junio, donde se regula la Formación Básica en Educación de Adultos, indica que la edad de acceso a esta formación es ser mayor de 18 años.
- Y los tramos de edad utilizados por Torns et al. (1995).

Sobre la base de estas tres propuestas, hemos considerado oportuno establecer los siguientes tramos de edad: 18-24, 25-34, 35-44, más de 45 años.

## **2 – Niveles de Formación instrumental de la Educación de Adultos que cursan las mujeres.**

La formación básica en Educación de Adultos establece tres niveles de formación:

Sección 1: nivel de formación inicial de base. Se organiza en dos ciclos:

- Alfabetización
- Neolectores

Sección 2: nivel de formación de base. Se organiza en dos años.

Sección 3: nivel de Educación Secundaria Obligatoria. Se organiza en dos años (Decreto 156/1997, de 10 de junio).

En nuestra investigación se ha trabajado con las secciones 2 y 3.

### **3 - Situación Personal/Familiar actual**

Con la ayuda de esta tercera variable, pretendemos saber el **estado civil** del colectivo de mujeres, el **tiempo** que lleva en esta determinada situación, así como el **número de hijos/as** que tienen. Esta variable la componen las siguientes sub-variables:

#### **3.1 - Estado Civil:**

- Soltera
- Casada
- Otras situaciones: separada, viuda ...

#### **3.2 - Tiempo**

#### **3.3 - Atenciones familiares**

- N° de hijos/as

#### **3.4 - Características personales, físicas**

### **4 - Situación Laboral actual**

El objetivo de esta variable es conocer la “**situación laboral actual**”, que se refiere a las siguientes situaciones posibles (subvariables):

#### **4.1- No trabaja fuera de casa:**

- Tiempo
- N° de empleos desempeñados anteriormente: ninguno, un empleo, dos empleos, más de dos empleos
- Edad en la que ha desempeñado estos trabajos
- Motivos por los que no trabaja fuera de casa

#### **4.2- Trabaja fuera de casa:**

- N° de empleos desempeñados: ninguno, un empleo, dos empleos, más de dos empleos
- Tipo de empleo: autónomo o por cuenta ajena; tipo de actividad.
- Tipo de empleo por familias profesionales: administración y oficinas, comercio, información y manifestaciones artísticas,

sanidad, servicios a la comunidad y personas, turismo y hostelería, artesanía.

- Tiempo dedicado a cada uno de ellos.
- Características del puesto de trabajo: tipo de contrato, jornada laboral.
- Edad en la que ha desempeñado estos trabajos.

#### **5- Experiencia laboral previa:**

- Actividad económica
- Nivel de cualificación desempeñado en el puesto de trabajo
- Tiempo de experiencia previa
- Tiempo de inactividad y/o desempleo
- Duración de la búsqueda de empleo
- Motivo de abandono del empleo
- Reincorporación al mercado de trabajo

#### **6 - Expectativas frente al empleo**

Para *determinar cuáles son las expectativas frente al empleo que tiene la población de mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital*, nos apoyamos en dos sub-variables con sus respectivos indicadores:

##### **6.1 – Ambiente Ocupacional:**

###### **6.1.1 - Trabaja fuera de casa: Tipos de empleo**

6.1.1.1- Niveles de Estudio

6.1.1.2- Familias profesionales

###### **6.1.2 - No trabaja fuera de casa: Tipos de empleo**

6.1.2.1 - Niveles de Estudios (Graduado en Educación Secundaria; Bachiller; Estudios Medios Universitarios; Estudios Superiores Universitarios; C. Formativo grado medio; C. Formativo grado superior).

6.1.2.2 - Familias profesionales. La clasificación de las familias profesionales es de elaboración propia extraída de las siguientes fuentes originales: Observatorio Ocupacional (1995), BOE nº 120, Fichas para la Orientación Profesional (2ª edición)- ver Plan de Codificación en anexo nº 4-.

**6.1.3 -Funciones del puesto de trabajo:** manuales y físicas; que requieran esfuerzo intelectual y libertad para tomar decisiones y actuar; normas fijas para desarrollar una tarea; atender al público; hacer todos los días las mismas tareas; tener iniciativa propia para realizar las tareas.

**6.1.4 - Tipo de jornada**

**6.2 - Aspiraciones**

**6.2.1 - No trabaja fuera de casa: Categoría profesional**

**6.2.2 - Trabaja fuera de casa: Categoría profesional**

**6.2.3 - Disposición para empezar a trabajar**

**6.2.4 - Disposición para aumentar la formación**

**6.2.5- Disponibilidad real de tiempo**

**6.2.6- Autoestima/motivación**

**7 - Necesidades de Orientación Ocupacional**

Entendemos esta variable como las carencias de Orientación y Formación Ocupacional que puede presentar el colectivo de mujeres respecto a la información sobre la evaluación de las ocupaciones; el conocimiento sobre formación para una ocupación e información de estudios y conocimientos sobre las exigencias de formación permanente y de reciclaje; el conocimiento sobre su potencial ocupacional y conocimiento de sí mismos.

Para la formulación de estas “subvariables”, dentro de la variable en cuestión, se ha tenido en cuenta la aportación de Montané (1993) que apunta que la información es el inicio para la orientación en la ocupación, y así se define:

- 7.1 -Necesidades de información: Ofertas de empleo para acudir a distintos lugares.**
- 7.2 -Necesidades de información: Ofertas de empleo para consultar diversos documentos.**
- 7.3 -Necesidades de información: exigencias del mercado de trabajo.**
- 7.4 -Conocimiento de las estrategias de inserción.**
- 7.5 -Conocimiento sobre la evaluación de las ocupaciones (tipo de información).**
- 7.6 -Conocimiento sobre formación e información (requisitos para acceder al puesto de trabajo).**
- 7.7 -Posibilidades de formación e información sobre estudios (posesión de información sobre los estudios que necesita).**
- 7.8 -Conocimiento sobre autoestima ocupacional (conseguir la formación que necesitas).**
- 7.9 -Conocimiento sobre autoestima ocupacional (encontrar el puesto de trabajo que deseas).**

**7.10 -Conocimiento sobre autoestima ocupacional (tiempo que necesita para empezar a buscar un trabajo).**

**8 – Lugar de Residencia**

Distritos de Sevilla Capital (Casco Antiguo, Macarena, Nervión, Este, Sur, Triana).

A continuación se presenta la tabla-resumen nº 10 con la distribución de las variables y subvariables referidas a las mujeres.

## VARIABLES REFERIDAS AL PERFIL DE EMPLEABILIDAD DE LAS MUJERES

VARIABLES	SUBVARIABLES
<b>NIVELES EDUCATIVOS</b>	- Formación de Base - Educación Secundaria de Adultos
<b>EDAD</b>	-18-24 - 25-34 - 35-44 - Más de 45 años.
<b>SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR</b>	- Estado civil. - Tiempo estado civil. - Atenciones familiares. - Características personales/físicas.
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	-Desempleada: tiempo, nº de empleos, edad primer empleo, edad segundo empleo, motivos. - Empleada: nº de empleo, tipo de empleo, tiempo, contrato, jornada laboral, edad.
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	- Actividad económica. - Nivel de cualificación desempeñado. - Tiempo de experiencia previa. -Tiempo de inactividad y/o desempleo. - Duración de la búsqueda. - Motivo de abandono. - Reincorporación.
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	- Empleada: Aspiración a un empleo mejor. Tipo de empleo. Niveles de estudios. Familias profesionales. Funciones del puesto de trabajo. Tipo de jornada. - Desempleada: Tipo de empleo. Niveles de estudio. Familias profesionales. Funciones del puesto de trabajo. Situaciones. Tipo de jornada.
<b>ASPIRACIONES</b>	- Empleada. - Desempleada. - Categoría profesional. - Disposición para aumentar la formación. - Disposición para empezar a trabajar. - Disponibilidad real de tiempo. - Autoestima/motivación.
<b>NECESIDADES DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL</b>	- Necesidades de información sobre ofertas: lugares. - Necesidades de información ofertas: consulta documentos. - Necesidades información exigencias de mercado de trabajo. - Conocimiento de tareas. - Conocimiento de estrategias de inserción. - Conocimiento de evaluación de las ocupaciones. - Conocimiento formación e información. - Posibilidades de formación e información de estudios. - Conocimiento autoestima ocupacional para conseguir la formación. - Conocimiento autoestima ocupacional para encontrar el empleo. - Conocimiento autoestima ocupacional: tiempo que necesita.
<b>LUGARES DE RESIDENCIA</b>	- Distritos donde están ubicados los centros.

Tabla nº10: Distribución de variables estudiadas referidas al perfil de empleabilidad de las mujeres.

### **4.3.2 – VARIABLES REFERIDAS AL PERFIL DE EMPLEABILIDAD QUE DEMANDAN LOS SEIS SECTORES EMPRESARIALES.**

Este conjunto de variables se refiere a las características y requisitos ocupacionales que deben cumplir las demandantes de empleo de acuerdo a las exigidas en el puesto de trabajo ofertado, así como el tipo de formación (teórica-práctica) relacionada con la categoría profesional de empleo dentro de los sectores empresariales: comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo, artesanía.

#### **1- Variables en relación a las características de la empresa:**

- Actividad de la empresa
- Nº de empleos que genera la empresa
- Nº de mujeres que trabajan en la empresa

#### **2- Variables en relación a la situación personal/familiar:**

- edad
- atenciones familiares
- características personales, físicas ...
- lugar de residencia

#### **3- Variables en relación a la formación requerida para desempeñar un puesto de trabajo:**

- Formación Reglada: Graduado en Educación Secundaria, Bachiller, Módulos grado medio/superior, estudios universitarios medios, estudios universitarios superiores.
- Formación no reglada: cursos de formación ocupacional, cursos de idiomas, cursos de informática, otros.

#### **4- Variables en relación a la experiencia laboral previa:**

- actividad económica desempeñada
- nivel de cualificación desempeñado en relación al puesto de trabajo
- tiempo de experiencia previa
- tiempo de inactividad y/o desempleo
- tiempo de búsqueda de empleo
- motivos de abandono del empleo
- reincorporación al mercado de trabajo.

#### **5- Variables en relación a las expectativas frente al empleo demandadas:**

- categoría profesional
- funciones del puesto de trabajo a desempeñar
- disponibilidad de tiempo
- disponibilidad para aumentar su formación
- jornada laboral
- relación laboral
- motivación

El resumen de la distribución de variables referidas al perfil de empleabilidad, que demandan los seis sectores empresariales, se presenta en la siguiente tabla n° 11:

**VARIABLES REFERIDAS AL PERFIL DE EMPLEABILIDAD QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS**

<b>VARIABLES</b>	<b>SUB-VARIABLES</b>
<b>TIPO DE EMPRESA</b>	Actividad de la empresa. N° de empleos que ofrece la empresa. N° de mujeres.
<b>SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR</b>	Edad. Atenciones familiares. Características personales, físicas... Lugar de residencia.
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	Formación reglada. Formación no reglada.
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Actividad económica desempeñada. Nivel de cualificación desempeñado. Tiempo de experiencia previa. Tiempo de inactividad y/o desempleo. Tiempo de búsqueda de empleo. Motivos de abandono del empleo. Reincorporación en el mercado de trabajo.
<b>EXPECTATIVAS FRENTE AL EMPLEO DEMANDADAS</b>	Categoría profesional. Funciones del puesto de trabajo a desempeñar. Disponibilidad para aumentar su formación. Jornada laboral. Relación laboral. Motivación.

Tabla n° 11: Distribución de variables referidas al perfil de empleabilidad que demandan las empresas.

## 4.4 – POBLACIONES Y MUESTRAS DEL ESTUDIO

Las poblaciones empleadas para este estudio se enmarcan en dos grupos bien diferenciados: por un lado, las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a los Institutos de Educación Secundaria en Sevilla Capital; por otro, pequeñas, medianas y grandes empresas de Sevilla vinculadas a seis Sectores Empresariales (Comercio, Hostelería, Sanidad, Servicios a la Comunidad y Personales, Administrativo y Artesanía).

### 4.4.1 – POBLACIONES

#### 4.4.1.1 - Delimitación de la población objeto de estudio

Como quedó reflejado anteriormente, la población objeto de nuestro estudio la constituye:

##### 4.4.1.1.1 – Las Mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a los Institutos de Educación Secundaria de Adultos en Sevilla Capital.

Esta población se divide en:

- Mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos ubicados en los seis distritos de Sevilla Capital (Casco Antiguo, Macarena, Nervión, Este, Sur y Triana), estudiantes del nivel de formación de Base.
- Mujeres que asisten a los Institutos de Educación Secundaria de Sevilla Capital, correspondiente al nivel de Educación Secundaria de Adultos.

A partir de estos momentos, sólo explicitaremos los términos mujeres del CEA (Centro de Educación de Adultos) y mujeres de la ESA (Educación Secundaria de Adultos), con la intención de hacer la lectura del presente trabajo más fluida.

Por tanto, se ha trabajado con las mujeres que se encuentran estudiando dentro del proceso educativo de los CEA y ESA, de los seis Distritos Municipales de Sevilla Capital.

Para el conocimiento de la población, los datos relativos a las dos poblaciones: teléfonos, direcciones, número de alumnado de los Centros, fueron facilitados por la Jefa Provincial del Programa de Educación de Personas Adultas de la Delegación de Educación y Ciencia de Sevilla, tras solicitarlo por escrito. A continuación, presentamos la composición de la población de mujeres objeto de nuestro estudio, distribuidas por centros (Tabla nº 12).

CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS	CENTROS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS (I.E.S.)
21 centros	7 centros
1.072 mujeres	357 mujeres

Tabla nº 12 : Número total de CEA y ESA y alumnado..

#### 4.4.1.1.2 – Pequeñas, medianas y grandes empresas de sectores empresariales.

El segundo grupo, al que aludíamos anteriormente, corresponde a la población de empresas objeto de nuestro estudio y constituida por las pequeñas, medianas y grandes empresas privadas de Sevilla de seis Sectores Empresariales, a los que se dirigen las mujeres como demandantes de empleo. Estos Sectores Empresariales son: comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo y artesanía; población que corresponde al Ranking de las 1000 empresas mejores de Andalucía, extraídas de la Revista “Andalucía Económica” (1999) - Tabla nº 13-.

PEQUEÑAS EMPRESAS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS
60	53	34

Tabla nº 13: Número de pequeñas, medianas y grandes empresas de Sevilla Capital.

#### 4.4.1.2 – Configuración de la muestra

La selección de la muestra supone un intento de alcanzar un objetivo básico que es la representatividad. Si la población es un conjunto de individuos y la muestra un subconjunto extraído de ella, una muestra representativa será aquella que posea características semejantes a la población.

Teniendo en cuenta lo expuesto anteriormente, pasamos a describir los procedimientos utilizados para seleccionar la muestra respecto a:

- Población de adultas que asisten a los CEA y ESA.
- Estudios de casos "perfiles de empleabilidad".
- Pequeñas, medianas y grandes empresas de Sevilla Capital.

##### 4.4.1.2.1 – Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de mujeres.

Para hallar la muestra de mujeres **que asisten a los Centros de Educación de Adultos y Educación Secundaria para Adultos** en Sevilla Capital con una población finita de 1.429 (1.072 mujeres de C.E.A. y 357 de E.S.A.), aplicamos la siguiente fórmula

$$n = \frac{N Z^2 \alpha / 2 \Pi ( 1-\Pi )}{( N-1 ) E^2 + Z^2 \alpha / 2 \Pi ( 1-\Pi )}$$

Resulta una muestra representativa de **356**, de la que corresponde 267 a los C.E.A. y 89 a la E.S.A.

Esta muestra de investigación se ha seleccionado utilizando un muestreo **estratificado proporcional** (Cohen y Lawrence, 1990) en una primera etapa, y un muestreo **por conglomerado** en una segunda etapa.

Antes de proceder a la selección de la muestra, se determinarán decisiones basadas en los siguientes criterios:

- **Primera etapa, para aplicar un muestreo estratificado proporcional (3/1).**

- Los estratos son:

- Niveles Educativos: Educación Adultos, Formación de Base, Educación Secundaria: Educación Secundaria de Adultos.

- Criterios de selección:

- Se ha seleccionado proporcionalmente un Instituto de Educación Secundaria de Adultos (total 7 centros de ESA) por cada tres Centros de Educación de Adultos (total 21 CEA).

La muestra resulta ser: 7 centros de ESA.

- **Segunda etapa, para llevar a cabo el “muestreo por conglomerado”, se procedió a aplicar los siguientes criterios:**

- Selección de Centros de Educación de Adultos por Distritos de Sevilla Capital: seleccionamos un Centro de E.A. por cada uno de los seis distritos municipales de Sevilla Capital (Casco Antiguo, Macarena, Nervión, Este, Sur, Triana); resulta un total de 6 Centros de E.A.

- Selección de los Centros de Educación de Adultos por ratio: seleccionamos el Centro con la ratio más alta de cada Distrito.

- Selección de niveles educativos de los Centros de Educación de Adultos. Se procedió a seleccionar sólo el Nivel de Formación de Base, éste es el último nivel para la obtención del Graduado Escolar. Aclaremos que el primer Nivel de Formación Inicial de Base,

clasificado en dos Ciclos: Alfabetización y Neolectores, es descartado debido a que el alumnado no presentaba un nivel de escritura y de lectura suficiente para responder un cuestionario de esta índole. A pesar de que el Decreto 156/1997, por el que se regula la Formación Básica en Educación de Adultos, establece dos años por nivel, encontramos que en las aulas correspondientes al Nivel de Formación de Base los niveles estaban mezclados.

Tomadas estas consideraciones sobre el tamaño y características de la población, presentamos en la tabla nº 14 la muestra que se ha obtenido para nuestro estudio:

<b>MUESTRA REPRESENTATIVA</b>		
<b>CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS SELECCIONADOS POR DISTRITO</b>	<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>Nº DE MUJERES</b>
“M <sup>a</sup> INMACULADA” (CASCO ANTIGUO)	FORMACIÓN DE BASE	44
“SAN DIEGO - LOS CARTEROS” (MACARENA)	FORMACIÓN DE BASE	44
“S. JUAN DE LA CRUZ” (NERVIÓN)	FORMACIÓN DE BASE	47
“JUAN XXIII” (ESTE)	FORMACIÓN DE BASE	44
“SAN BERNARDO” (SUR)	FORMACIÓN DE BASE	44
“TRIANA” (TRIANA)	FORMACIÓN DE BASE	44
		267
<b>CENTROS DE EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS</b>	<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>Nº DE MUJERES</b>
I.E.S. MARTÍNEZ MONTAÑÉS	E.S.A.	17
I.E.S. PUNTA DEL VERDE	E.S.A.	12
I.E.S. LOS VIVEROS	E.S.A.	12
I.E.S. VELÁZQUEZ	E.S.A.	12
I.E.S. BÉCQUER	E.S.A.	12
I.E.S. SAN ISIDORO	E.S.A.	12
I.E.S. MURILLO	E.S.A.	12
		89

Tabla nº 14: Distribución de la muestra: nombres y número de centros EA y ESA de Sevilla Capital por nivel educativo y número de mujeres.

#### **4.4.1.2.2 – Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de estudio de caso "perfiles femeninos".**

Teniendo en cuenta la muestra de mujeres expuesta anteriormente, se procedió a seleccionar un caso por cada uno de los perfiles de empleo “típicos”. Para ello hemos utilizado dos criterios principales:

- a) mujeres que optan por cada uno de los sectores empresariales (comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo, artesanía).

**CAPÍTULO 4**

b) mujeres que desean acceder a categorías profesionales de mayor y menor cualificación en el puesto de trabajo de cada uno de los sectores empresariales.

c) edad.

d) nivel de estudios que cursan: Formación de Base y Educación Secundaria de Adultos.

Los criterios a, b y c se han utilizado intencionadamente ya que las mujeres que nos interesaban para el estudio no se encontraban en el centro por el alto índice de absentismo.

Por consiguiente, la muestra de estudio de casos para analizar los perfiles de mujeres, ha dado como resultado un total de doce casos que responden a un perfil de empleo típico femenino vinculado a cada uno de los seis sectores empresariales anteriormente citados y a dos categorías (mayor y menor cualificación) por cada ocupación en los sectores a los que quieren dirigirse. La tabla nº 15 presenta la muestra representativa del estudio de casos de mujeres.

<b>MUESTRA DEL ESTUDIO DE CASOS DE LOS PERFILES FEMENINOS</b>					
<b>SECTOR EMPRESARIAL</b>	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>CENTRO</b>	<b>NIVEL EDUCATIVO</b>	<b>EDAD</b>	<b>CASOS FEMENINOS</b>
<b>COMERCIO</b>	<b>Jefa d comercio</b>	IES M.Montañés	E.S.A.	21	Caso 1
	<b>Dependiente</b>	IES Bécquer	E.S.A.	23	Caso 2
<b>HOSTELERÍA</b>	<b>Relaciones Públicas</b>	IES M.Montañés	E.S.A.	21	Caso 3
	<b>Turismo</b>	IES M.Montañés	E.S.A.	22	Caso 4
<b>SANIDAD</b>	<b>Aux. Clínica</b>	IES Bécquer	E.S.A.	24	Caso 5
	<b>Ats / Enfermera</b>	IES M.Montañés	E.S.A.	45	Caso 6
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES</b>	<b>Jardín d Infancia</b>	C.E.A. S. J. de la Cruz	F.B.	19	Caso 7
	<b>Peluquería</b>	I.E.S. Bécquer	E.S.A.	45	Caso 8
<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>Aux. Administrat.</b>	C.E.A. S.J. De la Cruz	F.B.	46	Caso 9
	<b>Administrativo</b>	I.E.S. M.Montañés	E.S.A.	25	Caso 10
<b>ARTESANÍA</b>	<b>Costurera</b>	C.E.A.S.J. De la Cruz	F.B.	50	Caso 11
	<b>Diseñadora</b>	C.E.A.S.J. De la Cruz	F.B.	52	Caso 12

Tabla nº 15: Casos de perfiles femeninos por: sector empresarial y categoría profesional y su ubicación en centros, nivel de estudio, edad de las mujeres.

#### 4.4.1.2.3 – Procedimiento utilizado para seleccionar la muestra de empresas.

La muestra aceptada de empresas privadas de Sevilla Capital se ha seleccionado utilizando un “procedimiento aleatorio”. Se han extraído diecinueve empresas de la Revista “Andalucía Económica” (1999). Para ello nos hemos apoyado en los siguientes criterios previos de selección con el fin de configurarla:

**- Selección de empresas por Sectores Empresariales:**

seleccionamos de una a tres empresas por cada uno de los seis Sectores Empresariales (comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo, artesanía).

**- Selección de empresas por la importancia económica de las PYMES.** Para ello recurrimos a la definición oficial de PYME adoptada por la Unión Europea (5º Informe Anual 1997 – que puede encontrarse en la Recomendación de la Comisión de 3 de abril de 1996 (DOC C (96) 261 final). Esta definición responde al nº de trabajadores/as, entre otras características, y son clasificadas en pequeñas, medianas y grandes empresas. Teniendo en cuenta estas categorías seleccionamos al menos una empresa de cada uno de los tipos.

**- Selección de las empresas por Categorías profesionales en la ocupación.**

Se han seleccionado dos categorías profesionales (mayor y menor cualificación) en la ocupación, dentro de cada sector empresarial.

Hemos asignado a cada empresa un número para así mantener la confidencialidad solicitada por los directivos, por lo tanto, a partir de estos momentos, sólo señalamos esta clasificación en las descripciones.

El resultado de la muestra de empresas seleccionada se presenta en la tabla n° 16.

<b>MUESTRA REPRESENTATIVA DE EMPRESAS</b>			
<b>SECTORES EMPRESARIALES</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>GRANDES EMPRESAS</b>	<b>PEQUEÑAS MEDIANAS EMPRESAS</b> <b>Y</b>
<b>COMERCIO</b>	<b>Jefa de ventas</b>	Empresa 1	Empresa 10
	<b>Dependiente</b>	Empresa 2	
<b>HOSTELERÍA</b>	<b>Recepcionista</b>	Empresa 3	Empresa 11
	<b>Relaciones públicas</b>	Empresa 4	
<b>SANIDAD</b>	<b>Ats/Enfermera</b>	Empresa 5	Empresa 12
	<b>Aux. clínica</b>	Empresa 6	Empresa 13
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES</b>	<b>Peluquería</b>		Empresa 14
	<b>Puericultura</b>		Empresa 15
			----- Empresa 16 Empresa 17
<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>Administrativo</b>	Empresa 7	Empresa 18
	<b>Aux. administrativo</b>	Empresa 8	
<b>ARTESANÍA</b>	<b>Diseñadora</b>	Empresa 9	Empresa 19
	<b>Costurera</b>		

Tabla n° 16: Muestra representativa de las pequeñas, medianas y grandes empresas distribuidas por sectores empresariales y categorías profesionales.

## 4.5 - PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE RECOGIDA DE DATOS

Los datos que se recogen en la presente investigación son de dos tipos:

+ **Datos cuantitativos:** respuestas de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos de Sevilla Capital y a los Institutos de Educación Secundaria (Educación Secundaria de Adultos) al cuestionario que contempla parte de las variables objeto de estudio presentadas en el punto 4.3.

+ **Datos cualitativos:** opiniones recogidas en las entrevistas, por una parte, de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos de Sevilla Capital y a los Institutos de Educación Secundaria (Educación Secundaria de Adultos); y por otra, de los Jefes de los Departamentos de Recursos Humanos o de Personal de las empresas privadas de cada uno de los Sectores Empresariales seleccionados (Comercio, Hostelería, Sanidad, Servicios a la Comunidad y personales, Administrativo y Artesanía). Estas opiniones están relacionadas con las variables vinculadas al estudio de perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas y al de los perfiles de empleabilidad que ofertan las mujeres – estudios de casos - .

Con el objeto de describir, conocer y determinar la situación de las mujeres frente al empleo y analizar los perfiles de empleabilidad que presentan y los que demandan las distintas empresas, los datos descriptivos y el estudio de casos se presentan como los métodos más adecuados. Todo ello nos ha exigido hacer uso de técnicas de recogida de datos que tengan en cuenta las características, expectativas, necesidades de las mujeres, perfiles ofertados por ellas y perfiles femeninos demandados por las empresas. Las técnicas utilizadas han sido **cuestionario y entrevistas estructuradas**.

Todo ello ha implicado un proceso de elaboración de los instrumentos, partiendo de las variables objeto de este estudio, hasta la concreción de la validez y fiabilidad de los mismos.

### 4.5.1 – CUESTIONARIO

El cuestionario supone uno de los instrumentos básicos para la obtención de datos en relación a los objetivos del estudio. Estos datos hacen referencia al análisis situacional y de necesidades que presentan las mujeres frente al empleo aplicado a las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos.

Las razones por las que hemos elegido el cuestionario se basan, fundamentalmente, en que permite: por una parte, recoger de una forma cómoda, sistemática y ordenada toda la información necesaria y relevante acerca de las variables objeto de estudio; y por otra, recoger información mediante preguntas sobre un grupo

numeroso de sujetos, como es nuestro caso. (López-Barajas, 1985; Arnau et al., 1990; Colás, 1993).

Para la elaboración del cuestionario hemos tomado en cuenta los objetivos y las variables objeto de estudio, considerando que las cuestiones formuladas sean representativas del contenido y tengan sentido para los encuestados/as. Para ello, el investigador/a deberá redactar minuciosamente los ítems, así como seleccionar preguntas que recojan los aspectos fundamentales (Del Rincón, 1995). Teniendo presente estos parámetros, la utilización del cuestionario garantiza la recogida de información objetiva, ya que dos personas que apliquen el mismo cuestionario al mismo encuestado obtendrán la misma información (Manzano y otros, 1996).

#### **4.5.1.1. – Validez y fiabilidad del cuestionario**

Para la **elaboración del instrumento de recogida de datos** hemos seguido los siguientes pasos:

- a) Partiendo de la revisión teórica realizada, de la descripción de las variables a analizar en nuestro estudio, de nuestra reflexión previa sobre la temática de estudio y el problema que pretendemos estudiar, confeccionamos la tabla nº 17, en la que se muestra la distribución de las variables, subvariables e indicadores que se estudian a través del cuestionario.
- b) Atendemos, por una parte, al cuestionario elaborado por nosotros para la investigación piloto finalizada en 1997, cuyo título es “Estudio descriptivo de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos: situación frente al empleo y necesidades de Orientación y Formación”, para el que se adoptó una serie de decisiones de acuerdo a los pasos y cuestiones básicas que recomiendan Cohen y Manion (1980;106); Bisquerra (1989;103) y Fox (1980; 610); y por otra, utilizamos la VALIDEZ, basada en los procedimientos establecidos por las “Normas sobre Test y Manuales Educativos y Psicológicos”, aprobados por “The American Psychological Association” (APA) (1976). Así se aplicó la VALIDEZ de CONTENIDO y VALIDEZ FACIAL o APARENTE (Martínez, 1995).
- c) Finalmente, elaboramos un boceto del cuestionario basado en la aplicación anterior, procediendo posteriormente a su VALIDACIÓN. Para ello administramos el cuestionario a un grupo de 30 mujeres del Centro de Educación de Adultos “S. Juan de la Cruz” de Sevilla Capital y a un grupo de 15 mujeres que asistían a la Educación Secundaria de Adultos en el Instituto de Educación Secundaria “G.A. Bécquer”, también de Sevilla Capital.

Por tanto, se tiene en consideración la revisión y el análisis de los ítems del cuestionario una vez realizada la validación, en relación a los siguientes aspectos: contenido, enunciado de las preguntas, opciones de respuestas y estructuras de las mismas, así como todas aquellas sugerencias y modificaciones que durante su aplicación se fueron aplicando. Elaboramos el cuestionario definitivo a través del cual se han recogido datos para el presente estudio, de lo que resultó un cuestionario de 37 ítems (ver anexo nº 1).

#### **4.5.1.2 – Descripción del cuestionario**

Un pilar importante en la recogida de datos de la presente investigación, como hemos comentado anteriormente, es el cuestionario que consta de 37 ítems (ver anexo nº 1). Los tipos de respuestas que se recogen en los ítems son de opción múltiple.

Su importancia radica en describir cuáles son las características de la población de mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos.

Así pues, de acuerdo con esa finalidad, el cuerpo del cuestionario responde a dos partes que recogen las siguientes dimensiones:

##### **A) Datos de identificación de la población** cuyas variables son:

- Edad de las mujeres.
- Niveles de formación instrumental de la Educación de Adultos.
- Situación familiar.
- Situación laboral actual.

##### **B) Datos más específicos de la investigación relacionados con los objetivos:**

- Expectativas de las mujeres frente al empleo.
- Expectativas de formación.
- Necesidades de Orientación Ocupacional.
- Necesidades de formación.

En la siguiente tabla nº 17 hacemos una síntesis descriptiva de las partes de las que consta el cuestionario, así como de las variables que comprenden cada una de ellas y de los ítems.

<b>DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA POBLACIÓN</b>	
<b>Item 1</b>	NIVELES EDUCATIVOS (V1)
<b>Item 2</b>	EDAD (V2)
<b>SITUACIÓN FAMILIAR ACTUAL</b> <b>Items 3, 4, 5</b>	-ESTADO CIVIL (V3) -TIEMPO DEL ESTADO CIVIL (V3) -Nº DE HIJOS/AS (V3)
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b> <b>Items 6, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17,18</b>	-DESEMPLEADA/EMPLEADA (V4) -TIEMPO DESEMPLEADA (V4) -Nº DE EMPLEOS (V4) -DESEMPLEADA/EDAD (V4) -EMPLEADA/EDAD (V4) -DESEMPLEADA/MOTIVOS (V4) -EMPLEADA/TIPO (V4) -EMPLEADA/TIPO/FAMILIAS PROFESIONALES (V4) -EMPLEADA/TIEMPO (V4) -EMPLEADA/CARACTERÍSTICAS (V4)
<b>DATOS MÁS ESPECÍFICOS DE LA INVESTIGACIÓN RELACIONADOS CON LOS OBJETIVOS</b>	
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b> <b>Items 19,13,22,23,24,25,26</b>	-NIVELES EDUCATIVOS/ EMPLEADA/ FAMILIAS PROFESIONALES (V5) -NIVELES EDUCATIVOS/ DESEMPLEADA/ FAMILIAS PROFESIONALES (V5) -FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V5) -TIPO DE JORNADA (V5)
<b>ASPIRACIONES</b> <b>Items 20,21,12,27</b>	-EMPLEADA/ ASPIRACIONES/ CATEGORÍA PROFESIONAL (V6) -DESEMPLEADA/ ASPIRACIONES/ CATEGORÍA PROFESIONAL (V6) -DISPOSICIÓN A EMPEZAR A TRABAJAR (V6) -DISPOSICIÓN AUMENTAR TU FORMACIÓN (V6)
<b>NECESIDADES DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL</b> <b>Items 28 al 37</b>	-INFORMACIÓN SOBRE DÓNDE ACUDIR PARA BUSCAR OFERTAS DE EMPLEO (V7) -INFORMACIÓN SOBRE DÓNDE CONSULTAR DOCUMENTOS PARA BUSCAR OFERTAS DE EMPLEO (V7) -INFORMACIÓN SOBRE EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V7) -CONOCIMIENTO SOBRE ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN (V7) -CONOCIMIENTO SOBRE EVALUACIÓN DE LAS OCUPACIONES (V7) -CONOCIMIENTO SOBRE FORMACIÓN E INFORMACIÓN (V7) -POSIBILIDADES DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE ESTUDIOS (V7) -CONOCIMIENTO SOBRE AUTOESTIMA OCUPACIONAL (V7)
<b>LUGARES DE RESIDENCIA</b>	-DISTRIBUCIÓN DE CENTROS POR DISTRITOS DE SEVILLA CAPITAL (V8)

Tabla nº 17: Variables e indicadores objeto de estudio a través del cuestionario

#### 4.5.1.3. - Administración y temporalización del cuestionario

La acotación temporal establecida para la recogida de datos a través del cuestionario ha comprendido el período de meses que comprende desde el último trimestre de 1999 hasta el mes de abril de 2000.

De cara a la administración de los cuestionarios, hemos preferido tener presente al redactarlos la apariencia de los mismos (tamaño, formato, etc) para hacerla lo más atractiva y manejable posible.

Hemos procurado que el tiempo requerido por las encuestadas para cumplimentarlo no fuera superior a cuarenta minutos. La aplicación piloto nos permitió asegurar que este propósito se había alcanzado.

Y en cuanto al modo de hacer llegar los ejemplares a los sujetos destinatarios, aunque caben diferentes posibilidades, las cuales influyen en el mayor o menor índice de respuesta, nos decantamos por la entrega "en mano". La investigadora, en este caso, se desplazó a los Centros de E.A. y E.S.A., en los que los sujetos eran localizados para realizar los cuestionarios, y permaneció en las distintas aulas hasta que los cumplimentaron.

El procedimiento de trabajo para la presentación y entrega del cuestionario se expone a continuación:

- **Primer contacto:** contacto telefónico con los Directores/as de los centros de E.A. y Jefes/as de los I.E.S. (ESA) para realizar la presentación de la investigación; en algunos casos este primer contacto fue presencial.
- **Segundo contacto:** Tras la aceptación de participar en el estudio, se pactó con el equipo directivo y, en algunos casos, directamente con profesores/as que querían colaborar, día y hora para que la investigadora entregara personalmente la carta de presentación y el modelo de cuestionario para que los sujetos fueran sometidos a estudio. En algunas ocasiones, después de mantener una entrevista con los profesores/as para conocer datos relacionados con las clases como el grado de asistencia del alumnado, así como la ratio, se acordaba el día y la hora más favorables para así conseguir la mayor asistencia de adultas.
- **Tercer contacto.** Concertados previamente día y hora, se procedió a la entrega personal de los cuestionarios y la permanencia de la investigadora en las aulas durante la cumplimentación de los mismos.

Con este procedimiento se intentaba garantizar un mayor índice de respuesta ya que al estar presente la investigadora se podían resolver dudas y asegurar que todos o casi todos los ítems fueran respondidos.

Por lo tanto, la recogida duró siete meses aproximadamente con el agravante de que en algunas ocasiones se tuvo que anular la recogida de datos por el alto índice de absentismo del alumnado adulto, lo que provocó repetir varias veces la visita al centro hasta completar la ratio necesaria.

#### **4.5.2. – ENTREVISTAS ESTRUCTURADAS**

Además de la administración de los cuestionarios, hemos llevado a cabo entrevistas a las que hicimos alusión anteriormente.

Nuestra intención al utilizar esta técnica de recogida de datos no es otra que la de profundizar en las demandas de las mujeres frente al empleo y analizar las exigencias de las empresas como empleadores, además de completar la información aportada por los cuestionarios.

La entrevista, por sus características, permite obtener cierto tipo de datos que muchos sujetos no facilitarían por escrito, ya por su carácter confidencial, delicado o porque suponen una fuerte implicación afectiva, profesional o de cualquier otro tipo (Casanova, 1995).

Las entrevistas que hemos utilizado están “estructuradas” (Buendía et al., 1997; Bisquerra, 1989). En este tipo de entrevista se incluye según este último autor, un matiz, que consiste en ser una entrevista “menos formal”, con la posibilidad de modificar la secuencia de las preguntas, explicarlas, añadir información en función de las respuestas o demandas del entrevistado (p.105).

Teniendo presente el objetivo principal de la investigación: "determinar cuáles son las características del perfil de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos y del perfil de empleabilidad femenino demandado por los sectores empresariales a los que desean acceder estas mujeres", se elaboraron las entrevistas estructuradas para el análisis de cada uno de los perfiles, con el fin de recabar la información necesaria que pudiera emanar de las propias mujeres y de los propios Jefes de Personal o Directores de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas.

Los objetivos propuestos para las entrevistas se han logrado gracias a la voluntaria colaboración, tanto de las mujeres como de los Jefes de Personal o Directores de los departamentos de Recursos Humanos de las empresas que han reflexionado sobre el tema. El hecho de realizar las entrevistas personalmente, nos ha servido para ganarnos la confianza del entrevistado/a, pues suponía una total disposición hacia la escucha de sus explicaciones, utilizando sus propios términos y apoyando lo que decían.

Para todo ello hemos tenido en cuenta los siguientes elementos (García Jiménez,1991;20-21): no emitir juicios sobre la persona entrevistada, permitir que la gente hable, realizar comprobaciones cruzadas, prestar atención, ser sensible.

#### 4.5.2.1 – Entrevista para el estudio de casos de mujeres

La entrevista para analizar los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos, se ha llevado a cabo en 12 mujeres que corresponden a 12 casos (ver anexo nº 2). Estas entrevistas fueron grabadas en audio, todas ellas con previa autorización de las implicadas. Las preguntas abiertas de las entrevistadas giraron en torno a seis bloques de variables que presentamos en la siguiente tabla nº 18:

BLOQUES DE VARIABLES	PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA
<b>DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA ENTREVISTADA</b>	-Centro en el que cursa los estudios. -Nivel educativo que cursa. -Nombre de la entrevistada. -Teléfono. -Edad.
<b>SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR</b>	-Estado civil/ número de hijos. -¿A qué edad ha tenido Vd. cada uno? -¿Qué edad tenía Vd. cuando se independizó? -¿Qué características personales destacaría de Vd. misma? -¿Cuál es su lugar de residencia habitual?.
<b>FORMACIÓN</b>	-Cursos de formación realizados: cursos de formación ocupacional, cursos de idiomas, cursos de informática, otros
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	-Empleos que ha tenido: cuántos, qué tipo de empleo, qué actividad desempeñaba en cada uno de ellos, qué cargo profesional ejercía. -¿Cuánto tiempo se llevó en el/os puestos de trabajo? -¿Qué edad tenía en el primero? y ¿en el segundo? -¿Cuánto tiempo se llevó desempleada? Motivos de abandono del/los empleos.
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	- <b>Desempleadas:</b> tiempo sin trabajar fuera de casa, tiempo que lleva demandando un empleo, motivos por los que está desempleada. - <b>Empleada:</b> tipo de empleo que ejerce, actividad que desempeña, tiempo en ese empleo, tipo de contrato, jornada, motivos por los que está trabajando fuera de casa, motivos de la elección de ese empleo.
<b>EXPECTATIVAS FRENTE AL EMPLEO</b>	-Tipo de empleo que le gustaría ejercer - Actividad que le gustaría desempeñar - Categoría profesional a desempeñar en ese empleo. -Motivos que le llevan a empezar a trabajar fuera de casa. -Disposición para seguir estudiando, obtener la formación necesaria y acceder al empleo deseado, tiempo que necesita para empezar a trabajar, posibilidades que cree que tiene para encontrar el puesto de trabajo y conseguir la formación necesaria.

Tabla nº 18: Bloques de variables y preguntas de la entrevista del estudio de casos de mujeres.

#### 4.5.2.1.1 –Temporalización de las entrevistas destinadas a las mujeres

La acotación temporal establecida para la recogida de los datos a través de las entrevistas y el estudio de casos de mujeres, comprende el período de cuatro meses: desde marzo hasta junio de 2000, con una duración de 40 a 45 minutos.

El procedimiento de trabajo para la presentación y realización de las entrevistas se expone a continuación:

- **Primero:** a través de una nueva gestión presencial se contactó con los Directores/as de los Centros de Educación de Adultos y los/as Jefes/as de Estudios de la Educación Secundaria de Adultos ubicados en los Institutos de Educación Secundaria de Sevilla Capital, seleccionados previamente, con el fin de explicarles los objetivos y el procedimiento de las entrevistas, así como solicitarles la autorización institucional.
- **Segundo:** después de la aceptación del equipo directivo de los Centros, se accedió a las aulas-cursos donde previamente habíamos administrado el cuestionario. Allí tuvimos la oportunidad de hablar directamente con las mujeres seleccionadas por la investigadora para el estudio de casos. Aquéllas que estaban presentes y accedieron a realizar la entrevista, facilitaron, bajo su consentimiento, los siguientes datos: teléfono particular, disponibilidad de tiempo, horario, etc. Para completar los casos ausentes, tuvimos que realizar una segunda y tercera visita al aula ya que nos encontrábamos con el agravante del alto índice de absentismo de las adultas.
- **Tercero:** concertándose día y hora, después de que la investigadora contactara telefónicamente con las implicadas, se procedió personalmente a la realización de las entrevistas.  
Debe comentarse que las entrevistas se llevaron a cabo en los mismos centros. Para esta labor se facilitó un espacio adecuado (despachos) que cumplieran las condiciones ambientales para grabar en audio.  
La recogida de datos supuso para la investigadora un esfuerzo de tiempo y energía ya que no ha sido fácil combinar todos los elementos necesarios para el desarrollo de recogida de datos. Este proceso arduo se mitigó con la motivación, voluntad de colaboración e interés mostradas por las mujeres para responder sin prejuicios las preguntas de la entrevista.

#### 4.5.2.2 – Entrevista para el estudio de casos de empresas

La entrevista para analizar los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las pequeñas, medianas y grandes empresas de los sectores empresariales (comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo y artesanía) en Sevilla Capital (ver anexo nº 3), se ha realizado en 19 casos. Se entrevistó a Jefes/as de Personal o Departamentos de Recursos Humanos de las empresas seleccionadas. Para ello se utilizaron dos procedimientos de registro de datos: uno, grabación en audio –en la mayoría de los casos-; y otro, mediante anotaciones por escrito, sólo en aquellos casos en los que los entrevistados no la autorizaban.

Las preguntas abiertas de la entrevista giraron en torno a cinco bloques de variables que presentamos en la siguiente tabla nº 19:

BLOQUES DE VARIABLES	PREGUNTAS DE LA ENTREVISTA
<b>DATOS DE IDENTIFICACIÓN DE LA EMPRESA</b>	- Nombre de la empresa. - Responsable del departamento de Recursos Humanos.
<b>CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA</b>	- ¿A qué se dedica la empresa (actividad)? - ¿Cuántos empleos, generalmente, suelen proporcionar su empresa? - ¿Cuántas mujeres trabajan aquí?
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	- ¿Qué tipo de formación demandáis? (reglada/no reglada/cursos...) - ¿Qué tipo de experiencia laboral previa exigen a las mujeres? (Actividad, tiempo, tiempo de inactividad, duración demanda, motivo de abandono ...)
<b>CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO</b>	- Requisitos para la contratación y exigencias. (Edad, nivel de cualificación, actividad profesional, categoría profesional, disponibilidad de tiempo, jornada laboral, ...) - ¿Qué tipo de motivación hacia el puesto de trabajo a desempeñar es la que valoráis como prioritaria a la hora de evaluar a las demandantes? - Para desempeñar la actividad de (...) este puesto de trabajo se requieren habilidades: físicas, sociales --¿Cuáles son las características personales de las mujeres que trabajan en su empresa?
<b>SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR</b>	- Situación o características familiares que suelen tener las mujeres en general en su empresa. - ¿De dónde proceden geográficamente las mujeres que trabajan aquí?

Tabla nº 19: Variables con las preguntas de la entrevista del estudio de Casos de empresas.

#### 4.5.2.2.1 - Temporalización de las entrevistas a las empresas

La acotación temporal establecida para la recogida de los datos a través de las entrevistas y el estudio de casos de empresas, comprende el período de siete meses: desde mayo hasta noviembre 2000, con una duración de 50 a 60 minutos, según el grado de satisfacción e implicación manifestado por el/a encuestado/a durante la sesión.

El procedimiento de trabajo para la presentación y realización de las entrevistas es el siguiente:

- **Primer contacto:** a través de gestión telefónica se contactó con los/as Directores/as de los departamentos de Recursos Humanos o Jefes de Personal de las diecinueve empresas seleccionadas, con el fin de solicitar su colaboración y presentar la investigación.

En un principio nos encontramos con dificultades para contactar con los Responsables de estos departamentos.

- **Segundo contacto:** tras la aceptación de participar en la investigación y una vez realizada la primera visita, presencial para explicar la investigación y el proceso de las entrevistas, se pactó con los responsables el día y hora para que la investigadora procediera personalmente a realizarlas en la siguiente visita. En ese momento se les hacía entrega de una copia de la entrevista con el fin de que conocieran de antemano el contenido. En algunos casos se tuvo que posponer la cita por motivos laborales de la empresa.

- **Tercer contacto:** una vez concertados día y hora, se realizó la entrevista personalmente, grabada en audio en algunos; casos y en otros, se recogieron notas ya que los Directivos no autorizaban a los Responsables de los Dptos. a grabar la entrevista.

La duración de la entrevista osciló entre los 50 y 70 minutos aproximadamente, dependiendo de las características de la empresa y el grado de satisfacción e implicación manifestado por el/a encuestado/a durante la sesión. Se realizaron en horario de mañana y tarde, en función de la disponibilidad de tiempo de los entrevistados/as.

Asimismo, nos encontramos con dificultades en el procedimiento a seguir, sobre todo, para concluir la cita de la entrevista con algunas empresas y las reticencias de otras a colaborar, circunstancias que influyeron en el proceso de recogida de información y en la demora de la obtención de los datos.

#### **4.5.2.3 – Confidencialidad de la recogida de datos**

La confidencialidad de los datos de las entrevistas ha sido condición indispensable para llevarlas a cabo. Justamente, para la identificación de las entrevistas se ha procedido a la adjudicación de un número. No obstante, en el inicio de las grabaciones en audio están registrados los datos identificativos de las mujeres y empresas. A pesar de que consideramos que para conseguir un registro más fidedigno es necesaria la grabación en audio, en tres de los diecinueve casos, como mencionamos anteriormente, al no existir la posibilidad de grabar, se recogieron notas durante la entrevista y una vez finalizada la misma, se completaban las respuestas, de tal forma que se pudiera recordar la mayor información posible.

## 4.6 – PROCEDIMIENTOS Y TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

### 4.6.1 - ESTRATEGIAS DE ANÁLISIS PARA LOS DATOS CUANTITATIVOS

Para realizar el análisis estadístico de los datos recogidos a través del cuestionario, se ha utilizado el paquete estadístico SPSS/PC+ (V.8.0), de cuyos subprogramas hemos hecho uso, según los requerimientos de cada paso en el proceso de análisis.

Antes de enumerar los procedimientos realizados, creemos necesario exponer las decisiones que en torno a ellos se han tomado tras el estudio exploratorio de los datos:

1 – Dado que las variables han sido medidas en escala nominal, mayoritariamente, hemos considerado que los estadísticos más apropiados para las variables son la **media, las frecuencias y los porcentajes**.

El **análisis descriptivo** se ha realizado mediante el **sub-programa FRECUENCIAS** del paquete estadístico SPSS/PC+. Este análisis se ha aplicado para todas y cada una de las variables de nuestro estudio, consideradas éstas en dos niveles:

- variables globales (las definidas en la tabla nº 10 punto 4.3.1)
- subvariables de las que se compone cada variable.

2- Se ha procedido a calcular la correlación existente entre las variables objeto de nuestro estudio. Por un lado, se han usado los coeficientes de correlación de Spearman y, por otro, la correlación de Chi-cuadrado. Estas correlaciones se han aplicado en función de las hipótesis planteadas y de las variables.

Presentamos las hipótesis planteadas en esta investigación y las correlaciones realizadas para confirmarlas o anularlas, atendiendo a las variables que se especifican. La codificación de variables utilizada se puede ver con más detalle en el Plan de Codificación de Variables presentado en el anexo nº 4.

**HIPÓTESIS Nº 1:** Existe relación entre la edad de las mujeres y su situación laboral-trabaja fuera de casa o no trabaja fuera de casa -.

Correlaciones

<b>V2 EDAD</b>	- Subv. (V41) Desempl/empl (ítem 6) <b>Spearman</b> - Subv. (V43) Nº empleos (ítem 8)       “ - Subv (V46) Motivos (ítem 11)       “
<b>V2 EDAD</b>	- Subv. (V48) Famil. Profe (ítem 15) <b>X / C</b>

**HIPÓTESIS N° 2:** Existe relación entre la situación familiar en la que se encuentran las mujeres y su situación laboral - estar trabajando fuera de casa o no estar trabajando fuera de casa - .

## Correlaciones

<b>V31 ESTAD. CIVIL (ítem 3)</b>	V41 - Desem/empl. (ítem 6) <b>Spearman</b>
<b>V33 N° HIJOS/AS (ítem 5)</b>	V41 - Desem/empl. (ítem 6) <b>Spearman</b>
<b>V31 ESTADO CIVIL (ítem 3)</b>	V410 - Caracter. (ítem 17) <b>Spearman</b>
<b>V31 ESTADO CIVIL ( ítem 3)</b>	V411- Caracter. (ítem 18) <b>Spearman</b>
<b>V33 N° HIJOS/AS (ítem 5)</b>	V411 - Caracter. (ítem 18) <b>Spearman</b>
<b>V31 ESTADO CIVIL (ítem 3)</b>	V48 - Empl/tipo (ítem 15)

**HIPÓTESIS N° 3:** Existe relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres y sus edades.

## Correlaciones

<b>V2 EDAD</b>	V51 - Tipo de empleo (ítem 19) <b>Spearman</b>
	V53 - Tipo de empleo (ítem 13) <b>Spearman</b>
	V55 - Funciones del puesto (ítem 22a) <b>Spearman</b>
	V56 - Funciones del puesto (ítem 22b) <b>Spearman</b>
	V57 - Funciones del puesto (ítem 23a) “
	V58 - Funciones del puesto (ítem 23b) “
	V59 - Funciones del puesto (ítem 23c) “
	V510 - Funciones del puesto (ítem 23d) “
	V511 - Funciones del puesto (ítem 23e) “
	V512 - Tipo Jornada (ítem 24) “
	V513 - Tipo Jornada (ítem 25) “
	V514 - Tipo Jornada (ítem 26) “
	V63 - Disposición (ítem 12) <b>Spearman</b>
	V64 - Disposición (ítem 27) <b>Spearman</b>
<b>V2 EDAD</b>	V52 - Tipo de empleo (ítem 19) <b>X - C</b>
	V54 - Tipo de empleo (ítem 13) <b>X - C</b>
	V61 - Aspir/categ. pro (ítem 20) <b>X - C</b>
	V62 - Aspir/categ. pro (ítem 21) <b>X - C</b>

**HIPÓTESIS N° 4:** Existe relación entre las necesidades de orientación ocupacional y las edades que presentan las mujeres.

**Correlaciones**

<b>V2 EDAD</b>	V71 - Informac. Ofertas (ítem 28a)	<b>Spearman</b>
	V72 - Informac. Ofertas (ítem 28b)	<b>Spearman</b>
	V73 - Informac. Ofertas (ítem 28c)	<b>Spearman</b>
	V74 - Informac. Ofertas (ítem 28d)	<b>Spearman</b>
	V75 - Informac. Ofertas (ítem 28e)	“
	V76 - Informac. Ofertas (ítem 28f)	“
	V77 - Informac. Ofertas (ítem 28g)	“
	V78 - Informac. Ofertas (ítem 28h)	“
	V79 - Informac. Ofertas (ítem 29a)	“
	V710 - Informac. Ofertas (ítem 29b)	“
	V711 - Informac. Ofertas (ítem 29c)	“
	V712 - Informac. Ofertas (ítem 29d)	“
	V713 - Informac. Exigenc (ítem 30a)	“
	V714 - Informac. Exigenc (ítem 30b)	“
	V715 - Informac. Exigenc (ítem 30c)	“
	V716 - Informac. Exigenc (ítem 30d)	“
	V717 - Informac. Exigenc (ítem 30e)	“
	V718 - Informac. Exigenc (ítem 30f)	“
	V719 - Informac. Exigenc (ítem 30g)	“
	V720 - Conoc.estrat. (ítem 31)	<b>Spearman</b>
	V721 - Conoc. Evaluac. (ítem 32)	“
	V722 - Conoc. Form. (ítem 33)	“
	V723 - Posibilid/form.inform (ítem 34)	“
	V724 - Conoc. Autoest. (ítem 35)	“
	V725 - Conoc. Autoest. (ítem 36)	“
	V726 - Conoc. Autoest. (ítem 37)	“
<b>V8 DISTRITOS</b>	V61 - Categ.prof. (ítem 20)	<b>X - C</b>
	V62 - Categ. prof. (ítem 21)	“
	V63 - Disposición (ítem 12)	<b>Spearman</b>
	V64 - Disposición (ítem 27)	“
	V71 - Informac. Ofertas (ítem 28a)	“
	V72 - Informac. Ofertas (ítem 28b)	“
	V73 - Informac. Ofertas (ítem 28c)	“
	V74 - Informac. Ofertas (ítem 28d)	“
	V75 - Informac. Ofertas (ítem 28e)	“
	V76 - Informac. Ofertas (ítem 28f)	“
	V77 - Informac. Ofertas (ítem 28g)	“
	V78 - Informac. Ofertas (ítem 28h)	“
	V79 - Informac. Ofertas (ítem 29a)	“
	V710 - Informac. Ofertas (ítem 29b)	“
	V711 - Informac. Ofertas (ítem 29c)	“
	V712 - Informac. Ofertas (ítem 29d)	“
	V713 - Informac. Exigenc (ítem 30a)	“
	V714 - Informac. Exigenc (ítem 30b)	“
	V715 - Informac. Exigenc (ítem 30c)	“
	V716 - Informac. Exigenc (ítem 30d)	“
	V717 - Informac. Exigenc (ítem 30e)	“
	V718 - Informac. Exigenc (ítem 30f)	“
	V719 - Informac. Exigenc (ítem 30g)	“
	V720 - Conoc.estrat. (ítem 31)	“
	V721 - Conoc. evaluac. (ítem 32)	“
	V722 - Conoc. form. (ítem 33)	“
V723 - Posibilid/form.inform (ítem 34)	“	
V724 - Conoc. autoest. (ítem 35)	“	
V725 - Conoc. autoest. (ítem 36)	“	
V726 - Conoc. autoest. (ítem 37)	“	

## 4.6.2 – ESTRATEGIAS DE ANÁLISIS PARA LOS DATOS CUALITATIVOS

Para el análisis de los datos cualitativos recogidos a través de las entrevistas se ha utilizado el programa NUD-IST (versión 4 del programa QSR, 1997).

A continuación se presentan dos sistemas de categorías utilizados para estudiar los perfiles de empleabilidad que demandan los sectores empresariales y los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres.

### 4.6.2.1 - Perfil de empleabilidad que presentan las mujeres

#### 1 – SITUACIÓN FAMILIAR

- Edad.
- Estado civil.
- N° de hijos/as.
- Edad a la que tuvo cada hijo/a.
- Edad de independencia.
- Características personales.
- Residencia habitual.

#### 2– FORMACIÓN

##### 2.1 – Formación Reglada:

Graduado en Educación Secundaria.

Bachiller.

Módulos profesionales (Grado Medio y Grado Superior).

Estudios Universitarios Medios.

Estudios Universitarios Superiores.

##### 2.2 – Formación no Reglada:

Cursos de Formación Ocupacional.

Cursos de idiomas.

Cursos de informática.

#### 3- EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

##### 3.1 – Actividad Económica

##### 3.2 – Nivel de Cualificación

##### 3.3– Tiempo de Experiencia Laboral Previa

#### 4– SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

##### 4.1 – Desempleadas

##### 4.2 - Empleada

**5- AMBIENTE OCUPACIONAL**

**6 - ASPIRACIONES**

**7 - NECESIDADES FRENTE AL EMPLEO**

**7.1 - Ofertas de Empleo**

**4.6.2.2 - Perfil de empleabilidad femenino que demandan las empresas.**

**SECTORES EMPRESARIALES:** Comercio, Sanidad, Hostelería, Administrativo, Servicios a la Comunidad y personales, Artesanía.

**1 - TIPO DE EMPRESA**

- Actividad de la empresa.
- N° de empleos que da su empresa.
- N° de mujeres.

**2 - EXPERIENCIA LABORAL PREVIA**

- **Formación requerida.**
- **Experiencia laboral.**
- **Tiempo de experiencia previa.**
- Tiempo de inactividad.
- Duración de la demanda.
- Motivo de abandono de su empleo.
- **Reincorporación en el mercado de trabajo.**

**3 - CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO**

- Requisitos para la contratación y exigencias:
  - Edad
  - Nivel de cualificación
  - Categoría profesional
  - Disponibilidad de tiempo
  - Jornada laboral
  - Motivación

**4 - CARACTERÍSTICAS PERSONALES**

- **Características familiares.**
- **Habilidades físicas, sociales para desempeñar la actividad.**
- **Procedencia geográfica.**

## **CAPÍTULO 5: PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

En este capítulo se exponen todos los resultados de nuestra investigación. Para la presentación de los mismos se han tenido en cuenta las fases del proceso de investigación descritos en el capítulo anterior (4.6.1 y 4.6.2).

En primer lugar, se hace alusión a los resultados del análisis descriptivo de las variables estudiadas que se presentó en el punto 4.3.1. Este análisis parte de las respuestas aportadas por las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos de Sevilla Capital. Tales respuestas quedan recogidas en el cuestionario elaborado por nosotros (ver anexo nº 1).

En segundo lugar, se presentan los resultados del estudio de correlaciones de las variables expuestas en el punto 4.6.1.

En tercer lugar, se exponen los resultados de los datos cualitativos, atendiendo a las variables que comprenden: el estudio de los perfiles de empleabilidad que demandan las empresas de los sectores empresariales establecidos, por una parte (ver punto 4.6.2.2); y por otra, el estudio de los perfiles de empleabilidad que presentan las mujeres (ver punto 4.6.2.1).

Y por último, el análisis comparativo entre los perfiles de empleabilidad que demandan las empresas y los ofertados por las mujeres.

### **5.1 - RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS CUANTITATIVOS**

#### **5.1.1 - RESULTADOS DEL ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LAS VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN**

Como hemos mencionado en las líneas precedentes, en este apartado presentamos y analizamos los resultados obtenidos en el análisis descriptivo de las variables. Para ello, vamos exponiendo en diferentes tablas cada una de las variables y subvariables de las que se compone el estudio, así como los ítems en el cuestionario. En dichas tablas se presentan los estadísticos que hemos utilizado para analizar cada una de las variables. Le sigue la interpretación de los resultados y por último una síntesis de los mismos.

**VARIABLE N° 8. DISTRITOS**

<b>DISTRITOS</b>		
<b>DISTRITOS</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
Casco Antiguo	70	<b>19'7</b>
Macarena	44	12'4
Nervión	71	<b>20</b>
Este	45	12'6
Sur	57	16
Triana	69	<b>19'4</b>

Tabla n° 20: Frecuencias y porcentajes de los Distritos de Sevilla Capital.

Según los datos reflejados en la tabla n° 20, observamos que la distribución porcentual de la población de mujeres es muy similar en los Distritos de Sevilla Capital. Los Distritos que mayor porcentaje de mujeres concentran son Nervión, Casco Antiguo y Triana.

**VARIABLE N° 1. NIVELES EDUCATIVOS**

<b>NIVELES EDUCATIVOS DE LA EDUCACIÓN DE ADULTOS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
<b>Formación de Base (2° curso)</b>	267	<b>75</b>
<b>Educación Secundaria de Adultos</b>	89	<b>25</b>

Tabla n° 21: Frecuencias y porcentajes de los niveles educativos que cursan las mujeres.

La población objeto de estudio en nuestra investigación se distribuye de la siguiente manera: la mayoría de las mujeres (75%) estudian el nivel Formación de Base (2° curso) en los Centros de Educación de Adultos; el resto corresponde al 25%, mujeres que estudian Educación Secundaria de Adultos en los Institutos de Educación Secundaria.

**VARIABLE N° 2. EDAD**

<b>ITEM N° 2: ¿Cuántos años tienes?</b>		
<b>EDAD</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
18 - 24 años	118	<b>33,1</b>
25 - 34 años	39	<b>11</b>
35 - 44 años	57	16
Más de 44 años	142	<b>39,9</b>

Tabla n° 22: Frecuencias y porcentajes de respuestas al ítem n° 2.

Al examinar las edades de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos, descubrimos que la mayoría tiene “más de 44 años” (39.9%). Le sigue el tramo de edades comprendida entre los “18 y 24 años” (33,1%). En cambio, el grupo de edades “25 - 34 años” es el que concentra un menor porcentaje de mujeres (11). Por tanto, nos encontramos con un grupo heterogéneo en edades (desv. típica 1,3036).

**VARIABLE N° 3. SITUACIÓN FAMILIAR ACTUAL**

<b>ITEM N° 3: ¿Cuál es tu estado civil?</b>		
<b>ESTADO CIVIL</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Soltera	154	<b>43,3</b>
Casada	145	<b>40,7</b>
Viuda	36	10,1
Otra	21	5,9

  

<b>ITEM N° 5: ¿Cuántos hijos/as tienes?</b>		
<b>N° DE HIJOS/AS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Ninguno	176	<b>49,4</b>
Uno	31	8,7
Dos	69	19,4
Más de 2 hijos/as	79	<b>22,2</b>

Tabla n° 23: Frecuencias y porcentajes de respuestas a los ítems n° 3 y 5.

Según los datos reflejados en la tabla n° 23, la mayoría de las mujeres presentan estado civil de “soltera” (43,3%) y no tienen ningún hijo/a un 49,4%. Le sigue el de casada (40,7%) con “más de dos hijos/as” (22,2%). En este sentido, la situación familiar de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos es heterogénea en relación al estado civil y al número de hijos/as.

Las características predominantes en el estado civil de las mujeres son: soltera y casada, sin hijos/as y en pocos casos más de 2 hijos/as.

**VARIABLE N° 4. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL**

<b>ITEM N° 6: ¿En qué situación laboral te encuentras de las que te presentamos?</b>		
<b>DESEMPLEADAS/EMPLEADAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
No trabajo fuera de casa	273	<b>76,7</b>
Trabajo fuera de casa por horas	44	<b>12,4</b>
Trabajo fuera de casa media jornada	20	5,6
Trabajo fuera de casa jornada completa	19	<b>5,3</b>
<b>ITEM N° 7: Si no trabajas fuera de casa ¿cuánto tiempo llevas en esta situación?</b>		
<b>DESEMPLEADA/TIEMPO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Menos de 2 años	31	8,7
De 2 a 3 años	4	1,1
Más de 3 años	234	<b>65,7</b>
<b>ITEM N° 8: ¿Cuántos empleos diferentes has tenido?</b>		
<b>N° DE EMPLEOS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Ninguno	123	<b>34,6</b>
Un empleo	95	26,7
Dos empleos	56	<b>15,7</b>
Más de dos empleos	78	2,9
<b>ITEM N° 11: ¿A qué motivo se debe, de los que te presentamos, el que no estés trabajando fuera de casa?</b>		
<b>DESEMPLEADAS/ MOTIVOS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Paro	90	<b>25,3</b>
Despido/Terminación de contrato	20	5,6
Jubilación	18	<b>5,1</b>
Voluntariamente	144	<b>40,4</b>

Tabla n° 24 : Frecuencias y porcentajes de respuestas a los ítems n° 6,7,8,11.

Los datos relacionados con la situación laboral en la que se encuentran las mujeres reflejan que una mayoría de ellas no trabaja fuera de casa (76,7%) y que llevan más de 3 años en esta situación (65,7%) (ítem n° 7). También, hay que destacar que entre las mujeres que trabajan fuera de casa el mayor porcentaje (12,4%) se concentra en las que “trabajan fuera de casa por horas” (ítem n° 6). Y tan sólo un 5,3% trabaja fuera de casa “jornada completa” (ítem n° 6).

Por otra parte, la mayoría de estas mujeres no han tenido empleo o tan sólo un 15,7% han tenido dos (ítem n° 8). En relación a los motivos por los cuales no trabajan fuera de casa, el mayor porcentaje (40,4%) se concentra en las mujeres que “voluntariamente” han elegido esta situación laboral (ítem n°11). Seguidamente, aquéllas que no trabajan fuera de casa porque se encuentran en el “paro” (25,3%). Y tan sólo el 5,1% es por motivo de “jubilación” (ítem n°11).

<b>ITEM N° 14: Si trabajas fuera de casa ¿qué tipo de empleo tienes de los que te presentamos?</b>		
<b>EMPLEADA/TIPO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Autónomo	19	5,3
Empleada por cuenta ajena en el sector público	47	13,2
Empleada por cuenta ajena en el sector privado	43	12,1
<b>ITEM N° 15: Si trabajas fuera de casa ¿qué tipo de empleo ejerces?</b>		
<b>FAMILIAS PROFESIONALES</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Admon. y oficinas	3	,8
Comercio	9	2,5
Información y manifestaciones artísticas	1	,3
Servicio a la comunidad y personas	55	15,4
Turismo y hostelería	10	2,8
Artesanía	1	,3
<b>ITEM N° 16: ¿Qué tiempo llevas en este empleo?</b>		
<b>EMPLEADA/TIEMPO</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Menos de 1 año	22	6,2
De 1 a 2 años	16	4,5
Más de 2 años	51	14,3
<b>ITEM N° 17: El tipo de contrato que tienes en tu trabajo es :</b>		
<b>EMPLEADA/CARACTERÍSTICAS</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentajes</b>
Fijo	90	25,3
Indefinido	20	5,6
Temporal	18	5,1
Por horas	28	7,9
En prácticas/de formación	4	1,1
Otro tipo de contrato	12	3,4

Tabla n° 25: Frecuencias y porcentajes de respuestas a los ítems n° 14,15,16 y 17.

En relación a las mujeres que trabajan fuera de casa, observamos en la tabla n° 25 que la mayoría de las mujeres (ítem n° 14) están empleadas por cuenta ajena en el sector público (13,2%). En segundo lugar, las mujeres que trabajan por cuenta ajena en el sector privado con un porcentaje de 12,1%. Y tan sólo un 5,3% son autónomas.

Además, podemos destacar que entre las mujeres que trabajan fuera de casa (ítem n° 15) una mayoría del 15,4% ejerce empleos que pertenecen al sector empresarial “servicio a la comunidad y a las personas”, éstos son: empleada del hogar, limpieza en empresa, peluquería, guardería infantil, ordenanzas, cuidar niños. Le sigue el sector “turismo y hostelería” (2,8%), cuyos empleos son: comercial en un hotel, cocinero, camarera, propietaria de un bar. Con escasas diferencias está el sector “comercio” (2,5%), que comprende estos empleos: agente de ventas, vendedor en charcutería, dependienta, promotora, pescadera, vendedora de cupones....(ver anexo n° 4- plan de codificación de las variables).

## CAPÍTULO 5

En cambio, los empleos con porcentajes más bajos se concentran en los sectores empresariales: “Admon. y oficinas”, “Información y manifestaciones artísticas” y “Artesanía” que no llegan ni al uno por ciento. Estos empleos son respectivamente: administrativo, auxiliar administrativo y comercial, clases de baile, modista, costurera.

La mayoría de las mujeres llevan en los empleos citados (ítem n° 16 y 17) “más de 2 años” (14,3%) con contratos “fijos” (25,3%). El siguiente grupo está constituido por las que llevan “menos de un año”(6,2%), con contratos “por horas” (7,9%).

En el siguiente cuadro resumen n° 26 presentamos una síntesis de los resultados de la variable “Situación Laboral Actual”.

VARIABLE SITUACIÓN LABORAL ACTUAL
<ul style="list-style-type: none"><li>* La mayoría de las mujeres están desempleadas voluntariamente.</li><li>* Llevan más de tres años sin trabajar fuera de casa.</li><li>* Presentan una trayectoria laboral escasa:<ul style="list-style-type: none"><li>. La mayoría no ha trabajado nunca fuera de casa</li><li>. Algunas han tenido tan sólo un empleo</li></ul></li><li>* Los empleos más frecuentes de las mujeres que actualmente trabajan fuera de casa se concentran en los siguientes sectores:<ul style="list-style-type: none"><li>1° Servicio a la comunidad y personas</li><li>2° Turismo y hostelería</li><li>3° Comercio</li><li>4° Administración</li><li>5° Artesanía</li></ul></li><li>* Características de los empleos:<ul style="list-style-type: none"><li>. Por cuenta ajena</li><li>. Empresas públicas y privadas</li><li>. Predominan los contratos <u>fijos</u> (en su mayoría) y por horas.</li></ul></li></ul>

Cuadro-resumen n° 26 : “Situación Laboral Actual”.

**VARIABLE N° 5. AMBIENTE OCUPACIONAL**

<b>ITEM N° 19: Si aspiras a un empleo mejor del que tienes, ¿a qué empleo desearías acceder?</b>		
<b>NIVELES EDUCATIVOS/EMPLEADAS</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
1 – No contesta	272	76,4
2 – Le da igual	2	,6
3 – No aspira a un empleo mejor	2	,6
4 – Le gusta el que tiene	3	,8
5 – Graduado en Educación Secundaria	12	3,4
6 – Bachiller	0	0
7 – Estudios medios universitarios	15	4,2
8 – Estudios superiores	4	1,1
9 – C. Formativos Grado Medio	26	7,3
10 – C. Formativos Grado Superior	20	5,6
<b>FAMILIAS PROFESIONALES</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
1 – Servicios a la comunidad y personas	34	9,6
2 – Turismo y hostelería	4	1,1
3 – Administración y oficinas	20	5,6
4 – Sanidad	12	3,4
5 – Artesanía	3	,8
6 – Telecomunicaciones	2	,6
7 – Información y manifestaciones artísticas	2	,6
8 – No contesta	272	76,4
9 – Le da igual	2	,6
10 – No aspira a un empleo mejor	2	,6
11- Le gusta el que tiene	3	,8

Tabla n° 27 :.Frecuencias y porcentajes de respuestas al ítem n° 19.

Al examinar las respuestas del ítem n° 19, observamos que la mayoría de las mujeres se concentran en la modalidad “no contesta” - este grupo pertenece a las que no trabajan fuera de casa registradas con esa categoría -. Destacamos, por tanto, las otras modalidades de respuesta. Así, la mayoría de ellas aspiran a empleos que les exigen estudios de Ciclo Formativo de Grado Medio, con el mayor porcentaje (7,3%), a saber: cocinera, camarera, gestión administrativa, peluquería, cajera, auxiliar de clínica, modista, dependienta, geriatría (ver anexo n° 4 - plan de codificación de variables) . En segundo lugar, aspiran a empleos que requieren estudios de Ciclo Formativo Grado Superior (5,6%), éstos son: secretaria, puericultura. En un menor porcentaje, las mujeres desean empleos que exigen unos estudios Medios Universitarios (4,2%), como son: Bibliotecaria, Graduado Social, Ats, Trabajadora Social. Y tan sólo un 3,4% de las mujeres aspira a empleos que exigen el título de Graduado en Educación Secundaria (policía, limpiadora de la administración, celadora, telefonista). También debemos destacar que, sin llegar al 1%, hay mujeres a las que “les da igual” el empleo al que pueden acceder para mejorar el que tienen, “no aspiran a un empleo mejor”; y por último a las que les “gusta el empleo que tienen” (0,8).

**CAPÍTULO 5**

Por otra parte, puntualizamos que las que trabajan fuera de casa y aspiran a un empleo mejor se encuadran a los siguientes sectores empresariales: Servicios a la Comunidad y Personales (mayor porcentaje 9,6), Administración y Oficinas (5,6), Sanidad (3,4) y Turismo y Hostelería (1,1).

<b>ITEM N° 13: Si te planteas trabajar fuera de casa, ¿a qué empleo desearías acceder?</b>		
<b>NIVELES EDUCATIVOS/DESEMPLEADA</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
1 – No contesta	82	<b>23</b>
2 – No se plantea trabajar fuera de casa	58	<b>16,3</b>
3 – Cualquier trabajo	9	2,5
4 – Graduado en Educación Secundaria	55	<b>15,4</b>
5 – Bachiller	0	0
6 – Estudios medios universitarios	26	<b>7,3</b>
7 – Estudios superiores universitarios	21	<b>5,9</b>
8 – C. Formativo Grado Medio	65	<b>18,3</b>
9 – C. Formativo Grado Superior	40	11,2
<b>FAMILIAS PROFESIONALES</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
1 – Administración y oficinas	28	<b>7,9</b>
2 – Comercio	32	<b>9</b>
3 – Docencia e investigación	7	2
4 – Información	2	,6
5 – Sanidad	29	<b>8,1</b>
6 – Servicios a la comunidad y personas	55	<b>15,4</b>
7- Servicios a las empresas	1	,3
8 – Transporte y comunicación	1	,3
9 – Turismo y Hostelería	18	<b>5,1</b>
10 – Artesanía	14	<b>3,9</b>
11- Agraria	7	2
12- Industrias químicas	1	,3
13- Fuerzas Armadas	1	,3
14- Seguros y finanzas	9	2,5
15- Información y manifestaciones artísticas	3	,8
16- No contesta	82	23
17- No se plantea trabajar fuera de casa	58	16,3
18- Cualquier trabajo	8	2,2

Tabla n° 28: Frecuencias y porcentajes de respuestas al ítem n° 13.

Al analizar las respuestas de las mujeres, en relación al empleo al que les gustaría acceder, observamos que una mayoría de ellas “no contesta” o bien no se plantea trabajar fuera de casa.

Incluso destacamos que, de las mujeres que quieren trabajar fuera de casa, el mayor porcentaje (18,3%) se concentra en los empleos que exigen los siguientes estudios (ver anexo n° 4 -plan de codificación de variables):

- “Ciclo Formativo Grado Medio” (profesora de cerámica, jardinería, peluquería, estética, hostelería, cocinera, auxiliar administrativo, corte y confección, dependienta, costurera, modista, conductora, auxiliar de enfermería).
- Le sigue, el nivel “Graduado en Educación Secundaria” con un porcentaje de 15,4%, nivel exigido para acceder a empleos como: cuidar niños, asistente del hogar, soldado profesional, celadora, conserje.
- Y tan sólo un 5,9% de las mujeres quieren acceder a empleos que les exigen “Estudios Superiores Universitarios” (Traducción e Interpretación, Farmacia, Filología, Veterinaria, Periodismo, Informática, Psicología, Económicas, Medicina, Derecho, Biología).
- “Estudios Medios Universitarios”, diferenciándose muy poco (7,3%) del nivel anterior, tenemos: Ats, Turismo, Perito Agrícola, Relaciones Públicas, Asistente Social, Guarda Forestal, Magisterio.

En relación a las familias profesionales (mayor porcentaje) a las que se adscriben los empleos que desean desempeñar las mujeres, tenemos: Servicios a la Comunidad y Personales (15,4%), Comercio (9%), Sanidad (8,1%), Administración y Oficinas (7,9%), Turismo y Hostelería (5,1%) y Artesanía (3,9%). La clasificación de familias profesionales que se presenta en el ítem nº 13, se ha elaborado a partir de las propuestas en las siguientes fuentes originales: Observatorio Ocupacional (1995) y Fichas para la Orientación Profesional (1997).

<b>ITEM N° 22: De las siguientes tareas que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado? Me gustaría ejercer tarea ...</b>							
FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI, MUCHO	BASTANTE	MÁS POCO BIEN	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA	
22a-Manuales y físicas	36,2	37,6	10,4	4,5	1,810	,8331	
22b-Requieren esfuerzo intelectual	20,2	33,4	26,1	8,7	2,263	,9224	
<b>ITEM N° 23: De las siguientes situaciones que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado? Me gustaría ejercer un empleo ...</b>							
FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO	SI, MUCHO	BASTANTE	MÁS POCO BIEN	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC TÍPICA	
23a-Libertad para tomar decisiones y actuar	45,5	29,2	10,1	3,4	1,675	,8247	
23b-Normas fijas para actuar	13,5	24,4	36	13	2,556	,9263	
23c-Atender al público	40	32,6	11,5	4	1,771	,8439	
23d-Hacer todos los días las mismas tareas	15,4	21,3	41,3	10	2,512	,9072	
23e-Tener iniciativa propia para realizar las tareas	39	37,6	7,6	3,4	1,717	,7799	
<b>ITEM N° 25: ¿Te gustaría trabajar en horario de día?</b>							
TIPO DE JORNADA	SI, MUCHO	BASTANTE	MÁS POCO BIEN	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC TÍPICA	
Horario de día	60,7	24	2	1,7	1,372	,6279	
<b>ITEM N° 26: ¿Te gustaría trabajar en horario nocturno?</b>							
TIPO DE JORNADA	SI, MUCHO	BASTANTE	MÁS POCO BIEN	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC TÍPICA	
Horario nocturno	4,2	3,1	23	56,2	3,516	,7845	
<b>ITEM N° 24: ¿Qué tipo de Jornada laboral te gustaría que tuviera el trabajo deseado?</b>							
TIPO DE JORNADA	Frecuencias			Porcentajes			
1- Jornada intensiva /8h.seguidas	104			29,2			
2 – Jornada partida (mañana y tarde)	44			12,4			
3- Media jornada	141			40			
4- Sin horario fijo	14			4			
5- Por horas	7			2			
6- Otro tipo de jornada	2			,6			

Tabla n° 29: Frecuencias, porcentajes, medias y desviación típica de las respuestas a los ítems n° 22, 23, 24, 25, 26.

Las respuestas de las mujeres que aparecen en la tabla n° 29, relacionadas con los ítems (n° 22,23,24,25 y 26) indican que hay diferencias entre los valores expuestos sobre las funciones en el puesto de trabajo que quieren desempeñar y el tipo de Jornada laboral (horario) que desean.

El mayor porcentaje se concentra en el valor 1 (ítems 22 a,b;23 a,c,e y 25), es decir, a las mujeres les gustaría “sí mucho” desarrollar en el empleo tareas como: “manuales y físicas”, “tareas que requieren esfuerzo intelectual”; ejercer un empleo donde tuvieran “libertad para tomar decisiones y actuar”, “atender al público”, “tener iniciativa propia para realizar las tareas”; “trabajar en horario de día”. En cambio, les gustaría “más bien poco” tener normas fijas para actuar (ítem 23b) y “hacer todos los días las mismas cosas” (23d); trabajar “muy poco o nada” en horario nocturno (ítem 26).

En relación al tipo de Jornada, las mujeres prefieren “media jornada laboral” (40%) en un mayor porcentaje. Le sigue “jornada intensiva/8h.” (29’2): pero en cambio, la jornada laboral menos seleccionada ha sido “por horas”.

A continuación, en el cuadro-resumen nº 30, presentamos las conclusiones más relevantes de la variable “Ambiente Ocupacional”.

<b>VARIABLE AMBIENTE OCUPACIONAL</b>
<p>* Ambientes ocupacionales demandados por las mujeres que no trabajan fuera de casa y desean acceder al mundo laboral:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Nivel de Formación Profesional-Ciclos Formativos de Grado Medio: profesora de cerámica, cocinera, camarera, gestión administrativa, cajera, auxiliar de clínica, cuidadora de personas mayores, hostelería, peluquería, estética, auxiliar administrativo, corte y confección, dependienta.</li> <li>. Nivel de Graduado en Educación Secundaria: asistente del hogar, soldado profesional, celadora, conserje.</li> <li>. Nivel de Estudios Medios Universitarios: Bibliotecaria, Graduado Social, Ats, Trabajadora Social, Técnico de Laboratorio, Relaciones Públicas, Turismo, Perito Agrícola, Guarda Forestal, Óptica y Optometría, Empresa-comercio.</li> </ul> <p>* Ambientes ocupacionales demandados por la mayoría de las mujeres que trabajan fuera de casa y que desean acceder a mejores empleos:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Nivel Ciclos Formativos Grado Medio: cocinera, camarera, gestión administrativa, peluquería, cajera, auxiliar de clínica, modista, dependienta.</li> <li>. Nivel Ciclo Formativo Grado Superior: secretaria, puericultura.</li> <li>. Nivel Estudios Medios Universitarios: Bibliotecaria, Graduado Social, Ats, Trabajadora Social.</li> </ul> <p>* Las mujeres prefieren ejercer en el empleo las siguientes tareas:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1º Que exigen tomar decisiones y actuación personal</li> <li>2º Atención al público</li> <li>3º Que exigen tomar iniciativas</li> <li>4º Manuales y físicas</li> </ol> <p>* El horario y jornada laboral más demandados son:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>.De día</li> <li>.Media jornada o jornada continua (8 h)</li> </ul>

Cuadro-Resumen nº 30 : Ambiente Ocupacional.

**VARIABLE N° 6. ASPIRACIONES**

<b>ITEM N° 20: Si trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo mejor del que tienes ¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en ese empleo? Descríbelo por favor.</b>		
<b>ASPIRACIONES/CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
1 – Autónomo	5	1,4
2 - Mejor del que tiene	5	1,4
3 – Directiva	6	1,7
4 -Técnico auxiliar	6	1,7
5 - Técnico especialista	3	,8
6 - Auxiliar administrativo	8	2,2
7 - Jefe administrativo	3	,8
8 - Técnico sanitario	6	1,7
9 - Agente comercial	5	1,4
10-Vendedor/dependienta de comercio	3	,8
11-Gerente de hostelería	1	,3
12-Camarera,cocinera,cajera	3	,8
13-Personal docente	1	,3
14-Personal peluquería	2	,6
15-Trabajadora de confección	3	,8
16-Trabajadora de servicios	2	,6
17-Servicio doméstico	4	1,1
18-No contesta	290	81,5
<b>ITEM N° 21: Si no trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en el empleo deseado? Descríbelo por favor.</b>		
<b>ASPIRACIONES/CATEGORÍA PROFESIONAL/DESEMPLEADA</b>	<b>Frecuencias</b>	<b>Porcentajes</b>
1 - No contesta	159	44,7
2 - Cualquier categoría profesional	12	3,4
3 - Mi propia jefa	10	2,8
4 – Directiva	3	,8
5 -Técnico auxiliar	12	3,4
6 - Técnico especialista	18	5,1
7 - Auxiliar administrativo	22	6,2
8 – Jefe administrativo	6	1,7
9 – Técnico sanitario	8	2,2
10- Auxiliar clínica	17	4,8
11 – Agente comercial	11	3,1
12-Vendedor/dependienta de comercio	22	6,2
13-Gerente de hostelería	5	1,4
14-Camarera,cocinera,cajera	4	1,1
15-Personal docente	8	2,2
16-Fuerzas Armadas	1	,3
17-Trabajadora agrícola y forestal	2	,6
18-Trabajadora de confección	14	3,9
19-Trabajadora de servicio	21	5,9

Tabla n° 31:Frecuencias y porcentajes de las respuestas a los ítems n° 20 y 21.

La clasificación de categorías profesionales se ha elaborado a partir de las propuestas por las fuentes originales: Observatorio Ocupacional (1995) y Gil Galván (1997).

En las respuestas de las mujeres (tabla nº 31), sobre el cargo profesional que les gustaría desempeñar en el empleo, observamos que una mayoría de ellas no contesta, bien porque no aspiran a otro cargo profesional mejor del que tienen (ítem 20) o bien porque no desean trabajar fuera de casa (ítem 21). También destacamos que, a las mujeres que aspiran a un empleo mejor del que tienen, les gustaría desempeñar cargos como (ítem 20): “auxiliar administrativo”, concentrándose en éste el mayor porcentaje (2,2%). En segundo lugar los cargos más comunes a los que aspiran son: “directiva” (1,7%), “técnico auxiliar” (1,7%), “técnico sanitario” (1,7%). En tercer lugar, y en menor porcentaje, están: “agente comercial” (1,4%), las que desean trabajar como autónomas o aspiran a cualquier cargo, mejor del que desempeñan.

En relación a las que no trabajan fuera de casa y desean acceder a un empleo, les gustaría desempeñar en mayor porcentaje el cargo profesional de: “auxiliar administrativo” y “vendedor/dependienta de comercio” (6,2%) respectivamente; “trabajadora de servicio” (5,9%); “técnico especialista” (5,1%); “auxiliar de clínica” (4,8%); “trabajadora de confección” (3,9%); su propia jefa (2,8%); y un 3,4% aspira a cualquier categoría profesional.

<b>ITEM N° 12: Si no trabajas fuera de casa, ¿estarías dispuesta a empezar a trabajar en estos momentos?</b>						
DISPOSICIÓN	MUY DISPUESTA	DISPUESTA	POCO DISPUESTA	NADA DISPUESTA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	33	26,7	7,6	13,5	2,017	1,083
<b>ITEM N° 27: ¿Estarías dispuesta a aumentar tu formación para conseguir el puesto de trabajo que deseas?</b>						
DISPOSICIÓN	MUY DISPUESTA	DISPUESTA	POCO DISPUESTA	NADA DISPUESTA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	66,9	19,4	1,4	1,7	1,305	,5981

Tabla nº 32: Frecuencias, porcentajes, medias y desviación típica de las respuestas a los ítems nº 12 y 27.

Las respuestas de las mujeres a los ítems nº 12 y 27 reflejan que hay diferencias (valores de los ítems) en relación al grado en el que están dispuestas a empezar a trabajar en el momento actual (ítem 12) y a aumentar su formación para conseguir el puesto de trabajo (ítem 27). El mayor porcentaje (ítem nº 12) se concentra en el valor 2 (26,7%), es decir, estarían “dispuestas” a empezar a trabajar en estos momentos. Y en el ítem nº 27 se concentra el valor 1 (66,9%), lo cual significa que están “muy dispuestas” a aumentar su formación para conseguir el puesto de trabajo al que aspiran.

**CAPÍTULO 5**

Para concluir el análisis de datos de la variable "aspiraciones", indicamos que tanto las mujeres que trabajan fuera de casa como las que no trabajan fuera del hogar, presentan aspiraciones muy diversas con respecto al cargo profesional a desempeñar en el empleo. La mayoría se vincula a cargos de responsabilidad y cualificación media en el puesto de trabajo, acentuándose esta característica en el grupo de las que aspiran a un empleo mejor. Por tanto, la categoría profesional no es una variable relevante para las mujeres a la hora de conseguir un empleo o de encontrar otro mejor. A pesar de ello, se encuentran predispuestas para empezar a trabajar y aumentar su formación.

**VARIABLE N° 7. NECESIDADES DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL**

<b>ITEM N° 28: Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos acudir a distintos lugares. Señala el grado en que utilizas cada uno de los que aparecen a continuación. Acudo a...</b>						
<b>INFORMACIÓN OFERTAS</b>	<b>SÍ, MUCHO</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MÁS BIEN POCO</b>	<b>MUY POCO O NADA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DESVIAC TÍPICA</b>
28a Oficinas del Inem	24,7	20,2	21,3	33	2,628	1,1827
28b-Agencias de empleos privadas	9	11,5	19,4	59	3,304	,9891
28c- Los sindicatos	4,2	8,1	20,2	66,3	3,502	,8200
28d-Centros de Información Juvenil	8	12,4	13,5	65	3,373	,9829
28e-Los Centros Cívicos	12	12	20,5	55,3	3,200	1,054
28f- Las Escuelas taller	11,5	12,1	21,1	54,5	3,195	1,049
28g-Asociaciones de: mujeres, empresariales, ...	8,4	16,3	20,5	54,2	3,211	1,003
28h-Ayuntamiento	7	14	24,4	53	3,251	,951
28i-Amigos/as y/o familiares	25,3	26,7	20,5	27	2,490	1,140
<b>ITEM N° 29: Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos consultar diversos documentos. Señala el grado en que utilizas cada uno. Leo ...</b>						
<b>INFORMACIÓN OFERTAS</b>	<b>SÍ, MUCHO</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MÁS BIEN POCO</b>	<b>MUY POCO O NADA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DESVIAC TÍPICA</b>
29a Los anuncios en prensa	25,6	26,4	19,4	28,4	2,507	1,155
29b-B.O.E.	7	9,3	25	58,7	3,354	,9164
29c-B.O.J.A.	10	11,3	23,4	55	3,234	1,009
29d-Bolsas de trabajo que ofertan organismos públicos	12,6	20,5	24,7	42	2,960	1,064
<b>ITEM N° 30: Para buscar empleo es necesario realizar algunas tareas. Señala cuánto sabes de cada una de las que te citamos a continuación. Sé cómo ...</b>						
<b>INFORM. EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO</b>	<b>SI, MUCHO</b>	<b>BASTANTE</b>	<b>MÁS BIEN POCO</b>	<b>MUY POCO O NADA</b>	<b>MEDIA</b>	<b>DESVIAC TÍPICA</b>
30a Elaborar un currículum vitae	24,4	27,5	19	28	2,508	1,144
30b- Presentarme a una entrevista de selección	16	23,3	26,1	34	2,785	1,085
30c- Visitar una empresa	11,5	20	29,2	39	2,963	1,027
30d- Realizar una prueba de selección	8,4	21,1	26,1	43,5	3,056	,9955
30e- Enviar una carta de presentación	12	21	27	40	2,952	1,041
30f- Negociar un contrato de trabajo	9	18	28	45	3,099	,9879
30g- Rellenar una solicitud de empleo	23	31	19	27	2,497	1,122

Tabla n° 33 :Frecuencias, porcentajes, medias y desviación típica de las respuestas a los ítems n° 28, 29 30

Si observamos la tabla nº 33 apreciamos la distribución equilibrada en relación al grado en que utilizan las mujeres las “oficinas del Inem” (ítem 28a); “los/as amigos/as y/o familiares” (ítem 28i) y revisan “anuncios en prensa” (ítem 29a) con el fin de buscar información sobre ofertas de empleo. También hay equilibrio en el grado de conocimiento sobre cómo elaborar un currículum vitae (30 a) para la búsqueda de empleo.

Sin embargo, en los ítems 28b,28c,28d,28e,28f,28g,28h y 28i se aprecian diferencias entre los valores relacionados con el grado en el que las mujeres acuden a algunos lugares para buscar información sobre ofertas de empleo: agencias de empleo privadas, sindicatos, centros de información juvenil, centros cívicos, escuelas taller, asociaciones y ayuntamientos. Estos valores se concentran en mayor porcentaje (valor 4), es decir, acuden “muy poco o nada” a estos lugares. Lo mismo ocurre con los ítems (29b,29c y 29d), con lo cual se dan grandes diferencias en relación al grado en el que revisan las mujeres los documentos: revisan “muy poco o nada” los siguientes documentos: B.O.E., B.O.J.A., Bolsa de trabajo.

De igual modo en los ítems 30a,30b,30c,30d,30e,30f,30g existen diferencias en el grado de realización de algunas tareas para buscar empleo (valor 4), es decir, realizan “muy poco o nada” tareas como: “elaborar un currículum vitae”, “presentarse a una entrevista de selección”, “visitar una empresa”, “realizar una prueba de selección”, “enviar una carta de presentación”, “negociar un contrato de trabajo”.

Por otra parte, conviene destacar que la mayoría de los ítems tiene una media que supera los tres puntos. Esto quiere decir que las mujeres acuden “muy poco o nada” a los distintos lugares para buscar información sobre ofertas de empleo (ítems 28a,b,c,d,e,f,g,h), consultan “muy poco o nada” los documentos necesarios para buscar información sobre ofertas de empleo (ítems 29a,b,c,d). Y en relación a los ítems 30a,b,c,d,e,f, las mujeres saben “más bien poco” sobre las tareas necesarias para buscar empleo.

En cambio, los ítems 28i,29a y 30g tienen una media de 2’490, 2’507 y 2’497 respectivamente, lo que significa que acuden “bastante” a los/as amigos/as y/o familiares para buscar información sobre ofertas de empleo; revisan “bastante” los anuncios en prensa con el fin de buscar información sobre ofertas de trabajo y conocen “bastante” como rellenar una solicitud de empleo.

<b>ITEM N° 31: ¿Conoces a dónde tienes que ir para buscar información sobre las profesiones?</b>						
CONOCIMIENTO DE ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN	SI, MUCHO	BASTANTE	MÁS BIEN POCO	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	12	17	37	26,4	2,930	1,929
<b>ITEM N° 32: ¿Sabes qué tipo de información buscar sobre las profesiones?</b>						
CONOCIMIENTO EVALUACIÓN DE LAS OCUPACIONES	SÍ, MUCHO	BASTANTE	MÁS BIEN POCO	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	8	21,1	34,6	26,4	2,878	,9359
<b>ITEM N° 33: ¿Conoces los requisitos que exigen para acceder al puesto de trabajo al que aspiras?</b>						
CONOCIMIENTO FORMACIÓN E INFORMACIÓN	SÍ, MUCHO	BASTANTE	MÁS BIEN POCO	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	21,6	26	24,4	20,2	2,469	1,077
<b>ITEM N° 34: ¿Tienes información sobre los estudios necesarios para acceder al empleo que quieres?</b>						
POSIBILIDADES DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE ESTUDIOS	SÍ, MUCHO	BASTANTE	MÁS BIEN POCO	MUY POCO O NADA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	22,2	28	24	17,4	2,398	1,052
<b>ITEM N° 35: ¿Qué posibilidades crees que tienes de conseguir la formación que necesitas?</b>						
CONOCIMIENTO AUTOESTIMA OCUPACIONAL	SÍ, MUCHAS	BASTANTE	POCAS	CASI NINGUNA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	13	30,3	35,4	14	2,545	,9123
<b>ITEM N° 36: ¿Qué posibilidades crees que tienes para encontrar el puesto de trabajo que deseas?</b>						
CONOCIMIENTO AUTOESTIMA OCUPACIONAL	SÍ, MUCHAS	BASTANTE	POCAS	CASI NINGUNA	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	5,1	15,2	49,2	23	2,975	,796
<b>ITEM N° 37: ¿Cuánto tiempo necesitarías para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo?</b>						
CONOCIMIENTO AUTOESTIMA OCUPACIONAL	MENOS DE UN AÑO	UN AÑO	DOS AÑOS	MÁS DE DOS AÑOS	MEDIA	DESVIAC. TÍPICA
	24,4	14	11	38,5	2,724	1,280

Tabla n° 34: Frecuencias, porcentajes, medias y desviación típica de las respuestas a los ítems n°31, 32,33,34,35,36,37.

Al examinar las respuestas de los ítems que se presentan en la tabla n° 34, observamos que hay una distribución equilibrada en el grado en el que conocen los requisitos exigidos para acceder al puesto de trabajo al que aspiran (ítem 33) e información sobre los estudios necesarios para acceder al empleo que desean (ítem n° 34).

En cambio, en los ítems 31,32,35,36 y 37 observamos diferencias entre los valores con respecto al grado en el que las mujeres: “conocen a dónde tienen que ir a buscar información sobre las profesiones” (ítem 31), “saben qué tipo de información buscar sobre las profesiones” (ítem 32), “qué posibilidades creen que tienen de conseguir la formación que necesita” (ítem 35) y “de encontrar el puesto de trabajo que desean” (ítem 36), y por último el “tiempo que necesitan para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo” (ítem 37). El mayor porcentaje se concentra en el valor 3, es decir, conocen “más bien poco” sobre: los lugares para buscar información (ítem 31), el tipo de información sobre las profesiones (ítem 32), los requisitos (ítem 33), los estudios necesarios para acceder al empleo que quieren (ítem 34); y añaden que tienen “pocas” posibilidades de conseguir la formación y el puesto de trabajo que desean (ítems nº 35,36).

Por otra parte, es necesario destacar que la mayoría de los ítems (tabla nº 34) señalan una media que supera los dos puntos, es decir, que las mujeres tienen “más bien poco” conocimiento sobre las estrategias de inserción (ítem 31) y evaluación de las ocupaciones (ítem 32). Creen que tienen “pocas” posibilidades de encontrar el empleo que desean (autoestima ocupacional) y de conseguir la formación que necesitan (ítems 35,36,37).

En cambio, los ítems nº 33 y 34 presentan una media de 2,469 y 2,398 respectivamente, lo cual significa que conocen “bastante” los requisitos necesarios para acceder al puesto de trabajo al que aspiran y tienen “bastante” información sobre los estudios previstos para acceder al empleo deseado.

En el siguiente cuadro-resumen nº 35 presentamos las conclusiones más relevantes de la variable "Necesidades de Orientación Ocupacional".

<b>VARIABLE NECESIDADES DE ORIENTACIÓN OCUPACIONAL</b>
<p>* Las mujeres en el proceso de búsqueda de empleo desconocen:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Lugares a donde ir para encontrar información (sindicatos, agencias de empleo privadas y centros de información juvenil).</li> <li>. Documentos a revisar para buscar información sobre empleo (BOE y BOJA).</li> <li>. Tareas para buscar empleo (negociar un contrato de trabajo, realizar una prueba de selección, enviar una carta de presentación y visitar una empresa).</li> </ul> <p>* Las mujeres cuando tienen que buscar empleo conocen poco sobre:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Qué tipo de información buscar sobre las profesiones</li> <li>. Los estudios necesarios para acceder al empleo que desean.</li> </ul> <p>* Las mujeres creen que tienen pocas:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>. Posibilidades de encontrar el puesto de trabajo</li> <li>. Posibilidades de conseguir la formación que necesitan.</li> </ul>

Resumen-cuadro nº 35: “Necesidades de Orientación Ocupacional” .

### 5.1.2 - RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE CORRELACIONES (SPEARMAN)

Como comentamos en la introducción del presente capítulo, en este apartado se presenta el análisis de correlaciones utilizando los coeficientes de correlación de Spearman, en función de las características de las variables e hipótesis, reseñadas en el punto 4.6.1., así como los resultados y síntesis de las correlaciones.

A partir de estos momentos, hacemos alusión a correlaciones positivas o negativas y para la interpretación de las mismas nos basamos en el plan de codificación de las variables presentadas en el anexo nº 4. Por lo tanto, se remite al lector a ese plan para observar las opciones de respuestas que se asocian a los valores altos y bajos de las variables.

Para el análisis de correlaciones de Spearman se ha utilizado el paquete estadístico SPSS/PC+ (V.8.0).

**HIPÓTESIS Nº 1B:** Existe relación entre la edad de las mujeres y su situación laboral -trabaja fuera de casa o no trabaja fuera de casa-.

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
EDAD – DESEMPLEADA / EMPLEADA (V41) Item nº 6: ¿En qué situación te encuentras de las que te presentamos?	-.181** (.001)
EDAD – Nº DE EMPLEOS (V43) Item nº 8: ¿Cuántos empleos diferentes has tenido?	.021 (.688)
EDAD – DESEMPLEADA/MOTIVOS (V46) Item nº 11: ¿A qué motivos de los que te presentamos se debe, el que no estés trabajando fuera de casa?	.112 (.066)

Tabla nº 36: Resultados de la correlación de Spearman. Variables “Edad” y “Situación Laboral”.

Sí existe relación entre la edad V2 de las mujeres y la situación laboral V4 (V41,V43,V46) que presentan las encuestadas (Hipótesis nº 1B).

Tal como muestran los resultados de la tabla nº 36, añadimos que existe una correlación estadísticamente significativa entre la edad de las mujeres y su situación laboral (si trabaja fuera de casa o no trabaja fuera de casa).

Si tenemos en cuenta la subvariable (V41) y la variable “edad”, rechazamos la hipótesis nula con un 99.9% de confianza y un coeficiente de correlación (negativo) de -.181\*\*. Así se observa la relación entre la edad de las mujeres y la situación laboral en la que se encuentran.

Por consiguiente, las mujeres que tienen entre 18 y 34 años trabajan fuera de casa “jornada completa” y “media jornada”, en cambio las que tienen más de 35 años no trabajan fuera de casa o lo hacen por horas.

Sin embargo, las correlaciones entre la variable “edad” (V2) y “nº de empleos” (V43) y “desempleada-motivos” (V46), respectivamente, no son significativas ya que los niveles de significación son superiores a 0,05 (0,688 y 0,066). De ahí que mantengamos la hipótesis nula de que no existe relación significativa entre el “número de empleos” y la edad de las mujeres y, entre los motivos por los que están desempleadas y las edades en las que se encuentran.

**Así pues, se concluye con una correlación estadísticamente significativa y de carácter negativo entre la situación laboral de las mujeres y las edades de éstas. De este análisis se puede deducir que las mujeres más jóvenes presentan una situación laboral más favorable ya que se han incorporado al mundo laboral, frente a las edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) que al estar desempleadas o trabajar por horas no presentan una situación laboral óptima.**

**HIPÓTESIS N° 2B:** Existe relación entre la situación familiar en la que se encuentran las mujeres y su situación laboral - estar trabajando fuera de casa o no estar trabajando fuera de casa -.

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
ESTADO CIVIL (V31) - Item nº 3: ¿Cuál es tu estado civil? DESEMPLEADA / EMPLEADA (V41) - Item nº 6: ¿En qué situación laboral te encuentras de las que te presentamos?	-.150 ** (0.005)
Nº DE HIJOS/AS (V33) - Item nº 5: ¿Cuántos hijos/as tienes? DESEMPLEADA / EMPLEADA (V41) - Item nº 6: ¿En qué situación laboral te encuentras de las que te presentamos?	-.108 * (.042)
ESTADO CIVIL (V31) - Item nº 3: ¿Cuál es tu estado civil? EMPLEADA / CARÁCTERÍSTICAS (V410) – Item nº 17: El tipo de contrato que tienes en tu trabajo es:	-.101 (.360)
ESTADO CIVIL (V31) - Item nº 3: ¿Cuál es tu estado civil? EMPLEADA / CARÁCTERÍSTICAS (V411) – Item nº 18: ¿Qué jornada laboral tienes en tu trabajo?	0.100 (.672)
Nº HIJOS/AS (V33) - Item nº 5: ¿Cuántos hijos/as tienes? EMPLEADA / CARÁCTERÍSTICAS (V411) – Item nº 18: ¿Qué jornada laboral tienes en tu trabajo?	0.100 (.706)

Tabla nº 37: Resultados de la correlación de Spearman. Variable “Situación familiar” con “Situación laboral”.

Según los resultados de la tabla nº 37, observamos que existe *correlación baja* entre la *situación familiar* en la que se encuentran las mujeres y su *situación laboral*. Si analizamos la primera correlación entre las subvariables “estado civil” (V31) y “desempleada/empleada” (V41) se aprecia que es significativa, con un coeficiente de correlación bajo (-.150\*\*) y un 99.5% de confianza. Es decir, las mujeres que trabajan fuera de casa “media jornada” o “jornada completa” están solteras, separadas o divorciadas, mientras que las mujeres casadas o viudas no trabajan fuera de casa o lo hacen “por horas”.

En el mismo sentido, se da otra correlación significativa, con un coeficiente de correlación de -.108\*, y un 95,8% de confianza (V33) y (V41). De ahí que deduzcamos que las mujeres que no tienen ningún hijo/a o tan sólo uno son las que trabajan fuera de casa “media jornada” o “jornada completa”. En cambio, las que tienen dos o más de dos hijos/as son las que no trabajan fuera de casa o trabajan por horas.

Por otra parte, los coeficientes de correlación de las siguientes correlaciones no son significativas (0,05): “estado civil” (V31) y “empleada /características (V410) – tipo de contrato que tiene en el puesto de trabajo con un coef. de correlación de (-.101); “estado civil” (V31) y “empleada/características – tipo de jornada laboral que tiene en su trabajo -” (V411) con un coeficiente de correlación (0,100); “nº de hijos/as” (V33) y “empleada/características – tipo de jornada laboral - ”(V411) con un coeficiente de correlación (0,100). De ahí que se siga manteniendo la Hipótesis nula, ya que no existe relación significativa entre estas subvariables.

**En conclusión, apreciamos una correlación baja entre la “situación familiar en la que se encuentran las mujeres” y “su situación laboral”. Así pues, se puede determinar que las mujeres que trabajan fuera de casa media jornada o jornada completa son las que presentan un estado civil de soltera, separada, divorciada u otra situación y no tienen ningún hijo/a o solamente uno/a. En cambio, las que no trabajan fuera de casa o trabajan por horas son las que están casadas o viudas y tienen dos o más de dos hijos/as.**

**HIPÓTESIS N° 3B:** Existe relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres y sus edades.

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
EDAD (V2) TIPO DE EMPLEO (NIVELES EDUCATIVOS) - empleadas - (V51) <b>Item n° 19:</b> Si aspiras a un empleo mejor del que tienes, ¿a qué empleo desearías acceder?	-.199 ** (.000)
EDAD (V2) TIPO DE EMPLEO (NIVELES EDUCATIVOS) - desempleadas – (V53) <b>Item n° 13:</b> Si te planteas trabajar fuera de casa, ¿a qué empleo desearías acceder?	-.107 * (.044)
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V55) <b>Item n° 22:</b> De las siguientes tareas que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado? Me gustaría ejercer tareas ... <b>22a - Manuales y físicas</b>	-.060 (.289)
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V56) <b>n° 22b - Que requieren esfuerzo intelectual</b>	.167** (.003)

Tabla n° 38: Resultados de la correlación de Spearman. Variables “Expectativas” y “edad”.

Sí existe o no relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres V5 (V51, V53, V55, V56, V57, V58, V59, V510, V511, V512, V513, V514, V63, V64) y sus edades (V2).

Tal y como muestran los resultados de la tabla n° 38, inferimos que existe relación entre las expectativas (ambiente ocupacional y aspiraciones laborales) y sus edades. Por tanto, rechazamos la hipótesis nula con un 99.9% de confianza, ya que se da correlación entre la edad (V2) y el tipo de empleo mejor al que aspiran las mujeres (V51). El valor del coeficiente de correlación es (-.199\*\*). Es decir, las mujeres que tienen entre 18 y 34 años aspiran a empleos que exigen niveles educativos altos, a saber: Estudios Medios y Superiores Universitarios, Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior; mientras que desean acceder a empleos que tan sólo exigen un nivel de estudio de Graduado en Educación Secundaria, aquéllas que “no especifican o no contestan”, “les da igual “, “las que no aspiran a un empleo mejor” o “les gusta el empleo que tienen”, las que tienen más de 35 años.

En cuanto a la subvariable (V53) “Tipo de empleo/niveles educativos” de las desempleadas y la variable “edad” (V2), se observa una correlación (-.107\*) con un 95,6% de confianza. Se rechaza la hipótesis nula, pues hay relación entre las edades de las mujeres y los niveles educativos que les exigen para acceder al empleo al que aspiran las que no trabajan fuera de casa. Observamos que las que tienen entre 18 y 24 y entre 25 y 34 años se encaminan hacia empleos que exigen niveles educativos superiores como son: Estudios Medios Universitarios, Estudios Superiores Universitarios, Ciclos Formativos Grado Medio y Ciclos Formativos Grado Superior.

Sin embargo, las que tienen más de 35 años quieren acceder a empleos que les exigen menos nivel educativo o presentan otra situación: Graduado en Educación Secundaria, “no se plantean trabajar fuera de casa” o “desean cualquier trabajo”.

En relación, a la subvariable (V56) “funciones del puesto de trabajo” - concretamente realizar tareas que “requieren esfuerzo intelectual”- y la variable V2 “edad”, rechazamos la hipótesis nula con un 99.7% de confianza. El coeficiente de correlación es (.167\*\*). Por tanto a las mujeres de 18 a 34 años les gustaría “si mucho” o “bastante” realizar tareas en el empleo que requieren esfuerzo intelectual. En cambio, las que tienen más de 35 años prefieren “más bien poco” o “muy poco o nada” desempeñar tareas que requieren esfuerzo intelectual.

**Así concluimos que las mujeres con menos edad de 18 a 34 años que desean trabajar fuera de casa o aspiran a un empleo mejor, optan por empleos que les exigen un nivel alto de estudios universitarios (licenciaturas o diplomaturas) o niveles de Formación Profesional (Ciclos Formativos Grado Medio y Ciclos Formativos Grado Superior), frente a las de edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) que se encuadran en ambientes ocupacionales donde el nivel de estudios exigido es mínimo: Graduado en Educación Secundaria.**

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V57) <b>Item n° 23:</b> De las siguientes tareas que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado? Me gustaría ejercer un empleo ... <b>23a</b> - Libertad para tomar decisiones y actuar	-.239 ** (.000)
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V58) <b>Item 23b</b> - Normas fijas para actuar	-.036 (.525)
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V59) <b>Item 23c</b> - Atender al público	.102 (.073)
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V510) <b>Item n° 23d</b> – Hacer todos los días las mismas tareas	-.162** (.004)
EDAD (V2) FUNCIONES DEL PUESTO DE TRABAJO (V511) <b>Item n°23e</b> – Tener iniciativa propia para realizar las tareas	.186** (.001)
EDAD (V2) TIPO DE JORNADA (V512) <b>Item n°24</b> -¿Qué tipo de jornada laboral te gustaría que tuviera el trabajo deseado?	.066 (.246)
EDAD (V2) TIPO DE JORNADA (V513) <b>Item n°25</b> -¿Te gustaría trabajar en horario de día?	.001 (.984)
EDAD (V2) TIPO DE JORNADA (V514) <b>Item n°26</b> -¿Te gustaría trabajar en horario nocturno?	.174** (.002)
EDAD (V2) DISPOSICIÓN (V63) <b>Item n°12</b> – Si no trabajas fuera de casa, ¿estarías dispuesta a empezar a trabajar en estos momentos?	.345** (.000)
EDAD (V2) DISPOSICIÓN (V64) <b>Item n°27</b> – ¿Estarías dispuesta a aumentar tu formación para conseguir el puesto de trabajo que deseas?	.047 (.405)

Tabla n° 39:Resultados de la correlación de Spearman. Variables “Expectativas” y “edad”.

Con respecto a las variables V57 y V2, el coeficiente de correlación es (.239\*\*). El grado de significación asociado nos permite rechazar la hipótesis nula con un 99.9% de confianza. Además se relacionan las edades de las mujeres y las funciones del puesto de trabajo vinculadas con “tener libertad para tomar decisiones y actuar”. De ahí que a las mujeres que tienen entre 18 y 34 años les guste “sí, mucho” o “bastante” ejercer un empleo donde se tuviera “libertad para tomar decisiones y actuar”. Sin embargo, a las de más de 35 años les gusta “más bien poco” y “muy poco o nada” ejercer un empleo donde se tenga “libertad para tomar decisiones y actuar”.

Por otra parte, existe relación entre la edad (V2) y la subvariable “funciones del trabajo” (V510) relacionada con hacer todos los días las mismas tareas en el puesto de trabajo. El coeficiente de correlación es -.162\*\*. Es decir, las mujeres de 18 a 34 años son a las que les gustaría hacer “más bien poco” o “muy poco o nada” todos los días las

mismas tareas en el empleo deseado. En cambio, las que tienen más de 35 años se asocian con las que prefieren “si mucho” o “bastante” hacer todos los días las mismas tareas.

Con un 99.9% de confianza rechazamos la hipótesis nula, puesto que hay relación entre la edad (V2) y una de las funciones del puesto de trabajo como es “tener iniciativa propia para realizar las tareas” (V511). Podemos decir que a las mujeres entre 18 y 34 años les gustaría “sí mucho” y “bastante” tener iniciativa propia para realizar las tareas en el puesto de trabajo. Y las mayores de 35 años optan, “más bien poco” o “muy poco o nada”, por tener iniciativa propia para realizar las tareas en el puesto de trabajo.

Por otra parte, nos encontramos con otra correlación significativa entre la variable edad y la subvariable V514, por lo que rechazamos la hipótesis nula con un 99.8% de confianza, cuyo coeficiente de correlación es de .174\*\*. Es decir, a las mujeres de entre 18 y 34 años les gustaría trabajar “sí, mucho” o “bastante” en horario nocturno. Y a las de edades más avanzadas (35-45 años) les gustaría “más bien poco” o “muy poco o nada” trabajar en horario nocturno.

Y por último, la correlación entre “edad” V2 y “disposición” V63, es significativa ya que presenta un coeficiente de correlación (.345\*\*) por lo cual rechazamos la hipótesis nula con un 99.9% de confianza. Así que, las mujeres de 18 a 34 años que no trabajan fuera de casa estarían “dispuestas” y “muy dispuestas” a empezar a trabajar en estos momentos. En cambio, las de 35 años en adelante están “poco dispuestas” o “nada dispuestas” a empezar a trabajar en estos momentos.

Sin embargo, observando los otros resultados de la tabla nº 39 y dado que el grado de significación asociado a los coeficientes de correlación (-.036; .102; .066; .001; .047) son superiores a 0.05, mantenemos en estos casos la hipótesis nula de que no existe relación significativa entre la variable “edad” (V2) y las siguientes subvariables (se presentan en el orden de los coeficientes de correlación expuestos):

- funciones del trabajo: “manuales y físicas” (V55), “normas fijas para actuar en el puesto de trabajo” (V58), “atender al público en el empleo que desean” (V59);
- “tipo de jornada laboral que tuviera el trabajo” (V512); tipo de jornada: “trabajar en horario de día” (V513);
- “disposición” (V64).

En síntesis, podemos decir que existe una baja relación entre las expectativas – ambiente ocupacional y aspiraciones - frente al empleo y las edades de las mujeres (Hipótesis nº 3B). A pesar de ello, afirmamos que las de menor edad (de 18 a 34 años) que desean trabajar fuera de casa y las que aspiran a un empleo mejor, se vinculan a ambientes ocupacionales con un mayor nivel de cualificación donde les exigen para acceder a los empleos que desean: estudios Superiores, Medios Universitarios y Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior.

Los empleos demandados por las mujeres, clasificados por Niveles Educativos, son:

- E. Medios Universitarios y E. Superiores Universitarios: Ats, Enfermería, Profesora, Perito Agrícola, Relaciones Públicas, Asistente Social, Guarda Forestal, Óptica y Optometría, Biblioteconomía, Traducción e Interpretación, Farmacia, Escultora, Filología, Veterinaria, Periodismo, Informática, Psicología, Economista, Médico, Abogada y Biología;
- Ciclo Formativo Grado Medio: profesora de cerámica, jardinería, peluquería, estética, hostelería, cocinera, auxiliar administrativo, dependienta, costurera, modista, conductora, enfermería (auxiliar);
- Ciclo Formativo Grado Superior: operadora telefónica, secretaria, administradora, azafata, diseñadora gráfica o de interiores, joyería, fotografía, estética, bordadora, puericultura, geriatría, dietética nutrición, iluminación y sonorización, restauración de muebles, sastre, técnico en analista de sistemas.

Sin embargo, las mujeres con edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) se incluyen dentro de ambientes ocupacionales, donde les exigen un nivel de estudio básico como es el de Graduado en Educación Secundaria para acceder a los empleos que desean. Estos empleos son:

- para las que aspiran a un empleo mejor del que tienen: policía, limpiadora de la administración, les da igual el empleo al que pueden acceder o no aspiran a un empleo mejor y les gusta el que tienen.
- para las que desean trabajar fuera de casa: cuidadora de niños/as, asistente del hogar, soldado profesional, celadora, conserje; no se plantean trabajar fuera de casa o hay mujeres que desean cualquier trabajo.

Las aspiraciones de este grupo de mujeres frente al empleo también presentan diferencias en relación a las edades. Los grupos de mujeres con edades menos avanzadas (18-24 y 25-34 años) estarían dispuestos a trabajar en estos momentos, en horarios nocturnos y desempeñando las siguientes funciones en los empleos:

- esfuerzo intelectual
- libertad para tomar decisiones
- la realización de diferentes tareas y tener iniciativa propia para realizarlas.

Sin embargo, el grupo de mujeres que tiene edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) no estaría dispuesto a trabajar en estos momentos en horario de día, pero sí aspiran a desempeñar en los empleos funciones que requieren:

- normas fijas para actuar
- realizar las mismas tareas
- trabajo en horario de día

**HIPÓTESIS N° 4:** Existe relación entre las necesidades de orientación ocupacional y la edad que presentan las mujeres.

Sí existe o no relación entre las necesidades de orientación V7 [Sub-variables: V71, V72, V73, V73'5, V74, V75, V76, V77, V78, V79, V710, V711, V712, V713, V714, V715, V716, V717, V718, V719, V720, V721, V722, V723, V724, V725, V726] y la edad que presentan las mujeres V2.

Tal y como muestran los resultados de las tablas n° 40, 41 y 42, determinamos que existe relación entre la edad y las necesidades de orientación ocupacional de las mujeres. De ahí, que rechazemos la Hipótesis nula en todas las correlaciones.

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V71) <b>Item n° 28:</b> Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos acudir a distintos lugares. Acudo a ... <b>28a</b> - Las oficinas del Inem	-.153 ** (.004)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V72) <b>Item n° 28b</b> - Agencias de empleo privadas	-.339** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V73) <b>Item n° 28c</b> - Sindicatos	.224** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V73'5) <b>Item n° 28d</b> – Centros de Información Juvenil	-.505** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V74) <b>Item n° 28e</b> – Centros Cívicos	.169** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V75) <b>Item n° 28f</b> – Escuelas taller	.197** (.001)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V76) <b>Item n° 28g</b> – Asociaciones	.191** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V77) <b>Item n°28h</b> - Ayuntamiento	.240** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V78) <b>Item n°28i</b> - Amigos/as y/o familiares	.472** (.000)

Tabla n° 40: Resultados de la correlación de Spearman. Variables “Necesidades de Orientación Ocupacional” y “edad”.

Al analizar la tabla n° 40, observamos que las subvariables “Información ofertas de empleo” (V71, V72, V73, V73'5, V74, V75, V76, V77, V78) correlacionan con la variable edad V2. Por tanto, rechazamos la hipótesis nula con un 99.9% de confianza en todos los casos. De ahí, que las mujeres de 18 a 34 años acuden “sí, mucho” o “bastante” a distintos lugares para buscar información sobre ofertas de empleo. Estos lugares son: “sindicatos” V73 (.224\*\*); “centros cívicos” V74 (.169\*\*); “escuelas taller” V75

(.197\*\*); “asociaciones” V76 (.191\*\*); “Ayuntamiento” V77 (.240\*\*); “amigos/as y/o familiares” V78 (.472\*\*). Sin embargo, las que tienen entre 35 y más de 45 años acuden “más bien poco” o “muy poco o nada” a los distintos lugares que hemos mencionado antes para buscar información sobre ofertas de empleo.

Y las mujeres que tienen entre 18 y 34 años, acuden “más bien poco” o “muy poco o nada” a distintos lugares para buscar información sobre ofertas de empleo. Estos lugares son: “oficinas del Inem”(V71) (-.153\*\*); “agencias de empleo privadas” (V72) (-.339\*\*); “centros de información juvenil” (V73’5) (-.505\*\*). En cambio, las mujeres de más de 35 años acuden “sí, mucho” o “bastante” para buscar ofertas de empleo a los lugares que se han mencionado anteriormente.

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V79) <b>Item n° 29:</b> Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos consultar diversos documentos. Leo ... <b>29a</b> - Anuncios en prensa	.291** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V710) <b>Item n° 29b</b> - B.O.E.	.213** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V711) <b>Item n° 29c</b> - B.O.J.A.	.269** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN OFERTAS (V712) <b>Item n°29d</b> – Bolsas de trabajo que ofertan los Organismos Públicos	-.250** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V713) <b>Item n° 30</b> – Para buscar empleo es necesario realizar algunas tareas. Sé como ... <b>30 a</b> – Elaborar un currículum vitae	.464** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V714) <b>Item n° 30b</b> – Presentarme a una entrevista de selección	.431** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V715) <b>Item n° 30c</b> – Visitar una empresa	.332** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V716) <b>Item n°30d</b> – Realizar una prueba de selección	.357** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V717) <b>Item n°30e</b> – Enviar una carta de presentación	.370** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V718) <b>Item n°30f</b> – Negociar un contrato de trabajo	.301** (.000)
EDAD (V2) INFORMACIÓN EXIGENCIAS DEL MERCADO DE TRABAJO (V719) <b>Item n°30g</b> – Rellenar una solicitud de empleo	.393** (.000)

Tabla n° 41: Resultados de la correlación de Spearman. Variables “Necesidades de Orientación Ocupacional” y “edad”.

Al observar la tabla nº 41, podemos rechazar la hipótesis nula y afirmar que existe correlación entre la variable edad (V2) y las subvariables “Información sobre ofertas de empleo” (V79,V710,V711,V712) y la subvariable “Información exigencias del mercado de trabajo” (V713,V714,V715,V716,V717,V718,V719). Con un 99.9% de confianza en todos los casos.

Así pues, al existir una correlación estadísticamente significativa entre estas variables, indicamos que las mujeres más jóvenes (18-34 años) leen “sí mucho” o “bastantes” documentos para buscar información sobre ofertas de empleo. Tales documentos son: “anuncios en prensa” V79 (.291\*\*); “B.O.E.” V710 (.213\*\*); “B.O.J.A.” V711 (.269\*\*). Saben “sí mucho” o “bastante” cómo realizar las tareas necesarias para buscar empleo, éstas son: “elaborar un currículum vitae” V713 (.464\*\*); “presentarme a una entrevista de selección” V714 (.431\*\*); “visitar una empresa” V715 (.332\*\*); “realizar una prueba de selección” V716 (.357\*\*); “enviar una carta de presentación” V717 (.370\*\*); “negociar un contrato de trabajo” V718 (.301\*\*); “rellenar una solicitud de empleo” V719 (.393\*\*). Sin embargo, las mayores de 35 años leen “más bien poco” o “muy poco o nada” los documentos que anteriormente se han citado para buscar información sobre ofertas de empleo y saben del mismo modo realizar las tareas necesarias para buscar empleo: “elaborar un currículum vitae” (V713) (.464\*\*); “presentarme a una entrevista de selección” (V714) (.431\*\*); “visitar una empresa” (V715) (.332\*\*); “realizar una prueba de selección” (V716) (.357\*\*); “enviar una carta de presentación” (V717) (.370\*\*); “negociar un contrato de trabajo” (V718) (.301\*\*); “rellenar una solicitud de empleo” (V719) (.393\*\*).

Y por otra parte, las mujeres de 18 a 34 años leen “más bien poco” o “poco o nada” documentos para buscar información sobre ofertas de empleo: “las bolsas de trabajo que ofertan los Organismos Públicos” (V712) (-.250\*\*). En cambio, las mujeres que tienen entre 35 y más de 45 años leen “sí, mucho” o “bastantes” las “bolsas de trabajo que ofertan los Organismos Públicos” para buscar información sobre ofertas de empleo.

CORRELACIONES DE VARIABLES	SIGNIFICACIÓN
EDAD (V2) CONOCIMIENTOS SOBRE ESTRATEGIAS DE INSERCIÓN (V720) <b>Item n° 31</b> – ¿Conoces a dónde tienes que ir para buscar la información sobre las profesiones?	.268** (.000)
EDAD (V2) CONOCIMIENTOS SOBRE LA EVALUACIÓN DE LAS OCUPACIONES (V721) <b>Item n° 32</b> – ¿Sabes qué tipo de información buscar sobre las profesiones?	.340** (.000)
EDAD (V2) CONOCIMIENTO SOBRE LA FORMACIÓN E INFORMACIÓN (V722) <b>Item n° 33</b> – ¿Conoces los requisitos que exigen para acceder al puesto de trabajo al que aspiras?	.297** (.000)
EDAD (V2) POSIBILIDADES DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN DE ESTUDIOS (V723) <b>Item n°34</b> – ¿Tienes información sobre los estudios necesarios para acceder al empleo que quieres?	.375** (.000)
EDAD (V2) CONOCIMIENTO SOBRE AUTOESTIMA OCUPACIONAL (V724) <b>Item n°35</b> – ¿Qué posibilidades crees que tienes de conseguir la formación que necesitas?	.444** (.000)
EDAD (V2) CONOCIMIENTO SOBRE AUTOESTIMA OCUPACIONAL (V725) <b>Item n°36</b> – ¿Qué posibilidades crees que tienes para encontrar el puesto de trabajo que deseas?	.435** (.000)
EDAD (V2) CONOCIMIENTO SOBRE AUTOESTIMA OCUPACIONAL (V726) <b>Item n°37</b> – ¿Cuánto tiempo necesitarías para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo?	.148** (.009)

Tabla n° 42: Resultados de la correlación de Spearman. Variables “Necesidades de Orientación Ocupacional” y “edad”.

En cuanto a la tabla n° 42, rechazamos la hipótesis nula y afirmamos que existe correlación entre la variable “edad” y las subvariables “conocimientos sobre las estrategias de inserción” (V720); “conocimiento sobre evaluación de las ocupaciones” (V721); “conocimiento sobre formación e información” (V722); “posibilidades de formación e información de estudios” (V723); “conocimiento sobre autoestima ocupacional” (V724); “conocimiento sobre autoestima ocupacional” (V725); “conocimiento sobre autoestima ocupacional” (V726). El resultado es un 99.9% de confianza en todos los casos.

Por consiguiente, las mujeres de 18 a 34 años conocen “sí mucho” o “bastante” y las que tienen entre 35 - más de 45 años conocen “más bien poco” o “muy poco o nada”: “a dónde tienen que ir a buscar información sobre las profesiones” V720 (.268\*\*); “qué tipo de información buscar sobre las profesiones” V721 (.340\*\*); “los requisitos que piden para acceder al puesto de trabajo al que se aspira” V722 (.297\*\*);

“información sobre los estudios necesarios para acceder al empleo que quieren” V723 (.375\*\*).

Además, las más jóvenes (18-34 años) creen que tienen “sí mucha” o “bastantes” posibilidades de conseguir la formación que necesitan V724 (.444\*\*) y posibilidades para encontrar el puesto de trabajo que desean V725 (.435\*\*); y necesitan “menos de un año” o “un año” para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo V726 (.148\*\*). En cambio, las que tienen entre 35 y más de 45 años creen que tienen “más bien pocas” o “muy pocas o nada” posibilidades de conseguir la formación que necesitan y posibilidades para encontrar el puesto de trabajo que desean e incluso necesitan “más de un año” para estar en condiciones de empezar a buscar trabajo

En definitiva, podemos señalar que existe una alta correlación entre las Necesidades de Orientación Ocupacional (V7) y la edad (V2), confirmándose la hipótesis nº 4. De ahí, afirmamos que las mujeres con edades comprendidas entre los 35 y más de 45 años plantean mayor necesidad de orientación ocupacional que las que tienen entre 18 y 34 años. Así que las de edades más avanzadas presentan menos conocimiento sobre:

- lugares donde hay que acudir, documentos a revisar y tareas necesarias para buscar información sobre ofertas de empleo;
- las estrategias necesarias de inserción al mundo laboral;
- criterios para la evaluación de las ocupaciones;
- formación necesaria para realizar estudios;
- información para acceder a estudios necesarios;
- requisitos para acceder al empleo que necesitan;
- las más jóvenes de 18 a 34 años presentan mayor autoestima ocupacional porque creen que tienen posibilidades de conseguir la formación que necesitan, encontrar el puesto de trabajo que desean y además necesitan menos tiempo para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo.

### 5.1.3 – RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE LA CORRELACIÓN (X<sup>2</sup>)

En este tercer apartado del presente capítulo, se exponen el análisis de correlaciones utilizando los coeficientes de correlación de Chi-cuadrado, de acuerdo con las características de las variables e hipótesis planteadas (ver punto 4.6.1), así como los resultados y una síntesis en cada una de ellas.

**HIPÓTESIS N° 1A:** Existe relación entre la edad de las mujeres y el tipo de empleo que ejercen las que trabajan fuera de casa.

<b>VARIABLES:</b> <b>EDAD (V2) Y TIPO DE EMPLEO (Sectoros empresariales)</b> <b>(V48) Empleadas</b>	Son independientes: <b>X<sup>2</sup>: 15,959; gl : 18;</b> <b>Sig: 0,595</b>
---	--

Aceptamos la Ho al no existir relación entre la edad (V2) y los tipos de empleo clasificados por sectores empresariales (V48) que ejercen las que trabajan fuera de casa, con un margen de error superior a 0,05 (,595).

EDAD V2	SECTORES EMPRESARIALES							Total
	Admon. y oficinas	Comercio	Inform. y Manifest. Artísticas	Sanidad	Servicios a comunidad	Turismo y hostelería	Artesanía	
18 – 24	2	6	1	1	17	4		31
25 – 34		1			12	2		15
35 – 44	1	2		1	18	2		24
Más de 44				1	8	2	1	12
Total	3	9	1	3	55	10	1	82

Tabla n° 43: Tabla de contingencia edad y sectores empresariales.

Al observar la tabla n° 43, deducimos que la mayoría de las mujeres que trabajan fuera de casa ejercen empleos vinculados, con mayor porcentaje, a los sectores empresariales “servicio a la comunidad y personas”.

En cambio, los sectores empresariales que presentan menor porcentaje son “información y manifestación artísticas” y “artesanía”. Es decir, las mujeres ocupan un número escaso de empleos en estos sectores.

Las mujeres que presentan ausencia de empleo, en función de las edades, se distribuyen por sectores de la siguiente manera:

**CAPÍTULO 5**

- más de 44 años: administración y oficinas, comercio, información y manifestaciones artísticas;
- de 35 a 44 años: información y manifestaciones artísticas y artesanía;
- de 25 a 34 años: administración y oficinas, información y manifestaciones artísticas, sanidad y artesanía;
- las más jóvenes (18-24 años): artesanía.

De todos los tramos de edad, el de 35 a 44 años es el que representa, en primer lugar, el 22% de las que trabajan en el sector “servicios a la comunidad y personas”; y en segundo lugar, las de 18-24 años que presentan el 20’7%.

Los sectores empresariales que mayor porcentaje concentran en relación a las edades de las mujeres se presentan en la siguiente tabla n° 44:

Sectores empresariales	Edad/Porcentaje
Servicios a la comunidad y personas	25-34 años (80%)
	35-44 años (75%)
	Más de 44 años (66’7%)
	18-24 años (54’8%)
Comercio	18-24 años (19’4%)
	35-44 años (8’3%)
	25-34 años (6’7%)
	Más de 44 años (ausencia)
Hostelería	Más de 44 años (16’7%)
	25-34 años (13’3%)
	18-24 años (12’9%)
	35-44 años (8’3%)
Sanidad	Más de 44 años (8’3%)
	35-44 años (4’2%)
	18-24 años (3’2%)
Artesanía	Más de 44 años (8’3%)
	Ausencias en el resto de tramos de edad.

Tabla n° 44: Mayor porcentaje encontrado en los sectores empresariales en relación a la edad.

Por otro lado, los sectores empresariales que menos porcentajes de empleo manifiestan entre las mujeres son: “administración y oficinas”, “información y manifestación artísticas”, “sanidad” y “artesanía”.

**En definitiva, la mayoría de mujeres jóvenes que trabajan fuera de casa desempeñan empleos dentro de los sectores empresariales: “comercio”, “servicios a la comunidad”, “turismo “ y “hostelería”. Sin embargo, los sectores empresariales con menor representación son: “administración y oficinas”, “información y manifestación artísticas”, “sanidad” y “artesanía”. Las mujeres de edades menos avanzadas (18-24 años) desempeñan en todos los sectores empresariales un número mayor de empleo que las de edades más avanzadas (más de 44 años).**

**HIPÓTESIS N° 2A:** Existe relación entre el estado civil en el que se encuentran las mujeres y el tipo de empleo de aquéllas que trabajan fuera de casa.

<b>VARIABLES:</b> <b>ESTADO CIVIL (V31) Y TIPO DE EMPLEO –</b> <b>Sectores empresariales- (V48) (empleadas)</b>	Están relacionadas: <b>X<sup>2</sup>: 33,272; gl: 18;</b> <b>sig: 0,015;</b>
---	--

Rechazamos la Ho, al existir relación entre el estado civil (V31) y los tipos de empleo clasificados por sectores empresariales (V48) que ejercen las mujeres que trabajan fuera de casa, con un margen de error inferior a 0,05 (0,015).

ESTADO CIVIL	SECTORES EMPRESARIALES							
	Admon. y oficinas	Comercio	Inform. y Manifest. Artística	Sanidad	Servicios comunidad	Turismo y hostelería	Artesanía	Total
V31								
Soltera	3	6	1	1	27	7		45
Casada		2			19	2		23
Viuda				1	2		1	4
Otra		1		1	7	1		10
Total	3	9	1	3	55	10	1	82

Tabla n° 45: Tabla de contingencia estado civil y sectores empresariales.

Al analizar la tabla n° 45, indicamos que los empleos de la mayoría de las mujeres solteras se ubican en el sector empresarial “servicio a la comunidad”. Este sector es el que concentra la mayoría de los empleos femeninos

Sin embargo, los sectores empresariales que demuestran ausencia de empleos en relación al estado civil de las mujeres se presentan en la siguientes tabla n° 46:

ESTADO CIVIL	SECTORES EMPRESARIALES/ AUSENCIAS
Casada	Administración y oficinas, información y manifestaciones artísticas, sanidad y artesanía.
Viuda	Administración y oficinas, comercio, información y manifestaciones artísticas, turismo y hostelería.
Soltera	Artesanía.
Otra situación de estado civil	Administración y oficinas, información y manifestaciones artísticas, artesanía.

Tabla n° 46: Ausencia de empleos en los sectores empresariales en relación al estado civil.

En conclusión, las mujeres solteras son las que presentan una vida laboral más activa. Los empleos que desempeña este grupo se concentran en los sectores empresariales “servicio a la comunidad y personas” (el que predomina), “administración y oficinas”, “información y manifestaciones artísticas” y “artesanía”.

**HIPÓTESIS N° 3A:** Existe relación entre las expectativas frente al empleo de las mujeres (que trabajan fuera de casa y aspiran a un empleo mejor y las que no trabajan fuera de casa) y sus edades.

<b>VARIABLES:</b> <b>EDAD (V2) Y TIPO DE EMPLEO (V52)</b> <b>(empleadas)</b>	Están relacionadas: $X^2: 66,053; gl: 27; sig: 0,0001$
--	---

HIPÓTESIS N° 3.1.

Rechazamos la  $H_0$  al existir relación entre la edad (V2) y los tipos de empleo clasificados por sectores empresariales a los que aspiran las mujeres que desean mejorar de empleo (V52), con un margen de error inferior a 0,01 (,000).

EDAD	SECTORES EMPRESARIALES										Total
	Servic.a la Comu-nidad.	Turismo hostelería	Admon y oficinas	Sanidad	Artesanía	Telecomu-nicaciones	Foto-Grafía	No contesta	Le da igual	Le gusta el que tiene	
18-24	11	1	9	4	1	2	1	87	2		118
25-34	5	2	7					25			39
35-44	11	1	3	6	1		1	34			57
Más de 44	7		1	2	1			130		1	142
Total	34	4	20	12	3	2	2	276	2	1	356

Tabla n° 47: Tabla de contingencia edad y sectores empresariales.

La mayoría de las mujeres de todas las edades que trabajan fuera de casa aspiran a un empleo mejor del sector empresarial “servicios a la comunidad y personas”. En segundo lugar, los empleos se ubican en “administración y oficinas”. Sin embargo, los empleos menos deseados por las mujeres corresponden a los sectores empresariales (de mayor a menor porcentaje): “sanidad”, “turismo y hostelería”, “artesanía”, “telecomunicaciones” y “fotografía”.

Las mujeres de 25 a 34 años no están presentes en estos sectores empresariales: sanidad, artesanía, telecomunicaciones y fotografía. Las que tienen más de 44 años permanecen ausentes en turismo y hostelería, telecomunicaciones y fotografía. Y las de 35-44 años presentan ausencias tan sólo en telecomunicaciones. Sin embargo, este

último grupo representa junto con el de 18-24 años, el 3,1% de las que desean trabajar en un empleo dentro del sector “servicios a la comunidad y personas” y el 1,7% de las que desean trabajar en el sector “sanidad” (para las de edades más avanzadas); el 2,5% de las que quieren trabajar en el sector "admon y oficinas".

<b>VARIABLES: EDAD (V2) Y TIPO DE EMPLEO (V54) (desempleadas)</b>	Están relacionadas: <b>X<sup>2</sup>: 157,799; gl : 51; sig: 0,0001</b>
---	--

HIPÓTESIS N° 3.2.

Rechazamos la Ho al encontrar relación entre la edad (V2) y los tipos de empleos clasificados por sectores empresariales (V54) a los que aspiran las mujeres que no trabajan fuera de casa, con un margen de error inferior a 0,01 (,000).

EDAD	SECTORES EMPRESARIALES								
	V2	Admon. oficinas	Comercio	Docencia Investigac	Informac.	Sanidad	Servicios a la comunidad	Servicios a las empresas	Transporte comunicac
18-24	7	17	5	1	11	18	1		5
25-34	7	4	2		1	6			3
35-44	5	5			4	10		1	3
Más de 44	9	6		1	13	21			7
Total	28	32	7	2	29	55	1	1	18

Tabla n° 48: Tabla de contingencia edad y sectores empresariales. Continua tabla ....

SECTORES EMPRESARIALES									
Artesanía	Agraria	Industrias Químicas	Fuerzas Armadas	Admon.	Información manifestac. Artísticas	No contesta	No se plantea trabajar	Cualquier Trabajo	Total
3	5		1	6	3	31	2	2	118
	2	1		1		11	1		39
1						25	2	1	57
10				2		15	53	5	142
14	7	1	1	9	3	82	58	8	356

Tabla n° 48: Tabla de contingencia edad y sectores empresariales.

Al observar la tabla n° 48, exponemos que la mayoría de las mujeres que no trabajan fuera de casa desean acceder a empleos ubicados en el sector “servicios a la comunidad”, las mayores de 44 años no se plantean trabajar fuera de casa, y las más jóvenes desean acceder a empleos ubicados en el sector “comercio”.

Los sectores empresariales que presentan ausencia de empleos en relación a la edad de las mujeres que no trabajan fuera de casa, se indican en la siguiente tabla n° 49:

EDAD	SECTORES EMPRESARIALES
18-24 años	Transportes y comunicación, Industrias químicas
25-34 años	Información, Servicios a las empresas, Transporte y comunicación, Artesanía, Fuerzas Armadas, Información y manifestaciones artísticas.
35-44 años	Docencia e investigación, Información, Servicios a las empresas, Agraria, Industrias Químicas, Fuerzas Armadas, Administración y finanzas, Información y manifestaciones artísticas.
Más de 44 años	Docencia e investigación, Servicios a las empresas, Transportes y comunicación, Agraria, Industrias Químicas, Fuerzas Armadas, Información y manifestación artísticas.

Tabla nº 49: Ausencia de empleos por sectores y edad de las que no trabajan fuera de casa.

De los tramos de edades, el de 18-24 años es el que representa, en primer lugar, el 4,8% de las que desean tener un empleo dentro del sector “comercio”. Y las que tienen “más de 44 años” representan el 3,7% y el 5,9% en los sectores de “sanidad” y “servicios a la comunidad”, respectivamente.

**En definitiva, entre las mujeres que desean obtener un empleo, las más jóvenes y las de mayor edad representan el mayor porcentaje en los siguientes sectores: “admon. y oficinas”, “comercio”, “información”, “sanidad”, “servicios a la comunidad”, “turismo y hostelería”, “artesanía”, “admon. y finanzas” y desean “cualquier trabajo”.**

<b>VARIABLES: EDAD (V2) Y ASPIRACIONES/ CATEGORÍAS (V61) (empleadas)</b>	Están relacionadas: <b>X<sup>2</sup>: 109,766; gl: 51; sig: 0,000</b>
--	--

**HIPÓTESIS Nº 3.3.**

Rechazamos la Ho al existir relación entre la edad (V2) y las categorías profesionales (V61) en las que se clasifican los empleos a los que aspiran las mujeres que trabajan fuera de casa y desean acceder a un empleo mejor, con un margen de error inferior a 0,01 (,000).

**PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

EDAD	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS									
	V2	Autónomo	Mejor del que tiene	Directiva	Técnico auxiliar	Técnico Especialist	Auxiliar administ	Jefe administr	Técnico sanitario	Agente comercial
18-24		4	4	4	2	2	2	2	1	2
25-34				2	2	1	5	1		1
35-44		1			1		1		4	1
Más de 44			1		1				1	1
Total		5	5	6	6	3	8	3	6	5

Tabla nº 50: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales. Continua tabla ...

ASPIRACIONES/CATEGORIAS									
Dependiente de comercio	Gerente hostelería	Camarera Cocinera	Personal docente	Personal peluquería	Trabajad confec	Trabajad servicios	Servicio doméstico	No contesta	Total
2		2	1	1	1			88	118
		1						26	39
	1			1	1	2	3	41	57
1					1		1	135	142
3	1	3	1	2	3	2	4	290	356

Tabla nº 50: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales.

Las categorías profesionales a las que aspiran la mayoría de las mujeres de todas las edades en el terreno laboral (en mayor y menor porcentaje) se presentan en la siguiente tabla nº 51:

<b>MAYOR PORCENTAJE/CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>	<b>MENOR PORCENTAJE/CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>
Auxiliar administrativo Técnico sanitario Técnico auxiliar Directiva agente comercial autónomo	técnico especialista jefe administrativo dependiente de comercio gerente de hostelería camarera personal docente trabajadora de confección servicio doméstico

Tabla nº 51: Mayor y menor porcentaje de las categorías profesionales a las que aspiran.

Sin embargo, la ausencia de respuestas se presentan en la tabla nº 52:

<b>EDAD</b>	<b>CATEGORÍAS PROFESIONALES</b>
18-24 años	Gerente de hostelería, Trabajadora de servicios, Servicio doméstico.
25-34 años	Autónomo, Técnico Sanitario, Dependienta de comercio, Gerente de hostelería, Personal docente, Peluquería, Trabajadora de confección, Trabajadora de servicios, Servicio doméstico.
35-44 años	Directiva, Técnico especialista, Jefe Administrativo, Dependienta de comercio, Camarera, Cocinera, Personal docente
Más de 44 años	Autónomo, Directiva, Técnico Especialista, Auxiliar Administrativo, Jefe Administrativo, Gerente de hostelería, Camarera, Cocinera, Personal docente, Peluquería, Trabajadora de servicios

Tabla nº 52: Ausencia de respuestas de las categorías profesionales y edades de las mujeres.

De los tramos de edad, el de 18-24 años es el que representa, en primer lugar, y con un 1'1% a las que quieren ser “autónomas”, desean un “trabajo mejor del que tienen” y desempeñar en cargo de “directiva”. Las que tienen entre 25-34 años representan el 1'4% de las que aspiran a la categoría de “aux. administrativo”. Por otra parte, las que tienen entre 35 y 44 años representan el 1'1% de la categoría “técnico sanitario” y el 1% de la categoría de “servicio doméstico”.

<b>VARIABLES: EDAD (V2) Y ASPIRACIONES/ CATEGORÍAS (V62) (desempleadas)</b>	Están relacionadas: <b>X<sup>2</sup>: 102,522; gl : 54; sig: 0,0001.</b>
---	---

**HIPÓTESIS Nº 3.4.**

Rechazamos la Ho pues existe relación entre la edad (V2) y las categorías profesionales (V62) en las que se clasifican los empleos a los que aspiran las mujeres que no trabajan fuera de casa, con un margen de error inferior a 0,01 (,000).

**PRESENTACIÓN E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN**

EDAD	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS										
	V2	No contesta	Cualquier Categoría	Mi propia jefa	Directivo	Técnico auxiliar	Técnico especial.	Auxiliar Adminis	Jefe Adminis	Técnico Sanitario	Auxil. Clínic
18-24		35	7	8	2	8	11	8	3	6	3
25-34		16	1		1	2	1	3	1		1
35-44		28	4	1		1	1	4	1		4
Más de 44		80		2		1	5		1	2	9
Total		159	12	11	3	12	18	22	6	8	17

Tabla nº 53: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales. Continua tabla ....

EDAD	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS										
	V2	Agente Comerc.	Vendedor Dependien	Gerente hosteler.	Camarera Cocinera	Personal Docente	Fuerzas Armada	Trabajad Agrícola	Trabajad Confec	Trabajad servicio	Total
18-24		5	9	1	2	5	1		1	3	118
25-34		3	2	1		2		2	1	2	39
35-44		1	3	1	1				1	6	57
Más de 44		2	8	2	1	1			11	10	142
Total		11	22	5	4	8	1	2	14	21	356

Tabla nº 53: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales.

La mayoría de las mujeres que no trabajan fuera de casa “no contestan” al ítem nº 21. Entendemos la ausencia de respuesta en el sentido de que no desean trabajar fuera de casa o no aspiran a una categoría concreta. Le sigue las que aspiran a la categoría de “dependienta” y “auxiliar administrativo”, respectivamente, en el empleo. Y las que desean acceder a las categorías: “trabajadoras de servicios”, “técnicos especialistas”, “trabajadora de confección” y “auxiliar de clínica”.

Las categorías profesionales más ausentes son las de “fuerzas armadas” y “trabajadoras agrícolas”.

De los grupos de edades, el de “más de 44 años” es el que representa mayor porcentaje en las siguientes categorías:

- no contesta (22’5%)
- auxiliar de clínica (2’5%)
- trabajadora de confección (3’1%)
- trabajadora de servicios (2’8%).

Las mujeres que tienen entre 35 y 44 años se sitúan en segundo lugar, representando en algunas categorías el siguiente porcentaje:

- auxiliar de clínica (1’1%)
- trabajadora de confección (1%)
- trabajadora de servicios (1’7%).

En cambio, el grupo de las más jóvenes (18-24 años) es el que representa mayor porcentaje en las siguientes categorías:

- cualquier categoría (2%)
- mi propia jefa (2%)

- técnico auxiliar (2'3%)
- auxiliar administrativo (2'3%)
- técnico sanitario (1'7%)
- agente comercial (1'4%)
- vendedora/dependienta (2'5%)
- personal docente (1'4%)

Por otra parte, el grupo de mujeres de 18 a 24 años aspira a categorías profesionales más altas en los empleos, éstas son: “mi propia jefa”, “directiva”, “técnico auxiliar”, “técnico especialista”, “auxiliar administrativo”, “jefe administrativo”, “técnico sanitario”, “aux. clínica”, “agente comercial”, “vendedora/dependienta”, “camarera, cocinera”, “personal docente”.

Las categorías profesionales, a las que menos aspiran laboralmente las mujeres de 35 a 44 años, son las siguientes: “mi propia jefa”, “técnico auxiliar”, “técnico especialista”, “jefe administrativo”, “agente comercial”, “gerente de hostelería”, “camarera, cocinera”, “trabajadora de confección”.

**En conclusión, la mayoría de las mujeres - todas las edades, empleadas y desempleadas-, aspiran a desempeñar empleos ubicados en el sector empresarial de “servicios a la comunidad y personas”. Las que trabajan fuera de casa aspiran a empleos de los sectores “administración y oficinas” y las que no trabajan fuera de casa quieren acceder a empleos de sectores (en orden de preferencia) “comercio”, “sanidad” y “administración y oficinas”. Los empleos a los que menos desean acceder las mujeres están ubicados en los siguientes sectores profesionales: “artesanía”, “telecomunicaciones”, “fotografía”, “industrias químicas”, “fuerzas armadas”, “información y manifestación artísticas” y “agraria”.**

Las mujeres de 18 a 24 años y de 35 a 44 años, que aspiran a mejores empleos, son las que desean en mayor medida acceder a los sectores empresariales: “servicios a la comunidad y personas”, “admon. y oficinas” y “sanidad”. Del mismo modo, las que no trabajan fuera de casa y tienen entre 18 y 24 años y desean tener un empleo, se vinculan al sector “comercio”, y las de edades más avanzadas (más de 44 años) desean (en su mayoría) acceder a empleos cuyos sectores son: “sanidad” y “servicios a la comunidad”.

Las más jóvenes, empleadas y desempleadas, aspiran a categorías profesionales superiores. Para las primeras: “directiva” o “generar su propio empleo” y desean un trabajo mejor del que tienen. Para las segundas: “mi propia jefa”, “directiva”, “técnico auxiliar”, “técnico especialista”, “aux. administrativo”, “jefe administrativo”, “técnico sanitario”, “auxiliar clínica”, “agente comercial” y “vendedora/dependienta”.

Y por último, las de edades más avanzadas, es decir, “más de 44 años” que no trabajan fuera de casa, aspiran a categorías como “auxiliar de clínica”, “trabajadora de confección” y “trabajadora de servicios”.

**HIPÓTESIS N° 5:** Existe relación entre las aspiraciones frente al empleo y las necesidades de orientación ocupacional y los distritos de Sevilla Capital – en donde se ubican los Centros de Educación de Adultos -.

<b>VARIABLES: DISTRITOS (V8) Y CATEGORÍAS PROFESIONALES (V61) (empleadas)</b>	Son independientes: $X^2: 69,202; gl : 85; sig: 0,893$
---	---

HIPÓTESIS N° 5.1

Aceptamos la  $H_0$ , ya que no existe relación entre los Distritos (V8) y las categorías profesionales (V61) en las que se clasifican los empleos a los que aspiran las mujeres que trabajan fuera de casa con el fin de mejorar laboralmente. Conlleva un margen de error superior a 0,05 (,893).

DISTRITOS DE SEVILLA	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS										
	V8	Autónomo	Mejor del que tiene	Directiv	Técnico Auxiliar	Técnico Especialista	Auxiliar adminis	Jefe adminis	Técnico Sanitario	Agente Comercial	Dependencia comercio
Casco Antiguo	1	1	3	1			3		1		1
Macarena		1		1				1	1		
Nervión	3	1	1	1	1	1	2		1	3	
Este		1		1	1	1		1	1	1	1
Sur				1	1	1		1	1		
Triana	1	1	2	1			3		1	1	1
Total	5	5	6	6	3	3	8	3	6	5	3

Tabla n° 54: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales. Continúa tabla ....

DISTRITOS DE SEVILLA	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS									
	V8	Gerente de hostelería	Camarera Cocinera Cajera	Personal docente	Personal peluquería	Trabajadora de confección	Trabajadora de Servicios	Servicio doméstico	No contesta	Total
Casco Antiguo			1	1	1	2		1	53	70
Macarena							1		39	44
Nervión	1	1						1	55	71
Este								2	36	45
Sur				1	1				51	57
Triana		1					1		56	69
Total	1	3	1	2	3	3	2	4	290	356

Tabla n° 54: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales.

La mayoría de las mujeres que trabajan fuera de casa y asisten a los Centros de Educación de Adultos y a la Educación Secundaria de Adultos ubicados en los seis distritos de Sevilla Capital, aspiran a las siguientes categorías profesionales en el

**CAPÍTULO 5**

empleo: “auxiliar administrativo”, “técnico sanitario”, “técnico auxiliar”, “directiva”, “agente comercial”, “mejor del que tienen” y “autónomo”.

En cambio, una minoría de mujeres aspira a las siguientes categorías profesionales: “técnico especialista”, “jefe administrativo”, “dependienta/comercio”, “gerente de hostelería”, “camarera”, “cocinera”, “cajera”, “personal docente”, “personal de peluquería”, “trabajadora de servicios”, “trabajadora de confección” y “servicios domésticos”.

Las mujeres (en su mayoría) que asisten a los Centros Educativos del Distrito de Sevilla Casco Antiguo, aspiran en el empleo a categorías profesionales como “directiva”, “auxiliar administrativo” y “trabajadora de confección”. Las del Distrito Nervión, aspiran a las siguientes categorías profesionales: “autónomo”, “auxiliar administrativo” y “agente comercial”; las del Distrito Triana, a: “directiva” y “auxiliar administrativo”.

Los distritos Este y Macarena son los que muestran menos categorías profesionales.

<b>VARIABLES: DISTRITOS (V8) Y CATEGORÍAS PROFESIONALES (V62) (desempleadas)</b>	Son independientes: <b>X<sup>2</sup>: 94,627; gl : 90; sig: 0,349.</b>
--	---

**HIPÓTESIS nº 5.2.**

Aceptamos la Ho, al no existir relación entre los Distritos (V8) y las categorías profesionales (V62) en las que se clasifican los empleos a los que quieren acceder las mujeres que no trabajan fuera de casa, con un margen de error superior a 0,05 (,349).

DISTRITOS DE SEVILLA	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS									
	No contesta	Cualquier categoría	Mi propia jefa	Directiva	Técnico Auxiliar	Técnico especialista	Auxiliar Administrativo	Jefe administrativo	Técnico Sanitari	Auxiliar Clínica
Casco Antiguo	33	3	2	1	1	4	6	3	1	3
Macarena	19	4	1		2	1	5		1	2
Nervión	32	4	2	1	2	4	4		1	
Este	21		2		1	1	1		1	4
Sur	24		2	1	1	4	2		2	2
Triana	30	1	1		5	4	4	3	2	6
Total	159	12	10	3	12	18	22	6	8	17

Tabla nº 55: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales. Continua tabla ....

DISTRITOS DE SEVILLA	ASPIRACIONES/CATEGORÍAS										
	V8	Agente comercial	Vendedora Comercio	Gerente hostelería	Camarera Cocinera cajera	Personal docente	Fuerzas Armada	Trabajad. Agrícola/forestal	Trabajad confecc	Trabajad servicios	Total
Casco Antiguo		4	1			2	1		1	4	70
Macarena	1	1	1	1				1	4		44
Nervión	1	5	1			4			4	7	73
Este	4	4						1		5	45
Sur	3	4	2	2					3	5	57
Triana	2	4		1	2				2	1	68
Total	11	22	5	4	8	1	2	14	21	356	

Tabla nº 55: Tabla de contingencia edad y categorías profesionales.

La mayoría de las mujeres que no trabajan fuera de casa y asisten a los Centros de E.A y E.S.A. ubicados en seis Distritos de Sevilla Capital, desean las siguientes categorías profesionales en los empleos: “técnico auxiliar”, “técnico especialista”, “aux. administrativo”, “aux. clínica”, “vendedora/dependienta/comercio”, “trabajadora de confección”, “trabajadora de servicios” y “cualquier categoría”.

En cambio, una minoría de mujeres aspira a las siguientes categorías profesionales: “directiva”, “jefe administración”, “técnico sanitario”, “gerente de hostelería”, “camarera/cocinera/cajera”, “fuerzas armadas”, “trabajadora agrícola y forestal”.

Las categorías profesionales que desean desempeñar las mujeres que no trabajan fuera de casa, en relación a los Distritos de Sevilla Capital en los que residen, se presentan en la siguiente tabla nº 56:

DISTRITOS DE SEVILLA	CATEGORÍAS PROFESIONALES
Nervión	Auxiliar/administrativo, vendedor/comercio, trabajadora de servicios, técnico especialista, cualquier categoría, personal docente, trabajadora de confección.
Triana	Técnico auxiliar, técnico especialista, auxiliar administrativo, vendedora/comercio, jefe administrativo y auxiliar de clínica.
Casco Antiguo	Técnico especialista, auxiliar administrativo, auxiliar de clínica, vendedora de comercio, trabajadora de servicios.
Este	Presentan mayor ausencia en la elección de categorías profesionales a desempeñar.
Macarena	“
Sur	“

Tabla nº 56: Categorías profesionales por distritos municipales de Sevilla Capital.

**En síntesis, podemos deducir que no existen diferencias entre las categorías profesionales a las que aspiran las mujeres (empleadas y desempleadas) y los Distritos Municipales de Sevilla Capital a los que pertenecen los centros de E.A y E.S.A**

## **5.2 - RESULTADOS DEL ANÁLISIS DE DATOS CUALITATIVOS**

Tal y como se expuso en la introducción del presente capítulo, a continuación presentamos los análisis cualitativos de los **estudios de casos** de los perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas de los distintos sectores empresariales, así como los estudios de casos de perfiles de empleabilidad que presentan la mujeres que asisten a los centros de E.A. y a los E.S.A.

Para analizar y determinar estos perfiles se ha realizado un análisis cualitativo de las entrevistas realizadas a cada una de las muestras, utilizándose para ello el programa NUD-IST.

### **5.2.1 - ESTUDIO DE CASO DE PERFILES DE EMPLEABILIDAD FEMENINOS QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS DE LOS SEIS SECTORES EMPRESARIALES.**

En este apartado presentamos el análisis cualitativo que hemos realizado de las pequeñas, medianas y grandes empresas, a través de las entrevistas. El objetivo que perseguimos es el de determinar el perfil de empleabilidad femenino que demandan estas empresas, organizadas en seis sectores empresariales que recogen los empleos a los que desean acceder las mujeres. Estos sectores y empleos son: comercio (dependienta, ventas), sanidad (auxiliar de clínica, ATS, técnico de laboratorio), hostelería (relaciones públicas, recepcionista), administrativo (administrativo, auxiliar administrativo), servicios a la Comunidad (peluquería, jardín de infancia), artesanía (costura, diseñadora).

La información se organiza, en primer lugar, en un análisis de cada una de las variables y subvariables de cada uno de los sectores empresariales, acompañado de una tabla resume; y, en segundo lugar, en la exposición de los resultados, presentados en tablas y clasificados en perfiles de empleabilidad demandados por cada sector empresarial.

#### **1 - Tipo de empresa**

##### **1.1 – Actividad de la empresa**

Las actividades que desarrollan las medianas y grandes empresas entrevistadas son clasificadas por sectores:

+ Sector Comercio: la mayoría de las actividades profesionales que se desarrollan en este sector son:

- atención al público.
- organización y venta en los departamentos de grandes almacenes
- distribución comercial.
- dependienta y cajero/a (muebles, electrodomésticos ...).
- rama comercial (asesor, gestor, equipos de agentes dentro de las oficinas, equipamientos de seguros del hogar, gestión e información sobre todo lo relacionado con viajes).

+ Sector Hostelería: las empresas entrevistadas se dedican principalmente a:

- actividades relacionadas con la Hostelería en general.
- a la gestión de albergues y campamentos juveniles.
- servicio al cliente y fines deportivos.

+ Sector Sanidad: las actividades que desarrollan en este sector están vinculadas a:

- tratamientos.
- consultas médicas.
- urgencias.
- intervenciones quirúrgicas.
- UCI.
- radiología.
- análisis de laboratorio.
- asegurar la contingencia de accidentes de trabajo y enfermedad. profesional.

+ Sector Servicios a la Comunidad y Personales: las medianas empresas entrevistadas en este sector se dedican a:

- la explotación de salones de peluquería y estética.
- las pequeñas empresas a la educación infantil.

+ Sector Administrativo: la actividad administrativa se desarrolla en:

- departamentos vinculados a la venta de muebles, electrodomésticos y equipamiento del hogar.
- Seguros.
- sector financiero.
- fondos de inversiones.
- sector seguridad.
- rama de viajes.
- informática y multimedia.

+ Sector Artesanía: las empresas entrevistadas se dedican:

- al diseño y construcción de prendas de vestir femeninas (mediana empresa);
- a la confección en serie de prendas exteriores de vestir señoras, caballeros y niños/as (gran empresa).

## 1.2 – Número de empleos que genera las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Los datos recogidos y presentados en la siguiente tabla nº 57, hacen alusión al número de empleos que generan anualmente las empresas entrevistadas.

SECTORES EMPRESARIALES	Nº DE EMPLEOS		AL AÑO
	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	Plantilla estable. Crecimiento reducido.	Plantilla estable. Se cubren empleos por traslados, sustituciones, enfermedades, bajas, por mayor venta, por motivos de fiesta.	
HOSTELERÍA	Media 35/40	Media 232/235	
SANIDAD	Contratación global al año de 200 empleos. Con una duración variada. De 5 a 10 contratos nuevos en plantilla.	20/30 entre temporales e indefinidos	
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	Media entre 10 y 60 empleos.		Plantilla fija
ADMINISTRATIVO	Crecimiento anual reducido. Generan empleos en casos de enfermedad, bajas y períodos de venta, fiestas.	Crecimiento anual reducido. Generan empleos en casos de enfermedad, bajas y períodos de venta, fiestas.	
ARTESANÍA	Crecimiento reducido	Crecimiento reducido.	

Tabla nº 57: Número de empleos que generan las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Las empresas de estos sectores empresariales presentan características comunes en cuanto que la plantilla de empleados/as es estable y el crecimiento anual de empleo es reducido. Este crecimiento se genera motivado por los siguientes casos: sustituciones, enfermedad, bajas, períodos de mayor venta y de fiestas.

### 1.3 – Número de mujeres

El número de mujeres que trabajan en las medianas, grandes y pequeñas empresas entrevistadas que reflejado en la siguiente tabla n° 58:

SECTORES EMPRESARIALES	N° DE MUJERES		
	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	40/60%	40/60%	
HOSTELERÍA	10/15%	40/45%	
SANIDAD	70/80%	42%	
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	70%		100%
ADMINISTRATIVO	40/45%	40/45%	
ARTESANÍA	90%	85%	

Tabla n° 58: Número de mujeres (en porcentajes) que trabajan en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Los sectores que mayor n° de mujeres trabajadoras concentran son: “Servicios a la Comunidad”, “Artesanía” y “Sanidad”. En los sectores “Comercio” y “Administrativo”, el 50% aproximadamente de la plantilla es de mujeres.

## 2 – Experiencia Laboral Previa

### 2.1 – Formación Requerida

#### A – Formación Reglada

Los datos recogidos se refieren a la Formación Reglada, requisito que exigen las empresas (pequeñas, medianas y grandes) para seleccionar a los/as demandantes de empleo.

**CAPÍTULO 5**

		FORMACION REGLADA		
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	FP (Grado Medio) y/o Bachiller	FP (Grado Medio) y/o Bachiller	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS RECEPCIONISTA HOTEL	FP (Grado Superior) (Rama admvo./ u hostelería). Se valora tb. Diplomatura relacionada con la ocupación.		
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	FP (Grado Medio)		
	ATS	Diplomatura Enfermería		
	TECNICO LABORATORIO	Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico. Técnico Especialista en Radiodiagnóstico		
SERVICIOS ALA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	FP(Grado Medio) o Títulos alcanzados en Academias Privadas		FP(Grado Superior) (Rama E. Infantil) o Diplomatura Magisterio (E. Infantil)
	JARDÍN DE INFANCIA			
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	FP(Rama administrativo/Grado Superior). Valoran tb. la Diplomatura en Empresariales o Económicas y la Licenciatura en Económicas.		
	AUX. ADMINISTRATIVO	FP(Rama administrativo/Grado Medio).		
ARTESANÍA	COSTURERA	No exigen Formación Reglada o Graduado Escolar		
	DISEÑADORA	Formación Profesional/Módulos en Escuelas de Patronaje y/o Diseño		

Tabla nº 59: Formación Reglada requerida a los/as demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

El nivel de Formación Reglada exigido para desempeñar algunos empleos ofertados es la Formación Profesional (Grado Medio o Grado Superior). Y para otros, así como para el desempeño de una categoría superior dentro del empleo, exigen un nivel de Formación Medio/Superior Universitaria o especializada (Diplomatura y/o Licenciatura). Así se refleja en la siguiente cita:

*“En el Sector de Administración para un puesto de responsabilidad mayor, financiero o contable requerimos la titulación de Económicas”*  
(Empresa 1).

**B – Fomación No Reglada**

En la siguiente tabla nº 60 se presenta la valoración o la importancia de la Formación No Reglada como requisito para la contratación de personal en las pequeñas, medianas y grandes empresas entrevistadas de los sectores: comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad, administrativo y artesanía.

FORMACION NO REGLADA				
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Requisito imprescindible	No valoran cursos ocupacionales u otros méritos. Formación dentro de la empresa	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	Valoran cursos: -Informática -Relaciones Públicas		
	RECEPCIONISTA HOTEL	- Atención al cliente - Idiomas		
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	No exigen ningún tipo de curso. La empresa ofrece formación complementaria.		
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	Valoran positivamente cursos de formación		Valoran positivamente cursos de formación
	JARDÍN DE INFANCIA			
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	No valoran tanto la formación no reglada.		
	AUX. ADMINISTRATIVO	Formación dentro de la empresa		
ARTESANÍA	COSTURERA	No exigen Formación no Reglada		
	DISEÑADORA			

Tabla nº 60: Formación No Reglada requerida a los/as demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

La especialización, a través de la Formación no Reglada, para desempeñar un empleo en los sectores Comercio (dependienta), Hostelería (Relaciones Públicas, Recepcionista Hotel) y Servicios a la Comunidad y Personas (Peluquería, Jardín de Infancia) es valorada positivamente.

Así se refleja en la siguiente cita:

*“Todo vale en el currículum, todo lo que se aporte es un plus, experiencia, bagaje, así manejamos distintas alternativas cuando hay demanda de personas para cubrir un puesto determinado”* (Empresa 2)

Sin embargo, en los sectores Sanidad, Administrativo y Artesanía, la política de especialización y formación es interna, adaptándola a los empleos susceptibles de cambios tecnológicos: Auxiliar de Clínica, Ats, Técnico Laboratorio, Administrativo, Auxiliar Administrativo, Costurera y Diseñadora. Así lo expresan:

*“En función del puesto a ocupar, nosotros somos autodidactas”*  
(Empresa 7)

## **2.2 - Experiencia Laboral**

A continuación se presentan los datos recogidos que hacen alusión al tiempo de experiencia laboral previo que exigen las empresas como requisito para la contratación de las demandantes de empleo a los que quieren acceder las mujeres.

## 2.2.1 – Tiempo de experiencia laboral previa

SECTORES EMPRESARIALES	TIEMPO DE EXPERIENCIA LABORAL PREVIA			
	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Prioriza la experiencia laboral Previa	No prioriza la experiencia laboral previa	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	No hay un tiempo fijado. No es un requisito imprescindible. Si posee experiencia es valorada.		
	RECEPCIONISTA HOTEL			
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	No es Condición imprescindible		
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	Se considera importante la experiencia previa. Práctica en academias 1 año como mínimo, para ayudantes tres años, oficial.		
	JARDÍN DE INFANCIA			Exigen periodo de prácticas oficiales o experiencia en otras guarderías.
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	No hay un tiempo predeterminado.		
	AUX. ADMINISTR	No priorizan la experiencia previa.		
ARTESANÍA	COSTURERA	Valoran un tiempo mínimo (6 meses) de experiencia.		
	DISEÑADORA	El tiempo va en función del trabajo a desempeñar.		

Tabla nº 61: Tiempo de experiencia previa exigida a los/as demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

El proceso de Selección del Personal es individualizado y personalizado, y, en cierta medida, se relaciona y depende del perfil de la demandante de empleo.

Las empresas que no exigen el tiempo de experiencia previa como requisito para acceder al empleo ofertado, se apoyan por una parte, en que el personal joven

difícilmente puede adquirir experiencia previa; y por otra, la formación, experiencia y período de prácticas necesaria se adquieren en la empresa.

En cambio, las medianas empresas priorizan la experiencia laboral previa relacionada con el puesto de trabajo ofertado antes que la titulación y la formación del/a demandante. Así lo expresan:

*“La preferencia de la experiencia es mayor que la de los estudios de decoración para la venta (...), pero si se da el caso de dos personas con experiencia, se selecciona a la que tenga los estudios adaptados al empleo” (Empresa 10).*

### 2.2.2 – Tiempo de inactividad y duración de la demanda

TIEMPO DE INACTIVIDAD DE LA DEMANDA Y DURACIÓN				
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Tiene importancia en el perfil de la empleada. Valoran la continuidad en el mundo laboral.		
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	No se tiene en cuenta para seleccionar al personal		
	RECEPCIONISTA HOTEL			
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	No se tiene en cuenta	Es importante tener práctica	
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	Lo valoran negativamente con un margen de tiempo y de edad.		dem Medianas
	JARDÍN DE INFANCIA	La duración de la demanda no es relevante a la hora de seleccionar.		Empresas
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	Lo valoran negativamente. Buscan		
	AUX. ADMINISTRATIVO	continuidad en el mundo laboral.		
ARTESANÍA	COSTURERA	No se tiene en cuenta a la hora de contratar.	Idem Medianas Empresas	
	DISEÑADORA			

Tabla nº 62: Tiempo de inactividad y duración de la demanda de los/as demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

El Tiempo de Inactividad de los demandantes de empleo y la duración de la demanda son valorados negativamente en el proceso de selección.

### 2.2.3 – Motivo de abandono del empleo y reincorporación al mercado de trabajo.

El motivo de abandono del empleo y la reincorporación al mercado de trabajo son características que presentan las mujeres en su trayectoria profesional y resultan importantes en el proceso de selección del personal. Así, se observa en la siguiente tabla en la que presentamos la valoración que hacen las empresas de estas variables.

	MOTIVO DE Y MER	ABANDONO REINCORPORACIÓN DE TRABAJO	DE SU CIÓN BAJO	EMPLEO AL
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Se valoran en función de las causas. No se valoran negativamente los motivos por atenciones familiares. Los casos de larga duración quedan desfasado.	Idem Medianas Empresas	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	No se tiene muy en cuenta.	Idem Medianas	
	RECEPCIONISTA HOTEL		Empresas	
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	Se tiene en cuenta a la hora de seleccionar al personal.	Idem Medianas	
	ATS		Empresas	
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	Se tiene en cuenta y sobre todo los casos de despido.		Idem Medianas
	JARDÍN DE INFANCIA			Empresas
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	Es una variable importante. Depende de las causas que han motivado el abandono del empleo.	Idem Medianas	
	AUX. ADMINISTRATIVO		Empresas	
ARTESANÍA	COSTURERA	No se considera importante. El Abandono más común es por Motivo de abandono de otras empresas.	Idem Medianas	
	DISEÑADORA		Empresas	

Tabla nº 63: Motivo de abandono del empleo y reincorporación al mercado de trabajo de los/as demandantes de empleo en las pequeñas, medianas y grandes empresas.

El motivo de abandono de otros empleos es una variable importante para las empresas, y se valora positivamente según las siguientes causas: por mejoras económicas, abandono voluntario, búsqueda de retos profesionales, obligaciones familiares. Sin embargo, es valorado negativamente cuando la causa viene motivada por: despido del empleo anterior y larga duración del/a desempleado/a, pues queda desfasado/a profesionalmente.

### 3 – Características del puesto de trabajo

#### 3.1 – Requisitos para la contratación y exigencias

##### 3.1.1 – Edad

Los datos que se han recogido hacen alusión a la edad de las demandantes de empleo exigida por las empresas como requisito de selección.

SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	EDAD		
		MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	No tienen limitación de edad. Perfil idóneo 30 años.	Mujeres jóvenes entre 25 y 30 años.	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	20 – 30 años	20 – 30 años	
	RECEPCIONISTA HOTEL			
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	No es un requisito relevante	Idem	
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	20 – 30 años. Aunque empiezan a los 17-18 años.		20 – 30 años
	JARDÍN DE INFANCIA			
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	20 – 30 años. También contratan a mujeres de 40 años.	20 – 30 años	
	AUX. ADMINISTRATIVO			
ARTESANÍA	COSTURERA	Media de 35 años.	22-23 a 36 años	
	DISEÑADORA			

Tabla nº 64: Edad de los/as demandantes de empleo en las pequeñas, medianas y grandes empresas.

La edad es un requisito importante y valorado en los procesos de selección. En algunos casos, esta variable cobra menos importancia si va acompañada el/la demandante/a de empleo de experiencia laboral. El perfil idóneo de edad del personal que demandan las empresas oscila entre los 20 y 30 años. También existen excepciones en algunos perfiles que se caracterizan por tener en cuenta a mujeres con edades más avanzadas.

Así se refleja en estas citas:

*“Si tiene un oficio o una ocupación no tiene límite de edad”* (Empresa 1).

*“Si pensamos en el perfil comercial, los 27 años para nosotros ya es mayor”*  
(Empresa 2).

*“La juventud es un plus, si además va acompañada de experiencia, con más motivo. La edad no es una limitación, nosotros hemos tenido contrataciones en los últimos meses de mujeres para venta de 40 años”*  
(Empresa 10).

### **3.1.2 – Nivel de cualificación**

A continuación se presenta en la tabla nº 65 el nivel de Cualificación exigido a las demandantes para desempeñar un determinado empleo del sector empresarial en las empresas entrevistadas.

		NIVEL DE CUALIFICACIÓN		
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	No exigen nivel de cualificación.	Prefieren personas calificadas profesionalmente.	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	Relacionado con el desempeño Empleo.	Exigen nivel de cualificación del	
	RECEPCIONISTA HOTEL			
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA		Exigen nivel de cualificación.	
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	No se les exige previamente, se forman en la empresa		
	JARDÍN DE INFANCIA			Exigen nivel de cualificación
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO		Exigen nivel de cualificación	
	AUX. ADMINISTRATIVO			
ARTESANÍA	COSTURERA	No exigen nivel de cualificación		
	DISEÑADORA		Exigen nivel de cualificación especializado	

Tabla nº 65: Nivel de cualificación de las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Los Sectores Empresariales de Hostelería, Sanidad, Administrativo, Artesanía (Diseñadora) y las grandes empresas del Sector Comercio, exigen a los/as demandantes un nivel de cualificación adaptado a la actividad y a la categoría profesional requerida.

Sin embargo, los Sectores de Servicios a la Comunidad (Peluquería), Artesanía (costurera) y Comercio (medianas empresas) no exigen un nivel de cualificación profesional ya que esta cualificación se va adquiriendo con la práctica y formación que facilita la empresa.

### 3.1.3 – Categoría Profesional:

La categoría profesional exigida en los empleos se desarrolla en función de las empresas que pertenecen a un determinado sector. Así se refleja en la siguiente tabla nº 66.

SECTORES EMPRESARIALES	CATEGORÍA PROFESIONAL			
	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	JEFE COMERCIO DEPENDIENTA	No buscan categoría profesional		
	RELACIONES PÚBLICAS RECEPCIONISTA HOTEL	No se requiere una categoría predeterminada		
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	Está vinculada a la titulación. Exigen categoría profesional		
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	No exigen categoría profesional previa.		No exigen categoría profesional previamente
	JARDÍN DE INFANCIA			
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	No es un requisito imprescindible a priori.		
	AUX. ADMINISTRATIVO			
ARTESANÍA	COSTURERA	Exigen categoría profesional previamente		Exigen categoría profesional Previamente
	DISEÑADORA			

Tabla nº 66: Categoría Profesional de las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Hay Sectores Empresariales que no requieren categorías profesionales predeterminadas. En cambio, en el Sector Sanidad la categoría profesional a ejercer por el/la demandante de empleo está vinculada a la titulación exigida (Auxiliar o Técnico de laboratorio o Ats). En el Sector Artesanía las categorías son predeterminadas: diseñadora, operaria de confección de 2ª y operaria confeccionista de 1ª.

**3.1.4 – Disponibilidad de Tiempo y Jornada Laboral**

A continuación se presentan los datos relacionados con la disponibilidad de tiempo que requieren de las demandantes de empleo, así como la jornada laboral que tienen las distintas empresas.

	<b>DISPONIBILIDAD DE TIEMPO Y JORNADA LABORAL</b>			
<b>SECTORES EMPRESARIALES</b>	<b>EMPLEOS</b>	<b>MEDIANAS EMPRESAS</b>	<b>GRANDES EMPRESAS</b>	<b>PEQUEÑAS EMPRESAS</b>
	<b>JEFA DE COMERCIO</b>	Total. rotativos. laboral y	Turnos Jornada Mañana Tarde	
<b>COMERCIO</b>	<b>DEPENDIENTA</b>			
<b>HOSTELERÍA</b>	<b>RELACIONES PÚBLICAS</b>	Total. Turnos con carácter rotativo.	Jornada 8 horas Turnos con carácter rotativo: 8-16 h 16-24h; 24-8h.	
	<b>RECEPCIONISTA HOTEL</b>	Jornada 8 horas.		
<b>SANIDAD</b>	<b>AUXILIAR CLINICA</b>	Total. Turnos con carácter rotativo: mañana, tarde, noche.	Total. Turnos. No tienen Jornada nocturna.	
	<b>ATS</b>			
	<b>TECNICO LABORATORIO</b>			
<b>SERVICIOS A LA COMUNIDAD</b>	<b>PELUQUERÍA</b>	Total. Jornada		Total. Jornada intensiva (mañana y tarde)
	<b>JARDÍN DE INFANCIA</b>	Intensiva (mañana y tarde).		
<b>ADMINISTRATIVO</b>	<b>ADMINISTRATIVO</b>	Total. Turnos: mañana y tarde y/o mañana o tardes libres		
	<b>AUX. ADMINISTRATIVO</b>			
<b>ARTESANÍA</b>	<b>COSTURERA</b>	8 horas. Jornada intensiva y continua 9 – 17:30 h.	8 h. Jornada intensiva y continua 8-16h.	
	<b>DISEÑADORA</b>			

Tabla nº 67: Disponibilidad de tiempo y jornada laboral de las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

La Disponibilidad de Tiempo que se requiere a los/as empleados/as es total, con una jornada laboral de 8 horas, en algunos casos continua y, en otros, jornada partida mañana y tarde y/o turnos rotativos.

### 3.2 – Motivación

La motivación laboral es una variable que tiene importancia en el proceso de contratación del personal que va a desempeñar un empleo. A continuación se presenta las características que comprende esta motivación para cada una de las empresas.

		MOTIVACIÓN		
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Valoran: -Trabajar activamente (atender al cliente para que vuelva, capacidad para afrontar otras tareas, riguroso en los planteamientos, encontrar las necesidades de cara al cliente). -Fuerte capacidad para las relaciones interpersonales.		
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	Valoran: -Constancia en el proceso de búsqueda de empleo. -Motivaciones económicas o personales -Capacidad para las relaciones interpersonales: buena actitud, saber trabajar en equipo, buena atención al público.		
	RECEPCIONISTA HOTEL			
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	Valoran: -Vocación por el empleo -Disponibilidad de tiempo -Incorporación inmediata		
	ATS	-Responsabilidad -Cualidad Humana		
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS	PELUQUERÍA	Valoran: - Identificación con la profesión a desempeñar -Rendimiento al 100%		
A LA COMUNIDAD	JARDÍN DE INFANCIA			Valoran: -Vocación -Generar empatía -Capacidad y habilidades sociales -Experiencia anterior
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	Valoran: -Motivación -Ganas de trabajar y de aprender -Actitud optimista		
	AUX. ADMINISTRATIVO			
ARTESANÍA	COSTURERA	Valoran: -Ganas e ilusión por trabajar -Dedicación plena -Productividad		
	DISEÑADORA			

Tabla nº 68: Motivación exigida a las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

## CAPÍTULO 5

La Motivación Laboral de los/as empleados/as para ocupar un empleo se define teniendo en cuenta las siguientes características:

- Capacidad para las relaciones interpersonales
- Capacidad para trabajar activamente
- Capacidad de adaptación para la realización de otras tareas que requiera el empleo
- Disponibilidad de tiempo
- Motivaciones económicas y/o personales

Así se refleja en la siguiente cita:

*“La ilusión es algo genérico para cualquier puesto, y se valora además buena disposición hacia el trabajo y buena relación interpersonal, disposición a trabajar en equipo, rigurosidad en su trabajo, evitar errores burocráticos y sobre todo actitud comercial”* (Empresa 10).

## 4 – Características Personales

### 4.1 – Características familiares

Las características familiares de las mujeres entrevistadas que trabajan en las empresas se exponen en la siguiente tabla n° 69:

SECTORES EMPRESARIALES	CARACTERÍSTICAS FAMILIARES			
	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Soltera. Prefieren este estado civil pero no es un handicap.	Casadas y con hijos/as.	
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	Jóvenes solteras con perspectivas de futuro y de casarse.		
	RECEPCIONISTA HOTEL	Casadas y con hijos/as.		
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	El estado civil común es el de casada, y de 1 a 3 hijos/as; recién casadas, solteras y separadas.		
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	Casadas con y sin hijos/as.		
	JARDÍN DE INFANCIA			Estado civil prioritario solteras.
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	Jóvenes con y sin cargas familiares.		
	AUX. ADMINISTRATIVO			
ARTESANÍA	COSTURERA	Casadas con hijos/as, viudas.		
	DISEÑADORA	Madres solteras, solteras.		

Tabla n° 69: Características familiares de las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Las características familiares comunes de las mujeres entrevistadas son: casadas con hijos/as y solteras.

## 4.2 – Habilidades físicas, sociales para desempeñar la actividad

A continuación presentamos las habilidades físicas y sociales necesarias, en función de las actividades a desempeñar en los empleos que aparecen en la siguiente tabla nº 70:

HABILIDADES FÍSICAS, SOCIALES PARA DESEMPEÑAR LA ACTIVIDAD				
SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	-Buena capacidad de escucha y de expresión. -Capacidad de análisis de las necesidades del cliente. -Capacidad para generar confianza. -Actitud de compromiso con las tareas laborales. -Predisposición activa y dinámica con el trabajo. -Características físicas saludables.		
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	H. Sociales: - Generar empatía con el público. -Actitud de tolerancia con los demás.		
	RECEPCIONIST A HOTEL	- Buena capacidad con los pacientes.		
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	H. Sociales: -Generar empatía con los pacientes. -Respeto hacia la dignidad de las personas. -Coherencia entre los que se dice y lo que se hace. -Obediencia al clima laboral. -Habilidad física		
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS	PELUQUERÍA	Además de todas las habilidades anteriores, es importante: - Tener aspecto físico agradable.		
A LA COMUNIDAD	JARDÍN DE INFANCIA			H.Sociales e intelectuales: -Buena capacidad de comunicación -Generar empatía con los/as niños/as -Nivel cultural medio -Actitud de tolerancia
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	H. Sociales y personales: -Tener gran sentido de la organización, de la responsabilidad.		
	AUX. ADMINISTRATIVO	-Buena disposición para el cumplimiento del trabajo.		
ARTESANÍA	COSTURERA	H.físicas: -Tener capacidad para organizar las tareas relacionadas con la confección.		
	DISEÑADORA			

Tabla nº 70: Habilidades físicas, sociales de las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

Las Habilidades Sociales, y en algunos casos también Físicas, son necesarias y adquieren una gran importancia en el proceso de selección para desempeñar un empleo. Éstas son valoradas y evaluadas positivamente si cumplen las siguientes características comunes:

- Generar empatía con las personas que están trabajando.
- Buena capacidad de comunicación
- Actitud de compromiso en las tareas laborales
- Predisposición activa y dinámica en el trabajo.

#### 4.3 – Procedencia Geográfica

SECTORES EMPRESARIALES	EMPLEOS	PROCEDENCIA GEOGRÁFICA		
		MEDIANAS EMPRESAS	GRANDES EMPRESAS	PEQUEÑAS EMPRESAS
COMERCIO	DEPENDIENTA	Sevilla Capital o provincia cercana		
HOSTELERÍA	RELACIONES PÚBLICAS	Sevilla Capital o provincia cercana		
	RECEPCIONISTA HOTEL			
SANIDAD	AUXILIAR CLINICA	Sevilla Capital y provincia cercana		
	ATS			
	TECNICO LABORATORIO			
SERVICIOS A LA COMUNIDAD	PELUQUERÍA	Sevilla Capital y Provincia cercana		
	JARDÍN DE INFANCIA			Sevilla Capital y provincia cercana
ADMINISTRATIVO	ADMINISTRATIVO	Sevilla Capital y Provincia cercana		Sevilla Capital y provincia cercana
	AUX. ADMINISTRATIVO			cercana
ARTESANÍA	COSTURERA	No es un requisito importante para contratar a las mujeres.		
	DISEÑADORA			

Tabla nº 71: Procedencia Geográfica de las demandantes de empleo en las medianas, grandes y pequeñas empresas.

La cercanía de la residencia familiar/habitual de las demandantes de empleo al lugar de trabajo es valorada positivamente.

*“Lo más cerca de sus oficinas (en ciudad o provincia), buscamos la comodidad, por su calidad de vida, por evitarles gastos y problemas de traslados.(Empresa 1 y 2).*

### 5.2.1.1 - Perfiles típicos de empleabilidad femeninos demandados por las pequeñas, medianas y grandes empresas de los sectores empresariales entrevistados.

Los perfiles típicos de empleabilidad demandados por las pequeñas, medianas y grandes empresas de los sectores empresariales: comercio, hostelería, sanidad, servicios a la comunidad y personales, administrativo y artesanía, que en nuestra investigación hemos analizado, se presentan a continuación en cuadros-resumen.

<b>SECTOR COMERCIO</b>	
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	+ Formación Profesional/Grado Medio o Bachiller y formación posterior a cargo de la empresa.
<b>REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	+ Valoran la experiencia previa - Continuidad en el mundo laboral - El motivo de abandono de otros empleos se valora positiva o negativamente en función de las causas. + Edad idónea 25- 30 años. + Disponibilidad de tiempo total: jornada laboral mañana y tarde.
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES DEMANDADAS</b>	+ <u>Habilidades Sociales</u> necesarias para desempeñar la actividad: -Fuerte capacidad para las relaciones interpersonales: capacidad de expresión y de escucha, capacidad de análisis de las necesidades del cliente, generar confianza. - Tener actitud proactiva.
<b>CARACTERÍSTICAS FAMILIARES</b>	+ Cualquier estado civil.
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	+ Residencia familiar preferentemente en Sevilla Capital o provincia cercana.

Tabla nº 72: Resumen del perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas del sector comercio.

<b>SECTOR HOSTELERÍA</b>	
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	+ Para el empleo de Relaciones Públicas: - Formación Profesional: Grado Superior (Rama Administrativo u Hostelería). - Formación no Reglada. + Para el empleo de Recepcionista de Hotel: - Titulación Media Universitaria. - Formación no Reglada.
<b>REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	+ La experiencia laboral previa no es un requisito imprescindible. + Edad idónea 20 – 30 años. + Disponibilidad de tiempo total: jornada laboral de 8 horas con carácter rotativo.
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>	+ <u>Habilidades Sociales</u> necesarias para desempeñar la actividad: - Motivación laboral. - Saber trabajar en equipo - Buena atención con el público - Actitud empática - Actitud de tolerancia
<b>CARACTERÍSTICAS FAMILIARES</b>	+ Cualquier estado civil.
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	+ Residencia familiar preferentemente en Sevilla Capital o provincia cercana.

Tabla nº 73: Resumen del perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas del sector hostelería.

<b>SECTOR SANIDAD</b>	
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Para el empleo de Auxiliar de Clínica:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-Formación Profesional/Grado Medio (Rama Sanidad).</li> </ul> </li> <li>+ Para el empleo de Enfermera:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-Diplomatura en Enfermería.</li> </ul> </li> <li>+ Para el empleo de Técnico de Laboratorio:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>-Técnico Superior en Imagen para el Diagnóstico.Técnico Especialista en Radiodiagnóstico.</li> </ul> </li> <li>+ Formación posterior a cargo de la empresa.</li> </ul>
<b>REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ La experiencia laboral no es un requisito imprescindible</li> <li>+ Sin edad prefijada</li> <li>+ Disponibilidad de tiempo total: jornada laboral de 8 horas con carácter rotativo.</li> </ul>
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ <u>Habilidades Sociales</u> necesarias para desempeñar la actividad                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Motivación laboral</li> <li>- Actitud empática</li> <li>- Respeto hacia la dignidad de las personas</li> <li>- Obediencia al clima laboral</li> </ul> </li> <li>+<u>Habilidades Físicas</u> necesarias:                             <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fuerza física</li> </ul> </li> </ul>
<b>CARACTERÍSTICAS FAMILIARES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Cualquier estado civil</li> </ul>
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Residencia familiar preferentemente en Sevilla Capital o provincia cercana</li> </ul>

Tabla nº 74: Resumen del perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas del sector sanidad.

<b>SECTOR SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES</b>	
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	+ Para el empleo de <u>Peluquería</u> : - Formación Profesional/Grado Medio o títulos alcanzados en Academias Privadas y formación a cargo de la empresa. + Para el empleo de <u>Jardín de Infancia</u> : - Formación Profesional/Grado Superior (Rama E. Infantil) o Diplomatura Magisterio (E. Infantil). - Formación no Reglada.
<b>REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	+ Para el empleo de <u>Peluquería</u> : - Experiencia laboral: práctica en academias, mínimo 1 año y para ayudante 3 años. + Para el empleo de <u>Jardín de Infancia</u> : - Prácticas oficiales o experiencia en otras guarderías. + Edad idónea 20 - 30 años. + Disponibilidad de tiempo total: jornada laboral de 8 horas intensiva (mañana y tarde).
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>	<u>Habilidades Sociales</u> necesarias para desempeñar la actividad: + Para el empleo de <u>Peluquería</u> : - Motivación laboral - Actitud agradable con el público - Obediencia al clima laboral - Buen aspecto físico. + Para el empleo de <u>Jardín de Infancia</u> : - Vocación - Actitud empática
<b>CARACTERÍSTICAS FAMILIARES</b>	+ Cualquier estado civil
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	+ Residencia familiar preferentemente en Sevilla Capital o provincia cercana.

Tabla nº 75: Resumen del perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas del sector servicios a la comunidad y personales.

<b>SECTOR ADMINISTRATIVO</b>	
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	+ Para el empleo <u>Administrativo</u> : - Formación Profesional/Grado Superior (Rama Administrativo/) o Titulación Universitaria Media e incluso Licenciatura en Económicas. + Para el empleo <u>Auxiliar Administrativo</u> : - Formación Profesional/Grado Medio (Rama Administrativo). + Formación posterior a cargo de la empresa
<b>REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	+ No valoran la experiencia previa. + Edad 20 – 30 años. + Disponibilidad de tiempo total: Jornada laboral de 8 horas intensiva (mañana y tarde).
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>	+ Habilidades Sociales necesarias para desempeñar la actividad: - Motivación laboral - Gran sentido de la organización, de la responsabilidad. - Actitud positiva.
<b>CARACTERÍSTICAS FAMILIARES</b>	+ Cualquier estado civil
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	+ Residencia familiar preferentemente en Sevilla Capital o provincia cercana.

Tabla nº 76: Resumen del perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas del sector administrativo.

<b>SECTOR ARTESANÍA</b>	
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Para el empleo <u>Costurera</u>:</li> <li>- Graduado Escolar (no es imprescindible)</li> <li>+ Para el empleo <u>Diseñadora</u>:</li> <li>- Formación Profesional/Grado Superior o Módulos en Escuelas de Patronaje y/o Diseño.</li> <li>+ No exigen Formación Reglada</li> </ul>
<b>REQUISITOS PARA LA CONTRATACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Empleo <u>Costurera</u>:</li> <li>- Experiencia previa 6 meses.</li> <li>- Edad media de 35 años.</li> <li>- Categoría profesional: operaria de confección de 2ª y operaria confeccionista de 1ª.</li> <li>+ Empleo <u>Diseñadora</u>:</li> <li>- Sin tiempo de experiencia previa prefijado.</li> <li>- Edad media 22-23 a 36 años.</li> <li>+ El tiempo de inactividad laboral no se tiene en cuenta.</li> <li>+ Disponibilidad de tiempo total: Jornada laboral de 8 horas, continua (mañana y tarde).</li> </ul>
<b>CARACTERÍSTICAS PERSONALES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ <u>Habilidades Sociales</u>:</li> <li>- Motivación laboral</li> <li>- Buena disposición hacia el cumplimiento del trabajo</li> <li>+ <u>Habilidades Físicas</u> necesarias para desempeñar la actividad:</li> <li>- Tener capacidad para organizar las tareas relacionadas con la confección.</li> </ul>
<b>CARACTERÍSTICAS FAMILIARES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Cualquier estado civil.</li> </ul>
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No es un requisito importante para contratar.</li> </ul>

Tabla nº 77: Resumen del perfil de empleabilidad femenino demandado por las empresas del sector artesanía.

### **5.2.2 - ESTUDIO DE CASO DE PERFILES DE EMPLEABILIDAD QUE PRESENTAN LAS MUJERES.**

El análisis de los estudios de casos de los perfiles de las demandantes de empleo que se presenta a continuación, se basa en los factores y elementos - variables objeto de estudio - que intervienen en la empleabilidad femenina y que deben tenerse en cuenta para poder comparar adecuadamente las diferencias y similitudes presentadas en los perfiles ofertados por las mujeres y los demandados por las empresas. Concluiremos con un análisis de las necesidades de orientación frente al empleo que presentan este colectivo.

Así pues, para la presentación del citado análisis hemos procedido a organizarlo mediante tablas-resumen por sector y empleo demandado en cada uno de los casos de mujeres (comercio, hostelería, sanidad, servicio a la comunidad y personal, administrativo y artesanía), con la intención de hacer más explícita la densa información recogida a través de las entrevistas realizadas a aquéllas.

<b>SECTOR COMERCIO (I)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 1 – EMPLEO: JEFA DE COMERCIO</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 21 años.</li> <li>+ Soltera</li> <li>+ No tiene hijos/as.</li> <li>+Características personales: independiente, tenaz, luchadora, responsable y puntual.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos.</li> <li>+ Formación no reglada: cursos de Restauración de muebles.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+Ha tenido 3 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleo ejercidos: hostelería, azafata, dependienta.</li> <li>+ Actividad desarrollada: atención al público.</li> <li>+ El tiempo destinado a cada uno de estos empleos ha sido los fines de semana, con carácter esporádico.</li> <li>+ 1º empleo a los 16 años; 2º empleo a los 18 años; 3º empleo a los 20 años.</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad 6 meses</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: 6 meses</li> <li>+ El motivo de abandono del último empleo ha sido principalmente por seguir estudiando.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder: Jefa de Comercio.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: relacionada con venta al público y restauración de muebles.</li> <li>+ Categoría profesional: autónoma.</li> <li>+ Motivos por los que desea trabajar: independencia económica y personal.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación.</li> <li>+ En estos momentos prioriza el seguir estudiando y después empezar a trabajar.</li> <li>+ Necesita un año, aproximadamente para empezar a trabajar.</li> <li>+ Cree que va a encontrar el puesto de trabajo que desea y conseguir la formación necesaria.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Escaso conocimiento sobre los tipos de contratos que existen, sólo conoce: fin de obra y por días.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conoce para informarse sobre ofertas de empleo son: asociaciones de mujeres, INEM, empresas privadas ...</li> <li>+Las estrategias que conoce para empezar a buscar empleo son: obtener formación y una titulación, luego buscar un local y materiales para crear su propia empresa.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen: organismos públicos y privados para crear su propia empresa.</li> </ul>

Tabla nº 78: Perfil de empleabilidad (caso 1) de la demandante del empleo "jefa de comercio" en el sector comercio.

<b>SECTOR COMERCIO (II)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 2 – EMPLEO: DEPENDIENTA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 23 años.</li> <li>+ Soltera</li> <li>+ No tiene hijos/as</li> <li>+ Está independizada</li> <li>+ Características personales: tenaz, luchadora, decidida, autónoma, claridad mental, responsable y puntual.</li> <li>+ Residencia en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos</li> <li>+ Formación no reglada: cursos de informática.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 6 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: Hostelería, limpiadora, clases de apoyo, cuidar niños, camarera de salas y de habitación.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: atención al público, servicios y cuidados a adultos y niños/as.</li> <li>+ No ha ejercido categoría profesional.</li> <li>+ El tiempo destinado a cada uno de estos empleos ha sido durante fines de semana, con carácter esporádicos.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar: 15 años.</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad varios meses</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: 6 meses aproximadamente.</li> <li>+ El motivo de abandono del último empleo fue porque no la solicitaron.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder: Dependienta.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: cualquier actividad dentro de este empleo.</li> <li>+ Categoría profesional: ninguna.</li> <li>+ Motivo por el que desea trabajar: económica.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación.</li> <li>+ Está dispuesta a empezar a trabajar.</li> <li>+ Empezaría a trabajar inmediatamente.</li> <li>+ Sí cree que va a encontrar el puesto de trabajo que desea y conseguir la formación necesaria.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Escaso conocimiento sobre los tipos de contratos que existen, sólo conoce: fin de obra y por días.</li> <li>+ Los organismos o instituciones que conocen para informar sobre ofertas de empleo son: personal especializado de los centros educativos, personal de asociaciones de mujeres, INEM ...</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar información: asociaciones de mujeres, INEM, ayuntamientos, empresas privadas.</li> <li>+ Las estrategias que conocen para empezar a buscar empleo son: enviar currículum, visitar lugares que necesitan personal.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen: organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 79: Perfil de empleabilidad (caso 2) de la demandante del empleo "dependienta" en el sector comercio.

<b>SECTOR HOSTELERÍA (III)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 3 – EMPLEO: RELACIONES PÚBLICAS</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 21 años.</li> <li>+ Soltera</li> <li>+ Características personales: ordenada, luchadora, generosa, decidida.</li> <li>+ Residencia en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos</li> <li>+ Formación no reglada: no ha realizado ningún curso.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 2 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: en una fábrica de marroquinería y azafata.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: empresa familiar y azafata de un hotel.</li> <li>+ No ha ejercido categoría profesional.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: 5 años.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar :16 años.</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad 6 meses</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: 6 meses.</li> <li>+ El motivo de abandono de estos empleos fue porque quería conseguir otro empleo.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: Relaciones Públicas.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: atención al público.</li> <li>+ No aspira a una categoría profesional dentro del empleo.</li> <li>+ Motivo por el que desea trabajar: económico y por alcanzar madurez personal.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Está dispuesta a empezar a trabajar, necesita cuatro años para alcanzar el Título de Técnico Superior en Relaciones Públicas para a continuación buscar empleo en ese campo profesional.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea y posibilidades de conseguir la formación que necesita.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimientos sobre los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conocen para informarse sobre ofertas de empleo son: tutora del centro, INEM, el personal que trabaja en las Empresas de Empleo Temporal.</li> <li>+ Lugares que conoce donde acudir para ir a buscar empleo: INEM, ayuntamientos, empresas privadas, empresas de Empleo Temporal.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar empleo son: enviar currículum, visitar lugares que necesitan personal y tener el Título necesario para su profesión.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen en los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 80: Perfil de empleabilidad (caso 3) de la demandante del empleo "relaciones públicas" en el sector hostelería.

<b>SECTOR HOSTELERÍA (IV)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 4 – EMPLEO: TURISMO</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 22 años.</li> <li>+ Soltera</li> <li>+ Características personales: empática, luchadora, responsable, inteligente, tenaz, decidida.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos</li> <li>+ Formación no reglada: cursos de idiomas.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 2 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: recepcionista e intérprete.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: atención al cliente, telefonista, archivando correspondencia y de intérprete.</li> <li>+ No ha ejercido categoría profesional.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: 3 años.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar :18 años.</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad 1 año</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: 1 año.</li> <li>+ Los motivos de abandono del empleo son porque tenía que empezar a estudiar después del verano y finalización del contrato.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es rama Turismo (intérprete)</li> <li>+ Actividad a desempeñar: atención al público y dirección en hoteles, guía de animación.</li> <li>+ Aspira a una categoría profesional alta dentro del empleo (dirección).</li> <li>+ Motivo por el que desea trabajar: económico.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Está dispuesta a empezar a trabajar aunque necesita cuatro o cinco años aprox. para alcanzar el Título y después encontrar trabajo en ese campo profesional.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea y posibilidades de conseguir la formación que necesita.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimientos sobre los tipos de contratos que existen: solamente conoce el contrato por meses.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conocen para informarse sobre ofertas de empleo son: centros educativos, amigos/as, INEM, el personal que trabaja en las Empresas de Empleo Temporal, guías de orientación laboral.</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar empleo : INEM, Empresas de Empleo Temporal.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar empleo son: enviar curriculum, llamar por teléfono, pasar entrevistas, visitar lugares que necesitan personal y tener el título necesario para la profesión que demandan.</li> <li>+ Descnoce los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 81: Perfil de empleabilidad (caso 4) de la demandante del empleo "turismo" en el sector hostelería.

<b>SECTOR SANIDAD (V)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 5 – EMPLEO: AUXILIAR DE CLÍNICA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 24 años.</li> <li>+ Soltera</li> <li>+ Características personales: constante, luchadora.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos</li> <li>+ Formación no reglada: no ha realizado ningún curso.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 3 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: azafata, niñera, en una empresa de estadística.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: responsable de una sala y atender al público, cuidar niños/as, realizar encuestas en una empresa de estadística.</li> <li>+ Categoría profesional: encargada en el empleo de azafata.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: un año y medio aproximadamente.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar :16 años (1º empleo- 3 meses); 19-20 años (2º empleo- 1 año); 22 años (3º empleo- 3 meses).</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad 2 años</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: 2 años.</li> <li>+ Los motivos de abandono del empleo son porque no estaba bien pagado y no le gustaba y, también porque necesita formación para el empleo que desea realizar.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: Auxiliar de Clínica.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: Técnico de Laboratorio, análisis clínicos, cuidar a enfermos...</li> <li>+ Categoría profesional: no aspira a categoría profesional alta.</li> <li>+ Motivo por el que desea trabajar: económico y poder independizarse.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Necesita cuatro años aprox. para alcanzar la formación necesaria y después encontrar trabajo en ese campo profesional.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de conseguir la formación para después trabajar de Auxiliar de clínica.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimientos sobre los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conocen para informarse sobre ofertas de empleo son: personal de las Oficinas del INEM.</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar empleo: Laboratorios, Clínicas privadas, Servicio Andaluz de Salud, empresas privadas.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar empleo una vez obtenido el título necesario para su profesión son: enviar currículum, visitar empresas del sector.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 82: Perfil de empleabilidad (caso 5) de la demandante del empleo "auxiliar de clínica" en el sector sanidad.

<b>SECTOR SANIDAD (VI)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 6 – EMPLEO: ENFERMERA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 45 años.</li> <li>+ Casada</li> <li>+ Dos hijos/as. 1ª hijo lo tuvo a los 22 años; 2º hijo a los 24 años.</li> <li>+ Se independizó cuando se casó a los 21 años.</li> <li>+ Características personales: buena actitud para ayudar a los demás, luchadora.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos</li> <li>+ Formación no reglada: curso de informática.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 2 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: empleada del hogar y cuidadora de niños/as.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: tareas de limpieza y cuidando niño/as.</li> <li>+ Categoría profesional: empleada.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: 5 años aproximadamente.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar: 13 años (1º empleo- un año); 15-20 años (2º empleo- 4 años).</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad 25 años</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: 3 o 4 años.</li> <li>+ El motivo de abandono del empleo fue por contraer matrimonio.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: Enfermera</li> <li>+ Actividad a desempeñar: tratar con los enfermos, diagnosticar, todo lo relacionado con la medicina ...</li> <li>+ Categoría profesional: enfermera.</li> <li>+ Motivos que le llevan a trabajar fuera de casa: económico y relacionarse con los demás fuera de su entorno.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Necesita mucho tiempo para alcanzar la formación necesaria y buscar trabajo en ese campo profesional.</li> <li>+ Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea por la edad que tiene y porque tiene que finalizar el estudio exigido.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimientos sobre los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conocen para informarse sobre ofertas de empleo son: Jefe de Estudios, INEM, no sabe muy bien quien realiza esta tarea.</li> <li>+ Lugar que conoce para ir a buscar empleo: Instituto de la Mujer.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar empleo son: enviar currículum y comunicarlo a los/as amigos/as.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 83: Perfil de empleabilidad (caso 6) de la demandante del empleo "enfermera" en el sector sanidad

<b>SECTOR SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES (VII)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 7 – EMPLEO: JARDÍN DE INFANCIA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 19 años.</li> <li>+ Soltera.</li> <li>+ Características personales: sociable, ganas de emprender.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Formación de Base (Educación de Adultos).</li> <li>+ Formación no reglada: no ha realizado cursos de formación.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 1 empleo.</li> <li>+ Tipo de empleo ejercido: camarera.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: camarera.</li> <li>+ Categoría profesional: empleada.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: 1 mes.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar: 19 años.</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad 19 años</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: meses.</li> <li>+ Motivo de abandono del empleo, no formalizó contrato después del mes de prueba.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: Jardín de Infancia.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: cuidar y educar a los/as niños/as.</li> <li>+ Categoría profesional: no tiene preferencia.</li> <li>+ Motivos que le llevan a trabajar fuera de casa: económico y por tener una ocupación.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Está dispuesta a empezar a trabajar.</li> <li>+ Para trabajar en el empleo que desea necesita unos tres años aproximadamente.</li> <li>+ Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea después de finalizar los estudios necesarios.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desconoce los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conoce para informarse sobre ofertas de empleo son: profesores, INEM.</li> <li>+ Lugares que conoce para buscar información: Delegación de Educación y Ciencia.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar empleo son: enviar curriculum.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen: los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 84: Perfil de empleabilidad (caso 7) de la demandante del empleo "jardín de infancia" en el sector servicios a la comunidad y personales.

<b>SECTOR SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES (VIII)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 8 – EMPLEO: PELUQUERÍA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 48 años.</li> <li>+ Casada</li> <li>+ Tres hijos/as. 1º hijo lo tuvo a los 24 años; 2º hijo a los 27 años; 3º hijo a los 34 años.</li> <li>+ Se independizó cuando se casó a los 23 años.</li> <li>+ Características personales: luchadora, ganas de emprender, responsable, constante.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Educación Secundaria de Adultos.</li> <li>+ Formación no reglada: no ha realizado ningún curso.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 3 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: fábrica de conservas, modista, comercio.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: En la Fábrica de Conservas: etiquetar, llevar el control de embalaje. Como modista elaborando prendas de vestir y arreglándolas de forma particular. Comercio: vendiendo lencería y cosméticos.</li> <li>+ No ejercía ninguna categoría profesional.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: quince años aproximadamente.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar :16-23 años (1º empleo- 7 años); 40-45 años (2º empleo- 5 años aproximadamente); 46-48 años (3º empleo-3 años).</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad: meses. Sin contrato laboral desde los 23 años.</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: cinco años demandando uno con contrato.</li> <li>+ Los motivos de abandono del empleo fueron porque: primer empleo por motivo de contraer matrimonio y el resto de los empleos porque no compensaba económicamente.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: Peluquería.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: estética, arreglar cabellos, maquillar.</li> <li>+ Categoría profesional: encargada o jefa.</li> <li>+ Motivo por el que desea trabajar: económico, por ocupar el tiempo libre y poder relacionarse con los demás.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Necesita un año aprox. para alcanzar la formación necesaria y después encontrar trabajo en ese campo profesional.</li> <li>+ Tiene disposición a trabajar en estos momentos durante 5 o 6 horas diarias, aunque no sea el empleo deseado.</li> <li>+ Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de conseguir la formación necesaria.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimiento sobre los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ Los organismos e instituciones que conoce para informarse sobre ofertas de empleo son: Oficinas del INEM.</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar su empleo: Oficinas del INEM, peluquerías, academias, ayuntamientos.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar trabajo son: enviar currículum.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen en los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 85: Perfil de empleabilidad (caso 8) de la demandante del empleo "peluquería" en el sector servicios a la comunidad y personales

<b>SECTOR ADMINISTRATIVO (IX)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 9 – EMPLEO: AUXILIAR ADMINISTRATIVO</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 46 años.</li> <li>+ Casada</li> <li>+ Dos hijos/as. 1º hijo lo tuvo a los 30 años; 2º hijo a los 31 años.</li> <li>+ Se independizó cuando se casó a los 29 años.</li> <li>+ Características personales: luchadora, constante.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Formación de Base.</li> <li>+ Formación no reglada: cursos de secretariado.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 4 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: auxiliar administrativo.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: auxiliar administrativo con un abogado, en una imprenta, agencia de viajes y práctica de montajes.</li> <li>+ Categoría profesional: auxiliar administrativo.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: catorce años aproximadamente.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar: 16-18 años (1º empleo- 2 años); 18-19 años (2º empleo- 1 año aproximadamente); 19-21 años (3º empleo-2 años); 21-29 años (4º empleo-8 años).</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ Tiempo de inactividad diecisiete años.</li> <li>+ Duración de la demanda de empleo: tres o cuatro años.</li> <li>+ El motivo de abandono del empleo fue por contraer matrimonio.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: auxiliar administrativo.</li> <li>+ Actividad a desempeñar: tareas relacionadas con la administración.</li> <li>+ Categoría profesional: auxiliar administrativo.</li> <li>+ Motivo por el que desea trabajar fuera de casa: económico.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Necesita unos dos años aproximadamente para alcanzar la formación necesaria y después encontrar trabajo en ese campo profesional.</li> <li>+ No tiene disposición a empezar a trabajar en estos momentos.</li> <li>+ Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de conseguir la formación necesaria.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimiento sobre los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ Desconoce los organismos e instituciones para informarse sobre ofertas de empleo.</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar su empleo: Oficinas del INEM, Ayuntamientos, Junta de Andalucía.</li> <li>+ Las estrategias para empezar a buscar empleo son: enviar currículum.</li> <li>+ Deconoce los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 86: Perfil de empleabilidad (caso 9) de la demandante del empleo "auxiliar administrativo" en el sector administrativo.

<b>SECTOR ADMINISTRATIVO (X)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 10 – EMPLEO: ADMINISTRATIVO</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	+ Edad 25 años. + Soltera +Características personales: luchadora, constante. + Residencia familiar en Sevilla.
<b>FORMACIÓN</b>	+ Educación Secundaria de Adultos. + Formación no reglada: cursos operador de ordenadores, gestión empresarial cooperativa.
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	+ Ha tenido 2 empleos. + Tipos de empleos ejercidos: cajera, camarera. + Actividades desarrolladas en los empleos: cajera y atención al público. + Categoría profesional: empleada. + El tiempo destinado a estos empleos: un año aproximadamente. + Edad a la que empezó a trabajar: 18 años (1º empleo- 6 meses); 23 años (2º empleo- 3 meses aproximadamente).
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	+ Desempleada + Tiempo de inactividad dos años. + Duración de la demanda de empleo: tres o cuatro años. + El motivo de abandono del empleo: fin de contrato de prácticas.
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: administrativo. + Actividad a desempeñar: tareas relacionadas con la administración. + Categoría profesional: administrativo. + Motivo por el que desea trabajar fuera de casa: económico.
<b>ASPIRACIONES</b>	+ Tiene disposición a aumentar la formación. + Necesita unos dos años aproximadamente para alcanzar la formación necesaria y después buscar trabajo en ese campo profesional. +Tiene poca disposición a empezar a trabajar en estos momentos. + Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea porque existe mucha competencia. + Cree que tiene posibilidades de conseguir la formación necesaria.
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	+ Tiene escaso conocimiento sobre los tipos de contratos que existen: 6 meses, indefinido, temporal, contrato por horas. + No conoce organismos e instituciones para informarse sobre ofertas de empleo. + Los lugares que conoce para ir a buscar información sobre su empleo: Delegación de Educación y Ciencia (Junta de Andalucía). + Las estrategias para empezar a buscar empleo son: enviar currículum, INEM. + Desconoce los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.

Tabla nº 87: Perfil de empleabilidad (caso 10) de la demandante del empleo "administrativo" en el sector administrativo.

<b>SECTOR ARTESANÍA (XI)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 11 – EMPLEO: COSTURERA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 50 años.</li> <li>+ Viuda</li> <li>+ Cuatro hijos/as.</li> <li>+ Se independizó cuando se casó a los 21 años.</li> <li>+ Características personales: luchadora, independiente, expresiva.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Formación de Base.</li> <li>+ Formación no reglada: ningún curso.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 3 empleos.</li> <li>+ Tipos de empleos ejercidos: peluquería, dependienta, modista.</li> <li>+ Actividades desarrolladas en los empleos: peluquería de aprendizaje, dependienta en unos grandes almacenes, de cajera, venta al público, y modista desde cortar el traje hasta terminar el traje.</li> <li>+ Categoría profesional: empleada.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: catorce años aproximadamente.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar: 14 años (1º empleo- 2 años); 18 años (2º empleo- 1 año aproximadamente); 20 años (3º empleo-el resto hasta ahora).</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Empleada</li> <li>+ Modista (trabaja en su casa) y también empleada del hogar.</li> <li>+ Lleva 20 años.</li> <li>+ No tiene contrato.</li> <li>+ Jornada de mañana (10'30-14'30 h.)</li> <li>+ Motivo por el que está empleada: razones económicas</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: diseñadora de moda</li> <li>+ Actividad a desempeñar: tareas relacionadas con la moda.</li> <li>+ Categoría profesional: jefa de costura.</li> <li>+ Motivos que les lleva a cambiar de trabajo: superarse, tener otro tipo de empleo mejor valorado y estimularse, mejorar económicamente.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ Necesita unos dos años aproximadamente para alcanzar la formación necesaria y buscar trabajo en ese campo profesional.</li> <li>+ Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de conseguir la formación necesaria.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimiento sobre los tipos de contratos que existen, sólo conoce contrato por horas.</li> <li>+ No conoce los organismos e instituciones para informarse sobre ofertas de empleo.</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar información: Oficinas del INEM, periódicos, anuncios.</li> <li>+ Desconoce las estrategias para empezar a buscar empleo.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen en los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 88: Perfil de empleabilidad (caso 11) de la demandante del empleo "costurera" en el sector artesanía.

<b>SECTOR ARTESANÍA (XII)</b>	
<b>VARIABLES</b>	<b>CASO 12 – EMPLEO: DISEÑADORA</b>
<b>SITUACIÓN FAMILIAR</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Edad 52 años.</li> <li>+ Casada</li> <li>+ Tres hijos/as.</li> <li>+ El primero lo tuvo a los 23 años; el segundo a los 28 años; y el tercero a los 30 años.</li> <li>+ Se independizó cuando se casó a los 22 años.</li> <li>+ Características personales: voluntad, responsable, luchadora, independiente, expresiva.</li> <li>+ Residencia familiar en Sevilla.</li> </ul>
<b>FORMACIÓN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Formación de Base.</li> <li>+ Formación no reglada: ningún curso.</li> </ul>
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Ha tenido 1 empleo.</li> <li>+ Tipo de empleo ejercido: fábrica de embutidos.</li> <li>+ Categoría profesional: empleada.</li> <li>+ El tiempo destinado a estos empleos: ocho años aproximadamente.</li> <li>+ Edad a la que empezó a trabajar: 14 años.</li> </ul>
<b>SITUACIÓN LABORAL ACTUAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Desempleada</li> <li>+ 30 años desempleada.</li> <li>+ Duración de la demanda: varios años.</li> <li>+ Motivos por los que está desempleada: cierre de la fábrica, por no encontrar trabajo y por no tener estudios.</li> </ul>
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ El tipo de empleo al que quiere acceder es: diseñadora de moda</li> <li>+ Actividad a desempeñar: profesora de diseño.</li> <li>+ Categoría profesional: diseñadora.</li> <li>+ Motivos por los que desea trabajar fuera de casa: porque sus hijos son mayores y desea relacionarse con gente.</li> </ul>
<b>ASPIRACIONES</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ Está dispuesta a aumentar la formación para conseguir el empleo que desea.</li> <li>+ No sabe cuanto tiempo necesita para empezar a trabajar, ni tampoco cuánto tiempo para alcanzar la formación que necesita.</li> <li>+ Cree que tiene pocas posibilidades de encontrar el puesto de trabajo que desea.</li> <li>+ Cree que tiene posibilidades de conseguir la formación necesaria.</li> </ul>
<b>CONOCIMIENTO DISPONIBLE FRENTE AL EMPLEO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>+ No tiene conocimiento sobre los tipos de contratos que existen.</li> <li>+ No conoce los organismos e instituciones donde informarse sobre ofertas de empleo.</li> <li>+ Lugares que conoce para ir a buscar información: Oficinas del INEM, amigos/as, sitios donde informen, centros educativos.</li> <li>+ Desconoce las estrategias para empezar a buscar empleo.</li> <li>+ Desconoce los requisitos que exigen en los organismos públicos y privados.</li> </ul>

Tabla nº 89: Perfil de empleabilidad (caso 12) de la demandante del empleo "diseñadora" en el sector artesanía.

### **5.2.2.1. Características comunes del estudio de casos de perfiles de empleabilidad femeninos.**

#### **Situación personal/familiar:**

La mayoría de las mujeres presenta un estado civil de soltera y las que están casadas tienen de dos a tres hijos/as.

Sus edades giran en torno a los 19-25 años y a los 45-52 años.

Los valores y actitudes que destacan en ellas son: responsabilidad, tenacidad, independencia, ganas de emprender, capacidad de decisión, empatía...

#### **Formación Reglada/No Reglada:**

No tienen los estudios obligatorios finalizados.

Los cursos de formación que han realizado son: secretariado, informática, idiomas, gestión empresarial, operador de ordenadores, aunque la mayoría no tiene este tipo de formación.

#### **Experiencia laboral previa:**

La experiencia laboral previa que poseen las mujeres no se adapta, mayoritariamente, a la ocupación que demandan. Aquéllas han ejercido seis empleos como máximo dentro del sector Servicios a la Comunidad y personales (empleada del hogar, camarera, empleada en empresas, azafata, peluquería, dependienta, cajera), que no han sido cualificados.

Presentan discontinuidad en sus trayectorias laborales, las cuales han sido iniciadas a los 15 o 16 años, en algunos casos y, en otros, a los 13 años si se trata de mujeres de edad más avanzada.

#### **Situación laboral actual:**

La situación laboral, en la mayoría de los casos, es la de ser desempleada. La duración de búsqueda de empleo supera los tres años. Las razones comunes por la que abandonaron el último empleo son: compromisos nupciales, finalización del contrato, autodecisión, conseguir otro trabajo mejor.

Las mujeres que trabajan fuera de casa lo hacen mediante economía sumergida por necesidad económica familiar.

#### **Ambiente ocupacional:**

Eligen empleos de los sectores empresariales Comercio, Sanidad y Servicios a la Comunidad, cuyo nivel de cualificación exigido para desempeñar algunas ocupaciones es de titulación media universitaria, y en otros casos, formación profesional.

El principal motivo por el que trabajan fuera de casa es la independencia económica.

**Aspiraciones:**

Presentan disposición para aumentar la formación que necesitan de cara al empleo que desean.

Están dispuestas a empezar a trabajar inmediatamente.

Las mujeres de edad más avanzada presentan baja autoestima ocupacional ya que creen que tienen pocas posibilidades de encontrar el empleo que desean y que necesitan tiempo para alcanzar la formación necesaria. Sin embargo, las más jóvenes presentan una autoestima ocupacional alta ya que creen que tienen posibilidades de encontrar el puesto de trabajo al que aspiran y de alcanzar la formación exigida para ese empleo.

**Conocimiento disponible frente al empleo:**

En general presentan escaso o ningún conocimiento sobre los siguientes aspectos del mercado laboral:

- tipos de contratos que existen en el mercado laboral
- organismos o instituciones para informarse sobre ofertas de empleo
- lugares donde acudir para buscar el empleo que demandan
- estrategias para empezar a buscar empleo, de las que sólo conocen: enviar currículum, pasar entrevistas, visitar empresas, leer prensa, comentario a los/as amigos/as
- requisitos de los organismos públicos y privados.

Para valorar la posición en la que se encuentran las mujeres con relación al mercado, es preciso evaluar el grado de conocimiento disponible que tienen del mismo, tal como hemos analizado, así como las necesidades de orientación con el fin de saber qué conocimientos necesitan desarrollar para la búsqueda de oportunidades laborales.

A continuación exponemos las **necesidades de orientación** generales que presentan las mujeres frente al empleo:

- Orientación laboral con el fin de saber el camino que tiene que elegir y el que mejor se adapte a su perfil.

- Asesoramiento sobre las estrategias necesarias para empezar a buscar empleo.
- Asesoramiento sobre las titulaciones que existen en general.
- Asesoramiento sobre el itinerario formativo a seguir para alcanzar la titulación necesaria vinculada al empleo al que aspira, así como, las titulaciones u organismos donde cursarla.
- Asesoramiento personal y toma de decisiones.
- Apoyo para buscar prácticas en empresa (Caso 10-empleo administrativo).
- Asesoramiento sobre autoempleo:
  - . aspectos económicos
  - . cómo crear una empresa propia.
- Asesoramiento sobre cómo cumplimentar documentos legales y burocráticos.
- Asesoramiento sobre organismos e instituciones para informarse de ofertas de empleo.
- Asesoramiento sobre cuáles son los requisitos que exigen los organismos públicos y privados.

### **5.2.3 - ESTUDIO COMPARATIVO ENTRE PERFILES DE EMPLEABILIDAD FEMENINOS DEMANDADOS POR LAS EMPRESAS Y OFERTADOS POR LAS MUJERES.**

A partir de estas líneas, presentamos un análisis comparativo entre perfiles de empleabilidad femeninos que demandan las empresas (pequeñas, medianas y grandes) de los sectores empresariales (Comercio, Hostelería, Sanidad, Servicios a la comunidad y personales, administrativo y artesanía) a los que desean dirigirse las mujeres y perfiles de empleabilidad ofertados por éstas. Para ello se han elaborado seis tablas - una por sector empresarial - en las que se comparan perfiles demandados y perfiles ofertados. Le sigue un resumen en el que se especifican diferencias y similitudes encontradas entre los perfiles por sectores.

Por consiguiente, realizando este análisis comparativo de los factores que influyen en ambas partes del mercado laboral, podemos disponer de un punto de partida para mejorar con acciones positivas el grado de empleabilidad de las mujeres y el ajuste entre oferta y demanda de empleo.

**SECTOR COMERCIO**

		<b>PERFIL OFERTADO POR LAS MUJERES</b>	<b>PERFIL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS</b>
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	<b>FORMACIÓN REGLADA</b>	Educación Secundaria de Adultos.	F. profesional (Módulos Grado Medio) o Bachiller.
	<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b>	Cursos de formación en general: de restauración, de Informática.	A cargo de la empresa.
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<b>TIEMPO EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Media de 5 años, empleos esporádicos. Media 4 empleos.	Valoran la experiencia previa.
	<b>TIEMPO DE INACTIVIDAD</b>	De 6 a 10 meses.	Valoran la continuidad en el mundo laboral.
	<b>DURACIÓN DE LA DEMANDA</b>	De 6 a 10 meses.	Valoran la continuidad en el mundo laboral
	<b>MOTIVOS DE ABANDONO</b>	Dedicación a los estudios y Finalización contrato.	Sí tiene importancia. Se valora en función de las causas.
	<b>EDAD</b>	22 años	25-30 años
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD PROFESIONAL A DESEMPEÑAR</b>	Venta al público y restauración de muebles; cualquier actividad dentro de este empleo	-Atención al público -Distribución comercial -Dependiente o cajera -Rama comercial
	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	Ninguna	No demandan categoría profesional.
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Independencia económica y personal.	Trabajar activamente
<b>CARACTERÍST. PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Independiente,tenaz,luchadora, responsable,puntual,autónoma, decidida.	-Fuerte capacidad para relaciones interpersonales -Persona proactiva
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<b>RESIDENCIA FAMILIAR</b>	Sevilla	Sevilla o provincia cercana
<b>CARÁCTERÍST. FAMILIARES</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	Soltera	Cualquier estado civil.

Tabla nº 90: Análisis comparativo entre perfil ofertado por las mujeres y perfil demandado por las empresas en el sector comercio.

Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, si se tienen en cuenta los empleos que quieren desempeñar (dependienta y jefa de comercio), son:

- **la formación Reglada** que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas. Exigen Formación Profesional - Grado Medio, pero la formación que cursan las mujeres es Educación Secundaria Obligatoria.
- Las mujeres han realizado cursos de **Formación No Reglada** y las empresas facilitan esta formación dentro de ella.
- La **edad** demandada por las empresas (25-30 años) es superior a la que presentan las mujeres (22 años).
- La **motivación** más valorada para seleccionar a las mujeres es "trabajar activamente", en cambio las mujeres prefieren los intereses económicos y personales.

En relación a las similitudes entre los perfiles ofertados y demandados en el sector comercio, encontramos que:

- El perfil femenino posee **experiencia laboral previa** y las empresas la valoran.
- El **tiempo de inactividad** y la **duración de la demanda** de las mujeres son breves y las empresas valoran la continuidad en el mundo laboral, es decir, entendemos que este período está dentro de esa continuidad laboral para las empresas.
- Los **motivos de abandono** que justifican las mujeres giran en torno a causas ajenas o bien al abandono voluntario, por tanto, no son valoradas negativamente por las empresas.
- La **actividad profesional** a desempeñar por las mujeres coincide con algunas de las actividades que demandan las empresas en relación al comercio, principalmente la venta al público.
- Las empresas no exigen una **categoría profesional previa** y las mujeres tampoco la presentan.
- Las **habilidades sociales** de las mujeres pueden relacionarse con las exigidas por las empresas.
- Las mujeres presentan la misma **procedencia geográfica** que las exigidas por las empresas.
- El **estado civil** de las mujeres se adapta al permitido por las empresas.

**SECTOR HOSTELERÍA**

		<b>PERFIL OFERTADO POR LAS MUJERES</b>	<b>PERFIL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS</b>
<b>FORMACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN REGLADA</b>	Educación Secundaria de Adultos.	Formación Profesional: Grado Superior (Rama administrativo y hostelería). Titulación Media Universitaria.
<b>REQUERIDA</b>	<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b>	Cursos de formación: idiomas.	Cursos relacionados con el empleo.
<b>EXPERIENCIA</b>	<b>TIEMPO EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Media 4 años, aproximadamente. Media 2 empleos (azafata de hotel, recepcionista e intérprete)	No es un requisito imprescindible.
<b>LABORAL</b>	<b>TIEMPO DE INACTIVIDAD</b>	1 año aprox.	No se tiene en cuenta para seleccionar al personal.
<b>PREVIA</b>	<b>DURACIÓN DE LA DEMANDA</b>	1 año aproximadamente	No se tiene en cuenta para seleccionar al personal.
	<b>MOTIVOS DE ABANDONO</b>	Conseguir otro empleo mejor y finalización del contrato.	No se tiene en cuenta.
	<b>EDAD</b>	21 años	22-30 años
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD PROFESIONAL A DESEMPEÑAR</b>	Atención al público y dirección, intérprete, guía de animación.	-Actividades relacionadas con el sector hostelería en general -Gestión de albergues y campamentos juveniles -Servicio al cliente y fines deportivos
	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	Categoría alta dentro del empleo.	No se requiere una categoría determinada.
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Económica	Motivaciones económicas y personales
<b>CARACTERÍST. PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Ordenada, luchadora, decidida, responsable, empática.	-Motivación laboral -Saber trabajar en equipo -Buena atención al público -Empatía.
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<b>RESIDENCIA FAMILIAR</b>	Sevilla	Sevilla o provincia cercana
<b>CARÁCTERÍST. FAMILIARES</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	Soltera	Cualquier estado civil.

Tabla nº 91: Análisis comparativo entre perfil ofertado por las mujeres y perfil demandado por las empresas en el sector hostelería.

Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, teniendo en cuenta los empleos que quieren desempeñar (Relaciones Públicas y Turismo), son:

- La **Formación Reglada** que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas. Exigen la Formación Profesional Grado Superior o Titulación Media Universitaria; sin embargo, la Educación Secundaria de Adultos es la cursada por las mujeres.
- El perfil femenino posee **Experiencia Laboral Previa** y para las empresas no es un requisito imprescindible.
- La **edad** que demandan las empresas de las empleadas (22-30 años) es superior a la que presentan las mujeres (21 años).
- La **categoría profesional** que desean desempeñar en el empleo es alta, pero las empresas no demandan una categoría predeterminada.

En cuanto a las similitudes entre los perfiles ofertados y demandados en el sector comercio observamos que:

- Los cursos de **Formación no Reglada** realizados por las mujeres coinciden con los que demandan las empresas.
- El **tiempo de inactividad** y la **duración de la demanda** que presentan las mujeres son breves, sin embargo, las empresas no tienen en cuenta estas variables para seleccionar al personal, así pues este criterio coincide.
- Los **motivos de abandono** que alegan las mujeres no son valorados por las empresas, es decir, esta variable no excluye.
- La **actividad profesional** a desempeñar coincide con algunas de las actividades que demandan las empresas.
- La **motivación** que les lleva a trabajar es la económica principalmente que coincide con una de las que valoran las empresas.
- Las **habilidades sociales** de las mujeres pueden relacionarse con las exigidas por las empresas.
- La misma **procedencia geográfica**.
- El **estado civil** de las mujeres se adapta al permitido por las empresas.

**SECTOR SANIDAD**

		<b>PERFIL OFERTADO POR LAS MUJERES</b>	<b>PERFIL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS</b>
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	<b>FORMACIÓN REGLADA</b>	Educación Secundaria de Adultos.	Formación Profesional: Grado Medio. Titulación Media Universitaria: Diplomatura de Enfermería.
	<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b>	Curso de formación: informática.	Formación posterior a cargo de la empresa
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<b>TIEMPO EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Media 3 años aproximadamente. Media 3 empleos (azafata empresa estadística, empleada hogar).	No es un requisito imprescindible.
<b>LABORAL PREVIA</b>	<b>TIEMPO DE INACTIVIDAD</b>	Media 13 años aproximadamente	-Es importante si ha realizado alguna práctica anterior. - No es una variable determinante.
	<b>DURACIÓN DE LA DEMANDA</b>	Media 3 años aproximadamente	-Es importante si no ha realizado alguna práctica anterior. -No se tiene en cuenta para seleccionar al personal.
	<b>MOTIVOS DE ABANDONO</b>	Conseguir otro empleo mejor, necesitar formación, contraer matrimonio.	No se tiene en cuenta para seleccionar al personal.
	<b>EDAD</b>	24-45 años	No hay edad prefijada.
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD PROFESIONAL A DESEMPEÑAR</b>	Técnico de Laboratorio, análisis clínico, cuidar enfermos, diagnosticar, todo lo relacionado con la medicina.	Tratamientos, consultas médicas, urgencias, intervenciones quirúrgicas, UCI, análisis en laboratorio, radiología.
	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	Aspiran a la categoría que le permita la titulación.	Está vinculada a la titulación. Exigen categoría.
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Económica	- Vocación por el empleo, disponibilidad de tiempo, incorporación inmediata.
<b>CARACTERÍST. PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES Y FÍSICAS</b>	Constante, luchadora, buena actitud para ayudar a los demás.	-Motivación laboral -Actitud empática -Respeto por la dignidad de las personas -Obediencia al clima laboral -Fuerza física
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<b>RESIDENCIA FAMILIAR</b>	Sevilla	Sevilla o provincia cercana
<b>CARACTERÍST. FAMILIARES</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	Cualquier estado civil	Cualquier estado civil.

Tabla nº 92: Análisis comparativo entre perfil ofertado por las mujeres y perfil demandado por las empresas en el sector sanidad.

Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, si tenemos presente los empleos que quieren desempeñar (Auxiliar de Clínica y Enfermería), son:

- La **Formación Reglada** que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas, pues exigen Formación Profesional Grado Medio o Titulación Media Universitaria (Diplomatura de Enfermería); la formación que cursan las mujeres es Educación Secundaria de Adultos.
- Las mujeres han realizado cursos de **Formación no Reglada**, sin embargo las empresas facilitan esta formación.
- Las mujeres llevan soportando un **tiempo de inactividad** y también **demandando un empleo**, sin embargo, las empresas valoran positivamente el haber realizado prácticas relacionadas con la ocupación. A pesar de ello no es una variable determinante para seleccionar al personal.
- La **motivación** que les lleva a trabajar principalmente es la económica, sin embargo, para las empresas son prioritarias otras motivaciones.

Con respecto a las similitudes entre los perfiles ofertados y demandados en el sector sanidad, se puede deducir que:

- En la **edad** existe similitud y no diferencia ya que las empresas no demandan de las empleadas una edad determinada.
- El perfil femenino posee **Experiencia Laboral Previa**, no vinculada a los empleos que demandan, en cambio para las empresas no es un requisito imprescindible, así pues se considera una similitud.
- Los **motivos de abandono** que alegan las mujeres no son valorados por las empresas, o esta variable no es excluyente en el proceso de selección.
- La **actividad profesional** a desempeñar por las mujeres coincide con algunas de las actividades que demandan las empresas.
- La **categoría profesional** a la que aspiran coincide con la demandada por la empresa que está relacionada con la titulación.
- Las **habilidades sociales** de las mujeres pueden relacionarse con las exigidas por las empresas.
- La **procedencia geográfica** demandada y ofertada es la misma.
- El **estado civil** se adapta al permitido por las empresas.

**SECTOR SERVICIOS A LA COMUNIDAD Y PERSONALES**

		<b>PERFIL OFERTADO POR LAS MUJERES</b>	<b>PERFIL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS</b>
<b>FORMACIÓN</b>	<b>FORMACIÓN REGLADA</b>	Educación Secundaria de Adultos y Formación de Base.	Formación Profesional: Grado Medio/Superior. Titulación Media Universitaria: Diplomatura de Magisterio Esp. Educ. Infantil. Academias Privadas.
<b>REQUERIDA</b>	<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b>	No poseen cursos de formación.	Sí exigen cursos de formación.
<b>EXPERIENCIA LABORAL</b>	<b>TIEMPO EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Media 7 años, aproximadamente. Media 2 empleos (camarera, comercio).	Prácticas oficiales o experiencia en otras empresas vinculadas al empleo. Mínimo 1 año.
<b>PREVIA</b>	<b>TIEMPO DE INACTIVIDAD</b>	Media 2 años aproximadamente	Sí tienen en cuenta el tiempo de inactividad.
	<b>DURACIÓN DE LA DEMANDA</b>	Media 2'5 años aproximadamente	No es relevante a la hora de contratar.
	<b>MOTIVOS DE ABANDONOS</b>	Finalización del contrato, contraer matrimonio y motivos económicos.	Sí tienen en cuenta los motivos de abandono.
	<b>EDAD</b>	19 y 48 años	22-30 años
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD PROFESION. A DESEMPEÑAR</b>	Cuidar y educar a niños/as; estética.	- Explotación de salones de peluquería y estética. - Educación Infantil .
	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	Sí aspiran a categoría profesional.	No exigen categoría profesional previa.
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Económica e invertir el tiempo en una ocupación.	-Identificación con la profesión a desempeñar. - Rendimiento al 100%.
<b>CARACTERÍST. PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Luchadora, emprendedora, responsable, constante.	-Capacidad para las relaciones interpersonales. - Buena presencia física.
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<b>RESIDENCIA FAMILIAR</b>	Sevilla	Sevilla o provincia cercana
<b>CARÁCTERÍST. FAMILIARES</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	Cualquier estado civil	Cualquier estado civil

Tabla nº 93: Análisis comparativo entre perfil ofertado por las mujeres y perfil demandado por las empresas en el sector servicios a la comunidad y personales.

Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el demandado por las empresas, en relación a los empleos que pretenden desempeñar (peluquería y jardín de infancia), son:

- La **Formación Reglada** que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas. Solicitan Formación Profesional - Grado Medio/Superior y Titulación Media Universitaria (Dipl. de Magisterio-Esp.Educación Infantil). Sin embargo, la formación que cursan las mujeres corresponde a Educación Secundaria Obligatoria y Formación de Base.
- Las mujeres no han realizado cursos de **Formación No Reglada**, en cambio las empresas exigen esta formación.
- La **experiencia laboral previa** que poseen las mujeres no se vinculan a los empleos que desean desempeñar; sin embargo, las empresas exigen prácticas oficiales o experiencia en otras empresas relacionadas con la ocupación, con un tiempo mínimo de un año.
- El perfil femenino posee **tiempo de inactividad** laboral, lo cual es valorado negativamente por las empresas.
- Las mujeres presentan **motivos de abandono**, que las empresas tienen en cuenta para seleccionar al personal.
- La **edad** que demandan las empresas (22-30 años) no se corresponde con la que presentan las mujeres (19 y 48 años).
- La **motivación** que tienen las mujeres para trabajar no coincide con las exigidas por la empresa.

En relación a las similitudes entre los perfiles ofertados y demandados en el sector servicios a la comunidad y personales, se determina que:

- Las mujeres llevan **demandando estos empleos** durante un tiempo, pero consideramos que no existen diferencias porque para las empresas estos datos no son relevantes a la hora de seleccionar a las demandantes de empleo.
- La **actividad profesional** a desempeñar por las mujeres coincide con las de las empresas.
- Las empresas no exigen **categoría o nivel de cualificación previo** y las mujeres tampoco las presentan a priori.
- Las **habilidades sociales** de las mujeres pueden relacionarse con las exigidas por las empresas.
- La **procedencia geográfica** es la deseada por las empresas.
- El **estado civil** de las demandantes se adapta al permitido por las empresas.

**SECTOR ADMINISTRATIVO**

		<b>PERFIL OFERTADO POR LAS MUJERES</b>	<b>PERFIL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS</b>
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	<b>FORMACIÓN REGLADA</b>	Educación Secundaria de Adultos y Formación de Base.	Formación Profesional: Grado Medio/Superior, Titulación Media
	<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b>	Cursos de formación: operador de ordenadores, gestión empresarial, secretariado.	Formación posterior a cargo de la empresa.
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<b>TIEMPO EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Media 7 años, aproximadamente. Media 3 empleos (auxiliar administrativo, agencias de viaje, imprenta).	No valoran la experiencia.
<b>LABORAL PREVIA</b>	<b>TIEMPO DE INACTIVIDAD</b>	Media 9 años aproximadamente	Exigen continuidad en el mundo laboral.
	<b>DURACIÓN DE LA DEMANDA</b>	3 años aproximadamente	Exigen continuidad en el mundo laboral.
	<b>MOTIVOS DE ABANDONO</b>	Finalización de contrato de prácticas, contraer matrimonio.	Es importante el motivo de abandono del empleo.
	<b>EDAD</b>	46 y 25 años	20-30 años
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD PROFESIONAL A DESEMPEÑAR</b>	Tareas relacionadas con la administración.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Venta en dpto. de muebles, electrodomésticos y equipamiento del hogar.</li> <li>- Dpto. de seguros, sectores financieros, seguridad.</li> </ul>
	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	Sí aspiran a categorías profesionales relacionadas con el nivel de estudio.	No es un requisito imprescindible a priori.
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Económica.	Económica.
<b>CARACTERÍST. PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Luchadora, constante.	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Motivación laboral.</li> <li>- Gran sentido de la organización y de la responsabilidad.</li> </ul>
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<b>RESIDENCIA FAMILIAR</b>	Sevilla	Sevilla o provincia cercana
<b>CARÁCTERÍST. FAMILIARES</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	Cualquier estado civil	Cualquier estado civil

Tabla nº 94: Análisis comparativo entre perfil ofertado por las mujeres y perfil demandado por las empresas en el sector administrativo.

Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, teniendo en cuenta los empleos que quieren desempeñar (administrativo y auxiliar administrativo), son:

- La **Formación Reglada** que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas. Exigen Formación Profesional de Grado Medio/Superior o Titulación Media.
- La **edad** que presenta una de las demandantes de empleo (46 años) difiere de la demandada por las empresas (20-30 años).
- El perfil femenino posee **Experiencia Laboral Previa**, en cambio las empresas no la valoran.
- El **tiempo de inactividad** y **duración de la demanda** de las mujeres son amplias, sin embargo, las empresas valoran positivamente la continuidad en el mundo laboral.
- Los **motivos de abandono** vienen justificados por causas tanto ajenas como personales, pero son importantes para las empresas.

En lo que respecta a las similitudes entre los perfiles ofertados y demandados en el sector administrativo, observamos que:

- Las mujeres han realizado cursos de **Formación No Reglada** y las empresas facilitan esta formación.
- La **actividad profesional** que desean desempeñar en estos empleos coinciden con las actividades que demandan las empresas.
- Las empresas no exigen **categoría profesional previa** y las mujeres tampoco las presenta a priori.
- La **motivación** principal que les lleva a trabajar es la económica que coincide con la valorada por las empresas.
- Las **habilidades sociales** de las mujeres pueden relacionarse con las exigidas por las empresas.
- La **procedencia geográfica** es la valorada por las empresas.
- El **estado civil** de las mujeres se adapta al permitido por las empresas.

**SECTOR ARTESANÍA**

		<b>PERFIL OFERTADO POR LAS MUJERES</b>	<b>PERFIL DEMANDADO POR LAS EMPRESAS</b>
<b>FORMACIÓN REQUERIDA</b>	<b>FORMACIÓN REGLADA</b>	Formación de Base	Graduado Escolar/ Formación Profesional: Grado Superior (Módulos Escuelas de Patronaje y/o Diseño).
	<b>FORMACIÓN NO REGLADA</b>	No tienen cursos de formación.	No exigen esta formación.
<b>EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	<b>TIEMPO EXPERIENCIA LABORAL PREVIA</b>	Media 15 años, aproximadamente. Media 3 empleos (peluquería, dependienta, modista).	6 meses mínimo
	<b>TIEMPO DE INACTIVIDAD</b>	Media 15 años aproximadamente	No tienen en cuenta el tiempo de inactividad.
	<b>DURACIÓN DE LA DEMANDA</b>	Varios años.	No tienen en cuenta la duración de la demanda
	<b>MOTIVOS DE ABANDONO</b>	Económicos y por finalización de contrato.	No se considera importante.
	<b>EDAD</b>	50 y 52 años	Media 35 años
<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>	<b>ACTIVIDAD PROFESIONAL A DESEMPEÑAR</b>	- Tareas relacionadas con la moda. - Profesora de Diseño.	- Diseño y confección de prendas de vestir femeninas. - Confección en serie de prendas exteriores.
	<b>CATEGORÍA PROFESIONAL</b>	Sí aspiran a una categoría profesional.	Sí exigen categoría profesional.
	<b>MOTIVACIÓN</b>	Económica y de relación con los demás.	-Ganas e ilusión por trabajar.
<b>CARACTERÍST. PERSONALES</b>	<b>HABILIDADES SOCIALES</b>	Luchadora, independiente, responsable.	-Motivación laboral -Productividad - Tener capacidad para organizar las tareas relacionadas con la confección.
<b>PROCEDENCIA GEOGRÁFICA</b>	<b>RESIDENCIA FAMILIAR</b>	Sevilla	Sevilla o provincia cercana
<b>CARACTERÍST. FAMILIARES</b>	<b>ESTADO CIVIL</b>	Cualquier estado civil	Cualquier estado civil

Tabla nº 95: Análisis comparativo entre perfil ofertado por las mujeres y perfil demandado por las empresas en el sector artesanía.

Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, según los empleos que desean desempeñar (costurera y diseñadora), son:

- La **Formación Reglada** que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas, pues solicitan Graduado Escolar, Formación Profesional – Grado Superior, Módulos Escuelas de Patronaje y/o Diseño.
- Las **edades** que presentan las demandantes de empleo (50 y 52 años) difieren de la edad media (35 años) que demandan las empresas.
- El perfil femenino posee **Experiencia Laboral Previa**, en cambio las empresas no la valoran, pero tampoco esta diferencia es excluyente.

En relación a las similitudes entre los perfiles ofertados y demandados en el sector artesanía, deducimos que:

- Las mujeres no han realizado cursos de **Formación No Reglada** y las empresas no exigen esta formación.
- El **tiempo de inactividad** y **duración de la demanda** de las mujeres son extenso, sin embargo, las empresas no tienen en cuenta estas dos variables para el proceso de selección.
- Los **motivos de abandono** que justifican las mujeres no son tenidos en cuenta por las empresas ya que no consideran esta variable importante.
- La **actividad profesional** que desean desempeñar en estos empleos coinciden con las actividades que demandan las empresas.
- La **categoría profesional** a la que aspiran las mujeres coincide con la exigida por las empresas que está relacionada con el nivel de cualificación.
- La **motivación** que les lleva a trabajar es económica y coincide con la valorada por las empresas.
- Las **habilidades sociales** de las mujeres pueden relacionarse con las exigidas por las empresas.
- La **procedencia geográfica** coincide con la permitida por la empresa.
- El **estado civil** de las mujeres se adapta al demandado por las empresas.

## **CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES**

En el capítulo precedente y durante todo el proceso de presentación e interpretación de los resultados hemos respondido a las cuestiones e hipótesis de investigación y hemos explicitado las conclusiones derivadas de dicho análisis. No obstante, en las sucesivas páginas exponemos las conclusiones más relevantes extraídas de este trabajo de investigación, sin hacer específica referencia a los datos que la fundamentan ya que han sido estudiados y justificados anteriormente.

Así pues, quedan manifiestas las siguientes conclusiones.

### **1 - El abismo existente entre la situación de las mujeres y su relación con el mundo laboral.**

En este sentido, podríamos señalar que la relación entre las mujeres que desean (re) insertarse en el mercado laboral y las características de éste es desventajosa o, como mínimo compleja, no sólo por las barreras discriminatorias sino también por los denominados factores de empleabilidad.

Como hemos observado a lo largo de esta investigación, el mundo público-laboral presenta características opuestas al privado, y por tanto, la adaptación al mismo supondrá un reto considerablemente dificultoso. Paralelamente, no podemos olvidar que la inserción laboral supone un elemento clave en el proceso de socialización de las mujeres jóvenes y de las de edades más avanzadas, en el de construcción de la identidad propia y de integración en la sociedad. Las mujeres que en su momento (adolescencia/juventud) no accedieron al trabajo, actualmente tampoco forman parte del mercado laboral y manifiestan que la principal razón por la que no desempeñan una actividad laboral son los estudios, en segundo lugar porque no encuentran empleo y en tercer lugar por circunstancias familiares - afirmaciones que coinciden con las que aportan Aguiar et al (2001) en su investigación -.

Estas mujeres han visto truncado ese proceso. No han podido disfrutar de lo que el trabajo supone en cuanto a: sentimiento de pertenencia e inclusión, banco de pruebas que permite ensayar conductas y habilidades interpersonales, así como el descubrimiento de nuevas situaciones en las que "experimentarse".

Al hablar de mujeres que quieren (re) incorporarse al mundo laboral nos referimos básicamente a tres grupos:

- a) Las que quieren (re) incorporarse al mundo del trabajo por primera vez, a saber:
  - Las de edades más jóvenes que buscan un primer empleo.
  - Las de edades más avanzadas que no han trabajado nunca.
- b) Las que quieren reincorporarse de nuevo al mundo laboral después de varios años de ausencia motivada básicamente por las responsabilidades familiares.
- c) Las que aspiran a un empleo mejor del que tienen.

En cada uno de estos grupos podemos encontrar mujeres de diferentes aspiraciones. Las diferencias entre ellas son notables, sin embargo, el hecho de no haber trabajado anteriormente supone un rasgo común y determinante entre ellas. Igualmente, dentro del grupo de las jóvenes podemos hallar las que buscan un primer empleo (sea a los 18 años por decisión propia o por motivos de fracaso escolar), y también encontramos chicas entre 20 y 25 años que ya han tenido algún trabajo temporal o que están casadas (acercándose estas últimas a un perfil más adulto), además de las de edades más avanzadas que desean reinsertarse en el mundo laboral después de cumplir las obligaciones familiares. Lógicamente entre estos subgrupos existen considerables diferencias.

Sin embargo, y en conjunto podríamos decir que cada grupo conlleva ciertas características comunes, y que se hallan también desventajas y potencialidades en cada uno de ellos que inciden en el perfil de empleabilidad:

- Bajos **niveles de cualificación** y nula, poca o desfasada experiencia laboral.
- El hecho de pasar del **ámbito privado-doméstico** al ámbito **público-laboral** no es fácil y requiere adaptaciones diversas. Las mujeres de nuestro estudio provienen de un mundo privado-doméstico relativamente competitivo, en el que predominan valores afectivos de interacciones sociales cercanas y concretas, un mundo pequeño/cerrado, con roles (madre/esposa) relativamente compatibles entre ellos, en el que se dispone de cierto status como esposa y madre; e intentan incorporarse a otro mundo (laboral/público) en el que rigen valores productivos, competitivos, de interacciones sociales complejas y diversas, extenso (abierto, con aumento del número de roles que son, además, difícilmente compaginables [madre/esposa y trabajadora], en el que carece de status (al menos al principio).
- **Edad**: es una variable crucial ya que está íntimamente relacionada con la relación contractual. Las edades de las mujeres más demandadas por las empresas oscila entre los 20 y 35 años, edades que difieren en la mayoría de los casos con las que presentan las mujeres, pues son inferiores o superiores.

Las de menor edad tienen en general mayor predisposición para la formación y mayor disponibilidad (de tiempo, doméstica). Les falta, sin embargo, experiencia y hábitos de trabajo, conocimiento del mundo laboral, etc. y es probable que tampoco tengan tanta autodisciplina, sentido de la responsabilidad, dotes de organización o experiencia vital como las mujeres de mayor edad. Éstas aspiran a empleos de mayor cualificación y tienen algo de experiencia laboral por lo que tendrán un acceso flexible y abierto a tipos de empleos como: enfermería, profesora, relaciones públicas, periodismo, hostelería, auxiliar administrativo ... Estos empleos exigen funciones más competitivas y de interacción social más complejas, a saber: esfuerzo intelectual, libertad para tomar decisiones, diversidad de tareas e iniciativas para realizar. Por lo tanto, las oportunidades laborales se optimizan.

Las mujeres de edades más avanzadas (de 35 a más de 45 años) aspiran a empleos de menor cualificación y tienen niveles de experiencia laboral muy bajos, desean acceder a tipos de empleo como: asistente del hogar, celadora, trabajadora de confección...- que son (o se perciben como) igual o más rutinarios que el hogar y que ofrecen menores gratificaciones y horarios más rígidos que éste. Si a ello le añadimos retribuciones no muy altas, es relativamente lógico que la balanza entre hogar y empleo se desequilibre a favor del primero.

- Las **adultas que no han trabajado** nunca son un grupo algo menor de lo que puede parecer a primera vista ya que muchas de ellas han trabajado en algún momento de su vida. Muchas mujeres han realizado tareas diversas (faenas domésticas, trabajos en la economía sumergida o ayuda familiar) pero ellas no lo consideran "un trabajo". A pesar de su precariedad, la experiencia demuestra que incluso este tipo de trabajos suponen ya un cierto avance respecto al aislamiento y desconexión del ama de casa. Las mujeres que realmente no han trabajado nunca fuera del hogar no tienen tanta potencialidad como los otros dos grupos, pero disponen de un bagaje de trabajo doméstico y de educación de los hijos que suponen habilidades o potencialidades que es necesario recuperar, no sólo porque son las únicas que tienen sino porque pueden ser realmente útiles y transferibles al mundo laboral. El trabajo formativo con estas mujeres se debe enfocar hacia la adquisición de hábitos laborales, la recuperación de las habilidades procedentes de la actividad doméstica y su transferencia al mundo del trabajo, así como al aumento de su predisposición hacia el empleo (recuestionando los roles tradicionales, aprendiendo a compaginar trabajo doméstico con actividad laboral, etc.). Todo lo anterior de forma, por supuesto, paralela a la adquisición de algún tipo de cualificación profesional.

- Las **adultas que se reincorporan** después de un tiempo de actividad exclusivamente doméstica presentan, frecuentemente, poca disponibilidad pero, a menudo también (al igual que el grupo anterior), una gran motivación y necesidad psicológica de trabajar fuera del hogar. Igualmente disponen de experiencia laboral que, aunque desfasada, supone conocer el mundo laboral, su rutina y sus normas, disponer de hábitos de trabajo, etc. El trabajo con estas mujeres debe poner énfasis en recuperar sus experiencias y hábitos laborales, y en ver cómo pueden transferirse a la situación actual. En este grupo se debería también trabajar la mejora de la disponibilidad y la transferencia de las habilidades domésticas al mundo laboral.

- En la **(re) incorporación laboral** de las mujeres inciden una serie de factores (disponibilidad para el empleo, edad, nivel de cualificación, etc.) que denominamos factores de empleabilidad. Dependiendo del posicionamiento de cada mujer respecto a dichos factores, sus posibilidades de (re) incorporarse al mundo laboral serán mayores o menores. Pero a pesar de las diferencias entre los distintos colectivos de mujeres que pretenden (re) incorporarse, hay dos hechos claves que determinan similitudes entre ellas: el hecho de ser mujeres y el hecho de estar desempleadas. Ser mujer supone disponer de una serie de cualidades y aspectos positivos, así como hallar una serie de barreras macrosociales y psicosociales diversas. El estar desempleada supone hallarse en una situación coyuntural que presenta características específicas.

Aunque en todo momento nos estamos refiriendo exclusivamente a las mujeres que quieren (volver a) trabajar, es decir, a mujeres desempleadas, muchos otros factores son igualmente aplicables a las mujeres que ya trabajan y aspiran a un empleo mejor. Así, los factores de empleabilidad analizados influyen especialmente en las posibilidades de encontrar un empleo, pero también en las posibilidades de permanecer y promocionarse en él.

En general, todos los grupos desean acceder a los siguientes sectores empresariales: servicios a la comunidad y personas, administrativo, sanidad, comercio, artesanía, hostelería - datos que coinciden con los que presenta el perfil de paradas que establece San José (1988)-.

- **Disponibilidad para el empleo:** el tema, de la tan debatida disponibilidad de las mujeres para el empleo, se halla subyacente a todo lo referente a la relación de la mujer con el mundo laboral. La disponibilidad laboral es uno de los determinantes más importantes de la empleabilidad (posibilidades de encontrar/mantener empleo) de una persona. De hecho, es difícil que alguien encuentre o mantenga un empleo si no se halla realmente disponible. Así, muchas personas que creen realmente estar buscando empleo o que dicen intentarlo, en realidad no se encuentran dispuestas para trabajar. La disponibilidad para el empleo es un aspecto altamente complejo y compuesto de diversos factores, que intentaremos analizar a continuación.

Uno de los factores, que más claramente inciden en la disponibilidad, es la **motivación**. Así, a mayor motivación en la búsqueda de empleo, mayores posibilidades de encontrarlo. Aunque lógicamente la motivación no es un factor único y suficiente, si no se dan otras condiciones mínimas de empleabilidad, resulta importante ya que hoy día no se trata de "encontrar" trabajo sino de "buscarlo".

La importancia de este factor en el empleo ha sido puesta de relieve en algunos estudios (Poal, 1993) que demuestran que existe una relación estadísticamente significativa entre encontrar empleo y adoptar un *estilo de búsqueda de empleo* consistente en:

- a) Haber ocupado más tiempo estudiando y formándose durante el desempleo.
- b) Haber ocupado más tiempo en la búsqueda activa de trabajo.
- c) Voluntariedad/deseo de encontrar trabajo (que en el estudio se desglosaba en tres ítems: "ganas" de tener un empleo, esperanza de encontrarlo, confianza en encontrarlo).

Así pues, la motivación y un cierto estilo cognitivo-conductual de "estar desempleado", que se plantea como lo contrario de "estar parado", aumentarían la empleabilidad. Este estilo, que consiste en mantenerse activo e ilusionado, proviene de una buena motivación, se orienta hacia el éxito y, por tanto, mantiene tal motivación del individuo.

- En el colectivo de mujeres la **motivación** de encontrar y mantener un trabajo viene determinada, a su vez, por diversas razones:

a) Necesidad económica: la motivación para buscar trabajo está asociada de forma clara al nivel real de precariedad económica de la persona y a la gravedad percibida por ésta respecto a su situación.

b) Necesidad psicológica: la necesidad de sentirse útil, de romper el aislamiento, de realizarse, es un factor clave en la motivación para que estas mujeres busquen trabajo, especialmente aquéllas que llevan tiempo dedicadas exclusivamente a las tareas domésticas y a la educación de los hijos. Según la psicología, las motivaciones humanas no se limitan a las puramente biológicas sino que las de carácter psicosocial (necesidad de autorrealizarse, propia estimación, sentirse útil, probarse a sí misma, explotar las propias capacidades y potencialidades) son también de gran importancia.

Obviamente, hemos observado que estos dos tipos de factores no siempre coinciden en una misma persona. Una mujer con una importante motivación de carácter psicológico puede no tener una situación económica acuciante.

La disponibilidad para el empleo, sin embargo, no depende sólo de la motivación. Aunque en términos generales una mayor motivación determinaría una mayor disponibilidad para el empleo (y ésta a su vez una mayor empleabilidad), en el caso de las mujeres este razonamiento no es tan lineal, pues no existe entre motivación y disponibilidad una relación tan clara y directa, o no es la motivación un factor siempre suficiente que asegure una adecuada disponibilidad. Así pues, existen mujeres con una importante motivación hacia el trabajo que tienen una baja **disponibilidad real de tiempo**.

Pero, paradójicamente, los bajos niveles de cualificación y el desfase del mundo laboral dificultan o impiden que la mayoría de las mujeres accedan a trabajos realmente gratificantes, con un cierto status y económicamente atractivos. Por supuesto que esto está seriamente relacionado con el nivel cultural y de cualificación, y, tal como se observa al analizar los datos sobre actividad económica según el nivel de estudios, las tasas de actividad femenina son, en todas las edades, superiores conforme el nivel educativo es mayor.

Sin embargo, en las mujeres la relación coste-beneficio se inclina a menudo por los costes, y tener esto en cuenta es el primer paso para comprender realmente el fenómeno de la disponibilidad femenina, pues dicha comprensión es el primer paso para poder modificar las cosas. El hecho de que la relación coste-beneficio incida claramente en la disponibilidad de la mujer para el empleo viene demostrado por algunos datos. Así, según las opiniones de algunos expertos norteamericanos consultados, el aumento continuado de las tasas de actividad femenina en EEUU se debe en gran parte al aumento de los niveles de salario femenino. Datos españoles señalan también que la participación laboral de la mujer responde positivamente, y de manera

cuantitativamente importante, a los aumentos en el salario potencial de mercado (Poal, 1993).

Algunos factores están también relacionados entre sí. Así, por ejemplo, la relación percibida coste-beneficio estará relacionada con el valor atribuido al trabajo, el cual a su vez estará relacionado con el nivel de clarificación de necesidades y valores, etc.

## **2 - Alejamiento entre la demanda y la oferta.**

En algunos casos, las empresas buscan (o aceptarían) mujeres que prácticamente no existen (altamente cualificadas, con dedicación absoluta, etc.) y en otras, las mujeres buscan empresas que prácticamente no existen (con horarios flexibles y requisitos de selección de personal que estén al nivel que ellas presentan). Quizá sea éste el "quid de la cuestión" respecto a la disponibilidad para el empleo de las mujeres y sus posibilidades reales de (re) incorporación, permanencia y promoción en el mundo laboral. En este "no hallarse" entre las mujeres y el mercado laboral todos deberían ceder un poco. Es decir, el perfil de las mujeres adaptándose más al mercado laboral, y la sociedad adaptándose a las necesidades de las mujeres y promoviendo la igualdad de oportunidades laborales. Los organismos competentes y el empresariado deberían velar por lo segundo, pero las mujeres también deberían aportar su grano de arena para lo primero.

Los problemas que plantea la constatada baja disponibilidad de la mujer (que como hemos visto no se corresponde necesariamente con una baja motivación) deben abordar una doble dimensión. La dimensión objetiva requiere medidas sociales que, por ejemplo, permitan aumentar la disponibilidad real de tiempo de las mujeres igualándola a la de los hombres, que faciliten que la mencionada relación coste-beneficio sea más equilibrada (mejores cualificaciones y salarios), etc. La dimensión subjetiva requiere trabajar, con grupos reducidos de mujeres, aspectos de tipo psicosocial como: clarificación de los motivos y deseos reales, autocuestionamiento del rol tradicional de la mujer, mejora de la capacidad de administrar el tiempo y de delegar tareas, disminución de la tendencia al perfeccionismo y la culpa, planteamiento crítico de la relación coste-beneficio y re-equilibración de ésta, etc.

## **3 - Desajuste entre los perfiles femeninos ofertados y los demandados por las empresas.**

Las empresas son los principales núcleos generadores de empleo y, por tanto, de demandas de cualificación del mercado de trabajo. En este sentido, de ellas debe proceder la información necesaria, actual y de primera mano para una adecuada detección de necesidades de orientación y de formación de las demandantes de empleo, de cara a la planificación de las acciones de orientación y de formación profesional ocupacional.

Los sectores empresariales, que hemos estudiado en esta investigación, son los más demandados por el colectivo de mujeres y, entre ellos, los que más empleo generan en Andalucía son: comercio, servicios a la comunidad y personales y hostelería (Morales et al., 1994).

Para una posterior intervención de Orientación Laboral es necesario tener en cuenta todos los factores y elementos que inciden en las dos partes del mercado, es decir, tanto en los perfiles femeninos como en las empresas que ofrecen empleo y los perfiles femeninos que aquéllas demandan.

Para ello, nos hemos acercado a la oferta de trabajo que debe estudiarse junto a los sectores que tradicionalmente demandan trabajadores, los nuevos yacimientos de empleo así como los elementos y competencias que se requieren para cada puesto de trabajo en los sectores a los que donde se dirigen las acciones de desarrollo y promoción del empleo (las características personales, las competencias básicas, relacionales, profesionales, formativas, laborales, etc).

Las necesidades de orientación y formación de las empleadas o desempleadas divergen con respecto a las que demanda el mercado de trabajo; por tanto, sus respuestas son inadecuadas de cara a la instrumentación de las medidas necesarias para la posterior inserción laboral. En este sentido, es necesario definir el perfil de empleabilidad que optimice la inserción laboral y así lo definimos: perfil de empleabilidad como conjunción de actitudes, intereses, motivaciones, conocimientos disponibles frente al empleo, formación, aptitudes y capacidad de una persona para adaptarse a la oferta de empleo que viene dada por una adecuada gestión de los factores que inciden en ella, de tal forma que la posicionan favorablemente ante el sector empresarial en el que quiere insertarse.

A continuación, analizamos únicamente aquellos sectores que presentan mayores diferencias entre los perfiles ofertados y los demandados por las empresas entrevistadas.

### **3.1. - Sanidad, Servicios a la comunidad y personales y Administración.**

El primero de los ámbitos estudiados ha sido el de la Sanidad, donde las mujeres adultas desean trabajar en empleos como Auxiliar de clínica o Enfermería.

Partimos de la base de que la formación reglada que poseen las mujeres no es la requerida por las empresas, a saber, Formación Profesional – Grado Medio o Titulación Media Universitaria (Diplomatura de Enfermería), mientras que la formación que cursan estas mujeres es Educación Secundaria de Adultos.

Es frecuente que lleven cierto tiempo inactivas y demandando empleo, sin embargo, las empresas valoran positivamente el haber realizado prácticas relacionadas con la ocupación; aunque no son variables prioritarias para seleccionar al personal. Los motivos de abandono que alegan las mujeres no son valorados por las empresas, de tal modo que esta variable no es excluyente en el proceso de selección. La motivación que les lleva a trabajar principalmente es la económica, sin embargo, para las empresas son prioritarias otras motivaciones.

El segundo de los sectores analizados ha sido el de Servicios a la comunidad y personales. Las diferencias que encontramos entre el perfil ofertado por las mujeres y el que demandan las empresas a las que éstas se dirigen, teniendo en cuenta los empleos que quieren desempeñar (peluquería y jardín de infancia), son las que se detallan a continuación. En primer lugar, la formación que poseen las mujeres no se corresponde con la requerida por las empresas, siendo aquélla la Formación Profesional-Grado Medio/Superior y/o Titulación Media Universitaria (Dipl. de Magisterio-Esp. Educación Infantil); los estudios que cursan las mujeres corresponden a Educación Secundaria Obligatoria de Adultos y Formación de Base.

La experiencia laboral previa que poseen no se vincula con los empleos que desean desempeñar; sin embargo, las empresas exigen prácticas oficiales o experiencia en otras empresas relacionadas con la ocupación, con un tiempo mínimo de un año. Además, el perfil femenino muestra tiempo de inactividad laboral, y esta variable es tenida en cuenta por las empresas, valorada negativamente. La edad que demandan las empresas (22-30 años) no se corresponde con la que presentan las mujeres (19 y 48 años), al igual que tampoco coincide la motivación con la exigida.

De igual forma que en los dos sectores anteriores, tampoco la formación que poseen las mujeres adultas, que aspiran a desempeñar cargos de administrativas y auxiliares administrativas, coincide con los requerimientos de la empresa, que demanda grado Medio/Superior de Formación Profesional o Titulación Media Universitaria.

La edad que presenta una de las demandantes de empleo (46 años) difiere de la demandada por las empresas (20-30 años). Al igual que ocurre en los dos casos anteriores, el tiempo de inactividad y la duración de la demanda de las mujeres son extensas, sin embargo, las empresas valoran positivamente la continuidad en el mundo laboral y no consideran importante los motivos de abandono, tanto por causas ajenas como personales, que justifican las mujeres.

Asimismo, deben tenerse en cuenta estas diferencias entre los perfiles de empleabilidad ofertados por las demandantes de empleo y los perfiles demandados por parte de las empresas privadas, además de otros factores que influyen en el desajuste de inserción laboral de las mujeres.

Por tanto, para detectar cuáles son las diferencias y/o similitudes entre los perfiles de empleabilidad demandados y ofertados, pensamos que es importante conocer

las características que manifiestan las mujeres adultas que buscan un empleo en relación con los sectores empresariales a los que desean acceder.

Como hemos analizado, los principales ámbitos empresariales a los que se dirigen las mujeres de la población estudiada son: Comercio, Sanidad, Servicios a la comunidad y personales, Administrativo, Hostelería, Artesanía; sectores que se caracterizan por estar feminizados y por existir desajustes y diferencias entre los perfiles demandados y ofertados.

El empresario demanda de forma clara y, en términos absolutos, determinadas especialidades del mercado de trabajo, de cara a la contratación más que necesidades específicas de formación en las mismas especialidades.

Pues bien, atendiendo a las variables que definen el perfil de empleabilidad: formación requerida (reglada y no reglada), experiencia laboral previa ( tiempo de actividad e inactividad, duración de la demanda, motivos de abandono), ambiente ocupacional (edad, actividad profesional a desempeñar, categoría profesional y motivación), características personales (habilidades sociales), procedencia geográfica y características familiares, encontramos que existe un desajuste mayor entre perfil ofertado y demandado en los sectores Sanidad, Servicios a la comunidad y personales y Administrativo.

No obstante, podemos determinar que los desajustes comunes que presentan ambos perfiles están relacionados con:

- a) Nivel de formación y puesto desempeñado en la empresa; aptitudes en cuanto a la formación y titulación requerida para desempeñar la actividad en el sector empresarial demandado.
- b) Experiencia laboral previa: los empresarios conceden importancia al aprendizaje previo a la incorporación, a la cualificación básica, a la actualización del personal con experiencia.
- c) Edad: presenta inadaptabilidad ya que la demandada por las empresas abarca de 20 a 35 años y las que presentan las mujeres giran en torno a los 18 o más de 45 años. Por lo tanto, hay demandantes de empleo, que una vez cumplida la edad demandada, podrán obtener un factor importante en el perfil idóneo ofertado. Sin embargo, las que tienen más de 35 años presentan desventajas en el mercado laboral, exceptuando los sectores de sanidad y artesanía.
- d) Motivación: la motivación que demandan las empresas para desempeñar un empleo determinado son vocación, rendimiento al 100%, predisposición activa para la actividad; en cambio la motivación prioritaria para ellas es la económica.
- e) Tiempo de inactividad: el alejamiento del mercado laboral durante un tiempo es valorado negativamente por las empresas, con lo cual demandan continuidad laboral. Requisito que el perfil femenino no cumple ya que la trayectoria laboral de las mujeres es discontinua en el tiempo y llevan tiempo buscando un empleo.

Por el contrario, hay una adaptación mayor entre el perfil femenino ofertado y el demandado por la empresa en relación a otros factores que conforman la optimización de oportunidades laborales. Éstos son:

- f) Los motivos de abandono de otros empleos por parte de las demandantes de empleo son importantes para la selección del personal, sobre todo, si el motivo se justifica por causa de incumplimiento laboral. Sin embargo, los que alegan las mujeres giran en torno a causas que los empresarios no tienen en cuenta.
- g) Las actividades profesionales que demandan las empresas se adaptan a las que prefieren las mujeres dentro del empleo.
- h) En la selección del personal, la mayoría de las empresas - independientemente del sector y del tamaño - conceden más importancia a factores actitudinales que a las que potencian las aptitudes. Así, criterios de selección como responsabilidad, motivación, dinamismo y capacidad para el trabajo en equipo son preferentes para los empresarios frente a la formación no reglada. En este sentido, las aptitudes son facilitadas por la misma empresa y adaptada a las necesidades y especialización de la actividad profesional a desempeñar.
- i) La situación familiar que presentan las demandantes de empleo no es excluyente en el proceso de selección del personal.
- j) El lugar de residencia de la demandante de empleo es un factor influyente en la selección ya que exigen que éste sea cercano al lugar de trabajo. Por lo tanto, este factor se adapta al lugar de residencia de las demandantes de empleo.

## **IMPLICACIONES DEL ESTUDIO**

La utilización de la información obtenida constituye uno de los aspectos de mayor importancia en el proceso de detección de necesidades de orientación laboral de las mujeres y de la definición de perfiles ofertados y demandados. Son éstos los principales puntos que diferencian a otros estudios, programas convencionales que analizan exclusivamente perfiles de empleabilidad femeninos, en el sentido de que la finalidad del conocimiento de los perfiles que demanda el mundo laboral y el que presentan las demandantes está relacionada con la búsqueda de soluciones a problemas detectados de desajustes entre los dos perfiles, cuya magnitud, importancia o urgencia así lo exige. En otras palabras, se trata de que con la obtención de información sobre las necesidades detectadas y la delimitación de los factores asociados al enfrentamiento entre los perfiles de empleabilidad ofertados y demandados, se proyecte la toma de decisiones y soluciones en correspondencia con la naturaleza y características de estos dos mundos. Esto significa que la recopilación sistemática de información relevante, así como su uso oportuno y adecuado, son consustanciales al proceso de inserción laboral de las mujeres, así como buscar lo adaptado en las demandantes de empleo y lo demandado en el mercado de trabajo de tal forma que optimicemos las oportunidades laborales de éstas (Montañé, 1993; Poal, 1993).

En este sentido y, de acuerdo con el análisis realizado, debe conducir a la toma de decisiones adecuadas para una orientación laboral en base a la definición de perfiles profesionales adecuados a las exigencias del mercado de trabajo, con el propósito no sólo de mejorar la inserción laboral, sino de propiciar la adaptación y transformar las trayectorias profesionales del colectivo de mujeres, así como la de su entorno empresarial. Es por todo lo anteriormente expuesto, que en este apartado presentamos, en función de los resultados obtenidos en esta investigación, los principales aspectos a tener en cuenta de cara a mejorar la situación de las mujeres frente al empleo y el análisis de perfiles de empleabilidad. Exponemos así una serie de recomendaciones a seguir, cuya finalidad es la de ofrecer propuestas y soluciones al problema laboral femenino y a los hallados en esta investigación.

En primer lugar, debemos indicar que las implicaciones de este trabajo son diversas ya que interesa seguir indagando y trabajando en el amplio y complejo mundo laboral de las mujeres frente al empleo.

Una vez más, se constata la diferencia existente entre lo que debiera ser y lo que es en realidad, las características que presentan las mujeres frente al empleo y sus necesidades de orientación de las mujeres, el desajuste entre el perfil de empleabilidad demandado y el perfil ofertado. Se establece así, una vez más, el alejamiento entre la oferta y la demanda, por lo que habría que insistir en superar esa línea separadora. Parece que no basta con crear programas, proyectos para que las mujeres conozcan su perfil de empleabilidad en relación al ambiente ocupacional al que se dirigen y conocer los perfiles de empleabilidad demandados por las empresas así como los desajustes entre los dos perfiles, sino que además es necesario orientarlas y formarlas teniendo en cuenta las necesidades que presentan frente al ambiente ocupacional al que desean incorporarse de tal forma que adaptemos su perfil al demandado por las empresas.

Para ello, y desde nuestro punto de vista, sería importante abogar por programas ocupacionales dirigidos a mujeres que quieren incorporarse a un sector empresarial determinado, más concretamente a un empleo específico del sector. Ambos sectores (el de mujeres y el de empresa) han dejado claro, en la presente investigación, por una parte, sus conocimientos disponibles frente al empleo, sus necesidades de orientación y el ambiente ocupacional al que se dirigen las mujeres; y, por otra, los requisitos que exigen las empresas para seleccionar al personal y afrontar un proceso de ajuste de cara a optimizar la (re) incorporación de este colectivo de mujeres.

Hay que insistir en la proyección del perfil femenino ofertado hacia los sectores empresariales, profundizando aún más en la demanda de los mismos, así como en otros.

En otro sentido, hace pensar en una planificación diferenciada de la formación continua de este colectivo, en busca de especializaciones muy puntuales, frente a una formación profesional ocupacional como instrumento favorecedor de la inserción laboral.

Así las actuaciones concretas serían:

- Programas integrados que acompañen a la inserción laboral con servicios de información y orientación a desempleadas, pre-formación que posibilite el acceso real de mujeres con escaso nivel educativo y profesional a procesos de cualificación personal y profesional específico; servicios de asesoramiento y apoyo para la búsqueda de empleo y/o encaminada al ambiente ocupacional concreto.
- Módulos de apoyo paralelos a la formación reglada para facilitar la inserción laboral adaptada a las demandas y continuos cambios en el entorno laboral.
- Otra opción interesante y, unida a las anteriores, sería realizar un número mayor de estudios de casos buscando más perfiles para profundizar aún más. Para ello también tendrían que implicarse los organismos e instituciones tanto privados como públicos.

En este sentido, consideramos importante esta última opción ya que hemos comprobado que son pocos los estudios de casos sobre perfiles de empleabilidad ofertados en colectivos de mujeres y sobre perfiles de empleabilidad demandados.

Así, animamos a próximas investigaciones para estudiar y analizar la adaptación de perfiles de empleabilidad femenino a los perfiles de empleabilidad demandados por las empresas.

En definitiva, acercarnos cada vez más al mundo laboral empresarial y al demandante de empleo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACTAS DEL SEMINARIO PERMANENTE. *Feminismo e ilustración* (1988-1992). Instituto de Investigaciones feministas. Universidad Complutense de Madrid. 1992.

AGUIAR, F. et al. (2001): *La situación social de las mujeres en Andalucía 1990-2000*. Estudios 16. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

ALBERDI, I. et al. (1984): Actitudes de las mujeres hacia el cambio familiar. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* nº 27, 41-59.

ALCOBENDAS TIRADO, P. (1983): *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas.

ÁLVAREZ ROJO, V.(dir.)(2000): *Propuesta del profesorado bien evaluado para potenciar el aprendizaje de los estudiantes*. Colección "Innovación y desarrollo de la calidad de la Enseñanza Universitaria" Nº 2. Vicerrectorado de Calidad. Sevilla: Instituto de Ciencias de la Educación.

ÁLVARO, J.L. (1987): Algunas consecuencias psicosociales del desempleo en las mujeres jóvenes. *Revista de Juventud*, nº 27. Madrid: Instituto de la Juventud.

ÁLVARO, J.L. (1988): *Desempleo femenino y bienestar psicológico: Un análisis comparativo*. En Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social. Alicante.

AMERICAN PSYCHOLOGICAL ASSOCIATION (1976): *Normas sobre tests y manuales educativos y psicológicos*. Madrid: Traducción A.Cordero Pando.

ARBE MATEO, F (1996): *Aspectos no escolares de la orientación: orientación y mujer*. En Actas de ponencias Tomo I del XI Congreso Nacional de Pedagogía. San Sebastián.

ARNAL, J. et al. (1992): *Investigación educativa: Fundamentos y Metodología*. Barcelona: Labor.

ARNAU, J. et al. (1990): *Metodología de investigación en ciencias del comportamiento*. Murcia: Servicio de publicaciones de la Universidad de Murcia.

ASHTON, D.N. et al. (1990): *Restructuring the labour market. The implications for youth*. Londres: The MacMillan Press Ltd.

BAIN, T. y FOTTLER, M.D. (1983): Male-Female Professionals: A Mode of Career Choice en Industrial Relations. XIX. En Alcobendas Tirado, P. (1983): *Datos sobre el trabajo de la mujer en España*. Madrid: Centro de Investigaciones sociológicas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BALBO, L.(1994): La Doble Presencia. En Borderías, C. et al.: *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icara.
- BALLARIN-TERESA ORTIZ, P.(eds.) (1990): *La Mujer en Andalucía. Primer Encuentro Interdisciplinar de Estudios de la Mujer*. Tomo I. Granada: Universidad de Granada. Seminario de Estudios de la Mujer.
- BALLESTER PASTOR, M<sup>a</sup> A. (1994): *Diferencia y discriminación normativa por razón de sexo en el orden laboral*. Generalitat Valenciana: Consellería de Cultura. Tirant Monografías. 27.
- BARTOLOMÉ, M. y PANCHÓN, C. (1995): El análisis de contextos educativos diferenciales desde un enfoque cualitativo. *Revista de Investigación Educativa*, 26, 96-126.
- BARRERO GONZÁLEZ, N. y ÁLVAREZ ROJO, V. (2001): *El área de formación en el departamento de Recursos Humanos. Manual para el diseño de programas de orientación y formación en los empresas*. Sevilla: Editorial Kronos, S.A.
- BECKER, G. (1987): *Tratado sobre la familia*. Madrid: Alianza Universidad
- BEECHEY, V.(1977): Some notes on female wage labour in capitalist production. *Capital and Class*, nº 3, 10-17.
- BEECHEY, V. (1978): Women and Production: a critical analysis of some sociological theories of women's work. En Kuhn, A. y Wolpe (eds): *Feminism and Materialism*. Londres: Routledge & Kegan Paul.
- BEL BRAVO, M<sup>a</sup> A. (1998): *La mujer en la historia*. Madrid: Ediciones Encuentro.
- BENAVENT OLTRA, J.A. (1996): *La orientación psicopedagógica en España: (desde sus orígenes hasta 1939)*. Valencia: Promolibro.
- BENERÍA, L. (1982): *Women and development: the sexual division of labor in rural societies: a study prepared for the International Labor office withing the framework of the world employment*. New York: Praeger.
- BENERÍA, L y STIMPSON, C.(comps)(1987): *Women, Households and the Economy*. New Brunswick y Londres: Rutgers University Press.
- BENERÍA, L. (1991): *Mujeres y sociedad: nuevos enfoques teóricos y metodológicos*. Barcelona: Universitat de Barcelona.

- BERGMAN, B.R. y ADELMAN, I. (1973): The 1973 Report of the President's Council of Economic Advisers: The Economic Role of Women. *American Economic Review*, 63, 509-514.
- BETTIO, F.(1985): Job Sex-Typing and Female participation,1901-1981. *Studi Economici*, 27, 33-38.
- BETTIO, F.(1988): Segregazione e debolezza. Ipotesi alternative nell'analisi del mercato del lavoro. *Quaderni di Reti*, n.1, Gen-Feb.
- BIANCHI, M. (1994): Más allá del "doble trabajo. En Borderías, C. et al.: *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.
- BISQUERRA, R.(1989): *Métodos de Investigación Educativa. Guía práctica*. Barcelona: Edic. CEAC.
- BLANCH, J.M. y SALLERAS, M. (1988): *Aspectos del perfil psicosocial del demandante de empleo*. En Actas del II Congreso Nacional de Psicología Social, Alicante.
- BLAU, F. (1972): Women's Place in the Labor Market. *American Economic Review*, 62, 161-166.
- BLAU, F. (1977): *Equal Pay in the Office*. Lexington: D. C. Heath.
- BORDERÍAS, C.(1983): *Conflicting Loyalties*. Barcelona Telephone Workers, I International Congress on Woman's History and Oral History. New York.
- BORDERÍAS, C. (1993): *Entre Líneas. Trabajo e identidad femenina en la España Contemporánea*. CTNE, 1924-1980. Barcelona: Icaria.
- BORDERÍAS, C. et al. (1994)(comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.
- BOSERUP, M. (1993): *La mujer y el desarrollo económico*. Madrid: Minerva.
- BOVER, O. (1997): *Cambios en la Composición del empleo y actividad laboral femenina*. Madrid: Documento de Trabajo nº 9714.
- BOWEN, W. y FINEGAN, T. (1969): *The economics of labor force participation*. Princeton University Press. Princeton.
- BRAVERMAN, H. (1974): *Labor and Monopoly Capital*. New York. Monthly Review Press. Buenos Aires: Editorial Futuro.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUENDÍA EISMAN, L. et al. (1997): *Métodos de investigación en psicopedagogía*. Madrid: McGraw-Hill.

BUXÓ REY, M<sup>a</sup> J. (1988): *Antropología de la mujer. Cognición, lengua e ideología cultural*. Barcelona: Anthropos Editorial del Hombre.

CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (1989): *¿Movilidad social o trayectorias de clase?: elementos para una crítica de la sociología de la movilidad social*. Madrid: Centro de Investigaciones Sociológicas y S.XXI.

CAIN, G. (1996): *Married women in the Labor Force: an economic analysis*. Chicago: University of Chicago Press.

CANALES, M<sup>a</sup> (1999): *La Mujer Acelera su Incorporación al Mercado laboral*. Periódico El Mundo. Número 182. Domingo, 25 de julio.

CAPEL, R.M. (1986): *El trabajo y la educación de la mujer en España. 1900-1936*. Madrid: Ministerio de Cultura. Instituto de la Mujer.

CARRASCO, C. (1991): *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Madrid: Instituto de la Mujer.

CASANOVA, M<sup>a</sup> A. (1995): *Manual de Evaluación Educativa*. Madrid: La Muralla.

CASAS, I. y SALLÉ, A. (1985): *Dimensiones teóricas en el análisis del empleo de las mujeres y examen de las estadísticas existentes en España*. Seminario indicadores sociales sobre la situación de las mujeres. Diciembre. Barcelona.

CASTAÑO, C (2000): *Diferencia de género*. [Consulta: 20 de mayo de 2002]. <http://www.el-mundo.es/2000/03/08/sociedad/08N0082.html>.

CAVENDISH, R. (1981): *Women on the Line*. London: Routledge and Kegan Paul.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS (1996): *El empleo en España y Europa. Un análisis comparado por sectores*. Madrid: Fundación Argentaria. Visor Distribuciones.

COCKBURN, C. (1983): *Brothers: Male Dominance and Technological Change*. London. Pluto Press. 1983

COHEN, L. y LAWRENCE, M. (1990): *Métodos de investigación educativa*. Colección Aula Abierta. Madrid: La Muralla, S.A.

COHEN, L. y MANION, L. (1980): *Research methods in education*. London: Ceom Helm.

COLÁS, M. P. y REBOLLO, M.A. (1993): *Evaluación de programas: una guía práctica*. Sevilla: Edit. Kronos.

COMISIÓN DE ACCIÓN POSITIVA EN LA EMPRESA (1989): Periódico El País. 24 de diciembre de 1989.

COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS (1981): *Nuevo Programa de Acción sobre Igualdad de oportunidades para las mujeres (1982-1985)*. Dic. COM (81) 758.

COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS (1985): *Igualdad de oportunidades para las mujeres: Programa a medio plazo (1986-1990)*. COM (85) 801.

COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS (1990): *Igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. Programa a medio plazo (1991-1995)*. COM (90) 449.

COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS (1996): *Cuarto Programa para la acción a medio plazo, sobre igualdad de oportunidades para hombres y mujeres (1996-2000)* V/231b/96 - EN.

COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS (2000): *Iniciativa de empleo NOW*. Catálogo de Productos. Coedición Instituto de la Mujer y Fondo Social Europeo.

COOK, A. (1968): Women and American trade unions. *Annals of the American Academy of Political and Social Sciences*, 375 (enero), 124-132.

DAUNE RICHARD, A.M. (1984): Activité professionnelle, travail domestique et lignées féminines. En V.V.A.A.: *Le sexe du travail*. PUG .

DE BEAUVOIR, S. (1949): *Le deuxième sexe I. Les faits et les mythes*. París: Edicions Gallimard.

DE BEAUVOIR, S. (1999): *El segundo sexo. La experiencia vivida*. Madrid: Ediciones Cátedra, S.A.

DECISIONES (82/43/CCE) COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS: "Creación de un Comité consultivo para la igualdad de oportunidades", del Consejo, de 12-6-1982. OJ nº C 21-7-1992.

DECISIONES (95/59/CCE) COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS: "Programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades", del Consejo, de 27-3-1995. OJ nº C 4-7-1995.

DEL RINCÓN, et al. (1995): *Técnicas de investigación en ciencias sociales*. Madrid: Dykinson.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

DEPARTAMENTO CONFEDERAL DE LA MUJER (2002): Unión General de Trabajadores.

DEX, S. (1991): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las Ciencias Sociales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

DÍAZ MALLEDO, J. (1987): *La educación y el mercado de trabajo*. Madrid: Instituto de Estudios Económicos.

DIRECTIVA (75/117/CCE) COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS: "Igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos", del Consejo, de 10-2-1975. OJ nº L 45, 19-2-1975.

DIRECTIVA (79/7/CCE) COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS: "Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres", del Consejo, de 19-12-1986. OJ nº L 10-1-1979.

DIRECTIVA (86/378/CCE) COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS: "Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres y en regímenes profesionales de Seguridad Social", del Consejo, de 2-12-1986.

DIRECTIVA (96/97/CCE) COMISIÓN DE COMUNIDADES EUROPEAS: "Igualdad de trato en materia de Seguridad Social para hombres y mujeres. Modificada por Directiva posterior", del Consejo, de 2-12-1996 y 15-12-1997. OJ nº L 20-1-1998.

DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1975): El paro y el mercado dual de trabajo. En Toharia (comp.) *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad.

DURAN, M.A.(1972): *El trabajo de la mujer en España*. Madrid. Tecnos.

DURÁN, M.A. (1991): Para una nueva conceptualización del trabajo. *Sociología y Economía del Trabajo*, nº 14, nov-dic.

EDWARDS, R.C. (1980): *Contested Terrain*. New York, Basic Books.

ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA (1980-2001). Instituto Nacional de Estadística.

ESPÍN, J et al. (1996): Mujer y orientación: por una orientación para la igualdad de oportunidades. *Revista de Orientación y Psicopedagogía*, 7, 59-78.

FERNÁNDEZ MÉNDEZ DE ANDÉS, F (1986): *Los determinantes económicos de la conducta de la mujer en la sociedad española: Actividad laboral y fecundidad*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.

- FLECHA GARCÍA, C. (1997): *Las mujeres en la Legislación Educativa Española. Enseñanza Primaria y Normal en los siglos XVIII y XIX*. Sevilla: Edit. Kronos, S.A.
- FORGIONE, G. y PEETERS, V. (1982): Differences in Job Motivation and Satisfaction Among Female and Male Managers. *Institute of Human Relations*, nº 18, 101-117.
- FORM, W.H. (1976): *Ocupaciones, profesiones y carreras*. Enciclopedia Internacional de las Ciencias Sociales.
- FOX, D.J. (1980): *El proceso de investigación en educación*. Pamplona: EUNSA.
- GARCÍA GARCÍA, M. (1990): *Educación preescolar y el estilo cognitivo*. Madrid: Universidad Complutense.
- IBARRA SÁIZ, M<sup>a</sup> S. et al. (2002): Un paso más en la configuración de un diseño para la formación inicial del profesorado de secundaria: Informe de evaluación de la 3<sup>a</sup> edición del curso de experto "Especialización en Educación Secundaria-nivel I. Cádiz: Servicio de publicaciones de la Universidad de Cádiz.
- GARCÍA y GUTIÉRREZ (1995): Inserción laboral de jóvenes: entrada al mercado de trabajo y movilidad inicial. *Revista Asturiana de Economía*, nº 2, 55-81.
- GARCÍA JIMÉNEZ, E. (1991): *Una teoría práctica sobre la evaluación*. Sevilla: Grupo M.I.D.O.
- GARCÍA PASTOR, C. y ÁLVAREZ ROJO, V. (1997): *Orientación Vocacional de Jóvenes con necesidades especiales. Un programa de transición a la vida adulta*. Madrid: Editorial EOS.
- GARRIDO MEDINA, L (1992): *Las dos biografías de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales
- GARRIDO, L. y GIL, E. (eds) (1993): *Estrategias Familiares*. Madrid: Alianza Universidad.
- GAVIRIA SOTO, J.L. (1993): *El sexo y la clase social como determinantes de los intereses profesionales en el último curso de secundaria*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales.
- GIL FLORES, J. (2000): *Análisis de datos textuales. Introducción al programa Nudist*. Documento policopiado.
- GIL FLORES, J, GARCÍA JIMÉNEZ, E. y RODRÍGUEZ GÓMEZ, G. (1996): Análisis de respuestas libres en los cuestionarios. El método de las especificidades. *Revista Investigación Educativa*, 14 (1), p: 129-147.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- GIL GALVÁN, R. (1997): *Estudio descriptivo de las mujeres que asisten a los Centros de Educación de Adultos: Situación frente al empleo y necesidades de orientación y formación*. Trabajo de investigación dentro del programa de doctorado en la Universidad de Sevilla, dirigido por el doctor D. Victor Álvarez Rojo.
- GIL GALVÁN, R. (1998): Desde la orientación: actuaciones para una escuela coeducativa. En Ramos García, J. (coord.): *El camino hacia una escuela coeducativa*. Cuadernos de Cooperación Educativa 3. Sevilla: Publicaciones M.C.E.P.
- GIL GALVÁN, R. (1999): Orientación en las mujeres adultas frente al mundo laboral. *Revista de Ciencias de la Educación*, nº 180; octubre-diciembre, p: 495-509.
- GIL GALVÁN, R. (2000): Un reto para las mujeres: familia, hogar y mundo laboral. *Revista Diálogos*. Año V; nº 22, vol. 2, junio, p: 29-30.
- GIL GALVÁN, R. (2002): *Necesidades de formación y orientación de las mujeres en el ámbito Sociolaboral*. Sevilla: Excma. Diputación Provincial de Sevilla.
- GOETZ, J.P., y LECOMPTE, M.D.(1988): *Etnografía y diseño cualitativo en investigación educativa*. Madrid: Edit. Morata
- GRONAU, R. (1973a): The Effect of Children on the Housewife's Value of Time. *Journal of Political Economy*, 181, p:168-199.
- GRONAU, R.(1973b): The Intrafamily Allocation of Time: The Value of the Housewife's Time. *American Economic Review*, 63, p: 634-652.
- HAKIM, C. (1981): *Sexual Divisions in the Labour Force*. Employment Gazette, December.
- HAMMERSLEY, M. y ATKINSON, P. (1994) . *Etnografía: métodos de investigación*. Barcelona: Piadós.
- HARTMANN, H. (1994): *Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos*. En Borderías (comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria
- HENNIG, M. y JARDIN, A. (1977): *The Managerial Woman*. New York, Pocketbooks.
- HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J. (1995): *La segmentación ocupacional de la mujer como causa de discriminación salarial: un estudio empírico*. Documento de Trabajo nº 7. Universidad de Murcia.
- HERNÁNDEZ, F. y RIBAUD, M. (1989): *Un análisis de la discriminación salarial de las mujeres en España*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

HOSKYNS, C. (2001): Cuatro programas de Acción sobre Igualdad de Oportunidades. En Rossilli, M. (coord.): *Políticas de Género en la Unión Europea*. Madrid: Narcea, S.A.

HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1978): Structured Labour Markets, Worker Organisation and Low Pay. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 2, p: 35-42.

HUMPHRIES, J. y RUBERY, J. (1984): The reconstitution of the supply side of the labour market: the relative autonomy of social reproduction. *Cambridge Journal of Economics*, vol.8, p: 23-33.

IBÁÑEZ PASCUAL, M. (1999): *Género y familia en la inserción laboral*. Universidad de Oviedo. Oviedo: Servicio de Publicaciones.

INEM (1995): *Resumen anual de datos del Observatorio Ocupacional*. Información sobre Mercado de trabajo.

INFORME (1996): *Estado y Situación de la Educación de Adultos en Andalucía*. Consejería de Educación y Ciencia. Dirección General de Promoción y Evaluación Educativa. Servicio de Educación de Adultos. Junta de Andalucía.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1990): *I Plan para la igualdad de oportunidades de las mujeres (1990-1992)*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de la Presidencia.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1995): *II Plan de igualdad de las mujeres. Estrategias para avanzar (1995-1997)*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de la Presidencia.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1994): *Programa MAREP*. Programa de Orientación y Preformación. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1994): *Programa GAMMA*. Grupos de Apoyo y Motivación de Mujeres para el Autoempleo. INEM. Corporaciones Locales. Fondo Social Europeo.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1995): *Programa GIRA*. Grupos de incorporación y reincorporación a la actividad. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1995): *Programa MABEM*. Módulo de Aprendizaje para la búsqueda de empleo. Fondo Social Europeo. Sevilla: Junta de Andalucía.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1996): *Programa OPTIMA*. Sevilla: Junta de Andalucía.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1997). *Programa LIBRA*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1997): *Programa ELIGE*. Programa de intervención en Orientación Profesional. Sevilla: Junta de Andalucía.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1997): *Servicio VIVEM. Viveros de Empresas de Mujeres*. Sevilla: Junta de Andalucía.

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (1998): *Programa OPEM*. Sevilla: Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo e Industria. [Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.empleonowandalucia.org>

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (2000): *Programa UNIVERTECNA*. Unidades de Orientación para Universitarias. Sevilla: Junta de Andalucía.

INSTITUTO DE LA MUJER (1986): *Informe presentado por España a la Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*. Madrid: Ministerio de Cultura.

INSTITUTO DE LA MUJER (1988): *I Plan de Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1988-1990)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER (1993): *II Plan para la Igualdad de Oportunidades de las Mujeres (1993-1995)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER (1997): *III Plan para la Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres (1997-2000)*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

INSTITUTO DE LA MUJER (1998): *Proyecto ALBA (1998-2000)*. Madrid. [Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.mec.es/adultos/alba.html>

INSTITUTO DE LA MUJER (2001): *Proyecto (EQUAL) para la igualdad de oportunidades (2001-2004)*. Madrid. [Consulta: 14 de octubre 2002] <http://www.equal.cedti.junta-andalucia.es>

INSTITUTO DE LA MUJER (2002): *Programa CLARA*. Madrid. [Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.mtas.es/mujer/clara.htm>.

INSTITUTO DE LA MUJER (2002): *Programa de Apoyo Empresarial a las mujeres*. Madrid. [Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.mtas.es/mujer/prog1.htm>

INSTITUTO DE LA MUJER (2002): *Programa de Formación de Gestión Empresarial*. Madrid. [Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.mtas.es/mujer/eois.htm>

INSTITUTO DE LA MUJER (2002): *Programa de Gestión dirigida a empresarias y emprendedora*. Madrid. [Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.mtas.es/mujer/incyde.htm>

JAHODA, M. (1987): *Empleo y desempleo: un análisis socio-psicológico*. Madrid: Ediciones Morata, S.A.

KERLINGER, F.N. (1975): *Investigación del comportamiento. Técnicas y Metodología*. México: Interamericana.

KUHN, A. y WOLPE, A.M. (comps.) (1978): *Feminism and Materialism*. En McIntosh, M.: *The State and the Oppression of women*. Londres.

LAZEAR, E.P. y ROSEN, S. (1990): Male-Female wage differentials in job ladders. *Journal of Labor Economics*, 8, p: S106-S123.

LEY DECRETO 156/1997, 10 de junio, *Formación Básica en Educación de Adultos*. Junta de Andalucía (B.O.J.A. nº68, 14 de junio).

LEY DECRETO 10/1988, de 29 de diciembre, Creación del Instituto Andaluz de la Mujer. Aprobada por Decreto 1/1989 de 10 de enero (Artículo 5.1).

LÓPEZ-BARAJAS et al. (1985): *Pedagogía Experimental I*. Universidad Nacional de Educación a Distancia. Madrid.

MANZANO, V.G. et al. (1996): *Manual para encuestadores*. Barcelona: Ariel.

MARTÍN CARRETERO, C. (1999): *Las mujeres jóvenes: empleo, educación y familia. Avances y retrocesos en la igualdad de oportunidades*. Informe Espasia. Madrid: Ediciones Mujeres Jóvenes.

MARTÍNEZ, R. (1995): *Psicometría: teorías de los tests Psicológicos y Educativos*. Madrid: Editorial Síntesis, S.A.

MARTINEZ CLARES, P. (2002): *La orientación psicopedagógica: modelos y estrategias de intervención*. Madrid: EOS.

MATTHAEI, J.A. (1980): Consequences of the Rise of the Two-Earner Family: The Break-down of the Sexual Division of Labor. *American Economic Review*, 179, p: 198-202.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MAURANI, M. (1988): Sociología del empleo: una investigación en las fronteras de la empresa. *Sociología del Trabajo*, nueva época, nº 4.

MAURANI, M y REYNAUD, E. (1993): *Sociologie de l'emploi. París: La Découverte*

MEIL, G. (1997): La redefinición del trabajo doméstico en la nueva familia urbana española. *REIS*, 80, p: 25-46.

MÉNDEZ MARTÍNEZ, I. y HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, P.J. (2001): *Participación laboral, sesgo de selección y discriminación salarial*. Documento de Trabajo nº 39. Universidad de Murcia.

MIDDLETON, C. (1994): El destino común de los “famulae”: las divisiones de género en la historia del trabajo asalariado. En Borderías, C. et al.(comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria

MIGUEL, J. de (1998): *Estructura y cambio social en España*. Madrid: Alianza.

MILKMAN, RUBERY y TARLING (1978): Structured Labour Markets, worker organisation and low pay. *Cambridge Journal of Economics*, vol. 2, nº 1, p.25-35.

MINCER, J. y POLACHEK, S. (1974): Family Investments in Human Capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy*, vol. 82, nº 2, Part.II, p.76-108.

MINISTERIO DE CULTURA (1980): *Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: igualdad, desarrollo y paz*. Copenhague. Subdirección General de la Mujer.

MINISTERIO DE CULTURA (1986): *Informe de la III Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer*. Nairobi (Kenia- 1985). Subdirección General de la Mujer.

MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y CULTURA (1997): *Fichas para la Orientación Profesional* (2ª Edición). Secretaría General de Educación y Formación Profesional. Fondo Social Europeo. Tomo II-III.

MONTANÉ, J (1993): *Orientación Ocupacional*. Barcelona: CEAC

MONTAÑÉS et al. (1994): *El trabajo desde una perspectiva de género*. Consejería de Presidencia. Dirección General de la Mujer. Madrid: Thetys, S.A.

MORENO, G. et al (1996): *La participación laboral y discriminación salarial en España*. Madrid: Consejo Económico y Social.

MORALES et al. (1994): *Necesidades de formación profesional en Andalucía*. Junta de Andalucía. Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales.

- NAVARRO FERRER, A. (1984): *Feminismo, familia, mujer*. Pamplona: Eunsa.
- NUSS, S; DENTI, E.; VIRY; D.(1991): *Las mujeres en el mundo del trabajo. Análisis y previsiones estadísticas hasta el año 2000*. Madrid: Colección Informes OIT.
- OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1991): *Clasificación internacional uniforme de ocupaciones: CIUO - 88*. Ginebra Organización Internacional del Trabajo.
- OFICINA DE LA MUJER (1981). Dirección General de Asuntos Sociales de la Comisión Europea y Comisión de Derechos de la Mujer del Parlamento Europeo.
- OLIVER, J. (1999):. Estudio Índice Mampower. En Canales, M<sup>a</sup>: *La mujer acelera su incorporación al mercado laboral. El empleo femenino impulsa la convergencia con la Unión Europea*. Nº 182. Periódico El Mundo-25 Julio.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1948): Declaración Universal de los Derechos Humanos.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1975): *I Conferencia Mundial sobre la Mujer (Méjico)*. Documento de referencia nº 41-Febrero de 2002 (Resolución 32/142). Servicio de Noticias y la Sección de Revisión Editorial . Publicado por la Sección de Información sobre Reuniones del Dpto. de Información Pública. Conferencias y celebraciones de las Naciones Unidas.[Consulta: 28 octubre 2002]. <<http://www.un.org/spanish/conferences/ref40/ref40.htm>>
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1980): *II Conferencia Mundial del decenio para la Mujer. Igualdad, desarrollo y paz (Copenhague)*. Madrid: Ministerio de Cultura, Subdirección General de la Mujer.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1986): *III Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas sobre la Mujer (Nairobi, Kenia)*. Informe presentado por España a la III Conferencia. Madrid: Ministerio de Cultura, Subdirección General de la Mujer
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1995): *Carta de las Naciones Unidas. Estatuto de la Corte Internacional de Justicia*. Salamanca: Librería Cervantes.
- ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (1995): *IV Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing (China)*. La Mujer indígena se hace cargo de su destino. Servicio de Noticias y la Sección de Revisión Editorial . Publicado por la Sección de Información sobre Reuniones del Dpto. de Información Pública. Conferencias y celebraciones de las Naciones Unidas.[Consulta: 28 octubre 2002]. <<http://www.un.org/spanish/conferences/mujer.htm>>

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ORGANIZACIÓN DE LAS NACIONES UNIDAS (2000): *Beijing +5, WOMEN. "La Mujer en el 2000: Igualdad entre los Géneros, Desarrollo y Paz para el siglo XXI"*. Nueva York. Informe del Comité Especial Plenario del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General. (Declaración de Beijing +5). Resoluciones 52/100, 52/231, 54/142. Publicado por la Sección de Información sobre Reuniones del Dpto. de Información Pública. Conferencias y celebraciones de las Naciones Unidas.[Consulta: 28 octubre 2002]. <<http://www.onu.org/temas/mujer/Beijing5/beijing5.htm#5>>

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1951): *C100 Convenio sobre igualdad de remuneración* .

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1994): *Anuario de Estadísticas del Trabajo y Boletín de Estadísticas del Trabajo*.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1994): *El Trabajo en el Mundo*.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (1996-2001): *La remuneración por el trabajo de la mujer: una curiosa paradoja*. Departamento de Comunicación. En prensa.

ORTNER, S. (1972): Is female to male as nature is to culture?. *Feminist Studies*, I, nº 2 (otoño).

PEREZ, S. e HIDALGO, A. (2000): *Los salarios en España*. Madrid: Argenteria Visor.

PÉREZ BOTIJA, M. (1961): *El trabajo femenino en España*. Madrid: Comercial Española de Ediciones.

PÉREZ SERRANO, G. (1994): *Investigación cualitativa. Retos e interrogantes*. Madrid: La Muralla, S.A.

PHELPS BROWN, H. (1990): *Las desigualdades de salarios*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

PICCHIO, A. (1994): El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En Borderías, C. et al. (1994) (comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.

PINCHBECK, I. (1930): *Women workers and the Industrial Revolution, 1750-1850*. London: Virago.

PIORE, M. (1975): Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo. En Toharia (comp.). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad.

PIORE, M. (1983): El dualismo como respuesta al cambio y a la incertidumbre. En Toharia (comp.). *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*. Madrid: Alianza Universidad.

PLAN (III) MUNICIPAL DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE LOS GÉNEROS (2001-2005). Ayuntamiento de Granada. Concejalía de la Mujer.

POAL, G. (1993): *Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos Psicosociales de la relación mujer-mundo laboral*. Madrid: Siglo Veintiuno de España Editores. S.A.

POLACHEK, S.W. (1981): Occupational Self-Selection: A Human Capital Approach to Sex Differences in Occupational Structure. *Review of Economic and Statistics*, 62, p: 60-69.

POLLERT, A. (1981): *Girls, wives, factory lives*. London. McMillan

PRIETO, C. (1994): *Trabajadores y Condiciones de trabajo*. Madrid: Ediciones Moac.

PRIETO, C. (1999): Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos, caminos por recorrer. *Revista Política y Sociedad*, nº 32.

PRIETO GRANDAL, R. M<sup>a</sup> (1988): La mujer en la prehistoria. En Buxó, M<sup>a</sup> J: *Antropología de la mujer. Cognición, lengua e ideología cultural*. Barcelona: Anthropos Editorial del Hombre.

PRIOR RUIZ, J.C. (1997): *La calidad de vida de la mujer trabajadora. Un análisis de la situación social de la mujer que trabaja fuera del hogar*. Granada: Editorial Universidad de Granada. Campus Universitario de Cartuja

PROSPEKTIKER ERAKUNDEA (1990): *Aproximación a los perfiles profesionales. Estudio prospectivo en la Comunidad Autónoma Vasca*. Estudios y Documentos 7. Bilbao: Servicio Central de Publicaciones. Gobierno Vasco.

PROYECTOS EUROPEOS. BERDIN (2000-2006). [http://www.uggasa.com/p\\_europeos\\_obje3.htm](http://www.uggasa.com/p_europeos_obje3.htm)

PROYECTO BERDI (2000-2006). Fondo Social Europeo. [Consulta: 14 de octubre de 2002] <[http://www.uggsa.com/p\\_europeos\\_obje3.htm](http://www.uggsa.com/p_europeos_obje3.htm)>

PROYECTO MINERVA (1998-2000). Fondo Social Europeo.[Consulta: 7 de octubre de 2002] <http://www.cadizayto.es/now/minerva.html>

QUINTANILLA NAVARRO, B. (1996): *Discriminación retributiva. Diferencias salariales por razón de sexo*. Madrid: Marcial Pons.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

RAELIN, J.A. (1982): A Comparative Analysis of Female-Male Early Youth Careers. *Industrial Relations* vol. 21, nº 2, p: 2321-247.

RED DE ATENCIÓN A LA INFANCIA DE LA COMUNIDAD EUROPEA (1991). El País, 16 de junio de 1991.

RENAU, M<sup>a</sup> D. (2000): Un feminismo para el siglo XXI. En Valcárcel .et al.(eds.): *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

REPETTO, E. y GUILLAMÓN, J.R. (2002): Orientación y apoyo en la educación universitaria a distancia: estrategias organizativas y nuevas tecnologías aplicadas a la orientación a distancia. En Alvarez, V. y Lázaro, A.(coord.): *Calidad de las universidades y orientación universitaria*. Málaga: Ediciones Aljibe.

RIERA, J.M. y VALENCIANO, E. (1991): *Las mujeres de los 90: el largo trayecto de las jóvenes hacia su emancipación*. Madrid: Ediciones Morata, S.A.

RODRÍGUEZ, A. (ed.) (1996): *Reorganización del trabajo y empleo de las mujeres*. Barcelona: Colección Arcadia.

ROIG, M. (1989): *La mujer en la historia. Francia, Italia, España. Siglos XVIII-XX*. Serie Estudios 3. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

ROQUERO, E (1995): *La inserción a la vida activa*. Granada: Universidad de Granada.

ROSE, J. (1987): *En busca del empleo. Formación, paro y empleo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

ROSSILLI, M. (Coord.) (2001): *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Ediciones Narcea, S.A.

RUBERY, J. et al.(1978): *Structured Labour Markets, worker organisation and Low Pay*. Cambridge Journal of Economics, vol. 2, p:10-18.

RYAN, P. (1980): Segmentation, Duality and the Internal Labour Market. En Wilkonson, F. (ed.): *The Dynamics of Labour Market Segmentations*. Londres: Academic Press Inc.

SAN JOSÉ SEVIÁN, B.(1988): *Democracia e Igualdad de Derechos Laborales de la Mujer*. Serie Estudios 4. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales. Instituto de la Mujer.

SCANLON, G.M. (1986): *La polémica feminista en la España contemporánea 1868-1974*. Madrid: Ediciones Akal.

SCHULTZ THEODORE W.(1961): Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, vol. 51, nº 1, p: 1-17.

SHORTER, E. (1976): Women's work: what difference did capitalism make?. *Theory and Society*, nº 3, 4.

SPAETH, J.L. (1977): Differences in the Occupational Achievement Process Between Male and Female College Graduates. *Sociology of Education*, nº L, p: 206-217.

STAKE, R. (1994): Case studies. En Denzin, N.K. y Lincoln, Y.S. (eds.): *Handbook of qualitative research*. Thousand Oaks: Sage Publications.

STIRATI, A. (1989): Empleo femenino, tasa de actividad y discriminación ocupacional por sexo: algunas consideraciones sobre el caso italiano. En Caillavet, F. (Coord): *Economía del trabajo femenino. Sector mercantil y no mercantil*. Madrid: Instituto de la Mujer, Ministerio de Asuntos Sociales.

SUPER, D.E. (1984): Perspectives on the meaning and value of work. En N.C. Gysbers (ed): *Designing Careers. Counseling to enhance education, work, and leisure*. San Francisco: Jossey-Bass.

TORNS, T. (1991): *Trabajo, mujer y clase obrera. Clase Obrera y trabajo hoy*. Madrid: Fundación de Investigaciones marxistas.

TORNS, T. et al (1995): *El perfil socio-laboral del paro femenino en España*. Instituto de la Mujer. Ministerio de Asuntos Sociales. Serie Estudios 43.

TRATADO DE ROMA (1957): Documento de la Unión Europea sobre la igualdad de las mujeres.

VALCÁRCEL, A. (2000): *Los desafíos del feminismo ante el siglo XXI*. Sevilla: Instituto Andaluz de la Mujer.

VANDELAC, L. La economía doméstica a la salsa mercantil...o las valoraciones monetarias del trabajo doméstico. En Borderías, C. et al.(comp.): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Fuhem Economía. Icaria.

VILCHEZ MARTÍN, L.F. (2000): La mujer actual: un sujeto que no renuncia a nada. *Revista Capital Humano*, 13 (138), p: 24-31.

VISAUTA VINACUA, B (1998): *Análisis estadístico con SPSS para windows. Estadística multivariante*. Madrid: McGraw-Hill Interamericana

V.V.A.A.(1984): El trabajo de la mujer. *Revista del Instituto de Estudios Económicos*, nº 19, p: 11-19.

#### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

WALBY, S. (1991): Labour Markets and Industrial Structures in Women's Working Lives. En Dex, S. (ed.): *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las Ciencias Sociales*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

WESTWOOD, S. (1984): *All every Day*. London: Pluto.

WILCOX, K (1993): La etnografía como una metodología y su aplicación al estudio de la escuela. En Velasco et al: *Lecturas de antropología para educadores*. Madrid: Trotta

**CUESTIONARIO PARA EL ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN  
FRENTE AL EMPLEO DE LAS MUJERES DE LOS  
CENTROS DE EDUCACIÓN ADULTOS Y DE LA  
EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS DE SEVILLA  
CAPITAL Y DE SUS NECESIDADES DE ORIENTACIÓN Y  
FORMACIÓN OCUPACIONAL**

GRACIAS POR TU COLABORACIÓN

**CUESTIONARIO PARA EL ANALISIS DE LA SITUACION FRENTE AL EMPLEO DE LAS MUJERES DE LOS CENTROS DE ADULTOS DE SEVILLA CAPITAL Y DE SUS NECESIDADES DE ORIENTACION Y FORMACION OCUPACIONAL**

*Por Rosario Gil Galván*

---

**DATOS DE IDENTIFICACION PERSONAL:** N° Identf. \_\_\_\_\_ (No rellenar)

**1 - NIVEL DE EDUCACION DE ADULTOS QUE CURSAS** (Señala con una cruz en la casilla que corresponda):

- Formación de Base (1º curso)
  - Formación de Base (2º curso)
  - Educación Secundaria Obligatoria
- 

A partir de ahora en las siguientes páginas, encontrarás unas preguntas relativas a tu situación personal, a tu situación familiar y a tu situación laboral actual, así como acerca de tus expectativas frente al empleo y de tus necesidades de Orientación Ocupacional. Dentro de cada una de ellas, rellena por favor **la respuesta, marcando** en algunas de ellas **con una cruz en la casilla** que corresponda y en otras tendrás que responder de otra forma, que en su momento te indicaremos.

2 - ¿Qué **edad** tienes? Señala con una cruz en el tramo de edades que corresponda.

- 18 - 24 años
- 25 - 34 años
- 35 - 44 años
- Más de 45 años

3 - ¿Cuál es tu **estado civil**?

- Soltera
- Casada
- Viuda
- Otra situación, descríbela por favor. \_\_\_\_\_

4 - ¿Cuánto **tiempo** llevas en el estado civil actual?

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- Más de 2 años

5 - ¿Cuántos **hijos** tienes?

- Ninguno
- Uno
- Dos
- Más de dos hijos.

6 - ¿En qué **situación laboral** te encuentras de las que te presentamos?

- No trabajo fuera de casa
- Trabajo fuera de casa por horas
- Trabajo fuera de casa media jornada
- Trabajo fuera de casa jornada completa

7 - Si **no trabajas fuera de casa**, ¿cuánto **tiempo** llevas en ésta situación?

- Menos de 2 años
- De 2 a 3 años
- Más de 3 años

**ANEXO 1**

**8 - ¿Cuántos empleos diferentes** has tenido? Señala con una cruz en la casilla correspondiente.

- Ninguno
- Un empleo
- Dos empleos
- Más de dos empleos

**9 - ¿Qué edad** tenías cuando encontraste tu **primer empleo**? Señala con una cruz en el tramo de edades que corresponda.

- 18 - 24 años
- 25 - 34 años
- 35 - 44 años
- Más de 45 años

**10 - Si has tenido más de un empleo, ¿qué edad** tenías cuando encontraste tu **segundo empleo**? Señala con una cruz en el tramo de edades que corresponda.

- 18 - 24 años
- 25 - 34 años
- 35 - 44 años
- Más de 45 años
- No he tenido un segundo empleo

**11 - ¿A qué motivos** de los que te presentamos se debe, el que **no estés trabajando fuera de casa**?

- Paro
- Despido/terminación contrato
- Jubilación
- Voluntariamente

**12 - Si no trabajas fuera de casa, ¿estarías dispuesta a empezar a trabajar** en estos momentos?

- Muy dispuesta
- Dispuesta
- Poco dispuesta
- Nada dispuesta

**13 - Si te planteas trabajar fuera de casa, ¿a qué empleo desearías acceder?**  
Descríbelo, por favor:

---

---

**14 - Si trabajas fuera de casa, ¿qué tipo de empleo tienes de los que te presentamos a continuación? Señala con una cruz en donde corresponda.**

- Autónomo
- Empleada por cuenta ajena en el sector público
- Empleada por cuenta ajena en el sector privado

**15 - Si trabajas fuera de casa, ¿qué tipo de empleo ejerces?** Descríbelo por favor brevemente.

---

---

**16 - ¿Qué tiempo llevas en este empleo?**

- Menos de 1 año
- De 1 a 2 años
- Más de 2 años

**17 - El tipo de contrato que tienes en tu trabajo es:** (señala con una cruz donde proceda)

- fijo
- indefinido
- temporal
- por horas
- en prácticas/ de formación
- otro tipo de contrato: \_\_\_\_\_

**ANEXO 1**

**18 - ¿Qué jornada laboral tienes en tu trabajo?**

- Jornada intensiva (8 h. seguidas)
- Jornada partida (mañana y tarde)
- Media jornada
- Por horas
- Por turnos (mañana, tarde, noche)
- Otros tipos de jornada, di cuál: \_\_\_\_\_

**19 - Si aspiras a un empleo mejor del que tienes, ¿a qué empleo desearías acceder?**  
Descríbelo, por favor.

---

---

**20 - Si trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo mejor del que tienes ¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en ese empleo?.** Descríbelo por favor.

---

---

**21 - Si no trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo ¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en el empleo deseado?** Descríbelo por favor.

---

---

**22 - De las siguientes tareas que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado?.**

Me **gustaría ejercer ...** (señala con una cruz en cada una de ellas)

- Tareas **manuales y físicas**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

- Tareas que requieran **esfuerzo intelectual**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**23 - De las siguientes situaciones que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado?**

Me **gustaría ejercer un empleo ...** (señala con una cruz en cada una de estas situaciones)

- Donde tenga **libertad para tomar decisiones y actuar**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

- Donde tenga **normas fijas para actuar**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

- Donde tenga que **atender al público**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

- Donde tenga que hacer **todos los días las mismas tareas**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

- Donde tenga que **tener iniciativa propia** para realizar las tareas

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**ANEXO 1**

**24** - ¿Qué **tipo de jornada laboral** te **gustaría** que **tuviera el trabajo deseado**?. Señala con una cruz en la casilla que corresponda.

- Jornada intensiva (8h. seguidas)
- Jornada partida (mañana y tarde)
- Media jornada
- Sin horario fijo
- Por horas
- Otro tipo de jornada laboral, di cuál: \_\_\_\_\_

**25** - ¿Te gustaría trabajar en **horario de día**?

- Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**26** - ¿Te gustaría trabajar en **horario nocturno**?

- Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**27** - ¿Estarías **dispuesta a aumentar tu formación** para conseguir el puesto de trabajo que deseas?

- Muy dispuesta     Dispuesta     Poco dispuesta     Nada dispuesta

**28 - Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos acudir** a distintos lugares. Señala el grado en que utilizas cada uno de los que aparece a continuación.

**Acudo a ...**

- Las **oficinas del Inem:**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Las **agencias de empleos privadas**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Los **sindicatos**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Los **centros de Información Juvenil**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Los **centros cívicos**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Las **escuelas taller**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Las **asociaciones** de: mujeres, empresariales, profesionales, sindicales, socioculturales...  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Al **ayuntamiento**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- A los/as **amigos/as y/o familiares**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**29 - Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos consultar diversos documentos.** Señala el grado en que utilizas cada uno de los que te presentamos a continuación.

**Leo ...**

- Los **anuncios en prensa**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- El **Boletín Oficial del Estado (B.O.E)**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- El **Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (B.O.J.A)**  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada
- Las **bolsas de trabajo** que ofertan los organismos públicos  
 Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**30 - Para buscar empleo es necesario realizar algunas tareas.** Señala **cuánto sabes de cada una** de las que te citamos a continuación.

**Sé cómo ....**

**- Elaborar un currículum vitae**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**- Presentarme a una entrevista de selección**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**- Visitar una empresa**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**- Realizar una prueba de selección**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**- Enviar una carta de presentación**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**- Negociar un contrato de trabajo**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**- Rellenar una solicitud de empleo**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**31 - ¿Conoces a dónde tienes que ir para buscar información sobre las profesiones?**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**32 - ¿Sabes qué tipo de información buscar sobre las profesiones?**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**33 - ¿Conoces los requisitos que exigen para acceder al puesto de trabajo al que aspiras?**

Sí, Mucho     Bastante     Más bien poco     Muy poco o nada

**34 - ¿Tienes información sobre los estudios necesarios para acceder al empleo que quieres?**

Si, Mucha     Bastante     Más bien poca     Muy poca o nada

**35 - ¿Qué posibilidades crees que tienes de conseguir la formación que necesitas?**

Sí, Muchas     Bastantes     Pocas     Casi Ninguna

**36 - ¿Qué posibilidades crees que tienes para encontrar el puesto de trabajo que deseas?**

Sí, Muchas     Bastantes     Pocas     Casi Ninguna

**37 - ¿Cuánto tiempo necesitarías para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo?**    Señalar con una cruz en donde corresponda.

Menos de un año  
 Un año  
 Dos años  
 Más de dos años

**ENTREVISTA PARA ANALIZAR LOS PERFILES DE EMPLEABILIDAD QUE PRESENTAN LAS MUJERES QUE ASISTEN A LOS CENTROS DE EDUCACIÓN DE ADULTOS Y A LA EDUCACIÓN SECUNDARIA DE ADULTOS.**

*Por M<sup>a</sup> Rosario Gil Galván*

**CENTRO:**

**NIVEL EDUCATIVO QUE CURSA:**

**NOMBRE DE LA ENTREVISTADA:**

**TELÉFONO:**

**EDAD:**

**A) SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR**

1 - Estado civil/ número de hijos

2 - ¿A qué edad ha tenido Vd. cada uno?

3 - ¿Qué edad tenía Vd. cuando se independizó?

4 - ¿Qué características personales destacarías de vd. misma?

5 - ¿Cuál es su lugar de residencia habitual?

**B) FORMACIÓN**

6 - Cursos de formación realizados: cursos de formación ocupacional, cursos de idiomas, cursos de informática, otros.

**C) EXPERIENCIA LABORAL PREVIA**

7 - Empleos que ha tenido: cuántos, qué tipo de empleo, qué actividad desempeñaba en cada uno de ellos, qué cargo profesional ejercía.

8 - ¿Cuánto tiempo se llevó en el/os puestos de trabajo?

En el primero ....

En el segundo ...

9 - ¿Qué edad tenía en el primero? y ¿en el segundo?

10 - ¿Cuánto tiempo se llevó desempleada?

11 - Motivos de abandono del/los empleos.

#### D) SITUACIÓN LABORAL ACTUAL

12 - **Desempleadas:** tiempo sin trabajar fuera de casa, tiempo que lleva demandando un empleo, motivos por los que está desempleada.

13 - **Empleada:** tipo de empleo que ejerce, actividad que desempeña, tiempo en ese empleo, tipo de contrato, jornada, motivos por los que está trabajando fuera casa, motivos de la elección de ese empleo.

#### E) EXPECTATIVAS FRENTE AL EMPLEO

14 - Tipo de empleo que le gustaría ejercer, actividad que le gustaría desempeñar, categoría profesional a desempeñar en ese empleo, motivos que le llevan a empezar a trabajar fuera de casa.

15 - Disposición a seguir estudiando para obtener la formación necesaria y acceder al empleo deseado, tiempo que necesita para empezar a trabajar, posibilidades que cree que tiene para encontrar el puesto de trabajo, y de conseguir el la formación necesaria.

#### F) NECESIDADES FRENTE AL EMPLEO

16- ¿Cómo va a empezar a buscar empleo?

17- ¿Qué tipo de contrato conoce?

18- ¿Qué tipo de ayuda, de apoyo necesitas para conocer sobre la formación requerida para conseguir el empleo deseado?

19- ¿Qué necesitaría vd. para buscar el trabajo que desea? (Explica relación de cosas).

20- ¿Quién la tendría que informar?

21- ¿A dónde iría?

22- Para buscar el trabajo deseado, ¿por dónde empezaría?.

23- ¿Conoce vd. los requisitos que exigen los organismos públicos?

24- ¿Cocone vd. los requisitos que exigen las empresas privadas para acceder al empleo que desea?

- 25- ¿Cocone vd. los requisitos que exigen para crear la propia empresa?
- 26- ¿Cree vd. que va a encontrar el empleo que desea? ¿por qué?
- 27- ¿Con qué modelo de mujer se identifica tal como vd. se ve a sí misma?
- 28- ¿Qué modelo de mujer le gustaría tener?
- 29- ¿Qué modelos de mujer le transmitieron su familia?
- 30- ¿De quién procede el nombre que le pusieron?
- 31- ¿En qué situaciones se ha sentido discriminada (laboral, personal...)?

## **ENTREVISTA PARA ANALIZAR LOS PERFILES DE EMPLEABILIDAD FEMENINOS QUE DEMANDAN LAS EMPRESAS DE SEVILLA CAPITAL**

*Por M<sup>a</sup> Rosario Gil Galván*

**NOMBRE DE LA EMPRESA:**

**RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS:**

### **A) DATOS DE LA EMPRESA**

- 1 - ¿A qué se dedica la empresa (actividad)?
- 2 - ¿Cuántos empleos generalmente suelen dar su empresa?
- 3 - ¿Cuántas mujeres trabajan aquí?

### **B) EXPERIENCIA LABORAL PREVIA**

- 4 - ¿Qué tipo de formación demandáis? (reglada/no reglada/cursos...)
- 5 - ¿Qué tipo de experiencia laboral previa le exigen a las mujeres? (Actividad, tiempo, tiempo de inactividad, duración demanda, motivo de abandono ...)

### **C) CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO DE TRABAJO**

- 6 - **Requisitos para la contratación y exigencias.** (Edad, nivel de cualificación, actividad profesional, categoría profesional, disponibilidad de tiempo, jornada laboral, ...)
- 7 - ¿Qué tipo de motivación hacia el puesto de trabajo a desempeñar es la que valoráis como prioritaria a la hora de evaluar a las demandantes?
- 8 - Para desempeñar la actividad de (...) en este puesto de trabajo se requiere habilidades: físicas, sociales ...
- 9 - ¿Cuáles son las características personales de las mujeres que trabajan en su empresa?

**D) SITUACIÓN PERSONAL/FAMILIAR**

**10 - Situación o características familiares que suelen tener las mujeres en general en su empresa.**

**11 - ¿De dónde proceden geográficamente las mujeres que trabajan aquí?**

## PLAN DE CODIFICACIÓN DE LAS VARIABLES ESTUDIADAS A TRAVÉS DEL ANÁLISIS CUANTITATIVO DE LA INVESTIGACIÓN

VARIABLES	ETIQUETAS DE VARIABLES	ETIQUETAS DE LOS VALORES	Nº ITEM/CUESTIONARIO
V1	NIVELES EDUCATIVOS	1-F.B.(2ºcurso) 2-E.Secundaria A.	1- Niveles Educativos
V2	EDAD	1- 18-24 años 2- 25-34 años 3- 35-44 años 4- Más de 44 años	2- Edad
V31	ESTADO CIVIL	1- Soltera 2- Casada 3- Viuda 4- Otras	3 - ¿Cuál es tu estado civil? <b>Subv. Estado Civil</b>
V32	TIEMPO ESTADO C.	1- Menos de 1 año 2- De 1 a 2 años 3- Más de 2 años	4- ¿Cuánto tiempo llevas en el estado civil actual? <b>Subv. Tiempo</b>
V33	Nº DE HIJOS	1- Ninguno 2- Uno 3- Dos 4- Más de 2 hijos	5 - ¿Cuántos hijos/as tienes? <b>Subv. Nº de hijos/as</b>
V3	<b>SITUACIÓN FAMILIAR ACTUAL</b>		
V41	DESEMP/EMPL	1-No trabajo fuera de casa 2-Trabajo fuera de casa por horas 3-Trabajo fuera de casa media jornada 4-Trabajo fuera de casa jornada completa	6- ¿En qué situación laboral te encuentras de las que te presentamos? <b>Subv Desemp/emplead</b>
V42	DESEMP/TIEMPO	1-Menos de 2 años 2-De 2 a 3 años 3-Más de 3 años	7-Si no trabajas fuera de casa ¿cuánto tiempo llevas en ésta situación? <b>Subv. Desempl/tiempo</b>
V43	Nº EMPLEOS	1- Ninguno 2-Un empleo 3-Dos empleos 4-Más de 2 empleos	8-¿Cuántos empleos diferentes has tenido? <b>Subv. Desempl/empl - Nº de empleo</b>
V44	DESEM/EMPL/EDAD	1-Menos de 18 años 2- 18-24 años 3- 25-34 años 4- 35-44 años 5- Más de 44 años	9-¿Qué edad tenías cuando encontraste tu primer empleo? <b>Subv. Desempl/empl - edad</b>

VARIABLES	ETIQUETAS DE VARIABLES	ETIQUETAS DE LOS VALORES	Nº ITEM/CUESTIONARIO
V45	DESEMP/EMP/EDAD	1- Menos de 18 años 2- 18-24 años 3- 25-34 años 4- 35-44 años 5- Más de 44 años 6- No he tenido un segundo empleo	<b>10-</b> Si has tenido más de un empleo, ¿qué edad tenías cuando encontraste tu segundo empleo? <b>Subv. Desempl/empl - edad</b>
V46	DESEMP/MOTIV	1- Paro 2- Despido/terminación contrato 3- Jubilación 4- Voluntariamente	<b>11-</b> ¿A qué motivo se debe, de los que te presentamos, el que no estés trabajando fuera de casa? <b>Subv. Desempl/motivo</b>
V47	EMPLEAD/TIPO	1- Autónomo 2- Empleada por cuenta ajena en el sector público 3- Empleada por cuenta ajena en el sector privado	<b>14-</b> Si trabajas fuera de casa ¿qué tipo de empleo tienes de los que te presentamos? <b>Subv. Empleada/tipo</b>
V48	FAMILIAS PROF.	<b>FAMILIAS PROFESION</b> <b>1-Admon y oficinas</b> Administrativo, aux. administrativo, administrativo y comercial. <b>2-Comercio</b> Agente vendedor, vendedor en charcut., dependienta, promotora, pescadora, vendedora de cupones <b>3- Informac. y manifestaciones artísticas</b> Impartir clases de baile <b>4-Sanidad</b> geriatría, aux. enfermería. <b>5-Serv. a la comunidad y personas</b> empleada del hogar, limpieza en empresa, peluquero, guardería infantil, ordenanzas, cuidar niños, profesora part., operadora, albañil <b>6-Turismo y hostelería</b> comercial en un hotel, cocinero, camarera, propietaria de un bar. <b>7-Artesanía:</b> Modista, costurera.	<b>15-</b> Si trabajas fuera de casa, ¿qué tipo de empleo ejerces? <b>Subv. Empleada/tipo</b>

<b>V49</b>	<b>EMPLEA/TIEMP</b>	1-Menos de 1 año 2-De 1 a 2 años 3-Más de 2 años	<b>16- ¿Qué tiempo llevas en este empleo?</b> <b>Subv. Empleada/tiempo</b>
<b>V410</b>	<b>EMPLEA/CARAC</b>	1-Fijo 2-Indefinido 3-Temporal 4- por horas 5- en prácticas/ de formación 6-otro tipo de contrato:	<b>17- El tipo de contrato que tienes en tu trabajo es:</b> <b>Subv.Empleada/característ.</b>
<b>V411</b>	<b>EMPLEA/CARAC</b>	1-Jornada intensiva/8h.seguidas 2-Jornada partida(mañana y tarde) 3-Media jornada 4-Por turnos (mañana,tarde,noche) 5- Por horas 6- Otros tipos de jornada, di cuál:	<b>18-¿Qué jornada laboral tienes en tu trabajo?</b> <b>Subv. Empleada/característ.</b>
<b>V4</b>	<b>SITUACIÓN</b>	<b>LABORAL</b>	<b>ACTUAL</b>

VARIABLES	ETIQUETAS DE VARIABLES	ETIQUETAS DE LOS VALORES	N° ITEM/CUESTIONARIO
V51	NIVELES EDUCATIVOS	<p>1- No contesta  2- Le da igual  3- No aspira a un empleo mejor  4- Le gusta el que tiene</p> <p><b>NIVELES EDUCATIVOS</b></p> <p><b>5- Graduado en Educación Secundaria</b>  Policía, fuerzas armadas, limpiadora de la admon, celadora, conserje, dependienta.</p> <p><b>6- Bachiller</b></p> <p><b>7- Estudios medios univ.</b>  Bibliotecaria, graduado social, enfermería, trabajadora social.</p> <p><b>8- Estudios Superiores universitarios</b>  Agente judicial, abogada, informática.</p> <p><b>9- C. Form grado medio</b>  cocinera, camarera, peluquera, cuidar niños, cajera, auxiliar clínica, cuidar personas mayores, gestión administrativo, admon pública, hostelería, modista.</p> <p><b>10- C. Form grado super</b>  Secretaria, telefonista, puericultura.</p> <p><b>FAMILIAS PROFESION</b></p> <p><b>1- Servicios comunidad y personas</b>  limpiadora de la administración, bibliotecaria, graduado social, agente judicial, peluquería, moda, abogada, cuidar niños y ancianos, celadora, trabajador social, dependienta, conserje, puericultura.</p> <p><b>2- Turismo y hostelería</b>  cocinero, camarero</p> <p><b>3- Admon y oficinas</b> gestión administrativo, secretaria, administración pública.</p> <p><b>4- Sanidad</b></p> <p><b>5- Artesanía</b></p> <p><b>6- Telecomunicaciones</b>  informática</p> <p><b>7- Imagen y sonido:</b> fotógrafo</p>	<p><b>19- Si aspiras a un empleo mejor del que tienes, ¿a qué empleo desearías acceder?</b>  <b>Subv. Tipo de empleo</b></p>

V53	NIVELES EDUC/DESEM	<p>1- No contesta  2- No se plantea trabajar fuera de casa  3- Cualquier trabajo  <b>NIVEL DE ESTUDIOS</b>  <b>4-Graduado en E.Secundaria</b>  Cuidar niños y ancianos, asistente del hogar, soldado profesional, celadora, conserje, dependienta, camarera, limpiadora.  <b>5-Bachiller</b>  <b>6-Estudios medios universitarios</b> ATS, técnico laboratorio, enfermera, profesora, relaciones públicas, empresa-comercio, turismo(recepcionista hotel), perito agrícola, relaciones públicas, asistente social, guarda forestal, óptica y optometría.  <b>7-Estudios superiores universitarios</b>  traducción e interpretación, farmacia, escultora, profesora, filología, veterinaria, periodismo, informática, psicología, economista, médico, abogada, biología  <b>8-C.Form grado medio</b>  profesora de cerámica, jardinería, peluquería, esteticien, hostelería, cocinera, auxiliar administrativo, corte y confesión, dependienta., costurera, modista, conductora, auxiliar enfer  <b>9-C.Form grado superio</b>  operadora telefónica, secretaria, administración pública, azafata, diseño gráfico o interiores, joyería, fotógrafa, azafata, jardín de infancia, esteticien, bordadora, puericultura, geriatría, dietética nutrición, iluminación y sonorización, secretaría, restaurador de muebles, hostelería, diseñadora, sastrería, analista de sistema.</p>	<p><b>13-</b> Si te planteas trabajar fuera de casa, ¿a qué empleo desearías acceder? Descríbelo, por favor:</p>
V54	FAMILIAS PROFESIONAL	<p><b>FAM. PROFESIONALES</b>  <b>1-Admon. y oficinas</b>  empleada administrativo en general, telefonista,</p>	

ANEXO 4

		repcionista en general, técnico especialista, operador teléfono,técnico especialista admon y comercio, aux. Administrativo, secretaria.	
		<p><b>2-Comercio</b> dependiente comercio al por menor, cajero de comercio, agente de comercio, empresa-comercio, gestión administrativo.</p> <p><b>3-Docencia e investigación</b> profesora, filología, profesora de piano</p> <p><b>4-Información</b> periodista en general, fotógrafo</p> <p><b>5-Sanidad</b> Ayudante técnico sanitario médico, ats, enfermero, aux. enfermería, psicóloga, farmacia, geriatría.,puericultura</p> <p><b>6-Servicios a la comunidad y personas</b> cuidar niños y ancianos, asistente del hogar, abogado, jardín de infancia, peluquero-esteticén, celador, conserje, limpiadora, asistente social, relaciones públicas, limpiadora..</p> <p><b>7-Servicios a las empresas</b> mujeres de la limpieza, azafata</p> <p><b>8-Transporte y comunicación</b> conductor,</p> <p><b>9-Turismo y hostelería</b> camarero, hostelería, cocinero, recepcionista hotel, relaciones públicas, operadora de tlf.</p> <p><b>10-Artesanía</b> modista, profesora de cerámica, escultora, restaurador de muebles</p> <p><b>11-Agraria</b> jardinería, perito agrícola, guarda forestal, biología, veterinaria, auxiliar veterinaria</p> <p><b>12-Industrias químicas</b> auxiliar de laboratorio</p> <p><b>13-Fuerzas armadas</b> soldado profesional, profesional de óptica</p> <p><b>14-Seguros y finanzas</b> economista, informática, analista de sistemas</p> <p><b>15-Información y manifestaciones artísticas</b> periodista, fotógrafo, iluminación y sonorización</p>	

		<b>16-Industrias textiles</b> corte y confección, bordadora, diseñadora, sastrería. <b>17- No especifica</b> <b>18-No se plantea trabajar fuera de casa</b> <b>19-Cualquier trabajo</b>	
V55	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>22-De las siguientes tareas que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado? Me gustaría ejercer tareas...</b> <b>Subv. Funciones del puesto de trabajo</b>  <b>22a - Manuales y físicas</b>
V56	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>22b-Que requieran esfuerzo intelectual</b>
V57	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>23 - De las siguientes situaciones que te presentamos, ¿cuál te gustaría ejercer en el empleo deseado? Me gustaría ejercer un empleo...</b> <b>Subv. Funciones del puesto de trabajo</b>  <b>23a- Libertad para tomar decisiones y actuar</b>
V58	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>23b-Normas fijas para actuar</b>
V59	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>23c- Atender al público</b>
V510	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>23d- Hacer todos los días las mismas tareas</b>
V511	FUNCIONES	1- Sí, mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>23e- Tener iniciativa propia para realizar las tareas</b>
V512	TIPO/JORNADA	1-Jornada intensiva/ 8h.seguidas	<b>24-¿Qué tipo de Jornada laboral te gustaría que tuviera</b>

ANEXO 4

		<p>2-Jornada partida (mañana y tarde)                  3-Media jornada                  4- Sin horario fijo                  5- Por horas                  6-Otro tipo de jornada</p>	<p>el trabajo deseado?  <b>Subv. Tipo Jornada</b></p>
V513	TIPO/JORNADA	<p>1- Sí, mucho                  2- Bastante                  3- Más bien poco                  4- Muy poco o nada</p>	<p>25-¿Te gustaría trabajar en horario de día?  <b>Subv. Tipo Jornada</b></p>
V514	TIPO/JORNADA	<p>1- Sí, mucho                  2- Bastante                  3- Más bien poco                  4- Muy poco o nada</p>	<p>26 -¿Te gustaría trabajar en horario nocturno?  <b>Subv. Tipo Jornada</b></p>
V5	<b>AMBIENTE OCUPACIONAL</b>		
V61	ASPIRA/CATEG.	<p>1- Autónomo                  2- Mejor del que tiene  <b>CATEGORÍAS PROFES.</b>  <b>3-Directiva:</b> Directora, jefa, encargada, empresaria, jefe de empresa, directora de puericultura, directora administrativo.  <b>4-Técnico auxiliar:</b> técnico auxiliar de biblioteca, auxiliar de guardería, auxiliar clínica  <b>5-Técespecialista:</b> informática, psicóloga, asistente social, geriatría.  <b>6-Auxiliar adminis:</b> aux. Administrativo  <b>7-Jefe administrativo:</b> oficina de empresa  <b>8-Técnico sanitario:</b> Ats, enfermera, cirujano plástico.  <b>9-Agente comercial:</b> encargda de comercio, su propio jefe de dpto. Comercial  <b>10-Vendedor/dependta de comerc:</b> dependienta  <b>11-Gerente de hostelería:</b> encargada de hostelería  <b>12-Camarera,cocinera, cajera:</b> cajera, cocinera  <b>13-Personal docente:</b> profesora de EGB  <b>14-Personal peluquería:</b> encargada de peluquería, estetiación  <b>15-Trabajadora confecc:</b> diseñadora de ropa  <b>16-Trabajad servicio:</b></p>	<p>20- Si trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo mejor del que tienes ¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en ese emleo?Describela por favor.  <b>Subv. Aspira/categoría prof.</b></p>

		<p>auxiliar de servicio, celadora</p> <p><b>17-Servicio doméstico:</b> asistenta de domicilio, limpiadora</p> <p><b>18-Estoy satisfecha</b></p> <p><b>19- No contesta</b></p>	
V62	CATEGO/DESEM	<p>1- No contesta</p> <p>2-Cualquier categoría prof.</p> <p>3- Mi propia jefa</p> <p><b>CATEGORÍAS PROFES.</b></p> <p><b>4-Directiva:</b> cargo superior, jefa de dirección de una empresa, gerente, jefa de gabinete</p> <p><b>5-Técnico auxiliar:</b> técnico auxiliar de jardín de infancia, aux. veterinario,</p> <p><b>6-Técnico especialista:</b> economista, periodista, arqueóloga, periodismo, informática, relaciones públicas o turismo, detective privado, fotógrafa.</p> <p><b>7-Auxiliar administrativo:</b> administrativo, aux. admon, secretariado</p> <p><b>8-Jefe administrativo:</b> secretaria de una empresa, jefa.</p> <p><b>9-Técnico sanitario:</b> ATS, enfermera, técnico laboratorio</p> <p><b>10-Auxiliar clínica:</b> aux. Clínica, aux. enfermería</p> <p><b>11-Agente comercial:</b> encargada dependiente, empresaria.</p> <p><b>12-Vendedor/dependie de comercio:</b> empleada, jefe de ventas</p> <p><b>13-Gerente de hostelería:</b> encargada de restaurante</p> <p><b>14-Camarera, cocinera, cajera:</b> camarera</p> <p><b>15-Personal docente:</b> profesora de música, profesora, prof. hostelería, informática</p> <p><b>16-Fuerzas armadas:</b> cabo 1º</p> <p><b>17-Trabajadora agrícola y forestal:</b> capataz de jardinería, perito agrícola</p> <p><b>18-Trabajadora de confección:</b> oficiala de sastre, profesora de bordado, de flecos,</p>	<p><b>21-Si no trabajas fuera de casa y aspiras a un empleo ¿qué cargo profesional te gustaría desempeñar en el empleo deseado?</b></p>

ANEXO 4

		costurera, maestra de costura, talleres camisería. <b>19-Trabajador de servicios:</b> repcionista hotel, conductora, azafata, telefónica, niñera, conserje, cuidar personas mayores	
V63	DISPOSICIÓN	1- Muy dispuesta 2- Dispuesta 3- Poco dispuesta 4- Nada dispuesta	<b>12-</b> Si no trabajas fuera de casa, ¿estarías dispuesta a empezar a trabajar en estos momentos? <b>Subv. Disposición</b>
V64	DISPOSICIÓN	1- Muy dispuesta 2- Dispuesta 3- Poco dispuesta 4- Nada dispuesta	<b>27-</b> ¿Estarías dispuesta a aumentar tu formación para conseguir el puesto de trabajo que deseas? <b>Subv. Disposición</b>
V6	<b>ASPIRACIONES</b>		
V71	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28-</b> Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos acudir a distintos lugares. Señala el grado en que utilizas cada uno de los que aparece a continuación. <b>Acudo a...</b> <b>Subv. Información Ofertas</b> <b>28a-</b> Las oficinas del Inem:
V72	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28b-</b> Las agencias de empleos privadas:
V73	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28c-</b> Los sindicatos
V73'5	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28d-</b> Centros de inform.juvenil
V74	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28e-</b> Los centros cívicos
V75	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28f-</b> Las escuelas taller

V76	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28g</b> -Lasasociaciones de: mujeres,empresariales, profesionales,sindicales, socioculturales...
V77	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28h</b> - Al ayuntamiento
V78	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>28i</b> -A los/as amigos/as y/o familiares
V79	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>29</b> - Para buscar información sobre ofertas de empleo podemos consultar diversos documentos. Señala el grado en que utilizas cada uno. <b>Leo..</b> <b>Subv.Información Ofertas</b> <b>29a</b> - Los anuncios en prensa
V710	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>29b</b> -El Boletín Oficial del Estado (B.O.E.)
V711	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>29c</b> -El Boletín Oficial de la Junta de Andalucía (B.O.J.A.)
V712	INFORM/OFER	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>29d</b> -Las bolsas de trabajo que ofertan los organismos públicos
V713	INFORM/EXIG	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>30</b> - Para buscar empleo es necesario realizar algunas tareas. Señala cuánto sabes de cada una de las que te citamos a continuación. <b>Sé cómo ...</b> <b>Subv. Inform. exigencias del mercado de trabajo</b> <b>30a</b> -Elaborar un currículum vitae
V714	INFORM/EXIG	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	<b>30b</b> -Presentarme a una entrevista de selección
		1- Sí, Mucho	

ANEXO 4

V715	INFORM/EXIG	2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	30c- Visitar una empresa
V716	INFORM/EXIG	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	30d-Realizar una prueba de selección
V717	INFORM/EXIG	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	30e-Enviar una carta de presentación
V718	INFOR/EXIG	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	30f- Negociar un contrato de trabajo
V719	INFOR/EXIG	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	30g- Rellenar una solicitud de empleo
V720	CONOC/ESTRA	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	31-¿Conoces a dónde tienes que ir a buscar información sobre las profesiones? <b>Subv. Conoc. estrategias de inserción</b>
V721	CONOC/EVAL.	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	32-¿Sabes qué tipo de información buscar sobre las profesiones? <b>Subv. Conoc. evaluación de las ocupaciones</b>
V722	CONOC/FORM	1- Sí, Mucho 2- Bastante 3- Más bien poco 4- Muy poco o nada	33-¿Conoces los requisitos que piden para acceder al puesto de trabajo al que aspiras? <b>Subv. Conoc. formac. e información</b>
V723	POSIB/FORM	1- Sí, Mucha 2- Bastante 3- Más bien poca 4- Muy poca o nada	34-¿Tienes información sobre los estudios necesarios para acceder al empleo que quieres? <b>Subv. Posibilidades de formación e información de estudios</b>
V724	CONOC/AUTOE	1- Sí, Muchas 2- Bastantes 3- Pocas 4- Casi ninguna	35-¿Qué posibilidades crees que tienes de conseguir la formación que necesitas? <b>Subv. Conocim. autoestima ocupacional</b>
V725	CONOC/AUTOE	1-Sí, Muchas 2-Bastantes	36- ¿Qué posibilidades crees que tienes para

		3-Pocas 4-Casi Ninguna	encontrar el puesto de trabajo que deseas? <b>Subv. Conoc. autoestima</b>
V726	CONOC/AUTOE	1- Menos de un año 2- Un año 3- Dos años 4- Más de 2 años	37-¿Cuánto tiempo necesitarías para estar en condiciones de empezar a buscar un trabajo? <b>Subv. Conoc. autoestima ocupacional</b>
V7	NECESIDADES	ORIENTACIÓN	OCUPACIONAL
V8	DISTRITOS	1-Casco Antiguo 2-Macarena 3-Nervión 4-Este 5-Sur 6-Triana	

# ÁRBOL DE CATEGORIAS UTILIZADO PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS PARA ESTUDIAR LOS PERFILES DE EMPLEABILIDAD OFERTADOS POR LAS MUJERES

## PERFIL DE EMPLEABILIDAD QUE PRESENTAN LAS MUJERES

### 1 – SITUACIÓN FAMILIAR

- 1.1 – Edad
- 1.2 – Estado Civil
- 1.3 – N° de Hijos/as
- 1.4 – Edad a la que tuvo cada uno
- 1.5 – Edad de independencia
- 1.6 – Características personales
- 1.7 – Residencia habitual

### 2– FORMACIÓN

#### 2.1 – Formación Reglada

- 2.1.1 – Graduado en Educación Secundaria
- 2.1.2 – Bachiller
- 2.1.3 – Módulos profesionales (Grado Medio y Grado Superior)
- 2.1.4 – Estudios Universitarios Medios
- 2.1.5 – Estudios Universitarios Superiores

#### 2.2 – Formación no Reglada

- 2.2.1 – Cursos de Formación Ocupacional
- 2.2.2 – Cursos de idiomas
- 2.2.3 – Cursos de informática

### 3- EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

#### 3.1 – Actividad Económica

#### 3.2 – Nivel de Cualificación

#### 3.3– Tiempo de Experiencia Laboral Previa

**4– SITUACIÓN LABORAL ACTUAL**

**4.1 – Desempleadas**

**4.2 - Empleada**

**5– AMBIENTE OCUPACIONAL**

**6 – ASPIRACIONES**

**7 – NECESIDADES FRENTE AL EMPLEO**

**7.1 – Ofertas de Empleo**

**8 – CARACTERÍSTICAS FEMENINAS**

**8.1 – Modelo de mujer**

**8.2 – Modelo de mujer deseada**

**8.3 – Modelo de mujer que la transmitieran**

**8.4 – Situaciones de discriminación**

## **ÁRBOL DE CATEGORIAS UTILIZADO PARA EL ANÁLISIS CUALITATIVO DE LAS ENTREVISTAS REALIZADAS PARA ESTUDIAR LOS PERFILES FEMENINOS DE EMPLEABILIDAD DEMANDADOS POR LAS EMPRESAS**

### **PERFIL DE EMPLEABILIDAD QUE DEMANDAN LOS SECTORES EMPRESARIALES**

**SECTORES:** Comercio, Hostelería, Sanidad, Servicios a la Comunidad y personales, Administrativo y Artesanía.

#### **1 - TIPO DE EMPRESA**

- 1.1 – Actividad de la empresa
- 1.2 – N° de empleos que da su empresa
- 1.3 – N° de mujeres

#### **2 – EXPERIENCIA LABORAL PREVIA**

- 2.1 – Formación requerida
- 2.2 – Experiencia laboral
  - 2.2.1 – Tiempo de experiencia previa
  - 2.2.2 – Tiempo de inactividad
  - 2.2.3 – Duración de la demanda
  - 2.2.4 – Motivo de abandono de su empleo
  - 2.2.5 – Reincorporación en el mercado de trabajo

#### **3 – CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO**

- 3.1 – Requisitos para la contratación y exigencias
  - 3.1.1 – Edad
  - 3.1.2 – Nivel de cualificación
  - 3.1.3 – Categoría profesional
  - 3.1.4 – Disponibilidad de tiempo
  - 3.1.5 – Jornada laboral

#### **3.2 - Motivación**

#### **4 – CARACTERÍSTICAS PERSONALES**

- 4.1 – Características familiares
- 4.2 – Habilidades físicas, sociales para desempeñar la actividad
- 4.3 – Procedencia geográfica