



 Delegación de Políticas  
de Igualdad y Juventud  
Diputación de Cádiz

plan estratégico  
**para la**  
**igualdad**  
de oportunidades entre  
mujeres y hombres 

**Investigación realizada por:**

**Fundación Universidad Empresa de la provincia de Cádiz**

## ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	3
II. OBJETIVOS.....	3
III. METODOLOGÍA.....	4
IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS .....	5
1. OFERTA.....	5
1.1. Características generales .....	6
1.2. Características específicas por zonas .....	8
1.2.1. Edad .....	8
1.2.2. Estado civil .....	9
1.2.3. Hijas/os a su cargo .....	9
1.2.4. Formación.....	10
1.2.5. Sectores de actividad .....	11
2. DEMANDA DE TRABAJO.....	13
2.1. Características generales .....	13
2.2. Características específicas por zonas .....	15
2.2.1. Características sociodemográficas.....	15
2.2.1.1. Grupos de edad .....	15
2.2.1.2. Nivel formativo .....	16
2.2.1.3. Estado civil .....	18
2.2.1.4. Obligaciones familiares de la mujer ocupada .....	19
2.2.1.5. Nivel de renta .....	20
2.2.2. Características laborales .....	20
2.2.2.1. Características de la empresa: pública o privada y tamaño .....	20
2.2.2.2. Características laborales de las trabajadoras .....	22
2.3. Análisis sectorial .....	28
2.4. Análisis Ocupacional .....	33
2.5. Condiciones de trabajo .....	37
2.5.1. Tipo de contrato.....	37
2.5.1.1. Tipo de contrato por edades .....	40
2.5.1.2. Tipo de contratación femenina por nivel de estudios.....	41
2.5.1.3. Tipo de contratación femenina por sectores.....	42
2.5.1.4. Tipo de contratación femenina según tamaño y tipo de empresa .....	43
2.5.2. Duración del contrato .....	44
2.5.2.1. Duración de la jornada y edad .....	48
2.5.2.2. Duración de la jornada y nivel de estudios .....	49
2.5.2.3. Duración de la jornada y sector de actividad .....	49
2.5.2.4. Duración de la jornada y tipo de contrato .....	50
2.5.2.5. Duración de la jornada y obligaciones familiares.....	51
2.5.2.6. Duración del contrato según tamaño y tipo de empresa .....	52
2.5.3. Nivel salarial .....	54
2.5.3.1. Nivel salarial por edades.....	55
2.5.3.2. Nivel salarial y de estudios.....	56
2.5.3.3. Nivel salarial y sectores .....	57
2.5.3.4. Nivel salarial y categoría profesional .....	59
2.5.3.5. Nivel salarial y estabilidad en la empresa.....	60
2.5.3.6. Nivel salarial según tamaño y tipo de empresa .....	61
2.5.3.7. Nivel salarial y duración de la jornada contratada .....	63
3. EL DESEMPLEO.....	64
3.1. Características generales .....	64
3.2. Características específicas por zonas .....	66
3.2.1. Análisis socioeconómico de la tasa de desempleo .....	66
3.2.1.1. Tasa de desempleo por edades.....	66
3.2.1.2. Tasa de desempleo y nivel formativo.....	67
3.2.1.3. Tasa de desempleo por estado civil.....	68
3.2.1.4. Tasa de desempleo e hijas/os a su cargo.....	68
3.2.1.5. Tasa de desempleo y nivel de renta .....	69
3.2.1.6. Tasa de desempleo por sector de actividad .....	70
3.2.1.7. Tasa de desempleo por categorías ocupacionales.....	72
3.2.2. Características laborales de la población desempleada .....	72
3.2.2.1. Años desempleados.....	72
3.2.2.2. Tiempo trabajado vida laboral.....	73
3.2.2.3. Tiempo trabajado en el empleo anterior .....	74
V. CONCLUSIONES .....	76
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	80

## **I. INTRODUCCIÓN**

En los últimos años la situación de la mujer en la economía y en la sociedad ha experimentado notables cambios. Su participación más activa en las mismas ha llevado a un nuevo diseño de sociedad donde su papel es cada vez más notable. Dentro de estos cambios, uno de los de mayor repercusión en la historia reciente ha sido su incorporación masiva al mercado de trabajo, que ha traído consigo una importante alteración de roles con nuevos diseños de estructuras familiares y relaciones sociales en las sociedades desarrolladas. Sin embargo, ello no ha impedido desterrar todavía una serie de tradiciones que aún mantienen ciertos estereotipos que condicionan a la mujer. Las cifras relativas al mercado de trabajo reflejan este fenómeno y muestran una situación de desventaja que es reflejo de los obstáculos y dificultades que aún en nuestros días la mujer ha de superar. Es por ello que surge la necesidad de profundizar en el conocimiento de esta realidad.

El mercado de trabajo puede tener ciertas similitudes en el contexto nacional, pero a su vez existen, por otro lado, una serie de divergencias que vienen marcadas por el entorno más cercano. La situación económica de nuestra provincia presenta grandes diferencias con otras del territorio español, lo cual sin lugar a dudas va a condicionar la situación del mercado de trabajo en general y de la mujer en el mismo en particular. Es necesario, por tanto, estudiar de cerca este fenómeno, de tal forma que podamos obtener un conocimiento lo más aproximado posible de nuestra realidad laboral, y ello lo vamos a conseguir estudiando las características propias del mercado de trabajo en la provincia de Cádiz.

Pero además somos conscientes de que en la provincia existen grandes diferencias entre dos grandes zonas como son la rural y la urbana. El mundo rural en general ha visto crecer la economía sumergida ante la falta de trabajo en la Agricultura beneficiándose de una mano de obra que en ocasiones no puede plantear grandes exigencias laborales. Ante esta situación la mujer ha sido una de las más perjudicadas. Es por ello que resulta conveniente que en nuestro estudio hagamos un planteamiento que refleje de forma paralela ambas situaciones, para poder detectar las diferencias que entre ellas puedan surgir.

## **II. OBJETIVOS**

Dada la importancia que reviste el conocimiento del mercado de trabajo en sí, y en especial para la mujer en la provincia, consideramos de gran importancia conocer y describir dicho mercado desde una perspectiva de género. El presentar una perspectiva de género nos permite definir la participación de hombres y mujeres en el trabajo para comprender las características específicas de ambos, sus semejanzas y sus diferencias. Para ello, en este informe nos hemos marcado tres grandes objetivos:

- Conocer las características del mercado de trabajo de la provincia y más concretamente la situación de la mujer en él, presentando un análisis comparativo con la situación de los hombres.
- Elaborar una batería de indicadores laborales básicos que nos permitan estudiar dicha situación.

- Analizar la situación particular del mercado de trabajo distinguiendo entre las dos zonas en las que hemos dividido la provincia como son la zona rural y la zona urbana, dadas las diferencias que entre ellas existen.

De esta forma, se pretende profundizar en el conocimiento del mercado de trabajo desde una perspectiva de género que facilite la igualdad de oportunidades en el mismo en el entorno social y empresarial de nuestra provincia, atendiendo a esa división que se realiza dentro de la misma entre zonas urbanas y rurales, cuya realidad laboral y social es diferente.

### **III. METODOLOGÍA**

Para la realización de este informe nos hemos basado fundamentalmente en un trabajo de campo consistente en la realización de 830 encuestas, y al que se hace referencia en la metodología general del estudio. Asimismo hemos recurrido a datos facilitados por otras fuentes, especialmente a los ofrecidos por el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de Estadística de Andalucía. A partir de la encuesta, hemos analizado el mercado de trabajo partiendo de la doble vertiente que todo mercado tiene como es la oferta y la demanda.

Todo nuestro trabajo está dirigido, como ya hemos dicho, a un conocimiento más a fondo de la mujer en el mercado de trabajo, sin embargo para lograr nuestro objetivo de manera satisfactoria es necesario llevar a cabo una comparación de esta realidad con la de los hombres. Por otro lado, se ha considerado conveniente separar dos realidades, diferentes, pero a su vez unidas, como es la situación del mundo rural y urbano. Más concretamente podemos decir que hemos visto necesario conocer el mercado de trabajo y la situación de la mujer en ambos entornos. Ello nos ha llevado a mantener durante todo el informe una separación entre zona rural y zona urbana.

Entrando ya en el estudio por zonas de la mujer en el mercado de trabajo, hemos comenzado por la descripción de la oferta de trabajo que desde el punto de vista económico está compuesta por la población activa, es decir, toda persona que estando en edad de trabajar, o bien está trabajando o bien aunque no trabaje, está buscando activamente empleo. Con ello se pueden conocer las características que la población ofrece al mercado de trabajo. Esta oferta, dadas las características de nuestra encuesta y a la población a la que ha ido dirigida, estaría formada por las 830 personas entrevistadas. Para esta selección, analizaremos sus características más destacables, para lo cual emplearemos, cuando sea posible, la tasa de actividad o bien, cuando no lo sea, la concentración de dicha población entre las diversas características señaladas. Estudiaremos, por un lado, la tasa de actividad de la provincia y de las zonas en la que la hemos dividido, haciendo una comparativa entre éstas y otros territorios como Andalucía, España y la Unión Europea; por otro lado, veremos cómo se distribuye esta población activa atendiendo a una serie de características sociodemográficas así como por ramas de actividad.

Seguidamente, pasaremos a analizar la demanda de trabajo, eje de nuestro informe, para lo cual nos centraremos en la población ocupada, es decir, en aquella parte de la población activa que en la actualidad tiene un empleo, dado que ello nos permite estudiar las características que el

mercado de trabajo demanda a la población. De nuevo, se realizará una comparativa de la tasa de empleo de la provincia y las dos zonas que hemos distinguido con el resto de los territorios, tal y como se ha llevado a cabo con la población activa, sin embargo a continuación pasaremos a realizar un estudio más detenido de las características de la población ocupada. Concretamente, al análisis sociodemográfico de la misma, se añadirá un estudio de lo que hemos denominado características laborales, y que se va a centrar tanto en las características de la empresa donde la persona trabaja como en su propia situación laboral actual y pasada. A continuación pasaremos a realizar un análisis sectorial para ver la participación de la mujer en los distintos sectores productivos, lo que constituye su dimensión horizontal. Para ello se emplearán tres índices: índice de distribución, de concentración y de segregación. Estos mismos índices se aplicarán al estudio de la dimensión vertical o análisis ocupacional para estudiar la presencia de la mujer en las distintas categorías profesionales con el objeto de conocer los procesos de segregación de género. El siguiente aspecto a estudiar son las condiciones de trabajo, para lo cual emplearemos tres características: el tipo de contrato, indefinido o temporal, la duración de la jornada, para ver si es a tiempo completo o tiempo parcial, y finalmente el nivel salarial. Estos aspectos comentados se relacionarán con otras características tanto de la persona como de la empresa, para ver si existe una relación entre ellas.

Continuaremos el informe con una breve descripción del desempleo femenino y su comparativa con el masculino en la provincia. Para ello seguiremos el mismo esquema empleado en el estudio de la población activa.

Como antes decíamos y volvemos a reiterar, el centrarnos en la población ocupada nos lleva a tratar de manera más somera otras cuestiones no menos importantes. Ello, sin embargo puede ser el objetivo de otros informes.

Finalmente, los aspectos más importantes deducidos de este estudio serán plasmados en el apartado de conclusiones, tras el que añadiremos una bibliografía de referencia.

## **IV. ANÁLISIS DE LOS DATOS**

### **1. OFERTA**

Por oferta de trabajo vamos a entender, tal y como se hace desde el punto de vista económico, a todas aquellas personas que estando en edad de trabajar están buscando activamente un empleo o ya lo poseen, es decir, lo que se conoce como población activa, dado que permite conocer las características que la población ofrece al mercado de trabajo.

Dado que la muestra seleccionada está formada por personas consideradas como población activa, podemos considerar sus características como las propias de la población activa de la provincia. Sin embargo, la inexistencia de datos desagregados a nivel municipal, atendiendo a los criterios que nos resultan necesarios, no nos hace posible calcular para nuestra muestra la tasa de actividad, que utilizaremos sólo a nivel provincial<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> La tasa de actividad se calcula como el cociente entre población activa y población en edad de trabajar. Es la de la población en edad de trabajar de la que no disponemos de los datos que necesitamos a nivel municipal.

Para un análisis algo más detallado recurriremos a describir la composición de lo que hemos considerado como población activa. Cabe reiterar que dadas las características del análisis, hemos estimado más oportuno centrarnos en la población ocupada, que va a constituir el eje central de nuestro estudio, por lo que la descripción y análisis de la población activa y parada se hará de manera más genérica. No obstante, ello no va a impedir que queden expuestos los principales y más notables aspectos de las mismas.

### 1.1. Características generales

Vamos a comenzar presentando un análisis provincial y su comparativa con Andalucía, España y la Unión Europea, diferenciando en esta última entre la UE antes y después de la incorporación de los nuevos estados. Así, podemos ver cómo en la tabla 1.1 aparecen resumidos estos datos, de los que se desprende la menor tasa de actividad en nuestro país con respecto a la UE y en especial para nuestra provincia. Podemos comprobar que las diferencias vienen motivadas, en parte, por la menor tasa de actividad de la mujer y, en especial, la mujer gaditana respecto a la de la UE. Así, la diferencia en la tasa de actividad masculina entre la UE (de los 25 países) y Cádiz es de 9,8 puntos, diferencias además muy similares a las que mantiene la tasa de actividad masculina de Andalucía o España con la UE. En el caso de la mujer estas diferencias son considerablemente superiores, especialmente entre la provincia y la UE (15 países) donde alcanza los 22,2 puntos.

Esto nos lleva a decir que la incorporación de la mujer de la provincia de Cádiz al mercado de trabajo es considerablemente inferior a la de la UE, estando también por debajo de la de la mujer española e incluso andaluza. Concretamente, podemos decir que de todas las mujeres en edad de trabajar de la provincia<sup>2</sup>, sólo el 41% busca activamente o posee un empleo.

**Tabla 1.1. Tasa de actividad por zonas y sexos**

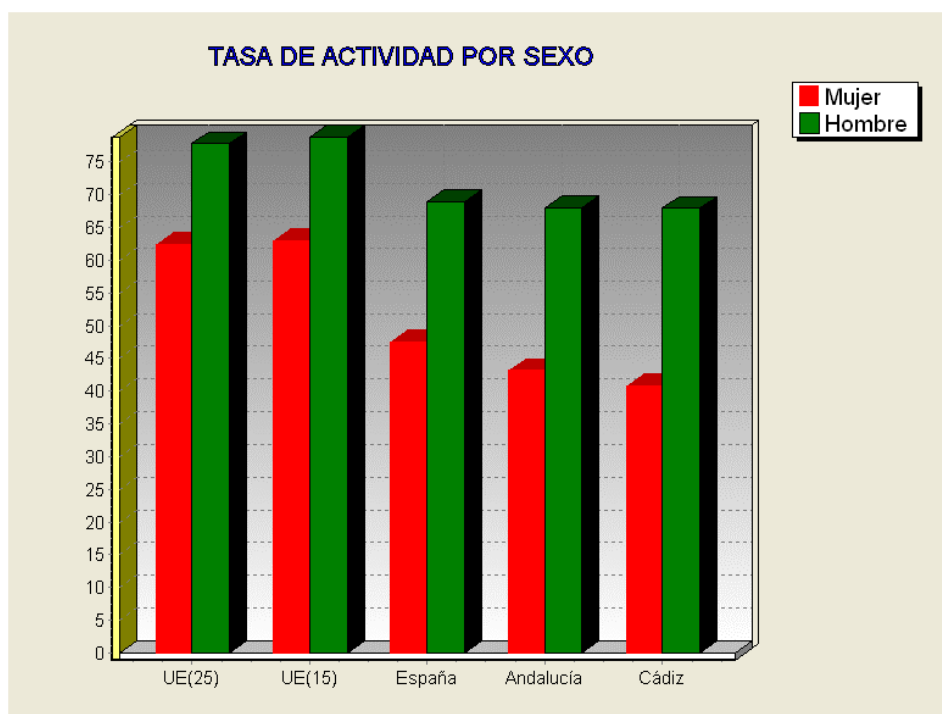
Zona	Mujer	Hombre	Total
UE (25 países)	62,5	77,8	70,2
UE (15 países)	63,2	78,9	71,0
España	47,5	69,0	58,0
Andalucía	43,2	68,2	55,4
Cádiz	41,0	68,0	54,0

Nota: los datos para la UE son los anuales de 2005, mientras que para el resto de niveles son para el primer trimestre de 2006.

Fuentes: Eurostat e INE.

### Gráfico 1.1. Tasa de actividad por zonas y sexos

<sup>2</sup> Entendiéndose como tal a aquellas cuya edad está comprendida entre los 16 y 65 años.



Fuentes: Eurostat e INE

Las diferencias que venimos comentando se ven con más claridad en la tabla 1.2 en la que se comprueba cómo si tomamos como base los datos de UE (25 países), la tasa de actividad de la mujer en la provincia es el 65,6% de la misma tasa en la UE (25 países), mientras que en el caso masculino es del 87,4%. Existe, por tanto, una diferencia notable en ambas situaciones pero en la mujer es aún mayor.

**Tabla 1.2. Tasa de actividad por zonas y sexos. Números índice (Base UE 25 países)**

Zona	Mujer	Hombre	Total
UE (25 países)	100,0	100,0	100,0
UE (15 países)	101,1	101,4	101,1
España	76,0	88,7	82,6
Andalucía	69,1	87,7	78,9
Cádiz	65,6	87,4	76,9

Fuentes: elaboración propia con datos de Eurostat e INE.

Si procedemos a desagregar por zonas rurales y urbanas (tabla 1.3), observamos una mayor tasa de actividad en general en los municipios rurales. Cuando diferenciamos entre la tasa de actividad masculina y femenina, podemos contemplar cómo la primera está muy por encima de la segunda, algo que ya nos ha demostrado la tabla anterior.

**Tabla 1.3. Tasa de actividad por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Tasa de actividad
Rural	Mujer	46,7
	Hombre	77,9
	Total	62,8
Urbana	Mujer	42,1
	Hombre	72,0
	Total	57,2

Fuente: elaboración propia con datos del IEA. Datos para 2001.

## 1.2. Características específicas por zonas

Para este apartado vamos a considerar, como ya hemos comentado con anterioridad, a la población activa de nuestra muestra, que en definitiva es el conjunto de personas entrevistadas. Además en el estudio de las características utilizaremos el índice de concentración que nos permite ver para cada sexo cómo se reparte la población activa entre los distintos grupos que hemos establecido en cada característica. Seguidamente, por tanto, pasamos a describir los rasgos más destacables de la población activa de la provincia y sus diferencias entre sexos y zonas.

### 1.2.1. Edad

Como se puede comprobar en la tabla 1.4, más de la tercera parte de la población activa en la provincia, para cada sexo, se concentra en el estrato de edad comprendido entre 24 a 35 años, y en torno a la cuarta parte lo hace en el de 36 a 45 años. Por zonas aparecen importantes diferencias, pues podemos ver cómo en las zonas rurales la concentración de población activa entre 16 a 23 años es considerablemente superior a la de las zonas urbanas, y en especial para la mujer (casi el 30% frente al 17,6% en zonas urbanas). Además, las diferencias con los hombres en este estrato de edad son considerablemente superiores a las existentes en municipios urbanos. En el siguiente estrato de edad desciende la concentración de mujeres en zonas rurales, mientras que en las urbanas se produce un considerable aumento. Sin embargo, la explicación de este fenómeno la vamos a desarrollar con más detenimiento cuando estudiemos en el apartado siguiente a la población ocupada.

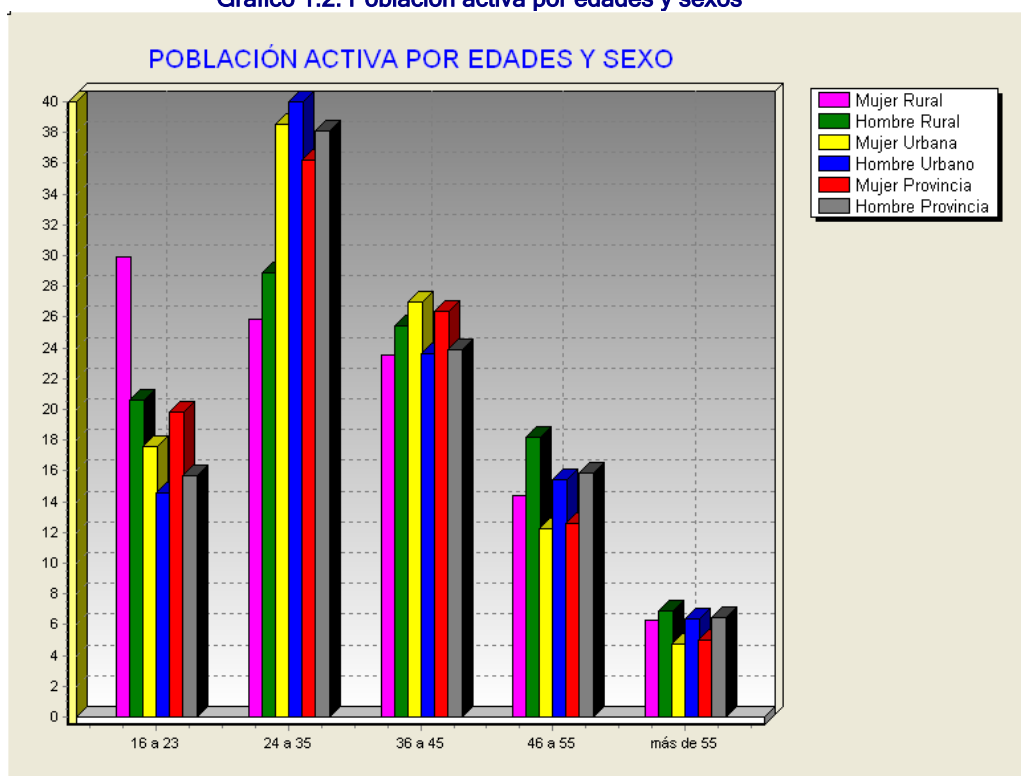
**Tabla 1.4. Población activa por edades y sexos**

Zona	Sexo	16 a 23	24 a 35	36 a 45	46 a 55	Mayor 55	Total
Rural	Mujer	29,9	25,9	23,5	14,4	6,3	100,0
	Hombre	20,6	28,9	25,4	18,2	6,9	100,0
	Total	25,3	27,4	24,4	16,2	6,6	100,0
Urbana	Mujer	17,6	38,5	27,0	12,2	4,7	100,0
	Hombre	14,6	40,0	23,6	15,4	6,4	100,0
	Total	16,1	39,3	25,3	13,8	5,6	100,0
Provincia	Mujer	19,8	36,2	26,4	12,6	5,0	100,0
	Hombre	15,7	38,1	23,9	15,9	6,5	100,0
	Total	17,7	37,1	25,1	14,2	5,7	100,0

Fuente: elaboración propia.



Gráfico 1.2. Población activa por edades y sexos



Fuente: elaboración propia.

### 1.2.2. Estado civil

El estado civil queda reflejado en la tabla 1.5 en la que podemos destacar la existencia de menos mujeres solteras en la zona rural que en la urbana. En esta última el porcentaje de solteras supera al de hombres, no sucediendo así en los municipios rurales. Si tenemos en cuenta que, según INE<sup>3</sup>, a nivel nacional estos porcentajes están en torno al 36% para la mujer y 37% para los hombres podemos decir<sup>4</sup> que en la provincia la proporción de personas solteras dentro de la población activa supera a las registradas a nivel nacional.

Tabla 1.5. Estado civil de la población activa por zonas y sexos

Zona	Sexo	Solteras/os	No solteras/os	Total
Rural	Mujer	42,3	57,7	100,0
	Hombre	44,7	55,3	100,0
	Total	43,5	56,5	100,0
Urbana	Mujer	47,5	52,5	100,0
	Hombre	44,3	55,7	100,0
	Total	45,9	54,1	100,0
Provincia	Mujer	46,6	53,4	100,0
	Hombre	44,4	55,6	100,0
	Total	45,5	54,5	100,0

Fuente: elaboración propia.

### 1.2.3. Hijas/os a su cargo

El hecho de tener hijas/os puede ser un condicionante importante a la hora de desarrollar una actividad laboral, y en especial nos referimos al caso de la mujer. Es por ello que resulta importante

<sup>3</sup> Instituto Nacional de estadística. Datos para el primer trimestre de 2006.

<sup>4</sup> Con las salvedades que lleva el comparar datos de distintas fuentes.

analizar esta circunstancia, para lo cual vamos a emplear la tabla 1.6, en la que podemos descubrir, en primer lugar, las diferencias existentes entre ambas zonas, dado que en los municipios rurales el porcentaje de población activa en general y de mujeres dentro de la misma en particular sin descendencia es considerablemente inferior a la de los registrados en los municipios urbanos.

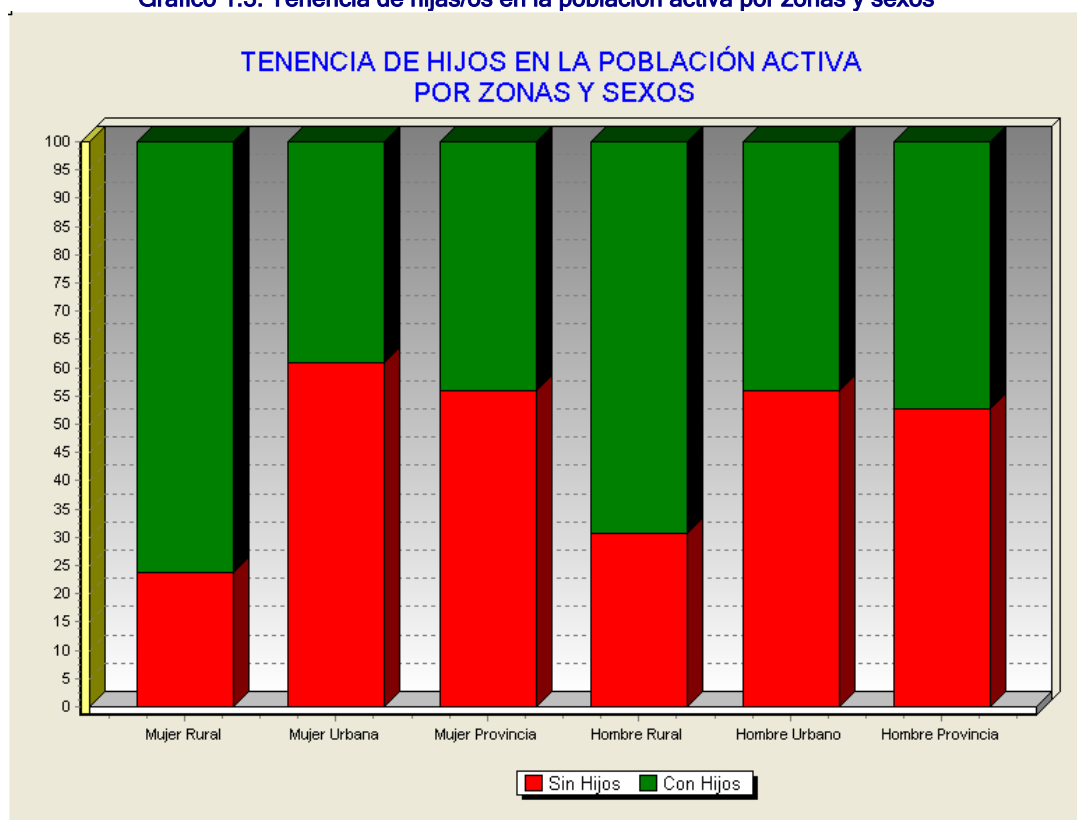
En la zona rural además aparece una menor concentración de mujeres sin hijas/os que de hombres, mientras que en la zona urbana sucede lo contrario. Ello entre otras cosas, va a responder a los patrones sociales imperantes en cada territorio, siguiendo la zona rural un esquema más tradicional.

**Tabla 1.6. Tenencia de hijas/os en la población activa por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Sin hijas/os	Con hijas/os	Total
Rural	Mujer	23,8	76,2	100,0
	Hombre	30,6	69,4	100,0
	Total	27,1	72,9	100,0
Urbana	Mujer	60,8	39,2	100,0
	Hombre	55,9	44,1	100,0
	Total	58,3	41,7	100,0
Provincia	Mujer	56,0	44,0	100,0
	Hombre	52,8	47,2	100,0
	Total	54,4	45,6	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 1.3. Tenencia de hijas/os en la población activa por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

#### 1.2.4. Formación

La formación de la población activa es un aspecto de gran interés puesto que es un rasgo determinante de la calidad de la oferta de trabajo. Si bien no es el único factor que incide en la calidad, es evidente que una población activa con un nivel formativo elevado puede estar más capacitada para atender las necesidades que se demandan por parte de las empresas.

Según se desprende de la tabla 1.7 podemos ver que la población activa de la zona urbana tiene una mayor formación que la de las zonas rurales. Por sexos, la mujer en ambas zonas tiene por lo general más formación, dado que es menor su concentración en el nivel formativo que abarca hasta el graduado escolar que en el caso del hombre. Para las que alcanzan formación universitaria en la zona rural es ligeramente superior la concentración en este estrato que la de los hombres, si bien en los municipios urbanos sucede lo contrario, pero con mayores diferencias. Esta situación también se da a nivel nacional, dado que según el INE, también en nuestro país la concentración de mujeres que forman parte de la población activa en los niveles formativos superiores está por encima de la del hombre.

**Tabla 1.7. Formación de la población activa por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Hasta Graduado escolar	ESO, FP, BUP, Bachillerato	Universitarias/os	Otros	Total
Rural	Mujer	39,2	50,9	9,9	0,0	100,0
	Hombre	43,4	45,9	10,7	0,0	100,0
	Total	41,3	48,5	10,3	0,0	100,0
Urbana	Mujer	21,7	51,6	26,0	0,7	100,0
	Hombre	31,5	45,5	22,2	0,7	100,0
	Total	26,6	48,6	24,1	0,7	100,0
Provincia	Mujer	24,8	51,5	23,1	0,6	100,0
	Hombre	33,6	45,6	20,2	0,6	100,0
	Total	29,2	48,5	21,7	0,6	100,0

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, y a grosso modo, podemos decir que la formación de la población activa femenina en la provincia está por encima de la masculina.

#### 1.2.5. Sectores de actividad

Para terminar el estudio de la población activa vamos a analizar los sectores de actividad a los que pertenecen. Para ello vamos a emplear como variable el sector donde con más frecuencia ha trabajado la persona, pues consideramos que nos puede servir de aproximación a la cuestión.

La población activa femenina presenta, como podemos ver en la tabla 1.8, un elevadísimo grado de concentración en el Sector Servicios y especialmente en la zona urbana. Si bien un rasgo propio de nuestra configuración productiva es la terciarización de la actividad económica, evidenciamos grandes divergencias por sexos, alcanzando en la zona rural una diferencia de 37,4 puntos y de 35,1 puntos en la zona urbana. La participación por tanto de la mujer en los otros sectores es muy reducida, especialmente en la Construcción. No obstante, queremos también resaltar su escasa presencia en la Industria y en especial en la zona urbana, frente a la concentración masculina en el mismo. Esta excesiva concentración en el Sector Servicios va a determinar la

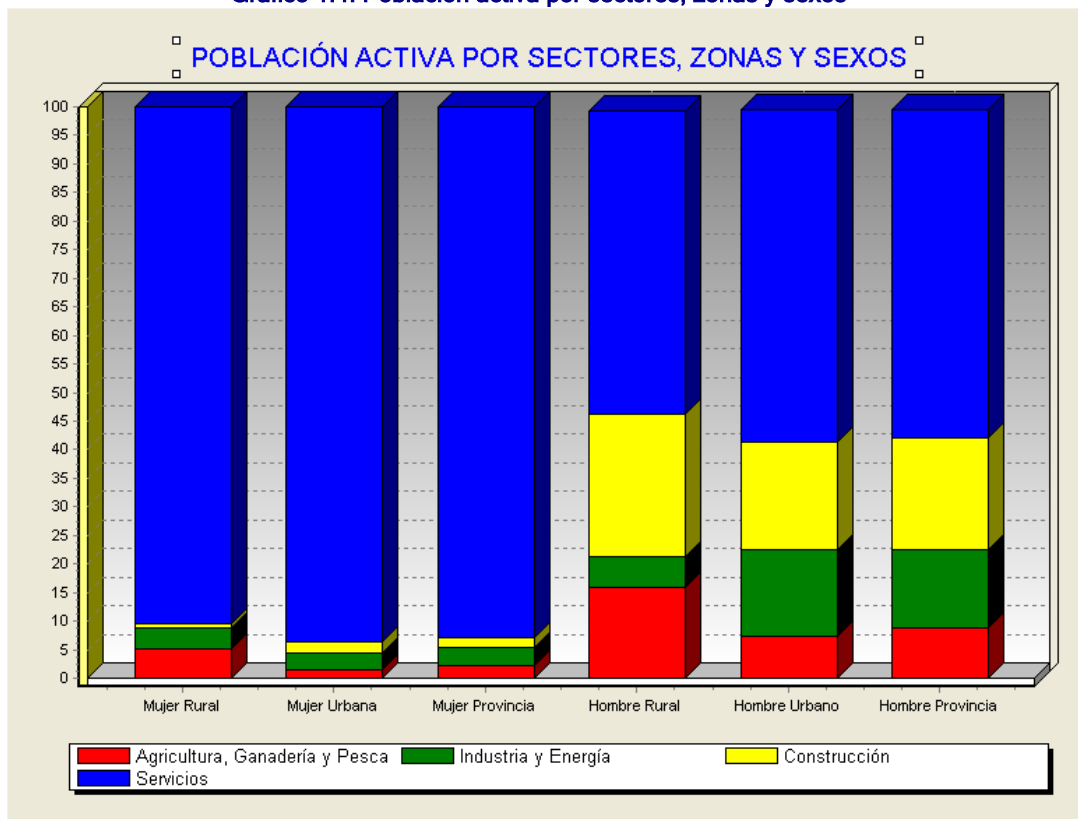
elevada feminización del sector, aspecto que será analizado en apartados siguientes.

**Tabla 1.8. Población activa por sectores, zonas y sexos**

Zona	Sexo	Agricultura, Ganadería y Pesca	Industria y Energía	Construcción	Servicios	Total
Rural	Mujer	5,1	3,7	0,8	90,4	100,0
	Hombre	16,0	5,2	25,1	53,0	100,0
	Total	10,7	4,5	13,2	71,3	100,0
Urbana	Mujer	1,5	3,0	1,9	93,5	100,0
	Hombre	7,4	15,2	18,6	58,4	100,0
	Total	4,5	9,2	10,3	75,8	100,0
Provincia	Mujer	2,1	3,2	1,7	93,0	100,0
	Hombre	8,9	13,5	19,7	57,4	100,0
	Total	5,6	8,4	10,8	75,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 1.4. Población activa por sectores, zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

De esta forma podemos concluir afirmando que la incorporación de la mujer de la provincia al mercado de trabajo es menor que en el caso de Andalucía, España o la UE. Sin embargo, llama la atención el mayor grado de actividad que hemos deducido en la zona rural de la provincia respecto a la zona urbana.

La población activa femenina es más joven que la masculina, siendo además mayor la concentración en el grupo de menor edad para la mujer rural. Además la población activa femenina en la zona rural es más joven que en la zona urbana. En la zona rural, por su parte, existen menos solteras y sin descendencia dentro de la población activa que en la zona urbana. Respecto a su formación, supera a la del hombre en ambas zonas, siendo a su vez superior la de la mujer en la zona urbana en relación con la de la zona rural. Finalmente, podemos afirmar que el Sector Servicios concentra un elevadísimo grado de población activa femenina, que se hace más destacado en la

zona urbana. Esto hace que su presencia en los demás sea en algunos casos como la Construcción, insignificante.

## 2. DEMANDA DE TRABAJO

Cuando hablamos de demanda de trabajo, nos queremos referir a los empleos que en realidad se crean y a las características personales y profesionales que el mercado de trabajo demanda a la población. Por ello, el mejor reflejo de estos rasgos está en la población ocupada, es decir, en aquella parte de la población que en la actualidad está realizando una actividad laboral en el mercado de trabajo.

En este apartado, eje de nuestro estudio, vamos a seguir el mismo esquema que en el anterior. Por un lado haremos un análisis comparativo de las tasas de empleo entre la provincia y el resto de las zonas, para a continuación describir la concentración de la población ocupada atendiendo a una serie de características haciéndose una división entre zona urbana y rural.

### 2.1. Características generales

Como ya hemos comentado, la primera aproximación que vamos a hacer es un análisis general estudiando esta demanda en la provincia y comparándola tanto con la UE como con España y Andalucía. Para ello vamos a emplear la tasa de empleo<sup>5</sup> que analiza la proporción o porcentaje de la población en edad de trabajar que se encuentra ocupada.

**Tabla 2.1. Tasa de empleo por zonas y sexos**

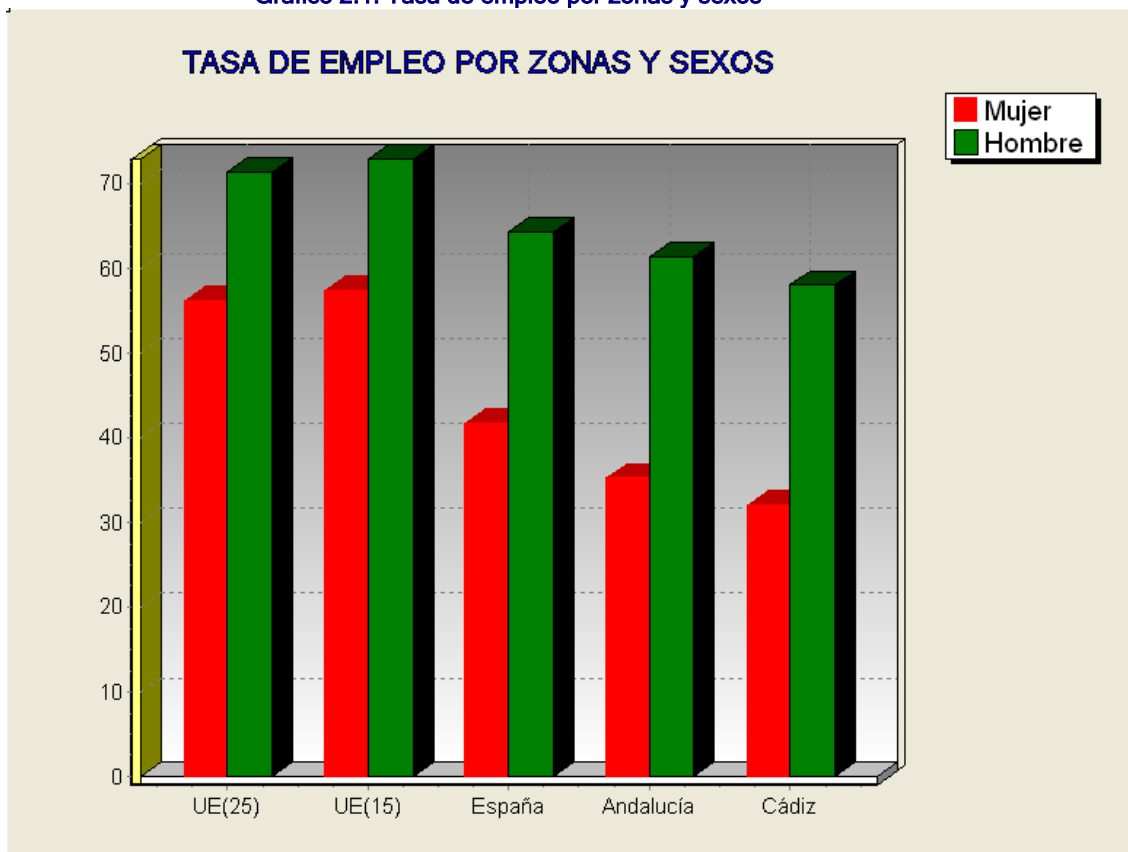
Zona	Mujer	Hombre	Total
UE (25 países)	56,3	71,3	63,8
UE (15 países)	57,4	72,9	65,2
España	41,7	64,2	52,7
Andalucía	35,2	61,4	48,1
Cádiz	32,0	58,0	45,0

Nota: los datos para la UE son los anuales de 2005, mientras que para el resto de niveles son para el primer trimestre de 2006.

Fuentes: Eurostat e INE.

<sup>5</sup> Hay que diferenciar entre la variable que nosotros vamos a emplear en este apartado, es decir, la tasa de empleo y la tasa de ocupación. Si bien la primera se calcula como cociente entre población ocupada y población en edad de trabajar, la segunda es un cociente entre la población ocupada y la población activa.

Gráfico 2.1. Tasa de empleo por zonas y sexos



Fuentes: Eurostat e INE.

Tabla 2.2. Tasa de empleo por zonas y sexos. Números índice (Base UE 25 países)

Zona	Mujer	Hombre	Total
UE (25 países)	100,0	100,0	100,0
UE (15 países)	102,0	102,2	102,2
España	74,1	90,0	82,6
Andalucía	62,5	86,1	75,4
Cádiz	56,8	81,3	70,5

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat e INE.

Tal y como se desprende de la tabla 2.1 y se ve mejor en la tabla 2.2, existen notables diferencias en el nivel de empleo de nuestra provincia y Andalucía con el resto de las zonas, especialmente con la UE. Pero esas diferencias se acentúan más cuando se desagrega la tasa de empleo por sexos, y concretamente cuando se estudia para el caso de la mujer en la provincia, donde la tasa de empleo es del 32% frente al 56-57% en el caso europeo. Por tanto, podemos afirmar que la integración de la mujer al mercado de trabajo y más concretamente a una actividad laboral (empleo) es considerablemente reducida en nuestra provincia y también en nuestra comunidad autónoma (35,2%). Para el caso español, esas diferencias son menores, aunque importantes también.

De esta manera y como punto de partida, nos encontramos en la provincia con una reducida tasa de empleo que supone sólo el 56,8% del valor de la misma en la Europa de los 25. Si procedemos a desagregar por zonas rurales y urbanas (tabla 2.3), tal y como en la metodología general se especifica, observamos que no surgen grandes diferencias cuando no distinguimos por sexos, entre los municipios rurales y urbanos. Sin embargo, cuando diferenciamos entre la tasa de empleo femenina y masculina, podemos contemplar cómo la primera es inferior en las zonas rurales,

mientras que la segunda es menor en las zonas urbanas. Ello lleva a que las diferencias entre la tasa de empleo masculina y femenina sea superior en los municipios rurales, lo que nos pone de manifiesto la situación de mayor desventaja en el mercado de trabajo que padece la mujer en el mundo rural.

**Tabla 2.3. Tasa de empleo por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Tasa de empleo
Rural	Mujer	23,9
	Hombre	57,5
	Total	41,2
Urbana	Mujer	26,7
	Hombre	55,3
	Total	41,1

Fuente: elaboración propia con datos del IEA. Datos para 2001.

## 2.2. Características específicas por zonas

Seguidamente pasamos a analizar algunos de los rasgos de la población ocupada en la provincia que pueden condicionar su situación. Estos aspectos se analizarán mediante las siguientes características que agruparemos en dos bloques:

- a) características sociodemográficas;
- b) características laborales.

En el primero pasaremos a estudiar los aspectos relacionados con la edad, nivel formativo, estado civil, obligaciones familiares o nivel de renta. En el segundo analizaremos las características de la empresa donde la persona trabaja, así como otros aspectos propios de su vida laboral. Asimismo, de nuevo emplearemos en este apartado como herramienta de estudio el índice de concentración, ya definido con anterioridad.

### 2.2.1. Características sociodemográficas

#### 2.2.1.1. Grupos de edad

A la hora de analizar el mercado de trabajo y más concretamente como hacemos aquí, la población ocupada, resulta interesante conocer su concentración por edades. De esta manera se obtiene la tabla 2.4.

**Tabla 2.4. Población ocupada por edades, zonas y sexos**

Zona	Sexo	16 a 23	24 a 35	36 a 45	46 a 55	Mayor 55	NS/NC	Total
Rural	Mujer	29,4	27,8	22,0	15,9	4,9	0,0	100,0
	Hombre	18,9	30,2	24,4	19,8	6,7	0,0	100,0
	Total	23,9	29,1	23,2	17,9	5,8	0,0	100,0
Urbana	Mujer	13,6	43,9	27,1	11,2	4,2	0,0	100,0
	Hombre	12,0	42,2	22,2	16,4	6,7	0,4	100,0
	Total	12,8	43,1	24,6	13,9	5,5	0,2	100,0
Provincia	Mujer	16,3	41,1	26,2	12,0	4,3	0,0	100,0
	Hombre	13,2	40,1	22,6	17,0	6,7	0,4	100,0
Total	Total	14,7	40,6	24,4	14,6	5,5	0,2	100,0

Fuente: elaboración propia.

De la tabla 2.4 podemos deducir que la concentración de la población ocupada en la zona rural tiene una importante diferencia con la de la zona urbana en el estrato de edad más joven, de forma que en el caso de la mujer aún se acentúa más. El estrato de edad comprendido entre 16 y 23 años supone el 23,9% de la población rural ocupada y el 12,8% de la población urbana que tiene un empleo, lo cual ya evidencia una población ocupada más joven en la zona rural. Sin embargo, si nos centramos en las mujeres, nos encontramos que el 29,4% de las ocupadas en la zona rural se encuentra en este estrato de edad, mientras que en los hombres es considerablemente inferior (18,9%). De otro lado, en las zonas urbanas estas diferencias, aunque existen, no son muy grandes.

Con frecuencia cuando se analiza este aspecto, podemos encontrar cómo el hecho de que una persona incremente su formación y por tanto su periodo de estudios retrasa su incorporación al mercado de trabajo. Siguiendo esta premisa que seguidamente se intentará comprobar, podemos adelantar que la presencia de un grupo muy importante de personas y especialmente mujeres en este estrato de edad en la zona rural<sup>6</sup> puede mantener relación con una incorporación al trabajo con un menor nivel formativo.

Cuando pasamos a un grupo de edad comprendido entre los 24 y 35 años, vemos que la tendencia se invierte, al igual que observamos para la población activa, siendo ahora mayor la presencia de personas ocupadas con esta edad en la zona urbana que en la rural. Por otro lado, comprobamos que en la zona rural es menor incluso el porcentaje de mujeres que trabaja (27,8%) en comparación con las menores de 24 años (29,4%), mientras que en el caso del hombre experimenta un importante crecimiento, pasando del 18,9% en el estado de edad anterior al 30,2% en éste que analizamos ahora. Este estrato edad es, en las zonas menos desarrolladas y tradicionales, donde la mujer comienza a tener obligaciones familiares (matrimonio, hijas/os, etc.), mientras que en las más desarrolladas es cuando se incorpora al mercado de trabajo tras su formación. Puede ser ésta la causa de estas diferencias, si bien a lo largo de nuestro estudio este aspecto será contrastado.

Entre los 36 y 45 años no se detectan diferencias significativas, y a partir de los 46 años y hasta los 55 podemos comprobar cómo porcentualmente es mayor la presencia de personas ocupadas, tanto hombres como mujeres, en la zona rural que en la zona urbana. Tampoco existen apenas diferencias por zonas para los mayores de 55 años.

En conclusión y con respecto a la edad, podemos afirmar que en general para la provincia hay un importante grupo de población ocupada joven que se hace especialmente destacable para la mujer rural, que puede tener su origen, como ya hemos dicho, tanto en su formación como en los roles tradicionales que la mujer rural asume. Otra explicación la encontramos en una incorporación reciente, en los últimos años al mercado de trabajo, donde la presencia de jóvenes va a ser, por tanto, más importante.

#### **2.2.1.2. Nivel formativo**

Para poder, entre otras cosas, seguir abundando en las anteriores afirmaciones pasamos seguidamente a estudiar el nivel formativo de la población ocupada y que queda sintetizado en la tabla 2.5.

---

<sup>6</sup> Téngase en cuenta que estos valores para el total de la nación están en torno al 10% y 11% para hombres y mujeres, respectivamente.

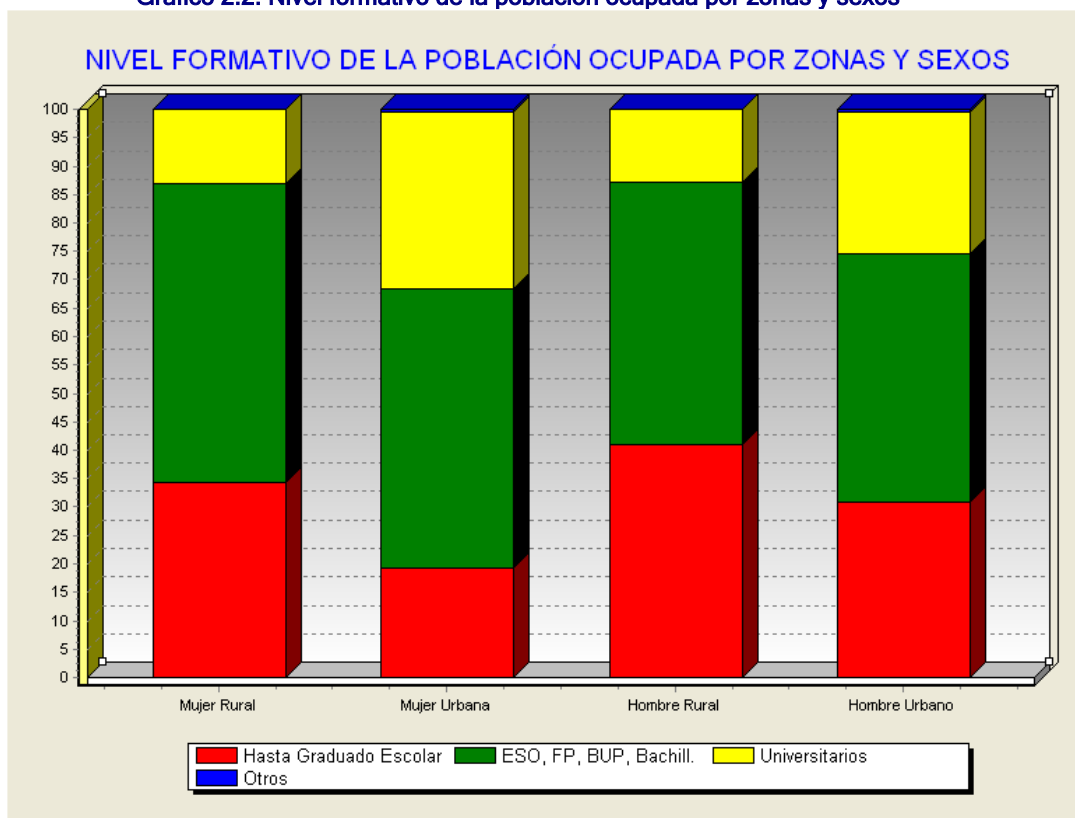


**Tabla 2.5. Nivel formativo de la población ocupada por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Hasta Graduado escolar	FP, ESO y BUP y Bachillerato	Universitarias/os	Otros	Total
Rural	Mujer	34,2	52,6	13,2	0,0	100,0
	Hombre	40,9	46,2	12,9	0,0	100,0
	Total	37,7	49,3	13,0	0,0	100,0
Urbana	Mujer	19,2	49,1	31,3	0,4	100,0
	Hombre	30,8	43,8	25,0	0,4	100,0
	Total	25,1	46,4	28,1	0,4	100,0
Provincia	Mujer	21,8	49,6	28,2	0,4	100,0
	Hombre	32,6	44,2	22,8	0,4	100,0
	Total	27,3	46,9	25,4	0,4	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.2. Nivel formativo de la población ocupada por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

En primer lugar, podemos comprobar cómo el nivel formativo en general de la población ocupada es menor en la zona rural que en la urbana. Por sexos y para toda la provincia podemos destacar que la mujer presenta un mayor nivel formativo al haber menos población femenina que sólo alcance el graduado escolar y sin embargo existir más tituladas universitarias que titulados.

Entrando ya en el desglose por zonas podemos decir que en la zona rural las diferencias en el nivel formativo por sexos no son tan grandes como en la zona urbana, si bien en general podemos hablar de una mejor formación de la mujer al existir un porcentaje mayor de mujeres con estudios por encima del nivel de graduado escolar (FP, BUP, Bachillerato y Universitarias/os). En la zona urbana existen importantes diferencias, sobre todo en el grupo de menor formación (más de de 10 puntos) donde la presencia de hombres es más destacada, mientras que en el caso de la mujer parece que continúa su formación al menos hasta el siguiente nivel formativo (FP, BUP, ESO y Bachillerato). También aparecen más mujeres con estudios universitarios. Por consiguiente podemos decir que la

mujer ocupada en la zona urbana presenta un nivel formativo significativamente superior.

Estos resultados nos permiten por un lado comprobar cómo el hecho de que la mujer se incorpore más joven al trabajo no encuentra su causa en su menor formación, tal y como en un principio se pensaba, de forma que habrá que encontrar los motivos en otros factores sociológicos que a continuación estudiaremos.

Sin embargo, si bien la formación no explica las diferencias en la edad de la población laboral por sexos y concretamente en el grupo de edades menores de 24 años, sí la explica cuando diferenciamos únicamente por zonas, puesto que el menor nivel formativo de las personas ocupadas en la zona rural respecto a la urbana puede determinar su incorporación más temprana al mercado de trabajo. El porcentaje tan elevado de mujeres ocupadas menores de 24 años en la zona rural, en relación con otros grupos de edades, puede ser debido evidentemente al menor peso de otros grupos, y en especial al comprendido entre 24 a 35 años. En este estrato de edad pueden encontrarse mujeres que abandonan la actividad laboral por dedicarse a, como antes decíamos, obligaciones familiares. En este sentido no disponemos de datos que nos permitan ver la evolución a lo largo de su ciclo de vida de las mujeres que trabajan, pero en este estudio iremos tomando otras variables que nos sirvan como aproximación, como es la que pasamos a analizar a continuación.

### 2.2.1.3. Estado civil

En este caso vamos a analizar el estado civil de la población ocupada, centrándonos posteriormente en los grupos de edades más jóvenes, para ver si ello nos vierte luz sobre el asunto.

**Tabla 2.6. Estado civil de la población ocupada por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Casado/a	Viviendo pareja/pareja de hecho	Separado/a - divorciado/a	Soltero/a	Viudo/a	Total
Rural	Mujer	46,2	4,4	6,8	41,6	0,9	100,0
	Hombre	49,8	7,6	0,9	41,7	0,0	100,0
	Total	48,0	6,1	3,8	41,7	0,4	100,0
Urbana	Mujer	37,4	6,5	6,1	47,2	2,8	100,0
	Hombre	48,0	6,2	4,0	41,8	0,0	100,0
	Total	42,8	6,4	5,0	44,4	1,4	100,0
Provincia	Mujer	38,9	6,2	6,2	46,2	2,5	100,0
	Hombre	48,3	6,5	3,5	41,8	0,0	100,0
	Provincial Total	43,7	6,3	4,8	43,9	1,2	100,0

Fuente: elaboración propia.

Hay una cuestión que resalta en este sentido, y es el mayor porcentaje de mujeres solteras dentro de la población ocupada en la zona urbana, y en consecuencia la menor proporción de casadas. En la zona rural no existe esa diferencia. Pero como acabamos de decir, para profundizar en esta cuestión interesa analizar este aspecto en función de la edad. Y en este caso nos vamos a centrar en los dos grupos más destacados como son los de solteros/as y casados/as.

**Tabla 2.7. Estado civil de la población ocupada por edades, zonas y sexos**

Zona	Estado civil	Sexo	16 a 23	24 a 35	a	46 a 55	Mayor 55	NS/NC	Total
Rural	Soltera/o	Mujer	64,3	28,1	5,5	0,0	2,1	0,0	100,0
		Hombre	43,7	42,6	11,5	2,2	0,0	0,0	100,0
		Total	53,6	35,6	8,6	1,1	1,1	0,0	100,0
	Casada/o	Mujer	2,1	27,0	36,5	26,7	7,7	0,0	100,0
		Hombre	0,0	17,1	32,8	36,5	13,6	0,0	100,0
		Total	1,0	21,7	34,5	31,9	10,9	0,0	100,0
Urbana	Soltera/o	Mujer	26,7	53,5	17,8	1,0	1,0	0,0	100,0
		Hombre	26,6	58,5	9,6	5,3	0,0	0,0	100,0
		Total	26,7	55,9	13,8	3,1	0,5	0,0	100,0
	Casada/o	Mujer	0,0	32,5	42,5	21,3	3,8	0,0	100,0
		Hombre	0,9	28,7	29,6	26,9	13,0	0,9	100,0
		Total	0,5	30,3	35,1	24,5	9,0	0,5	100,0

Fuente: elaboración propia.

De la tabla 2.7 se deducen importantes diferencias en la composición de los grupos de personas solteras y casadas por zonas. Concretamente en la zona rural la población soltera que trabaja se concentra más de la mitad (53,6%) en el grupo de edad de hasta 23 años. En el caso de la mujer, esa concentración es del 64,3% lo que viene a confirmar las premisas expuestas con anterioridad que afirmaban que la existencia de una población laboral femenina en la zona rural concentrada en el grupo de edad más joven respondía a que en ese estrato de edad es cuando menos obligaciones familiares tienen. Al pasar al grupo de edad siguiente la tendencia se invierte. Evidentemente, en general en este grupo de edad se dan más matrimonios, pero mientras en la zona urbana apenas existen diferencias por sexos, en la zona rural se mantienen las diferencias, descendiendo drásticamente la proporción de mujeres solteras, mientras que en el caso de los hombres el descenso es muy pequeño, en torno a un punto. Además hay que decir que mientras que en la zona urbana la mayor parte de la población soltera se concentra en esta edad, para el caso de la zona rural se da, como acabamos de comprobar, para el grupo de edad más joven.

En conclusión, y con respecto al estado civil podemos decir que una parte importante de la población ocupada está casada o vive en pareja. Además cuando nos concentramos en grupos de edades destacamos el caso de la mujer rural ocupada soltera, que mayoritariamente no supera los 23 años, coincidiendo este aspecto con la importante presencia de mujeres ocupadas en la zona rural en este grupo de edad.

#### 2.2.1.4. Obligaciones familiares de la mujer ocupada<sup>7</sup>

Con frecuencia se comprueba, y numerosos estudios así lo demuestran, que las obligaciones familiares suponen a menudo un obstáculo para la incorporación y posterior promoción de la mujer en su trabajo. Es por ello que ahora vamos a analizar algunos aspectos relacionados con este tema. Concretamente nos vamos a centrar en la carga familiar de los hijos y las hijas (tabla 2.8).

**Tabla 2.8. Número de hijas/os de la población ocupada por zonas y sexos**

Zona	Sexo	0	1	2	Más de 3	Total
Rural	Mujer	25,9	25,6	32,0	16,5	100,0
	Hombre	25,0	22,3	40,6	12,1	100,0

<sup>7</sup> En este aspecto que resulta especialmente interesante, no vamos a incidir más, puesto que en otro de los informes se analiza de manera exclusiva esta cuestión.

	<b>Total</b>	25,4	23,9	36,5	14,2	100,0
<b>Urbana</b>	<b>Mujer</b>	59,5	14,4	19,5	6,6	100,0
	<b>Hombre</b>	52,5	19,8	17,8	9,9	100,0
	<b>Total</b>	55,9	17,1	18,6	8,3	100,0
<b>Provincia</b>	<b>Mujer</b>	55,3	15,8	21,1	7,8	100,0
	<b>Hombre</b>	48,9	20,1	20,8	8,3	100,0
	<b>Total</b>	52,0	18,0	20,9	7,6	100,0

Fuente: elaboración propia.

Aquí de nuevo a parecen importantes diferencias, que se hacen más notables por zonas que por sexos. En general la población ocupada urbana presenta más casos sin descendencia que la rural. Concretamente, la mujer de la zona urbana que se encuentra ocupada, casi en un 60% no tiene hijos/as, mientras que en la zona rural es aproximadamente el 26%.

### 2.2.1.5. Nivel de renta

Finalmente, para terminar este apartado, vamos a analizar el nivel de renta de la población ocupada, y que aparece detallado en la tabla 2.9.

**Tabla 2.9. Nivel de renta de la población ocupada por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Ninguno	Hasta 900	De 900 a 1.200	De 1.200 a 1.800	De 1.800 a 2.400	De 2.400 a 4000	Más de 4.000	Total
<b>Rural</b>	<b>Mujer</b>	1,4	0,0	18,2	38,7	29,8	10,5	1,4	100,0
	<b>Hombre</b>	0,0	1,6	17,7	28,7	34,4	16,3	1,4	100,0
	<b>Total</b>	0,7	0,7	18,0	34,0	31,9	13,2	1,4	100,0
<b>Urbana</b>	<b>Mujer</b>	0,0	3,9	8,7	25,2	27,6	22,8	11,8	100,0
	<b>Hombre</b>	0,8	1,7	7,6	27,1	30,5	22,0	10,2	100,0
	<b>Total</b>	0,4	2,9	8,2	26,1	29,0	22,4	11,0	100,0
<b>Provincia</b>	<b>Mujer</b>	0,3	3,2	10,5	27,8	28,0	20,5	9,8	100,0
	<b>Hombre</b>	0,7	1,7	9,5	27,4	31,2	21,0	8,6	100,0
	<b>Total</b>	0,5	2,5	10,0	27,6	29,5	20,7	9,2	100,0

Fuente: elaboración propia.

La población ocupada en la provincia se concentra en su mayoría en los niveles de renta comprendidos entre los 1.800 a 2.400 euros (29,5%) y 1.200 a 1.800 euros (27,6%), si bien la población urbana alcanza unos niveles de renta mayores. En la zona rural la renta familiar de la mujer es inferior a la del hombre, mientras que en la zona urbana esas diferencias son mucho menos destacables.

## 2.2.2. Características laborales

### 2.2.2.1. Características de la empresa: pública o privada y tamaño

Las características de la empresa donde trabaja una persona son sin duda determinantes de sus condiciones de trabajo. Es por ello que pasamos a analizar seguidamente esta cuestión. Para ello vamos a centrarnos en dos aspectos. El primero será si la empresa es de propiedad pública o privada. Esto con frecuencia marca diferencias en las características de los empleos, y normalmente en la empresa pública se suelen detectar condiciones más favorables de trabajo que en la privada especialmente para la mujer, lo que se intentará corroborar posteriormente en este estudio. El segundo aspecto es el tamaño de la empresa, que también es un rasgo que puede determinar importantes diferencias.

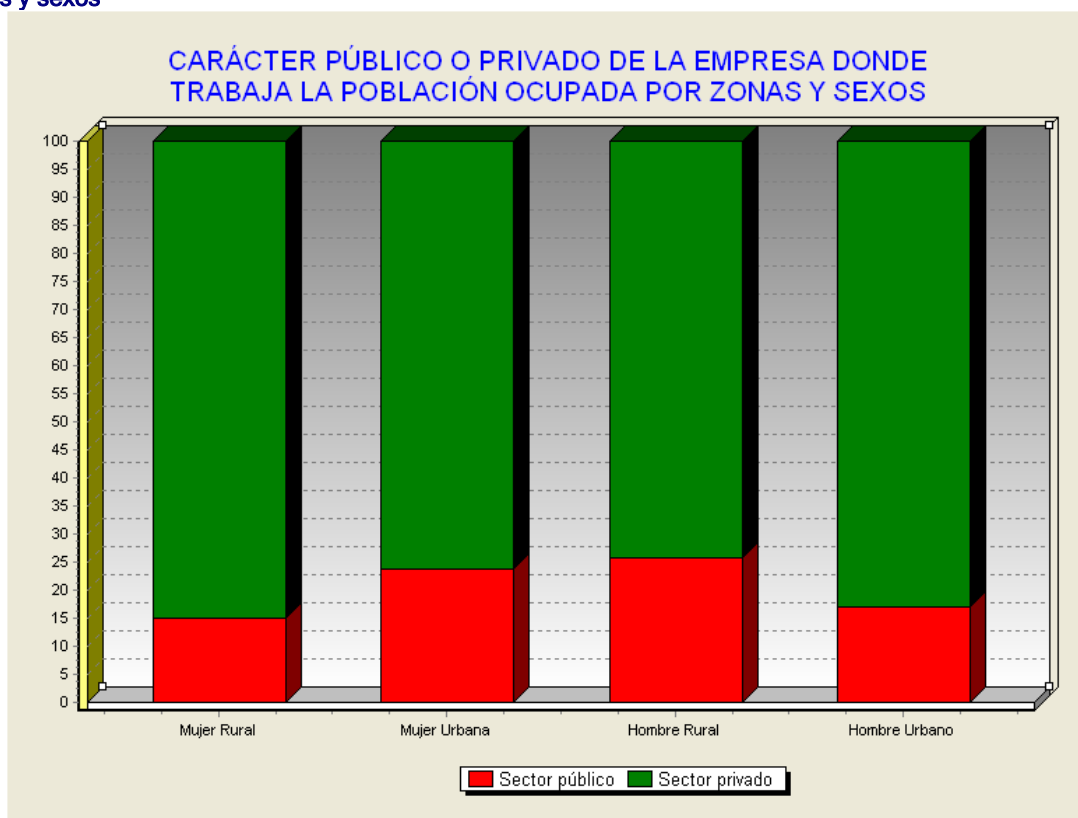
Comenzando con el carácter público o privado de la empresa, la tabla 2.10 nos describe la situación.

**Tabla 2.10. Carácter público o privado de la empresa donde trabaja la población ocupada por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Sector público	Sector privado
Rural	Mujer	15,0	85,0
	Hombre	25,8	74,2
	Total	20,6	79,4
Urbana	Mujer	23,8	76,2
	Hombre	16,9	83,1
	Total	20,3	79,7
Cádiz	Mujer	22,3	77,7
	Hombre	18,5	81,5
	Total	20,3	79,7
Andalucía	Mujer	21,0	79,0
	Hombre	14,4	85,6
	Total	16,9	83,1
España	Mujer	18,9	81,1
	Hombre	12,0	88,0
	Total	14,8	85,2

Fuente: elaboración propia e INE.

**Gráfico 2.3. Carácter público o privado de la empresa donde trabaja la población ocupada de la provincia por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia e INE.

En primer lugar, podemos ver cómo en la provincia hay una mayor proporción de población ocupada en el sector público (20,3%) que en los otros territorios y sobre todo en relación con el resto del país. Ello se debe a la configuración empresarial de la provincia donde la empresa pública tradicionalmente ha supuesto una parte importante del tejido empresarial, y sobre todo, dado el volumen de estas empresas en relación con las privadas (de menor tamaño) han absorbido una parte

importante del empleo.

Como podemos comprobar además, para la población femenina aparece una mayor proporción de ocupada en dicho sector que para la masculina, que se generaliza en todos los territorios, salvo en la zona rural, y cuya posible causa justificativa analizaremos con posterioridad. En la zona urbana podemos comprobar cómo casi la cuarta parte (23,8%) de la población ocupada femenina realiza su trabajo en una empresa pública, frente al 16,9% en el caso de los hombres.

En cuanto al segundo aspecto a estudiar, el tamaño de la empresa, la tabla 2.11 nos resume esta información.

**Tabla 2.11. Población ocupada por tamaño de empresa por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Hasta 5	6 a 10 trab.	11 a 50 trab.	51 a 100 trab.	101 a 250 trab.	Más de 250 trab.	NS/NC	Total
Rural	Mujer	45,7	11,5	15,4	8,9	3,0	12,6	3,0	100,0
	Hombre	33,2	14,9	13,6	10,3	5,3	15,0	7,7	100,0
	Total	39,0	13,3	14,5	9,7	4,2	13,9	5,5	100,0
Urbano	Mujer	37,6	9,9	14,4	7,7	6,1	21,0	3,3	100,0
	Hombre	25,8	10,5	15,8	12,1	4,2	27,4	4,2	100,0
	Total	31,5	10,2	15,1	10,0	5,1	24,3	3,8	100,0
Provincia	Mujer	39,1	10,2	14,6	8,0	5,5	19,4	3,3	100,0
	Hombre	27,3	11,4	15,4	11,8	4,4	24,9	4,9	100,0
	Total	33,0	10,8	15,0	9,9	4,9	22,3	4,1	100,0

Fuente: elaboración propia.

Nota: el tamaño de la empresa viene dado por el número de trabajadores/as.

Se puede observar en la tabla 2.11 que la tercera parte (33%) de la población ocupada trabaja en empresas de hasta 5 trabajadores/as, alcanzando el 39,1% en el caso de la mujer. Si ampliamos sólo un poco la dimensión y consideramos a empresas de hasta 10 trabajadores/as, comprobamos que el 57,2% de las mujeres ocupadas en la zona rural está en este tipo de empresas, mientras que en el caso de la zona urbana supone un porcentaje también considerable (47,5%). De esta manera podemos afirmar que, por regla general, la mujer gaditana se encuentra trabajando en empresas de menor dimensión, y en especial, en las más reducidas (hasta 5 trabajadores/as). También comprobamos cómo en el ámbito rural este fenómeno se intensifica para toda la población ocupada, tanto hombres como mujeres, lo cual en cierta medida responde a la mayor presencia de este tipo de empresas en la zona, y que además queda también reflejado en su reducida participación en empresas de más de 250 trabajadores/as.

Si se tiene en cuenta que, por lo general, las pequeñas empresas y más concretamente las microempresas suelen presentar una mayor debilidad que las grandes, esa mayor presencia de la mujer en este tipo de empresa refleja una situación laboral más desfavorable para la misma.

### 2.2.2.2. Características laborales de las trabajadoras

#### *Situación laboral actual*

Un primer aspecto a estudiar desde este punto de vista es su situación laboral actual. Para ello pasamos a comentar la tabla 2.12.

**Tabla 2.12. Situación laboral de la población ocupada por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Asalar. sector público	Asalar. sector privado	Empres. con asalar.	Empres. sin asalar.	Prof. independ.	Miembro cooperativa	Trabajador /a en empresa familiar sin remunerac.
Rural	M	15,0	68,0	0,8	3,6	6,1	0,0	6,5
	H	25,8	57,6	3,3	1,8	9,7	0,0	1,7
	Total	20,6	62,6	2,1	2,6	8,0	0,0	4,0
Urbana	M	23,8	60,3	3,3	2,3	8,4	0,0	1,9
	H	16,9	60,4	4,4	4,9	8,9	2,7	1,8
	Total	20,3	60,4	3,9	3,6	8,7	1,4	1,8
Provincia	M	22,3	61,6	2,8	2,5	8,0	0,0	2,7
	H	18,5	59,9	4,2	4,3	9,0	2,2	1,8
	Total	20,3	60,8	3,6	3,5	8,5	1,1	2,2

Fuente: elaboración propia.

Nota: "Asalar.": asalariados/as; "Empres.": empresarios/as; "Prof. Independ.": profesional independiente.

La población ocupada en la provincia es fundamentalmente asalariada y sobre todo del sector privado (60,8%). En la zona urbana no existen diferencias por sexos en el sector privado, cosa que sí sucede en la zona rural donde la mujer ocupada en un 68% de los casos es asalariada en el mismo frente al 57,6 % en los hombres.

Por otro lado, en la población asalariada del sector público en la zona urbana la presencia de mujeres es superior a la de hombres, aspecto al que acabamos de referirnos. Este fenómeno suele suceder en general, pues con frecuencia la mujer encuentra menos obstáculos para ser contratada y trabajar en una empresa pública que privada. Sin embargo en la zona rural no sucede así. Ello puede encontrar su explicación en la escasa presencia de empresas públicas en dicha zona, de forma que trabajar en este tipo de empresas conlleva desplazamientos de localidad a los que la mujer rural esté menos predispuesta que los hombres.

Otro grupo que requiere nuestra atención, no tanto por su peso en el total de personas ocupadas, sino por la importancia que reviste en sí la actividad, es el del empresariado. Podemos ver que en general es una actividad con menor presencia femenina. Por zonas, en la rural, de la población ocupada masculina hay un porcentaje mayor de empresarios/as con asalariados/as (3,3%) que en el caso de la mujer (0,8%). Sin embargo cuando lo que se analiza a los empresarios/as sin asalariados/as sucede lo contrario. En la zona urbana, siempre es mayor el peso que tiene ambos colectivos de empresarios/as dentro de la población ocupada masculina que femenina.

Finalmente en el colectivo de profesionales independientes, existe una distribución bastante equilibrada por zonas y sexos, si bien en la mujer rural esta actividad es menos relevante.

### ***Edad en la búsqueda de empleo, antigüedad en el mercado de trabajo y en el empleo***

Otros dos rasgos que nos van a desvelar las características de la población ocupada son la edad en la que empezó a buscar activamente empleo y la vida laboral de la misma. Con respecto a la primera cuestión, obtenemos la tabla 2.13 de la que llama considerablemente la atención que el 56% de los hombres de la provincia comenzara a buscar empleo con una edad igual o inferior a 18 años, una edad temprana, que limita la formación de las personas y que puede ser la causa de la menor formación de la población ocupada masculina que anteriormente fue analizada. En la zona rural este fenómeno se manifiesta con mayor intensidad. Cuando pasamos al siguiente estrato de

edades (entre 19 y 25 años) y para toda la provincia, aumenta la proporción de mujeres ocupadas en la actualidad que comenzaron a buscar empleo, mientras que para los hombres disminuye. Un hecho a destacar es que a partir de los 30 años no aparecen hombres que estando ocupados en la actualidad comenzaran a buscar empleo con esa edad, mientras que sí sucede para las mujeres, lo que se hace aún más destacable para la mujer rural. Incluso aparecen mujeres que comenzaron a buscar empleo a partir de los 40.

De esta forma podemos concluir este aspecto afirmando que la mujer actualmente ocupada se ha decidido incorporar al mercado de trabajo con una mayor edad que los hombres. Ello puede responder por un lado a cuestiones formativas, pero también a aspectos sociológicos.

**Tabla 2.13. Edad a la que empezaron a buscar activamente empleo por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Hasta 18	19 a 25	26 a 30	31 a 40	Mas 40	NS/NC	Total
Rural	Mujer	47,4	41,8	4,6	3,2	3,0	0,0	100,0
	Hombre	58,2	38,6	3,3	0,0	0,0	0,0	100,0
	Total	53,0	40,1	3,9	1,5	1,5	0,0	100,0
Urbana	Mujer	41,1	52,3	5,1	0,0	0,9	0,5	100,0
	Hombre	55,6	40,4	4,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	Total	48,5	46,2	4,6	0,0	0,5	0,2	100,0
Provincia	Mujer	42,2	50,5	5,0	0,6	1,3	0,4	100,0
	Hombre	56,0	40,1	3,9	0,0	0,0	0,0	100,0
	Total	49,3	45,2	4,4	0,3	0,6	0,2	100,0

Fuente: elaboración propia.

El aspecto que acabamos de estudiar nos describe el momento en la vida de la persona en la que decide buscar empleo, pero no la antigüedad en el mismo. Esto último es que lo pasamos a analizar a continuación. Y lo vamos a hacer desde dos puntos de vista. El primero nos va a determinar la antigüedad en el mercado laboral, es decir, el tiempo que ha trabajado a lo largo de su vida laboral. El segundo nos va a decir el tiempo que lleva trabajando en su empleo actual y en cierta medida determina la estabilidad en el empleo.

Con respecto a la primera cuestión, podemos decir que con carácter provincial, la vida laboral, en lo que a tiempo de trabajo se refiere, para el hombre es mayor que para la mujer, dado que más del 60% de la población ocupada masculina ha trabajado más de 10 años, frente al 46,8% de la femenina (tabla 2.14). Ello supone una mayor experiencia y concuerda con la incorporación más temprana del hombre al mercado de trabajo. Además, la mayor antigüedad suele implicar normalmente una mayor remuneración<sup>8</sup>. En la zona rural existe una población ocupada con un menor tiempo trabajado, dado que el 37,1% de la población ocupada ha trabajado menos de 5 años, frente al 29,5% de la población ocupada urbana. Las diferencias por sexos son mayores en la zona rural, donde el 55,3% de la mujeres ha trabajado más de 5 años, frente casi al 70% de los hombres.

<sup>8</sup> Este aspecto será tratado en un apartado posterior.

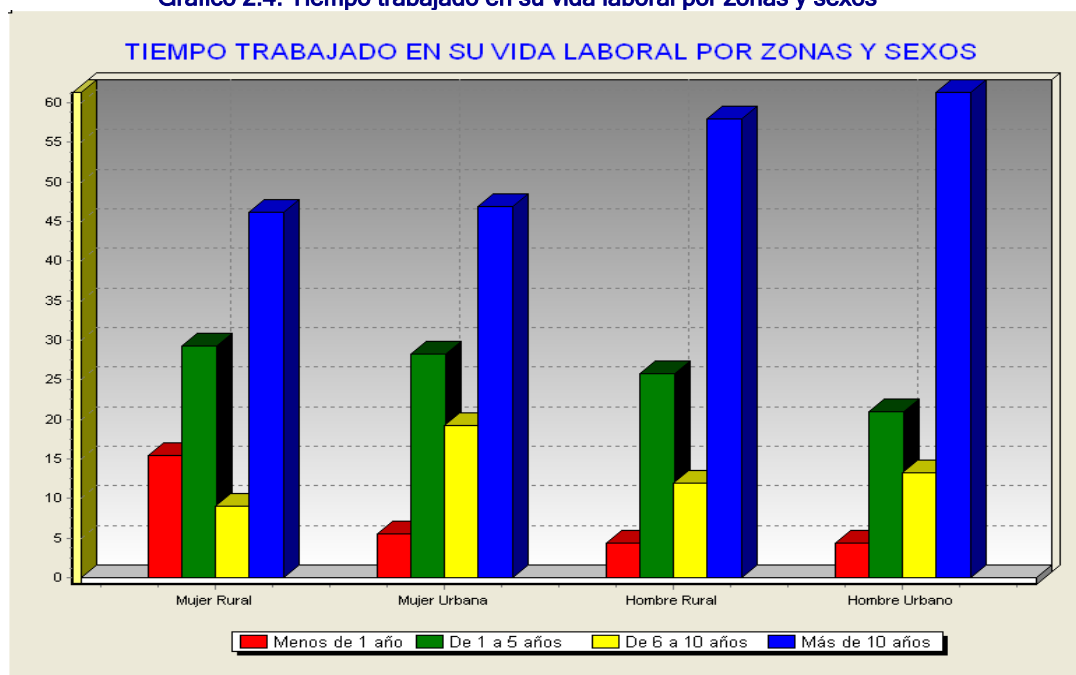


**Tabla 2.14. Tiempo trabajado en su vida laboral por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Menos de 1 año	De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	Más de 10 años	Total
Rural	Mujer	15,4	29,3	9,1	46,2	100,0
	Hombre	4,3	25,8	11,9	58,0	100,0
	Total	9,7	27,4	10,6	52,3	100,0
Urbana	Mujer	5,6	28,2	19,2	46,9	100,0
	Hombre	4,4	20,9	13,3	61,3	100,0
	Total	5,0	24,5	16,2	54,3	100,0
Provincia	Mujer	5,6	28,4	17,5	46,8	100,0
	Hombre	4,4	21,8	13,1	60,7	100,0
	Total	5,8	25,0	15,2	54,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.4. Tiempo trabajado en su vida laboral por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia

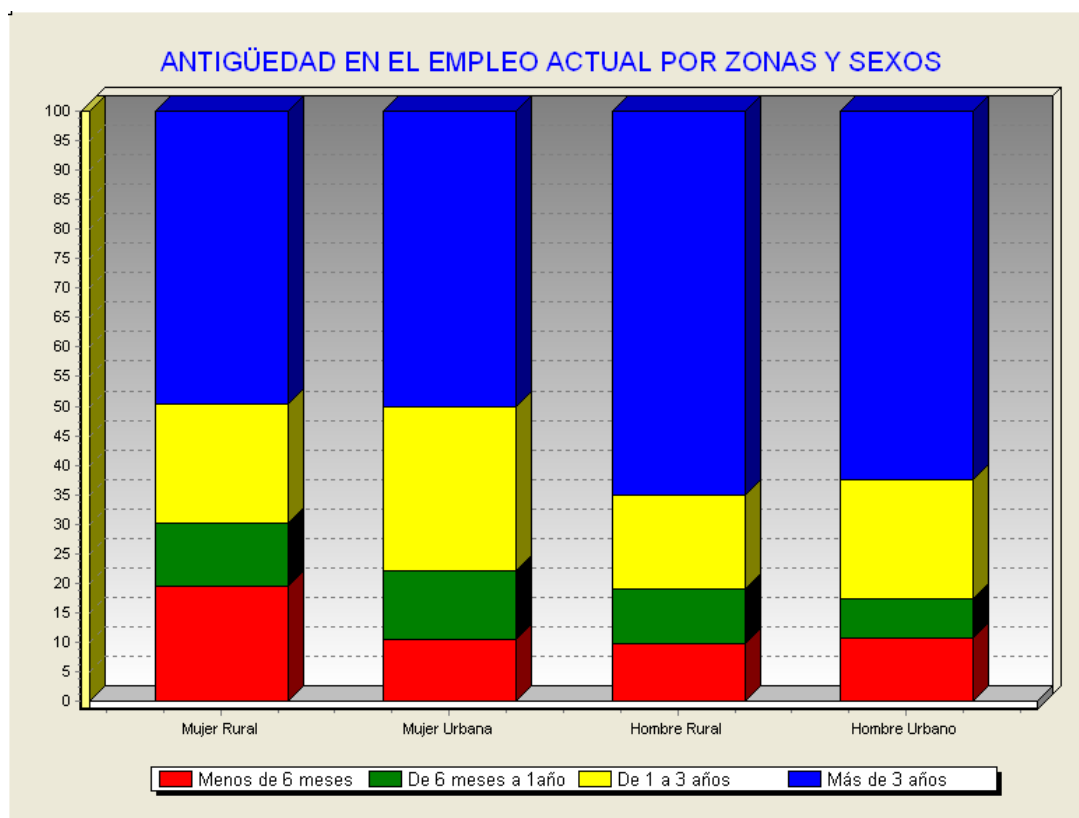
En cuanto a la antigüedad en el empleo actual (tabla 2.15), este aspecto nos va a reflejar la experiencia en el desempeño de su actividad actual por un lado, así como la estabilidad en el empleo por otro. No obstante, a este último aspecto también se volverá a hacer referencia cuando analicemos las condiciones de trabajo.

**Tabla 2.15. Antigüedad en el empleo actual por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 años	Total
Rural	Mujer	19,4	10,7	20,2	49,7	100,0
	Hombre	9,8	9,2	15,8	65,2	100,0
	Total	14,3	9,9	17,8	58,0	100,0
Urbana	Mujer	10,4	11,8	27,8	50,0	100,0
	Hombre	10,7	6,7	20,1	62,5	100,0
	Total	10,5	9,2	23,8	56,5	100,0
Provincia	Mujer	11,9	11,6	26,6	50,0	100,0
	Hombre	10,6	7,1	19,3	63,0	100,0
	Total	11,2	9,3	22,8	56,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2.5. Antigüedad en el empleo actual por zonas y sexos



Fuente: elaboración propia

Desde este punto de vista, vemos cómo también la población ocupada masculina en la provincia tiene una mayor antigüedad en el empleo actual, dado que el 63% de la misma lleva más de 3 años trabajando en su empleo actual frente al 50% de la femenina.

En el extremo opuesto, es decir, en aquella población que lleva menos de 6 meses trabajando no existen grandes diferencias a nivel provincial en razón del sexo (11,9 % en el caso de la mujer y 10,6% en el del hombre), si bien si nos centramos en la zona rural sí encontramos grandes diferencias, pues cerca del 20% de la población femenina ocupada lleva menos de 6 meses en su empleo, mientras que en el hombre el porcentaje es de la mitad. Ello nos lleva a la conclusión que una parte importante de la población ocupada femenina rural tiene una reducida permanencia en su empleo actual, y por tanto no disfruta de una gran estabilidad laboral. Éste es un factor importante a considerar cuando se tiene en cuenta la situación laboral de un grupo, aspecto además, que incide desfavorablemente en el mismo.

Para poder determinar si esta antigüedad en el empleo mantiene alguna relación con el tamaño de la empresa y con el tipo de empresa (pública o privada), pasamos a relacionar dichas cuestiones. En este caso vamos a analizarlo a nivel provincial y comenzamos relacionando tamaño de la empresa y antigüedad en la misma tal y como aparece en la tabla 2.16.

Tabla 2.16. Relación entre tamaño y antigüedad en la empresa de la provincia por sexos

Sexo	Tamaño	Hasta 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 años	Total
Mujer	Hasta 10	13,0	11,4	31,9	43,7	100,0
	Entre 11 y 100	11,3	9,7	23,5	55,5	100,0
	Más de 100	11,3	14,0	15,2	59,6	100,0

<b>Hombre</b>	<b>Hasta 10</b>	12,1	8,6	16,5	62,8	100,0
	<b>Entre 11 y 100</b>	10,2	11,4	21,0	57,4	100,0
	<b>Más de 100</b>	8,4	4,3	15,6	71,8	100,0
<b>Ambos sexos</b>	<b>Hasta 10</b>	12,6	10,1	24,9	52,4	100,0
	<b>Entre 11 y 100</b>	10,7	10,7	22,1	56,6	100,0
	<b>Más de 100</b>	9,6	8,5	15,3	66,6	100,0

Fuente: elaboración propia.

A medida que aumenta el tamaño de la empresa, aumenta la proporción de personas que lleva más de 3 años en la misma en la provincia y para ambos sexos, En las empresas de más de 100 empleados/as, el 66,6% lleva más de 3 años trabajando en la misma, mientras que en las de hasta 10 trabajadores/as ese porcentaje es del 52,4%. Para la mujer este comportamiento se repite, de forma que en el estrato de mayor antigüedad, a medida que aumenta el tamaño de la empresa incrementa la concentración de población ocupada. Para los hombres, esa concentración es siempre superior, sin embargo en las empresas entre 11 y 100 empleados/as se produce un descenso respecto a los otros tamaños empresariales. En el extremo contrario, es decir, para las personas que llevan menos de 6 meses en su trabajo, podemos comprobar como tónica general, y algo más acentuado para la población masculina, que a medida que aumenta el tamaño de la empresa, menor es la presencia de población ocupada con esta antigüedad en la empresa.

La segunda cuestión consiste en relacionar la antigüedad con el tipo de empresa, tal y como aparece en la tabla 2.17.

**Tabla 2.17. Relación entre antigüedad en la empresa de la provincia y tipo de empresa por sexos**

Sexo	Público/Privado	Hasta 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 años	Total
<b>Mujer</b>	<b>S. Público</b>	24,0	11,6	64,4	100,0
	<b>S. privado</b>	23,3	30,7	45,9	100,0
<b>Hombre</b>	<b>S. Público</b>	13,9	14,3	71,9	100,0
	<b>S. privado</b>	18,6	20,5	61,0	100,0
<b>Ambos sexos</b>	<b>S. Público</b>	19,2	12,9	68,0	100,0
	<b>S. privado</b>	20,8	25,3	54,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

De los resultados obtenidos se puede comprobar cómo del total de personas contratadas en el sector público, el 68% tiene una antigüedad superior a 3 años mientras que un 19,2% está por debajo de 1 año. En el caso del sector privado, las personas con más de 3 años en la empresa suponen el 54%, por lo que podemos decir que en el sector público de la provincia las personas tienen una mayor antigüedad en el empleo que en el sector privado.

Por sexos, tanto en el sector público como en el privado de nuevo se deduce la mayor antigüedad en el empleo masculino, si bien cuando analizamos la diferencia entre la proporción de mujeres con una antigüedad superior a tres años que están en el sector público y en el privado vemos una diferencia más destacada (concretamente de 18,5 puntos) que el caso de los hombres (10,9). Para el estrato de antigüedad más reducida, es decir, hasta 1 año, si bien en el caso de la mujer apenas aparecen diferencias entre los dos sectores, en el caso del hombre aparece una mayor concentración en el sector privado que en el público.

Por tanto, podemos concluir diciendo que la población ocupada femenina de la provincia es más joven que la masculina y especialmente en la zona rural, donde destaca la importante concentración de mujeres ocupadas menores de 23 años (concretamente el 29,4 %). Su formación es superior a la del hombre y se hace más notable en los municipios urbanos, existiendo menos concentración en los grupos de menor nivel formativo y mayor en el de universitarias/os.

En cuanto al estado civil, en la zona urbana el porcentaje de solteras supera al de solteros, mientras que en la zona rural es similar. Sin embargo, destaca el hecho de que esta población soltera en la zona se concentre, especialmente para la mujer, en el estrato de menor edad y por tanto no supere los 23 años. Por su parte también es mayor el porcentaje de mujeres con hijos/as en el entorno rural. Para el nivel de renta se deduce unas mayores rentas para la zona urbana, existiendo diferencias por sexos, dado que en el hombre es superior a la mujer, especialmente en los municipios rurales.

En cuanto a las características de la empresa, podemos afirmar que casi la cuarta parte de la población urbana ocupada femenina trabaja en el sector público, muy por encima de lo que lo hacen los hombres, si bien en la zona rural sucede lo contrario. Estudiando el tamaño de la empresa hemos comprobado que la concentración de mujeres en empresas de reducida o muy reducida dimensión es superior a la del hombre, siendo aún mayor esta concentración en la zona rural. El grupo de empresarios/as no es muy representativo, siendo superior para los hombres especialmente en la zona urbana.

Analizando la situación laboral de esta población ocupada deducimos que fundamentalmente es asalariada y en especial del sector privado. No surgen diferencias por sexos en este grupo en la zona urbana, pero sí en los municipios rurales donde es mayor la concentración de asalariadas del sector privado que de asalariados.

La edad a la que empezaron a buscar empleo los hombres en la provincia es más temprana que para las mujeres especialmente en zonas rurales, donde un 58,2% de los hombres ocupados empezó a buscar empleo con menos de 19 años. La vida laboral en cuanto a tiempo trabajado es superior en general en el hombre, lo que condiciona su experiencia y remuneración. Para la zona rural se da una menor antigüedad en el mercado laboral que se acentúa aún más para la mujer y más concretamente en las que han trabajado menos de un año. Por otro lado, hemos visto cómo la mujer alcanza una menor antigüedad en su empleo actual que el hombre, y que se hace más evidente en la zona rural. Esa antigüedad se manifiesta más en las empresas de mayores dimensiones.

Finalmente, cabe decir que en la empresa pública aparece una mayor proporción de empleados con antigüedad superior a 3 años que en la empresa privada. Para la mujer, la diferencia en este estrato de antigüedad entre sector público y privado es muy considerable. No obstante la antigüedad del hombre ocupado en el sector público supera a la de la mujer.

### **2.3. Análisis sectorial**

En este apartado pasamos a centrarnos en la presencia de la mujer, y su comparación con el

hombre, en los sectores productivos. Ello nos va a permitir determinar si existen sectores con presencia predominante femenina o al contrario, es decir, donde la incorporación de la mujer en el mismo no se ha producido de manera plena. Vamos a comenzar determinando cómo se distribuye la población ocupada por sectores haciendo un análisis a tres niveles: nacional, regional y provincial (tabla 2.18).

**Tabla 2.18. Concentración de la población ocupada por sectores económicos**

Sexo	Sectores	España	Andalucía	Cádiz
<b>Mujeres</b>	<b>Agricultura</b>	3,6	9,2	0,0
	<b>Industria</b>	10,1	5,7	2,8
	<b>Construcción</b>	1,6	1,3	3,5
	<b>Servicios</b>	84,7	83,8	93,7
	<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
<b>Varones</b>	<b>Agricultura</b>	6,1	9,9	3,8
	<b>Industria</b>	21,5	13,0	13,7
	<b>Construcción</b>	20,0	22,7	18,5
	<b>Servicios</b>	52,5	54,4	64,0
	<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0
<b>Ambos sexos</b>	<b>Agricultura</b>	5,1	9,6	1,9
	<b>Industria</b>	16,9	10,3	8,4
	<b>Construcción</b>	12,6	14,7	11,3
	<b>Servicios</b>	65,5	65,4	78,4
	<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia e INE.

Nota: los datos nacionales y autonómicos proceden del INE (primer trimestre de 2006). Los provinciales los hemos obtenido de la encuesta, por lo que las comparaciones hemos de hacerlas con cautela.

En primer lugar, podemos destacar la enorme terciarización de la economía gaditana, donde el 78,4% de los/as ocupados/as pertenece al Sector Servicios. Este es un fenómeno generalizado en las economías, pero en el caso de la provincia se acentúa más. Ello va en deterioro de otros sectores y en especial de la Industria. Para esta última su escaso peso es destacable en la provincia. Ello implica ciertos riesgos dado que un desarrollo económico estable pasa por un Sector Industrial consolidado. Además, podemos ver cómo en el Sector Servicios se concentra una parte muy importante del empleo femenino, lo cual va a ser determinante para describir las características de este último, como iremos viendo a medida que avancemos en el análisis.

Ya entrando en más detalle para nuestra provincia, vamos a emplear tres índices que nos van a permitir analizar cómo se distribuye la población ocupada en cada zona y por sexos. Concretamente vamos a emplear tres índices que van a estar centrados en el empleo femenino, y son:

a) El índice de distribución: recoge el porcentaje que representa la población femenina dentro de un sector de actividad.

b) El índice de concentración: mide, como ya hemos dicho, cómo se distribuye el total de mujeres ocupadas por cada uno de los sectores de actividad.

c) El índice de segregación femenina: que, en un sector  $i$ , se calcula dividiendo el índice de concentración femenina en el sector  $i$  entre el índice de concentración masculina en dicho sector y restándole 1. De esta manera, si el índice es positivo la segregación es favorable a las mujeres mientras que si es negativo es desfavorable. Un valor próximo a cero indicará escasa segregación por sexos.

Dado el peso que tiene el Sector Servicios, en especial para la economía gaditana, vamos a desglosarlo en cuatro grandes subgrupos dentro de los cuales las actividades presentan unas características comunes:

a) Los Servicios de Distribución, que engloba las ramas de Comercio, Transporte y Correo y Telecomunicaciones que se suele caracterizar por uso poco intensivo de la tecnología así como por un poco avanzado nivel de cualificación de sus trabajadores/as.

b) Servicios a Empresa, que comprende las Instituciones financieras, Seguros así como los Servicios prestados a la producción. En este grupo el nivel de cualificación de sus empleados/as es alto y el uso de la tecnología más intensivo.

c) Servicios Sociales: Administraciones Públicas, Educación e Investigación, Sanidad y Servicios Sociales y Saneamiento. En una parte importante de estas ramas se necesita un nivel de cualificación alto, pero el uso de la tecnología no es tan intensivo.

d) Servicios Personales: Hostelería, Servicios Recreativos y Culturales y otros Servicios Personales como Peluquería, Servicio Doméstico, etc. El personal que desarrolla estas actividades suele tener escasa cualificación personal y son actividades de escaso nivel tecnológico.

Hechas estas aclaraciones, pasamos a analizar los tres índices descritos.

### *Índice de Distribución*

**Tabla 2.19. Índice de distribución sectorial femenina por zonas**

Zona	S. Primario	Industria Energía	Construcción	Distribución	Servicios a Empresas	Servicios sociales	Servicios person.	Total Servicios
Rural	0,0	43,9	7,2	65,9	50,2	37,4	64,6	55,2
Urbano	0,0	12,5	16,7	56,1	53,3	60,4	61,4	58,2
Provincia	0,0	15,7	14,8	57,8	53,0	56,1	62,0	57,7

Fuente: elaboración propia.

Analizando el índice de distribución podemos, de nuevo, comprobar que el empleo femenino está claramente terciarizado, dado que mientras en el Sector Servicios la presencia de mujeres es siempre mayoritaria, es muy reducida en los otros tres. Concretamente en el Sector Primario la presencia de mujeres de nuestra muestra es nula, lo que nos lleva a decir, que este sector tiene un peso muy reducido en el empleo femenino<sup>9</sup>.

Por otro lado, tanto en el Sector Industrial como en la Construcción la presencia de mujeres no alcanza el 16% en el primero y el 15% en el segundo, cifra reducida si se tiene en cuenta que en España este índice está en torno al 24%, mientras que en Andalucía está sobre el 18%<sup>10</sup>. Dentro de las distintas ramas del Sector Servicios, su peso es mayor en los Servicios Personales, donde las mujeres representan el 62% del empleo.

Por zonas aparecen algunas diferencias destacables, como detectamos en el Sector Industrial donde en la zona rural la presencia de mujeres es importante<sup>11</sup>, no siendo así en la zona urbana. Sin embargo en la Construcción es muy escasa la participación de mujeres y especialmente

<sup>9</sup> Esta afirmación hay que tomarla con cautela, pues obviamente viene condicionada por las limitaciones estadísticas del estudio.

<sup>10</sup> Este índice está calculado a partir de los datos del INE.

<sup>11</sup> Si bien sería interesante poder analizar las características de estas empresas, dado el objetivo y limitaciones de este estudio no resulta posible hacerlo.

en el entorno rural.

En cuanto a los Servicios, hay dos grupos, el de Distribución y Servicios Personales, donde la presencia de mujeres es especialmente importante en la provincia en particular y en la zona rural en especial, coincidiendo con los sectores donde la cualificación del personal y los niveles tecnológicos son menores. En los Servicios a Empresas es donde existe una distribución más equitativa por sexos y que se manifiesta tanto en la zona rural como en la urbana. Por último en los Servicios Sociales, que engloba entre otras ramas a las Administraciones Públicas, la existencia de mujeres de nuevo es mayoritaria, especialmente en la zona urbana. Ello puede responder a un factor que ya comentábamos con anterioridad, cual es la escasa presencia de instituciones de este tipo en zonas rurales, y la menor inclinación que puede tener la mujer a desplazarse a otros municipios para trabajar.

### *Índice de Concentración*

Este índice trata de ver cómo el empleo femenino (y masculino) se distribuye entre las distintas ramas de actividad. En este caso lo vamos a calcular para ambos sexos pues nos permite hacer una comparativa entre ellos.

Para la mujer, y a través de la tabla 2.20 podemos deducir una concentración casi absoluta en el Sector Servicios, por lo que habrá que profundizar en esta cuestión para poder determinar las causas.

**Tabla 2.20. Índice de concentración sectorial en las zonas rurales y urbanas por sexos**

Zona	Sexo	Agríc. Ganad. Pesca	Industria y Energía	Construc.	Distribuc.	Servicios a Empres.	Servicios Sociales	Servicios Person.	Total Servicios
Rural	M	0,0	4,7	1,9	31,3	8,7	19,2	34,1	93,3
	H	6,7	5,3	21,9	14,1	7,5	28,1	16,3	66,1
	<b>Total</b>	3,6	5,0	12,6	22,2	8,0	24,0	24,6	78,8
Urbana	M	0,0	2,4	3,8	25,9	15,1	27,4	25,5	93,9
	H	3,1	15,6	17,8	19,1	12,4	16,9	15,1	63,6
	<b>Total</b>	1,6	9,2	11,0	22,4	13,7	22,0	20,2	78,3
Provincia	M	0,0	2,8	3,5	26,8	14,0	26,0	26,9	93,8
	H	3,8	13,7	18,5	18,2	11,6	18,9	15,5	64,0
	<b>Total</b>	1,9	8,4	11,3	22,4	12,7	22,3	20,9	78,4

Fuente: elaboración propia.

En toda la provincia, las actividades de Distribución, Servicios Sociales y Servicios Personales acaparan cada una de ellas en torno al 26% de la población ocupada femenina. Además con grandes diferencias con respecto a los hombres en estos tres sectores. Como podemos ver para los demás sectores de actividad la presencia de mujeres es insignificante, de forma que sólo un 2,8% del empleo femenino está en la Industria y un 3,5 % en la Construcción.

Si comparamos con otros territorios, tal y como nos expone la tabla 2.18<sup>12</sup>, podemos ver cómo en España el empleo femenino en la Industria supone sobre el 10,1% del total mientras que en Andalucía acapara en torno al 5,7%, por lo que en la provincia la dedicación de la mujer a la actividad

<sup>12</sup> Cuyos datos hemos obtenido del INE. En este sentido las comparaciones y afirmaciones que consecuentemente realizamos hay que tomarlas con la cautela que exige comparar cifras procedentes de distinta fuente estadística.

industrial es considerablemente inferior a otras zonas. Sin embargo, con la Construcción ocurre lo contrario, puesto que esos porcentajes son del 1,6% y 1,3% para España y Andalucía, respectivamente, mientras que el porcentaje de la provincia es más del doble.

En el análisis por zonas podemos ver que la mujer rural ocupada se concentra más en la Industria (4,7%) que la de la zona urbana (2,4%), existiendo en este último territorio importantes diferencias con el índice de concentración masculina (15,6%), las cuales son insignificantes en los municipios rurales. En los Servicios, casi los dos tercios de la población ocupada femenina rural se concentra en los Sectores de Distribución y Servicios Personales, mientras que para la población ocupada masculina de la zona no llega a la tercera parte (30,4%). En los municipios urbanos, las mujeres que trabajan en ambos sectores suponen algo más de la mitad de la población femenina ocupada (51,4%), cifra también muy elevada, mientras que en el caso de los hombres esa ocupación en los sectores citados es del 34,2%. Ello evidencia, teniendo en cuenta las características de estos dos sectores, una situación de desventaja para la mujer y en especial para la del entorno rural, al estar desempeñando mayoritariamente su actividad en sectores de baja cualificación.

En el Sector de Servicios Sociales la mujer urbana presenta una mayor concentración que los hombres, probablemente coincidiendo con la presencia de Administraciones Públicas en el mismo, si bien en el entorno rural, no sucede lo mismo.

### *Índice de Segregación*

Por su parte y para obtener un índice que sintetice la comparación entre ambos sexos empleamos el índice de segregación femenina, tal y como aparece en la tabla 2.21 y que nos permite completar el estudio de la distribución del empleo. Cuanto más alto sea este índice mayor será la segregación, positiva para la mujer si el índice es positivo y negativo en caso contrario.

**Tabla 2.21. Índice de segregación sectorial femenina por zonas**

Zona	Agric. Ganad. pesca	Industria y Energía	Construc.	Distribuc.	Servicios a Empresas	Servicios Sociales	Servicios Personales	Total Servicios
Rural	-1,00	-0,11	-0,91	1,22	0,15	-0,32	1,09	0,41
Urbana	-1,00	-0,85	-0,79	0,36	0,21	0,62	0,69	0,48
Provincia	-1,00	-0,80	-0,81	0,47	0,21	0,38	0,76	0,47

Fuente: elaboración propia.

De esta manera y para toda la provincia, los índices nos muestran una gran segregación sectorial en razón del sexo, dado que en raras ocasiones estos índices se aproximan a 0. Para el Sector Primario, no han aparecido en el estudio mujeres dedicadas a este sector, ni en la zona urbana, ni lo que es más llamativo, en la zona rural. Ello nos puede llevar a deducir el abandono de la mujer rural de las actividades de este sector, si bien ya hemos dicho que tenemos que ser cautelosos con estas afirmaciones.

En la Industria y la Construcción existe una mayor concentración masculina que femenina, como antes veíamos. Por tanto, podemos decir que estos sectores tienen mayor poder de atracción en hombres que en mujeres, mostrando una importante segregación negativa para la mujer, bien por la tendencia de cada sexo a dichas actividades, bien por la inclinación que puedan tener estos



sectores a contratar más población masculina.

En Servicios a Empresas el índice es el más equilibrado, sin embargo como era de esperar en los otros tres grupos en los que hemos dividido el Sector Servicios encontramos unos índices que nos desvelan la gran concentración femenina respecto a la masculina. Por tanto, podemos hablar de sectores feminizados, especialmente los Servicios Personales, con un valor de 0,76 en la provincia, sector que ya hemos descrito como de escaso nivel técnico y de baja formación.

Diferenciando por zonas, cabe destacar de nuevo que en la Industria de la zona rural la segregación de la mujer es reducida (índice de segregación próximo a cero), no sucediendo así en la zona urbana, donde es muy importante. En la Construcción en ambas zonas se mantiene la pauta provincial, si bien de forma más diferenciada en los municipios rurales. En el Sector de Distribución, en lo rural es donde se alcanza el mayor grado de segregación positiva dado que la concentración de mujeres en el sector respecto al total de actividades es más del doble, de ahí que el índice de segregación alcance un valor de 1,22. En los Servicios Sociales sucede un hecho curioso pero ya descrito, pues si bien a nivel provincial podemos definirla como una actividad más feminizada, no sucede así en la zona rural, donde la concentración de hombres supera a la de mujeres. Finalmente, en los Servicios Personales, de nuevo la zona rural presenta una mayor y además enorme concentración femenina con respecto a la masculina.

En definitiva y para el Sector Terciario en su conjunto, nos encontramos con un índice de segregación en ambas zonas entre 0,41 y 0,48, que determina que tanto en los municipios rurales como urbanos la concentración femenina en el Sector Servicios está en torno a un 50% por encima de la masculina. De este modo, podemos decir que el elevado grado de terciarización que presenta la economía gaditana queda aún más acentuado en el caso de la mujer, con una muy reducida presencia en los demás sectores productivos. Dentro del Sector Servicios cabe destacar además su importante concentración en los Subsectores Servicios Sociales, de Distribución y Servicios Personales, considerados los dos últimos como de escaso nivel tecnológico y baja cualificación del personal. Para la mujer del entorno rural su concentración en estos dos subsectores es aún mayor.

Finalmente cabe hablar de una segregación sectorial en la provincia por razón de sexo, con sectores claramente masculinizados (como el Sector Primario, Industria y Construcción) frente a un Sector Servicios claramente feminizado.

## **2.4. Análisis Ocupacional**

Una vez que hemos visto cómo se distribuye la población ocupada entre los distintos sectores, a continuación vamos a estudiar el contenido de su trabajo y su nivel profesional<sup>13</sup>. Ello nos va a permitir detectar si existe promoción profesional de la mujer en la empresa, es decir, si tiene acceso a puestos de mayor nivel y por tanto asciende profesionalmente, o por el contrario está limitada a promocionar sólo hasta determinados niveles. Realmente no hay ningún elemento visible que imponga esta barrera, pero por regla general existe y con frecuencia impide a la mujer asumir puestos de responsabilidad. Para este análisis, de nuevo vamos a emplear los tres índices ya

---

<sup>13</sup> La clasificación de las categorías profesionales la hemos obtenido de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94) que hemos agrupado en 7 categorías que aparecen reflejadas en las tablas que seguidamente se exponen.

descritos con anterioridad.

### *Índice de Distribución*

En este caso vamos a ver dentro de cada categoría profesional la proporción de mujeres que existe, es decir, la presencia femenina en cada una de estas categorías. Ello queda detallado en la tabla 2.22.

**Tabla 2.22. Índice de distribución femenina por ocupaciones y zonas**

Zona	Directiva	Profesional libre con titul. univ.	Técnica o profes. de apoyo	Personal administrativo	Personal cualificado	Operaria	Personal no cualificado
Rural	34,2	45,2	44,3	29,8	49,8	24,9	56,7
Urbana	43,1	42,9	33,3	76,7	46,4	39,6	56,9
Provincia	42,7	43,2	35,4	73,6	47,0	37,3	56,8

Fuente: elaboración propia.

El índice de distribución calculado nos demuestra la presencia mayoritaria de la mujer en determinados niveles, especialmente en el de personal administrativo, donde el 73,6% de personal ocupado en el mismo es mujer. Ésta es una de las actividades consideradas tradicionalmente como femeninas y de hecho podemos confirmar que esa tradición aún se mantiene en la provincia, al igual que sucede en todo el país. Sin embargo, aparece una diferencia por zonas, dado que mientras en la zona urbana se cumple esta tendencia, pues más de las tres cuartas partes del personal es femenino, no sucede así en la zona rural con una presencia femenina que no llega al 30%. Este fenómeno lo podremos explicar con más detalle cuando analicemos los otros índices.

En el grupo de personal no cualificado, también es mayor la presencia de mujeres, si bien en este caso no existen diferencias entre la mujer rural y la urbana.

En cuanto a las ocupaciones con mayor presencia masculina están todas las demás, destacando la de operarios y técnicos y profesionales de apoyo. En el caso de la primera la situación es aún más desfavorable para la mujer de la zona rural, mientras que para la segunda, sucede al contrario, es decir, la situación más desfavorable es para la mujer de la zona urbana. En la categoría de directivas, existe una menor presencia en la zona rural de mujeres con respecto al total de directivos que en los municipios urbanos.

En relación con los profesionales libres con titulación universitaria y personal cualificado, la proporción de hombres y mujeres está más próxima especialmente en el segundo grupo, no existiendo a su vez grandes diferencias por zonas.

### *Índice de Concentración*

Este índice nos permite comparar la calidad del empleo por sexos, dado que va a describir para cada sexo, cómo se concentra el empleo en cada categoría.

**Tabla 2.23. Índice de concentración ocupacional por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Directivo/a	Profesional libre con titul. unive.	Técnico/a profes. de apoyo	Personal Admin.	Cualificado/a sectores Prim, Ind., Const. Serv.	Operario/a	Trabajador /a no cualif.
Rural	M	2,3	5,3	14,2	2,9	35,1	5,7	34,4

	H	3,9	5,6	15,6	6,0	30,9	15,0	22,9
	Total	3,2	5,4	15,0	4,6	32,9	10,7	28,3
Urbana	M	10,3	5,6	8,9	21,6	30,0	9,9	13,6
	H	12,8	7,1	16,8	6,2	33,1	14,2	9,7
	Total	11,6	6,4	13,0	13,7	31,6	12,1	11,6
Provincia	M	9,0	5,6	9,8	18,5	30,9	9,2	17,1
	H	11,2	6,8	16,6	6,2	32,8	14,3	12,1
Total	Total	10,2	6,2	13,3	12,1	31,9	11,8	14,5

Fuente: elaboración propia.

En general, y sin considerar diferencias en razón del sexo, podemos establecer una desigual concentración de ocupaciones en función de la zona. Así, en la zona rural más de una cuarta parte de las personas empleadas (28,3%) pertenece al grupo de trabajadores/as no cualificados/as, mientras que en la zona urbana es del 11,6%. El personal administrativo tiene escasa concentración en la zona rural 4,6%, frente al 13,7% en la urbana. El grupo de directivos también presenta una escasa concentración en la zona rural (3,2%), que es considerablemente mayor en el territorio urbano (11,6%).

Diferenciando ya por sexos, podemos ver cómo para toda la provincia, el 30,9% de las mujeres forma parte del grupo de personal cualificado en los distintos sectores, siendo éste por tanto el que más empleo femenino concentra, si bien sucede lo mismo para el empleo masculino. Por zonas, en el marco rural el empleo femenino en este grupo (35,1%) presenta mayor concentración que en el caso de empleo masculino (30,9%), sucediendo lo contrario en los municipios urbanos, si bien sin grandes diferencias.

El grupo de trabajadores/as no cualificados/as recoge el 17% de las mujeres que trabaja en la provincia, pero acoge más de la tercera parte de la población ocupada femenina en la zona rural. En general, este grupo tiene un peso específico en la zona rural pero como estamos comprobando especialmente acentuado en el caso de la mujer.

En el grupo de personal administrativo se concentra el 18,5% de las mujeres ocupadas de la provincia, y que supone el 21,6% del empleo femenino en la zona urbana. Sin embargo, en la zona rural es de los que menos concentración femenina presenta.

El grupo de operarios tiene menos concentración femenina que masculina con mayores diferencias en la zona rural. Los técnicos y profesionales de apoyo apenas presentan diferencias por sexos en la concentración para la zona rural, si bien en la zona urbana son significativas.

En el grupo de directivos aparece mayor concentración masculina con un 11,2% del empleo y el 9% en el caso de la mujer en la provincia. Este fenómeno se repite en la zona rural y en la urbana, si bien en la segunda la concentración es mayor tanto en hombres como en mujeres. Finalmente, el grupo de profesionales libres con titulación universitaria es el que presenta un mayor equilibrio en la concentración por sexos y zonas.

De esta forma, y a partir del análisis del índice de concentración, podemos concluir que el empleo no está igualmente concentrado entre las categorías ocupacionales por sexos. El empleo

femenino presenta una tendencia a concentrarse en determinadas ocupaciones de niveles más inferiores que el de los hombres, lo cual va a incidir en sus condiciones de trabajo, y que serán analizadas en el siguiente apartado.

### *Índice de Segregación*

El índice de segregación permite completar la descripción de las categorías ocupacionales.

**Tabla 2.24. Índice de segregación femenina por zonas**

Zona	Directiva	Profesional libre con titul. univer.	Técnica o profes. de apoyo	Personal admin.	Cualificada sectores Primarios, Ind. Cons. Serv.	Operaria	Trabajadora no cualificada
Rural	-0,40	-0,05	-0,09	-0,51	0,14	-0,62	0,50
Urbana	-0,20	-0,20	-0,47	2,49	-0,09	-0,30	0,40
Provincia	-0,20	-0,18	-0,41	2,00	-0,06	-0,36	0,41

Fuente: elaboración propia.

Como era de esperar el nivel que presenta en la provincia mayor índice de segregación es el de personal administrativo, con un índice de 2 y que para la población femenina urbana alcanza un valor de 2,49. Ese valor lo interpretamos afirmando que la concentración femenina en la rama de personal administrativo es el triple de la concentración masculina en la misma para la provincia y casi 3,5 veces superior en la zona urbana. Ello nos lleva a considerarla como enormemente feminizada. En la zona rural sin embargo el comportamiento es radicalmente opuesto, dado que en este caso hablamos de segregación negativa para la mujer.

El otro nivel de ocupación en el que también hay una segregación positiva es en el de trabajadores/as no cualificados/as, que se acentúa más en el entorno rural. Para los demás niveles ocupacionales la segregación es negativa, es decir, con mayor concentración de hombres que de mujeres, siendo insignificante para los cualificados de los distintos sectores, y más importante para técnicos y profesionales de apoyo (-0,41) cuyo valor se interpreta como que la concentración femenina en dicho nivel representa el 59% de la masculina. Esta segregación sólo se presenta en los municipios urbanos, no siendo así en los rurales.

Para las operarias existe una segregación algo inferior a la de las técnicas y profesionales de apoyo, si bien en este caso es más acentuada en el entorno rural. En el caso de las profesionales libres y directivas, el índice de segregación es también negativo, con unos valores de -0,18 y -0,20, si bien para el primer caso apenas existe segregación para la mujer rural (-0,05). En el segundo, ésta padece una mayor segregación que la perteneciente a municipios urbanos.

De esta manera podemos llegar a la conclusión que desde el punto de vista de las categorías ocupacionales existe una segregación en el mercado de trabajo, que llega a ser muy importante en determinados niveles. Para el caso de personal administrativo y no cualificado encontramos que la segregación de la mujer es positiva y por tanto su concentración es mayor a la de los hombres. Pero son sectores de bajo nivel de cualificación. En los de mayor nivel, sin embargo, el grado de segregación nos desvela que su concentración es menor que la de hombres. No obstante, hay que decir que en algunos casos esas diferencias son pequeñas, lo que puede ser señal de una mejora en este sentido, y que con el paso de los años, la mujer ha ido promocionándose y ocupando puestos de

mayor nivel, de forma que, si bien hace unos años, su presencia en puestos de responsabilidad era insignificante, ha ido progresando en este aspecto. Pese a ello, todavía quedan muchos aspectos por superar, y se considerarán vencidos cuando los indicadores calculados no nos marquen las diferencias que aún hoy nos revelan.

## 2.5 Condiciones de trabajo

Para completar el estudio de la población ocupada femenina en la provincia y su comparativa con la masculina, vamos a analizar ahora sus condiciones de trabajo. Para ello vamos a emplear tres elementos de estudio:

- El tipo de contrato: nos describe el carácter temporal o indefinido de la contratación.
- La duración de la jornada: estudia si es a tiempo parcial o tiempo completo.
- El Nivel salarial: se basa en el estudio de la ganancia neta mensual percibida por las trabajadoras.

Estos tres aspectos los consideramos especialmente significativos de las condiciones de trabajo, dado que su repercusión en el nivel de bienestar de las personas empleadas va a ser importante.

### 2.5.1. Tipo de contrato

Esta variable nos va a permitir determinar en cierta manera la estabilidad de la persona en la empresa. En la medida en la que se tenga un contrato de carácter indefinido, se está disfrutando en cierta forma de una mayor estabilidad en el empleo y para la persona implica un mayor compromiso de la empresa hacia ella con una mayor proyección en el tiempo de su carrera profesional en el seno de la misma. Es por ello que la mayor parte de la población activa desea este tipo de contratación, que va a repercutir en su estabilidad profesional y por ende en sus ingresos familiares. Para las mujeres, este aspecto es especialmente importante pues son uno de los grupos que más padecen la inestabilidad laboral, con contratos temporales, y que más riesgos tienen de pérdidas de empleo ante los casos de embarazo y maternidad.

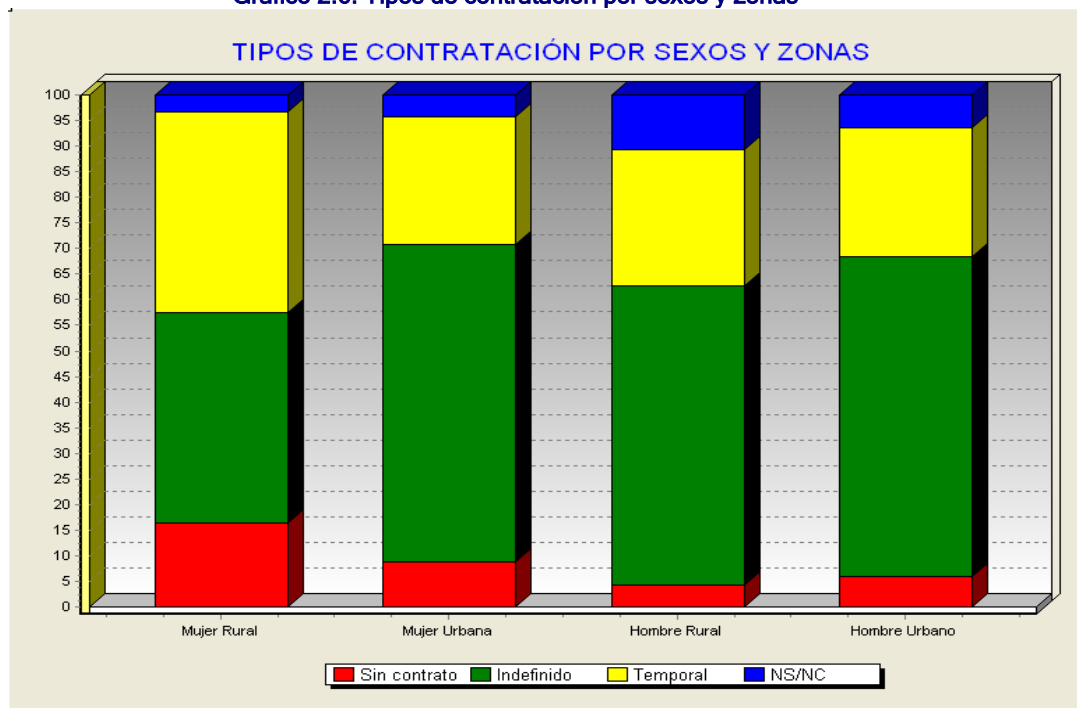
De esta forma vamos a comprobar el estado de la cuestión para la provincia, y concretamente vamos a hacerlo estudiando en primer lugar cómo se concentran los tipos de contrato en hombres y mujeres, tal y como aparece en la tabla 2.25.

**Tabla 2.25. Tipos de contratación por sexos y zonas**

Zona	Sexo	Sin contrato	Indefinido	Temporal	NS/NC	Total
Rural	Mujer	16,3	41,3	39,1	3,3	100,0
	Hombre	4,2	58,5	26,6	10,7	100,0
	Total	10,1	50,1	32,7	7,1	100,0
Urbana	Mujer	8,7	62,0	25,0	4,3	100,0
	Hombre	6,0	62,5	25,0	6,5	100,0
	Total	7,3	62,2	25,0	5,4	100,0
Provincia	Mujer	10,0	58,4	27,4	4,2	100,0
	Hombre	5,7	61,8	25,3	7,3	100,0
	Total	7,8	60,1	26,4	5,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 2.6. Tipos de contratación por sexos y zonas



Fuente: elaboración propia

Antes de entrar en los tipos de contratación, ya encontramos un hecho a destacar, cual es que el porcentaje de mujeres sin contratos dentro del total de ocupadas (10%) supere al de los hombres (5,7%) en la provincia, lo cual es reflejo de una considerable mayor precariedad en el empleo y que alcanza un nivel aún más negativo en la zona rural, donde el 16,3% de las mujeres ocupadas no tiene contrato laboral, mientras que en los hombres es del 4,2%. En la zona urbana, también aparece una concentración importante de mujeres sin contratos (8,7%) siendo en los hombres del 6%. Realmente estamos hablando de porcentajes importantes, puesto que esta situación en realidad no debería darse. Además, pensamos que este hecho puede ser aún más desfavorable, pues nos llama la atención la importante proporción de personas, tanto hombres como mujeres, que no han contestado a esta cuestión y cuya causa, entre otras, puede ser precisamente el hecho de no tener contrato. No obstante, no disponemos de elementos para corroborar esta suposición.

Pero lo que sí es posible es averiguar las causas que motivan el que existan personas sin contratos, y determinar si vienen inducidas más bien por las circunstancias de la persona, como puede ser que le resulte incompatible con su situación actual o por reticencias de parte de la empresa. Para su estudio empleamos la tabla 2.26.

**Tabla 2.26. Motivos para no tener contrato por zonas y sexos**

Zona	Sexo	La empresa no quiere	Cobra algún subsidio	Baja laboral	Otros motivos	Total
Rural	Mujer	51,1	15,0	0,0	33,9	100,0
	Hombre	25,3	25,3	0,0	49,3	100,0
	Total	45,5	17,2	0,0	37,3	100,0
Urbana	Mujer	44,4	11,1	0,0	44,4	100,0
	Hombre	25,0	16,7	8,3	50,0	100,0
	Total	36,7	13,3	3,3	46,7	100,0
Provincia	Mujer	46,2	12,1	0,0	41,7	100,0
	Hombre	25,0	17,8	7,3	49,9	100,0
	Total	38,5	14,2	2,6	44,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

Si bien en gran parte de los casos las personas entrevistadas no han especificado el motivo para no tener contrato, cabe resaltar las diferencias por sexo que surgen entre estas causas. En la mujer se debe especialmente a que la empresa no quiere (46,2%), mientras que en los hombres éste es el motivo en un 25% de las situaciones. Así, con más frecuencia que el caso femenino, los hombres ocupados y sin contrato están recibiendo otra prestación económica y no tienen contrato debido a esta circunstancia, no porque así lo desee la empresa. Ello desvela una peor situación de las mujeres en estas circunstancias que los hombres, y que se acentúa más en la zona rural.

En los tipos de contratación, existe una similar concentración por parte de la población ocupada tanto masculina como femenina en la zona urbana, que se sitúa en torno al 62% en la contratación indefinida, siendo por tanto mayoritaria, y un 25% en la temporal. Sin embargo, en la zona rural aparecen grandes diferencias y además considerablemente desfavorables para la mujer, donde está próximo el porcentaje de contratos indefinidos y temporales (41,3% y 39,1% respectivamente), indicando de esta forma que prácticamente es el mismo número el de mujeres que tiene contratos indefinidos que temporales. Sin embargo, en el caso de los hombres es más del doble la concentración en los contratos indefinidos que temporales. Este aspecto debe de ser tenido en cuenta y debe de ser considerado a la hora de adoptar medidas tendentes a mejorar la situación laboral de la mujer y en especial de la mujer en el entorno rural.

Dados los resultados obtenidos, consideramos necesario seguir profundizando en esta cuestión. Y lo hacemos con la tabla 2.27 que nos muestra el índice de distribución dentro de cada tipo de contrato para la mujer.

**Tabla 2.27. Índice de distribución femenina de contratos por zonas**

Zona	Sin contrato	Indefinido	Temporal
Rural	78,5	39,9	58,0
Urbana	59,3	49,8	50,0
Provincia	63,7	48,3	51,8

Fuente: elaboración propia.

De esta manera la situación es aún más reveladora, pudiendo comprobar que en la provincia el 63,7% de las personas que trabajan sin contrato son mujeres, debido especialmente a la situación de la mujer rural donde llega a alcanzar el 78,5% del total de personas ocupadas sin contrato. En la contratación indefinida, en torno al 40% de quienes disfrutan de este contrato en municipios rurales

son mujeres mientras que en las zonas urbanas prácticamente es del 50%. Para los contratos temporales y en esta zona también la distribución es del 50% mientras que en las zonas rurales ahora es mayor la presencia de mujeres (58%) que de hombres (42%).

### 2.5.1.1. Tipo de contrato por edades

Un hecho conocido y demostrado es que la temporalidad afecta más a determinados grupos de edades y especialmente a los jóvenes, por lo que pasamos a comprobar si este fenómeno se produce igual en la provincia. Además, dada la situación más desfavorable de la mujer, es a ella a la que le vamos a prestar especial atención haciendo especial hincapié en la mujer rural.

**Tabla 2.28. Tipo de contrato de la mujer por edades**

Zona	Edad	Sin contrato	Indefinido	Temporal	NS/NC	Total
Rural	16 a 23	24,1	17,6	54,6	3,6	100,0
	24 a 35	0,0	45,7	50,2	4,2	100,0
	36 a 45	10,9	57,8	25,8	5,4	100,0
	46 a 55	30,9	51,4	17,7	0,0	100,0
	Mayor 55	29,9	56,6	13,5	0,0	100,0
Urbana	16 a 23	25,0	33,3	37,5	4,2	100,0
	24 a 35	6,8	60,2	28,4	4,5	100,0
	36 a 45	2,2	76,1	15,2	6,5	100,0
	46 a 55	10,0	65,0	25,0	0,0	100,0
	Mayor 55	16,7	83,3	0,0	0,0	100,0
Provincia	16 a 23	24,7	28,2	43,1	4,0	100,0
	24 a 35	6,1	58,7	30,7	4,5	100,0
	36 a 45	3,5	73,4	16,8	6,4	100,0
	46 a 55	15,5	61,4	23,1	0,0	100,0
	Mayor 55	19,3	78,1	2,6	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

Como se desprende de la tabla 2.28 y para toda la provincia, casi la cuarta parte de las mujeres entre 16 y 23 años trabaja sin contrato y un 43,1% lo hace con un contrato temporal. Además la temporalidad en esta edad es aún más acentuada en los municipios rurales dado que el 54,6% de las mujeres tiene contratos temporales y sólo un 17,6% tiene un contrato indefinido.

En el grupo de mayor edad, la temporalidad es muy reducida en la provincia (2,6%), incluso nula para nuestra encuesta en la zona urbana<sup>14</sup>. Sin embargo, la concentración de personas sin contratos es importante (19,3%), al igual que lo es para las mujeres de entre 46 a 55 años (15,5%).

Por zonas y en estos grupos de edades la pauta es similar entre las mujeres que no tienen contrato o bien lo tienen temporal, pero se muestra de forma más desfavorable por regla general en las zonas rurales. Sin embargo contrasta con el hecho de que, en la contratación indefinida, se da la mayor concentración para las mujeres de mayor edad, pues un 78,1% de las mismas en la provincia tiene contrato indefinido, alcanzando el 83,3% en la zona urbana. En la zona rural sólo llega al 56,6%. Vemos así cómo por regla general, a medida que aumenta la edad, aumenta la contratación indefinida, presentando un decrecimiento para las mujeres con edades entre 46 y 55 años.

<sup>14</sup> Este valor nulo hay que interpretarlo, al tratarse de una encuesta y teniendo en cuenta las limitaciones de la misma, como muy bajo.



De esta manera podemos decir que, como sucede en otros territorios, la edad condiciona el tipo de contratación, de forma que el colectivo de mujeres más jóvenes es el que presenta una situación más desfavorable, situación que se agrava en el marco rural. También queremos destacar la importante concentración para los estratos de mayores edades (a partir de 46 años) en el grupo de personas sin contrato, destacando de nuevo la peor situación de los municipios rurales.

### 2.5.1.2. Tipo de contratación femenina por nivel de estudios

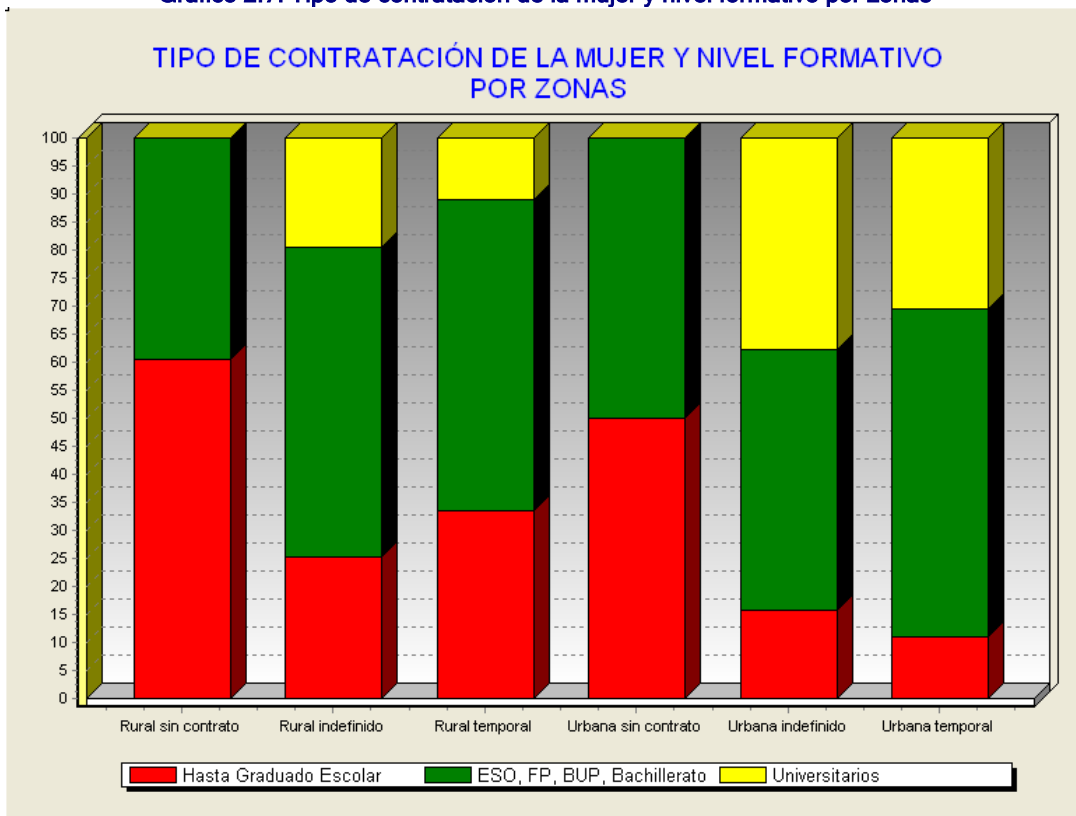
El nivel de formación de la persona puede incidir en sus condiciones de contratación, de forma que cuanto mayor sea esta formación, mayor capacitación y cualificación puede tener para el trabajo y, por tanto, más atractivo puede resultar para la empresa establecer un vínculo más estable con la misma. Para estudiar este aspecto utilizamos la tabla 2.29.

**Tabla 2.29. Tipo de contratación de la mujer y nivel formativo por zonas**

Zona	Tipo contrato	Hasta Graduado escolar	ESO, FP, BUP, Bachillerato	Universitarias/os	Total
Rural	Sin contrato	60,4	39,6	0,0	100,0
	Indefinido	25,3	55,2	19,4	100,0
	Temporal	33,4	55,6	11,0	100,0
Urbana	Sin contrato	50,0	50,0	0,0	100,0
	Indefinido	15,8	46,5	37,7	100,0
	Temporal	10,9	58,7	30,4	100,0
Provincia	Sin contrato	52,9	47,1	0,0	100,0
	Indefinido	17,0	47,6	35,5	100,0
	Temporal	16,5	57,9	25,6	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.7. Tipo de contratación de la mujer y nivel formativo por zonas**



Fuente: elaboración propia

Podemos destacar en primer lugar que no hay ningún caso de mujer con estudios

universitarios que esté sin contrato. En la zona rural más del 60% de mujeres sin contratos sólo alcanza el graduado escolar y el resto lo supera con una formación de ESO, FP, BUP o Bachillerato, mientras que en los municipios urbanos están distribuidas por igual entre ambos niveles formativos.

En los contratos indefinidos y para toda la provincia, la mayor concentración se da para las mujeres con una formación media (47,6%), si bien hay que tener en cuenta que el porcentaje de mujeres ocupadas que alcanza este nivel formativo es del 49,6%. Sin embargo, mientras que las mujeres con formación universitaria representaban el 28,2% de las ocupadas, acaparan el 35,5% de los contratos indefinidos. Ello viene a poner de manifiesto la importancia de la formación en la estabilidad contractual. En la zona urbana el peso de la contratación indefinida en el grupo de universitarios/as está muy por encima de la registrada en la zona rural. Por el contrario, la presencia de mujeres con formación media y baja es superior en la zona rural para este tipo de contrato.

En cuanto a la contratación temporal, es mucho más destacable el peso de mujeres de menor formación en la zona rural que en la zona urbana. De esta forma podemos concluir que, en general, la mayor formación de las mujeres contribuye a mejorar su estabilidad, si bien es cierto que la contratación temporal aún tiene un peso importante incluso en aquellas con mayor nivel de estudios.

### 2.5.1.3. Tipo de contratación femenina por sectores

También las características propias de cada sector pueden condicionar este aspecto que estamos analizando. De ahí que intentemos estudiar si existe algún sector donde abunde un determinado tipo de contrato, de forma que podamos hablar de sectores con contrataciones más estables que otros<sup>15</sup>.

**Tabla 2.30. Tipo de contratación femenina por sectores y zonas**

Zona	Sector	Sin contrato	Indefinido	Temporal	NS/NC	Total
Rural	Industria y Energía	21,7	20,6	57,7	0,0	100,0
	Construcción	0,0	0,0	100,0	0,0	100,0
	Servicios	16,4	43,4	36,6	3,6	100,0
Urbana	Industria y Energía	0,0	80,0	0,0	20,0	100,0
	Construcción	0,0	60,0	40,0	0,0	100,0
	Servicios	9,2	61,8	24,9	4,0	100,0
Provincia	Industria y Energía	6,2	62,9	16,6	14,3	100,0
	Construcción	0,0	51,5	48,5	0,0	100,0
	Servicios	10,5	58,7	26,9	4,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

El sector que a nivel provincial presenta más contratos estables es el de Industria y Energía, donde casi el 63% de las mujeres ocupadas tiene contratos indefinidos. Sin embargo, podemos comprobar cómo en la zona rural la situación es radicalmente diferente, tratándose aquí del sector que menos contratación indefinida presenta (20,6%), y el que más mujeres sin contrato concentra. Ello puede responder al importante peso que tienen determinadas actividades como el Sector Textil y otras manufacturas en estas zonas, donde muchas mujeres trabajan sin contrato y bajo encargos. En la zona urbana no sucede con tanta intensidad este fenómeno y el 80% de mujeres ocupadas en este sector tiene contrato indefinido.

<sup>15</sup> Al no haber obtenido en la encuesta mujeres que trabajen en el sector primario, no puede aparecer aquí este sector.

En la Construcción los contratos se reparten en general de forma similar entre indefinidos y temporales, si bien por zonas hay grandes diferencias, puesto que en las zonas rurales todas las mujeres contratadas en este sector tienen contratos temporales, mientras que en las zonas urbanas es el 40% de las mismas quien tiene este tipo de contrato.

Finalmente, para el Sector Servicios, sector de gran peso en la provincia en general y para la mujer en especial, podemos ver cómo es el que más proporción de mujeres sin contratos concentra en la provincia (10,5%), alcanzando el 16,4% en la zona rural. Los contratos temporales suponen en dicho sector el 26,9% de los contratos, porcentaje que alcanza el 36,6% en la zona rural, bastante por encima de los registrados en municipios urbanos (24,9%). Los contratos indefinidos, sin embargo, son más destacables en la zona urbana (61,8%) que en la rural (43,4%).

Podemos considerar al Sector Industrial como el que más empleo estable proporcionalmente genera. Sin embargo, esta afirmación no es válida para los municipios rurales y se debe a las características de las actividades industriales que en ellas se desarrollan, de escaso nivel tecnológico y como hemos visto con un peso importante en él de mujeres sin contrato.

#### 2.5.1.4. Tipo de contratación femenina según tamaño y tipo de empresa

Otro aspecto que nos da más información sobre la temporalidad femenina consiste en analizarla en función de las características de la empresa donde trabaja. Por ello, vamos a estudiarla atendiendo a la dimensión que tenga la empresa y atendiendo a su carácter público o privado.

Hasta ahora hemos podido comprobar que a grandes rasgos y para los aspectos en los que nos hemos detenido en este estudio, las grandes empresas de una parte y las públicas de otra presentan unas mejores condiciones para la población ocupada. Vamos a analizar cómo se encuentra el tipo de contratación en función de estas características y concretamente, como estamos haciendo en este apartado, para el caso de la mujer.

**Tabla 2.31. Temporalidad femenina y tamaño empresarial por zonas**

Zona	Tamaño	Sin contrato	Indefinido	Temporal	NS/NC	Total
Rural	Hasta 10	24,7	36,1	34,8	4,4	100,0
	Entre 11 y 100	13,6	34,1	48,2	4,1	100,0
	Más de 100	0,0	62,5	37,5	0,0	100,0
Urbana	Hasta 10	20,6	45,6	26,5	7,3	100,0
	Entre 11 y 100	0,0	75,0	19,4	5,6	100,0
	Más de 100	0,0	68,9	31,1	0,0	100,0
Provincia	Hasta 10	21,5	43,4	28,4	6,7	100,0
	Entre 11 y 100	3,0	66,0	25,8	5,2	100,0
	Más de 100	0,0	68,1	31,9	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

En primer lugar la tabla 2.31 nos muestra para toda la provincia cómo la contratación indefinida tiene más peso cuanto mayor es la empresa y que además, cuanto más pequeña es la empresa mayor es el porcentaje del grupo de mujeres sin contrato. Por zonas se repite este patrón especialmente cuando no existe contrato, sin embargo en la contratación indefinida surgen algunas

divergencias. En la zona rural no existen grandes diferencias entre las empresas de hasta 10 trabajadores/as y las que tienen entre 11 y 100, incluso la situación es algo más favorable en el caso de las empresas más reducidas. Sin embargo en las empresas de mayor dimensión es muy importante el peso de los contratos indefinidos.

En los municipios urbanos las mayores diferencias en la contratación indefinida están entre las empresas de hasta 10 trabajadores/as y las demás. En el primer caso estas empresas tienen un 45,6% de contratos indefinidos, sin embargo para las de mayor dimensión estos porcentajes son considerablemente superiores (75% y 68,9%). Para la contratación temporal no aparece un criterio claro que diferencie según tamaños.

Por otro lado, en cuanto al tipo de empresa pública o privada (tabla 2.32), cabe destacar la mayor contratación indefinida para las mujeres que trabajan en el sector público mientras que para los contratos temporales sucede lo contrario, de forma que en el sector privado tienen mayor peso. Las mujeres sin contrato también tienen mayor peso en el sector privado, llamándonos especialmente la atención que incluso se da esta situación en el sector público.

**Tabla 2.32. Temporalidad de la mujer en empresa pública o privada por zonas**

Zona	Público/Privado	Sin contrato	Indefinido	Temporal	NS/NC	Total
Rural	S. público	6,5	62,8	24,6	6,1	100,0
	S. privado	13,1	37,5	46,4	3,0	100,0
Urbana	S. público	2,1	72,9	22,9	2,1	100,0
	S. privado	10,2	59,4	26,6	3,9	100,0
Provincia	S. público	2,6	71,7	23,1	2,6	100,0
	S. privado	10,7	55,3	30,2	3,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

De esta forma podemos concluir resaltando la importante concentración de mujeres que no tienen contrato, motivado fundamentalmente porque la empresa no quiere hacerlo. Esta situación, de nuevo se da con mayor intensidad en los municipios rurales.

Cuando distinguimos entre contratación indefinida o temporal la primera es mayoritaria en la zona urbana, siendo además la concentración en cada tipo de contrato similar entre hombres y mujeres. En la zona rural sin embargo surgen importantes diferencias por sexos con una situación más desfavorable para la mujer, donde el número de contratos indefinidos y temporales es casi similar, no ocurriendo así para el hombre rural.

### 2.5.2. Duración del contrato

Otro aspecto de gran interés a la hora de analizar las condiciones de trabajo es la duración de la jornada laboral, centrándonos especialmente si se trata de tiempo parcial o tiempo completo. Este aspecto puede adquirir una especial importancia dado que la contratación a tiempo parcial puede ser una manera de compatibilizar la vida laboral con la familiar, si así se desea, en periodos donde las cargas familiares sean más intensas. Normalmente esta opción se presenta como una alternativa para la mujer, si bien pensamos que a medida que la sociedad evoluciona, puede ser igual de válida para ambos sexos.

Sin embargo, con frecuencia lo que puede resultar una opción para compatibilizar ambas actividades, se convierte en un recurso empleado por las empresas para abaratar la contratación y en la que aparece el fenómeno de la economía sumergida, donde la jornada de trabajo supera con creces la que el contrato refleja y en la que, en definitiva, la situación laboral de los trabajadores suele ser más precaria. Y esto es lo que precisamente vamos a estudiar aquí, de manera que intentaremos no sólo reflejar el tipo de jornada a la que la mujer en la provincia se encuentra acogida, sino en cómo esta jornada influye en sus condiciones de trabajo.

**Tabla 2.33. Contratación a tiempo completo y parcial por zonas y sexos**

Zona	Sexo	T. Completo	T. Parcial	Total
Rural	Mujer	71,0	29,0	100,0
	Hombre	97,0	3,0	100,0
	Total	84,6	15,4	100,0
Urbana	Mujer	80,8	19,2	100,0
	Hombre	87,6	12,4	100,0
	Total	84,1	15,9	100,0
Provincia	Mujer	79,1	20,9	100,0
	Hombre	89,4	10,6	100,0
	Total	84,2	15,8	100,0
Andalucía	Mujer	73,6	26,4	100,0
	Hombre	94,6	5,4	100,0
	Total	86,8	13,2	100,0
España	Mujer	75,9	24,1	100,0
	Hombre	95,5	4,5	100,0
	Total	87,6	12,4	100,0

Fuente: elaboración propia y datos del INE para I trimestre de 2006.

Nota: los datos nacionales y autonómicos proceden de INE (primer trimestre de 2006). Los provinciales, así como rurales y urbanos, los hemos obtenido de la encuesta, por lo que las comparaciones hemos de hacerlas con cautela.

De manera general en la tabla 2.33 comprobamos cuál es la situación, desde esta perspectiva, de la mujer en la provincia de Cádiz. En ella podemos ver para toda la provincia que la tasa de parcialidad en la mujer (20,9%) es casi el doble que la masculina. Sin embargo, podemos comprobar cómo la parcialidad es menos frecuente en la provincia de Cádiz que en otras zonas, y que las diferencias por sexos son también menos acentuadas en nuestro territorio. No obstante, al no tener más datos sobre las motivaciones de esta contratación a nivel regional o nacional, no podemos seguir profundizando en esta comparación.

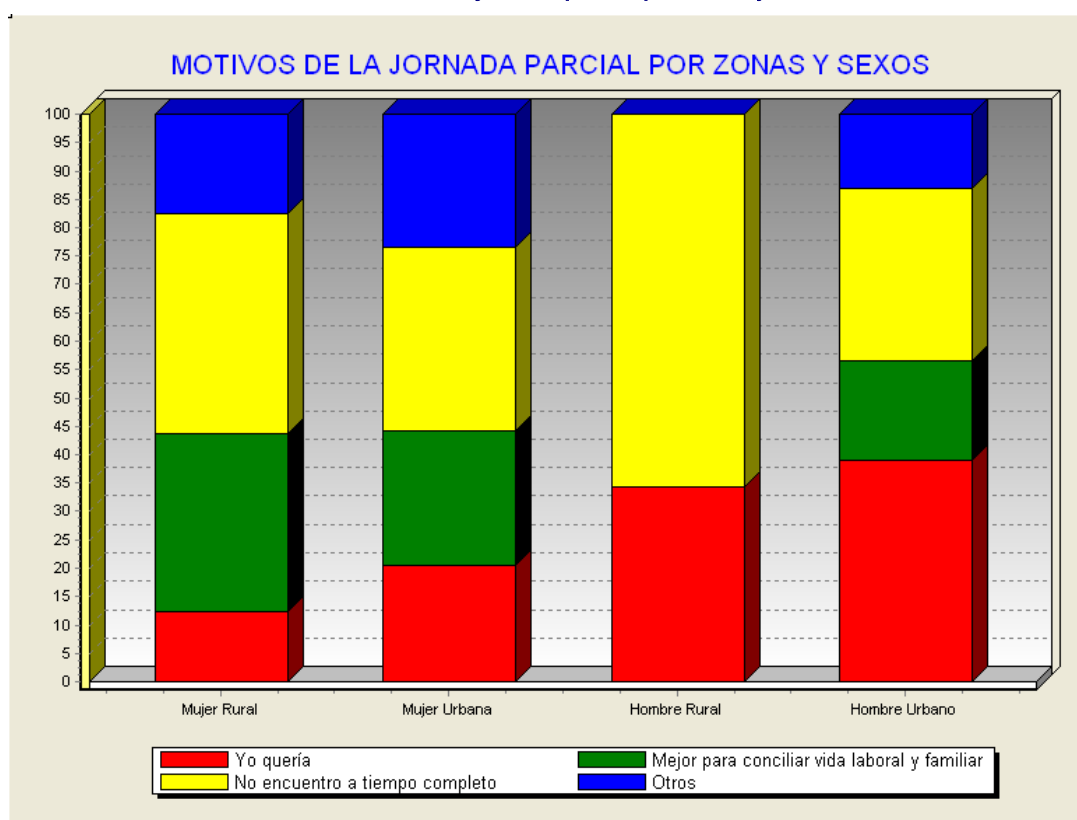
Dentro de la provincia y por zonas, podemos comprobar cómo esta situación se acentúa enormemente en la zona rural, donde la parcialidad en el empleo es insignificante en el caso masculino, mientras que es más que destacable en el femenino. Esto en un principio no nos puede llevar a concluir una peor situación en este sentido para la mujer -aunque sí nos lo permite ya intuir-, hasta que analicemos las causas de esta situación, tal y como hacemos seguidamente en la tabla 2.34.

**Tabla 2.34. Motivos de la jornada parcial por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Yo quería	Mejor para conciliar vida laboral y familiar	No encuentro a tiempo completo	Otros	Total
Rural	Mujer	12,3	31,5	38,7	17,5	100,0
	Hombre	34,4	0,0	65,6	0,0	100,0
	Total	14,8	28,0	41,7	15,1	100,0
Urbana	Mujer	20,6	23,5	32,4	23,5	100,0
	Hombre	39,1	17,4	30,4	13,1	100,0
	Total	28,1	21,1	31,6	19,2	100,0
Provincia	Mujer	18,8	25,3	33,7	22,2	100,0
	Hombre	38,9	16,5	32,2	12,4	100,0
	Total	26,0	22,1	33,2	18,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.8. Motivos de la jornada parcial por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

Pero como se preveía, sólo el 26% de los que tienen un contrato a tiempo parcial es porque así lo desean, siendo esta voluntad más intensa en los hombres (38,9%) que en las mujeres (18,8%). Por zonas, de nuevo descubrimos que en el marco rural sólo un 12,3% de las mujeres que tiene una jornada a tiempo parcial es porque así lo desea. También comprobamos que en las ciudades urbanas son más las personas que disfrutan de este tipo de contrato por voluntad propia.

Sin embargo, la causa más destacada de este tipo de contratación reside en el hecho de no encontrar un trabajo a tiempo completo, y en este caso no hay diferencias destacables por sexos, salvo en la zona rural donde cabe resaltar el peso tan importante que tiene este motivo en la población ocupada masculina. Frente a ello, está el hecho de que en este colectivo nadie ha optado por esta alternativa como medida para compatibilizar la vida familiar y laboral, lo que va a ser reflejo de la organización familiar en este entorno, donde en el caso de la mujer el 31,5% de las que trabajan a tiempo parcial lo hacen por este motivo. De esta manera a partir de estos resultados es posible

afirmar que en el entorno rural la mujer, que además como acabamos de comprobar presenta una alta tasa de parcialidad, está más condicionada que en el entorno urbano a este tipo de contratación por las obligaciones familiares.

Desde esta perspectiva hay otro aspecto que resulta interesante estudiar al ser revelador de las condiciones de trabajo. Concretamente se trata de comprobar si existen diferencias entre las horas trabajadas y las que aparecen en el contrato. Ello puede ser revelador asimismo de la existencia de economía sumergida en la zona. Para ello empleamos la tabla 2.35.

**Tabla 2.35. Diferencias entre horas contratadas y trabajadas por zonas y sexos**

Zona	Sexo	0	De 1 a 5	De 6 a 10	De 11 a 15	De 16 a 20	Más de 20	Total
Rural	Mujer	82,9	2,5	6,1	3,6	5,0	0,0	100,0
	Hombre	77,6	6,6	12,3	2,4	1,2	0,0	100,0
	Total	80,1	4,7	9,4	3,0	3,0	0,0	100,0
Urbana	Mujer	73,9	12,3	9,4	0,0	2,9	1,4	100,0
	Hombre	74,2	9,1	6,8	1,5	2,3	6,1	100,0
	Total	74,1	10,7	8,1	0,7	2,6	3,7	100,0
Provincia	Mujer	75,6	10,5	8,8	0,7	3,3	1,2	100,0
	Hombre	75,0	8,6	8,0	1,7	2,0	4,8	100,0
	Total	75,3	9,5	8,4	1,2	2,7	3,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

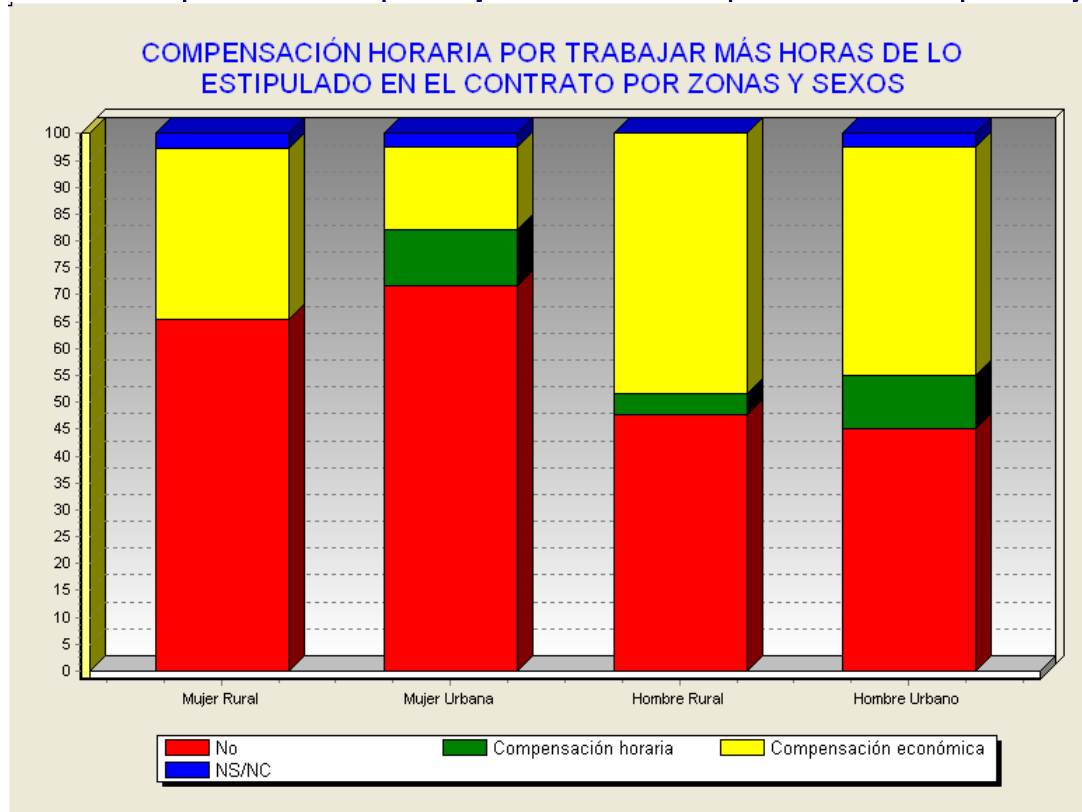
De esta tabla podemos deducir que el 75,3% de la población ocupada trabaja realmente el tiempo que figura en el contrato, no existiendo grandes diferencias por sexos, salvo en la zona rural donde esta situación es más frecuente en el caso de la mujer. Al existir casi una cuarta parte de la población ocupada que trabaja más horas de lo estipulado, cabe comprobar si existe algún tipo de compensación por ello. Esta cuestión se desvela en la tabla 2.36.

**Tabla 2.36. Compensación horaria por trabajar más horas de lo estipulado en el contrato por zonas y sexos**

Zona	Sexo	No	Compensación horaria	Compensación económica	NS/NC	Total
Rural	Mujer	65,3	0,0	32,0	2,7	100,0
	Hombre	47,6	4,1	48,3	0,0	100,0
	Total	55,0	2,4	41,4	1,1	100,0
Urbana	Mujer	71,8	10,3	15,4	2,6	100,0
	Hombre	45,0	10,0	42,5	2,5	100,0
	Total	58,2	10,1	29,1	2,5	100,0
Provincia	Mujer	70,8	8,6	18,0	2,6	100,0
	Hombre	45,5	8,8	43,7	2,0	100,0
	Total	57,7	8,7	31,3	2,3	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.9. Compensación horaria por trabajar más horas de lo estipulado en el contrato por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

Pese a que no hemos detectado grandes diferencias desde este punto de vista, cuando profundizamos en las compensaciones que se perciben, nos llama enormemente la atención que en el caso de la población ocupada masculina que trabaja más horas de lo que en su contrato aparece, suele recibir algún tipo de compensación, especialmente económica (43,7%), mientras que en el caso de la mujer el 70,8% no recibe ningún tipo de compensación (frente al 45,5% de los hombres). Es por tanto una situación de clara desventaja para la mujer que además sólo la percibe en un 18% de los casos. La compensación horaria es similar en ambos sexos para la provincia, si bien en la zona rural no aparece como alternativa para la mujer, de forma que la única compensación que recibe es de carácter económico. No sucede así en los municipios urbanos, donde la compensación económica es mucho menos frecuente. Surgen así importantes diferencias en este sentido entre la mujer del entorno urbano y el rural, dado que la primera es menos compensada por el mayor tiempo de trabajo, y además su compensación es en muchos menos casos de carácter económico.

Seguidamente, y dada la importancia de la tasa de parcialidad en la provincia, pasamos a analizar la duración de la jornada, ya centrados sólo en el caso femenino y atendiendo a distintas características que consideramos de interés.

### 2.5.2.1. Duración de la jornada y edad

Al igual que hemos comentado al estudiar el tipo de contrato, también la edad puede ser determinante para la realización de un contrato a tiempo parcial o completo. Aunque no hay un comportamiento lineal, sí podemos comprobar (tabla 2.37) cómo por regla general para el colectivo más joven es para el que se dan más contrataciones a tiempo parcial. En la zona rural es también muy alta la parcialidad para las ocupadas con edades entre 46 a 55 años. Por el contrario, para las mujeres mayores de 55 años en todos los casos sus contratos son a tiempo completo.



**Tabla 2.37. Duración del contrato de la mujer por edad y zonas**

Zona	Edad	T. Completo	T. Parcial	Total
<b>Rural</b>	16 a 23	57,2	42,8	100,0
	24 a 35	84,1	15,9	100,0
	36 a 45	79,8	20,2	100,0
	46 a 55	57,5	42,5	100,0
	Mayor 55	100,0	0,0	100,0
<b>Urbana</b>	16 a 23	64,0	36,0	100,0
	24 a 35	83,3	16,7	100,0
	36 a 45	80,4	19,6	100,0
	46 a 55	85,7	14,3	100,0
	Mayor 55	100,0	0,0	100,0
<b>Provincia</b>	16 a 23	61,9	38,1	100,0
	24 a 35	83,4	16,6	100,0
	36 a 45	80,3	19,7	100,0
	46 a 55	78,5	21,5	100,0
	Mayor 55	100,0	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

### 2.5.2.2. Duración de la jornada y nivel de estudios

Ya venimos comentando que el nivel de estudios de la población ocupada, y más concretamente de la femenina en la que nos estamos centrando, es un valor para la empresa y por tanto, ésta puede desear incrementar la vinculación de la persona contratada mediante contrataciones a tiempo completo. Por ello vamos seguidamente a pasar a estudiar esta cuestión, para lo cual emplearemos la tabla 2.38.

**Tabla 2.38. Duración del contrato de la mujer según nivel de estudios y zonas**

Zona	Formación	T. Completo	T. Parcial	Total
<b>Rural</b>	Hasta Graduado escolar	68,4	31,6	100,0
	ESO, FP, BUP, Bachillerato	68,0	32,0	100,0
	Estudios universitarios	91,3	8,7	100,0
<b>Urbana</b>	Hasta Graduado escolar	75,8	24,2	100,0
	ESO, FP, BUP, Bachillerato	78,0	22,0	100,0
	Estudios universitarios	87,9	12,1	100,0
<b>Provincia</b>	Hasta Graduado escolar	73,6	26,4	100,0
	ESO, FP, BUP, Bachillerato	76,2	23,8	100,0
	Estudios universitarios	88,2	11,8	100,0

Fuente: elaboración propia.

Y como se puede comprobar, un menor nivel formativo va acompañado de una mayor contratación a tiempo parcial, de forma que la parcialidad en la provincia para las universitarias es más de la mitad de la que se da en los otros niveles formativos, diferencias además que se acentúan más en las zonas rurales. Todo ello nos viene a reflejar que la parcialidad es más reflejo de unas peores condiciones laborales que de una opción de la propia trabajadora, algo que ya con anterioridad se analizó.

### 2.5.2.3. Duración de la jornada y sector de actividad

Para analizar esta cuestión empleamos la tabla 2.39 en la que se puede comprobar que es el Sector Industrial el que más contrataciones a tiempo completo realiza en todas las zonas, de forma

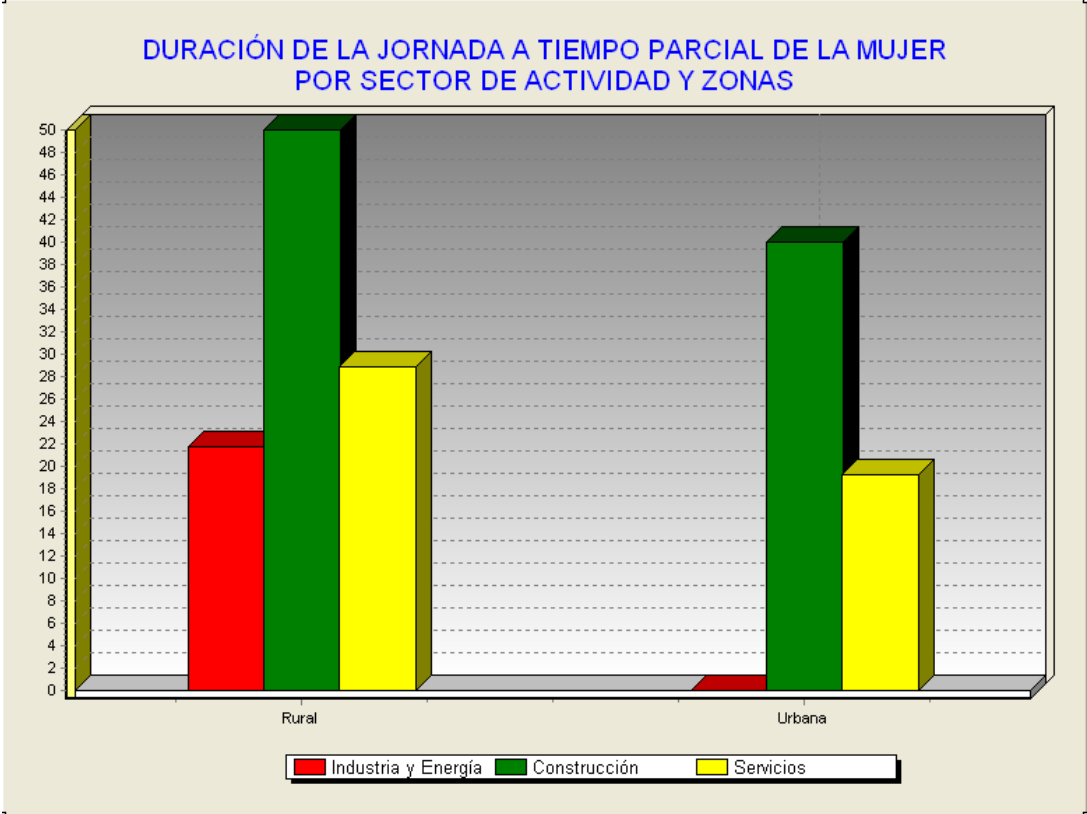
que incluso en los municipios urbanos no existe parcialidad en el mismo. En la zona rural sí es importante el grado de parcialidad en la Industria, si bien ya hemos hecho referencia a su particularidad en la zona. En la Construcción es donde se registra mayor grado de parcialidad, llegando a ser la mitad de los contratos del sector en la zona rural. Finalmente, en el Sector Servicios también abundan los contratos a tiempo parcial especialmente en los municipios rurales, si bien no alcanzan los niveles registrados en la Construcción.

**Tabla 2.39. Duración de la jornada de la mujer por sector de actividad y zonas**

Zona	Sector	T. Completo	T. Parcial	Total
Rural	Industria y Energía	78,3	21,7	100,0
	Construcción	50,0	50,0	100,0
	Servicios	71,1	28,9	100,0
Urbana	Industria y Energía	100,0	0,0	100,0
	Construcción	60,0	40,0	100,0
	Servicios	80,8	19,2	100,0
Provincia	Industria y Energía	93,8	6,2	100,0
	Construcción	58,6	41,4	100,0
	Servicios	79,2	20,8	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.10. Contratos a tiempo parcial (porcentajes) de la mujer por sector de actividad y zonas**



Fuente: elaboración propia.

De esta forma, de nuevo parece demostrarse que el Sector Industrial en la provincia ofrece mejores condiciones en las contrataciones.

**2.5.2.4. Duración de la jornada y tipo de contrato**

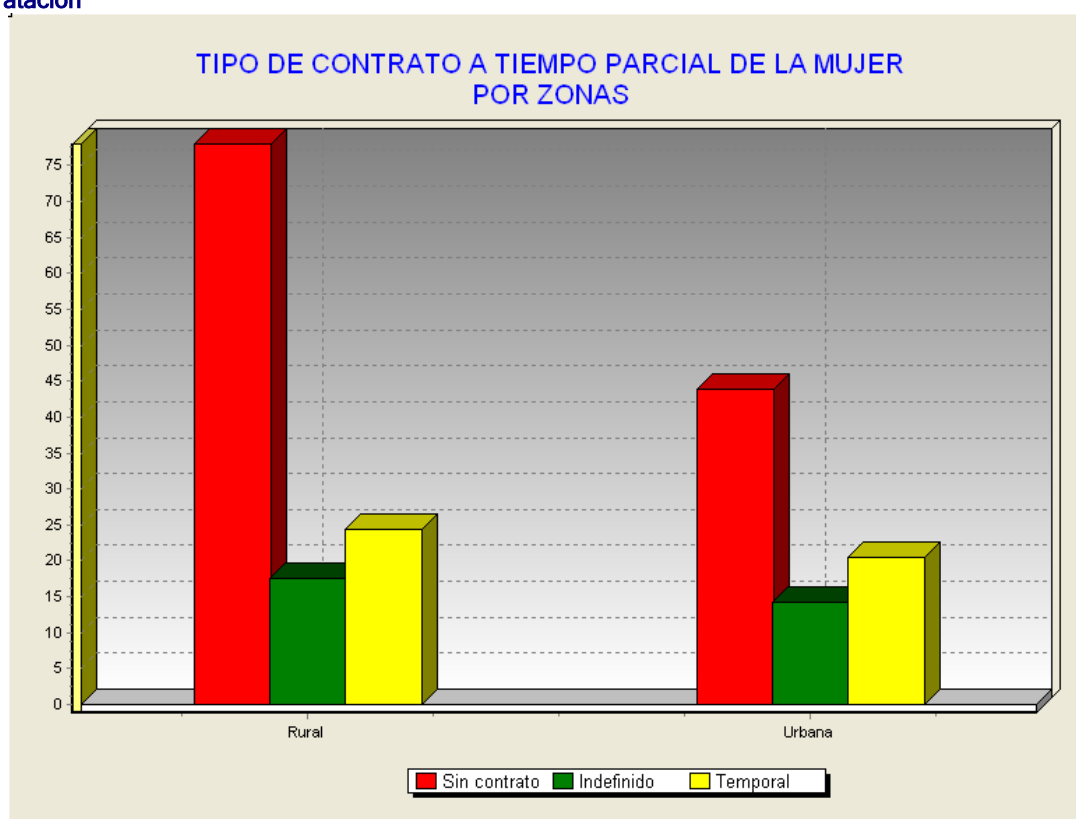
Mediante la tabla 2.40 pasamos a analizar esta cuestión.

**Tabla 2.40. Tipo y duración del contrato de la mujer por zonas**

Zona	Tipo de contrato	T. Completo	T. Parcial	Total
Rural	Sin contrato	22,0	78,0	100,0
	Indefinido	82,4	17,6	100,0
	Temporal	75,6	24,4	100,0
Urbana	Sin contrato	56,3	43,8	100,0
	Indefinido	85,7	14,3	100,0
	Temporal	79,5	20,5	100,0
Provincia	Sin contrato	47,0	53,0	100,0
	Indefinido	85,3	14,7	100,0
	Temporal	78,5	21,5	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.11. Contratos a tiempo parcial (porcentajes) de la mujer por zonas según la modalidad de la contratación**



Fuente: elaboración propia

En general para la provincia, encontramos cómo las mujeres que trabajan sin contrato lo hacen mayoritariamente a tiempo parcial, haciéndose especialmente notable esta situación en la zona rural. En sentido contrario, podemos ver cómo los contratos indefinidos son los que menos parcialidad presentan, reflejándose, como antes referíamos, una mayor relación y vinculación con la empresa en estos casos.

Por zonas podemos resaltar cómo en los municipios urbanos un 56,3%, es decir, más de la mitad de las mujeres sin contrato trabaja a tiempo completo, mientras que en las zonas rurales sólo es el 22%.

#### 2.5.2.5. Duración de la jornada y obligaciones familiares

Al igual que ya hemos hecho con anterioridad, al hablar de obligaciones familiares nos centramos en si la mujer tiene hijos/as a su cargo.

**Tabla 2.41. Duración del contrato de la mujer e hijos/as a su cargo por zonas**

Zona	Hijos/as	T. Completo	T. Parcial	Total
Rural	Sin hijos/as	52,4	47,6	100,0
	Con hijos/as	71,1	28,9	100,0
Urbana	Sin hijos/as	82,2	17,8	100,0
	Con hijos/as	77,8	22,2	100,0
Provincia	Sin hijos/as	80,6	19,4	100,0
	Con hijos/as	76,3	23,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

La tabla 2.41 nos pone de manifiesto que en la provincia en general y en la zona urbana, en particular, la tasa de parcialidad es superior en las mujeres con hijos/as a su cargo. Sin embargo, en la zona rural aparecen grandes diferencias pues en este caso son las mujeres ocupadas sin hijos/as las que presentan mayor tasa de parcialidad estando en casi en la mitad. Por tanto, resulta evidente que este tipo de contratación no obedece aquí, tal y como se viene comprobando, a necesidades de compatibilizar el trabajo con el cuidado de los hijos/as. No obstante, este tema como ya se ha comentado, se aborda con más profundidad en otro informe.

#### 2.5.2.6. Duración del contrato según tamaño y tipo de empresa

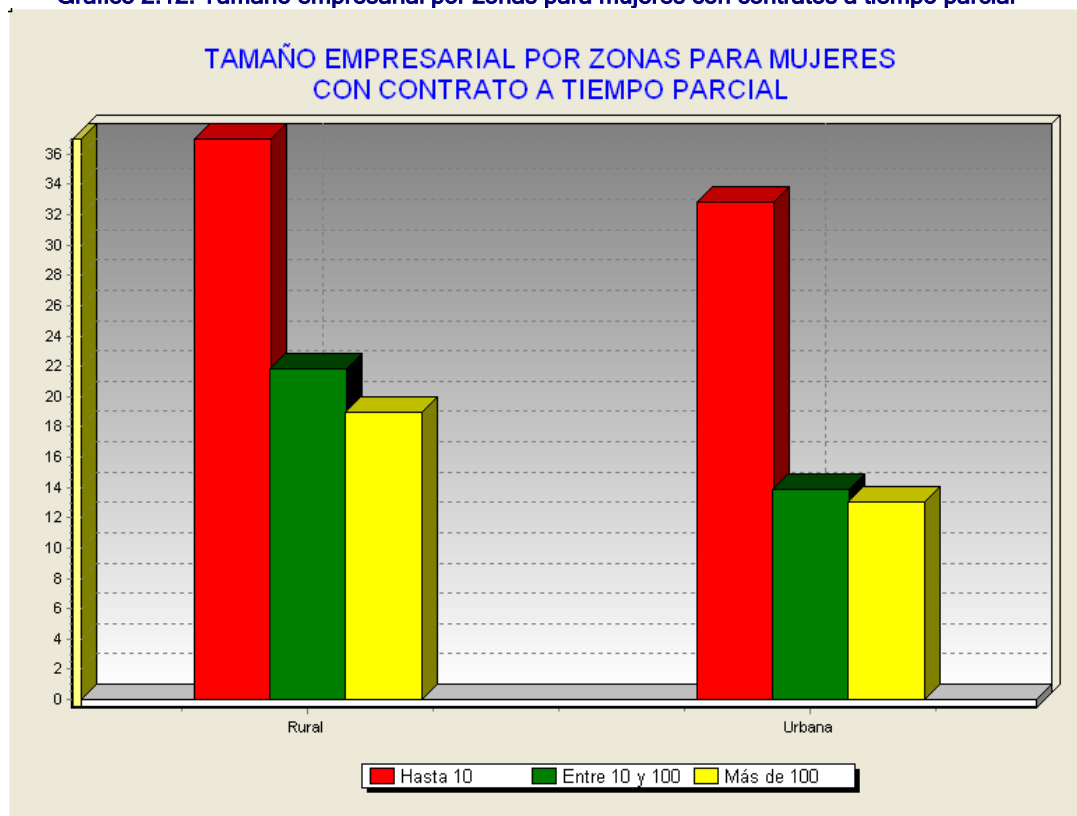
El último aspecto con el que vamos a relacionar la duración del contrato hace referencia a las características de la empresa, empezando por analizar si la dimensión empresarial condiciona más o menos algún tipo de contrato. Para ello empleamos la tabla 2.42.

**Tabla 2.42. Duración del contrato de la mujer y tamaño empresarial por zonas**

Zona	Tamaño	T. Completo	T. Parcial	Total
Rural	Hasta 10	63,0	37,0	100,0
	Entre 10 y 100	78,2	21,8	100,0
	Más de 100	81,0	19,0	100,0
Urbana	Hasta 10	67,2	32,8	100,0
	Entre 10 y 100	86,1	13,9	100,0
	Más de 100	87,0	13,0	100,0
Provincia	Hasta 10	66,2	33,8	100,0
	Entre 10 y 100	84,4	15,6	100,0
	Más de 100	86,2	13,8	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.12. Tamaño empresarial por zonas para mujeres con contratos a tiempo parcial**



Fuente: elaboración propia.

Podemos comprobar cómo cuanto más reducida es la empresa más parcialidad existe, haciéndose especialmente destacable en las empresas de hasta 10 trabajadores/as. Si bien este fenómeno se produce en zona rural y urbana, en la primera la parcialidad es mayor (37,0%). Por tanto, y teniendo en cuenta las motivaciones que llevan a este tipo de contratación, se puede decir que la parcialidad predomina de manera importante en las microempresas por el menor coste que este tipo de contrato puede suponer.

En cuanto a la parcialidad en empresas públicas o privadas, tal y como refleja la tabla 2.43, se observa cómo existen diferencias entre las zonas rurales y urbanas, de forma que mientras en el ámbito rural la parcialidad es más dominante en el sector privado, en los municipios urbanos sucede lo contrario. No obstante, a nivel provincial la situación queda ligeramente compensada.

**Tabla 2.43. Duración del contrato de la mujer y tipo de empresa por zonas**

Zona	Sector Público/Sector Privado	T. Completo	T. Parcial	Total
Rural	S. público	82,5	17,5	100,0
	S. privado	71,5	28,5	100,0
Urbana	S. público	77,6	22,4	100,0
	S. privado	82,2	17,8	100,0
Provincia	S. público	78,1	21,9	100,0
	S. privado	80,2	19,8	100,0

Fuente: elaboración propia.

Por todo lo anterior podemos concluir afirmando que la tasa de parcialidad en la mujer es el doble que la del hombre en la provincia, con mayores diferencias en el entorno rural, si bien es cierto que a nivel regional y nacional estas diferencias son aún mayores. El principal motivo para los contratos a tiempo parcial es el hecho de no encontrar un trabajo a tiempo completo. En el caso de la

mujer también es importante el deseo de compatibilizar la vida familiar y laboral. Sin embargo, por voluntad o deseo propio de tener este tipo de contrato es el principal motivo en el caso masculino mientras que el caso femenino es el de menos peso. Cuando la mujer trabaja más horas de las estipuladas, en gran parte de los casos no suele recibir ningún tipo de compensación (económica u horaria), cosa que sí sucede en el caso de los hombres.

### 2.5.3. Nivel salarial

El estudio del nivel salarial es un factor de gran importancia a la hora de analizar las condiciones de trabajo. Por un lado va a determinar el bienestar de la persona cuando supone, por regla general, su principal fuente de ingresos, mientras que por otro supone una forma de recompensa y reconocimiento a su trabajo.

Este tema además, en el caso de la mujer adquiere una particular relevancia, puesto que es uno de los elementos que a nivel general muestra la existencia de discriminación laboral, dado que es frecuente comprobar cómo la mujer se encuentra en una situación de inferioridad retributiva. De hecho los datos del Instituto Nacional de Estadística para 2006 ponen de manifiesto que el salario medio de los trabajadores fue casi un 44,59% superior al de las trabajadoras. Es por ello que en este apartado pasemos a estudiar el estado de la cuestión en nuestra provincia, intentando determinar qué elementos o en qué grupos pueden aparecer mayores diferencias salariales. Diversos estudios como la Encuesta del Panel de Hogares de la Comunidad Europea de 2001 y 2003 reflejan que las diferencias salariales varían según la edad, nivel formativo, modalidad de contrato, sector, categoría ocupacional o características de la empresa donde la persona desarrolle su actividad. De esta forma éstas, entre otras, serán características que pasemos a estudiar para poder obtener una visión más clara de esta realidad en nuestra provincia.

Para su análisis hemos optado por consultar los ingresos netos mensuales que reciben las personas por su trabajo, puesto que pensamos que era la opción más fácil de responder entre todas las posibles. Por otro lado, para que no nos tuviesen que dar una cifra exacta, lo cual puede provocar reticencias, hemos optado por presentar como respuestas distintos grupos de renta. La tabla 2.44 nos presenta una primera aproximación al tema.

**Tabla 2.44. Ingresos netos del trabajo por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Ninguno	Menos de 300	300 a 600	600 a 900	900 a 1.200	1.200 a 1.800	1.800 a 2.400	2.400 a 4000	Más de 4000	Total
Rural	M	1,1	11,7	13,3	39,4	28,2	2,1	3,2	1,1	0,0	100,0
	H	0,0	1,9	1,9	31,9	42,7	18,9	1,0	1,7	0,0	100,0
	Total	0,5	6,5	7,2	35,4	35,9	11,0	2,0	1,4	0,0	100,0
Urbano	M	0,5	5,4	11,8	33,3	28,0	14,0	4,8	1,6	0,5	100,0
	H	1,0	2,5	5,9	15,7	29,9	29,4	10,3	3,4	2,0	100,0
	Total	0,8	3,8	8,7	24,1	29,0	22,1	7,7	2,6	1,3	100,0
Provincia	M	0,6	6,5	12,1	34,4	28,0	11,9	4,6	1,5	0,4	100,0
	H	0,8	2,4	5,2	18,5	32,2	27,6	8,7	3,1	1,6	100,0
	Total	0,7	4,3	8,5	26,1	30,2	20,1	6,7	2,4	1,1	100,0

Fuente: elaboración propia.

Como se puede comprobar, el salario de la mujer se concentra mayoritariamente (34,4%) entre 600 y 900 euros y los 900 y 1.200 euros (28%), mientras que en el caso del hombre lo hace

entre los 900 y 1.200 euros (32,2%) y los 1.200 a 1.800 euros. Por tanto, ya surgen importantes diferencias salariales. Además para los niveles salariales más altos, es mayor la presencia masculina que femenina.

Por zonas en general, y sin diferenciación por sexos, se observa cómo la retribución en los municipios rurales es inferior a la de los urbanos y aún más en el caso de la mujer donde la cuarta parte de las mismas no supera los 600 euros mensuales y casi el 94% no sobrepasa los 1.200 euros. En los municipios urbanos se repite la misma situación, con mayor peso de la mujer en los niveles retributivos inferiores y menor en los superiores. Ello puede tener su origen en varias causas destacando dos. Una primera podría deberse a causas objetivas como puede ser la menor cualificación, menor presencia en puestos de responsabilidad, menor antigüedad y en general que reúna menos de los condicionantes que determinan un mayor nivel de ingresos. Otra causa, que no respondería a estos motivos, podría estar determinada por elementos discriminatorios, entre los que cabe destacar la clasificación profesional y complementos salariales. Evidentemente para analizar esta cuestión sería necesario un estudio específico del tema, con un análisis de variables que en este estudio no han podido ser contempladas. Además suele ser difícil detectar *a priori* posibles discriminaciones salariales. Por tanto lo que haremos será una aproximación al asunto.

Pero lo que sí es posible adelantar es que dadas las conclusiones que venimos obteniendo de los distintos aspectos analizados hasta ahora sobre la situación laboral de la mujer en la provincia, en ella se dan muchos de los factores que pueden condicionar una menor retribución. Sin embargo, vamos a profundizar algo más en la cuestión centrándonos ya en el caso concreto de la mujer, si bien para aquellos aspectos que consideremos más relevantes, incorporaremos, al menos a nivel provincial, los datos de la población ocupada masculina.

### 2.5.3.1. Nivel salarial por edades

La tabla 2.45 nos permite analizar esta cuestión. Para un mejor manejo de los datos hemos agrupado los estratos salariales.

**Tabla 2.45. Niveles retributivos de la mujer por edades y zonas**

Zona	Edad	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	16 a 23	43,1	56,9	0,0	0,0	100,0
	24 a 35	18,1	78,2	3,8	0,0	100,0
	36 a 45	13,0	74,6	12,4	0,0	100,0
	46 a 55	27,7	59,3	6,5	6,5	100,0
	Mayor 55	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
Urbana	16 a 23	45,8	50,0	4,2	0,0	100,0
	24 a 35	17,6	70,6	9,4	2,4	100,0
	36 a 45	10,2	55,1	30,6	4,1	100,0
	46 a 55	4,5	63,6	31,8	0,0	100,0
	Mayor 55	16,7	16,7	66,7	0,0	100,0
Provincia	16 a 23	45,0	52,2	2,8	0,0	100,0
	24 a 35	17,7	71,5	8,8	2,1	100,0
	36 a 45	10,7	58,4	27,5	3,4	100,0
	46 a 55	9,8	62,7	26,1	1,5	100,0
	Mayor 55	19,3	16,1	64,5	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

Como se puede comprobar es el grupo de jóvenes entre 16 y 23 años el que más concentración alcanza en el nivel salarial de hasta 600 euros, y ello se produce de manera similar tanto en la zona rural como en la urbana. Además para la zona rural las mujeres de más de 45 años también presentan una concentración importante en esos niveles, que es absoluta para las mayores de 55 años. Sin embargo, en la zona urbana la situación salarial de las mujeres ocupadas de estas edades es considerablemente mejor.

En el caso de mujeres entre 24 y 35 años, su retribución se concentra entre los 600 y 1.200 euros en aproximadamente las tres cuartas partes de las mismas (71,5% para toda la provincia, 78,2% en la zona rural y 70,6% en la urbana). Cuando ascendemos en edad y tomamos el grupo de entre 36 a 45 años, vuelve a ser el nivel salarial entre 600 y 1.200 euros el de mayor concentración, pero ahora con menor intensidad, al menos para el conjunto provincial y la zona urbana, y destacando ahora para esas dos zonas los salarios comprendidos entre los 1.200 y 2.400 euros. Un comportamiento similar se produce entre las mujeres de 46 y 55 años. Para niveles superiores a 2.400 euros surge una escasa concentración como comprobábamos con anterioridad, sin resaltar un comportamiento claro en función de la edad.

### 2.5.3.2. Nivel salarial y de estudios

Analizamos ahora si la formación de las mujeres ocupadas va a determinar sus ingresos, tal y como en un principio cabría esperar.

**Tabla 2.46. Nivel salarial y de estudios de la mujer por zonas**

Zona	Nivel de estudios	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Hasta graduado escolar	45,8	54,2	0,0	0,0	100,0
	ESO, FP, BUP, Bachillerato	22,7	75,4	1,9	0,0	100,0
	Estudios universitarios	0,0	65,3	27,7	7,0	100,0
Urbana	Hasta graduado escolar	16,7	72,2	11,1	0,0	100,0
	ESO, FP, BUP, Bachillerato	24,7	61,8	13,5	0,0	100,0
	Estudios universitarios	6,7	55,0	31,7	6,7	100,0
Provincia	Hasta graduado escolar	23,7	67,9	8,4	0,0	100,0
	ESO, FP, BUP, Bachillerato	24,3	64,4	11,3	0,0	100,0
	Estudios universitarios	6,1	55,9	31,3	6,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

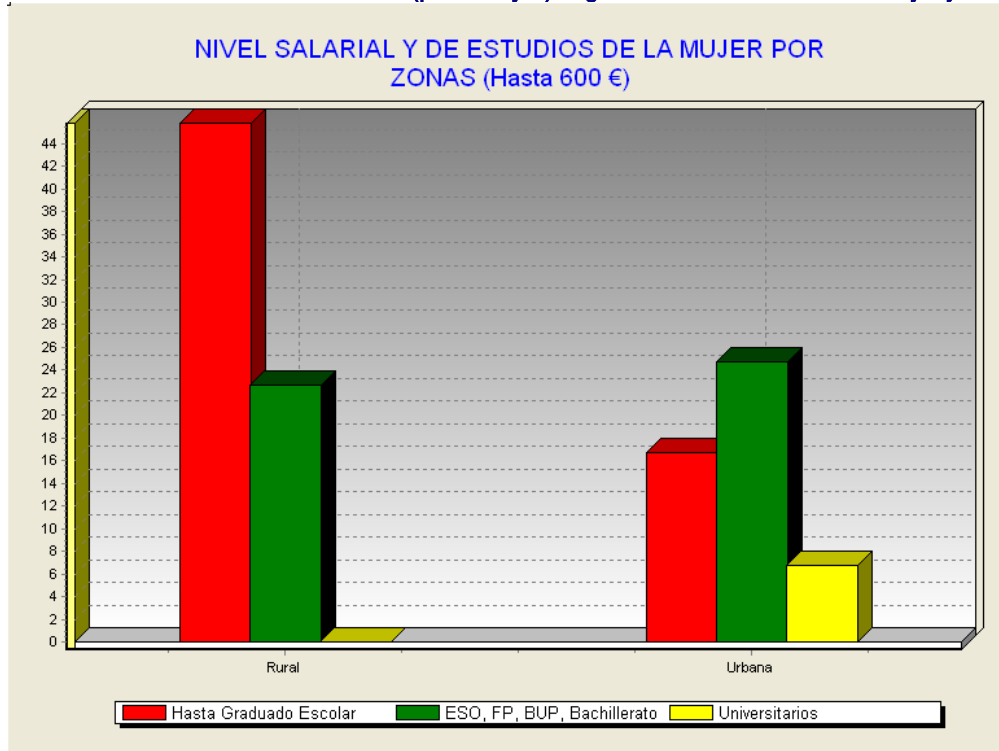
Desde el punto de vista de la formación, el nivel que determina diferencias en la retribución es la formación universitaria, de forma que las mujeres que alcanzan este grado son las que mayores ingresos obtienen, y se manifiesta por un lado por su escasa concentración en el nivel salarial inferior y su mayor presencia en los superiores llegando a ser incluso las únicas que alcanzan salarios por encima de los 2.400 euros. No obstante, ello no debe de apartarnos del hecho de que el 62% de las mujeres ocupadas de la provincia con este nivel formativo no supera los 1.200 euros, situación que se acentúa aún más en la zona rural.

Para las mujeres que no superan el graduado escolar en el entorno rural, su salario no supera nunca los 1.200 euros y en casi un 46% ni tan siquiera los 600. Para las que tienen el siguiente nivel de formación no llega al 2% la representación de mujeres que ganan entre 1.200 y 2.400 euros. Por tanto su situación en estos casos no es buena, puesto que si bien como ya se ha comprobado, en la zona rural el grado de parcialidad de la mujer es superior al de la zona urbana, lo que podría justificar esos menores salarios, no alcanza unos niveles tan elevados.



Por tanto, podemos decir que la formación universitaria es un elemento determinante de mayores ingresos de la población ocupada en general<sup>16</sup>, y para la mujer en particular.

**Gráfico 2.13. Salarios de hasta 600 euros (porcentajes) según nivel de estudios de la mujer y zonas**



Fuente: elaboración propia.

### 2.5.3.3. Nivel salarial y sectores

Según pone de manifiesto la Encuesta del Panel de Hogares de la Comunidad Europea a la que hemos hecho referencia con anterioridad, existen determinados sectores, y en concreto los más feminizados como sucede con el Sector Servicios, donde los salarios son más bajos. Ello nos lleva a analizar esta cuestión en la provincia, y lo hacemos con la tabla 2.47.

Podemos afirmar que el comportamiento varía entre sectores. En primer lugar, sólo el Sector Servicios ofrece salarios comprendidos en el estrato inferior, es decir de hasta 600 euros. Ello se produce en zonas urbanas y de forma más acentuada en la zona rural donde más de la cuarta parte (27,6%) de las mujeres que trabajan en el sector está en este nivel salarial.

<sup>16</sup> Aunque no reflejemos los datos de la población ocupada masculina, los resultados obtenidos así lo expresan.

**Tabla 2.47. Concentración salarial de la mujer según sector de actividad y zonas**

Zona	Sectores	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Industria y Energía	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Construcción	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Servicios	27,6	65,0	6,1	1,2	100,0
Urbana	Industria y Energía	0,0	60,0	40,0	0,0	100,0
	Construcción	0,0	71,4	14,3	14,3	100,0
	Servicios	18,0	61,6	18,6	1,7	100,0
Provincia	Industria y Energía	0,0	71,5	28,5	0,0	100,0
	Construcción	0,0	74,5	12,8	12,8	100,0
	Servicios	19,6	62,2	16,6	1,7	100,0

Fuente: elaboración propia.

En la zona rural, sin embargo, es el Sector Servicios el único en donde aparecen mujeres que superen los 1.200 euros, dado que para la Industria y Energía así como para la Construcción los salarios siempre están comprendidos entre los 600 y 1.200 euros.

En los municipios urbanos se registran mayores niveles salariales por lo general en todos los sectores, siendo entre ellos la Construcción donde mayores salarios se observan, pese a presentar como ya hemos visto los niveles más altos de parcialidad.

Pero dada las particularidades del Sector Servicios donde la variabilidad en la concentración de salarios es mayor, pasamos a analizarlo con más detalle, tal y como se refleja en la tabla 2.48. En él aparece el desglose que se ha realizado en apartados anteriores, donde cada uno de los subsectores presenta unas características específicas que ya fueron comentadas.

**Tabla 2.48. Niveles salariales de la mujer en el Sector Servicios por zonas**

Zona	Subsectores	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Distribución	53,6	46,4	0,0	0,0	100,0
	Servicios a empresas	0,0	83,4	16,6	0,0	100,0
	Servicios sociales	5,6	69,5	19,4	5,6	100,0
	Servicios personales	22,6	77,4	0,0	0,0	100,0
Urbana	Distribución	26,7	62,2	8,9	2,2	100,0
	Servicios a empresas	3,4	86,2	10,3	0,0	100,0
	Servicios sociales	7,8	47,1	41,2	3,9	100,0
	Servicios personales	29,8	61,7	8,5	0,0	100,0
Provincia	Distribución.	32,4	58,9	7,0	1,7	100,0
	Servicios a empresas	3,1	85,9	11,1	0,0	100,0
	Servicios sociales	7,6	49,9	38,4	4,1	100,0
	Servicios personales	28,5	64,5	7,0	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

Los subsectores de Distribución y Servicios Personales, caracterizados como vimos por un bajo nivel tecnológico así como por una baja cualificación de su personal, son los que más mujeres con salarios hasta los 600 euros concentran, tanto a nivel provincial como para cada zona en particular. Son además los subsectores donde más empleo femenino hay, tal y como comprobamos en el análisis sectorial.

Los Servicios a Empresas, con personal de mayor cualificación, registran mayores salarios,

sin embargo es en los Servicios Sociales, que como veíamos engloba Administraciones Públicas, Educación y Sanidad entre otros, donde hay la mayor concentración de mujeres con salarios elevados, produciéndose este fenómeno tanto en zona rural como urbana. De esta manera podemos comprobar cómo dentro del Sector Servicios existe una importante diversidad salarial en función del Subsector que analicemos, condicionado en gran medida por la cualificación que dentro del mismo tengan las mujeres que desarrollan en ellos su actividad.

#### **2.5.3.4. Nivel salarial y categoría profesional**

Es de esperar que cuanto mayor es la categoría profesional de la mujer más elevada será su retribución. Sin embargo, esta cuestión es la que comprobaremos a continuación empleando la tabla 2.49.

La categoría de profesional libre con titulación universitaria es la que alcanza mayor concentración en los niveles salariales superiores en las distintas zonas analizadas, especialmente en las rurales. Las técnicas y profesionales de apoyo registran un comportamiento similar, si bien para este grupo hay un 12,7% con niveles salariales de hasta 600 euros, no obstante alcanzan en general unos menores salarios. En cuanto a las directivas, la evolución de sus salarios también es semejante, llamando la atención el hecho de que en la zona rural su retribución no supera en ningún caso los 1.200 euros.

El personal administrativo, que es de las categorías más representativas en el caso de la mujer tal y como se pudo comprobar, presenta en casi un 78% de los casos en la provincia un salario entre 600 y 1.200 euros, mientras que en las zonas rurales, ese es el salario recibido en todos los casos por esta categoría. Hechos como éste son los que ponen de manifiesto y explican la más desfavorable situación retributiva de la mujer.

Como era de esperar las trabajadoras no cualificadas son las que en 37% de las encuestadas no superan los 600 euros. Las operarias siguen un comportamiento salarial similar pero con mejores salarios, sucediendo lo mismo con las que pertenecen a la categoría de cualificadas en los distintos sectores. De esta forma, podemos llegar a confirmar la hipótesis de la que partíamos acerca de que los mayores niveles salariales son para aquellos grupos de mayor cualificación.

**Tabla 2.49. Nivel salarial femenino y categoría profesional por zonas**

Zona	Categoría	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Directiva	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Profesional libre con titul. universitaria	0,0	64,0	36,0	0,0	100,0
	Técnica o profesional de apoyo	15,6	76,6	7,8	0,0	100,0
	Personal administrativo	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Cualificada sectores Primarios, Industria, Construcción y Servicios	31,9	58,2	6,6	3,3	100,0
	Operaria	0,0	100,0	0,0	0,0	100,0
	Trabajadora no cualificada	36,9	63,1	0,0	0,0	100,0
Urbana	Directiva	7,7	53,8	30,8	7,7	100,0
	Profesional libre con titul. universitaria	0,0	33,3	44,4	22,2	100,0
	Técnica o profesional de apoyo	11,8	52,9	29,4	5,9	100,0
	Personal administrativo	4,5	77,3	18,2	0,0	100,0
	Cualificada sectores Primarios, Industria, Construcción y Servicios	21,1	59,6	19,3	0,0	100,0
	Operaria	27,8	61,1	11,1	0,0	100,0
	Trabajadora no cualificada	37,0	59,3	3,7	0,0	100,0
Provincia	Directiva	7,1	57,1	28,6	7,1	100,0
	Profesional libre con titul. universitaria	0,0	39,5	42,7	17,8	100,0
	Técnica o profesional de apoyo	12,7	58,6	24,3	4,5	100,0
	Personal administrativo	4,4	77,9	17,7	0,0	100,0
	Cualificada sectores Primarios, Industria, Construcción y Servicios	23,0	59,4	17,0	0,6	100,0
	Operaria	25,0	65,0	10,0	0,0	100,0
	Trabajadora no cualificada	37,0	60,4	2,6	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

### 2.5.3.5. Nivel salarial y estabilidad en la empresa

En este apartado vamos a estudiar dos elementos que determinan la estabilidad en la empresa como son por un lado el tipo de contrato y por otro la antigüedad en el empleo. Cuando han sido estudiados los tipos de contratación, se afirmaba que la contratación indefinida es la más ventajosa para las personas ocupadas tanto por la estabilidad en el empleo que supone como por su retribución. Tal y como expresa la tabla 2.50 en este grupo se dan mayores niveles de ingresos, mientras que los peores surgen para las que no tienen contrato. Este hecho, además, se repite en cada zona analizada.

**Tabla 2.50. Nivel de ingresos de la mujer y tipo de contrato por zonas**

Zona	Tipo de contrato	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Sin contrato	37,9	62,1	0,0	0,0	100,0
	Indefinido	15,9	70,9	9,8	3,3	100,0
	Temporal	25,6	71,6	2,8	0,0	100,0
Urbana	Sin contrato	50,0	33,3	16,7	0,0	100,0
	Indefinido	7,7	64,4	26,0	1,9	100,0
	Temporal	26,2	69,0	4,8	0,0	100,0
Provincia	Sin contrato	46,6	41,4	12,0	0,0	100,0
	Indefinido	8,6	65,1	24,2	2,1	100,0
	Temporal	26,0	69,7	4,3	0,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

En cuanto a la relación que puede existir entre el nivel salarial y la antigüedad en la empresa, podemos ver en la tabla 2.51 que como norma general una mayor antigüedad determina mayores

salarios. Si bien esta regla no siempre se va a cumplir, la tendencia se muestra en este sentido.

Las mujeres con antigüedad inferior al año concentran su retribución en su inmensa mayoría en salarios de hasta 1.200 euros. Esta concentración es absoluta en la zona rural, y algo inferior en la urbana. A partir del año de antigüedad hay un cambio en el comportamiento de los salarios siendo muy inferior las mujeres con más de un año en la empresa y salarios que no superen los 600 euros. No obstante y como ya viene sucediendo para la zona rural, la concentración en ella de mujeres con esta antigüedad y salario es superior. Finalmente, sólo cuando se superan los 3 años de trabajo en la empresa, se sobrepasan los 2.400 euros de ingresos netos y especialmente en la zona urbana.

**Tabla 2.51. Nivel salarial de la mujer y antigüedad en la empresa**

Zona	Antigüedad	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Hasta 6 meses	36,2	63,8	0,0	0,0	100,0
	De 6 meses a 1 año	35,3	64,7	0,0	0,0	100,0
	De 1 a 3 años	15,1	78,9	6,1	0,0	100,0
	Mas de 3 años	20,4	66,8	10,2	2,6	100,0
Urbana	Hasta 6 meses	26,3	57,9	15,8	0,0	100,0
	De 6 meses a 1 año	26,1	69,6	4,3	0,0	100,0
	De 1 a 3 años	13,7	82,4	3,9	0,0	100,0
	Mas de 3 años	14,3	49,5	31,9	4,4	100,0
Provincia	Hasta 6 meses	29,3	59,7	11,1	0,0	100,0
	De 6 meses a 1 año	27,6	68,8	3,6	0,0	100,0
	De 1 a 3 años	13,9	81,9	4,2	0,0	100,0
	Mas de 3 años	15,2	52,1	28,6	4,1	100,0

Fuente: elaboración propia.

Por tanto, y como era de esperar, podemos confirmar que la antigüedad en la empresa determina mayores niveles salariales.

### 2.5.3.6. Nivel salarial según tamaño y tipo de empresa

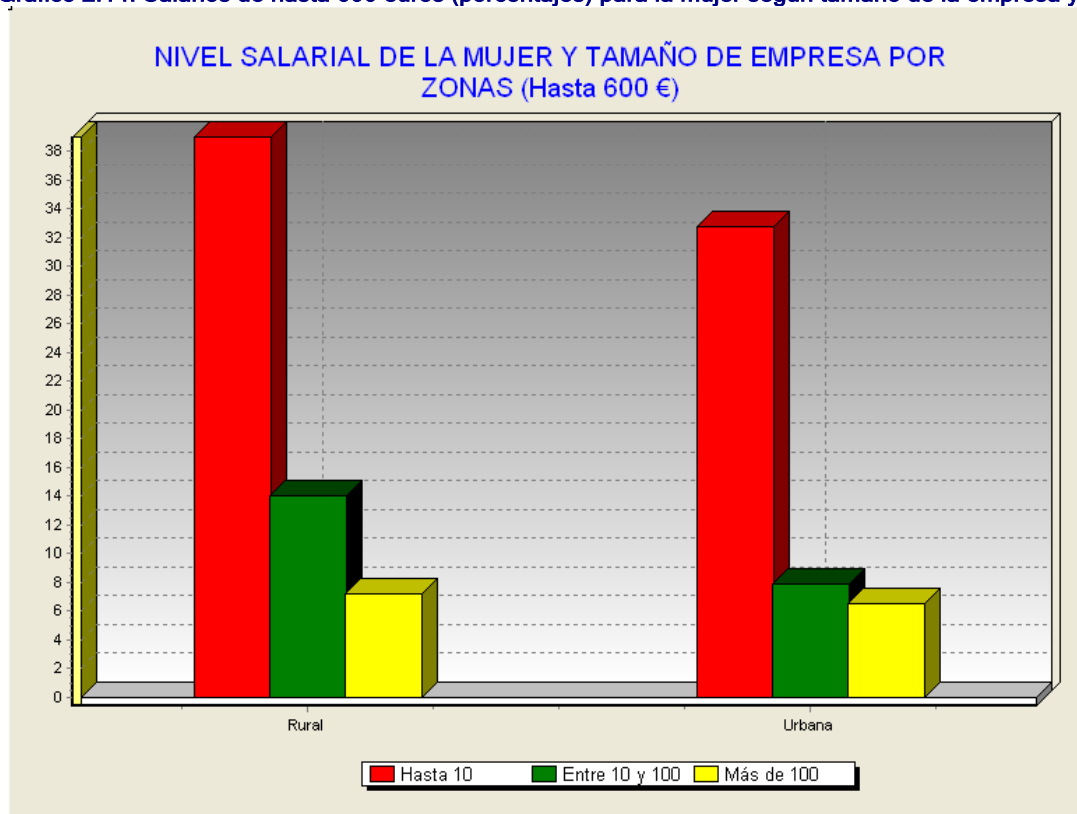
Desde esta perspectiva pasamos a estudiar los niveles salariales de la mujer ocupada teniendo en cuenta las características de la empresa donde trabaja. Y tal y como venimos desarrollando este estudio pasamos a analizar como primera característica el tamaño de la empresa.

**Tabla 2.52. Nivel salarial de la mujer y tamaño de empresa por zonas**

Zona	Tamaño	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	Hasta 10	39,0	58,8	2,2	0,0	100,0
	Entre 10 y 100	14,0	69,2	12,6	4,3	100,0
	Más de 100	7,2	85,5	7,2	0,0	100,0
Urbana	Hasta 10	32,8	58,2	6,0	3,0	100,0
	Entre 10 y 100	7,9	65,8	23,7	2,6	100,0
	Más de 100	6,5	63,0	28,3	2,2	100,0
Provincia	Hasta 10	34,2	58,3	5,1	2,3	100,0
	Entre 10 y 100	9,1	66,5	21,4	3,0	100,0
	Más de 100	6,6	65,5	25,9	1,9	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 2.14. Salarios de hasta 600 euros (porcentajes) para la mujer según tamaño de la empresa y zonas**



Fuente: elaboración propia

De nuevo observamos un comportamiento diferenciado en las empresas de hasta 10 trabajadores/as respecto a las demás. En estas empresas más de la tercera parte de las mujeres que en ella trabajan obtiene un salario que no supera los 600 euros, tanto en la zona urbana como aún más en la rural. Sin embargo, para las empresas de mayor dimensión la concentración en estos niveles salariales es considerablemente inferior, estando más presente por el contrario en los niveles salariales más altos, especialmente en las zonas urbanas con una concentración del 26,3% en salarios entre 1.200 y 2.400 euros para las empresas de entre 10 y 100 trabajadores/as y del 30,5% en las de más de 100 empleados/as.

De esta forma, podemos afirmar que las mujeres que trabajan en microempresas de menos de 10 empleados/as tienen unos niveles de ingresos inferiores a las que trabajan en empresas de una dimensión mayor, existiendo importantes diferencias entre los salarios de ambos grupos de empresas.

Finalmente, y atendiendo al carácter público o privado de empresa, que nos permite comprobar si la mujer disfruta de mejores condiciones salariales en un sector u otro, la tabla 2.53 nos revela claramente que la mujer que desarrolla su actividad en el sector público alcanza mayor nivel salarial, tanto en la zona urbana como en la rural apareciendo de nuevo la zona rural con peores condiciones. Concretamente la mujer rural que trabaja en la empresa privada no supera nunca los 1.200 euros de ingresos y un 27,8% de las mismas ni tan siquiera los 600.

**Tabla 2.53. Nivel salarial de la mujer y tipo de empresa por zonas**

Zona	S. Público/ S. Privado	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
Rural	S. público	6,1	63,5	24,3	6,1	100,0
	S. privado	27,8	72,2	0,0	0,0	100,0

<b>Urbana</b>	<b>S. público</b>	13,3	48,9	37,8	0,0	100,0
	<b>S. privado</b>	17,9	67,5	12,8	1,7	100,0
<b>Provincia</b>	<b>S. público</b>	12,4	50,8	36,0	0,8	100,0
	<b>S. privado</b>	19,8	68,4	10,4	1,4	100,0

Fuente: elaboración propia.

En la zona urbana, las condiciones salariales son mejores y especialmente en el sector público donde casi un 38% de las mujeres recibe salarios comprendidos entre 1.200 y 2.400 euros. No obstante, ninguna mujer de esta zona que trabaja en el sector público supera los 2.400 euros.

### 2.5.3.7. Nivel salarial y duración de la jornada contratada

Un factor que puede ser determinante del nivel salarial es la tasa de parcialidad, de tal manera que en principio podría pensarse que las personas que trabajan a tiempo parcial reciben, bajo las mismas condiciones, menores salarios. De hecho, a este factor ya nos hemos referido con anterioridad. Así, como la tasa de parcialidad es superior en la mujer, cabe explicar éste como uno de los elementos, si bien no el único, que determina los menores salarios. Sin embargo, cabe decir que las diferencias salariales que hemos detectado superan a las diferencias existentes entre las contrataciones a tiempo parcial y tiempo completo.

La tabla 2.54 nos permite comprobar cómo si bien la contratación parcial se concentra en los niveles salariales inferiores, en el caso del hombre y para la provincia es muy similar la concentración en los ingresos que superan los 1.200 euros de los contratos a tiempo parcial y a tiempo completo. Por tanto, eso nos lleva a afirmar que para estos casos no es la parcialidad la que va a determinar los niveles salariales de las personas ocupadas, sino otros factores que se han venido analizando.

**Tabla 2.54. Nivel salarial y duración de la jornada contratada por zonas**

Zona	Duración jornada	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400	Total
<b>Rural</b>	<b>T. Completo</b>	20,7	69,8	7,9	1,6	100,0
	<b>T. Parcial</b>	37,4	62,6	0,0	0,0	100,0
<b>Urbana</b>	<b>T. Completo</b>	12,7	64,0	21,3	2,0	100,0
	<b>T. Parcial</b>	35,3	52,9	8,8	2,9	100,0
<b>Provincia (mujer)</b>	<b>T. Completo</b>	13,8	64,9	19,4	1,9	100,0
	<b>T. Parcial</b>	35,8	55,2	6,8	2,3	100,0
<b>Provincia (hombre)</b>	<b>T. Completo</b>	5,1	53,3	37,1	4,5	100,0
	<b>T. Parcial</b>	33,4	31,0	31,7	4,0	100,0

Fuente: elaboración propia.

De esta forma, y a modo de síntesis, podemos destacar que la diversidad de salarios depende de múltiples factores relacionados tanto con las características y cualificación de la persona, como de la empresa y el puesto de trabajo. Éstas son las que hemos intentando reflejar en nuestro estudio. Lo primero que hemos podido deducir es la existencia de diferencias salariales por cuestión de sexo, pudiéndose explicar por la mayor tasa de parcialidad de la mujer su presencia en puestos de menor cualificación, en sectores con menores salarios, en empresas de menor dimensión y con contratos temporales e incluso sin contrato. Además, la antigüedad de la mujer en la empresa se ha visto que es inferior, lo que también va a condicionar esta situación. Sin embargo, otros factores como su mayor nivel formativo o mayor presencia en empresa pública no compensan esta situación.

### 3. EL DESEMPLEO

El análisis del mercado de trabajo, lo vamos a concluir estudiando a grandes rasgos otro de los grandes aspectos que configuran las características del mismo, como es el desempleo. El desempleo es un fenómeno tanto económico como social y en el caso de la mujer adquiere una trascendencia especial, dado que como vamos a comprobar se ve más afectada por el mismo. De esta forma, una vez que acabamos de ver las condiciones y características de la mujer ocupada, pasamos ahora a centrarnos en aquel grupo de mujeres que buscando activamente empleo no lo encuentra.

Para ello vamos a comenzar, tal y como se ha realizado con la población ocupada y activa, presentando la situación a nivel general, tanto para la Unión Europea, España y Andalucía así como para la provincia. En este caso utilizaremos la tasa de desempleo<sup>17</sup>. Posteriormente pasaremos a estudiar los datos concretos de la población desempleada de nuestra muestra, para lo cual desagregaremos la misma atendiendo a aquellos rasgos que consideremos más reveladores en algunos casos, mientras que en otros analizaremos dichas características utilizando las propias tasas de desempleo.

#### 3.1. Características generales

Comenzando con los datos generales podemos comprobar (tabla 3.1) que a medida que vamos centrándonos en el territorio la situación empeora, siendo el desempleo mayor en España que la UE, mayor aún en Andalucía, y registrándose la mayor tasa para Cádiz. De esta forma, la tasa de paro en nuestra provincia prácticamente duplica la registrada en la UE de los 25 llegando a ser el doble cuando consideramos sólo la Europa de los 15.

Si nos centramos ya en el desempleo femenino los datos son aún más desalentadores, dado que tanto en España como en Andalucía y Cádiz, el desempleo femenino aumenta de manera importante llegando a ser en algunos casos casi el doble que el masculino. Dadas las grandes diferencias entre el desempleo en la provincia y la UE o España, la situación del desempleo femenino en la provincia se torna en un dato muy negativo, de forma que casi la cuarta parte de las mujeres que buscan activamente empleo en la provincia (23%) no lo encuentra.

Esto nos lleva a una primera observación y es que, tal y como hemos comprobado en apartados anteriores, la situación de la mujer ocupada en la provincia es más desfavorable que en el caso del hombre. Si a ello le sumamos la mayor tasa de desempleo que padece, podemos afirmar que la mujer se encuentra en peores condiciones que el hombre en el mercado de trabajo.

**Tabla 3.1. Tasa de desempleo por zonas y sexos**

Zona	Mujer	Hombre	Total
UE (25 países)	9,8	7,9	8,7
UE (15 países)	8,9	7,0	7,9
España	12,2	6,8	9,1
Andalucía	18,6	9,9	13,3

<sup>17</sup> La tasa de desempleo se calcula como cociente entre la población desempleada y la población activa.

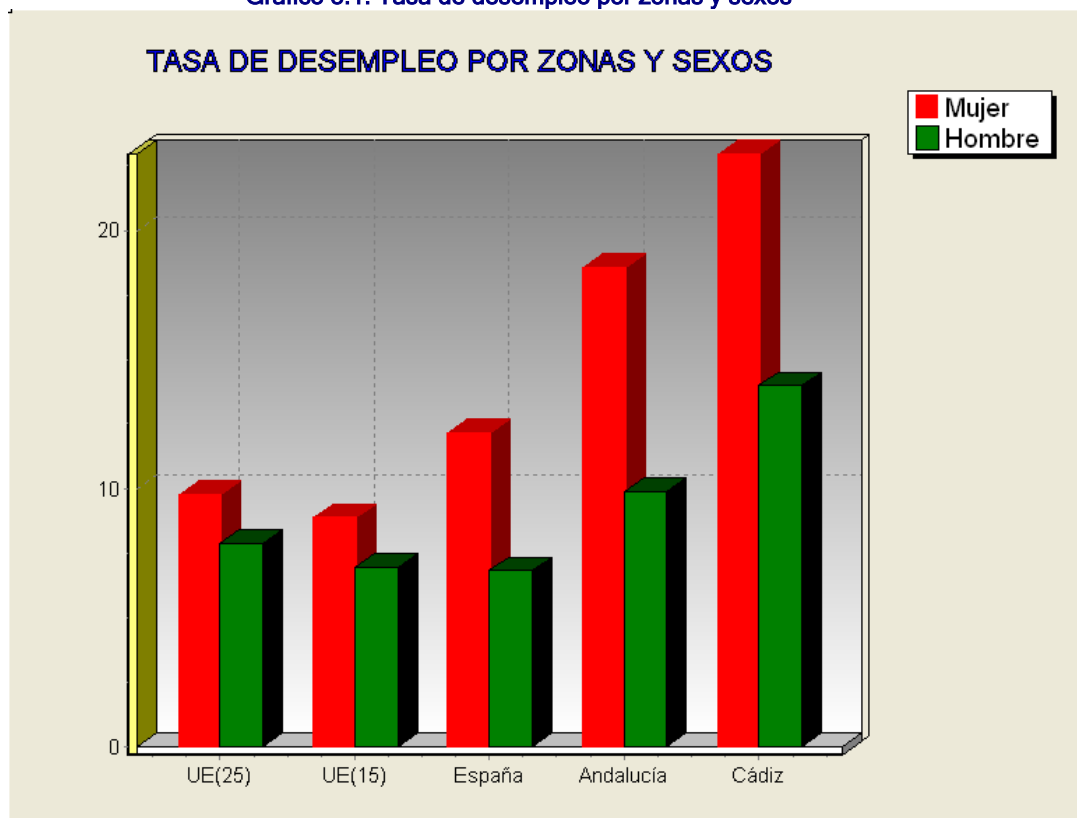


<b>Cádiz</b>	23,0	14,0	17,0
--------------	------	------	------

Fuente: Eurostat e INE.

Nota: los datos para la UE son los anuales de 2005, mientras que para el resto de niveles son para el 2006.

**Gráfico 3.1. Tasa de desempleo por zonas y sexos**



Fuente: Eurostat e INE.

Para ver de manera más clara las diferencias existentes, tomamos la tabla 3.2 en la que podemos apreciar claramente cómo las mayores diferencias en la tasa de desempleo se dan para la mujer de la provincia, al ser su tasa de desempleo 2,34 veces superior a la que se registra para la mujer en la UE (25 países) mientras que en el caso del hombre, si bien la diferencia es más que notable, no es tan elevada (1,77 veces superior).

**Tabla 3.2. Tasa de desempleo por zonas y sexos. Números índices. (Base UE 25 países)**

Zona	Mujer	Hombre	Total
UE (25 países)	100,0	100,0	100,0
UE (15 países)	90,8	88,6	90,8
España	124,5	86,1	104,6
Andalucía	189,8	125,3	152,9
Cádiz	234,7	177,2	195,4

Fuente: elaboración propia con datos de Eurostat e INE.

Entrando ya en el detalle de las dos zonas en las que hemos dividido la provincia, no se observan grandes diferencias entre ellas (tabla 3.3), aunque por sexos podemos comprobar para la mujer rural una mayor tasa de desempleo (26%) que en el caso de la que pertenece a municipios urbanos (23%). Por el contrario, en el caso de los hombres la tasa de desempleo es algo superior en los municipios urbanos.

**Tabla 3.3. Tasa de desempleo en la provincia por zonas y sexos**

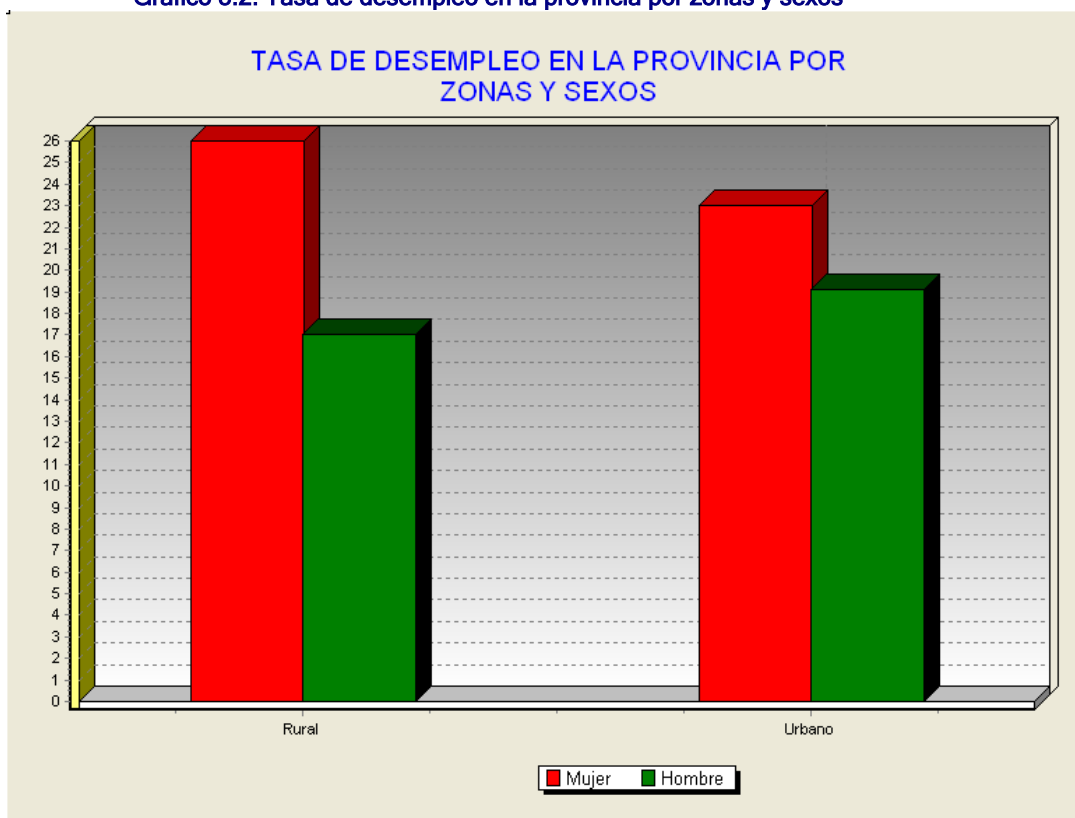
Zona	Sexo	Tasa de desempleo
Rural	Mujer	26,0
	Hombre	17,0

	<b>Total</b>	21,6
<b>Urbana</b>	<b>Mujer</b>	23,0
	<b>Hombre</b>	19,1
	<b>Total</b>	21,0
<b>Provincia</b>	<b>Mujer</b>	23,6
	<b>Hombre</b>	18,7
	<b>Total</b>	21,1

Fuente: elaboración propia.

Nota: las divergencias que se puedan detectar entre esta tabla y la 3.1 se deben a las diferentes fuentes analizadas.

**Gráfico 3.2. Tasa de desempleo en la provincia por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

### 3.2. Características específicas por zonas

#### 3.2.1. Análisis socioeconómico de la tasa de desempleo

Siguiendo el mismo patrón que en el caso de la población ocupada, pasamos a estudiar algunos rasgos de carácter sociodemográfico que nos permiten conocer con más detalle a la población desempleada, diferenciando como venimos haciendo hasta ahora entre las distintas zonas y por sexos. En este caso vamos a emplear la tasa de desempleo.

##### 3.2.1.1. Tasa de desempleo por edades

En este apartado intentamos comprobar si el desempleo afecta de manera diferente según la edad de la persona. Para ello empleamos la tabla 3.4.

**Tabla 3.4. Tasa de desempleo por edades zonas y sexos**

Zona	Sexo	16 a 23	24 a 35	36 a 45	46 a 55	Mayor 55
Rural	Mujer	27,2	20,5	30,8	18,1	42,6
	Hombre	23,6	13,4	20,4	9,8	19,5
	Total	25,8	16,8	25,5	13,6	30,8
Urbana	Mujer	40,8	12,1	22,7	29,4	30,8
	Hombre	34,1	13,5	24,2	14,0	11,1
	Total	37,8	12,8	23,4	20,8	19,4
Provincia	Mujer	37,1	13,2	24,0	27,1	33,5
	Hombre	31,7	13,5	23,5	13,1	12,7
	Total	34,8	13,4	23,8	19,3	21,7

Fuente: elaboración propia.

Podemos ver cómo hay grupos de edades en los que la tasa de desempleo se hace especialmente destacable, no existiendo coincidencia en el caso femenino y masculino, ni entre zonas.

En el caso de la mujer rural cabe resaltar la enorme tasa de desempleo a partir de los 55 años (42,6%), siendo también muy importante la registrada entre los 36 a 45 años (30,8%) y entre los 16 a 23 (27,2%). Por tanto, no es el grupo de mujeres más jóvenes en el entorno rural las que se ven más afectadas por el desempleo. Sí se da este hecho en los municipios urbanos, donde la tasa de desempleo femenina para las mujeres menores de 23 años es la más elevada de todas (40,8%), si bien es considerable también para las mujeres a partir de los 45 años (30,8%). Por el contrario, las menores tasas se registran en el caso de la mujer urbana para edades entre 24 a 35 (12,1%), que consideramos bastante reducida respecto a la media, mientras que en la zona rural, el grupo de edad menos afectado por el desempleo es el comprendido entre los 46 a 55 años (18,1%).

En comparación con la tasa de desempleo masculina, cuyo comportamiento es también bastante variable, lo que vamos a destacar es que en este caso la mayor tasa de desempleo afecta siempre de manera más intensa a la población más joven, así como el hecho de que en la zona urbana, los mayores de 55 años registren la menor tasa de desempleo por edades.

### 3.2.1.2. Tasa de desempleo y nivel formativo

Hasta ahora venimos observando una situación más favorable para las mujeres con mayor nivel formativo. Por ello vamos a estudiar cómo evoluciona la tasa de paro para los distintos grados de formación.

**Tabla 3.5. Tasa de desempleo según nivel formativo por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Hasta Graduado escolar	ESO, FP, BUP, Bachillerato	Estudios universitarios
Rural	Mujer	34,6	22,7	0,0
	Hombre	21,7	16,5	0,0
Urbana	Mujer	31,7	26,6	6,9
	Hombre	21,6	22,2	8,2
Provincia	Mujer	32,5	25,9	6,4
	Hombre	21,6	21,2	7,4

Fuente: elaboración propia.

Tal y como se comprueba en la tabla 3.5, y como era de esperar, son en general las personas con formación universitaria las que menor tasa de desempleo soportan y aún más en el caso de la mujer, siendo incluso nula para la zona rural. Para ésta, cuanto mayor es su formación menor es el nivel de desempleo, si bien en el caso de los hombres de municipios urbanos la situación es bastante similar entre los que sólo tienen graduado escolar y los que hemos agrupado en el nivel formativo intermedio. Por tanto, podemos decir que un mayor nivel formativo en el caso concreto de la mujer determina unas menores tasas de desempleo.

### 3.2.1.3. Tasa de desempleo por estado civil

Para realizar este análisis hemos recurrido a los dos grupos más reducidos que ya empleamos con anterioridad: solteros/as y no solteros/as.

**Tabla 3.6. Tasa de desempleo por estado civil por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Solteros/as	No solteros/as
Rural	Mujer	27,2	25,2
	Hombre	22,6	12,7
	Total	24,9	19,2
Urbana	Mujer	23,5	22,6
	Hombre	24,2	14,7
	Total	23,8	18,5
Provincia	Mujer	24,1	23,1
	Hombre	23,9	14,4
	Total	24,0	18,7

Fuente: elaboración propia.

Según este criterio, y tal y como pone de manifiesto la tabla 3.6, en el caso de la mujer no existen diferencias según este criterio, cosa que sí sucede para los hombres, dado que son los solteros los que mayor tasa de desempleo soportan, probablemente motivado por la edad.

### 3.2.1.4. Tasa de desempleo e hijos/as a su cargo

El tener hijos/as a cargo supone para la mayoría de las mujeres el incrementar sus obligaciones familiares, lo que en ocasiones puede suponer un obstáculo para su contratación. Ello puede implicar mayores tasas de desempleo.

Como podemos comprobar (tabla 3.7), si bien en la zona rural sí se da esta circunstancia, no sucede lo mismo en el entorno urbano. Pero si hacemos comparaciones con la tasa de desempleo masculina, veremos la importante reducción que esta tasa experimenta cuando se tiene hijos/as, que de nuevo pensamos tiene su causa en que la población con hijos/as tiene mayor edad y por tanto, como ya hemos visto, en el caso del hombre en esas circunstancias el desempleo desciende.

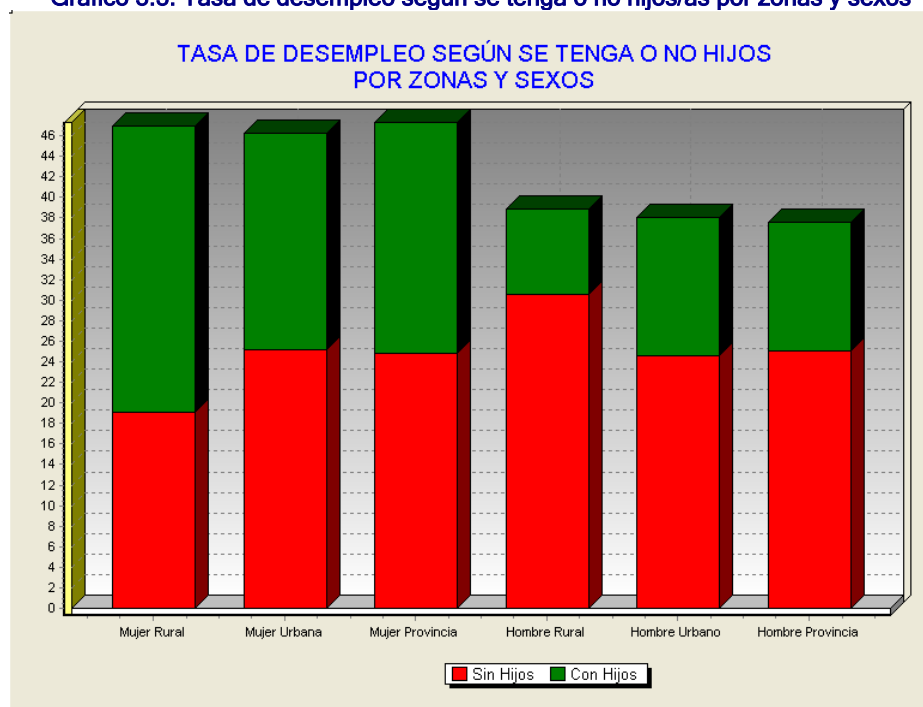
**Tabla 3.7. Tasa de desempleo según se tenga o no hijos/as por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Sin hijos/as	Con hijos/as
Rural	Mujer	19,1	27,9
	Hombre	30,6	8,3
	Total	25,4	18,8
Urbana	Mujer	25,2	21,0
	Hombre	24,6	13,4
	Total	24,9	17,0
Provincia	Mujer	24,8	22,5

	<b>Hombre</b>	25,1	12,5
	<b>Total</b>	24,9	17,3

Fuente: elaboración propia.

**Grafico 3.3. Tasa de desempleo según se tenga o no hijos/as por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia.

### 3.2.1.5. Tasa de desempleo y nivel de renta

Los resultados que obtenemos analizando este criterio resultan evidentes: las mayores tasas de paro se dan entre los niveles de renta menores. Ello lógicamente es así puesto que el menor nivel de ingresos va a ser la consecuencia de no tener un trabajo.

Sin embargo, hemos traído esta cuestión por la diferencia existente por sexos, donde podemos ver que para los hombres con ingresos familiares de hasta 600 euros la tasa de paro en la zona rural es del 100%, lo que viene a confirmar que toda la población activa masculina y rural con ingresos familiares inferiores a 600 euros que hemos analizado está desempleada (tabla 3.8), mientras que en el caso de la mujer no hay ninguna. Ello probablemente se deba a que en el caso de la mujer rural existan otros ingresos en su familia como pueden ser los de su pareja.

A partir de aquí se puede comprobar, como pauta general, que mayores niveles de ingresos familiares van acompañados de menores tasas de desempleo, si bien este comportamiento tiene sus excepciones para los ingresos que superan los 1.200 euros.

**Tabla 3.8. Tasa de desempleo por niveles de renta por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Hasta 600	De 600 a 1.200	De 1.200 a 2.400	Más de 2.400
Rural	Mujer	0,0	49,5	14,2	25,1
	Hombre	100,0	35,1	7,0	0,0
	Total	67,3	43,5	11,1	12,6
Urbana	Mujer	75,0	48,3	28,0	8,3
	Hombre	60,0	60,0	5,6	13,3
	Total	66,7	53,7	18,2	10,8
Provincia	Mujer	68,0	48,6	25,2	9,8
	Hombre	65,8	54,1	5,8	12,1
	Total	66,7	51,1	16,8	10,9

Fuente: elaboración propia.

### 3.2.1.6. Tasa de desempleo por sector de actividad

En este caso vamos a estudiar este aspecto mediante el sector que con más frecuencia ha trabajado la persona, por lo que se deja a un lado a quienes buscan su primer empleo. Ello lo hacemos porque las limitaciones de la encuesta nos obligan, pero aún así consideramos que no va a afectar de manera considerable a los resultados.

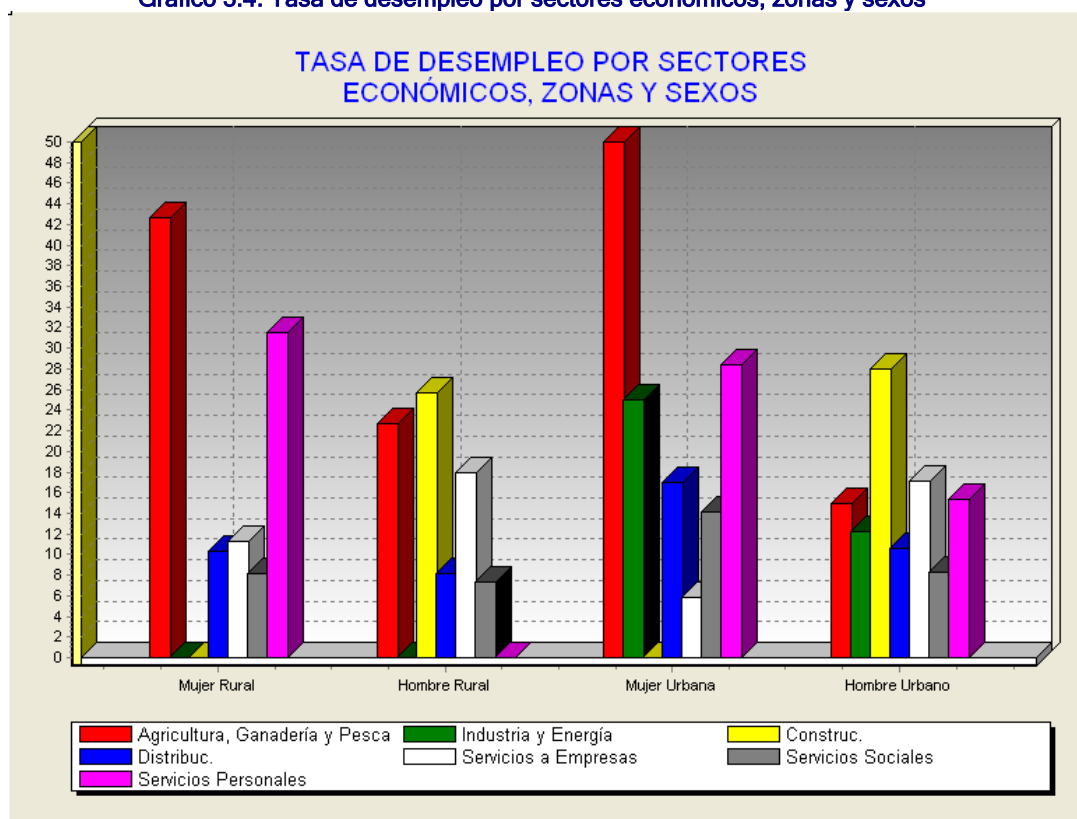
Estudiando la tabla 3.9 podemos extraer varias conclusiones interesantes.

**Tabla 3.9. Tasa de desempleo por sectores económicos, zonas y sexos**

Zona	Sexo	Agricultura, Ganadería y Pesca	Industria y Energía	Construí.	Distribuc.	Servicios a Empresas	Servicios Sociales	Servicios Personales
Rural	M	42,6	0,0	0,0	10,3	11,3	8,1	31,5
	H	22,7	0,0	25,7	8,1	17,9	7,4	0,0
	Total	27,4	0,0	25,0	9,4	14,8	7,8	24,1
Urbana	M	50,0	25,0	0,0	17,0	5,9	14,1	28,4
	H	15,0	12,2	28,0	10,6	17,1	8,3	15,4
	Total	20,8	14,3	25,5	14,0	11,6	12,1	24,4
Provincia	M	46,9	20,0	0,0	15,7	6,4	13,4	29,1
	H	17,4	11,4	27,5	10,3	17,2	8,1	13,0
	Total	23,0	13,0	25,4	13,2	11,9	11,4	24,4

Fuente: elaboración propia.

Gráfico 3.4. Tasa de desempleo por sectores económicos, zonas y sexos



Fuente: elaboración propia.

En primer lugar y con respecto al Sector Primario, podemos destacar que en el caso de la mujer no se registró población ocupada perteneciente al mismo, pero sin embargo sí existen desempleadas. La tasa de desempleo para las mujeres que han trabajado con más frecuencia en este sector es tremendamente elevada y especialmente en la zona urbana (50%). Para los hombres, si bien es alta también, no es el sector que mayor tasa de desempleo registra.

La Industria en la zona rural no refleja en nuestra muestra desempleadas ni desempleados, pero sí lo hace en el entorno urbano, donde para la mujer es el segundo sector con mayor tasa de desempleo (25%). La Construcción no registra desempleo femenino (si bien hay que tener en cuenta la escasa concentración de población activa en este sector) pese a que en el caso masculino es el que mayores tasas de desempleo alcanza (entre el 25,7% en la zona rural y el 28% en la urbana).

Respecto a los Servicios, las mayores tasas de paro femenino se encuentran en los Servicios Personales en ambas zonas, y además con grandes diferencias con la tasa paro masculino. Los Servicios de Distribución tienen una importante tasa de paro femenino especialmente en el entorno urbano (17%) así como los Servicios Sociales, que alcanzan en dicho entorno una tasa de desempleo del 14,1%, mientras que en las zonas rurales es del 8,1%. Los Servicios a Empresas es el único, dentro de los Servicios, donde la tasa de paro masculina supera a la femenina tanto en la zona rural como en la urbana. Además, estudiando este subsector para los hombres vemos que es, dentro de los Servicios, el de mayor tasa de desempleo (17% en ambas zonas). Por tanto, con respecto a la tasa de desempleo en el Sector Servicios, podemos decir que existen importantes disparidades tanto entre sexos como por zonas.

### 3.2.1.7. Tasa de desempleo por categorías ocupacionales

Este caso, al igual y por los mismos motivos que en el apartado anterior, lo vamos a estudiar mediante la categoría que con más frecuencia han trabajado las personas desempleadas (tabla 3.10).

**Tabla 3.10. Tasa de desempleo por ocupaciones, zonas y sexos**

Zona	Sexo	Directivo/a	Profesional libre con titul. Univers.	Técnico/a o profes. de apoyo	Personal admin.	Cualificado/a Sector Prim., Indus. Cons. Serv.	Operario/a	Trabajador/a no cualificad/a
Rural	M	0,0	0,0	18,0	31,3	9,1	14,6	32,3
	H	0,0	0,0	9,2	12,4	18,7	19,5	8,5
	Total	0,0	0,0	13,7	17,4	14,3	18,5	24,3
Urbana	M	0,0	0,0	10,0	3,9	6,2	43,2	41,8
	H	5,0	0,0	8,3	12,5	14,8	21,3	31,7
	Total	2,9	0,0	8,8	6,0	11,0	31,9	37,5
Provincia	M	0,0	0,0	12,1	4,6	6,8	41,4	39,0
	H	4,8	0,0	8,4	12,5	15,6	20,9	26,6
	Total	2,8	0,0	9,6	6,7	11,6	30,1	34,0

Fuente: elaboración propia.

Atendiendo a este criterio, de nuevo aparecen grandes diferencias por zonas y sexo. La mujer rural presenta las mayores tasas de desempleo en la categoría de trabajadoras no cualificadas (32,3%) y la de administrativas (31,3%), mientras que las mujeres de las zonas urbanas presentan las mayores tasas en los grupos de trabajadoras no cualificadas y operarias, siendo muy reducidas en el grupo de administrativas. Es además esta última categoría profesional un grupo que concentra gran parte de la población ocupada urbana femenina tal y como pudimos ver en apartados anteriores. Finalmente, cabe destacar que en los niveles más altos y en especial para profesionales libres y directivas, apenas existe desempleo llegando a ser nulo en el caso de la mujer.

### 3.2.2. Características laborales de la población desempleada

Seguidamente pasamos a estudiar algunos rasgos propios de la población desempleada. A partir de ahora no vamos a emplear la tasa de desempleo, sino que vamos a utilizar, tal y como hemos hecho, con la población ocupada los índices de concentración. Dado que dentro del grave problema que supone el desempleo para una zona, en función de su composición puede revestir aún mayor o menor gravedad, de ahí que resulte necesario conocer cómo se distribuye el paro entre los distintos grupos, no ya sólo en función del sexo, sino de otras características como las que pasamos a estudiar a continuación.

#### 3.2.2.1. Años desempleados

El tiempo que una persona lleva desempleada es desde el punto de vista económico de gran importancia recibiendo especial atención, al ser más preocupante, el desempleo de larga duración.

**Tabla 3.11. Tiempo desempleado por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Menos de 3 meses	Entre 3 y 6 meses	Entre 6 meses y un año	De 1 a 3 años	Más de 3 años	Total
Rural	Mujer	42,6	11,4	0,0	3,3	42,6	100,0
	Hombre	55,6	5,2	0,0	25,0	14,2	100,0
	Total	48,0	8,9	0,0	12,2	31,0	100,0



<b>Urbana</b>	<b>Mujer</b>	23,1	11,5	17,3	23,1	25,0	100,0
	<b>Hombre</b>	42,9	14,3	19,0	7,1	16,7	100,0
	<b>Total</b>	31,9	12,8	18,1	16,0	21,3	100,0
<b>Provincia</b>	<b>Mujer</b>	26,6	11,5	14,2	19,5	28,2	100,0
	<b>Hombre</b>	44,9	12,9	16,0	10,0	16,3	100,0
	<b>Total</b>	34,6	12,1	15,0	15,3	22,9	100,0

Fuente: elaboración propia.

Desde esta perspectiva encontramos para la mujer de la zona rural que el tiempo desempleado se concentra básicamente en dos grupos extremos, menos de 3 meses y lo que es más preocupante, más de 3 años. En el caso de los hombres la situación es bastante mejor, pues más de la mitad (55,6%) lleva desempleado menos de 3 meses.

Para la mujer urbana, la situación es también considerablemente desfavorable en cuanto al tiempo, pues sólo un 23,1% lleva menos de 3 meses desempleada, frente al 48,1% que lleva más de un año. No obstante, si nos centramos en las que llevan más de tres años la situación mejora respecto a la mujer rural. En relación con los hombres dentro de la zona urbana, de nuevo su situación es peor. De esta forma, podemos decir que la mujer padece más intensamente el desempleo de larga duración, con las consecuencias negativas que ello conlleva.

Si nos centramos en la mujer y su edad, tal y como muestra la tabla 3.12, podemos comprobar cómo por lo general, aunque con algunas salvedades, a medida que aumenta la edad se incrementa la concentración en el desempleo de larga duración. Ello refleja, por tanto, mayores dificultades para el empleo a medida que aumenta la edad y otra vez se hace más latente en los municipios rurales.

**Tabla 3.12. Concentración del desempleo femenino por edades y tiempo desempleado por zonas**

Zona	Edad	Menos de 6 meses	Entre 6 meses y un año	De 1 a 3 años	Más de 3 años	Total
<b>Rural</b>	<b>16 a 23</b>	100,0	0,0	0,0	0,0	100,0
	<b>24 a 35</b>	51,2	0,0	9,5	39,3	100,0
	<b>36 a 45</b>	54,4	0,0	0,0	45,6	100,0
	<b>46 a 55</b>	35,5	0,0	0,0	64,5	100,0
	<b>Mayor 55</b>	32,7	0,0	0,0	67,3	100,0
<b>Urbana</b>	<b>16 a 23</b>	53,8	30,8	15,4	0,0	100,0
	<b>24 a 35</b>	40,0	0,0	40,0	20,0	100,0
	<b>36 a 45</b>	13,3	13,3	33,3	40,0	100,0
	<b>46 a 55</b>	30,0	30,0	10,0	30,0	100,0
	<b>Mayor 55</b>	50,0	0,0	0,0	50,0	100,0
<b>Provincia</b>	<b>16 a 23</b>	57,9	28,0	14,0	0,0	100,0
	<b>24 a 35</b>	43,2	0,0	31,3	25,5	100,0
	<b>36 a 45</b>	21,4	10,7	26,8	41,1	100,0
	<b>46 a 55</b>	30,6	26,9	9,0	33,6	100,0
	<b>Mayor 55</b>	45,8	0,0	0,0	54,2	100,0

Fuente: elaboración propia.

### 3.2.2.2. Tiempo trabajado vida laboral

Como ya ha sido comentado, el tiempo trabajado por una persona es señal de experiencia. Esa experiencia no siempre tiene que coincidir con las exigencias que demanda el mercado de

trabajo, pero aún así resulta de interés estudiar este aspecto. Además, esto nos permite descubrir los desempleados que buscan su primer empleo.

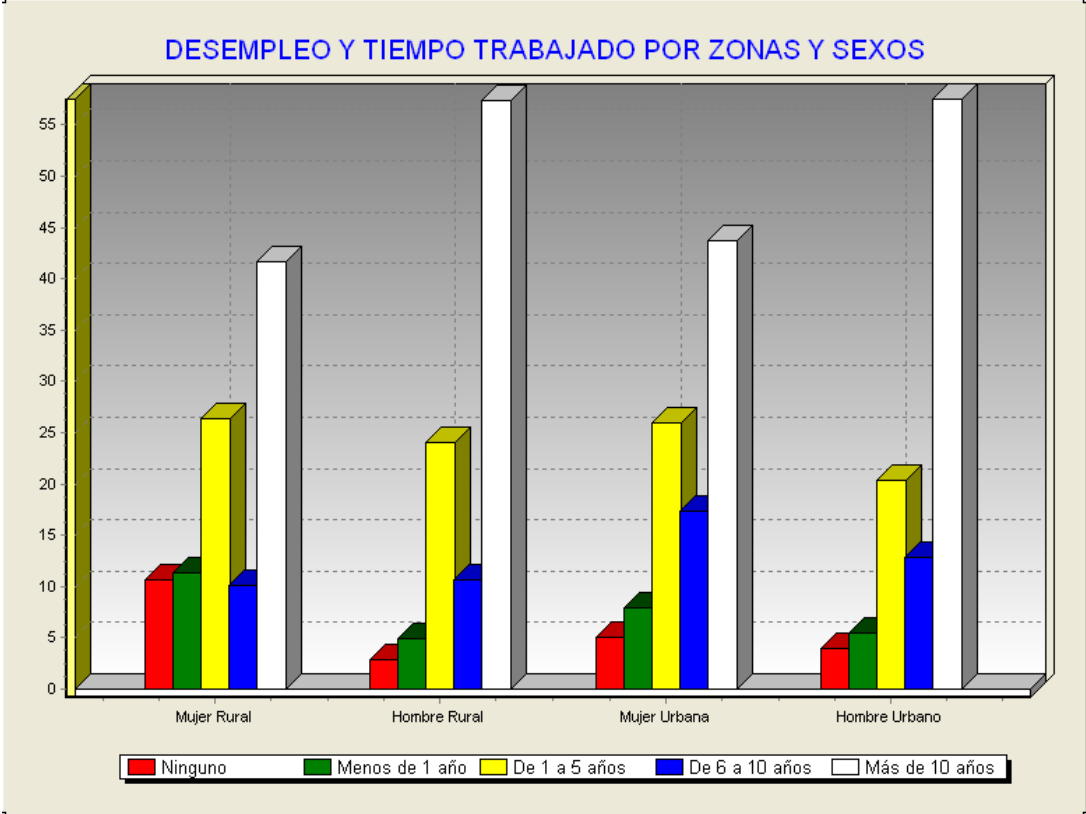
De este modo, comprobamos (tabla 3.13) que la concentración de mujeres que no han trabajado nunca (6,1%) y que por tanto no tienen experiencia laboral alguna está muy por encima de la de los hombres (3,8%). En general, podemos ver cómo la experiencia de la mujer desempleada es inferior a la de los hombres en las mismas circunstancias. En el caso de estos últimos y para la provincia, un 57,5% ha trabajado a lo largo de su vida más de 10 años, frente al 43,3% de las mujeres. Lo que sí resulta llamativo y a su vez negativo es que sea el grupo de mayor experiencia el que se vea a su vez más afectado por el desempleo, pudiéndose decir que el desempleado en la provincia es una persona que, para el 43,3% de las mujeres y más de la mitad para los hombres, tiene una experiencia laboral por encima de los 10 años. En este caso la mujer se ve menos afectada, si bien hay que tener en cuenta como hemos visto anteriormente, que presenta por regla general una menor vida laboral.

**Tabla 3.13. Desempleo y tiempo trabajado por zonas y sexos**

Zona	Sexo	Ninguno	Menos de 1 año	De 1 a 5 años	De 6 a 10 años	Más de 10 años	Total
Rural	Mujer	10,7	11,3	26,3	10,1	41,7	100,0
	Hombre	2,9	4,9	24,0	10,7	57,4	100,0
Urbana	Mujer	5,1	7,9	26,0	17,3	43,7	100,0
	Hombre	3,9	5,4	20,4	12,9	57,5	100,0
Provincia	Mujer	6,1	8,5	26,1	16,0	43,3	100,0
	Hombre	3,8	5,3	21,0	12,5	57,5	100,0

Fuente: elaboración propia.

**Gráfico 3.5. Desempleo y tiempo trabajado por zonas y sexos**



Fuente: elaboración propia

### 3.2.2.3. Tiempo trabajado en el empleo anterior

Finalmente, este último apartado lo hemos incluido por considerar importante conocer el grado de estabilidad o vinculación que la persona mantenía en la empresa. Y en este sentido tal y como muestra la tabla 3.14, hay que destacar que en un importante número de casos (45,2% en la zona rural y 36,3% en la urbana) las mujeres llevaban en la empresa más de 3 años. Por lo tanto, podemos considerar que existían ya ciertos vínculos con la misma. Sin embargo, para los hombres llevaban menos tiempo en la empresa.

Por zonas se puede comprobar, para ambos sexos, que las desempleadas de las zonas rurales llevaban más tiempo trabajando en la empresa que en las urbanas.

**Tabla 3.14. Desempleo y tiempo en el último empleo**

Zona	Sexo	Menos de 6 meses	De 6 meses a 1 año	De 1 a 3 años	Más de 3 años
Rural	Mujer	17,2	10,6	27,1	45,2
	Hombre	22,1	29,3	23,5	25,1
Urbana	Mujer	31,8	9,8	22,1	36,3
	Hombre	40,5	9,5	19,0	31,0
Provincia	Mujer	29,2	10,0	23,1	37,7
	Hombre	37,8	12,4	19,7	30,1

Fuente: elaboración propia.

A modo de conclusión podemos destacar que mientras que en la UE las diferencias entre la tasa de paro de mujeres y hombres no son muy elevadas, en España, Andalucía y Cádiz llegan casi a ser el doble. En la zona rural, son mayores las diferencias entre ambos sexos.

El paro femenino afecta especialmente a las mujeres mayores de 55 años en las zonas rurales, mientras que en los municipios urbanos están más afectadas por el mismo las menores de 23, existiendo además una relación inversa entre el nivel formativo y la tasa de paro, algo que no sucede para el hombre.

La tasa de paro por sectores presenta grandes disparidades tanto por sexos como por zonas. El Sector Primario es el que mayor tasa de desempleo femenino presenta para la provincia. El desempleo femenino en la Industria es también considerable en la zona urbana. En el Sector Servicios también se registran importantes tasas de desempleo, especialmente en los Servicios personales.

Las mayores tasas de desempleo se encuentran para la mujer rural en las trabajadoras no cualificadas y administrativas, mientras que para la mujer urbana se da en las trabajadoras no cualificadas y operarias.

La duración del desempleo es siempre superior para la mujer y más aún en la de las zonas rurales y de mayor edad. Además las mujeres desempleadas presentan una vida laboral más corta, si bien la antigüedad en el último empleo supera a la de los hombres.

## V. CONCLUSIONES

En el estudio llevado a cabo, hemos querido presentar un reflejo lo más fiel posible de la realidad laboral de la mujer en la provincia, haciendo especial incidencia en los rasgos diferenciadores que existen entre las zonas considerada como rural y urbana. Además, hemos mantenido, cuando ha sido aclaratorio, un análisis paralelo para la población laboral masculina, dado que nos ha permitido hacer comparaciones que han resultado reveladoras. Seguidamente, pasamos a resaltar aquellos aspectos de este estudio más destacables diferenciando, tal y como hemos hecho en el informe, entre oferta, demanda y desempleo.

### OFERTA

- Con respecto a la oferta de trabajo, que viene dada por toda aquella persona en edad de trabajar que o bien trabaja o está buscando activamente un empleo, podemos destacar que la tasa de actividad para la provincia es inferior a la andaluza, española y europea, existiendo importantes diferencias a medida que el entorno se amplía y aleja. Estas diferencias, además, son aún más destacables para la mujer que para el hombre. En el caso concreto de la provincia de Cádiz, podemos decir que de todas las mujeres en edad de trabajar sólo el 41% tiene un empleo o lo busca de manera activa. Esta tasa de actividad es mayor en la zona rural que en la urbana.
- Más de la tercera parte de la población activa de la provincia y para ambos sexos tiene una edad comprendida entre 24 a 35 años, y en torno a la cuarta parte entre los 36 y 45 años. Por zonas aparecen importantes diferencias, pues en las zonas rurales la concentración de población activa entre 16 a 23 años es considerablemente superior a la de las zonas urbanas, y en especial para la mujer (casi el 30% frente al 17,6% en zonas urbanas).
- En la zona rural aparece menos población activa femenina soltera y sin hijos/as que en la urbana. Además, en la primera aparece una menor concentración de mujeres sin hijos/as que de hombres, mientras que en la segunda sucede lo contrario.
- La formación de la población activa, y que determina la calidad de la oferta de trabajo, es superior para la mujer que para el hombre, y mayor en la zona urbana que en la rural. No obstante, sería necesario también analizar la adecuación entre esa formación de la mujer y la que el mercado de trabajo demanda.
- La población activa femenina se concentra mayoritaria y casi de manera exclusiva en el Sector Servicios, especialmente en zonas urbanas. Ello lleva a que su presencia en otros sectores sea muy reducida, especialmente en la Construcción.

### DEMANDA

- La demanda hace referencia a los empleos que realmente se crean, y con ella se estudian las características personales y profesionales que el mercado de trabajo requiere a la población.

- De nuevo se detectan importantes diferencias, en este caso entre la tasa de empleo de la provincia y la de Andalucía, España y la UE, que se hacen más notables para el caso de la mujer. Entre la zona rural y urbana de la provincia no existen grandes diferencias cuando no distinguimos por sexos, pero al hacerlo, nos encontramos que la tasa de empleo de la mujer es considerablemente inferior a la del hombre especialmente en la zona rural.
- En cuanto a las características sociodemográficas de esta demanda, que en definitiva la estudiamos a través de la población ocupada, podemos decir que son similares a las que hemos observado para la población activa, con una importante concentración de población ocupada especialmente femenina entre los 16 y 23 años en la zona rural (29,4%) frente a la zona urbana, donde supone el 13,6%; además, para este estrato apenas existen diferencias por sexos en las zonas urbanas, siendo destacables para la zona rural. Respecto al nivel formativo, estado civil e hijos/as se repiten las características señaladas para la población activa. En cuanto al nivel de renta, es superior en la zona urbana que en la rural, y para el hombre con respecto a la mujer, existiendo mayores diferencias entre sexos en los municipios rurales.
- Otro grupo de características analizadas son las laborales tanto de la empresa como de la trabajadora. Con respecto a las primeras, podemos destacar que en la provincia de Cádiz existe una importante concentración de personas que trabaja en el sector público que se hace aún mayor para la mujer, salvo en las zonas rurales. Además, la tercera parte de la población ocupada desarrolla su actividad en empresas con un máximo de cinco trabajadores/as, que se acentúa más (39,1%) para la mujer y especialmente para la mujer rural (45,7%). Respecto a la segunda característica, destacamos que la población ocupada en la provincia es fundamentalmente asalariada en el sector privado (60,8%), y no existen diferencias por sexos en la zona urbana, pero sí en la rural, donde hay más concentración de mujeres que de hombres.
- El empresariado es otro grupo importante, no por su representación, sino por lo que supone su actividad para la economía de la zona. Para este grupo es menor la concentración de mujeres respecto a la de los hombres.
- Dentro de las características laborales de la población ocupada hemos analizado la edad a la que empezaron a buscar empleo y en ella destacamos que el 56% de los hombres comenzaron a hacerlo con 18 años o menos, lo que consideramos una edad joven. En la zona rural se intensifica este fenómeno. La mujer, sin embargo se ha decidido incorporar al mercado de trabajo a una mayor edad.
- Por otro lado, los años trabajados por el hombre son más que en la mujer, lo que puede suponer una mayor experiencia y remuneración. Estas diferencias por sexos son más acentuadas en la zona rural, además de que en ésta la antigüedad es menor. Así, la mujer alcanza un menor tiempo trabajado en su empleo actual que el hombre, especialmente en la zona rural, y se manifiesta más en las empresas de mayores dimensiones. En la empresa pública aparece una mayor proporción de empleados con

antigüedad superior a 3 años respecto a la empresa privada. Para la mujer con esta antigüedad en la empresa, la diferencia entre sector público y privado es muy considerable, pero la antigüedad del hombre ocupado en el sector público es superior a la de la mujer.

- La economía gaditana presenta un elevado grado de terciarización, más acentuado aún en el caso de la mujer, con una muy reducida presencia en los demás sectores productivos. En el Sector Servicios destaca su concentración en los Subsectores Servicios Sociales, de Distribución y Servicios Personales. Estos dos últimos son considerados de escaso nivel tecnológico y baja cualificación del personal. Para la mujer del entorno rural su concentración en estos dos Subsectores es aún mayor. Ello nos permite hablar de una segregación sectorial en la provincia por razón de sexo, con sectores masculinizados como son el Sector Primario, Industria y Construcción y un Sector Servicios feminizado.
- En lo que a categorías profesionales se refiere también existe segregación. Para el caso de administrativo/a y personal no cualificado, esta segregación es positiva para la mujer, lo que refleja su mayor concentración en ellos. Sin embargo, ambas categorías son consideradas como de bajo status. En los puestos considerados más elevados, el grado de segregación de la mujer es negativo, por lo que su concentración en ellos es menor que la de hombres, reflejando una peor situación. En algunos casos esas diferencias son pequeñas, lo que puede ser señal de una mejora, dado el avance que ha experimentado la mujer en este sentido a lo largo de los años.
- Las condiciones de trabajo ha sido otro de los aspectos estudiados para la demanda y se ha visto mediante tres aspectos. El primero analiza si el contrato es temporal o indefinido, lo que en cierta medida determina la estabilidad de la persona dentro de la empresa. Desde este punto de vista, ha resultado muy llamativo el importante porcentaje de personas que no tiene contrato en la empresa y que en el caso de la mujer (10%) casi duplica al de los hombres en la provincia. En los municipios rurales este porcentaje alcanza el 16,4% frente al 4,2% de los hombres. Además, si a este fenómeno se le añade el hecho de que las circunstancias que han motivado el no realizar contrato en el caso de la mujer es más por voluntad de la empresa, y en el del hombre por incompatibilidad con otras retribuciones, podemos hablar de una mayor precariedad de la mujer en el trabajo y en especial de la mujer rural.
- Entre los que sí tienen contrato en la zona urbana, predomina la contratación indefinida, siendo igual en ambos sexos (sobre el 62%), sin embargo en la zona rural y para la mujer es bastante similar la contratación indefinida y la temporal, por lo que de nuevo esto es reflejo de una situación laboral más desfavorable.
- El segundo aspecto que analiza las condiciones de trabajo hace referencia al nivel de parcialidad de la mujer, donde descubrimos que el grado de parcialidad femenino duplica en la provincia al del hombre, presentándose aún mayores diferencias en el entorno rural. A veces este tipo de contrato se da especialmente en la mujer por motivos propios, como el poder compatibilizar su trabajo con otras actividades especialmente familiares. Sin

embargo, descubrimos que en la provincia, esa parcialidad no se debe en la mayoría de las situaciones al deseo propio de las trabajadoras. Esta contratación a tiempo parcial predomina entre las mujeres más jóvenes, que no tienen contrato, que se encuentran trabajando en pequeña empresa y se da en especial en el Sector Servicios. El tiempo completo está más presente en la Industria y Energía siendo en éstos más abundantes las contrataciones indefinidas.

- En lo que a los salarios respecta, se han obtenido diferencias salariales en función del sexo, donde la mujer se encuentra en una situación más desfavorable. Entre los factores que pueden incidir en esta situación están su mayor tasa de parcialidad, su presencia en puestos de menor cualificación, en sectores con menores salarios, en empresas de menor dimensión y con menor antigüedad en la misma así como tener más contratos temporales. También influye el trabajar con más frecuencia que el hombre sin contrato. Además, comprobamos que suelen recibir con menos compensaciones económicas por las horas trabajadas por encima de las contratadas. Otros factores como su mayor nivel formativo o mayor presencia en empresa pública podrían actuar en sentido contrario, pero el resultado final, como vemos, es que esos factores no compensan a los anteriores.

## **DESEMPLEO**

- La tasa de desempleo femenino en la provincia presenta grandes diferencias con la de España o la UE. Además, mientras que en la UE las diferencias entre la tasa de paro de mujeres y hombres no es muy elevada, en España, Andalucía y Cádiz llega casi a ser el doble. En la zona rural, encontramos una mayor tasa de paro femenino que para la zona urbana, así como mayores diferencias entre ambos sexos.
- El paro femenino afecta especialmente a las mujeres mayores de 55 años en las zonas rurales (con una tasa del 42,6%), mientras que en los municipios urbanos están más afectadas por el mismo las menores de 23 años (40,8%).
- Para la mujer hemos observado una relación inversa entre el nivel formativo y la tasa de paro, algo que no sucede para el hombre. Por tanto, esto nos lleva afirmar que el paro femenino no se debe al grado de formación de la mujer, sino probablemente y entre otros factores, al tipo de formación, es decir a la selección segregada de estudios por parte de la mujer.
- Mientras para los hombres con hijos/as la tasa de paro desciende considerablemente respecto a los que no tienen, motivado probablemente por la edad, en el caso de la mujer no se produce de forma tan notable este comportamiento.
- El Sector Primario es el que mayor tasa de desempleo femenino presenta para la provincia. La Industria también tiene una elevada tasa de desempleo femenino en la zona urbana. En el Sector Servicios se registran importantes tasas de desempleo, especialmente en los Servicios Personales. No obstante, podemos decir que la tasa de paro por sectores presenta grandes disparidades tanto por sexos como por zonas.

- Por categorías profesionales, las mayores tasas de desempleo se encuentran para la mujer rural en las trabajadoras no cualificadas y administrativas, mientras que para la mujer urbana se da en las trabajadoras no cualificadas y operarias.
- La duración del desempleo es siempre superior para la mujer y en especial para la mujer rural, donde casi el 43% de las mismas lleva más de tres años en esta situación. Este fenómeno se agrava para las mujeres de mayor edad. En este aspecto surgen importantes diferencias con los hombres, para los que esta situación es mejor.
- Las mujeres desempleadas presentan una vida laboral más corta, si bien llevaban más tiempo en su último empleo que los hombres.

Éstos son los aspectos más destacados que para el mercado de trabajo femenino se han derivado de nuestro estudio. Como antes decíamos, con ello se ha pretendido plasmar una imagen lo más fiel posible de la realidad laboral de la provincia desde una perspectiva de género, que sirva de diagnóstico para emprender las medidas necesarias que consigan eliminar las diferencias que en este estudio han quedado reflejadas.

## **VI. BIBLIOGRAFÍA**

Alba, A. (2000). La riqueza de las familias: Mujer y mercado de trabajo en la España Democrática. Ministerio de trabajo y Asuntos Sociales.

Álvaro, M. (1994). Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros. Madrid. Instituto de la Mujer.

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

Blau, F. Ferber, M. y Wrinkler, A. (1998). The Economics of Women, Men and Work. Prentice Hall. NY.

Carrasco, C. y Domínguez, M. (2003). Temps, treball i ocupació. Desigualtats de gènere a la ciutat de Barcelona. Ajuntament de Barcelona.

Castaño Collado, C. (2004) Empresarias y empresarios: características diferenciales de las mujeres y hombres dedicados a autoempleo y actividades empresariales en España. Instituto de la Mujer.

Castaño Collado, C. (Coord.) (2001). Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones. Instituto de la Mujer.

Centro de Estudios Económicos "Tomillo". (2005). Discriminación y diferencia salarial por razón de sexo: dos conceptos diferentes. Instituto de la Mujer.

CES (2003). Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española.



Consejo Económico y Social. Madrid.

Comisión de la Comunidad Europea. (2002). Impact evaluation of the EES: Equal Opportunities for women and men.

Durán, M.A. Serra, I. Torada, R. (2001). Mujer y trabajo. Problemática actual. Germania. Valencia.

Fagán, C. Bruchell, B. (2002). Gender, jobs and working conditions in the European Union. European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Generalitat Valenciana (2004). El mercado de trabajo en la Comunidad de Valencia desde una perspectiva de género.

Grupo Margen (2004). Subrepresentación de las mujeres en el Sector Industrial, área de nuevas tecnologías.

Hidalgo Vega, A. (2004). La discriminación laboral de la mujer: una década a examen. Instituto de la Mujer.

Jiménez Carrasco, I. (Coord.) (2004). Mujer y Mercado de trabajo en Jerez de la Frontera. Un estudio sociológico. Servicio Andaluz de Empleo. Junta de Andalucía.

Mate, J. et als. (2002): "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española., 1994-1999". en Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 35, Economía y Sociología, 79-94.

Robinson, D. (1998). "Diferencias de remuneración entre los sexos según la profesión". Revista Internacional del Trabajo vol. 117 núm. 1. Pp 3-36.

Toribio Muñoz, M.R. (Coord) (2004). Mujer y Mercado de trabajo en Jerez de la Frontera. Un estudio económico. Servicio Andaluz de Empleo. Junta de Andalucía.

Vicente Rodríguez Nuño (2006). La tasa de empleo femenino de España y sus Comunidades Autónomas en el marco de la Unión Europea y de la Estrategia de Lisboa. 1990-2003. Boletín ICE Económico nº 2873, Pág. 43-50.