LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES
2004

EDITA CONCEJALÍA DE MUJER. AYUNTAMIENTO DE ALCALÁ DE HENARES
DISEÑO SERVICIO DE PUBLICACIONES. SEGUNDA TENENCIA DE ALCALDÍA
I.S.B.N. 84-87914-65-9
DEP. LEGAL M-38683-2005
IMPRIME MANUEL BALLESTEROS INDUSTRIAS GRÁFICAS, S.L.

LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES

2004

Uno de los objetivos recogidos en el *III Plan de Igualdad de Oportunidades entre hombres y mujeres de Alcalá de Henare*s, actualmente vigente, es fomentar los estudios sobre las mujeres desde diversos enfoques: empleo, violencia, salud, etc. El libro que hoy ve la luz pretende dar cumplimiento a ese compromiso. Se trata de un paso más en la tarea de la Concejalía de Mujer, que nos permitirá conocer los niveles de igualdad que haya alcanzado la sociedad alcalaína en general y la situación de las mujeres en particular.

Se trata de una visión amplia sobre aspectos como la formación, información, empleo o desempleo de las mujeres, así como sus necesidades y demandas, facetas, todas ellas, fundamentales en cualquier trabajo sobre igualdad de oportunidades.

Otra de las aportaciones de este libro es conocer la evolución de las mujeres -y por ende de la sociedad alcalaína- desde 1987, fecha en la que se realiza uno de los primeros trabajos sobre este mismo tema. Tenemos, pues, un magnifico testimonio que abarca casi los últimos 20 años de nuestra ciudad y un excelente instrumento de trabajo para desplegar medios y energías en la dirección adecuada.

Un ligero vistazo, nos permite ver, tal como se señala, lo mucho que ha cambiado la sociedad, pero también lo mucho que queda por hacer, ya que especialmente en áreas como promoción, empleo o conciliación de la vida familiar y laboral, según se desprende del presente estudio, el horizonte de igualdad queda todavía lejos.

Se trata en fin y por concluir, de una pequeña linterna que nos oriente sobre el sendero a seguir, sabiendo de antemano que el esfuerzo no va a ser baladí, si tal y como se pretende ya desde muy distintos foros, *el siglo XXI será mujer o no será*.

Amparo Moriche Hermoso

Concejala de Mujer

INTRODUCCIÓN

INTRODUCCIÓN

Este estudio es el resultado final de una encuesta realizada por la Concejalía de Mujer del Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Henares dentro del Convenio de Colaboración con la Consejería de Empleo y Mujer de la Comunidad de Madrid con un compromiso de financiación del 50% entre ambas instituciones.

El Excmo. Ayuntamiento de Alcalá de Henares ha realizado ya otros estudios referentes a esta cuestión[1,2,3] y, por tanto, éste que presentamos tiene doble interés: por un lado, permite conocer la situación actual de la mujer en el municipio como elemento importante para las actuaciones de la Concejalía y por otro permite continuar y aumentar el volumen de información y documentación de la que se dispone.

1.1. OBJETIVOS

El objetivo general de este estudio es tener una panorámica de las mujeres alcalaínas en relación a varios grandes temas: el mundo del trabajo en su dimensión laboral y trabajo doméstico y la conciliación entre ambas esferas; el reparto del trabajo doméstico; el uso del tiempo libre y el asociacionismo; la percepción que las mujeres tienen de su estado de salud y la satisfacción con distintos aspectos de su vida; por último, también se interesa por el conocimiento que las mujeres tienen de los servicios municipales dedicados a ellas y su acceso a los mismos.

---

[1] *La situación de la mujer en Alcalá de Henares 1987*. Ayuntamiento de Alcalá de Henares, 1989

[2] *Estudio sociológico sobre la situación de la mujer en Alcalá de Henares. Informe de resultados 1993*. Ayuntamiento de Alcalá de Henares 1997

[3] *Encuesta del Observatorio de la mujer de Alcalá de Henares 2002*. Observatorio de la mujer de Alcalá de Henares, mimeografiado, julio 2002

De una manera más concreta, se plantearon objetivos específicos en torno a:

- Estimar las *características sociodemográficas* básicas de las mujeres que residen en Alcalá de Henares -la edad, el estado civil y/o formas de convivencia, el nivel de estudios alcanzado, etc.- y que estas variables sirvieran como elementos explicativos de otros aspectos.
- Conocer la *situación sociolaboral* de las mujeres trabajadoras de Alcalá de Henares con respecto a las siguientes áreas temáticas:
  - Motivaciones para el empleo remunerado.
  - Caracterización del empleo de las mujeres de Alcalá de Henares: tipo de relación contractual, estabilidad laboral, puestos de trabajo que desempeñan, tipo de empresa para la que trabajan, jornada laboral, sector productivo y salario percibido.
  - Nivel de conciliación entre el ámbito laboral y familiar que les permite su situación laboral y familiar.
  - Expectativas laborales de mejora, promoción horizontal y vertical.
  - Percepción de discriminación laboral por razón de género en el puesto actual.
- Identificar la *situación de las mujeres desempleadas* del municipio de Alcalá de Henares.
  - Tipo de desempleo: corta y larga duración, primer empleo.
  - Intensidad de la búsqueda de empleo: número de horas, medios de búsqueda de las mujeres de Alcalá de Henares.
  - Prestaciones que perciben.
  - Experiencia laboral que tienen las mujeres desempleadas de Alcalá de Henares.
- Conocer alguna de las causas -percibidas y/o objetivas- por las cuales *las mujeres inactivas* de Alcalá de Henares no trabajan fuera de casa ni buscan empleo en el momento actual.
- Analizar el uso y disfrute del *tiempo libre* del que disponen las mujeres de Alcalá de Henares.
- Profundizar en *la utilización* y *valoración* que realizan de los servicios específicos para las mujeres en Alcalá de Henares, así como el grado de *participación* social en las asociaciones del municipio.

- Detectar la percepción subjetiva del impacto que la *variable género tiene en el acceso al empleo, a la educación, la participación política y el reparto de tareas* en el ámbito doméstico.
- Determinar los *principales problemas* que las mujeres de la ciudad perciben como tales para sus conciudadanas.
- Conocer el grado de *doble carga de las mujeres*, así como el nivel de coparticipación en las tareas del ámbito doméstico de sus parejas.
- Describir el *estado de salud percibido* de las mujeres de Alcalá de Henares y su satisfacción subjetiva con las relaciones familiares, sociales...

1.2. FICHA TÉCNICA

El cuestionario
Estaba estructurado en varios *itinerarios* de preguntas según la respuesta a la primera de ellas preguntas: para mujeres empleadas, para mujeres paradas, para mujeres inactivas y para todas las mujeres. Incluimos un modelo al final de estas paginas, señalando dos cosas: a) aunque en una primera aproximación puede parecer demasiado largo, en realidad no lo era tanto porque ninguna mujer respondía a todas las preguntas; su *presentación* informática -que fue la que en realidad se usó- hizo más fácil y sencilla su aplicación de lo que su *presentación* en papel hace parecer.

Universo muestral:
Mujeres residentes en Alcalá de Henares con edades comprendidas entre los 16 y 64 años, cuya estimación el 31 de diciembre de 2003 era de 73.160 mujeres[4].

Fecha de recogida de datos:
Los datos fueron recogidos entre el 18 de octubre y el 8 de noviembre de 2004.

Tipo de muestra:
La muestra fue estratificada por grupos de edad quinquenales (de cinco años) y para los ocho distritos de la ciudad.

Elección de las unidades muestrales:
Las unidades muestrales fueron los hogares seleccionados a partir de un sistema aleatorio, aplicado al listado de números telefónicos de los hogares de Alcalá de

[4] *Población de Alcalá de Henares 2003*. Ayuntamiento de Alcalá de Henares. Concejalía de Familia, Salud, Servicios Sociales y Consumo, 2004

Henares. Las unidades muestrales últimas fueron las mujeres entrevistadas elegidas en función de la cuota edad.

Forma de aplicación de la entrevista:
Entrevista personal telefónica, cuyos datos se volcaron directamente a soporte informático para su posterior tratamiento.

Fiabilidad estadística:
Se realizaron 596 cuestionarios, lo que supone un margen de error de ±4% con un nivel de confianza de 95,5% para el total de la muestra.

Tratamiento de los datos:
La grabación de los cuestionarios se realizó con una aplicación informática elaborada a tal fin y su explotación se realizó simultanea al trabajo de campo en los programas ACCES y SPSS.

Ponderación:
Al respetarse las cuotas por edad y distrito no fue necesario una posterior ponderación de la muestra.

Análisis de la información:
Se procedió a la recodificación de variables explicativas con amplios ítem como edad, situación laboral, nivel de estudios, etc.

Se hace un análisis univariable y bivariable utilizando principalmente como variables explicativas la edad, la situación laboral, el nivel de estudios y estado civil.

En ocasiones, el número de casos de algunas categorías es pequeño para elaborar conclusiones sobre el grado de efecto de dichas variables; este hecho sucede algunas categorías de las variables nivel de estudio, estado civil y otras. Como norma general, en las tablas aparecen todas las categorías y se señala desde el principio este hecho[5] y *siempre* ha de tenerse en cuenta a la hora de interpretar los datos el volumen de personas en cada categoría.

Realización:
El trabajo ha sido realizado por FRAMA, S.L. bajo la dirección técnica de Rosario Novalbos con colaboración técnica de personal de la Concejalía de Mujer y de la Concejalía de Familia, Salud, Servicios Sociales y Consumo. La edición final ha corrido a cargo de personal municipal.

[5] Puede usarse como referencia el N de las tablas que recogen los datos de las variables explicativas

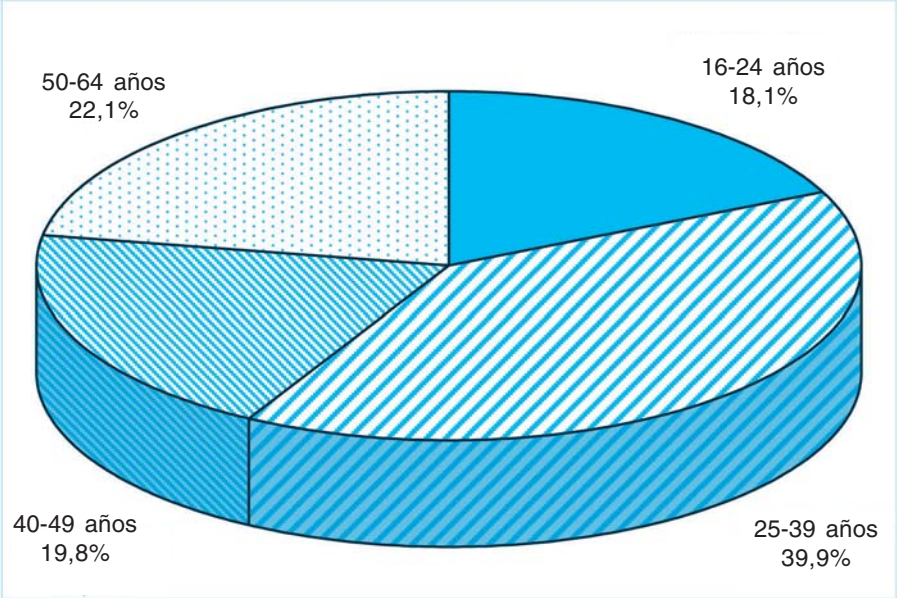
1.3. CARACTERÍSTICAS DE LA MUESTRA

Se consideraron dos criterios de afijación de cuotas a la hora de estratificar la muestra: la edad y el distrito de residencia. El resultado obtenido para ambas variables aparece a continuación.

1.3.1. Distribución por edad

Los resultados obtenidos corresponden -como no podía ser menos- con la distribución real por edades de la población femenina de Alcalá de Henares y nos muestran como hecho más importante para futuros análisis que casi el 40% de la población estudiada tiene entre 29 y 39 años; es decir: la población de la muestra (como la de la ciudad) está en las edades de máxima expansión profesional (inserción laboral y desarrollo profesional) y familiar (creación de pareja y nuevo núcleo familiar) situándose -por lo que a esta variable se refiere- en lo que podríamos denominar el punto crítico de conciliación de ambas esferas.

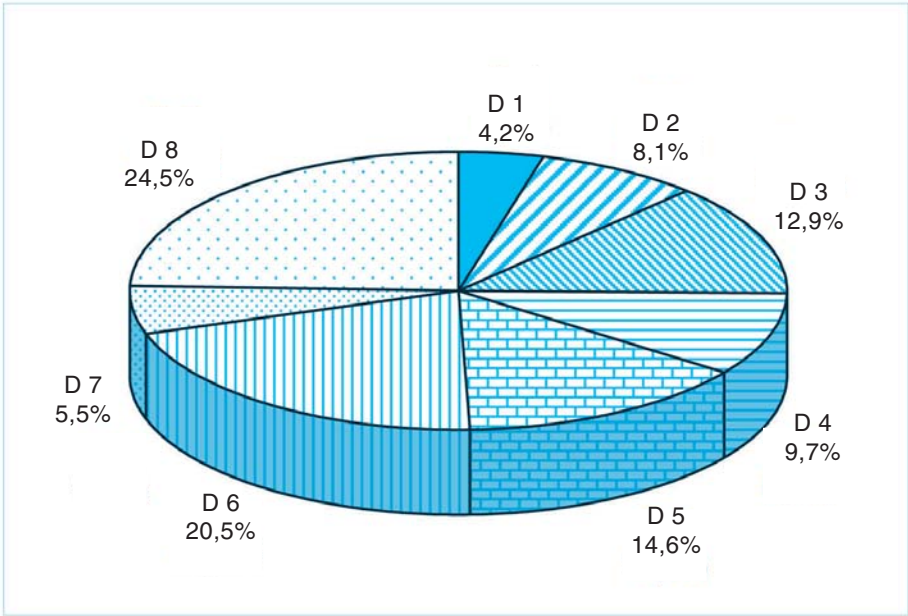
GRÁFICO Nº 1
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN EDAD

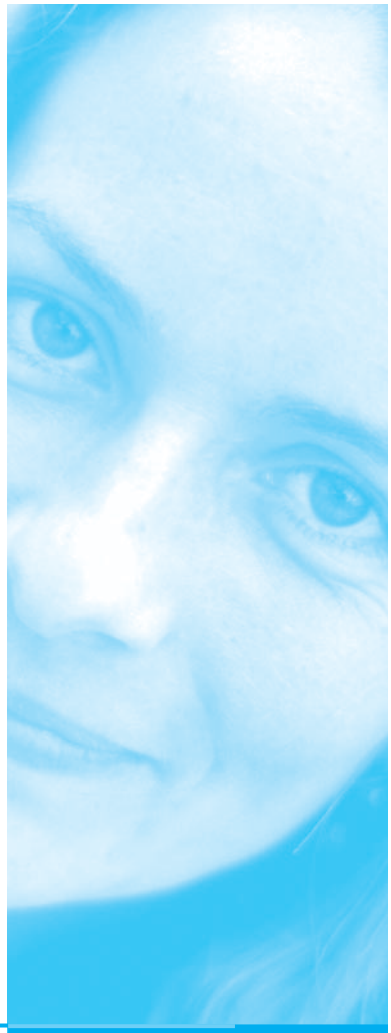


1.3.2. Distribución por distritos

Los resultados de nuestra muestra aparecen en el gráfico nº 2 siendo muy similares a los que se dan en el Padrón de Habitantes de Alcalá de Henares a finales de 2003. Las mayores diferencias se produjeron en los distritos 2, 7 y 8, pero se trata de niveles muy bajos de variabilidad que no invalida la representatividad en esta variable.

GRÁFICO Nº 2
DISTRIBUCIÓN DE LA MUESTRA SEGÚN DISTRITO DE RESIDENCIA





CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRAFICAS

2

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

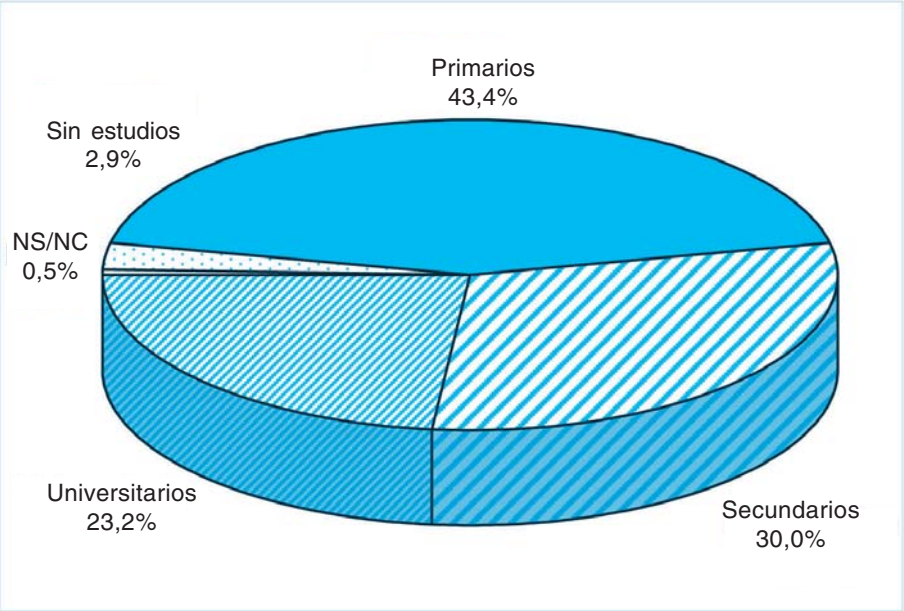
En este apartado vamos a hacer una breve caracterización sociodemográfica de la población encuestada que nos sirva para contextualizar el resto del análisis. Para ello analizaremos brevemente las esferas laboral y familiar en función de las variables nivel de estudios, situación laboral, estado civil, formas de convivencia y existencia de hijas/os en el hogar.

2.1. NIVEL DE ESTUDIOS

A la luz de los datos obtenidos, y en relación a datos anteriores, todo parece indicar que la población femenina de Alcalá de Henares ha invertido principalmente en la formación reglada como proyecto de empleabilidad futura. Así, en 1987 y 1993 según las encuestas antes citadas[6] los porcentajes eran 7,5% y 10% respectivamente mientras que en 2004 estamos hablando del 23,2% de la población de entre 16 y 64 años. Una relación similar se encontraba en la formación secundaria (BUP, FP-I y FP-II): 16,6% y 22,9% respectivamente frente al 30,0%.

[6] Hay que recordar que las distintas encuestas difieren en sus márgenes de error y en la población a la que van dirigidas, pues las dos anteriores incluyen a población 65 y más años y la de 1993 considera a las mujeres de 18 y más años; a pesar de estas diferencias, los datos -como tendencia- no dejan lugar a dudas.

GRÁFICO Nº 3
NIVEL DE ESTUDIOS FINALIZADOS



Como veremos más tarde la relación empleo-formación es directa y en la medida en la que ha aumentado el nivel educativo de las mujeres ha aumentado su inserción laboral. La formación es una estrategia orientada a realizar una inversión en futuro para la empleabilidad y es en este aspecto donde las mujeres están realizando un mayor esfuerzo.

Esta evolución no debe hacernos olvidar que las mujeres españolas tienen todavía tasas de formación secundaria y universitaria inferior a la de los hombres (2 puntos porcentuales) según fuentes de la OCDE[7], pero las tendencias apuntan claramente a pautas de homogenización total en un breve espacio de tiempo. Así por ejemplo, el abandono del sistema educativo es mucho más elevado en los adolescentes que en las adolescentes: entre los 16 y 17 años abandonan el sistema educativo el 11,4% de los varones y el 6,0% de las mujeres[8].

Como es lógico, formación reglada y edad están íntimamente ligados, estableciéndose una relación inversa casi perfecta: a menos edad, mayor nivel de estudios, salvo en el grupo de edad 16-24 que aún no ha tenido tiempo de concluir estudios

[7] OCDE: *Education at a Glance*. 2002
[8] MECD. *Las cifras de la Educación en España 2002*

superiores. Así el 40% de las mujeres de 25-39 años tienen estudios universitarios, mientras que entre la población de 50-64 años solamente el 5% ha llegado a concluir estudios superiores.

TABLA Nº 1
ESTUDIOS FINALIZADOS SEGÚN EDAD

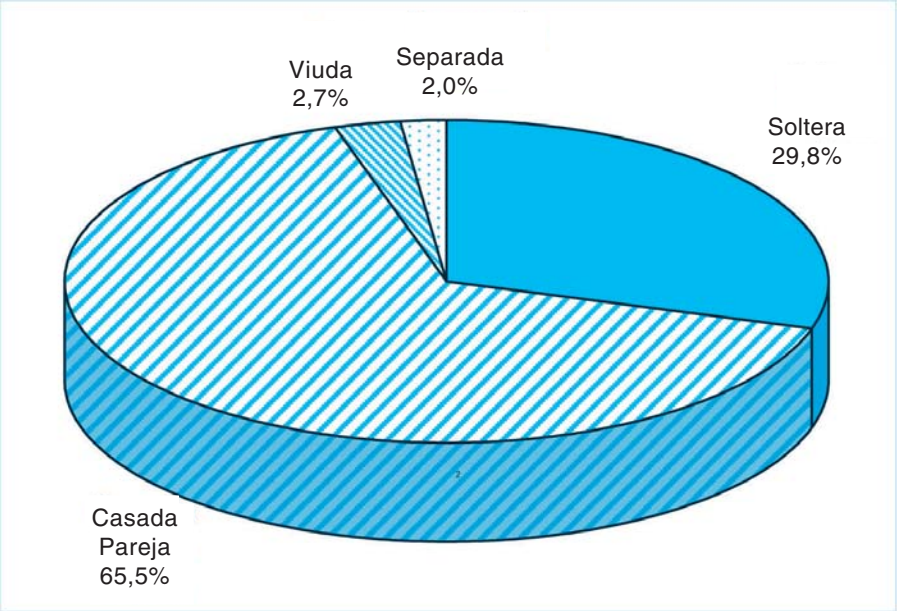
	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL	N
Sin estudios	0,0	0,0	0,9	12,2	2,9	17
Primarios concluídos y sin concluír	35,2	26,5	52,1	73,3	43,4	258
Secundarios	52,8	33,2	27,4	7,6	30,0	178
Universitarios	12,0	40,3	18,8	5,3	23,2	138
NS/NC	0,0	0,0	0,9	1,5	0,5	5
Total	100,0	100,0	100,1	99,9	100,0	596
N	108	238	118	132	596	–

En sentido inverso, las mujeres de 50 a 64 años tienen niveles formativos más bajos. De este grupo, el 12,2% dice que no tiene estudios, mientras que en el resto de edades o no existe esta categoría o apenas tiene peso. Las mismas relaciones observamos en el aumento de los estudios secundarios en las más jóvenes y el aumento del peso de los estudios primarios en las más mayores.

2.2. ESTADO CIVIL

El 65,5% de las mujeres entrevistadas están casadas o viven en pareja. La presencia de mujeres solteras es del 29,8%. Las mujeres separadas y viudas representan un pequeña parte de nuestra muestra: el 2,0% y el 2,7% respectivamente. Las proporciones son muy similares a las que se dan entre la población femenina española.

GRÁFICO Nº 4
ESTADO CIVIL DE LAS MUJERES



Obviamente, nos encontramos con una relación directa entre edad y estado civil, la soltería predomina entre el colectivo joven y la viudedad entre las mujeres más mayores. A partir de los 25-49 años el matrimonio se hace más común. Como dato de contrataste sabemos que la edad media de las mujeres a la hora de contraer matrimonio se sitúa en los 28 años[9], habiéndose retrasado significativamente en las últimas tres décadas.

TABLA Nº 2
ESTADO CIVIL SEGÚN LA EDAD

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL	N
Soltera	97,2	27,5	3,4	2,3	29,8	178
Casada y pareja	2,8	71,2	89,8	84,7	65,4	390
Viuda	0,0	0,0	1,7	10,7	2,7	16
Separada	0,0	1,3	5,1	2,3	2,0	12
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	596
N	108	238	118	132	596	--

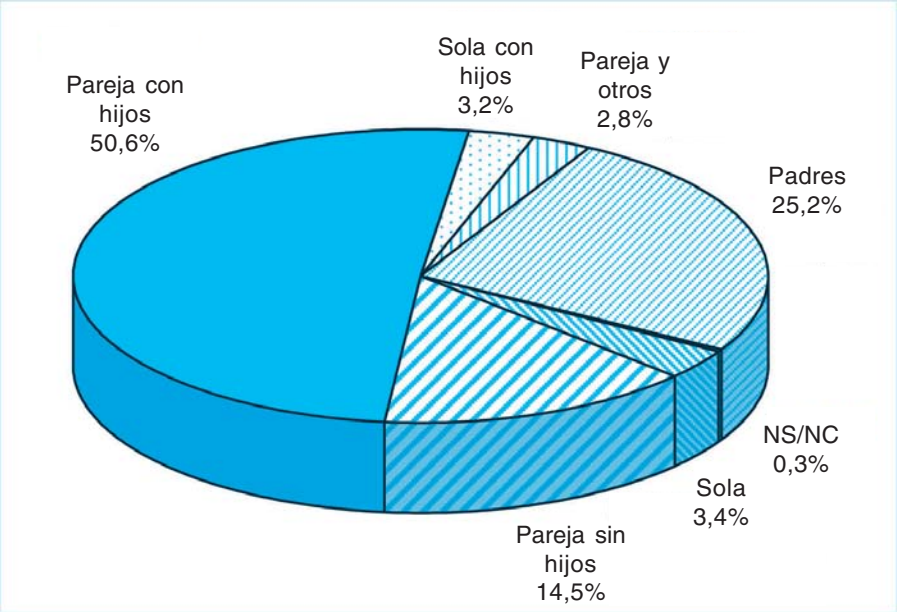
[9] INE: *Movimiento Natural de la Población 2004*

2.3. FORMAS DE CONVIVENCIA

Algo más de la mitad de las mujeres entrevistadas (el 50,6%) viven en el modelo de familia nuclear formado por la pareja e hijas/os donde la entrevistada tiene el rol de madre. Este grupo tendrá una relevancia reseñable a la hora de abordar los aspectos de conciliación familiar, profesional y laboral.

El segundo modelo familiar más repetido es también el modelo de familia nuclear (padre, madre, hijas/os) pero la entrevistada ocupa el lugar de hija, previo a la emancipación del hogar de origen; en esta situación se encuentran el 25,2% de la muestra.

GRÁFICO Nº 5
FORMA DE CONVIVENCIA



Las mujeres que viven en pareja sin hijas/os suponen el 14,5% de las entrevistadas.

Los hogares unipersonales formados simplemente por la entrevistada suponen el 3,4% del grupo de mujeres alcalaínas. Las familias monomarentales conformadas por madre e hija/o suponen el 3,2% de las entrevistadas.

Por edades, los datos son los que figuran en la tabla n° 3: las mujeres de 50-64 años son las que tienen una proporción superior de hogares unipersonales (residiendo sola).

TABLA Nº 3
CONVIVENCIA SEGÚN EDAD

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL	N
Sola	1,9	3,0	1,7	6,9	3,4	20
Pareja sin hijos	3,7	19,5	5,1	22,9	14,5	86
Pareja con hijos	0,9	53,8	86,3	53,4	50,5	299
Sola con hijos	0,0	0,8	6,0	7,6	3,2	19
Pareja y otros familiares	0,9	1,2	0,9	9,2	2,8	17
Padres y/o hermanos y/o otros	91,6	21,2	0,0	0,0	25,2	149
NS/NC	0,9	0,4	0,0	0,0	0,3	6
Total	99,0	99,5	100,0	100,0	99,6	596
N	108	238	118	132	596	--

Viviendo con padres y/o hermanos/as se encuentran principalmente el grupo de mujeres de 16-24 años (el 91,6% de quienes viven de este modo), pero encontramos también mujeres de entre 25-39 años que viven de este modo.

La pareja sin hijas/os es mayoritaria en el grupo de 25-39 años, grupo de edad donde también empieza a adquirir relevancia, la pareja con hijas/os en el hogar situación que continua en el grupo de mujeres de 40-49 años.

La monomarentalidad comienza en el grupo 25-39 años, siendo más representativa en el grupo de mujeres de 50-64 años. Las causas que llevan a la monomarentalidad son diferentes entre las jóvenes la incidencia de la separación y la presencia de hijas/os fuera del matrimonio y entre las mayores la pérdida del cónyuge.

En resumen los resultados nos muestran tres ciclos de vida mayoritarios:

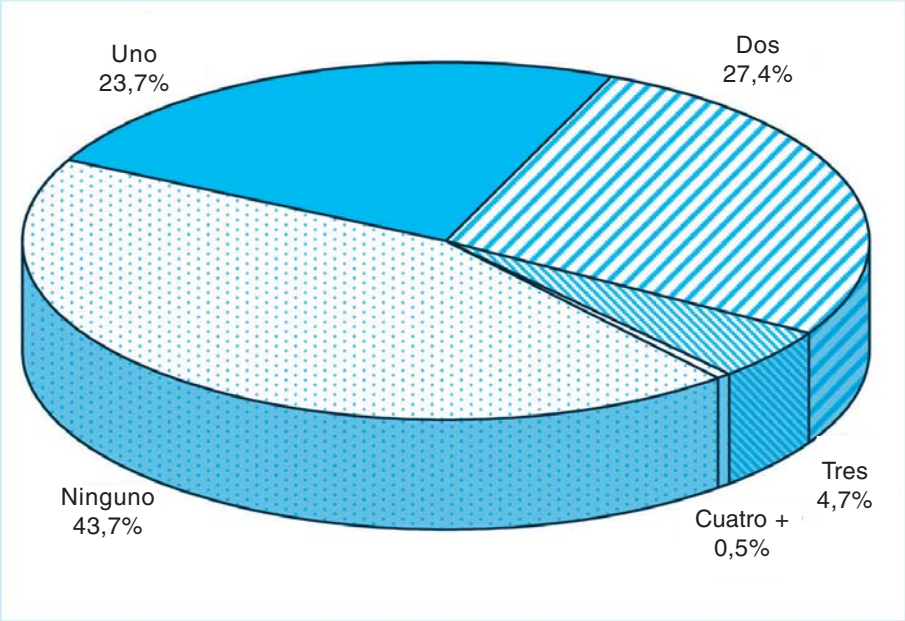
1. En primer lugar, las jóvenes dependientes en el hogar de origen durante más tiempo, retrasando su emancipación económica y afectiva, y así como la formación de nuevas familias.
2. En segundo lugar, las mujeres de edades intermedias formando núcleos familiares más pequeños configurados sólo por padre-madre y una o dos hijas/os y sin la presencia de las/os abuelas/os propia de otras épocas (familia extensa).
3. Las mujeres mayores de cincuenta años en situación de *nido vacío* (pareja sin hijas/os) o en situación de monomarentalidad. Obviamente el retraso en la emancipación de las/os hijas/os ha supuesto un retardo en la edad media de nido vacío.

Un dato que tiene interés -y al que volveremos más adelante- se obtuvo cuando se preguntó a las entrevistadas por la ocupación de su pareja, en el caso de que la tuviese. La tasa de actividad de las parejas de las entrevistadas resultó ser del 88%, que contrasta con la propia de las mujeres encuestadas como veremos más adelante.

2.4. HIJOS/HIJAS

El 23,7% de las mujeres entrevistadas afirman tener un hijo/a viviendo en el hogar; el 27,4% dos hijas/os residiendo con ellas, el 4,7% tienen tres hijas/os en la misma vivienda y solamente el 0,5% dice tener en casa cuatro o más hijos; por tanto, el 43,7% restante no tiene hijos en casa, bien porque es la propia entrevistada la que ocupa este rol, o bien porque *no los tienen todavía* o *no los tiene ya* o *nunca los ha tenido*.

GRÁFICO Nº 6
NÚMERO DE HIJOS EN EL HOGAR



Naturalmente, la situación es muy diferente según la edad de la encuestada. Por un lado, cuanto menor es la edad, mayor es el porcentaje de las que dicen que no tienen ningún hijo viviendo en su hogar (en el caso de las de 16-24 años este porcentaje es el 62,6%) y por otro lado, el porcentaje de mujeres que dicen que tienen tres o más permanece estable en todos los grupos de edad en torno al 5%, excepto en las más jóvenes.

TABLA Nº 4
NÚMERO DE HIJOS EN EL HOGAR SEGÚN EDAD DE LA MUJER

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Ninguno	62,6	50,4	30,5	28,0	43,7
Uno	17,8	19,7	35,6	25,0	23,7
Dos	15,0	24,8	28,0	41,7	27,4
Tres	3,7	5,0	5,1	4,5	4,7
Cuatro y más	0,9	0,0	0,8	0,8	0,5
Total	100,0	99,9	100,0	100,0	100,0
N	108	238	118	132	596

Con hijas/os menores de 12 años, lo que presupone una mayor dedicación temporal por parte de su madre-padre tenemos al 28,0% de las mujeres alcalaínas de entre 16-65 años. Con sólo un hijo de estas edades existe el 17,8%, con dos hijas/os el 8,7% y con tres hijas/os el 1,5%.

TABLA Nº 5
NÚMERO DE HIJOS DE 12 Ó MENOS AÑOS EN EL HOGAR SEGÚN EDAD DE LA MUJER

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Ninguno	74,8	73,5	63,6	74,2	71,9
Uno	15,0	15,1	28,0	15,9	17,8
Dos	6,5	10,5	6,8	9,1	8,7
Tres	3,7	0,8	1,7	0,8	1,5
Cuatro y más	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	99,9	100,0	100,0	99,9
N	108	238	118	132	596

En este caso, la situación según la edad no es estrictamente proporcional, puesto que en las edades intermedias se da un porcentaje levemente menor de mujeres que dicen *ninguno* ya que las otras no tienen hijos (las menores) o las que han tenido (las mayores) ya no los tienen de 12 años o menos.

CONCLUSIONES

CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN ENCUESTADA

- *Las mujeres alcalaínas han mejorado sustancialmente sus niveles de estudios, triplicando las proporciones de hace diecisiete años.*
- *Más de la mitad de las mujeres de 16-24 años destacan por encontrarse en la fase previa a la emancipación del núcleo familiar de origen: son mujeres estudiantes, solteras que viven con sus padres y hermanos/as (el 91,6% de este grupo).*
- *Las mujeres alcalaínas que tienen en torno a 40 años destacan por ser un grupo de transición entre las más jóvenes y las mayores, con niveles de estudios intermedios de formación, inactivas (amas de casa), y altas tasas de desempleo.*
- *La incidencia del divorcio, la separación, la viudedad es baja, así como la monomarentalidad como modelo de familia (madre sola e hijas/os).*
- *Más de la mitad de las mujeres tiene algún hijo en su hogar y en el caso de -aproximadamente- un 30%, este hijo es menor de 12 años.*

ACTIVIDAD INACTIVIDAD

3

ACTIVIDAD-INACTIVIDAD

La situación laboral de las mujeres de Alcalá de Henares no fue considerada una variable de asignación de cuotas, si no una variable resultado; de hecho, una de las primeras preguntas del cuestionario, la que además marcaba los diversos *itinerarios* de preguntas, era precisamente la relación de la entrevistada con el trabajo remunerado. Los resultados obtenidos son los que figuran a continuación. Incluimos una comparación con datos extraídos en la Encuesta de Población Activa para la Comunidad de Madrid con la finalidad tanto de corroborar la corrección de nuestra muestra, como de determinar pautas de actividad-inactividad diferenciales en el municipio de Alcalá de Henares.

Casi la mitad de la población manifestó tener un trabajo remunerado en el momento de realizar el cuestionario: el 47,5% de las entrevistadas[10].

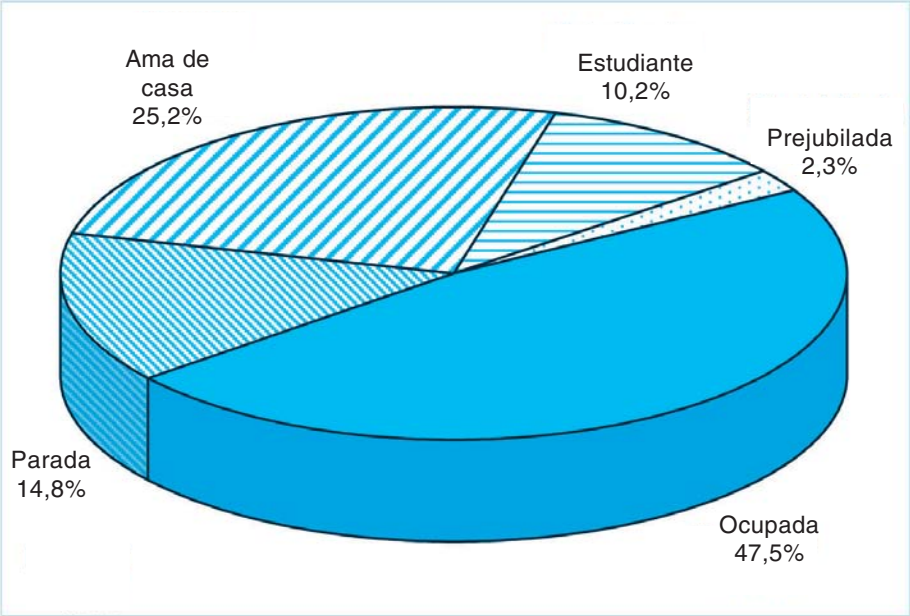
TABLA Nº 6
SITUACIÓN LABORAL

	OCUPADA	PARADA	A. CASA	ESTUDIANTE	PREJUBILADA	TOTAL
N	283	88	150	61	14	596
%	47,5	14,8	25,2	10,2	2,3	100,0

Este porcentaje, que en el gráfico figura bajo el rótulo de *ocupadas*, es similar al de la Comunidad de Madrid, según los resultados de la EPA del Tercer Trimestre de 2004, ya que estábamos hablando del 44% de la población femenina de más de 16 años.

[10] La encuesta de 1987 estimaba en un 11,4% las mujeres que trabajaban en aquel momento y la de 1993, señalaba que el 31,3% de las mujeres encuestadas estaban ocupadas.

GRÁFICO Nº 7
SITUACIÓN LABORAL



La población de mujeres alcalaínas que se autoposiciona como *desempleada,* extraída de nuestro estudio, es del 15% de la población total en edad de trabajar, mientras que en la Comunidad de Madrid nos encontramos con el 5% de las mujeres de más de 16 años. Más adelante podremos ver que este diferencial se debe a dos razones: en primer lugar, el peso de la población de 65 y más años que reduce el porcentaje resultante en la EPA; en segundo lugar porque, como veremos más adelante, mujeres que se autoposicionan como desempleadas no cumplen con los requisitos mínimos para considerarse como tales (inscripción en la Oficina de Empleo). Así, del total de mujeres que se consideran desempleadas (88 en la muestra), sólo el 68,2% están inscritas en la Oficina de Empleo y sólo el 60,2% han indagado entre sus relaciones personales en busca de trabajo remunerado.

La población *inactiva* femenina en nuestro estudio, extraída por autoposicionamiento de la entrevistada, es del 37%, siendo este porcentaje la suma de 25% *amas de casa*, 10% de *estudiantes* y el 2% de *prejubiladas* o *incapacitadas para trabajar*. En la última EPA estamos hablando del 52%, pero en este parámetro se incluye pobla-

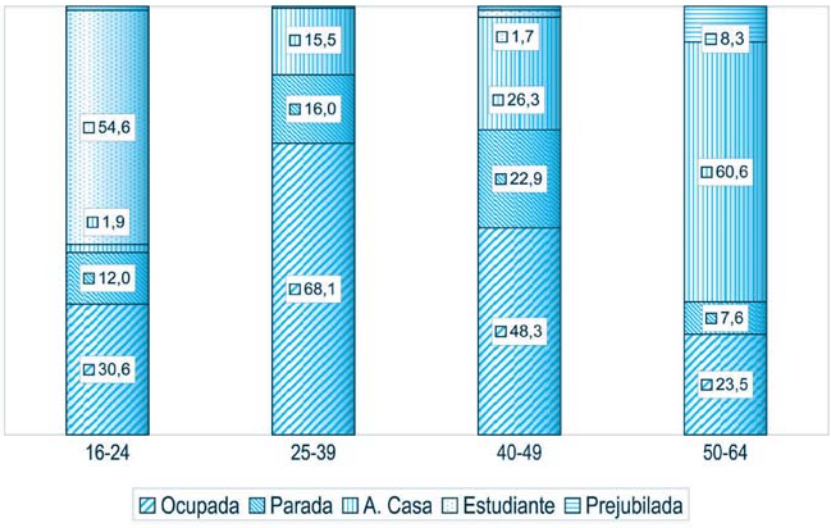
ción mayor de 64 años (aproximadamente el 20% de la población femenina de la Comunidad de Madrid). Existen 22 mujeres en nuestra muestra que considerándose desempleadas serían técnicamente inactivas ya que no realizan actividades para encontrar empleo.

Todo ello nos da un panorama de actividad económica femenina (mujeres que o bien tienen un empleo remunerado o bien desean tenerlo y actúan buscándolo en consecuencia), levemente superior al que se está dando en la Comunidad de Madrid.

3.1. EDAD

La edad es obviamente una variable que influye directamente en la ocupación. El periodo de estudiante se concentra exclusivamente en las mujeres alcalaínas entrevistadas en las edades de 16-24 años donde el 54,6% se encuentran cursando estudios secundarios, grados superiores de Formación Profesional y universitarios. El grupo de amas de casas se concentra muy claramente en el grupo de edad de 50-64 años, donde el 60,6% esta en esta situación.

GRÁFICO Nº 8
SITUACIÓN LABORAL SEGÚN EDAD



El desempleo declarado comienza su incidencia en el grupo más joven de 16-24 años, aumentando progresivamente hasta los 49 años, momento en el cual disminuye, como consecuencia del efecto abandono de la búsqueda de estas mujeres que pasan a convertirse en mujeres inactivas, específicamente amas de casa o prejubiladas.

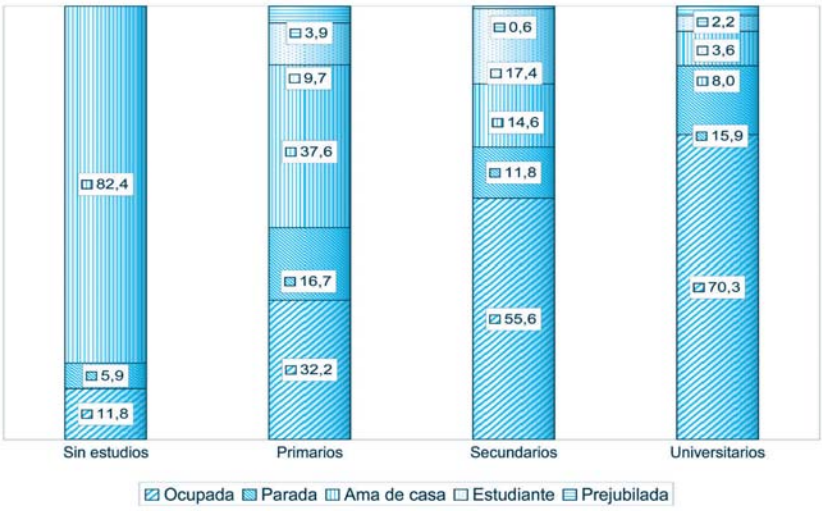
3.2. NIVEL DE ESTUDIOS

La relación nivel de estudios-empleo parece directa a la luz de los datos y de la evolución en el tiempo. Así, entre el grupo de mujeres con estudios superiores nos encontramos que el 70,3% están ocupadas, y el 15,9% desempleadas y solamente el 8,0% son amas de casa en exclusiva.

En el extremo opuesto la mujeres con estudios primarios, sólo el 32,2% son empleadas mientras que el 37,6% son amas de casa en exclusiva y el 16,7% desempleadas.

Existe una clara relación entre formación y empleo: a mayor nivel formativo, mayor es la probabilidad de que las mujeres alcalaínas estén empleadas, o desempleadas, pero siempre a la expectativa en el mercado laboral, trabajando remuneradamente o buscando empleo. En la medida en la que ha aumentado el nivel educativo de las mujeres ha aumentado su inserción laboral.

GRÁFICO Nº 9
SITUACIÓN LABORAL SEGÚN ESTUDIOS



La formación reglada podríamos interpretarla como una estrategia orientada a realizar una inversión en futuro para la empleabilidad y es en este aspecto donde las mujeres están realizando un mayor esfuerzo. Relacionado con ello se podrá ver más adelante que las mujeres consideran la educación como el único ámbito donde existen totalmente igualdad de oportunidades frente al mercado laboral, el hogar y la política, donde valoran que sigue existiendo discriminación de género.

CONCLUSIONES

RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD

- *Menos de la mitad de las mujeres encuestadas (47,5%) ha declarado que tienen una ocupación remunerada; este porcentaje aumenta en las edades intermedias, sobretodo en el grupo de edad 25-39 años y también es mayor entre las que tienen estudios universitarios que en el resto de las mujeres.*
- *El resto de las mujeres se distribuye entre amas de casa, mujeres en paro, estudiantes y jubiladas o prejubiladas, que en la mayoría de los casos, aunque esa sea la condición técnica con respecto a la pregunta sobre su situación ocupacional, tendrán también los trabajos domésticos como ocupación exclusiva.*
- *Las mujeres que declaran ser amas de casa son el 25,2%. Este porcentaje es mayor entre las mujeres de mas edad y entre las que dicen tener estudios primarios.*
- *Las estudiantes, 10,2% de la población son casi exclusivamente, como es lógico, de edades jóvenes.*
- *Las paradas son el 14,8% del total de mujeres; esta proporción aumenta entre las mujeres de mediana edad y las que tienen estudios primarios*

MERCADO LABORAL
EMPLEO FEMENINO

4

MERCADO LABORAL - EMPLEO FEMENINO

En este capítulo vamos a realizar una comparación entre las experiencias profesionales actuales de las mujeres alcalaínas *ocupadas*, *desempleadas* e *inactivas* (estudiantes, amas de casa y prejubiladas principalmente). Haremos una descripción del mercado de trabajo y además un análisis longitudinal y diacrónico (en el tiempo comparando las experiencias actuales con las anteriores) que nos permita conocer qué factores propios del mercado de trabajo (tipo de empresa, sector de actividad, ocupación y tipo de contratación) permiten a las mujeres mayor estabilidad laboral

Comenzamos con un breve análisis de quienes son los principales empleadores de las mujeres ocupadas en Alcalá de Henares. Así mismo, relacionaremos las principales variables sociodemográficas con el empleador actual. Continuaremos, comparando la estructura de las empresas que contratan a las mujeres ocupadas, desempleadas e inactivas, para poder señalar quienes están ofreciendo un empleo más estable a la población alcalaína ocupada frente a quienes ofrecieron en el pasado. Seguiremos después comparando los sectores de actividad que están generando empleo femenino actualmente y cuáles son los que lo hacían en el pasado para determinar aquellos sectores que podríamos considerar emergentes y aquellos que podríamos considerar que están en crisis para el empleo femenino. Con la misma lógica comparativa seguimos en el apartado cuarto pero tomando como elemento de comparación la estructura ocupacional (puesto de trabajo que tienen las mujeres ocupadas, y las mujeres desempleada e inactivas). Por último, profundizamos en el análisis comparativo diacrónico a partir de los diferentes tipos de contratación para determinar el grado de estabilidad laboral de ambos grupos.

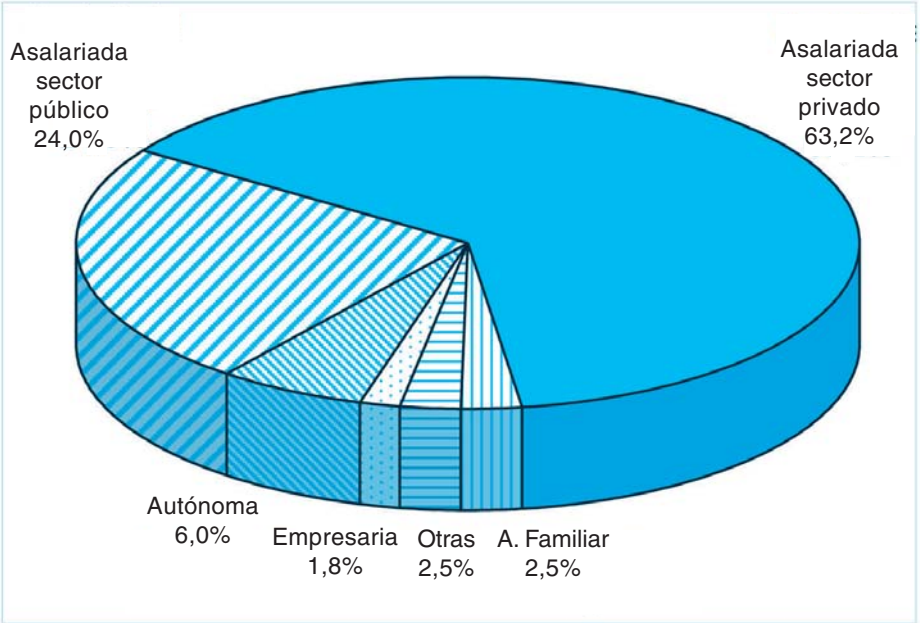
Antes de continuar, es necesario precisar la terminología utilizada. Las mujeres activas son tanto las ocupadas como las desempleadas porque están en disposi-

ción de trabajar de una manera remunerada, independientemente de si en el momento actual han conseguido su objetivo (el empleo) o se encuentran en situación de búsqueda (el desempleo); la inactividad engloba las situaciones en la cuales las mujeres en el momento de ser encuestadas no trabajaban remuneradamente y no mostraban interés por hacerlo, bien por planificarlo para el futuro dedicándose exclusivamente a la estrategia formativa (estudiantes), bien por trabajar de manera no remunerada dentro del ámbito doméstico (amas de casa), bien por no encontrarse en disposición de trabajar (incapacitada para el trabajo), o bien prejubilada.

4.1. TIPO DE EMPRESA EN LA QUE TRABAJAN

Las mujeres de Alcalá de Henares trabajan remuneradamente mayoritariamente en el sector privado. Así, el 63,2% de las ocupadas trabajan por cuenta ajena para empresas con ánimo de lucro. Sin embargo, no resulta desdeñable el peso que tiene en el empleo femenino el Sector Público ya que casi una de cada cuatro mujeres trabaja en las diferentes administraciones publicas (el 24,0% de las ocupadas).

GRÁFICO Nº 10
RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS



La significativa presencia de las mujeres en el Sector Público no resulta extraña, ya que de hecho sabemos por los resultados de la EPA antes mencionada que el 21,5% de las mujeres ocupadas trabajan para el sector público: una proporción levemente inferior a la que se da en nuestro estudio. En el caso de los hombres, el porcentaje es el 13%.

Tres son las causas generalmente reseñadas en diferentes estudios para explicar la relación entre mujeres y trabajo en el Sector Público:

a) En primer lugar, la vía de acceso a estos empleos es -al menos aparentemente- neutra (concurso, oposiciones) lo que permite eliminar la discriminación de género, al ser las pruebas 'objetivas' y 'meritocráticas' donde la formación y la demostración de la misma cuenta especialmente.

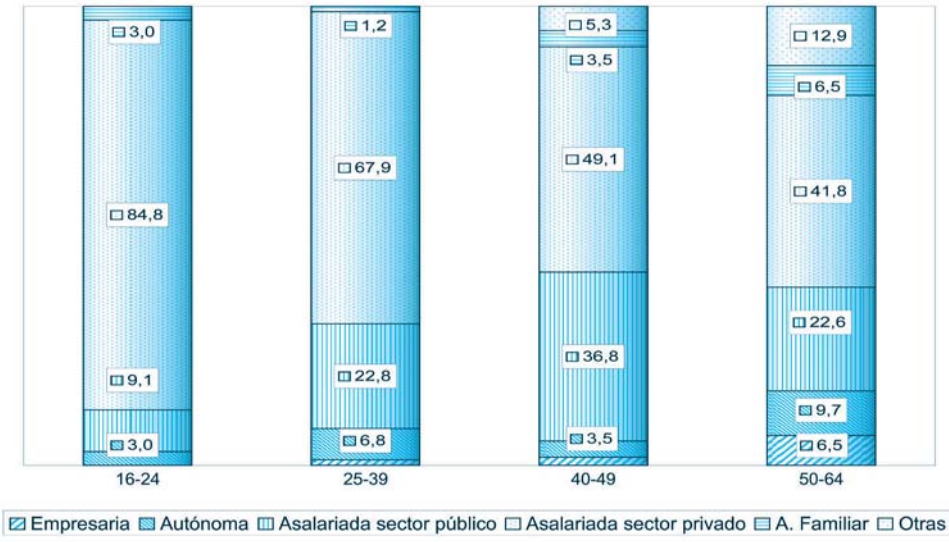
b) En segundo lugar, tradicionalmente el empleo en el Sector Público plantea ventajas para las mujeres frente al empleo privado, al eliminar parte de la discriminación por género en el mercado laboral. Ejemplos de lo mismo serían: los horarios continuos, que permite un mayor de nivel de conciliación de la vida familiar y personal; la dificultad de que se produzca una infrasalarización (a igual nivel igual retribución); un empleo tradicionalmente más estable (la figura de la funcionaria/o), etc.

c) Y en tercer lugar, como veremos más adelante, dentro del Sector Público existen tres significativos núcleos de actividades donde las mujeres han trabajado tradicionalmente: la Educación, la Sanidad y la Administración Pública. Todos estos sectores enlazan con el papel tradicional que la sociedad ha dado a la mujer en el ámbito privado, como educadora, cuidadora y administradora del hogar.

En los resultados obtenidos resulta llamativo la escasa incidencia del empleo por cuenta propia, tanto de las empresarias como de las autónomas entre las ocupadas alcalaínas. Así, solamente el 2% son empresarias con trabajadores/as y el 6,0% autónomas; esta proporción es muy baja en comparación con datos nacionales (16,5% de las mujeres). Como referente de comparación se sabe que en España, según los datos de la EPA, el 20,6% de los hombres ocupados son trabajadores por cuenta propia frente al 16,5% de las mujeres (entre empresarias autónomas con trabajadores/as).

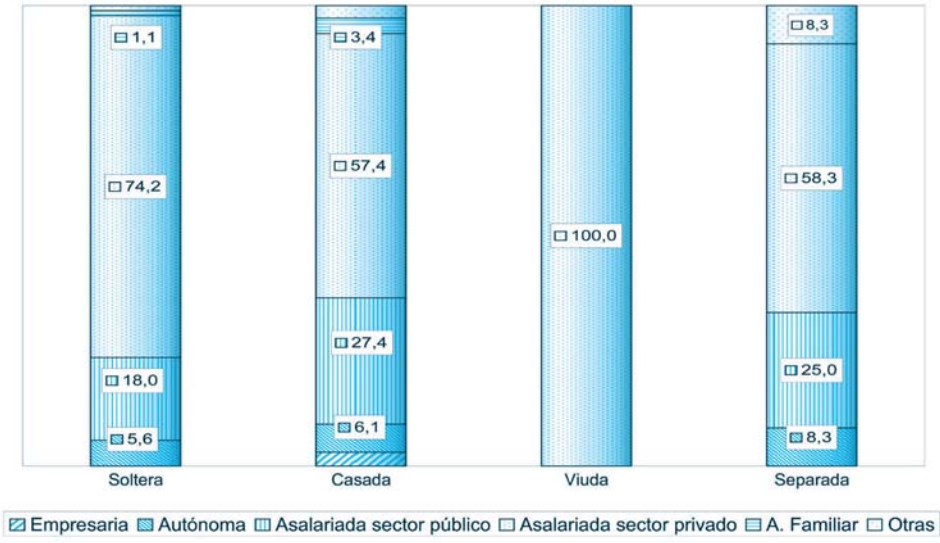
Por edades, a medida que aumenta la edad de las mujeres alcalaínas aumenta la probabilidad de trabajar en la Administración Pública hasta el grupo de 40-49 años; a partir de este grupo de edad, de nuevo desciende la proporción de mujeres asalariadas del Sector Público.

GRÁFICO Nº 11
RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS SEGÚN EDAD



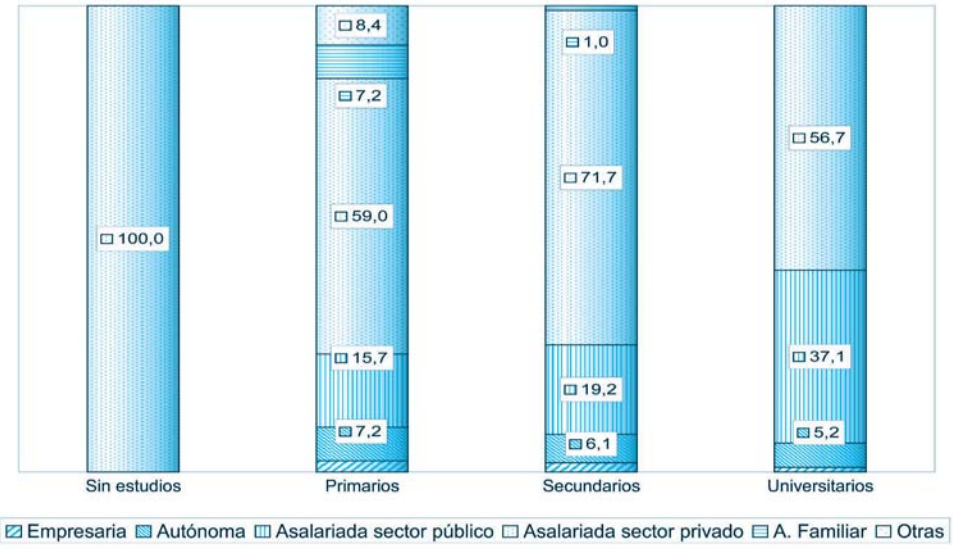
Por estado civil observamos que la incidencia del Empleo Público es mayor entre las mujeres casadas y en pareja: más de una de cada cuatro mujeres casadas trabajan en la Administración Pública (en concreto el 27,4%).

GRÁFICO Nº 12
RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS SEGÚN E. CIVIL



Por nivel de estudios, podemos observar que el empleo por cuenta ajena en el sector privado tiene una mayor incidencia entre las mujeres con estudios secundarios completos y que la mayor incidencia del Empleo Público se está dando en las mujeres con estudios universitarios.

GRÁFICO Nº 13
RELACIÓN CON LA OCUPACIÓN DE LAS MUJERES OCUPADAS SEGÚN ESTUDIOS



4.2. TAMAÑO DE LA EMPRESA

Para poder reconstruir el panorama general de la empresa que pueden estar generando empleo estable y cuáles no lo están haciendo entre la población femenina alcalaína, hemos realizado una comparación entre la estructura de empresas en las que están empleadas las mujeres y las empresas en las que se ocuparon en el pasado las mujeres, desempleadas e inactivas, con experiencia laboral.

La presencia de las ocupadas por cuenta ajena destaca principalmente en dos tipos de empresa: la microempresa (de 1 a 5 trabajadores/as) y la gran empresa (donde trabajan el 14,6% y el 13,9%). Toda la pequeña empresa en general (menor de 50 trabajadores/as) está dando empleo al 36% de las mujeres ocupadas de Alcalá de Henares. Es necesario señalar que en España es muy alto el nivel de empleo que se da en pequeñas empresas.[11]

[11] El 77% de las empresas del país tienen un tamaño de uno o dos trabajadores/as según el Directorio General de Empresa del Instituto Nacional de Estadística.

TABLA Nº 7
OCUPADAS-PARADAS-INACTIVAS SEGÚN EL TIPO-TAMAÑO DE EMPRESAS

	Ocupadas	Inactivas+Desempleadas
Administración Pública	21,0	6,3
Empresa 1-5 trabajadores/as	14,6	23,2
Empresa 6-10 trabajadores/as	4,6	10,5
Empresa 11-25 trabajadores/as	7,8	6,3
Empresa 26-50 trabajadores/as	9,3	9,3
Empresa 51-200 trabajdores/as	10,0	14,8
Empresa 201-500 trabajadores	8,2	8,0
Empresa más de 500 trabajadores/as	13,9	7,6
ONG's Asociaciones, Fundaciones, Sindicatos	0,7	0,4
Otro	3,9	7,2
NS/NC	6,0	6,3
Total	100,0	99,9
N	283	313

La presencia laboral de las mujeres alcalaínas en el Tercer Sector (ámbito que queda fuera de la acción de la empresa privada y del Estado y que incluiría, Asociaciones, Fundaciones, Sindicatos, Organizaciones No Gubernamentales, etc.) es muy baja: solamente el 0,7% de la población.

Por otro lado, si nos fijamos en las mujeres desempleadas e inactivas que trabajaron con anterioridad, los datos muestran una fuerte presencia histórica en la pequeña empresa (casi el 50% de su última experiencia) y un menor peso en la Administración Pública: 6,3% frente al 21% de las asalariadas. Estos resultados nos permiten constatar que la elevada *mortalidad* de las pequeñas empresas españolas repercute directamente en las tasas de paro, en general, y en el empleo-desempleo femenino, en particular y también que esto sucede en muchísima menor medida en el empleo público.

4.3. SECTORES DE ACTIVIDAD EMERGENTES Y EN CRISIS

En la tabla nº 8 podemos ver la estructura comparada de los sectores productivos donde están trabajando actualmente las mujeres alcalaínas, así como el último empleo donde han trabajado las inactivas y desempleadas.

TABLA Nº 8
OCUPADAS-PARADAS-INACTIVAS SEGÚN EL TIPO - TAMAÑO DE EMPRESAS

Sectores	Ocupadas	Inact.+desempl.	Ind. de trasvase [O/(D+I)]x100
Agricultura y Ganadería	0,4	0,9	44,4
Industria	7,8	25,2	31,0
Contrucción	2,8	1,3	215,4
Comercio	21,2	20,1	105,5
Hostelería	5,3	7,7	68,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	9,2	6,4	143,8
Intermediación financiera	0,4	0,9	44,4
Act. Inmob. y de alquiler y servicios empresariales	11,7	9,8	119,4
Administración Pública, Defensa y Seguridad	9,8	3,4	291,2
Educación	10,2	4,7	217,0
Act.Sanitarias y veter. Serv. Sociales y a Mayores	7,8	5,1	152,9
Otras activ.sociales y de serv. prestados a la comdad.	7,4	6,4	115,6
Actividades de los hogares	4,2	6,8	61,8
Otro Sector	1,8	1,3	138,5
Total	100,0	100,0	--
N	283	313	--

Las empleadas alcalaínas en el momento de realizar el cuestionario presentan una significativa concentración en los sectores productivos más segmentados femeninamente:

- Comercio concentra más del 20% de la ocupación actual, actividades inmobiliarias y de alquiler y servicios empresariales representa el 11,7%, ducación supone el 10,2% y administración pública, defensa y seguridad el 9,9%.
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones suponen el 9,2% del empleo femenino alcalaíno actual. El subsector más relevante de estos tres está siendo comunicaciones donde están englobadas las tareas de atención al cliente de las diferentes empresas del sector.
- Tres sectores generan cada uno de ellos en torno al 7% del empleo femenino alcalaíno actual: industria, actividades sanitarias, veterinarias y servicios a mayores, otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad.
- Hostelería representa el 5,3% del empleo actual.

- Un sector donde la presencia femenina se da casi en exclusividad son los servicios a los hogares, que se centran en la limpieza de las casas y el cuidado de menores y mayores, y representa el 4,2% del empleo femenino actual en Alcalá de Henares.

En cuanto a las mujeres desempleadas o inactivas, la distribución es distinta, al menos por lo que se refiere al sector más importante numéricamente:

- Las mujeres desempleadas e inactivas han concentrado su última experiencia laboral en sectores como la industria (el 25,2%).
- El comercio ocupó en su momento, según los datos obtenidos al 20,1% de las mujeres ahora inactivas, que es una proporción similar al de ocupación actual.

Para ver de una manera más intuitiva el trasvase de empleo de un sector a otro hemos construido un *índice de trasvase* (IT). El IT se realiza comparando la estructura sectorial de las mujeres que han trabajado y actualmente no lo hacen (desempleadas e inactivas) y las mujeres que en el momento actual trabajan. Se realiza a partir de la ratio entre la estructura del empleo alcalaíno en el momento actual (empleadas) frente a la estructura del empleo alcalaíno de experiencias anteriores por sectores de desempleadas e inactivas.

A partir de este indicador podemos reconstruir cuales son los sectores en auge y en crisis desde el punto de vista del empleo femenino, pudiendo extrapolar las siguientes conclusiones:

- La crisis del sector industrial ha afectado a la mano de obra femenina, mucho menos demandada actualmente de lo que lo fue en el pasado. Ha pasado de representar uno de cada cuatro puestos de trabajo femenino a casi uno de cada trece.
- Hostelería y actividades de los hogares tienen un peso inferior en la actualidad en el empleo femenino alcalaíno del que tuvieron anteriormente en las experiencias de desempleadas en inactivas.
- En agricultura y ganadería e intermediación financiera se han producido leves descensos.
- Los mayores trasvases sectoriales relativos de mano de obra femenina se han producido en Administración Pública y educación donde se han triplicado y duplicado respectivamente las proporciones de empleo generado.
- En transporte, almacenamiento y comunicaciones, especialmente este último bloque productivo que incluye actividades como la atención telefónica al cliente (subsector muy feminizado), las actividades sanitarias, veterinarias, servicios sociales y a mayores, así como otras actividades sociales y de servicios presta-

dos a la comunidad ha aumentando la generación del empleo femenino de una manera relevante.

La propia incorporación laboral de las mujeres al trabajo remunerado fuera del hogar ha producido que actividades relacionadas con el cuidado y bienestar de personas dependientes (especialmente mayores y niños/as), servicios sociales, o servicios a la comunidad se convierta en un yacimiento de empleo remunerado pasando del ámbito informal de la familia al ámbito formal del mercado de trabajo, y siendo ocupado estos puestos por quienes tradicionalmente habían asumido este rol, pero abandonando el ámbito reproductivo y encuadrándose en el productivo.

4.4. OCUPACIONES EMERGENTES Y EN CRISIS

Analizamos de manera conjunta las ocupaciones que realizan las mujeres empleadas actualmente y las que realizaron las mujeres que trabajaron remuneradamente en momentos anteriores bien sean inactivas o desempleadas. Esta pregunta no tenía una respuesta cerrada o precodificada sino que se preguntó de una manera abierta, para que la entrevistada aportara la mayor información posible sobre su puesto de trabajo para con posterioridad realizar una agrupación de categorías y ocupaciones concretas.

Hemos seguido para la realización de esta agregación la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE 93). El listado de empleos definitivos incluyó finalmente 19 agrupaciones diferentes, algunas de las cuales son ocupaciones por sí mismas mientras que otras agrupan diferentes puestos de trabajo. Así por ejemplo, sabemos que las ocupaciones que agrupan la categoría más amplia de empleo femenino es la de técnicas y profesionales científicas intelectuales, que aúna una gran gama de profesiones que tiene en común unas amplias necesidades formativas para su desempeño (licenciatura y diplomatura) e incluye diferentes ocupaciones y puestos de trabajo (abogada, médica, enfermera, farmacéutica, psicóloga, maestra, educadora social, entre las más repetidas).

Con respecto a la estructura ocupacional de las mujeres que *actualmente trabajan*, podemos afirmar:

- En la categoría de técnicas y profesionales científicas intelectuales se encuentran el 23,0% del empleo actual, pero solamente el 10,2% de las últimas experiencias laborales de mujeres desempleada e inactivas.
- Existen puestos concretos de trabajo que agrupan altísimos niveles de ocupación femenina; así por ejemplo, el personal administrativo (auxiliares adminis-

trativas) y trabajadoras de comercio (dependientas) suponen respectivamente el 20,5% y el 11,3% del empleo femenino alcalaíno actual.

TABLA Nº 9
TIPO DE OCUPACIÓN DE LAS MUJERES

Sectores	Ocupadas	Inact.+desempl.	Ind. de trasvase [O/(D+I)]x100
Profesionales Fuerzas Armadas	0,4	0,0	--
Dirección de empresas	3,5	0,0	--
Técnicas y profe., científicas e intelectuales	23,0	10,2	225,8
Técnicas y profesionales de apoyo	3,5	4,7	75,8
Personal administrativo	20,5	15,7	130,7
Cajeras	2,1	2,1	100,0
Trabajadoras de servicios personales	4,6	6,4	72,3
Jardineras	1,8	0,0	--
Trabajadoras cualificadas y artesanas textil	1,1	4,7	22,7
Operadoras de industria y textil	0,4	2,5	13,8
Operarias, peonas, vend. ambulantes y subalteranas	8,5	16,9	50,3
Telefonistas y teleoperadoras	4,2	2,1	200,0
Cocineras y auxiliares de cocina y pastelería	2,12	2,96	71,62
Trabajadoras de comercio	11,3	11,86	95,28
Celadora	0,7	0,85	82,35
Camareras	2,12	3,81	55,64
Peluqueras y esteticiene	1,76	1,69	104,1
Empleada del hogar	2,82	6,35	44,41
Operarias de limpieza	5,65	6,35	88,98
Total	100,0	99,1	--
N	283	313	--

- Otros puestos concretos con ciertos niveles de ocupación en el momento de aplicación de nuestro cuestionario han sido: operarias de limpieza (5,7%), telefonistas y teleoperadoras con el 4,2%, empleadas del hogar (2,8%), cocineras y auxiliares de cocina, camareras y cajeras (el 2,1% respectivamente del empleo actual femenino).
- Las trabajadoras de servicios personales (principalmente auxiliares de clínica, y geriatría) suponen el 4,6% del empleo femenino alcalaíno.
- Actualmente en puestos directivos de responsabilidad (bien de dirección de una empresa como de departamentos empresariales) se encuentran el 3,5% de las ocupadas.

La estructura *ocupacional del empleo anterior* de las mujeres alcalaínas que se encuentran en situación de desempleo o inactividad, destaca por presentar una menor cualificación profesional. Ejemplos de ello serían los siguientes:

- No existen casos de mujeres alcalaínas en situación de inactividad o desempleo que afirmen haber trabajado como directoras de empresas.
- Técnicas, profesionales, científicas e intelectuales representaban el 23,0% de la población femenina ocupada actualmente (10,2% en las inactivas y desempleadas frente al 23% de las ocupadas en los días de la realización de los cuestionarios).
- Las mujeres que trabajaron como empleadas administrativas tienen un peso inferior a las mujeres que trabajan actualmente como tales (15,7% frente a 20,5%).
- Existen puestos realizados mayoritariamente por las actuales amas de casa que han desparecido casi en su totalidad como modistas, patronistas (trabajadoras cualificadas del sector textil) y operarias de la industria textil que agrupaban el 4,7% y el 2,5% de los puestos de trabajo ocupados anteriormente y que en el momento actual no tienen apenas incidencia en la estructura ocupacional de las mujeres empleadas alcalaínas (1,1% y 0,4% respectivamente).
- El peso de las subalternas en la estructura productiva actual es inferior al que se daba en las experiencias previas de desempleadas e inactivas, 16,9% frente a 8,5%.
- Se ha producido una perdida de protagonismo de puestos de trabajo tradicionalmente realizados por las mujeres en exclusividad como puedan ser las empleadas del hogar y las operarias de limpieza, que suponían el 6,4% respectivamente de los empleos anteriores realizados por mujeres, y ahora sólo un 2,8%.
- Puestos de trabajo con una proporción similar en las ocupaciones actuales y en las ocupaciones anteriores de las mujeres han sido peluqueras y esteticistas con el 1,7% y 1,8% respectivamente.

4.5. ESTABILIDAD LABORAL DE LAS MUJERES ALCALAÍNAS

En el momento actual, en nuestra muestra, cuatro de cada diez mujeres empleadas tienen un contrato indefinido (el 42,3% de la población ocupada). Para poder realizar una comparación más detallada sobre las especificidades de Alcalá de Henares se sabe que según los resultados de la Encuesta de Población Activa del 3º Trimestre de 2004 para España, la contratación indefinida supone el 68,7% del empleo actual: el 66,0% de las mujeres ocupadas y el 71,0% de los hombres ocupados. Los

resultados nacionales nos muestran que existen algunas diferencias por género a la hora de alcanzar la máxima estabilidad laboral.

TABLA Nº 10
TIPO DE CONTRATO

Tipo contrato	Ocupadas	Inactivas+Desempleadas
Sin contrato	6,4	16
Autónoma	6,8	3,4
Funcionaria	9,6	1,3
Contrato Indefinido	42,3	33,3
Fija discontinua	0,7	0,4
Por duración determinada	13,2	25,7
Por obra y servicio	12,5	11
Interinidad	5,7	3,8
Prácticas	0,4	2,1
Formación	0,4	0,4
Temporal de Inserción	0,4	0
Otro tipo	0,4	0,4
Total	98,8	97,8
NS/NC	1,4	2,1
N	283	313

Las diferencias en los resultados se explican porque en nuestra proporción utilizamos todo el empleo tanto por cuenta propia como ajena, así como el funcionariado, mientras que en la EPA solamente se señala en empleo de las/os asalariadas/os. Homogenizando ambos indicadores el empleo indefinido supone el 56%, todavía inferior al empleo estable señalado por la Encuesta de Población Activa.

La contratación temporal supone el 25,7% del empleo femenino de las residentes en Alcalá de Henares: 13,2% por obra y servicio más 12,5% por duración determinada. En la Encuesta de Población Activa del 3º Trimestre de 2004, el empleo temporal supone el 29,5% de los hombres ocupados y el 34,0% de las mujeres ocupadas.

Las funcionarias representan el 9,6% de las ocupadas femeninas y como autónomas aparece el 6,8%. En la situación de *sin contrato* o solamente con *acuerdo verbal* encontramos con el 6,44%. de las mujeres ocupadas, en el caso de la Encuesta de Población Activa, esta situación presenta proporciones levemente inferiores el 4,8% de las asalariadas y el 1,3% de los hombres.

Las formas especiales de contratación como puedan ser contrato de formación, contrato en prácticas y contrato temporal de inserción tienen proporciones muy bajas: solamente el 0,4% respectivamente.

Como era de esperar en la estructura de contratación de la última experiencia laboral en las mujeres desempleadas e inactivas el peso de la contratación indefinida era inferior, solamente el 33,0%: una de cada tres mujeres alcalaínas que no tiene empleo actualmente lo tuvo en el pasado.

En paralelo, se observan dos hechos: la presencia de no contratación o empleo sumergido era mucho más elevada (el 16% de los casos), así como la existencia de un volumen superior de empleo temporal, el 25,7% de contratación por obra y servicios y 11,0% de contratación por duración determinada.

CONCLUSIONES

ANÁLISIS DE LAS EXPERIENCIAS LABORALES DE LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES

- *Las mujeres alcalaínas ocupadas trabajan principalmente por cuenta ajena en el sector privado 64,0%, aunque casi una de cada cuatro trabaja para el sector público.*
- *La proporción de mujeres que trabajan para la Administración Pública aumenta con la edad y en el caso de las mujeres casadas frente a las solteras.*
- *Muy especialmente resulta significativa la relación entre trabajar para la Administración Pública y niveles formativos más elevados.*
- *El empleo actual se concentra principalmente en los siguientes sectores: Comercio (21,0%), actividades inmobiliarias y de alquiler de servicios empresariales (11,7%), educación y administración pública (10,2% y 9,9%).*
- *El empleo femenino en industria, actividades sanitarias, veterinarias y servicios a mayores y otras actividades y servicios a la comunidad, representan cada uno el 7% del empleo total.*
- *Hostelería y servicio a los hogares supone el 5,3% y el 4% del empleo respectivamente.*
- *Con respecto al empleo generado anteriormente entre desempleadas e inactivas ha disminuido el peso de los siguientes sectores: industria, hostelería y actividades de los hogares.*
- *Ha aumentado la repercusión en el empleo femenino de Alcalá de Henares en transporte, almacenamiento, comunicaciones, actividades sanitarias y servicios sociales y a mayores.*
- *Se ha producido una cualificación de los puestos de trabajo que realizan las mujeres ocupadas. Así por ejemplo, mujeres directivas y profesionales y técnicas medias ha aumentado su peso. En el extremo contrario profesiones como modistas, patronistas relacionadas con el sector textil ha descendido su peso en la estructura ocupacional de las mujeres ocupadas, e incluso también empleadas del hogar y de la limpieza.*

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES OCUPADAS

5

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES OCUPADAS

En el presente capítulo vamos a centrarnos en las condiciones laborales de las mujeres ocupadas de Alcalá de Henares; concretamente en aquellas cuestiones que hacen referencia a la estabilidad en el puesto de trabajo, el tiempo que se lleva trabajando en el mismo, la dedicación horaria y las condiciones salárialesde las mujeres ocupadas por cuenta ajena o los ingresos percibidos por el trabajo. Como sabemos, en estos tres indicadores laborales (estabilidad laboral, nivel de salarios y proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial) las mujeres se encuentran en una situación desfavorecida con respecto a los hombres.

En el primer apartado del presente capítulo desarrollamos el tiempo de estancia en el empleo actual de las mujeres ocupadas, estableciendo las relaciones pertinentes con las variables influyentes al respecto, principalmente edad.

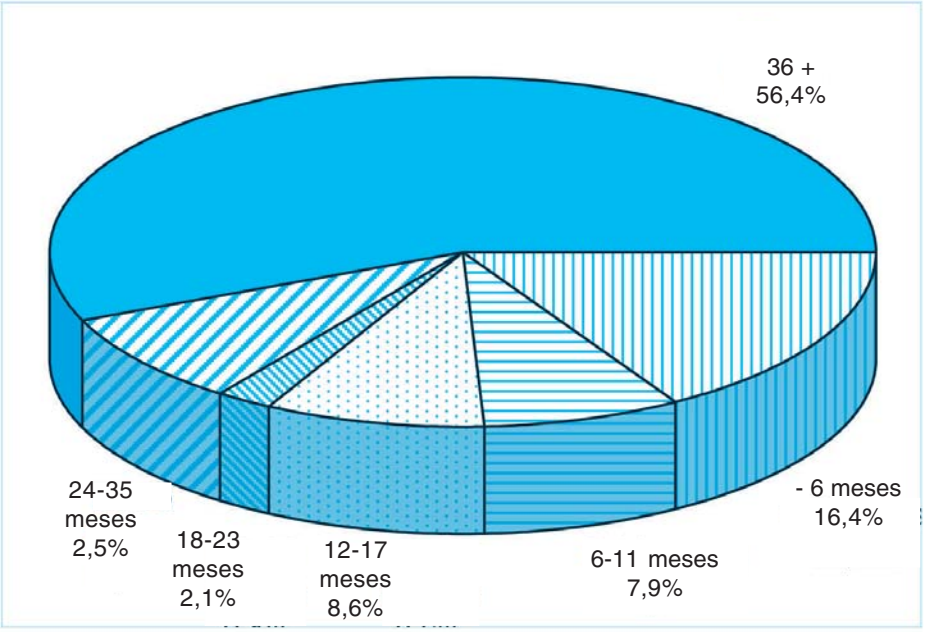
En el segundo apartado se profundiza en los aspectos relacionados con la dedicación horaria al empleo. Por un lado el tiempo que se estipula en contrato o acuerdo verbal, por otro lado el tiempo real de trabajo. Dentro de este apartado también profundizaremos en el tipo de jornada laboral a realizar: jornada a tiempo parcial o total y continua o partida, así como horario irregular o por horas. Por último, afrontaremos las exigencias laborales temporales del ámbito laboral (necesidad de realizar más horas en el puesto de trabajo) así como en el perfil de las mujeres cuyas exigencias laborales son más amplias.

El tercer apartado hacemos referencia al nivel de ingresos por trabajo de las mujeres ocupadas así como qué factores influyen en la percepción de salarios superiores e inferiores.

5.1. TIEMPO DE ESTANCIA EN EL EMPLEO ACTUAL

La media de tiempo trabajado en el empleo actual se sitúa en los 76 meses, mientras que la mediana (punto que divide en dos la distribución) se encuentra en los 40 meses.

GRÁFICO Nº 14
TIEMPO EN EL EMPLEO ACTUAL (EN MESES)



Esta distribución indica que dentro del grupo de mujeres que llevan trabajando más de tres años existe una gran variedad en los tipos de duración del contrato: el 42% llevan trabajando desde hace más de cuatro años, el 36% más de cinco años y el 31% más de seis años, así hasta el punto de que existe alrededor del 10% de mujeres que lleva trabajando más de 17 años en su actual puesto de trabajo.

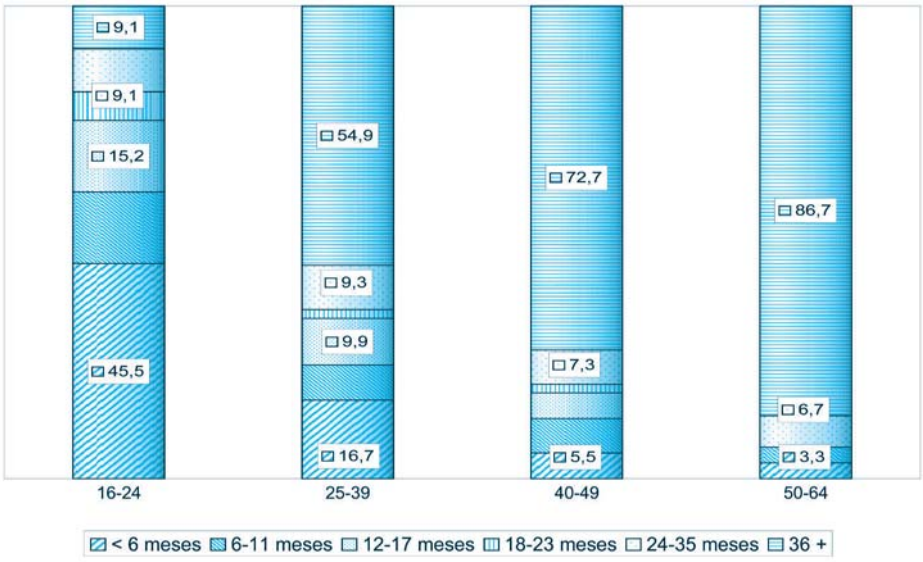
El 56,4% de las mujeres ocupadas manifiestan llevar más de 3 años (36 meses) en su actual empleo.

Entre dos y tres años en el mismo empleo nos encontramos con el 8,6% de las mujeres empleadas. Entre uno y dos años en el puesto de trabajo actual llevan el 10,7% de las entrevistadas.

Las mujeres ocupadas de Alcalá de Henares que afirman llevar trabajando menos de un año en su actual puesto de trabajo representan el 24% (una de cuatro mujeres): el 16,4% lleva trabajando menos de un año en el puesto actual y el 7,9% entre medio año y un año.

Obviamente, observamos una clara relación entre mayor edad y mayor tiempo en el empleo actual, a mayor juventud menores posibilidades de haberse estabilizado en un puesto de trabajo y haber desarrollado un larga carrera profesional en una empresa o un puesto concreto (gráfico nº 15).

GRÁFICO Nº 15
TIEMPO EN EL EMPLEO ACTUAL (EN MESES) SEGÚN EDAD



La relación edad y tiempo de estancia se da por dos razones; por un lado, el hecho de tener más edad incrementa obviamente la posibilidad de llevar más tiempo trabajando, pero también afecta al mercado laboral en el que se inserta una mujer más inestable, con mayor nivel de contratación temporal en la juventud.

Por otro lado, podemos constatar que las mujeres con niveles formativos más elevados han pasado menos tiempo en su empleo actual. Esta relación entre formación y tiempo de estancia en el empleo actual se nutre de la relación existente entre edad y nivel de estudios (gráfico nº 16).

GRÁFICO Nº 16
TIEMPO EN EL EMPLEO ACTUAL (EN MESES) SEGÚN ESTUDIOS

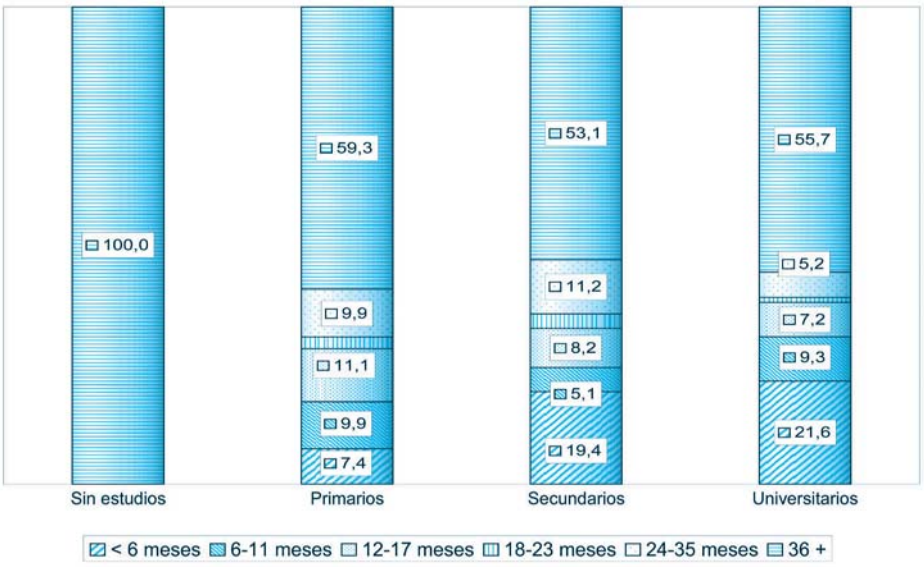
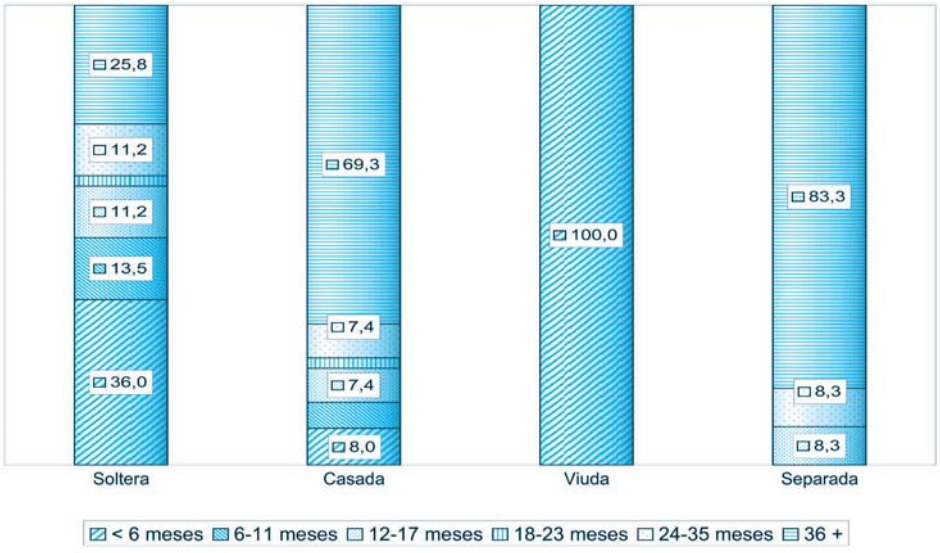


GRÁFICO Nº 17
TIEMPO EN EL EMPLEO ACTUAL (EN MESES) SEGÚN ESTUDIOS



Una relación similar se da entre estado civil y tiempo de estancia en el empleo que de nuevo se nutre de la relación existente entre estado civil y edad: cuanto más joven se es, mayores probabilidades de ser soltera, llevar menos tiempo en el empleo y vivir con la familia de procedencia (gráfico nº 17).

5.2. HORARIOS Y JORNADAS

5.2.1. HORARIO LABORAL DE LAS MUJERES OCUPADAS DE ALCALÁ DE HENARES

La media de las horas de trabajo que figuran en los contratos y acuerdos verbales que tienen las mujeres alcalaínas ocupadas es de 34 horas y media semanales, pero dicen realizar una media de 35 horas de trabajo a la semana lo que supone media hora más de lo estipulado en el contrato o acuerdo verbal, lo que no supone una diferencia sustancial.

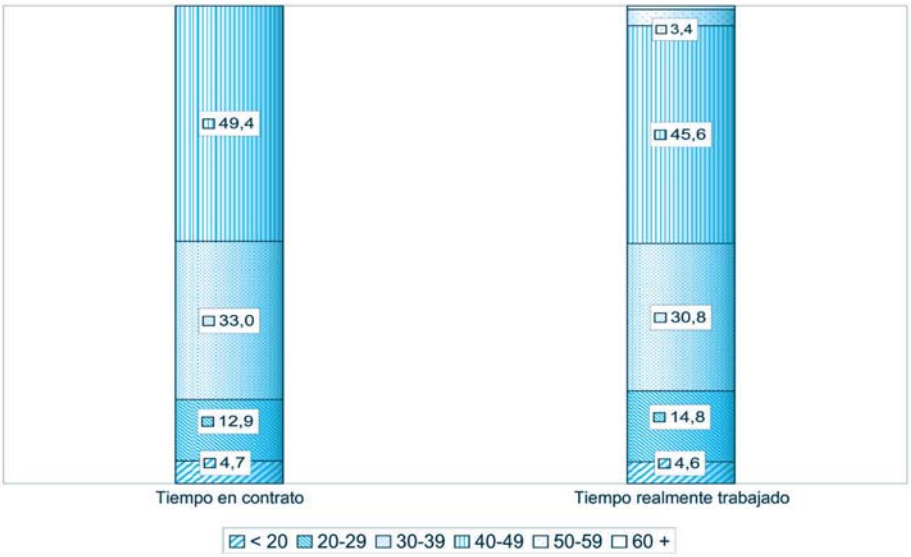
A pesar de que la media es la mencionada más arriba, la mitad de las mujeres ocupadas de Alcalá de Henares tienen un horario de cuarenta horas laborales según su contrato; una de cada tres (el 33% de las ocupadas), tienen horarios estipulados de entre 30-39 horas laborales. Con empleos que suponen un nivel de dedicación horaria inferior nos encontramos con el 12,9% de mujeres que trabajan entre 20-29 horas y un 5% que trabajan menos de 20 horas por semana.

En el gráfico nº 18 podemos ver los porcentajes tanto de horario real como de horario de contrato y se observa que las principales diferencias con respecto a las horas realmente trabajadas y las que figuran en contrato se encuentran en quienes trabajan más de 40 horas.

No parece, por tanto, que salvo en el grupo mencionado, exista una gran diferencia cuantitativa entre el horario real y el que legalmente contratado. No obstante, es necesario hacer hincapié en que precisamente es en el grupo de mujeres que más horas trabaja en que *además* se trabaja más fuera de contrato.

Por otro lado, para complementar este aspecto del trabajo es necesario tener en cuenta además otros aspectos como algunos de los que figuran más adelante en el apartado dedicado a la conciliación de la vida familiar y laboral.

GRÁFICO Nº 18
HORAS DE DEDICACIÓN LABORAL SEGÚN CONTRATO Y HORAS REALES

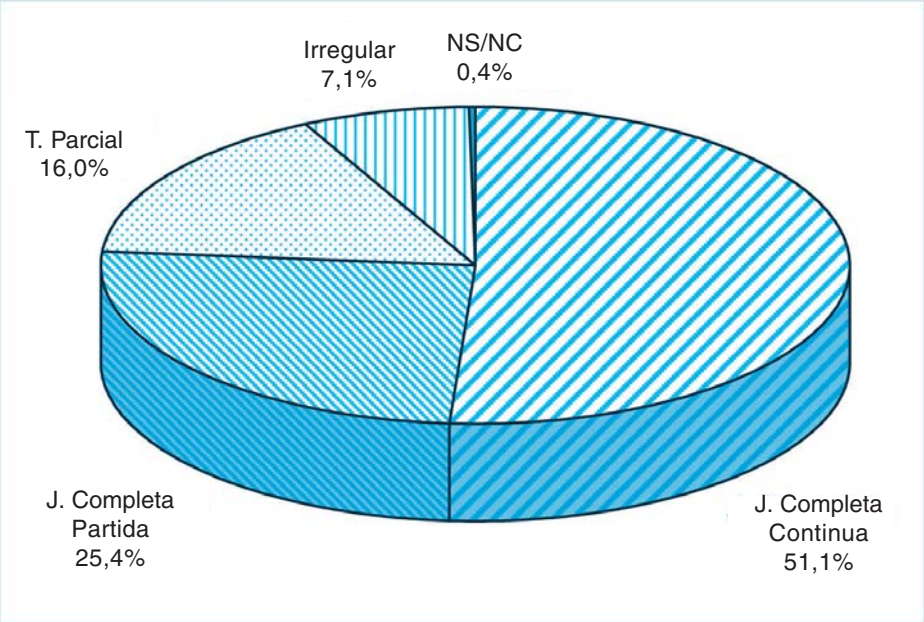


5.2.2. TIPO DE JORNADA LABORAL DE LAS MUJERES OCUPADAS DE ALCALÁ DE HENARES

En referencia al tipo de jornada de trabajo de las mujeres ocupadas, el 51,1% de las entrevistadas manifiestan tener un horario a tiempo completo continuado frente al 25,4% que afirma tener una jornada de trabajo a tiempo completo partida. A tiempo parcial afirman trabajar el 16% de las mujeres ocupadas, mientras que con carácter irregular por horas trabajan el 7,1%.

Según los resultados de la Encuesta de Población Activa del 3º Trimestre de 2004, el 83% de las mujeres españolas tienen jornada completa de trabajo; nuestro estudio da una proporción muy similar, si bien ligeramente superior: el 86,5% de las mujeres ocupadas. Según la Encuesta de Población Activa, el porcentaje de mujeres con contratos a tiempo parcial en España es de 17%, un punto porcentual por encima de nuestros resultados (16%).

GRÁFICO Nº 19
TIPO DE JORNADA LABORAL



Por edades, la jornada laboral a tiempo parcial esta siendo más habitual en las mujeres muy jóvenes (16-24 años) y más mayores (50-64 años), los dos grupos en una situación laboral menos consolidada en el mercado de trabajo. Gráfico nº 20.

La jornada completa partida resulta más frecuente en el grupo de edad de mujeres de entre 25-39 años: el 31,6% de las mujeres ocupadas de dichas edades tiene trabajos con horario a tiempo completa partida.

La jornada completa continuada resulta más habitual en el grupo de edad de mujeres de 40-49 años, grupo de edad donde hemos visto con anterioridad destacaba la presencia de mujeres que trabajan para el Sector Público donde resulta más habitual este tipo de jornada laboral.

Por último, no se observan diferencias reseñables por edad con respecto a la presencia de la jornada irregular.

GRÁFICO Nº 20
TIPO DE JORNADA LABORAL SEGÚN EDAD

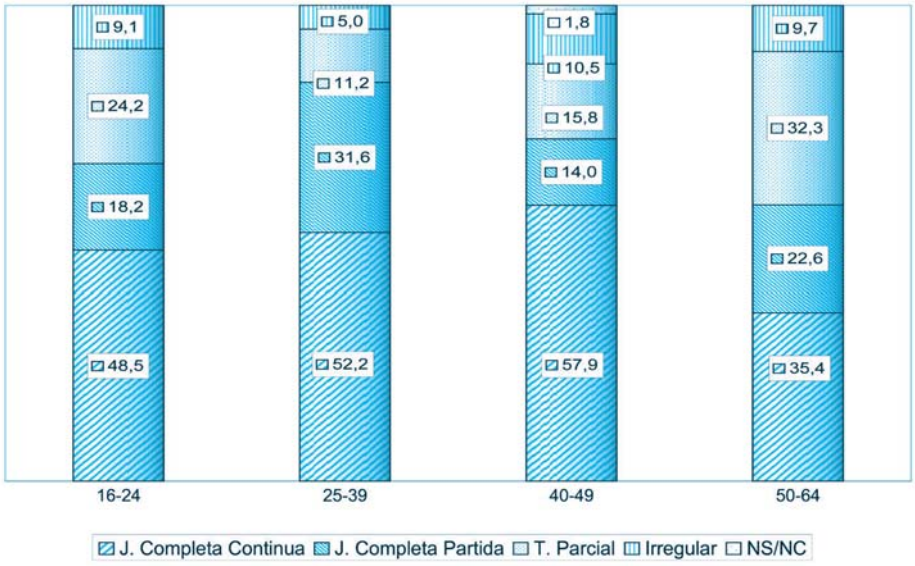
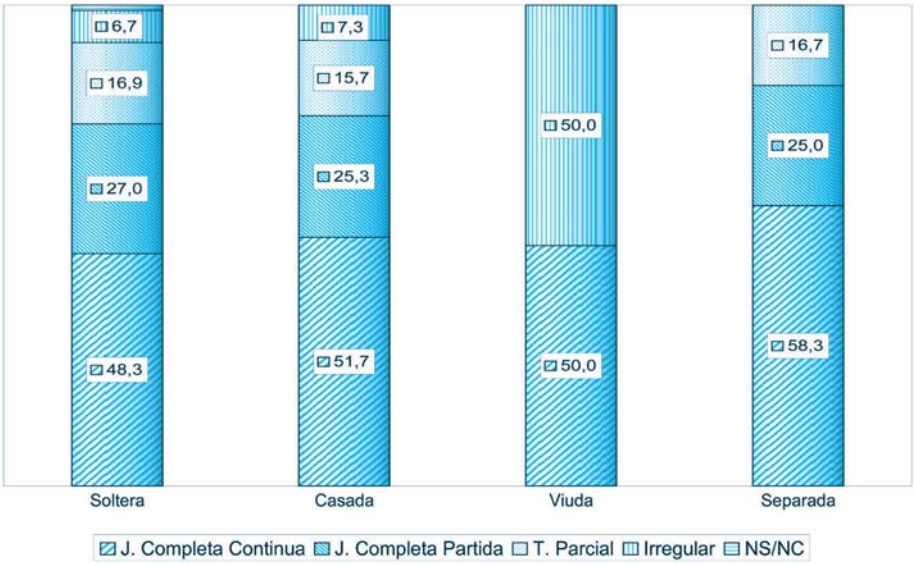


GRÁFICO Nº 21
TIPO DE JORNADA LABORAL SEGÚN ESTADO CIVIL



En el gráfico nº 21 podemos ver que no se observa una relación estadísticamente significativa entre las variables tipo de jornada laboral y estado civil de las entrevistadas. Solamente observamos cierta tendencia de las mujeres separadas a tener en mayor medida jornada completa continuada.

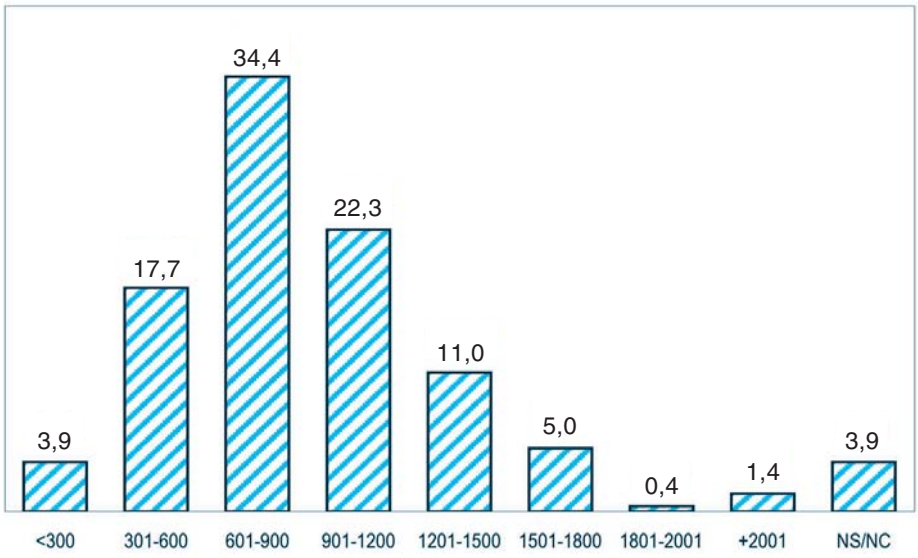
Esta relación podría tener su base en una correlación observada anteriormente entre mayor nivel de formación y mayores probabilidades de trabajar en la Administración Pública, donde se da en mayor media la jornada completa continua.

5.3. SALARIOS DE LAS MUJERES OCUPADAS

Se les preguntó a las mujeres trabajadoras que dijeran en que tramo de una escala se situaban sus ingresos por trabajo al mes. La escala estaba constituida por intervalos de 300 euros.

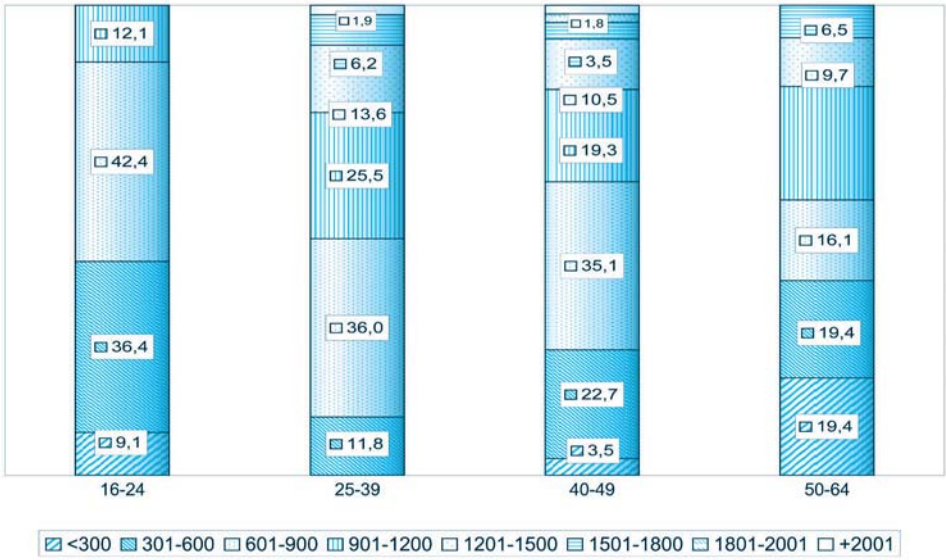
El tramo salarial donde se ha situado un mayor porcentaje de mujeres es el de 601-900 euros al mes: el 34,4% de las entrevistadas. El segundo tramo más numeroso es el de 901-1200 euros con un 22,3% de mujeres. Esta es la franja *media* de la distribución (gráfico nº 22) en la cual se ha situado, como suele ser habitual la mayoría de la población. No obstante, conviene constatar también los porcentajes situados en los extremos de la distribución: el 3,9% dice percibir por su trabajo menos de 300 euros y en el extremo opuesto, un 1,4% dice ingresar más de 2000 euros.

GRÁFICO Nº 22
SALARIO PERCIBIDO POR LAS MUJERES



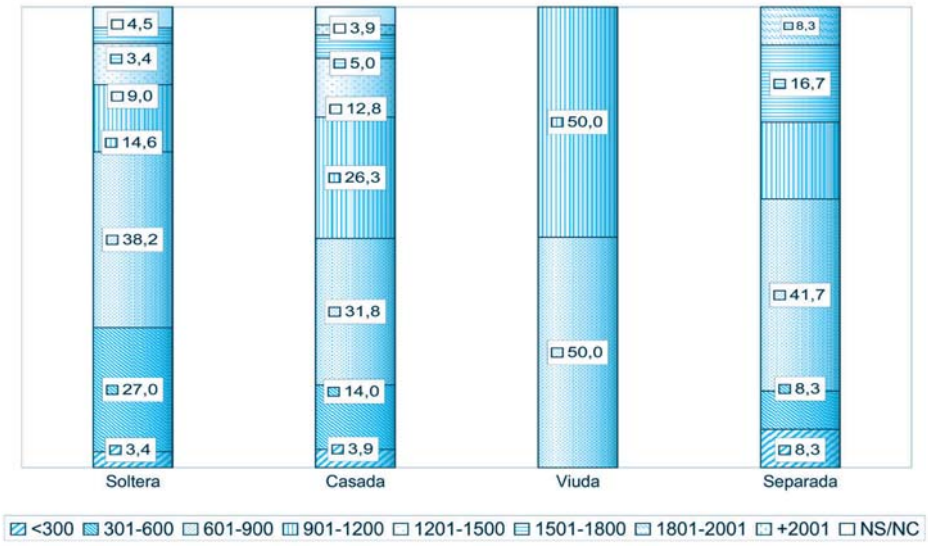
Por edad se observa un crecimiento salarial al pasar del grupo de mujeres más jóvenes (16-24 años) al grupo de mujeres jóvenes adultas (25-39 años), momento en la vida laboral femenina de las entrevistadas en el se dan los ingresos más altos por trabajo. A partir de los 40 años se produce un descenso en la capacidad de generar ingresos por trabajo (gráfico nº 23).

GRÁFICO Nº 23
SALARIO PERCIBIDO POR LAS MUJERES SEGÚN EDAD



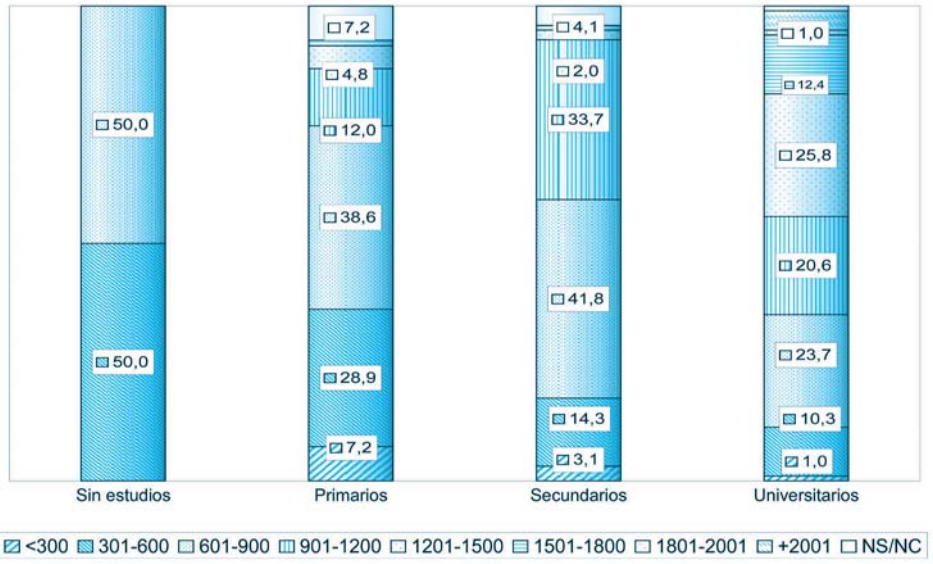
En la misma línea de análisis, las mujeres casadas y que viven en pareja tienen ingresos superiores que los que presentan las mujeres que están solteras (gráfico nº 24); probablemente haya que tener en cuenta también la edad para explicar mejor esta relación. Es interesante constatar, aunque los datos no permiten un análisis demasiado preciso, que las mujeres separadas se sitúan con mayor frecuencia en los extremos de la distribución, en los tramos más altos y más bajos de ingresos.

GRÁFICO Nº 24
SALARIOS PERCIBIDOS POR LAS MUJERES SEGÚN ESTADO CIVIL



La tendencia más clara que se observa con respecto al salario es el aumento progresivo en función del aumento del nivel de estudios de las mujeres. Así, por ejemplo, sólo las universitarias tienen ingresos superiores a los 1.500 euros (gráfico nº 25).

GRÁFICO Nº 25
SALARIO PERCIBIDO SEGÚN ESTUDIOS



CONCLUSIONES

CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES OCUPADAS

- *Las mujeres alcalaínas ocupadas llevan una media de 76 meses empleadas y la mediana se sitúa en torno a los 40 meses.*
- *Es relevante señalar que existe un grupo formado por el 24% de las mujeres que llevan solamente menos de un año en su actual trabajo y un 11% que lleva entre un año y dos.*
- *La edad es el factor determinante a la hora de estudiar el tiempo en el actual puesto de trabajo a mayor edad, mayor tiempo en el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa; es decir, implica mayor estabilidad.*
- *El número medio de horas que las mujeres deberían trabajar remuneradamente se sitúa en 34 horas y el número real son 35 horas lo que nos da media hora semanal de trabajo más de la estipulada en contrato.*
- *El salario medio manifestado por las mujeres alcalaínas se sitúa en torno a 600-900 euros al mes, sensiblemente por debajo de lo esperado*
- *Las mujeres con ingresos por trabajo más elevados son las mujeres del grupo de edad 25-39 años, casadas o viviendo en pareja con estudios universitarios, y trabajando para la Administración Pública.*

IMPACTO DEL SUBEMPLEO Y EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN

6

IMPACTOS DEL SUBEMPLEO Y EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN

En el presente capítulo vamos a desarrollar los aspectos relacionados con la percepción del subempleo, la promoción laboral (tanto en la misma empresa como en otra empresa diferente) así como la percepción de discriminación de género en el puesto de trabajo concreto a la hora de abordar la promoción laboral.

En el apartado primero trataremos el subempleo percibido entendido como tener un puesto de trabajo por debajo de las capacidades (formación y experiencia) que la entrevistada evalúa que posee. Sabemos que una de las principales cuestiones que afectan a las mujeres en el mercado laboral es el subempleo entendido varias dimensiones: tener un empleo en condiciones de inferior categoría profesional, menor salario, menor tiempo de dedicación, peores condiciones de relación contractual, etc. Esta pregunta del cuestionario estaba encaminada a medir la percepción subjetiva de las mujeres de alguno de estos aspectos.

El apartado segundo analizamos el tema de la promoción horizontal y vertical (dentro y fuera de la empresa actual) que las mujeres planifican para su futuro más inmediato y los relacionamos con aquellas variables que consideramos pueden actuar sobre la misma (edad, estado civil y nivel de estudios) así como la propia valoración de la existencia de subempleo en su empleo actual (que podría potenciar y de hecho lo hace el deseo de promoción vertical).

El apartado tercero exponemos los datos que hacen referencia directa a la discriminación por género que las mujeres perciben que hay en su realidad profesional actual y los factores que pueden incidir en la existencia de esta percepción.

Por último, hacemos algunas reflexiones sobre el subempleo, la promoción y la discriminación por género para la promoción profesional o laboral.

6.1. IMPACTO DEL SUBEMPLEO

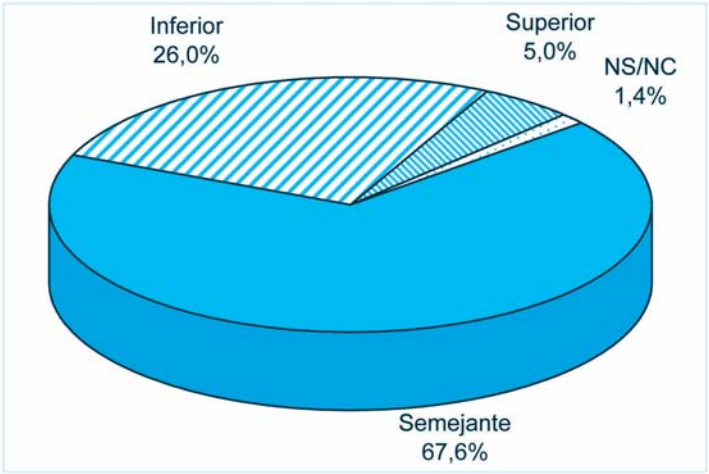
El subempleo significa tener un empleo por debajo de las capacidades reales o percibidas por las mujeres. Incluye factores como la formación (un puesto de trabajo que requiere un nivel de formación inferior al que la trabajadora posee), el tiempo de dedicación (tener un contrato parcial estando dispuesta a trabajar a tiempo completo), el salario percibido (por debajo de la categoría en la que se adscribe la empleada), sin relación contractual (empleo sumergido), etc.

En nuestro cuestionario hemos utilizado una pregunta directa para valorar la presencia percibida del subempleo por parte de las mujeres empleadas alcalaínas, considerando como criterio para realizar esta valoración su preparación o sus capacidades (su saber o competencia técnica y su saber hacer o competencia metodológica) ambas adquirida a partir de su formación y su experiencia. La pregunta que se realizó es similar a la que se hizo en la encuesta de 1987.

Es necesario tener en cuenta en el análisis de los presentes resultados que estamos hablando siempre de las capacidades y la preparación percibida por parte de las mujeres, de su propia evaluación no de una evaluación externa, basada en criterios objetivos (formación y experiencia laboral principalmente).

Los resultados (gráfico nº 26) nos muestran que aunque la mayoría de las mujeres encuestadas (67,6%) dice que desarrolla un trabajo de categoría *Semejante* a su formación, una de cada cuatro mujeres empleadas (26,0%) considera que desarrolla un trabajo de *Inferior* categoría a su formación o preparación para el puesto.

GRÁFICO Nº 26
ADECUACIÓN ENTRE TRABAJO REALIZADO Y FORMACIÓN

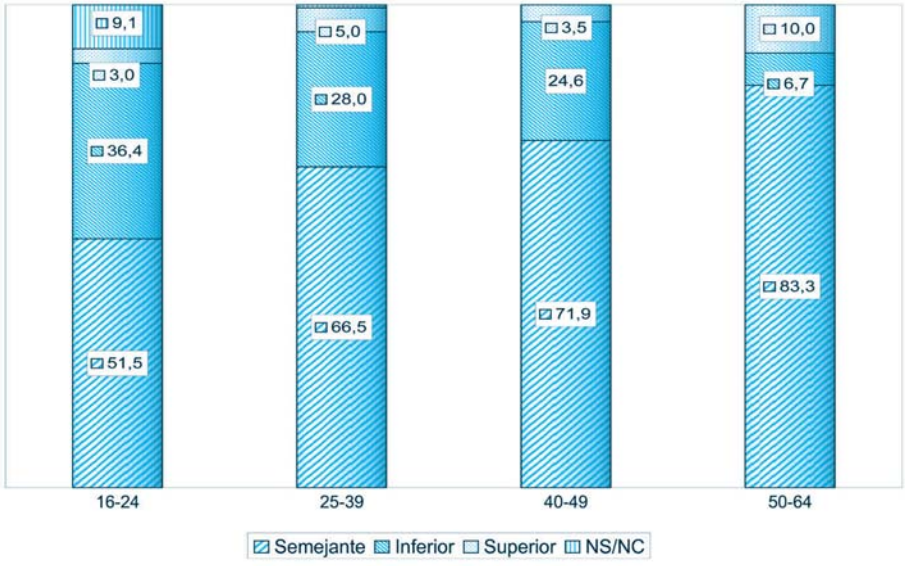


Es interesante comparar este resultado con el obtenido en 1987: en ese trabajo[12], el porcentaje obtenido fue el 24,6%, que como puede apreciarse es casi idéntico al obtenido ahora. Si además, tenemos en cuenta que en aquella encuesta se incluía población de más de 64 años -que proporcionó respuestas menos *críticas*- los resultados no dejan de ser llamativos por su permanencia después de 20 años.

Solamente un 5,0% de las mujeres empleadas de Alcalá de Henares considera que su puesto de trabajo está por encima de su preparación (1,1% en 1987). Esta situación es muy poco común: primero, porque resulta excepcional que se contrate a una persona por debajo del nivel de capacidades y conocimientos necesarios para el correcto desarrollo del puesto, ya que supone un menoscabo de la productividad, y más raro aún que exista un reconocimiento implícito por parte de la trabajadora que se encuentra en dicha situación, ya que la entrevistada siempre tenderá a sobrevalorar sus capacidades frente a los requisitos de su puesto de trabajo.

Se observa una relación clara entre subempleo percibido y dos variables: edad y nivel formativo.

GRÁFICO 27
ADECUACIÓN ENTRE TRABAJO REALIZADO Y FORMACIÓN SEGÚN EDAD



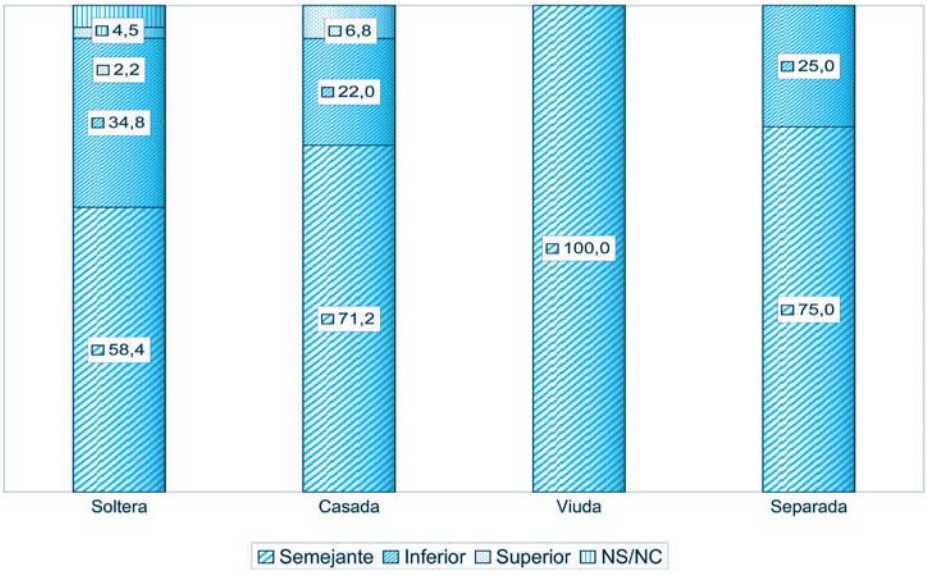
[12] *La situación de la mujer en Alcalá de Henares*, 1987

Las mujeres más jóvenes son las que presentan niveles más elevados de subempleo percibido: entre las mujeres de 16-24 años el 36,4% considera que su empleo está por debajo de su preparación y el 28,0% de las mujeres ocupadas de 25-39 años perciben estar en situación de subempleo. En el grupo de mujeres de 40-49 años la proporción es del 24,6%, y entre las mujeres más maduras, de 50-64 años, solamente el 6,7% manifiesta encontrarse en un estado de subempleo percibido en función de su preparación (gráfico nº 27). La misma tendencia apreciamos en la encuesta de 1987 aunque de manera menos acentuada.

La situación contraria -considerar que realizan trabajos con un nivel superior de preparación a la que ellas tienen- aumenta en paralelo a la edad; así, solamente el 3,0% de las mujeres de 16-24 años consideran que se encuentran en esta situación frente al 10,0% de las mujeres de 50-64 años.

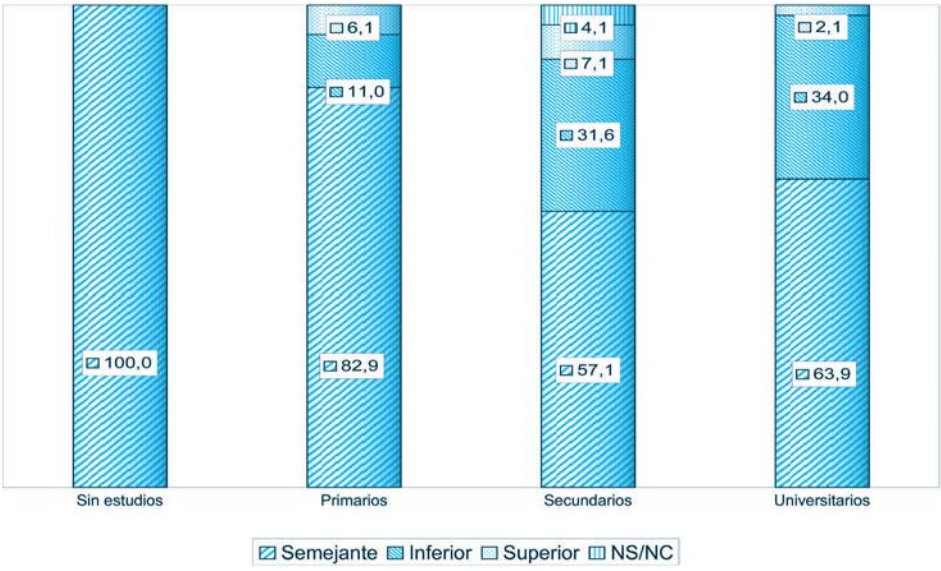
El estado civil de las mujeres (gráfico nº 28) también afecta a la percepción de subempleo. Las mujeres solteras se manifiestan subempleadas en mayor medida que las mujeres casadas o en pareja: el 34,8% de las solteras frente al 22,0% de las casadas o que viven en pareja. Es muy probable que esta relación que percibimos entre subempleo y estado civil se vea influenciada principalmente por la relación edad-estado civil (a más edad más probabilidad de vivir en pareja o estar casada) siendo la variable más determinante la edad.

GRÁFICO Nº 28
ADECUACIÓN ENTRE TRABAJO REALIZADO Y FORMACIÓN SEGÚN E. CIVIL



En el gráfico nº 29, podemos observar como a medida que aumenta el nivel formativo de las mujeres empleadas en Alcalá de Henares crece la percepción de subempleo en función de la preparación recibida.

GRÁFICO Nº 29
ADECUACIÓN ENTRE TRABAJO REALIZADO Y FORMACIÓN SEGÚN ESTUDIOS



Las diferencias más significativas se dan entre el grupo que tiene estudios primarios y el grupo de estudios secundarios: así, mientras que en el primero sólo el 11,0% consideran tener un empleo por debajo de sus capacidades, en el grupo de estudios secundarios nos encontramos con que el 31,6% considera que se da esta situación.

Las diferencias entre mujeres con estudios secundarios (31,6%) y mujeres con estudios universitarios (34,0%) son poco significativas, concluyendo que la formación secundaria ya determina el salto al subempleo percibido.

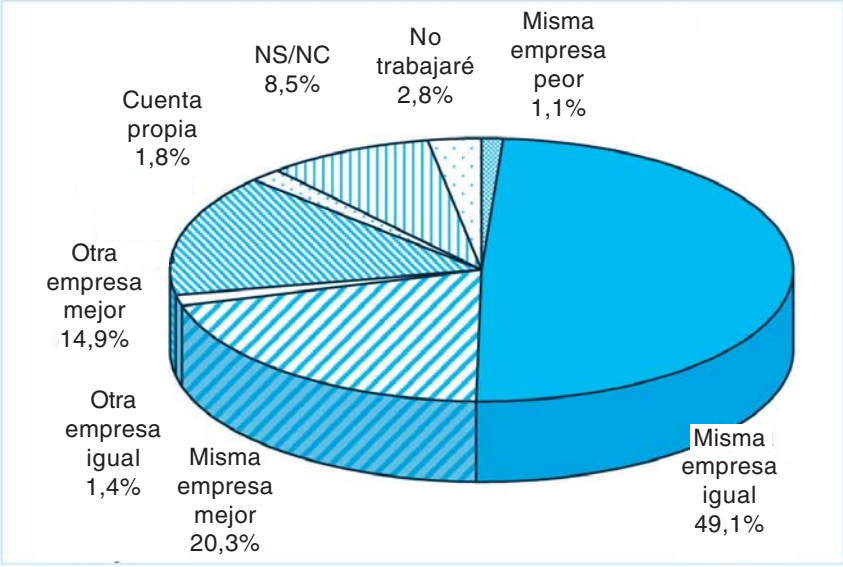
6.2. PROMOCIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN EL TRABAJO

En el cuestionario se preguntó a las mujeres que estaban trabajando cual sería su situación en un horizonte de 2 años en lo que se refiere a dos ejes: si consideraban que estarían en la misma empresa o en otra empresa y si pensaban que estarían mejor, igual o peor en lo que se refiere a su situación profesional, tanto dentro de

la empresa en la que están actualmente como en otra posible. En definitiva, se trataba de medir la percepción sobre la promoción horizontal (cambio de empresa) y la percepción sobre la promoción vertical (ascenso o descenso profesional).

Las respuestas obtenidas se han dividido en tres categorías, dos de las cuales hacen hincapié en mejoras y otra, la más numerosa es de tipo más conservador. En concreto, la mitad de las mujeres ocupadas piensan que en dos años su situación será totalmente similar a la que se da en el momento actual (el 49,1% de las ocupadas), adscribiéndose a la opción de trabajar en la misma empresa y en la misma situación. Por el contrario, una de cada cinco mujeres (20,3%) prevé en el medio plazo, la promoción vertical como posible, consiguiendo un puesto con una mayor valoración y un salario superior en la misma empresa en la que actualmente esta trabajando. El 14,9% de las mujeres empleadas entrevistadas piensa que es posible en un plazo medio de tiempo la promoción horizontal (cambiar de empresa) y la promoción vertical (mejorar su puesto de trabajo).

GRÁFICO Nº 30
SITUACIÓN LABORAL EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS



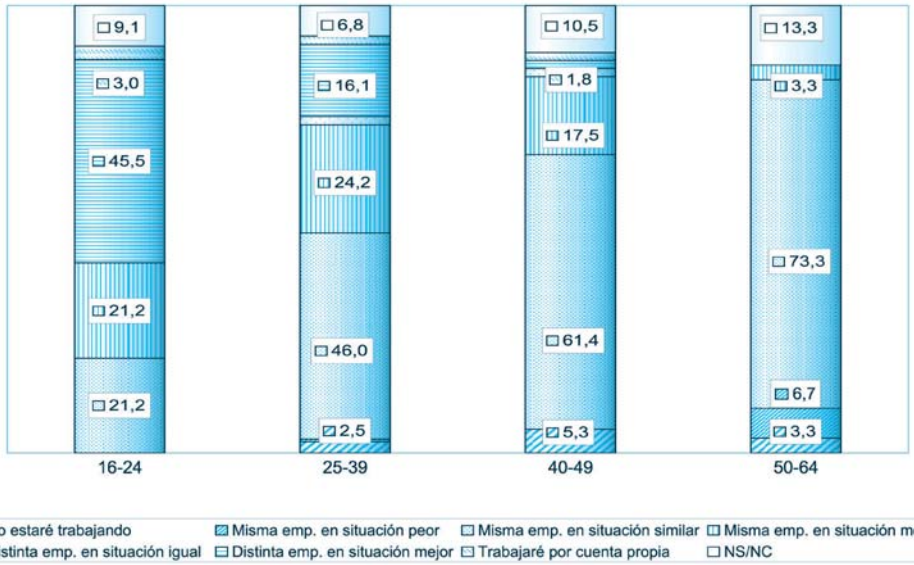
El resto de las situaciones planteadas en el cuestionario obtuvieron porcentajes bastante más bajos de respuesta. La posibilidad de trabajar por cuenta propia es considerada por una proporción muy baja de la población ocupada: solamente el 1,8%, inferior incluso a las mujeres que afirman considerar que en un plazo de dos años no estarán ocupadas (el 2,8% de las empleadas).

Estos resultados indican que, en términos generales, las mujeres se muestran con pocas esperanzas en lo que respecta al cambio de empresa, ya que el 69% de las mujeres consideran que en el plazo de dos años estarán en la misma empresa, independientemente de que consideren posible la mejora del puesto de trabajo (el 20,3% de las ocupadas).

Parece ser que las mujeres plantean estrategias futuras conservadoras y prevean futuros similares a los actuales, reflejo posiblemente de las condiciones del mercado laboral tanto general como específicamente el mercado laboral femenino, aunque no disponemos de datos comparativos para otros segmentos o grupos de población.

Se observa (gráfico nº 31) una relación positiva entre la edad de las mujeres ocupadas y los deseos de promoción tanto horizontal (cambio de empresa) como vertical (mejora del puesto). Obviamente, cuando mayor es la edad, mayor es la percepción de que el futuro será igual al pasado, permaneciendo en la misma situación en la misma empresa. Esta percepción encaja con la realidad observada porque, como anteriormente hemos señalado, a más edad más tiempo en el actual puesto de trabajo, luego es lógico proyectar para el futuro la situación que se da en el presente. Las mujeres más jóvenes (16-24 años) son el grupo que muestra una mayor proporción de deseos de cambio de empresa para mejorar su situación laboral, casi la mitad de las mismas (el 45,5%), mientras que en el grupo de 25-39 años, solamente el 16,1% se plantea esta posibilidad.

GRÁFICO Nº 31
SITUACIÓN LABORAL EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS SEGÚN EDAD



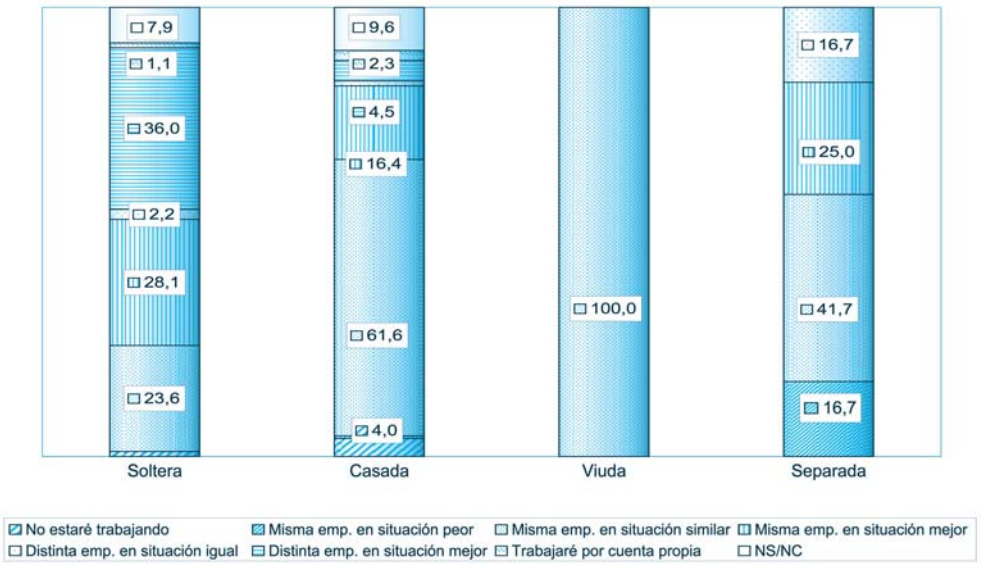
En las mujeres de 40-49 años es casi inexistente la proporción que piensan cambiar de empresa (2,0%) mientras que en las mujeres de 50-64 años no se dan ningún caso.

En la misma línea explicativa, a medida que aumenta la edad disminuye la percepción de posible promoción futura dentro de la propia empresa. Así una de cada cuatro mujeres de 25-39 años (24,2%) y una de cada cinco mujeres de 16-24 años (21,2%) consideran posible la promoción en la propia empresa, frente a solo el 3% de las mujeres de entre 50-64 años y el 17,5% de las mujeres de 40-49 años.

Las perspectivas de promoción profesional se reducen en la medida en la cual las mujeres pasan al estado civil de casadas o comienza a vivir en pareja (el 66% se ven en un plazo medio en la misma empresa en la misma situación). Así el 36,0% de las solteras consideran que en dos años estarán trabajando en otra empresa en una situación mejor frente a solamente el 4,5% de las casadas o en pareja.

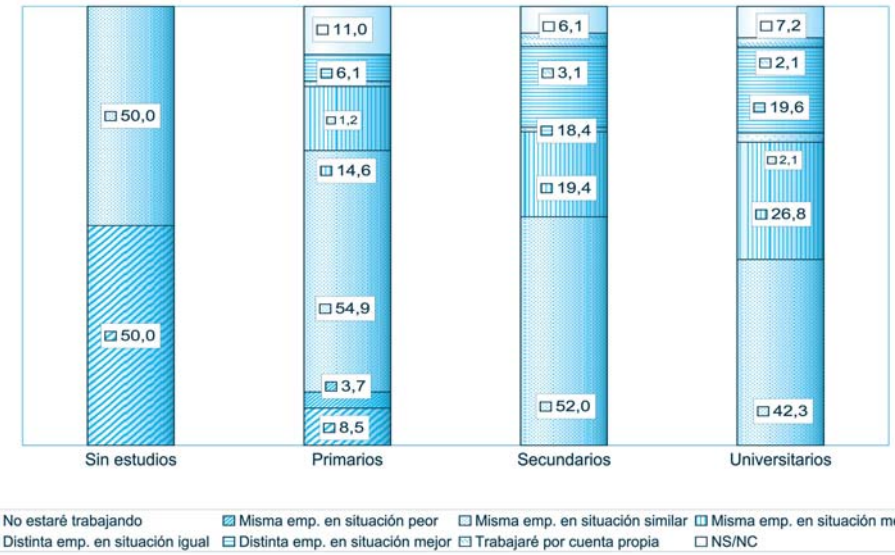
En la misma línea, y como podemos ver en el gráfico nº 32, las solteras tienen unas mayores expectativas de mejora en la empresa actual que las casadas: el 28,1% de las solteras ocupadas piensa prosperar en su actual empresa frente al 16,4% de las casadas. Destaca el hecho de que sólo el 61,6% de las mujeres casadas no piensan en promocionar ni horizontal ni verticalmente frente al 23,6% de las solteras.

GRÁFICO Nº 32
SITUACIÓN LABORAL EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS SEGÚN E. CIVIL



El nivel de estudios (gráfico nº 33) de las mujeres empleadas alcalaínas condiciona su nivel de expectativas sobre la posibilidad de un salto promocional (tanto vertical como horizontal).

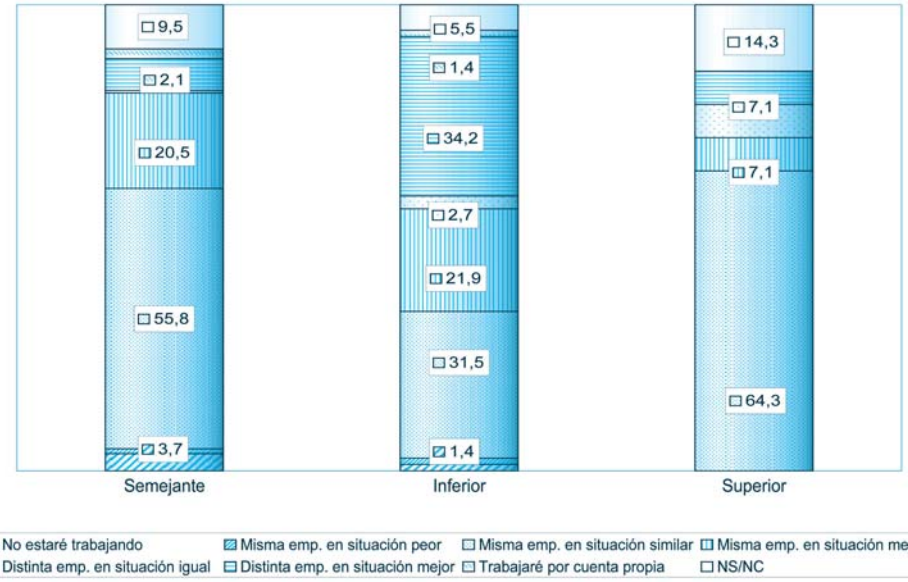
GRÁFICO Nº 33
SITUACIÓN LABORAL EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS SEGÚN ESTUDIOS



El 26,8% de las universitarias considera la promoción dentro de la empresa como una opción posible en un plazo de dos años y el 19,6% planifica estar en otra empresa en una situación mejor. Mientras no se observa un salto significativo entre las mujeres ocupadas con estudios secundarios y universitarios que consideran como posible el cambio de empresa y la mejora de la situación laboral simultanea (18,4% y 19,6% respectivamente), si se observan diferencias reseñables entre mujeres empleadas con estudios secundarios y universitarios para la mejora promocional dentro de la propia empresa, 19,4% y 26,8% respectivamente.

Finalmente, es necesario reseñar que existe una relación (gráfico nº 34) entre la percepción de subempleo y el deseo planificado de promoción por parte de las mujeres ocupadas. Así, el 34,2% de las mujeres que consideran que tienen un puesto por debajo de sus capacidades esperan mejorar su situación en un plazo de 2 años en otra empresa, mientras que el 21,9% esperan mejorar en la propia empresa. Es lógico que las mujeres que se consideren subempleadas dupliquen la proporción de mujeres ocupadas en general que depositan sus esperanzas de mejora en el cambio de empresa: 34,2% de mujeres que consideran el puesto por debajo de su capacidad frente al 15% de la población femenina ocupada.

GRÁFICO Nº 34
SITUACIÓN LABORAL EN LOS PRÓXIMOS 2 AÑOS SEGÚN ADECUACIÓN TRABAJO-FORMACIÓN



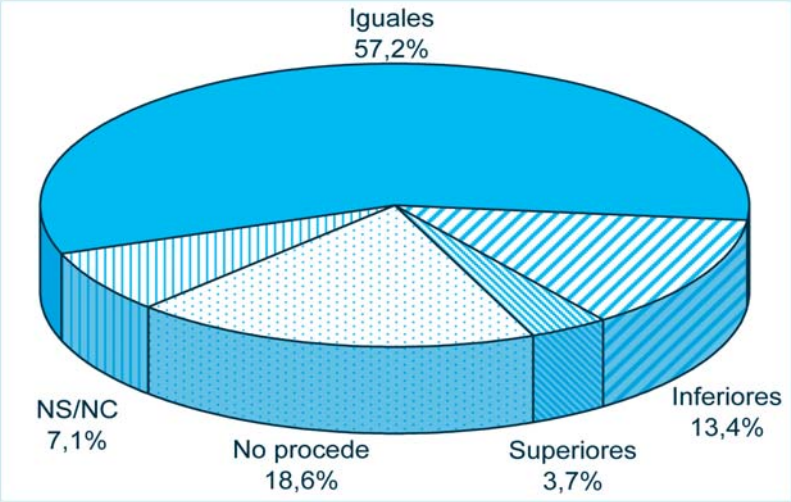
6.3 DISCRIMINACIÓN PERCIBIDA POR RAZÓN DE GÉNERO EN LA PROMOCIÓN HORIZONTAL

Nos preguntábamos hasta que punto las mujeres consideran que en su puesto de trabajo actual existen barreras hacia la promoción profesional que puedan ser debidas a su adscripción al género femenino. Para ello les preguntábamos si consideraban sus posibilidades de promoción en la empresa iguales, inferiores o superiores a las de sus compañeros hombres

La mayoría de las mujeres no sienten que esa discriminación en la promoción profesional exista en su caso concreto y particular. Así, la mitad de las mujeres consideran que sus posibilidades de promoción son las mismas que las de sus compañeros hombres y solamente el 13,4% consideran que son inferiores.

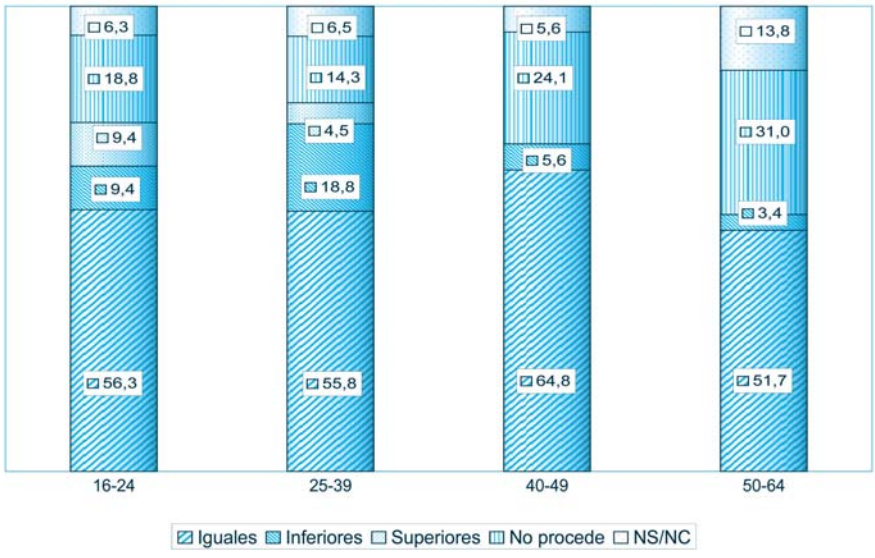
Existe un número significativo de mujeres que no tienen compañeros de trabajo por lo que han respondido no procede (18,6%) y un 7,1% no sabe o no contesta. Así mismo, existe un 3,7% que consideran que sus posibilidades de promoción son más elevadas que las de sus compañeros trabajadores (gráfico nº 35).

GRÁFICO Nº 35
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN FRENTE A COMPAÑEROS VARONES



Por edad, tal y como puede verse en el gráfico nº 36, las mujeres con 25-39 años son el grupo etareo donde se observa una mayor percepción de dificultades para la promoción laboral frente a sus compañeros hombres.

GRÁFICO Nº 36
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN FRENTE A COMPAÑEROS VARONES SEGÚN EDAD

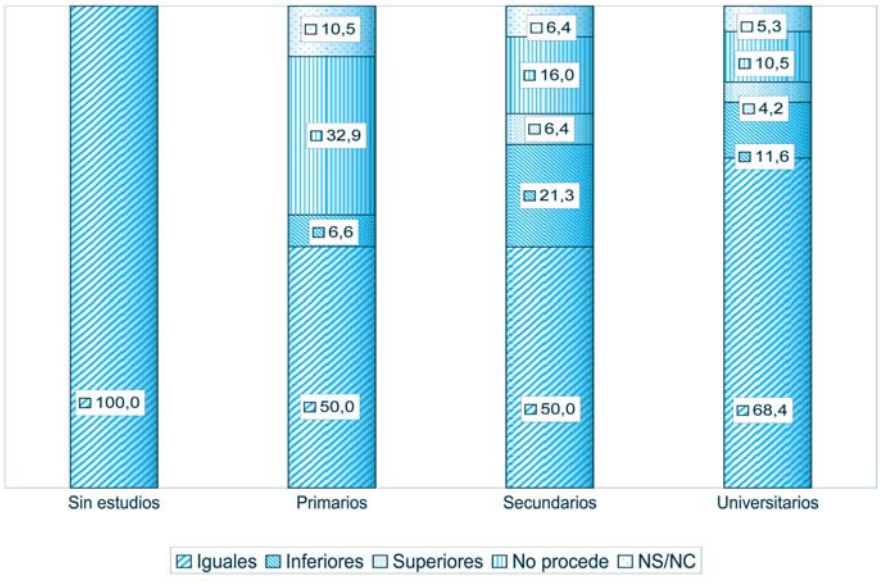


Las mujeres más mayores, que poseían niveles formativos más bajos, tienen puestos más feminizados, exclusivamente de mujeres, como puedan ser servicios a los hogares (limpieza y cuidado de casas) o limpieza de oficina, puestos de trabajo donde no hay compañeros, por ello no pueden ver una discriminación cercana, y no puede extrapolar la discriminación de género por qué ellas ocupan estos puestos y no hombres.

Por nivel de estudios, podemos observar que el grupo que considera más igualitarias las probabilidades de promoción en el puesto real son las mujeres con estudios universitarios: el 78%. Es lógico que cuando más se invierte en una estrategia formativa más se considere y valore que esta mitiga el efecto del género como factor discriminante.

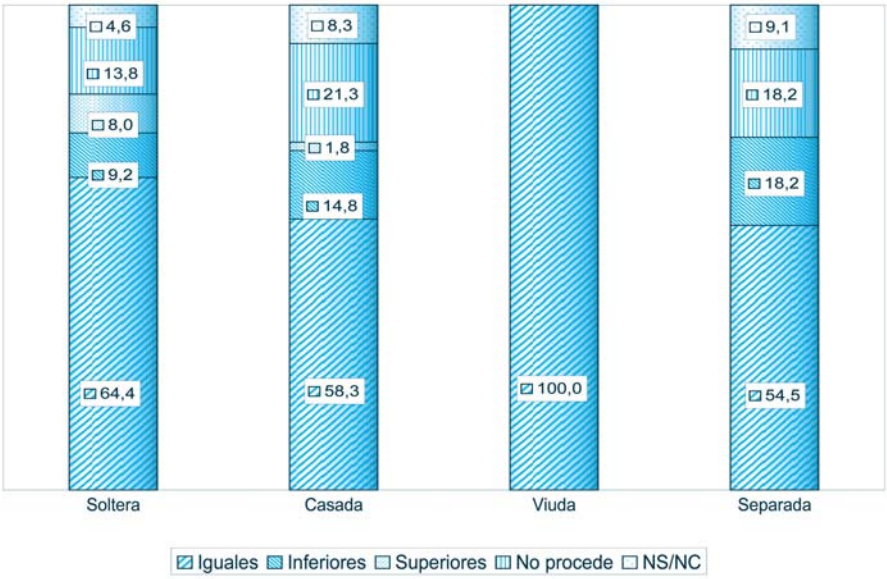
Encontramos una relación entre las mujeres con estudios primarios concluidos y sin concluir (generalmente mujeres más mayores) y la falta de compañeros varones (el 33%); de nuevo, podemos intuir que la segmentación del mercado laboral (mujeres en unos puestos de trabajo, y hombres en otros) afecta a esta realidad cotidiana (gráfico nº 37).

GRÁFICO Nº 37
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN FRENTE A COMPAÑEROS VARONES SEGÚN ESTUDIOS



El estado civil (gráfico nº 38) sí correlaciona con la percepción de una mayor discriminación concreta en el puesto. El 14,8% de las mujeres casadas o que viven en pareja consideran que tiene menos probabilidades de promocionar que sus compañeros hombres frente al 9,2% de las solteras.

GRÁFICO Nº 38
POSIBILIDADES DE PROMOCIÓN FRENTE A COMPAÑEROS VARONES SEGÚN E. CIVIL



En la misma línea, existe un 8,0% de mujeres empleadas solteras que consideran que como mujer tiene más probabilidad de promocionar en su puesto que sus compañeros hombres. Por el contrario existe solo un 1,8% de mujeres casadas o que viven en pareja que tengan la misma percepción.

Si tenemos en cuenta la forma de convivencia, observamos que las mujeres que viven solas consideran en mayor medida que existe un nivel similar de probabilidades de promoción laboral entre sus compañeros hombres y ellas, el 75% del grupo tiene esta opinión.

Por el contrario, las mujeres que viven con pareja y sin hijas/os son las que se muestran más críticas a la hora de comparar sus posibilidades de promoción en relación con las de sus compañeros varones: sólo el 42% de las mujeres casadas o que viven en pareja consideran que tienen las mismas posibilidades de promoción que sus compañeros hombres.

CONCLUSIONES

SUBEMPLEO PERCIBIDO Y EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN

- *Una de cada cuatro de las mujeres ocupadas que residen en Alcalá de Henares consideran que están en situación de subempleo, teniendo puestos de trabajo por debajo de sus capacidades.*
- *Las mujeres más jóvenes, 16-25 años, son las que consideran que tienen niveles superiores de subempleo percibido. Como hemos observado en otros apartados son un grupo cualificado formativamente que está accediendo a unos primeros empleos peor remunerados y probablemente por debajo de la cualificación obtenida, que responde también a su escasa experiencia laboral.*
- *Las mujeres con estudios secundarios y universitarios presentan porcentajes similares de subempleo percibido: 32% y 34% respectivamente).*
- *La mayoría de las mujeres muestran una actitud que en cierta medida podríamos considerar conservadora respecto a su futuro laboral, casi la mitad de las ocupadas consideran que estarán en la misma empresa en el mismo puesto (49%).*
- *Una de cada cuatro se plantea la posibilidad de promocionar en el plazo de dos años dentro de su actual empresa y el 15% cambiar a un puesto de mayor categoría profesional en otra empresa.*
- *Las mujeres más jóvenes se muestran más inquietas en sus puestos de trabajo actual, deseando en mayor medida promocionar en la misma empresa o en otra empresa que las mujeres de mayor edad. Las mujeres de edades más avanzadas (50-64 años) apenas consideran como posible la promoción en la misma empresa (3%) y no se plantean la posibilidad de mejorar en otra empresa.*

- *La formación condiciona una mayor proyección de promoción laboral, tanto dentro de la empresa como fuera de la misma. Mientras no se encuentran diferencias reseñables con respecto a la promoción vertical (cambio de empresa a un puesto mejor) entre mujeres con estudios secundarios y universitarios, sí se observa unas mayores expectativas de promoción horizontal (en la propia empresa) entre las mujeres con estudios universitarios.*
- *Sólo una minoría de mujeres considera que existe discriminación por razón de género en su puesto actual a la hora de plantearse la promoción en la empresa (13%).*
- *Las mujeres con edades comprendidas entre los 25-39 años, casadas o que viven en pareja especialmente sin hijas/os y estudios no universitarios, es el grupo que considera mayores dificultades para la promoción frente a sus compañeros hombres.*

POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

7

POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Una de las cuestiones a las que se enfrentan las mujeres ocupadas son las estrategias de conciliación que pueden establecer a la hora de enfrentar la carga laboral y familiar. Las mujeres españolas en general y las alcalaínas en particular han aumentado su participación en el mercado laboral, pero no se ha producido simultaneamente el mismo descenso en el peso que su trabajo ocupa dentro de los hogares no sólo como ejecutoras de tareas domésticas o como cuidadoras de otras personas como ha sido tradicional, si no también como planificadoras de las mismas.

Para abordar el panorama general veremos más adelante que la igualdad de tareas en el hogar tanto con respecto al cuidado de las/os hijas/os como de las tareas domésticas no se ha completado ni siquiera en las mujeres ocupadas, lo que supone para las mujeres la existencia de una doble carga de trabajo.

En el primer apartado del presente capítulo vamos a abordar algunas situaciones de incompatabilidad de la vida familiar y laboral como puedan ser llegar tarde al trabajo, salir antes o tener que faltar al trabajo por motivos familiares.

En el segundo apartado abordaremos estrategias de flexibilidad laboral (flexibiidad horaria, realizar trabajo en casa, tomarse días libres para temas familiares) como medida conciliadora, así como la valoración general de la empresa que hacen las mujeres que trabajan con respecto a la conciliación de la vida profesional y familiar. Junto con ello preguntamos por los recursos para el cuidado de menores desde la empresa.

Compararemos nuestros datos con los obtenidos en la *Encuesta de conciliación de vida familiar y vida laboral de la Comunidad de Madrid* de marzo de 2003 en la cual se incluían algunas preguntas similares y cuyos resultados han sido analizados en la

publicacion *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*[13]

7.1. SITUACIONES DE INCOMPATIBILIDAD ENTRE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Para conocer como se compatibiliza la carga familiar de las mujeres empleadas de Alcalá de Henares con la carga laboral se preguntó por si había sido necesario -en el último trimestre, como fecha de referencia- *llegar tarde al trabajo*, *salir antes del trabajo*, o tener que *tomarse un día libre* para solucionar cuestiones familiares. En los tres casos, se les pedía que, en su caso, dijeran si había sucedido una vez o varias en el periodo de tiempo de referencia.

Por lo que se refiere a las mujeres que dicen *haber llagado tarde al trabajo* por motivos familiares existe una significativa concordancia entres los resultados globales obtenidos en ambas estudios, con proporciones del 15-30% de mujeres afectadas por estas situaciones, frente al 60-70% de mujeres que no han estado sometidas a las circunstacias que analizamos referentes a la incompatibilidad de la vida familiar y profesional[14].

En nuestro estudio, el 79% de las mujeres ocupadas ha respondido que no han tenido que llegar tarde en el último trimestre por razones familiares, mientras que el en la mencionada encuesta de la Comunidad de Madrid ese porcentaje era el 72% de las mujeres ocupadas. Como puede apreciarse, ambos porcentajes son muy similares, arrojando resultados muy parejos dentro de los márgenes de errores muestrales de ambos estudios. Es necesario puntualizar que en nuestro estudio, sí aparece en la explotación de resultados la categoría de mujeres que o no han sabido o no han querido responder a dicha pregunta.

Las mujeres empleadas de Alcalá de Henares que afirman *haber llegado tarde* al trabajo un día por razones familiares representan el 6% frente al 7% que arroja el estudio para la Comunidad de Madrid. Las proporciones varían más entre el grupo de mujeres que afirman *haber llegado tarde* en más de una ocasión: los resultados que arroja nuestro estudio suponen el 10% frente al 20% de la Comunidad de Madrid. En conjunto, por tanto, los porcentajes se mueven en torno al 16% en nuestro estudio y un 30% en la encuesta sobre la Comunidad de Madrid.

---

[13] *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid*. G. Meil y M. J. Vara, Dirección General de la Mujer, Comunidad de Madrid, 2003

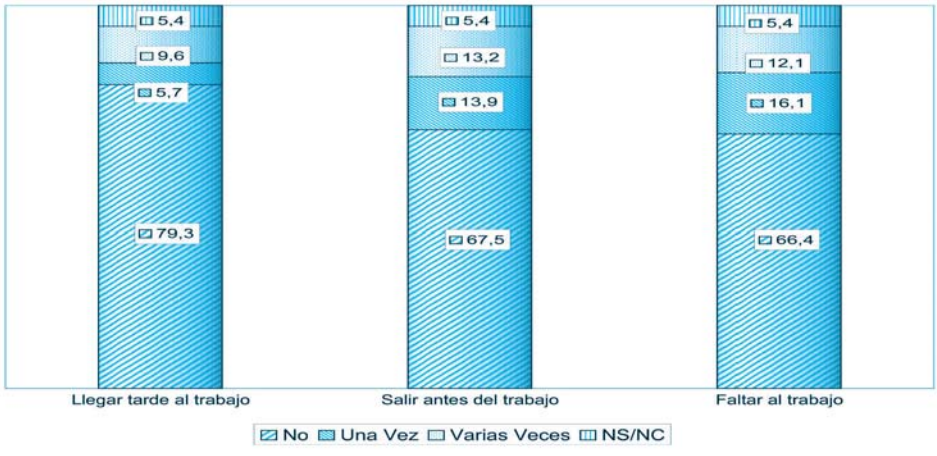
[14] En los casos en que comparamos con otras fuentes, presentamos nuestros datos sin decimales, tal y como aparecen en esas fuentes.

Por lo que se refiere a la otra pregunta, *salir antes del trabajo* por motivos familiares, el porcentaje que dice no haberse visto afectada por este hecho es en nuestro estudio del 68% mientras que en la Comunidad de Madrid el porcentaje es del 66%; nuevamente observamos un alto grado de concordancia entre ambos estudios.

En la parte contraria de las respuesta, las mujeres empleadas alcalaínas que afirman haber tenido que *salir antes del trabajo* por razones familiares en *una ocasión* en el último trimestre son el 14%, mientras que en el estudio de la Comunidad de Madrid los resultados eran levemente inferiores (9%) aunque dentro de los límites de error que permiten decir que no hay diferencias sustanciales. Éstos porcentajes deben ser complementados con los que dicen haber tenido que *llegar tarde* en varias ocasiones por razones familiares: en la Comunidad de Madrid este porcentaje es el 24% frente al 13% de las mujeres empleadas de Alcalá de Henares.

Cuando se les preguntó si habían tendido que faltar al trabajo por motivos familiares, se obtubieron los siguientes resultados. Por un lado, hubo un 16% de mujeres empleadas alcalaínas que dijo que sí, al menos una vez (en la Comunidad, el resultado fue el 9%) y un 12% dijo que había sucedido en varias ocasiones (no se especificaban cuantas) frente al 20% obtenido en la encuesta de la Comunidad. Lógicamente, los porcentajes que dicen *no haber tenido que faltar ningún día* son mayores y van desde el 66% en nuestro estudio al 71% en la encuesta de la Comunidad de Madrid.

GRÁFICO Nº 39
CONCILIACIÓN VIDA LABORAL Y VIDA FAMILIAR
% DE MUJERES QUE HA TENIDO QUE REALIZAR CADA UNA DE LAS SITUACIONES



Si tenemos en cuenta la edad (gráfico nº 40 para *una vez* y gráfico nº 41 para *varias veces*), podemos ver ciertas diferencias que operan en un doble sentido: por un lado, el porcentaje de mujeres que dicen que han vivido cada una de las tres situaciones una sola vez es mayor entre las de 40–59 años y sin embargo, las que mencionan cualquiera de ellas (salvo llegar tarde al trabajo) más de una vez son más en el grupo de edad 25-39 años. Por tanto, en conjunto serían esos dos grupos etareos los más afectados por las situaciones evaluadas, aunque ninguno de los grupos está exento de vivir estas situaciones, aunque en el caso de las mujeres más jóvenes los porcentajes son en conjunto menores.

GRÁFICO Nº 40
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) 1 VEZ SEGÚN EDAD

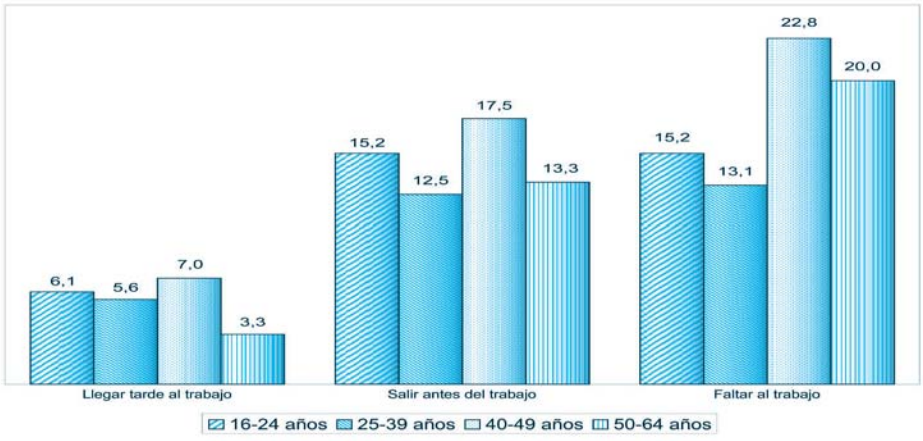
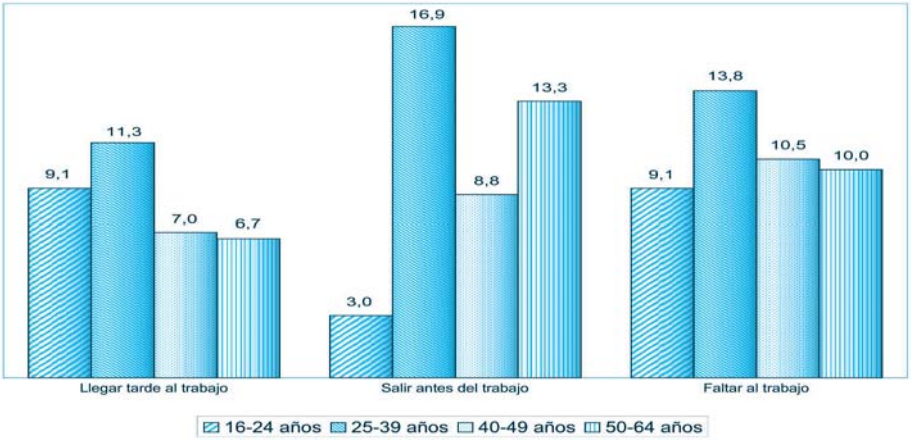
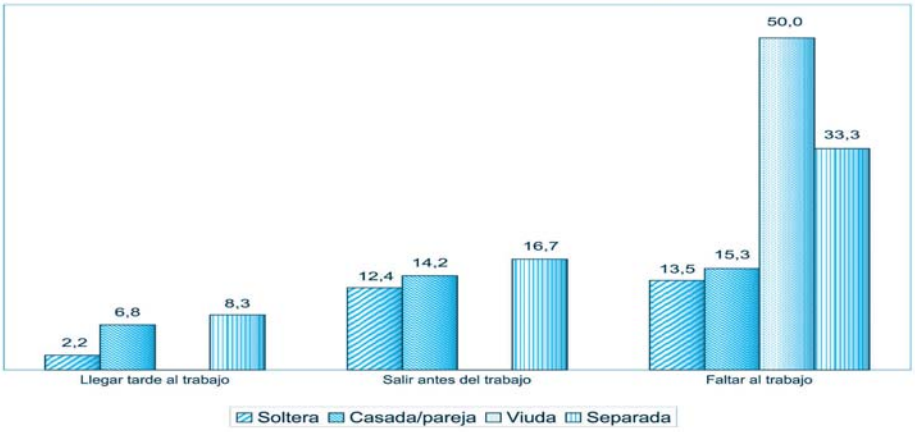


GRÁFICO Nº 41
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) VARIAS VECES SEGÚN EDAD



Por estado civil, gráficos nº 42 y nº 43, observamos que son las mujeres casadas y muy especialmente las separadas los grupos donde se da una mayor proporción de mujeres donde *una vez* o *varias veces* se producen situaciones de incompatibilidad entre la vida laboral y profesional.

GRÁFICO Nº 42
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) 1 VEZ SEGÚN E. CIVIL



Dado que el número de mujeres separadas es muy bajo, no se puede determinar de manera muy precisa esta relación entre carga familiar y laboral y dificultades de conciliación de la vida laboral y familiar, pero sin duda y por las condiciones generales de este grupo de mujeres, todo parece indicar que estos datos recogen la tendencia existente.

GRÁFICO Nº 43
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) VARIAS VECES SEGÚN E. CIVIL

En general , según puede verse en los gráficos nº 44 y nº 45, son las mujeres que tienen hijos las que alcanzan porcentajes más altos, especialmente aquellas que constituyen hogares monomarentales. Podemos apuntar como hipótesis que las situaciones de incompatibilidad de la vida familiar y laboral del tipo *tener que llegar tarde al trabajo*, *salir antes* o *tener que faltar* un día afectan más directamente a las familias monomarentales**,** aunque nos econtramos con el hecho de que al tener pocos casos de esta categoría (separadas) sólo podemos apuntarlo como tal: como hipótesis.

GRÁFICO Nº 44
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) 1 VEZ SEGÚN CONVIVENCIA

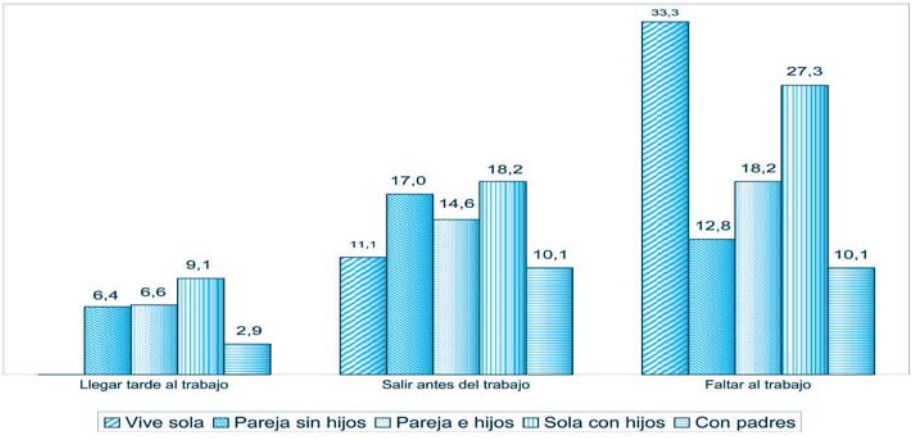
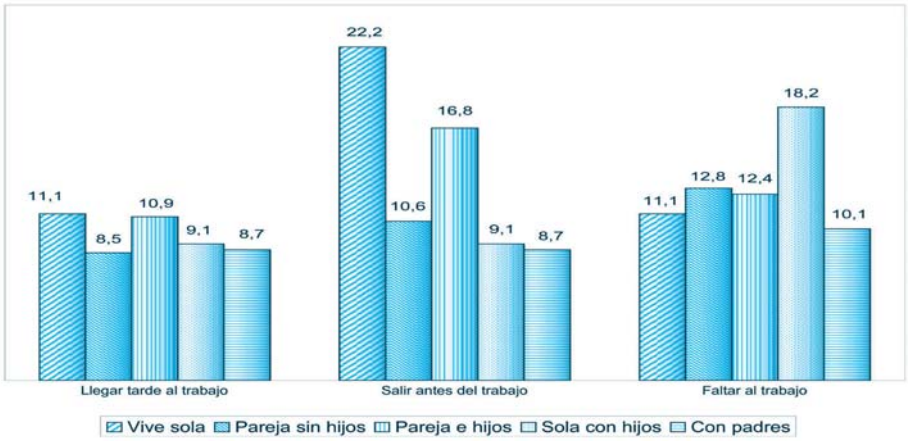


GRÁFICO Nº 45
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) VARIAS VECES SEGÚN CONVIVENCIA



Si tenemos en cuenta el nivel de estudios, gráficos nº 46 y nº 47, observamos que las mujeres que manifiestan tener solamente estudios primarios es el grupo donde se han dado en menor medida situaciones de incompatibilidades de horarios de trabajo y gestiones familiares. Esto es así muy probablemente por el hecho de que a mayor edad, mayor probabilidad de tener sólo estudios primarios y así mismo encontrarse en un punto de menor carga familiar: por ejemplo, no tiene hijas/os menores de 12 años.

GRÁFICO Nº 46
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) 1 VEZ SEGÚN ESTUDIOS

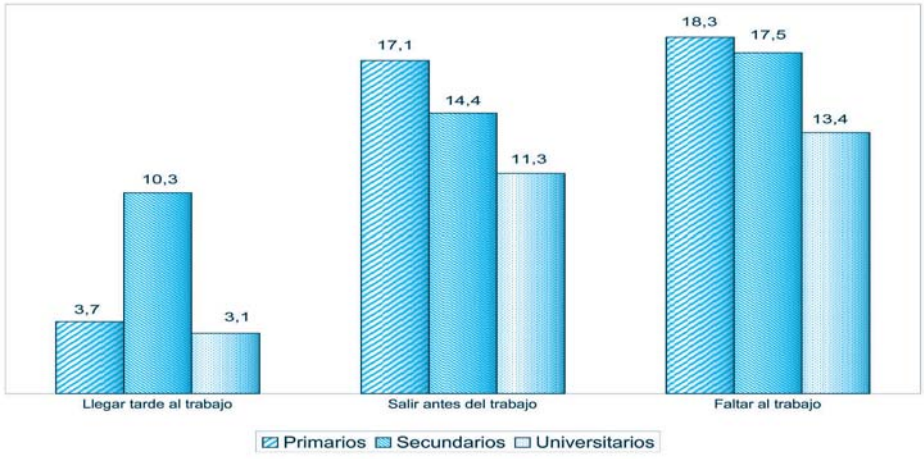
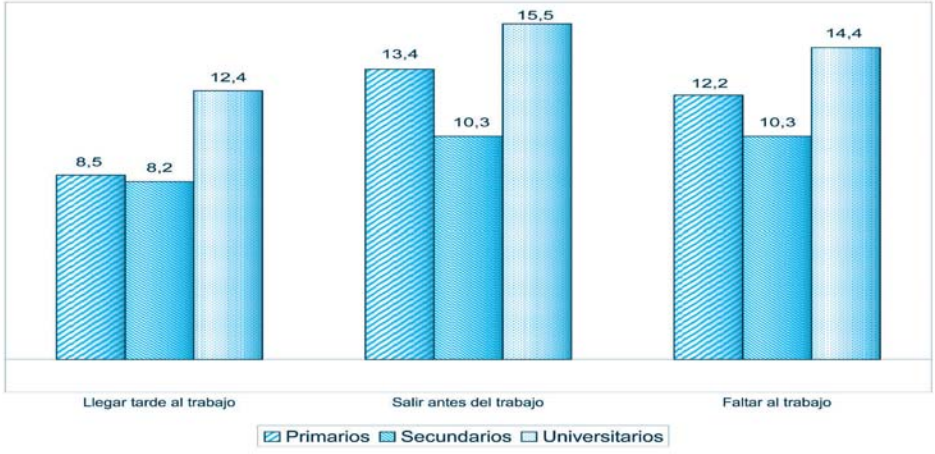


GRÁFICO Nº 47
% DE MUJERES QUE HA TENIDO (...) VARIAS VECES SEGÚN ESTUDIOS



7.2. CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

Para abordar desde otro punto de vista la posibilidad real de conciliación entre la vida familiar y la vida laboral introdujimos varias cuestiones en el cuestionario que se aproximaban al tema desde un punto de vista positivo y que también se contemplaban en la encuesta ya citada anteriormente. Estas preguntas se refieren a posibles soluciones a poner en marcha en la organización del trabajo para limitar la incompatibilidad entre vida laboral y vida familiar y en concreto a los siguientes aspectos:

- Tiene flexibilidad horaria para *comenzar* el trabajo.
- Tiene flexibilidad horaria para *terminar* el trabajo.
- Puede *compensar la duración* de unas jornadas con otras.
- Puede hacer *parte del trabajo* en casa.
- Puede *disponer de días* u horas para necesidades familiares urgentes .
- Facilita el centro de trabajo la *guardería.*
- El centro donde trabaja trata *de facilitar la conciliación* de la vida laboral y familiar.

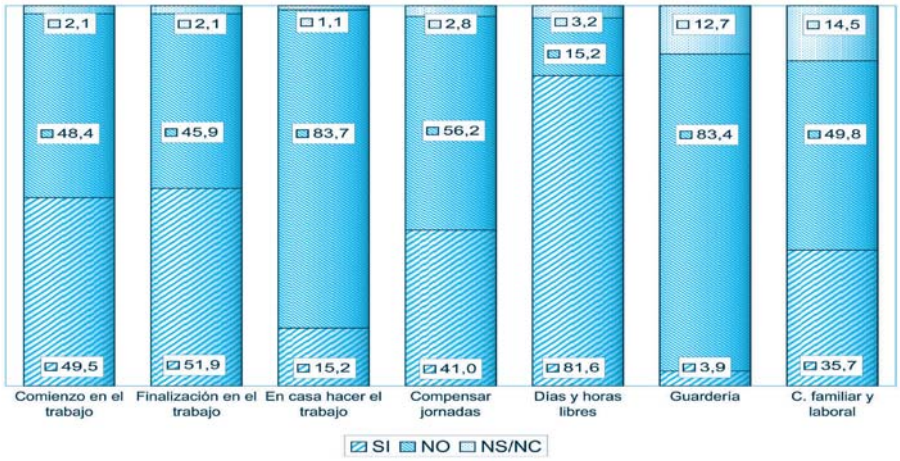
Antes de comentar los resultados es necesario señalar que estamos hablando de percepción subjetivas, especialmente en la cuestión que hace referencia a si la empresa está facilitando o no la conciliación de la vida laboral y familiar.

Los resultados obtenidos para el conjunto de las mujeres empleadas se muestran en el gráfico nº 48. Lo primero que tenemos que decir es que estos datos son en gran parte similares a los obtenidos por la encuesta de la Comunidad de Madrid tal y como iremos citando a continuación.

De todos los ítem que se presentaron a las encuestadas, el que ha obtenido un porcentaje afirmativo más alto es el que se refiere a poder *tomarse algún día libre* para solucionar cuestiones urgentes relacionados con temas familiares: es una medida muy generalizada tanto entre las mujeres alcalaínas (el 82% de las mujeres empleadas) como para las mujeres de la Comunidad de Madrid (el 77%).

La posibilidad de cierta flexibilidad para *comenzar el trabajo* se da en casi la mitad de la población ocupada femenina alcalaína: el 48% frente al 43% que arrojaba el estudio de 2003 para la Comunidad de Madrid.

GRÁFICO Nº 48
CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR



La posibilidad de cierta flexibilidad para *la finalización del trabajo* también es muy significativa, siendo una situación que se produce, según las encuestadas, en el 46% de los casos de mujeres empleadas alcalaínas frente al 43% de las mujeres ocupadas de la Comunidad de Madrid.

La *compensación de unas jornadas con otras*, es una posibilidad que pueden llevar a cabo en el 41% de las mujeres empleadas alcalaínas, proporción superior a la que se daba en el estudio de 2003 de la Comunidad de Madrid, donde aparecía un resultado del 32%.

El 36% de las mujeres alcalaínas empleadas han respondido que creen que su empresa *facilita la conciliación de la vida laboral y familiar* frente al 29% que arrojaban los resultados del estudio de la Comunidad de Madrid. Algo más de una de cada tres mujeres ocupadas considera que se dan facilidades desde su centro de trabajo para realizar la conciliación.

Los dos aspectos restantes han sido contestados afirmativamente en porcentajes menores que los anteriores.

El 82% de las mujeres alcalaínas no puede *realizar parte del trabajo en casa* frente al 15% que sí lo pueden hacer; en el estudio sobre la Comunidad de Madrid nos encontrabamos solamente con un 12% de mujeres trabajadoras que decían tener flexibilidad para realizar parte del trabajo en casa.

El acceso a *cuidados de menores* (guarderías) desde la empresas es casi inexistente en Alcalá de Henares en opinión de las encuestadas que respondieron a esta pregunta: solamente un 4% dice disponer de esta posibilidad; los resultados para la mujeres empleadas de la Comunidad de Madrid mostraban la misma tendencia, con un porcentaje algo superior: el 7% tenían acceso a este servicio a partir de su centro de trabajo.

En las siguientes tablas aparecen los resultados obtenidos en función de la edad de las encuestadas, los estudios, el estado civil y la forma de convivencia. Aunque en algunas categorias el número de elementos de la muestra es casi inexistente (por ejemplo, en la categoría *sin estudios*), mantenemos todas las existentes para seguir el mismo criterio que en páginas anteriores.

En funcion de la edad no se puede establecer una tendencia clara, salvo -con todas la prudencia que el volumen de datos aconseja- que las más jóvenes (16-24 años) tienen en casi todos los aspectos evaluados porcentajes algo más bajos, salvo en la existencia de facilidades por parte de la empresa para conciliar la vida laboral y familiar. Posiblemente, con las cautelas ya señaladas, este hecho se deba a que *necesitan* menos de esta conciliación y tienden a sobrevalorar su existencia.

TABLA Nº 11
CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
% DE POBLACIÓN QUE HA CONSTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN EDAD

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Comienzo en el trabajo	42,4	53,1	38,6	58,1	49,5
Finalizacion en el trabajo	42,4	56,2	42,1	58,1	51,9
Hacer parte del tranbajo en casa	3,0	16,7	17,5	16,1	15,2
Compensar duración unas jornadas con otras	27,3	46,3	36,8	35,5	41,0
Dis/horas libres temas urgentes	78,8	82,7	77,2	87,1	81,6
Existencia guardería	3,0	3,7	5,3	3,2	3,9
Facilidades para la conciliacion laboral y familiar	39,4	35,8	36,8	29,0	35,7
N	33	162	57	31	283

En cuanto al nivel de estudios (excluidas por supuesto las 2 mujeres ocupadas que han contestado *sin estudios*) se aprecia una tendencia clara en dos contestaciones planteadas y no tan clara en las demás: la posibilidad de *realizar parte del trabajo en casa* ha sido más citada a medida que aumenta el nivel de estudios e igualmente sucede con la existencia de politicas que favorezcan la *conciliación laboral y familiar* por parte de la empresa; en este caso, la ruptura se produce de una manera más clara en las contestaciones de las que tienen estudiso primarios y las que tienen estudios secundarios o universitarios. Las mujeres con estudios secundarios responden afirmativamente en mayor medida que el resto en tres cuestiones: en la posibilidad de *empezar a trabajar algo más tarde* y en la posibilidad de *salir antes* y en *compensar una parte* de la jornada con otras; en cambio han citado la existencia de guarderias en menor medida que el resto.

TABLA Nº 12
CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
% DE POBLACIÓN QUE HA CONSTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN ESTUDIOS

	Sin estudios	Primarios	Secundar.	Univers.	TOTAL
Comienzo en el trabajo	50,0	47,0	55,6	45,4	49,5
Finalizacion en el trabajo	50,0	51,8	56,6	47,4	51,9
Hacer parte del tranbajo en casa	2,3	4,8	10,1	29,9	15,2
Compensar duración unas jornadas con otras	0,0	31,3	51,5	40,2	41,0
Dis/horas libres temas urgentes	50,0	79,5	80,8	84,5	81,6
Existencia guardería	0,0	3,6	1,0	7,2	3,9
Facilidades para la conciliacion laboral y familiar	0,0	25,3	38,4	42,3	35,7
N	2	83	99	99	283

Si atendemos al estado civil y consideramos solamente a las solteras y casadas, únicas que por su número pueden ser tenidas en cuenta estadísticamente, encontramos una pequeña diferencia porcentual en todas las respuestas, excepto en la existencia de guarderías: las mujeres casadas han contestado afrmativamente a la existencia de las cuestiones evaluadas en mayor medida.

TABLA Nº 13
CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON LAS POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
% DE POBLACIÓN QUE HA CONSTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN E. CIVIL

	Soltera	Casada	Viuda	Separada	TOTAL
Comienzo en el trabajo	43,8	53,6	50,0	25,0	49,5
Finalizacion en el trabajo	47,2	55,9	50,0	25,0	51,9
Hacer parte del tranbajo en casa	13,5	15,6	0,0	16,7	15,2
Compensar duración unas jornadas con otras	37,1	44,1	50,0	16,7	41,0
Dis/horas libres temas urgentes	79,8	84,4	100,0	58,3	81,6
Existencia guardería	4,5	3,9	0,0	0,0	3,9
Facilidades para la conciliacion laboral y familiar	36,0	36,9	0,0	16,7	35,7
N	89	179	2	12	282

Cuando tenemos en cuenta el tipo de convivencia, la variabilidad de las respuestas es considerable; aún sin fijarnos en los dos grupos más pequeños (mujeres que viven solas y mujeres solas con hijas/os) que curiosamente si presentan un patrón común aunque estadísticamente no significativo, encontramos todo tipo de situaciones: la pareja sin hijas/os cita más la *posibilidad de compensar* una parte de la jornada con otra, pero cita menos la posibilidad de hacer parte del trabajo en casa; las que viven con sus padres citan menos (quizas porque no han tenido que hacerlo) la posibilidad de *comenzar más tarde* o *salir antes* del trabajo; las que viven en pareja *con hijas/os* son -de los grupos considerados- las que menos citan la existencia de guarderías, posiblemente porque son las más conscientes de su necesidad.

TABLA Nº 14
CONDICIONES DE TRABAJO EN RELACIÓN CON POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL
% DE POBLACIÓN QUE HA CONSTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN CONVIVENCIA

	Sola	Pareja sin hijos	Pareja con hijos	Sola con hijos	Padres herm.	TOTAL
Comienzo en el trabajo	33,3	57,4	52,1	18,2	46,4	49,5
Finalizacion en el trabajo	33,3	53,2	56,4	18,2	50,7	51,9
Hacer parte del tranbajo en casa	33,3	6,4	17,1	18,2	13,0	15,2
Compensar duración unas jornadas con otras	44,4	51,1	42,1	27,3	36,2	41,0
Dis/horas libres temas urgentes	77,8	87,2	82,1	63,6	85,5	81,6
Existencia guardería	0,0	4,3	2,9	9,1	5,8	3,9
Facilidades para la conciliacion laboral y familiar	44,4	23,4	37,9	18,2	40,6	35,7
N	9	47	140	11	69	267

Aunque hemos dicho que por su escaso volumen no podemos sacar conclusioenes para ese grupo específico, es interesante constatar las diferencias en las respuestas de las mujeres que *viven solas con hijas/os* pues en todas las cuestiones evaluadas presentan porcentajes de respuestas menores, salvo en la existencia de guarderías. Logicamente, este grupo se corresponde en gran parte con las mujeres separadas y divorciadas (y en menor medida con las mujeres viudas) y por eso la tendencia es la misma que en aquellas.

CONCLUSIONES

POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR DE LAS MUJERES EMPLEADAS

- *La situación más habitual de las estudiadas en el trabajo es tener que quedarse* más tiempo a trabajar. *Una de cada cuatro mujeres alcalaínas empleadas manifiesta haberse encontrado en esta situación varias veces en el último trimestre (el 24%) y le ha sucedido en una sola ocasión al 7,6% de las empleadas.*
- *Tener* que entrar antes a trabajar *o ir un día más a trabajar son acciones menos comunes que sólo han realizado en el último trimestre una de cada diez mujeres.*
- *El* perfil *de las mujeres que tienen que quedarse más tiempo en el puesto de trabajo, entrar antes o trabajar un día más, es el de una mujer joven, soltera con nivel formativo alto (universitarias). La relación entre nivel formativo alto, juventud y no existencia de cargas familiares, y mayor dedicación e intensidad al trabajo queda subrayada.*
- *Los resultados sobre las veces que las mujeres* han llegado tarde *al trabajo por razones familiares,* han salido antes *o han* faltado un día al trabajo *entre las mujeres alcalaína son muy similares a los obtenidos en el estudio sobre la conciliación laboral y familiar realizado en Madrid.*
- *Estas situaciones son más comunes entre las mujeres con 25-39 años (esto ha sucedido varias veces) y en segundo lugar entre las mujeres de 40-49 años (se ha producido una vez).*
- *Sería necesario estudiar el grado en el cuál la monomarentalidad (madres solas) incide en mayor grado faltar algún día al trabajo, llegar tarde o salir antes, ya que se apuntas tendencias a considerar en esta línea, ya que no se pueden obtener conclusiones definitivas dada la baja representatividad de estos casos.*
- *La estrategia más habitual de conciliación* es tomarse algún día: *el 82% de las mujeres empleadas ha citado esta posibilidad.*
- *La flexibilidad para* comenzar el trabajo y finalizar el trabajo *se está dando en casi la mitad de la población ocupada femenina alcalaína.*

- *La* compensación *de unas jornadas con otras, pueden llevarla a cabo el 41% de las mujeres empleadas alcalaínas.*
- *El* acceso a una guardería *desde el centro de trabajo solamente ha sido citado por el 4% de las mujeres empleadas.*
- *Sólo una de cada diez mujeres ocupadas puede realizar parte del trabajo en casa: el 12% de mujeres empleadas.*
- *El 36% de considera que en su empresa existen mecanismos de conciliación de la vida laboral y familiar.*

MOTIVACIONES Y OBSTÁCULOS PARA ABORDAR EL TRABAJO REMUNERADO FUERA DEL HOGAR

8

MOTIVACIONES Y OBSTÁCULOS PARA ABORDAR EL TRABAJO REMUNERADO FUERA DEL HOGAR

El empleo de las mujeres se ha considerado en muchos momentos como subalterno y subsidiario del empleo masculino y muy apegado al ciclo familiar, trabajando las mujeres en periodos de su vida intercalando otras fases dedicada de manera más intensiva al hogar, especialmente a la crianza y cuidado de las hijas/os. A este ciclo productivo-reproductivo se denomina *curva de camello* y consiste en la mantener una actividad económica remunerada antes del matrimonio, y posteriormente el abandono para dedicarse al cuidado de las/os hijas/os y en ocasiones vuelta al trabajo.

En este capítulo queríamos abordar dos cuestiones relacionadas con los conceptos socieconómicos de actividad e inactividad, las motivaciones para trabajar remuneradamente fuera del hogar y los obstáculos para desarrollar dicha actividad productiva.

En el primer apartado abordamos las motivaciones o razones explicitas del empleo femenino en función de la respuestas que nos dan las mujeres empleadas. En el segundo apartado analizamos a las causas de la inactividad femenina actual a traves de las respuestas de las mujeres que no trabajan remuneradamente ni buscan empleo actualmentea. En el tercer apartado analizamos sobre las causas que provocan el desempleo y la inactividad femenina y en el cuarto punto abordamos cuáles son las causas por las cuales las mujeres alcalaínas no han trabajado nunca.

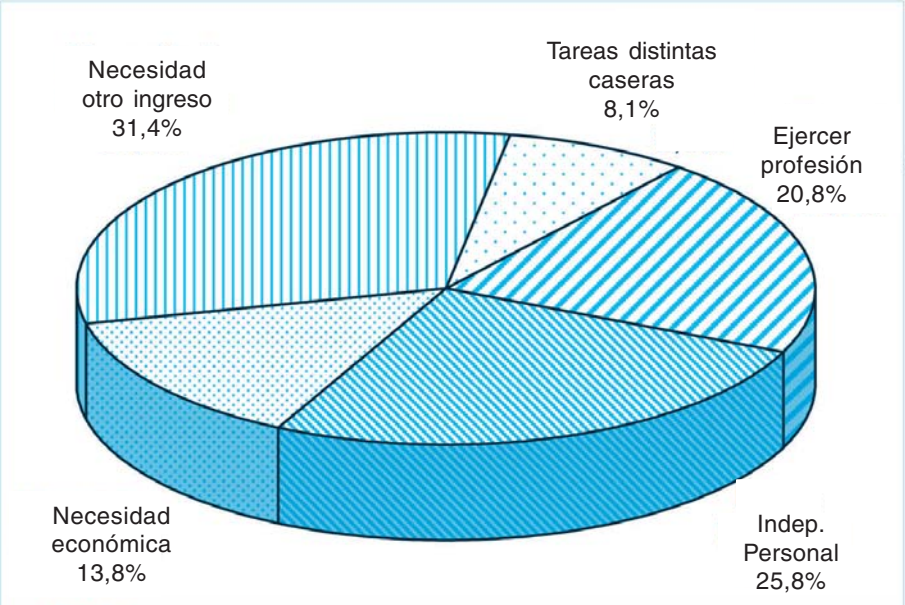
8.1. MOTIVACIONES PARA EL TRABAJO REMUNERADO

Se quería conocer las motivaciones para trabajar fuera de casa; para ello se hizo una pregunta directamente relacionada con este aspecto; se les pidió a las mujeres que señalasen el mayor aliciente para trabajar fuera del hogar.

En el gráfico nº 49 puede verse que una de cada tres mujeres empleadas (el 31,4%) señalaban como causa principal la *necesidad de un segundo ingreso* para poder mantener el entorno familiar.

La segunda motivación más repetida entraría en el grupo de respuestas donde el género aparece como elemento explicativo, *la independencia personal*, respuesta dada por el 25,8% de las mujeres entrevistadas, una de cada cuatro mujeres empleadas. La posibilidad de unos ingresos propios ha permitido a las mujeres romper con la visión tradicional patriarcal de las mismas como subsidiarias de los hombres y dependientes económicamente. Decir que no es esperable que los hombres consideren el trabajo como una forma de lograr independencia personal ya que se les da por supuesto, tanto el trabajo remunerado fuera del hogar como la independencia personal. En la encuesta de 1987 esta respuesta fue dada por un 15,1% de las encuestadas.

GRÁFICO Nº 49
RAZONES PARA TRABAJAR REMUNERADAMENTE



La tercera causa más señalada por las mujeres entrevistadas alcalaínas con trabajo remunerado fuera del hogar fue es *ejercer la profesión*: 20,8%; en la encuesta de 1987, el porcentaje que aparece en esta respuesta fue el 12,9%. Esta respuesta está íntimamente ligada con la profesionalización de las mujeres ocupadas; como

hemos señalado en capítulos anteriores, una proporción superior al 20% tienen estudios universitarios y alrededor de otro 20% tienen puestos de trabajo que podríamos considerar profesiones liberales y de tipo medio, lo que está íntimamente relacionado con la motivación profesional.

La cuarta razón más señaladas como causa directa de por qué se trabaja fuera del hogar es la *necesidad económica* o único ingreso, que es la manera exacta como estaba formulada: el 13,8% de los casos.

Por último, un 8,1% de las mujeres dijeron que fundamentalmente trabajaban fuera de casa por realizar tareas *distintas a las tareas caseras o domésticas*. En la encuesta de 1987 el porcentaje era casi idéntico: 8,6%.

A la luz de estos datos tenemos que concluir que aunque logicamente las motivaciones más frecuentes para trabajar son las económicas (separadas en tres dimensiones: necesidad por único ingreso, necesidad para independencia y complemento necesario para el hogar) hay un grupo de mujeres que ha puesto delante de estas razones económicas otro tipo de motivaciones: el desarrollo profesional y la *salida* de las tareas domésticas en exclusiva. Para aproximadamente un tercio de las mujeres que trabajan fuera del hogar este tipo de razones se ha antepuesto a las puramente económicas. Además, es importante constatar que estas razones permanecen a lo largo del tiempo (alejarse de las tareas domésticas) o aumentan (desaarrollo profesional) desde el estudio de 1987 hasta el de 2004.

El gráfico nº 50 nos muestra la relación entre la edad y las principales razones para trabajar. A medida que aumenta la edad de las mujeres ocupadas, crece el peso que se da al empleo femenino como *complemento económico* de la unidad familiar (el 38,7% del grupo de 50-64 años) mientras que entre las más jóvenes el peso de la *necesidad económica* (único ingreso con el que se cuenta) es más fuerte: el 33,3% de las jóvenes de 16-24 años.

Las mujeres más jóvenes tambien manifiestan en mayor medida, en el 36,4% de los casos, trabajar para conseguir *independencia personal*, mientras que a medida que aumenta la edad disminuye el peso que tiene la independencia personal como razón para tener un empleo remunerado: entre las de 50-64 años este motivo fue citado por el 19,4%.

GRÁFICO Nº 50
RAZONES PARA TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN EDAD

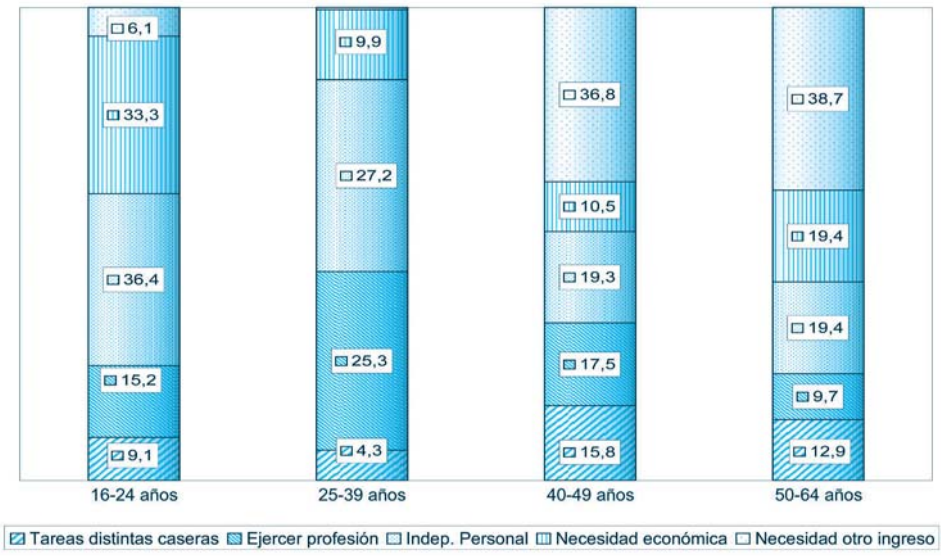
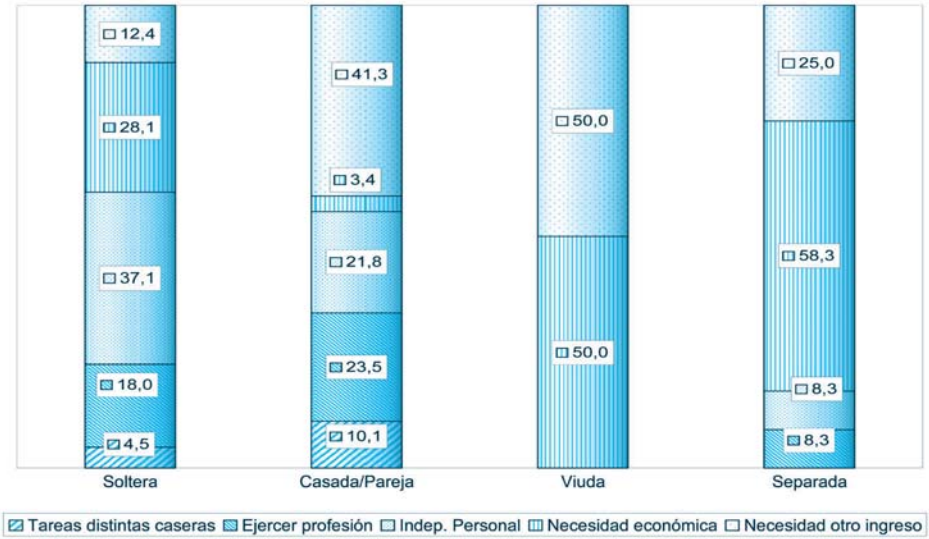


GRÁFICO Nº 51
RAZONES PARA TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN E.CIVIL



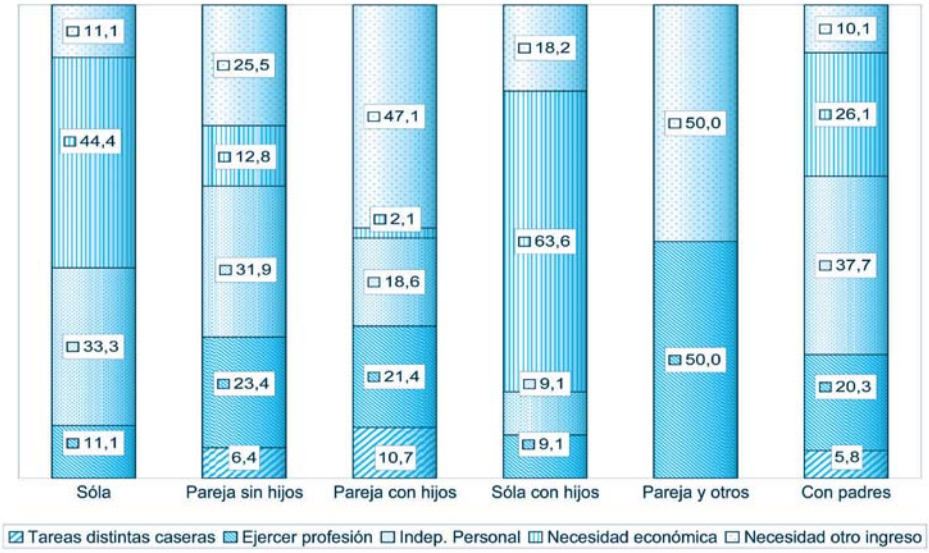
Ejercer la profesión ha sido una respuesta más señalada por las mujeres que cuentan entre 25-39 años. En paralelo, *realizar tareas diferentes a las domésticas* aparece como una causa significativa entre las mujeres de más edad (grupos de 40-49 años y 50-64 años).

Los datos referidos al estado civil aparecen en el gráfico nº 51. Destaca la presencia de las razones puramente económicas entre las viudas y separadas, con el 50,0% y 58,3% de las mujeres que afirman trabajar por *necesidad económica* al ser éste *su único ingreso*, aunque es necesario recordar el hecho de que las mujeres separadas y viudas de nuestro estudio son un número pequeño para extrapolar conclusiones pero sí que existe una tendencia homogénea en todos los indicadores a una mayor carga familiar laboral y una mayor necesidad económica ya que son las únicas sustendadoras de familias monomarentales en una proporción elevada de los casos estudiados.

Entre las casadas la respuesta e*jercer la profesión* aparece como una razón más significativa que entre las solteras 23,5% y 18,0 % respectivamente, mientras que la *independiencia personal* y la *necesidad económica* es más relevante entre las solteras (37,1% y 28,1% respectivamente), frente al 21,8% y 3,4% de las mujeres casadas que afirman trabajar por independencia personal y por ser su único ingreso.

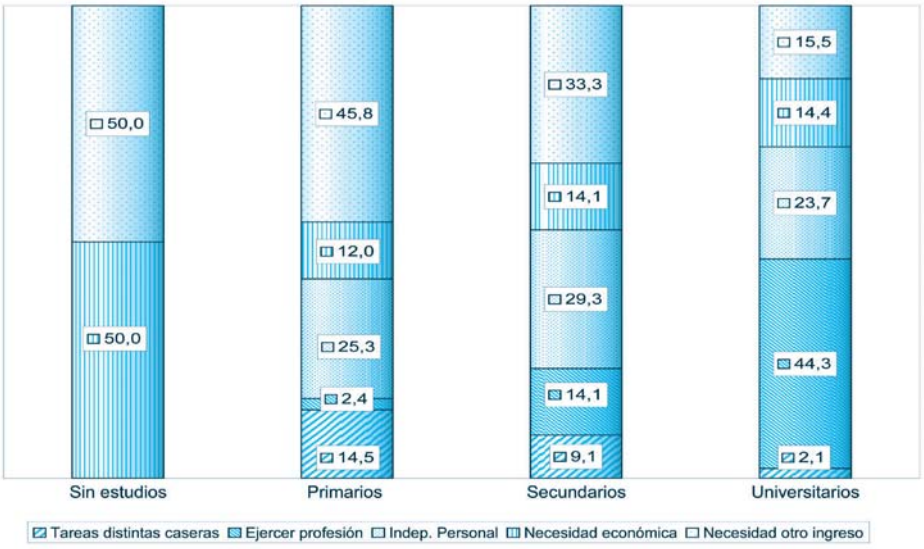
En el gráfico gráfico nº 52 se recogen las razones por las cuales se trabaja fuera de casa según forma de convivencia. Podemos observar que en el caso de las mujeres cuyo hogar es monomarental y en el de las mujeres que viven ssolas, la principal razón es la necesidad económica-único ingreso. Frente a ello las mujeres que viven con pareja e hijas/os dan mayor relevancia al complemento económico. Las mujeres no emancipadas que viven con sus padres y hermanos/as dan un peso mayor a la independencia personal como principal motivo para el empleo remunerado (37,7%), aunque también es destacable la motivación profesional (26,1%).

GRÁFICO Nº 52
RAZONES PARA TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN CONVIVENCIA



Cuando tenemos en cuenta el nivel de estudios, encontramos algunas diferencias importantes, tal y como puede apreciarse en el gráfico nº 53.

GRÁFICO Nº 53
RAZONES PARA TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN ESTUDIOS



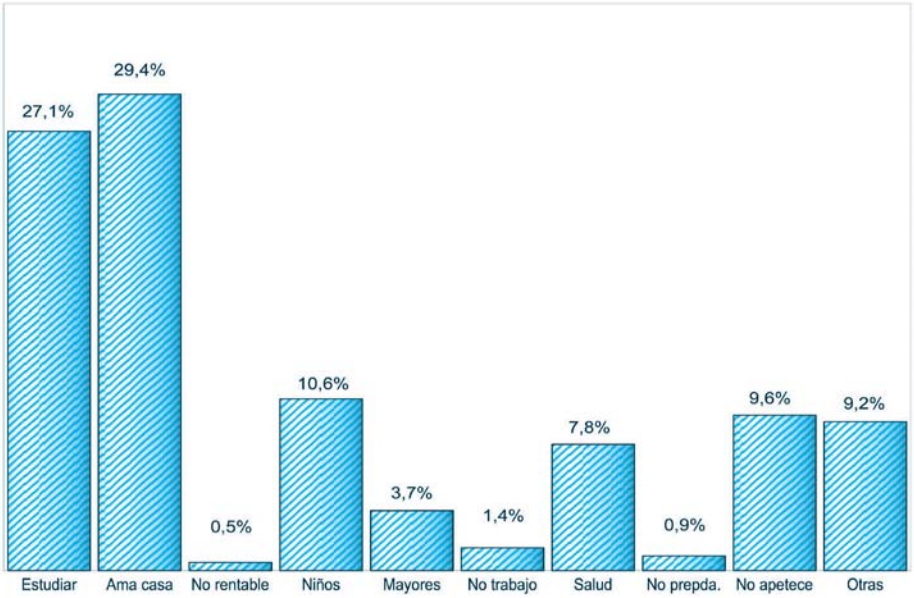
Entre las mujeres con estudios primarios y las mujeres con formación secundaria destaca el peso de *realizar tareas diferentes a las domésticas* mientras que entre las mujeres con formación universitaria esta razón es casi inexistente; por el contrario, en este grupo más formado *ejercer la profesión* representa el 44,3% de los casos

8.2 LAS PRINCIPALES CAUSAS DE LA INACTIVIDAD ECONÓMICA DE LAS MUJERES

Se preguntó a las mujeres inactivas (es decir a las que no trabajaban de manera remunerada y no buscaban empleo), los motivos de esta situación. Como sabemos, estas mujeres representan el 37,7% de nuestra muestra. En este caso se permitió a las mujeres que eligieran hasta 2 respuestas; los porcentajes no obstante estan calculados sobre el total de repuestas para que sumen el cien por cien. Los resultados pueden verse en el gráfico nº 54 (primera razón) y en el gráfico nº 55 la segunda razón.

La causa más alegada para continuar en la situacion de *inactividad* no remunerada es la necesidad de *dedicarse a las tareas domésticas* (ser ama de casa): el 29,4%, aunque como veremos más adelante esta circunstancia cambia mucho con la edad.

GRÁFICO Nº 54
RAZONES POR LAS QUE NO SE TRABAJA REMUNERADAMENTE Y NO SE BUSCA EMPLEO (PRIMERA CAUSA)



En la encuesta realizada en 1987 el porcentaje de mujeres que dio esta respuesta fue el 24,0%, que con los errores muestrales propios de ambos estudios puede considerarse similar a obtenido en 2004.

En el conjunto de las mujeres inactivas, la segunda causa más citada es que no se trabaja para *estudiar*: 27,1%. Esto naturalmente responde en gran parte a la propia estructura de la muestra que tenía una proporción de mujeres jovenes importante y adecuada a la estrutura de población de la ciudad.

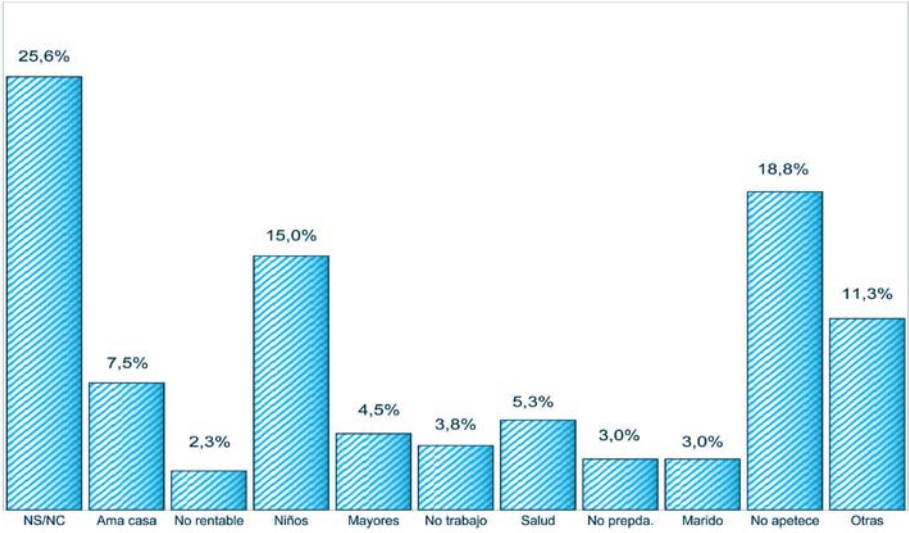
Las mujeres que alegan causas familiares como *cuidar a las/os hijas*/os son el 10,6% y las que manifiestan estar *cuidando de personas mayores* son el 3,7% del total de las entrevistadas inactivas; en total, hay un 14,3% que dice explicitamente que el cuidado de otras personas le impiede trabajar fuera de casa.

En un 7,8,% de los casos se han citado las razones de salud (de mala salud) como motivos para no trabajar; suponemos que son personas que por una u otra razónse encuentran incapacitadas, aunque no sabemos si de manera permanente o de modo circunstancial; no obstante, sabemos, por otra pregunta, que en el conjunto de toda la muestra un 4,7% dice estar jubilada (anticipadamente, puesto que no tienen aún 65 años) lo cual nos permite suponer que las razones de salud serán en gran parte permanentes.

En una de cada diez mujeres (9,6%) que no trabajan remuneradamente hemos obtendio la siguiente respuesta: *no le apetece trabajar actualmente* aunque ignoramos si esta situación es o no transitoria y en que medida está influida por otros factores (maternidad, desarrollo personal, edad, etc.). Otras causas variadas (entre las cuales figuran *no me encuentro preparada*, *mi marido no quiere*, *me resultaria dificil encontrar trabajo*, etc.) suponen el 9,2% de respuestas

Si consideramos las segunda respuesta citada, vemos que la estructura de estas es un poco distinta que la estructura de las primeras respuestas. El caso más llamativo es la desaparición de la causa *estudiar* cuyo lugar lo ocupa la falta de respuesta (los NS/NC). La segunda causa más citada es *No me apetece* que llega a alcanzar un 18,8%; y después *Cuidar de los hijos* y *Ser ama de casa*, respuestas cuyo orden se invierte en este caso.

GRÁFICO Nº 55
RAZONES POR LAS QUE NO SE TRABAJA REMUNERADAMENTE Y NO SE BUSCA EMPLEO (SEGUNDA CAUSA)



Si tomamos las dos respuestas en conjunto, podemos ver que la más abundante ha sido la que tiene que ver con el trabajo doméstico y el cuidado del hogar: *Ser ama de casa* ha sido citada por el 36,9% (29,4+7,5) y la segunda causa más citada es el *cuidado de los hijos* que alcanza un 25,6% entre las dos elecciones y por encima de los *estudios*, que es una causa muy citada en primera elección. Si tenemos en cuenta que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos forman parte de un todo social (tareas del hogar) podemos afirmar que estar en el hogar es la principal razón para no trabajar remuneradamente en una mayoría de los casos.

En las siguientes tablas exponemos los datos atendiendo a distintas variables; solamente incluimos la primera respuesta con el fin de simplificar la exposición y solo de modo orientativo, puesto que en algunos casos el volumen de población en las distintas categorias no permite un analisis extrapolable.

En la tabla nº 15 podemos observar que si atendemos a la edad, la causa principal de inactividad de las más jóvenes (16-24 años) es la de *estar estudiando* (94,7%) mientras que ser *ama de casa* es la causa más relevante entre las mujeres de 50-64 años (47,7%). Resulta interesante señalar que en el grupo de 25-39 años el 38,5% considera que la razón de su inactividad es *ocuparse de los hijos/ as* lo cual se debe -obviamente- a que es la etapa en la que los hijos e hijas son menores y cuando más cuidados necesitan, y esta tarea, como sabemos, la desarrollan fundamentalmente las mujeres.

TABLA Nº 15
RAZONES PARA NO TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN EDAD

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Por estudiar	94,7	5,1	8,8	0,0	27,1
Ama de casa: dedicarse a tareas domésticas	0,0	20,5	41,2	47,7	29,4
No le resulta rentable	0,0	2,6	0,0	0,0	0,5
Ocuparse de los niños	1,8	38,5	11,8	3,4	10,6
Por cuidar mayores dependientes	0,0	0,0	2,9	8,0	3,7
No encuentra trabajo	1,8	0,0	0,0	2,3	1,4
Por motivos de salud	0,0	7,7	8,8	12,5	7,8
No me siente preparada	0,0	0,0	2,9	1,1	0,9
No le apetece trabajar	0,0	5,1	17,6	14,8	9,6
Otras causas	1,8	20,5	5,9	10,2	9,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	62	38	34	91	225

En la tabla nº 16 se observa como el estado civil influye en las causas por las cuales las mujeres no trabajan de manera remunerada ni buscan empleo en el momento de ser entrevistadas. Así, el 91,5% de las solteras son inactivas económicamente debido a su condición de *estudiantes*, mientras que el 40,5% de las casadas son *amas de casas*.

TABLA Nº 16
RAZONES PARA NO TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN E. CIVIL

	Soltera	Casada	Viuda y separada	TOTAL
Por estudiar	91,5	3,4	0,0	27,1
Ama de casa: dedicarse a tareas domésticas	1,7	40,5	30,0	29,4
No le resulta rentable	0,0	0,7	0,0	0,5
Ocuparse de los niños	3,4	13,5	10,0	10,6
Por cuidar mayores dependientes	0,0	3,4	0,0	3,7
No encuentra trabajo	1,7	1,4	20,0	1,4
Por motivos de salud	1,7	10,1	10,0	7,8
No me siente preparada	0,0	1,4	0,0	0,9
No le apetece trabajar	0,0	12,8	20,0	9,6
Otras causas	0,0	12,8	10,0	9,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
N	66	149	10	225

Menos significativa es la tabla nº 17, en la que figura los motivos según forma de convivencia, ya que las principales causas están más *atravesadas* por la edad y el estado civil. Podemos señalar, como ejemplo de relación entre ambas variables, el hecho de que las mujeres alcalaínas inactivas económicamente que viven en su familia mayoritariamente son estudiantes.

TABLA Nº 17
RAZONES PARA NO TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN CONVIVENCIA

	Sola	Pareja sin hijos	Pareja con hijos	Sola con hijos	Padres herm.	TOTAL
Por estudiar	12,5	6,3	1,9	0,0	98,1	27,1
Ama de casa: dedicarse a tareas domésticas	25,0	34,4	39,0	25,0	0,0	29,4
No le resulta rentable	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,5
Ocuparse de los niños	0,0	6,3	18,1	25,0	0,0	10,6
Por cuidar mayores dependientes	12,5	0,0	3,8	25,0	0,0	3,7
No encuentra trabajo	0,0	0,0	1,9	0,0	1,9	1,4
Por motivos de salud	12,5	12,5	9,5	25,0	0,0	7,8
No me siente preparada	0,0	3,1	1,0	0,0	0,0	0,9
No le apetece trabajar	25,0	12,5	13,3	0,0	0,0	9,6
Otras causas	12,5	25,0	10,5	0,0	0,0	9,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	9	30	107	4	61	211

TABLA Nº 18
RAZONES PARA NO TRABAJAR REMUNERADAMENTE SEGÚN ESTUDIOS

	Sin estudios	Primarios	Secundar.	Univers.	TOTAL
Por estudiar	0,0	19,1	50,0	38,9	27,1
Ama de casa: dedicarse a tareas domésticas	53,8	32,1	24,1	5,6	29,4
No le resulta rentable	0,0	0,8	0,0	0,0	0,5
Ocuparse de los niños	0,0	13,0	7,4	11,1	10,6
Por cuidar mayores dependientes	7,7	3,8	3,7	0,0	3,7
No encuentra trabajo	7,7	0,8	0,0	0,0	1,4
Por motivos de salud	0,0	10,7	1,9	11,1	7,8
No me siente preparada	0,0	1,5	0,0	0,0	0,9
No le apetece trabajar	15,4	11,5	5,6	5,6	9,6
Otras causas	15,4	6,9	7,4	27,8	9,2
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	14	132	58	19	223

La tabla nº 18 nos muestra como las mujeres con estudios secundarios en primer término y superiores en segundo término son inactivas principalmente por *completar su formación,* mientras que aquellas mujeres que manifiestan tener niveles formativos bajos (sin estudios en primer lugar y primarios concluídos y sin concluir en segundo lugar) lo son principalmente por ser *amas de casa*.

8.3. RAZONES DE FINALIZACIÓN DEL TRABAJO REMUNERADO

Una información relevante para nosotros era conocer *cuáles habían sido las causas por las cuáles las mujeres habían dejado su último puesto de trabajo*; es decir, por qué habían dejado de trabajar remuneradamente. Para ello se incluyó una pregunta en la que se les pedia que dijeran cuales habían sido las causas por las que había sucedido esto. En nuestro cuestionario se preguntó por las dos razones por las cuáles se concluyó la relación laboral con la última empresa: la primera y más relevante y un segunda causa subsidiaria.

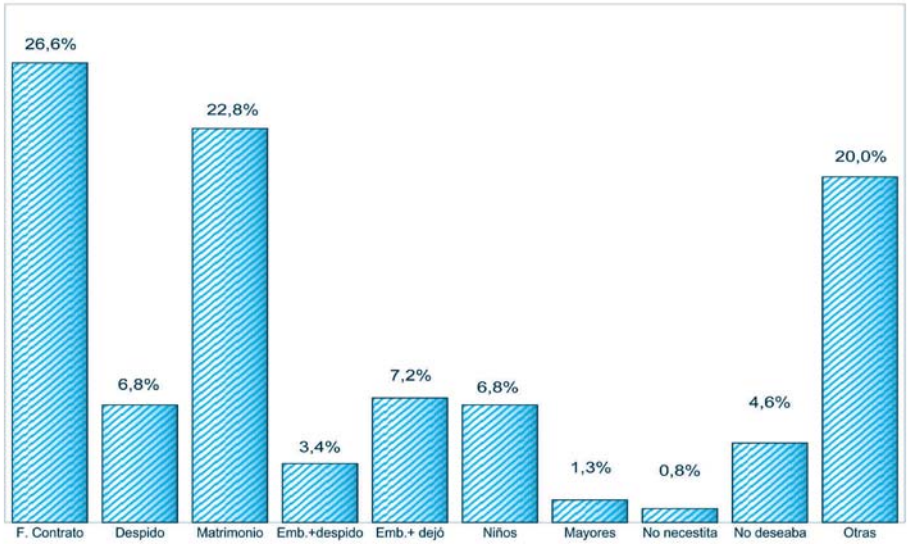
Entre las respuestas, podemos diferenciar dos tipos de razones alegadas: por un lado las directamente relacionadas con el mercado de trabajo, especialmente con la empresa para la que se trabajaba y por el otro lado las razones relacionadas con el ámbito reproductivo-doméstico-familiar que asigna a las mujeres un papel subsidiario frente a los hombres dentro del hogar.

Entre las razones referentes al mercado de trabajo (las primeras) tendríamos el *despido* y la *finalización de contrato*. Entre las causas referentes al ámbito reproductivo-doméstico-familiar encontramos dejar el trabajo por *haberse casado*, *haberse quedado embarazada*, *por cuidar de las/os hijas/os*, *cuidar de los familiares mayores.*

Los resultados obtenidos se muestran en el gráfico nº 56. Hay tres razones que destacan numericamente sobre las demás: *la finalización del contrato* (26,6%), el matrimonio (*me casé*: 22,8%) y *otras causas* que llega al 20,0%.

Si agrupamos los datos en las estrictamente laborales (*finalizacion de contrato* y *despido*) y las que tienen que ver con el matrimonio y los hijos (*me casé*, *me quedé embarazada y decidi dejar el trabajo por cuidar a hijas/os*) encontramos los siguientes datos: 33,4% tuvo que ver con razones puramente laborales y otro tercio (36,8)

GRÁFICO Nº 56
RAZÓN POR LA QUE DEJÓ SU TRABAJO ANTERIOR



dejó de trabajar por matrimonio o hijas/os. No hemos incluido en ninguna de las dos causas el 3,4% que dice que perdió el trabajo cuando se *quedó embarazada porque la despidieron*; este dato contraviene las disposiciones legales, pero al menos desde un punto de vista subjetivo, aún siguen siendo causa de despido entre las mujeres que se quedan embarazadas. En la encuesta de 1987, de las mujeres que habiendo trabajado antes no lo hacían en ese momento, había un 60,8% que decía haber dejado de trabajar por *haberse casado* y un 12,4% *por tener hijos*. Aunque los universos no son estrictamente comparables, tal y como hemos dicho más arriba, puede apreciarse una tendencia manifiesta a que este motivo haya disminuido en el año 2004.

Alrededor de un 5,4% (4,6+0,8) dice que dejó de trabajar voluntariamente, sin ninguna causa aparente; este porcentaje era en 1987 el 9,2%. La población que en 1987 decía haber dejado de trabajar por razones estrictamente laborales era menor que en la actualidad: el 9,1% frente al 33,4% actual.

En la tabla nº 19 podemos ver por edades la principal razón por la cual se dejó el último trabajo y observamos que a medida que aumenta la edad, más relevante es el peso del papel asignado a las mujeres como cuidadoras del hogar: así, la mitad de las mujeres de entre 50-64 años que no buscan empleo actualmente lo hacen porque *se casaron* en su momento y abandonaron el puesto de trabajo por ello.

TABLA Nº 19
RAZÓN POR LA QUE DEJÓ TRABAJO ANTERIOR

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Finalización del contrato	43,2	38,0	25,9	8,0	26,3
Despido	5,4	5,6	9,3	6,7	6,8
Porque me casé	2,7	9,9	16,7	50,7	22,9
Me quedé embarazada y no me renovaron	0,0	8,5	1,9	0,0	3,4
Me quedé embarazada y decidi dejar empleo	0,0	15,5	11,1	0,0	7,2
Por cuidar a mis hijos/as	0,0	4,2	11,1	9,3	6,8
Por cuidar familiares mayores	0,0	1,4	0,0	2,7	1,3
En ese momento no necesitaba trabajar	0,0	2,8	0,0	0,0	0,8
En ese momento no deseaba trabajar	16,2	0,0	5,6	2,7	4,7
Otras causas	32,4	14,1	18,5	20,0	19,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	37	71	54	74	236

La tabla nº 20 nos muestra la relación entre la principal causa por la cual dejó su último empleo y el nivel de estudios. Encontramos una relación clara entre el aumento del nivel formativo y el aumento de los factores de mercado a la hora de abandonar el trabajo, especialmente la finalización de contrato por tener un empleo de carácter temporal.

En la misma línea encontramos que las razones de género aumentan a medida que disminuye el grado formativo; un ejemplo claro es el 30,2% de las mujeres con solamente estudios primarios que abandonaron el trabajo remunerado para casarse, el 12,1% de las mujeres con estudios secundarios y solamente el 5,3% de las mujeres con estudios universitarios. Hay que destacar que el 30,20% es de mayor edad.

TABLA Nº 20
RAZÓN POR LA QUE DEJÓ TRABAJO ANTERIOR

	Sin estudios	Primarios	Secundar.	Univers.	TOTAL
Finalización del contrato	0,0	20,2	31,0	50,0	26,3
Despido	11,1	7,0	6,9	5,3	6,8
Porque me casé	44,4	30,2	12,1	5,3	22,9
Me quedé embarazada y no me renovaron	0,0	4,7	1,7	2,6	3,4
Me quedé embarazada y decidi dejar empleo	0,0	7,0	10,3	5,3	7,2
Por cuidar a mis hijos/as	11,1	7,0	8,6	2,6	6,8
Por cuidar familiares mayores	0,0	1,6	0,0	0,0	1,3
En ese momento no necesitaba trabajar	0,0	0,8	0,0	2,6	0,8
En ese momento no deseaba trabajar	0,0	4,7	8,6	0,0	4,7
Otras causas	33,3	17,1	20,7	26,3	19,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	9	131	58	38	236

En la tabla nº 21 podemos ver la relación entre la causa principal por la que las mujeres abandonaron su trabajo y el estado civil, observando que las razones que podemos relacionar con el mercado de trabajo femenino son más elevadas entre las solteras (el 47,1% de las solteras finalizaron su contrato y no lo renovaron) mientras que la causa más relevante entre las casadas para la finalización de la relación contractual fue el abandono del trabajo para casarse, incluso entre las viudas (el 28,7% y el 27,3% respectivamente).

TABLA Nº 21
RAZÓN POR LA QUE DEJÓ TRABAJO ANTERIOR

	Soltera	Casada	Viuda y separada	TOTAL
Finalización del contrato	47,1	20,7	18,2	26,3
Despido	3,9	7,5	9,1	6,8
Porque me casé	2,0	28,7	27,3	22,9
Me quedé embarazada y no me renovaron	3,9	3,4	0,0	3,4
Me quedé embarazada y decidi dejar empleo	0,0	9,8	0,0	7,2
Por cuidar a mis hijos/as	0,0	7,5	27,3	6,8
Por cuidar familiares mayores	0,0	1,7	0,0	1,3
En ese momento no necesitaba trabajar	2,0	0,6	0,0	0,8
En ese momento no deseaba trabajar	11,8	2,3	9,1	4,7
Otras causas	29,4	17,8	9,1	19,9
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0
N	51	174	11	236

En la tabla nº 22 constatamos la relación entre la razón por la que se terminó la relación contractual y la forma de convivencia. Observamos que entre las mujeres que viven todavía en el núcleo familiar el peso de las razones de mercado es el más alto (el 52,4% de las mujeres que residen con su familia de origen) mientras que entre las mujeres que viven solas, con pareja sin hijas/os, incluso con pareja e hijas/os, la principal razón del abandono de la actividad económica remunerada fue porque se casaron.

TABLA Nº 22
RAZÓN POR LA QUE DEJÓ TRABAJO ANTERIOR

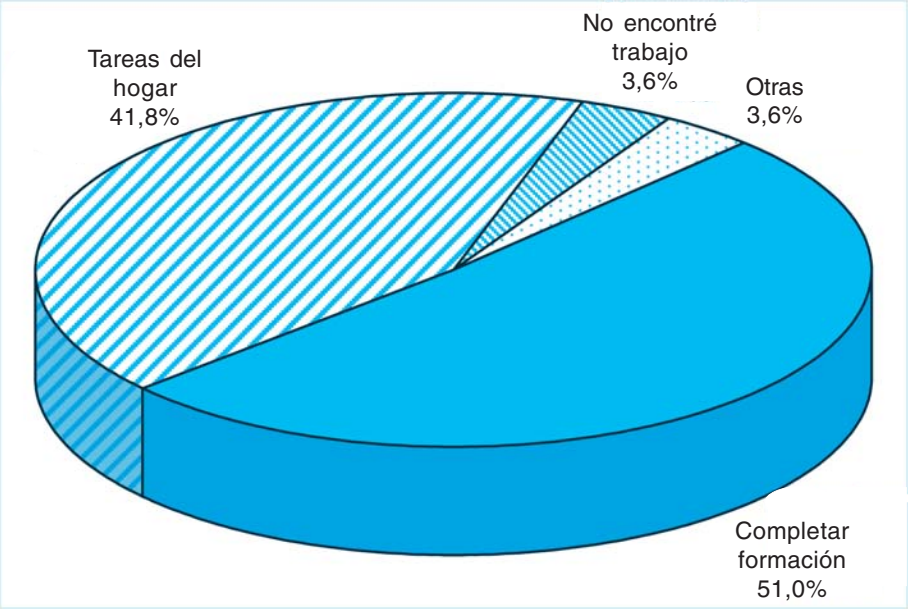
	Sola	Pareja sin hijos	Pareja con hijos	Sola con hijos	Padres herm.	TOTAL
Finalización del contrato	28,6	25,8	20,3	12,5	52,4	26,3
Despido	14,3	6,5	8,0	12,5	2,4	6,8
Porque me casé	28,6	25,8	27,5	12,5	0,0	22,9
Me quedé embarazada y no me renovaron	0,0	3,2	5,1	0,0	0,0	3,4
Me quedé embarazada y decidi dejar el	0,0	3,2	10,9	0,0	0,0	7,2
Por cuidar a mis hijos/as	0,0	6,5	7,2	37,5	0,0	6,8
Por cuidar familiares mayores	0,0	0,0	1,4	0,0	0,0	1,3
En ese momento no necesitaba trabajar	0,0	0,0	0,7	0,0	2,4	0,8
En ese momento no deseaba trabajar	0,0	3,2	2,2	12,5	14,3	4,7
Otras causas	28,6	25,8	16,7	12,5	28,6	19,9
TOTAL	100,1	100,0	100,0	100,0	100,1	100,1
N	7	30	147	8	44	236

8.4 RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES NO HAN TRABAJADO NUNCA DE MANERA REMUNERADA

El grupo de mujeres que no han trabajado de manera remunerada nunca es un colectivo muy pequeño -solamente 55 de las entrevistadas- lo que representa el 9,2% de nuestra muestra. Por tanto las razones alegadas para no trabajar deben tomarse con mucha prudencia; por este motivo, solamente presentamos los datos para el conjunto de ellas.

Las razones alegadas por este grupo principalmente se focalizan en dos: la inactividad productiva consecuencia de una total asunción del rol doméstico, *dedicarse a las tareas del hogar* lo cita el 41,8%, y la inactividad productiva para prepararse para la futura actividad productiva vía formativa, para *completar la formación*: el 51,0% de las mujeres sin experiencia laboral previa.

GRÁFICO Nº 57
RAZÓN POR LA QUE NUNCA TRABAJO REMUNERADAMENTE



Un analisis en función de las distintas variables explicativas (edad, estado civil...) exigiría un mayor volumen muestral que el que tenemos; no obstante, con carácter puramente orientativo podemos decir que: a) entre las más jóvenes las razones *formativas* son las más abundantes para no haber trabajado nunca y entre las mayores, *dedicarse a tareas del hogar*; b) entre las mujeres ahora casadas que no han tenido un empleo, el 87,5% dice que fue por casarse y entre las solteras, el 96,45% dice que no han tenido empleo por continuar estudiando; c) en la misma linea se opera la convivencia: las que viven con sus padres no han tenido empleo por estar estudiando; d) en los grupos con formación más baja, es más frecuente el no haber tenido empleo por haberse dedicado a *las tareas domésticas*.

CONCLUSIONES

MOTIVACIONES Y OBSTÁCULOS DE LAS MUJERES DE ALCALÁ PARA EL TRABAJO FUERA DEL HOGAR

- *La principal razón que manifiestan tener las mujeres ocupadas para la actividad económica remunerada es tener un* segundo ingreso *en sus familias (31,4%) seguida de la* independencia personal *(25,8%) y en tercer lugar ejercer la profesión (20,8%).*
- *Las mujeres ocupadas más jóvenes (16-24 años) valoran del trabajo principalmente el aspecto económico (*único ingreso*) y el aspecto liberador (*independencia personal*). En los grupos de mujeres ocupadas de mayor edad (a partir de los 40 años) es más significativo el* peso de la necesidad de otro ingreso. Ejercer la profesión *y* tener un ingreso *extra para el hogar son las razones de más peso en el grupo de mujeres de 25-39 años.*
- *Las solteras consideran más relevante la* independencia personal *y la* necesidad económica *mientras que las casadas valoran más* ejercer la profesión. *Las viudas y separadas señalan principalmente las razones* económicas-único ingreso, *lo mismo sucede con las mujeres de responsables de familias monomarentales.*
- *Cuando aumenta el nivel formativo aumenta el peso de las causas relacionadas con* ejercer la profesión *como razón para trabajar actualmente.*
- *Las principales razones alegadas para permanecer en situación de inactividad económica son estudiar y* ser ama de casa *en exclusiva.*
- *Existe una relación directa entre causa de la inactividad y edad: las jóvenes no trabajan remuneradamente ni buscan empleo por estar estudiando, las mayores para ser amas de casa. El cuidado de las/os niños/as supone el 39% de la inactividad de las mujeres de edades comprendidas entre los 25 y 39 años.*

- *El principal motivo de inactividad en las solteras* es completar formación *y las casadas para* ser amas de casa. *Las que tienen mayor nivel de estudios más formadas (estudios secundarios y universitarios) el principal motivo es para* completar su formación *y, por el contrario, las mujeres con estudios más bajos no trabajan fuera de casa para* dedicarse exclusivamente al hogar.
- *El principal motivo de inactividad en las solteras* es completar formación *y las casadas para* ser amas de casa. *Las que tienen mayor nivel de estudios más formadas (estudios secundarios y universitarios) el principal motivo es para* completar su formación *y, por el contrario, las mujeres con estudios más bajos no trabajan fuera de casa para* dedicarse exclusivamente al hogar.
- *Las dos principales causas de abandono del último trabajo han sido para las más jóvenes y solteras* la finalización de contrato, *y para las más mayores y casadas,* el matrimonio. *Las razones del mercado de trabajo (*finalización de contrato principalmente*) afectan en mayor medida a las más formadas y los motivos relacionados con la tradicional división sexual del trabajo (*ser ama de casa*) afectan en mayor medida a las menos formadas académicamente.*
- *Las mujeres con niveles de estudios altos principalmente no han trabajado todavía por* continuar su formación *y por* no haber encontrado empleo*; en las mujeres con estudios formativos bajos pesa más el ocuparse de las* tareas domésticas

LAS MUJERES DESEMPLEADAS Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

9

LAS MUJERES DESEMPLEADAS Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En el presente capítulo vamos a abordar la situación actual de las mujeres desempleadas y la búsqueda de empleo que realizan las mismas para poder acceder al mercado de trabajo.

En el primer apartado desarrollamos la información obtenida a partir de nuestro cuestionario referente al tiempo de desempleo, al entender que éste es una factor relevante y explicativo a la hora de evaluar las posibilidades reales de inserción laboral.

En el segundo apartado nos centramos en la intensidad de la búsqueda desde el aspecto temporal, analizando el tiempo que las mujeres manifiestan dedicar a la búsqueda de empleo tanto en el *día de ayer* como el *último lunes* anterior a la realización de la entrevista. Hemos elegido el *día de ayer* (no lunes) como un día típico y *el último lunes* por ser este un día un poco especial, ya que es día siguiente a la aparición en los periódicos del domingo de más ofertas de trabajo.

En el apartado tercero analizamos las formas y medios que las mujeres que afirman estar desempleadas utilizan para encontrar empleo, para valorar por un lado cuales son los medios más comunes y por otro lado las diferentes variables que pueden intervenir en esas formas y medios.

En el apartado cuarto nos acercamos al tema que nos ocupa desde la perspectiva de la existencia de prestaciones y de la experiencia laboral previa que tienen las mujeres en paro.

9.1. TIEMPO EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO.

El porcentaje de mujeres que dijeron estar desempleadas fue el 14,8%, lo que en términos absolutos supone 88 mujeres del total de las 596 encuestadas; de ellas entre 82 y 80 respondieron íntegramente al bloque referente a la búsqueda de empleo.

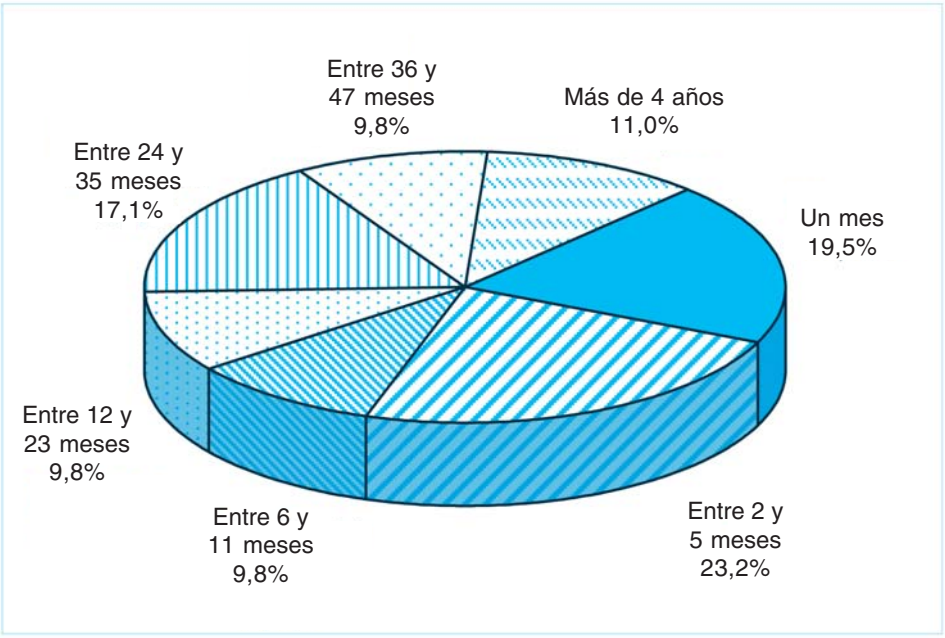
Entre estas mujeres la variación en el tiempo de estancia en esta situación de desempleo es muy amplia, con los consiguientes efectos en las posibilidades de inserción o reinserción en el mercado laboral, si bien es cierto que casi la mitad de las mismas llevaban menos de un año desempleadas.

Para el análisis más agregado de los resultados obtenidos, hemos considerado como *desempleo de corta duración* el inferior a un año, *media duración* de uno a dos años, *larga duración* de dos a tres años y *muy larga duración* el superior a tres años en situación de desempleo.

Los resultados obtenidos indican que alrededor del 52% de las mujeres que afirmaban estar desempleadas lo serían de *corta duración* al llevar menos de un año en situación de desempleo: el 19,5% de las mismas manifestó llevar *menos de un mes* en situación de desempleo, el 23,5% entre *dos meses y cinco meses*, el 9,8% restante entre *seis y once meses*.

En situación de desempleo *superior a un año* de duración tendríamos alrededor del 48% compuesto por un 9,8% entre *un año y dos años*, un 17,1% *entre dos años y tres años*, *entre tres y cuatro años* el 9,8% y con *más de cuatro años* el 11,0%.

GRÁFICO Nº 58
MESES EN DESEMPLEO



Los datos según la variable edad indican que las más jóvenes son desempleadas de *corta duración*, aunque a muchas de ellas ya les habría dado tiempo a serlo de *media* o *larga* duración y también indican que el salto al desempleo de larga duración se produce fundamentalmente en el grupo de 40-49 años. Las razones de estas diferencias se deben no solo a la pura dimensión cronológica si no también a la dificultad de acomodo a la vida laboral que las mujeres de 40 o más años pueden tener en muchos casos después de haber dedicado unos años a la vida familiar, principalmente el cuidado de las hijas/os.

En el caso atender al estado civil la situación es paralela: las solteras tienen paro de corta duración en mayor medida que las casadas y viceversa.

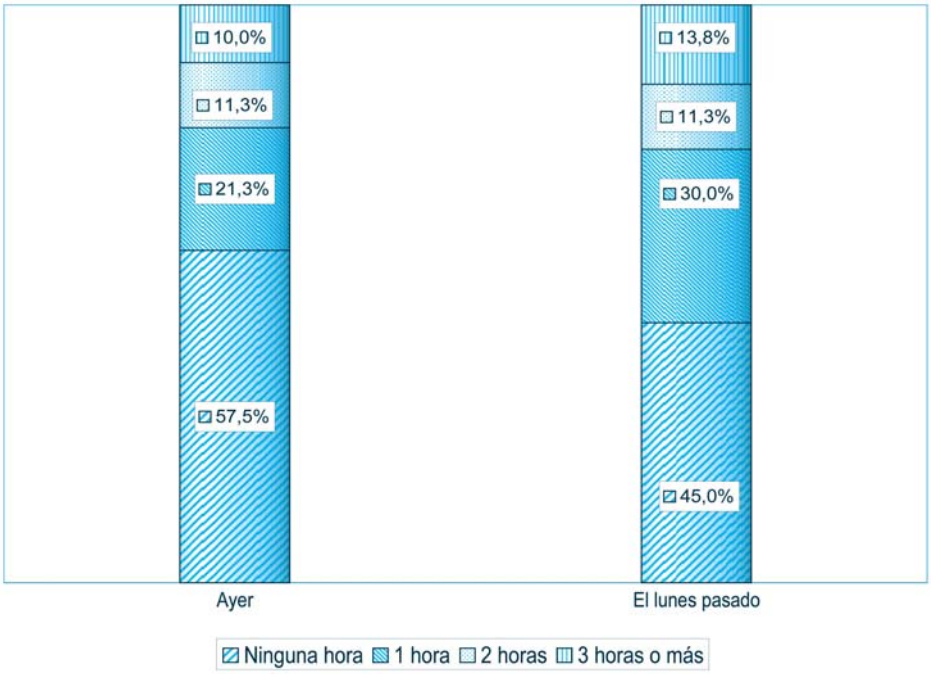
En cuanto a la importancia del nivel formativo, con los datos de que disponemos no podemos asegurar su incidencia en la duración del periodo de paro de las mujeres de nuestra muestra.

9.2. INTENSIDAD DE LA BÚSQUEDA

Uno de los factores que influye directamente sobre las posibilidades de encontrar empleo de las mujeres desempleadas alcalaínas es lógicamente *el tiempo* y *la dedicación* que emplean en la *búsqueda activa* de empleo. Para obtener información sobre este tema, preguntamos sobre la dedicación en horas que se tuvo *el día anterior* (como día típico) así como la dedicación en el último lunes, como día especialmente interesante en esta labor, puesto que como hemos dicho es el siguiente a la publicación de muchos anuncios en la prensa y esto –al menos en algunos contextos- tiene una cierta importancia como método de búsqueda de empleo.

Los resultados que aparecen en el gráfico nº 59 muestran que más de la mitad de las mujeres desempleadas (57,55%) afirman que *no dedicaron ninguna* hora a la búsqueda de empleo el día de ayer y que el 45,0% *no le dedicó* ninguna hora el lunes anterior a ser entrevistada.

GRÁFICO Nº 59
TIEMPO DEDICADO A LA BÚSQUEDA DE EMPLEO



Esto datos parecen indicar una cierta falta de ilusión o de esperanza o de acomodo por frustración entre una parte importante de las mujeres desempleadas de la muestra.

En el caso de un día normal, el día anterior, las respuestas se han centrado en 1 hora (21,3%) mientras que el resto ha contestado en un 11,3% que ha dedicado 2 horas y en un 10,0% que ha dedicado 3 o más horas. En el caso del lunes anterior, hay un porcentaje del 30,0% que afirma haber dedicado 1 hora a buscar empleo, el 11,3% dice haber dedicado 2 horas, y el 13,8% contestó que había dedicado 3 horas o más.

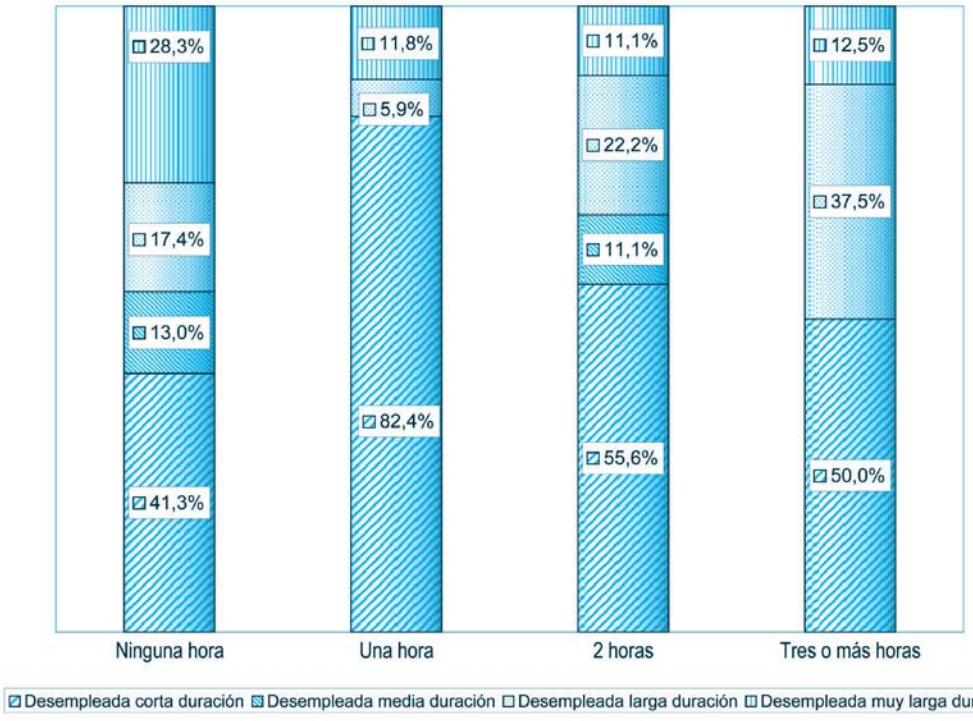
Parece existir cierta diferencia entre el día normal y los lunes en lo que se refiere al porcentaje que ha dedicado algún tiempo a favor de la búsqueda activa de empleo, de modo que los lunes parece haber un esfuerzo renovado (son más la que dedican algún tiempo) aunque la intensidad de la búsqueda no se acentúa especialmente.

Todo parece indicar -en el sentido de la falta de motivación que antes mencionábamos- que son las más mayores las que dedican menos horas, las mujeres casadas, las que viven en pareja y las que menos estudios tienen las que dedican menos

tiempo a la búsqueda activa de empleo. En realidad, en este aspecto del estudio -y también en otros, pero en éste especialmente por ser menos numeroso- los segmentos de población coinciden, conformando un grupo que podríamos considerar el núcleo central de la falta de ilusión (o ganas) para encontrar empleo.

Una forma de evaluar ese desánimo, desilusión, o como quiera que lo llamemos, es el tiempo de desempleo y las horas que dedicaron a la búsqueda de empleo el día de ayer; estos datos aparecen en el gráfico nº 60. Es necesario señalar que las mujeres que no dedicaron en el día de ayer ninguna hora para encontrar trabajo son mayoritariamente mujeres desempleadas de media, larga y muy larga duración (sólo el 41,3% son de corta duración). Podemos apuntar pues que las desempleadas de más un año pueden estar sufriendo el efecto *desánimo* en su búsqueda.

GRÁFICO Nº 60
TIEMPO DESEMPLEADA SEGÚN DEDICACIÓN A BÚSQUEDA DE EMPLEO DIA LABORABLE

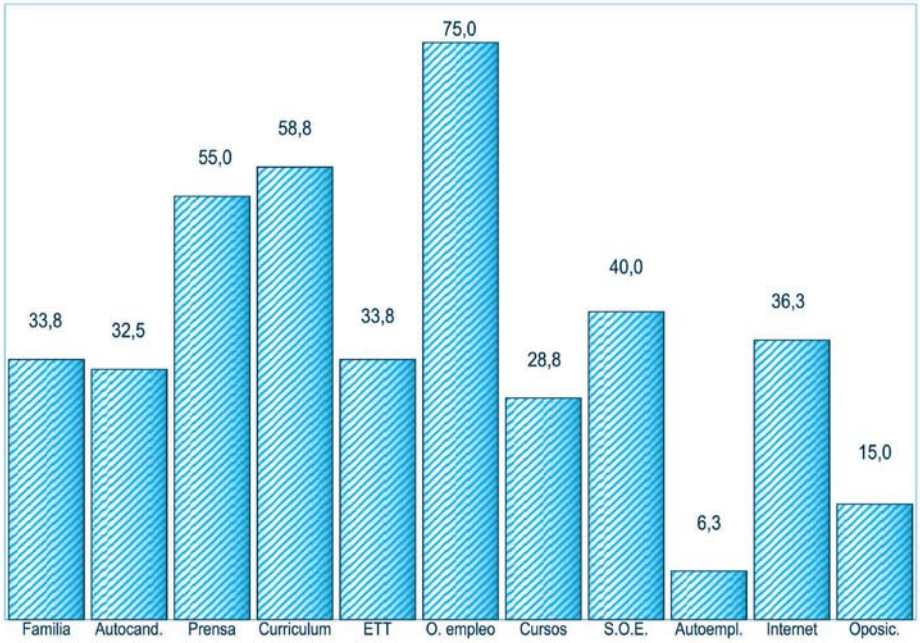


9.3 MEDIOS Y FORMAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO DE LAS DESEMPLEADAS

En el presente apartado vamos a profundizar en los medios que han utilizado las mujeres para encontrar un empleo. Para ello se les preguntó, tomando como referencia temporal la última semana, por las actividades que habían realizado para conseguir un trabajo remunerado. Para ello se le pidió a las mujeres que dijeran si habían utilizado o no una serie de medios habituales en la búsqueda de empleo; a todas las preguntas debían contestar *SÍ* o *NO*. Hay que decir que cada una de las actividades de la lista supone un grado de actividad, de posición activa frente a la búsqueda de empleo y que ello ha de tenerse en cuenta a la hora de evaluar las respuestas. Los resultados aparecen en el gráfico nº 61

En el gráfico puede verse que la mayoría de las mujeres dicen *estar apuntadas* en la Oficina de Empleo: el 75,0%. En este caso debe entenderse el periodo de referencia era mayor y que la pregunta se entiende como estar apuntada en la oficina de empleo. Es importante notar que hay un 25,0% que dice que no está apuntada a estas oficinas, lo cual técnicamente las convierte en no-paradas, aunque ellas se han incluido como tales.

GRÁFICO Nº 61
MEDIOS Y FORMAS DE BÚSQUEDA DE EMPLEO



La segunda actividad o medio más usado para encontrar trabajo durante la última semana ha sido el *envío de currículum vitae* por parte de la interesada: el 58,8% de las mujeres dijo haber usado este método en la semana de referencia.

Leer y responder anuncios de empleo en prensa fue una actividad realizada por el 55,0% de los casos de nuestro colectivo; es importante señalar que se hacía hincapié en los dos términos del ítem, *leer* y *responder* para conferirle a la respuesta un contenido activo.

El 50,0% de las mujeres afirmaban haber utilizado *Servicios de Orientación y Empleo -S.O.E- de* diferentes organismos (universidad, sindicatos, asociaciones y instituciones públicas) para buscar trabajo en el periodo de referencia.

Las Bolsas de Empleo por *Internet* fueron citadas por el 36,3% de las mujeres, lo que da idea de la importancia que las nuevas tecnologías están adquiriendo en la búsqueda de empleo.

El 33,8% dijo haber utilizado el *contacto con familiares y conocidos* para buscar empleo; como es sabido por otros estudios, este es uno de los medios más frecuentes a la hora de conseguir un empleo, por lo que llama la atención el porcentaje de personas que dice haberlo utilizado en el periodo de referencia.

Un porcentaje similar al anterior (33,8%) dice haber recurrido a las *empresas de trabajo temporal.*

La *autopresentación* en las empresas (autocandidatura en el gráfico) ha sido citado por un 33,8% de las mujeres; este método posiblemente sea el de más alto contenido activo.

Los demás métodos han sido citados en menor medida que estos aunque todos han sido nombrados. El medio menos usado ha sido el del *autoempleo* (crear una empresa, trabajador autónomo) que ha sido citado solamente por el 6,3%. Lógicamente este es de todos los propuestos el más complicado de llevar a cabo y por ello es el que menos se ha utilizado.

No podemos realizar extrapolaciones muy precisas sobre las diferentes formas de búsqueda de empleo según las variables explicativas, ya que el número de casos no es muy numeroso pero podemos apuntar ciertas tendencias descriptivas en el siguiente apartado.

Por edades, podemos observar en primer lugar que la búsqueda de las mujeres más jóvenes (de 16-24 años) es más intensiva en medios y se concentra en *autocandidatura*, *enviar curriculum*, *Internet* y *realizar oposiciones* por encima de la media general. Las mujeres de entre 25-39 años centran sus esfuerzos por encima de la media en *enviar currículum* y *apuntarse a la Oficina de Empleo*. Las mujeres de

entre 40-49 años se centran por encima de la media en realizar actividades como *cursos de formación ocupacional* o reciclaje profesional. Por último, las mayores concentran sus esfuerzos en medios más tradicionales como los *contactos familiares* y la *autocandidatura*.

Por el nivel de estudios, a nivel puramente orientativo, parece que las mujeres utilizan de diferente manera los medios sometidos a su consideración: en términos generales a medida que aumenta el nivel formativo de las mujeres desempleadas *aumenta la utilización de medios*. Así, por ejemplo, las mujeres que solamente tienen estudios primarios utilizan por encima de la media los *contactos con familiares* y conocidos/as. Las mujeres con nivel formativo de estudios secundarios utilizan en mayor medida que la media la *Oficina de Empleo*, *los cursos de Formación Ocupacional, Internet* e incluso la *autocandidatura* y el *autoempleo*. Las que tienen estudios universitarios utilizan más casi todos los medios: duplican al resto en el uso de *Internet*, responden en mayor media a los *anuncios de prensa*, *envían currículum* a ofertas en mayor medida y utilizan los *Servicios de Orientación* en mayor medida y realizan *oposiciones* en una proporción superior a la media. La *formación ocupacional* (cursos...) está siendo más utilizada por las personas con un nivel formativo medio. Podemos concluir, que en términos generales a medida que aumenta la formación de la desempleada más se formaliza la búsqueda, utilizando métodos que requieren un nivel superior de complejidad, mientras que en los niveles formativos más bajos se tiende a utilizar medios más informales y simples como son por ejemplo las redes sociales o la autocandidatura.

9.4 EXISTENCIA DE EXPERIENCIA LABORAL PREVIA Y COBRO DE PRESTACIONES POR PARTE DE LAS DESEMPLEADAS

El último de los apartados de este capítulo estaba dedicado a la existencia de *experiencia laboral previa* anterior y al *cobro de prestaciones* por desempleo. Los resultados obtenidos con respecto a la primera de estas cuestiones aparecen en el gráfico nº 62 y los resultados de la segunda cuestión en el gráfico nº 63

Puede verse que alrededor de 3 de cada 4 mujeres dicen tener experiencia laboral previa: el 76,3%; en la mencionada encuesta de 1987 en una pregunta similar se obtuvo el 67,1%.

Pero frente a este dato, puede observarse que la mayoría de las mujeres dicen no cobrar ningún tipo de prestación por desempleo: el 85,5%. Entre las que cobran algún tipo de prestación por desempleo, la más frecuente es la prestación clásica por desempleo.

GRÁFICO Nº 62
EXPERIENCIA LABORAL PREVIA

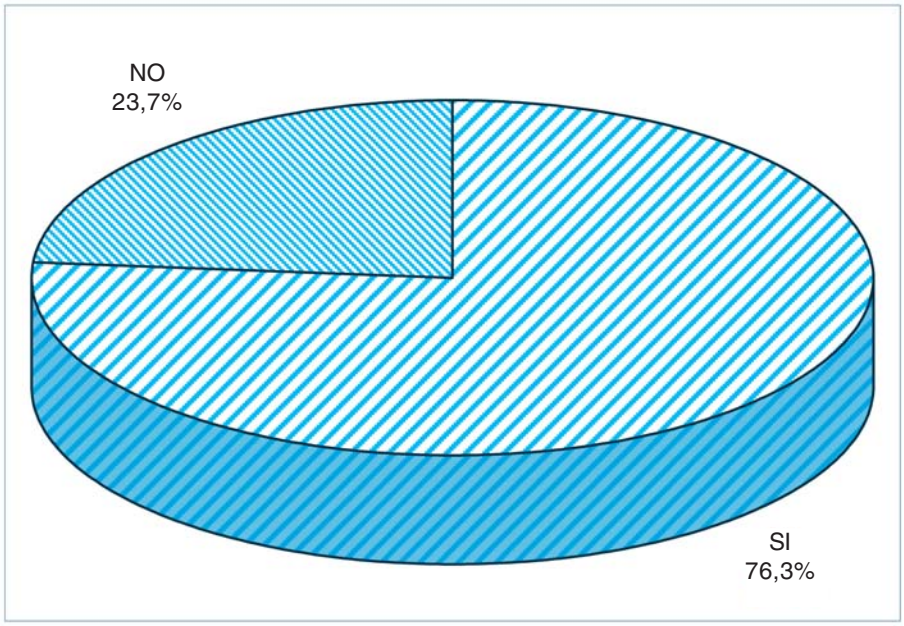
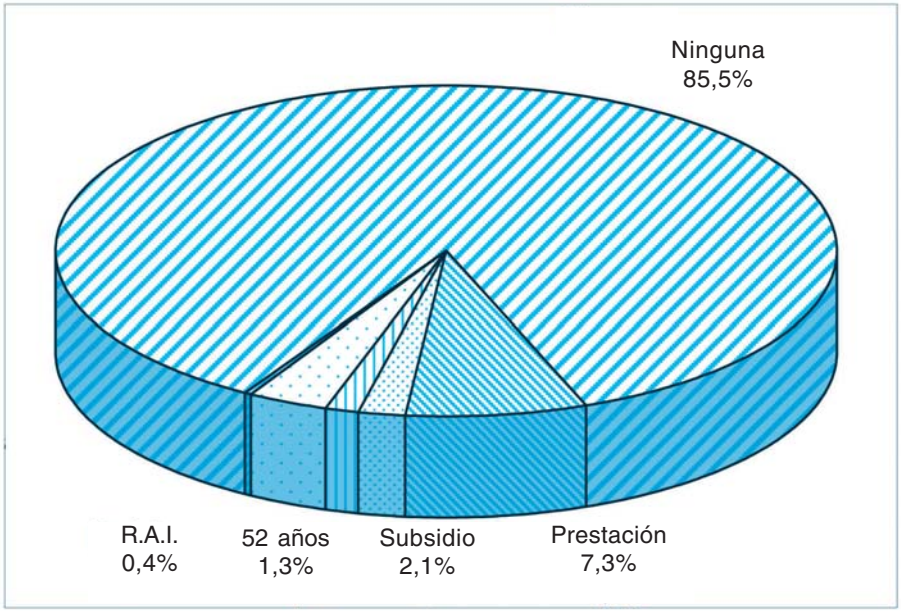


GRÁFICO Nº 63
TIPO DE PRESTACIÓN



CONCLUSIONES

LAS MUJERES DESEMPLEADAS Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

- *El 52% de las mujeres que afirman estar desempleadas manifiestan que llevan menos de un año en situación de búsqueda de empleo. En el extremo opuesto nos encontramos con el 11% que afirma llevar* más de cuatro años *buscando empleo.*
- *Existe una clara relación entre edad de la desempleada y el tipo de desempleo: así las mujeres más jóvenes tienden a ser desempleadas de* corta duración *frente a las mujeres más mayores que tienden a ser desempleadas de* larga duración *en mayor medida.*
- *Existe un grupo muy significativo de mujeres que manifiestan no haber dedicado ni una hora a la búsqueda de empleo el último día de la semana anterior y el último lunes, casi la mitad de las mujeres desempleadas. Este dato nos indica que existe una proporción muy elevada de mujeres desanimadas de la búsqueda.*
- *Se ha detectado la existencia de cierto factor de* desánimo *entre las mujeres desempleadas de larga duración ya que este grupo, que lleva más tiempo en situación de paro laboral, afirma en mayor medida no haber dedicado a la búsqueda activa de empleo ninguna hora ni el día anterior ni el último lunes.*
- *Las mujeres más jóvenes 16-64 años son las que manifiestan tener una mayor dedicación horaria hacia la búsqueda de empleo. Así mismo, a medida que aumenta la formación aumenta la proporción de mujeres que dedican por lo menos una hora a buscar empleo.*
- *Existe un 20% de mujeres que afirma estar desempleada pero que no están apuntada a la Oficina de Empleo.*
- *Los medios más utilizados de búsqueda de empleo en la última semana son la Oficina de Empleo (80%), enviar curriculum (63%) y leer y responder prensa (59%).*
- *En términos generales, a medida que aumenta el nivel formativo de las mujeres desempleadas aumenta la utilización de medios.*

- *Las mujeres que tienen estudios primarios solamente utilizan por encima de la media los contactos con familiares y conocidas/os; las que tienen estudios secundarios superan la media de uso en Oficina de Empleo, cursos de Formación Ocupacional, Internet, autocandidatura y autoempleo. Las mujeres desempleadas con estudios universitarios utilizan en mayor medida Internet, anuncios de prensa, enviar curriculum, servicios de orientación y realizar oposiciones.*
- *Las mujeres desempleadas con estudios universitarios utilizan en mayor medida Internet, anuncios de prensa, enviar curriculum, servicios de orientación y realizar oposiciones.*
- *La inmensa mayoría de las desempleadas entrevistadas (el 98%) afirman tener experiencias laborales previas, y el 82% no cobran prestaciones, siendo las más habituales el subsidio por desempleo y la prestación por desempleo.*

EL USO DEL TIEMPO LIBRE

10

EL USO DEL TIEMPO LIBRE

El presente capítulo abordamos el uso y disfrute del tiempo libre del que disponen las mujeres alcalaínas encuestadas.

Este bloque de preguntas se le realizó a todas las mujeres de la muestra: 596 mujeres repartidas según las distintas variables sociológicas ya citadas de edad, estado civil, estudios y forma de convivencia.

Definir el *tiempo libre* es complejo y se escapa al objetivo de este trabajo. Baste decir que todos tenemos una idea intuitiva de *tiempo libre* y es en ese sentido en el que se preguntaba a las mujeres, aunque ello pueda haber supuesto algunas limitaciones.

Al abordar el uso del tiempo libre, más allá de otras connotaciones técnicas, se plantea la cuestión de la existencia de pautas de ocio diferentes en función de las variables sociodemográficas básicas: edad, sexo, estado civil, situación laboral, ocupación, grupo o clase social, ingresos, etc. Especialmente relevante sería la edad (y el sexo, aunque en nuestro caso la muestra es uniforme en ese sentido) porque presupone un proceso de socialización diferente en el uso del tiempo general y del tiempo libre en particular. Así, nuevas actividades surgen para ocupar el tiempo de ocio relacionadas con la tecnología, otras desaparecen o se convierten en minoritarias; también, así mismo en las diferentes etapas de la vida los roles y status adquiridos son distintas (estudiante, empleada, madre, esposa, ama de casa, etc.), y algunos de ellos presuponen un mayor coste temporal que otros, dejando mayor o menor tiempo para las actividades recreativas.

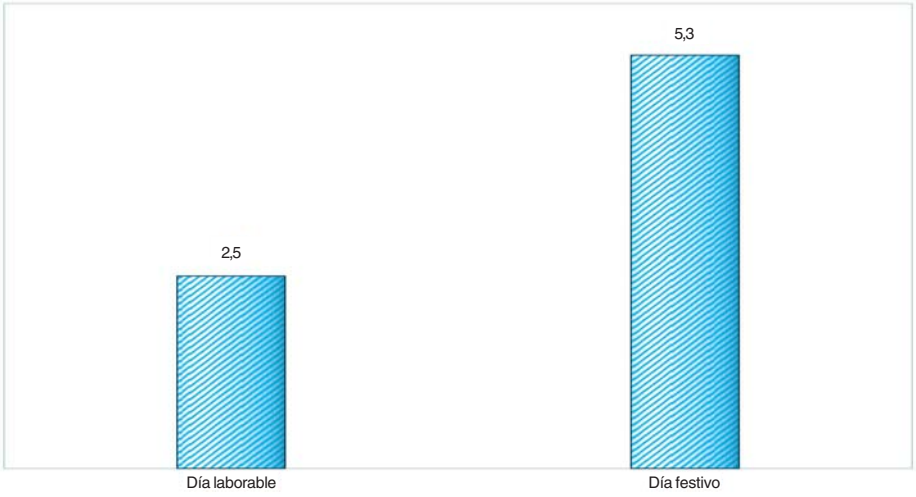
Para analizar, de un modo general, lo concerniente al tiempo libre del que disponen las alcalaínas hemos tenido en cuenta lo siguiente: a) por un lado, hemos diferenciado el *tiempo libre en los días de diario* y el tiempo libre en un día festivo; estos días se entienden fundamentalmente como días festivos de fin de semana; b) en

segundo lugar, hemos pretendido hacer una acercamiento a quienes son las personas que comparten esos momentos de ocio, *las redes sociales que se utilizan para el disfrute del tiempo libre*, para abordar indirectamente qué tipo de red social afectiva principal tienen las mujeres, ya que son las actividades recreativas las que se comparten en mayor medida con las personas más cercanas; c) y como tercer elemento, central en el análisis, analizamos las *actividades de ocio* que se realizan y la existencia de pautas diferenciales según las diferentes variables de interés: edad, nivel de estudio y estado civil, todo ello para tratar de determinar diferentes *estilos de vida* o más concretamente diferentes *estilos de ocio*.

10.1. TIEMPO LIBRE DEL QUE DISPONEN LAS MUJERES

La media de horas que dedican las mujeres al ocio y el tiempo libre en un *día laborable* se sitúa en 2,5 horas, mientras que en un *día festivo* esta media alcanza las 5,3 horas. La diferencia es pues notable y hace referencia directamente a la carga de trabajo remunerado y no remunerado que se concentra en los días entre semana.

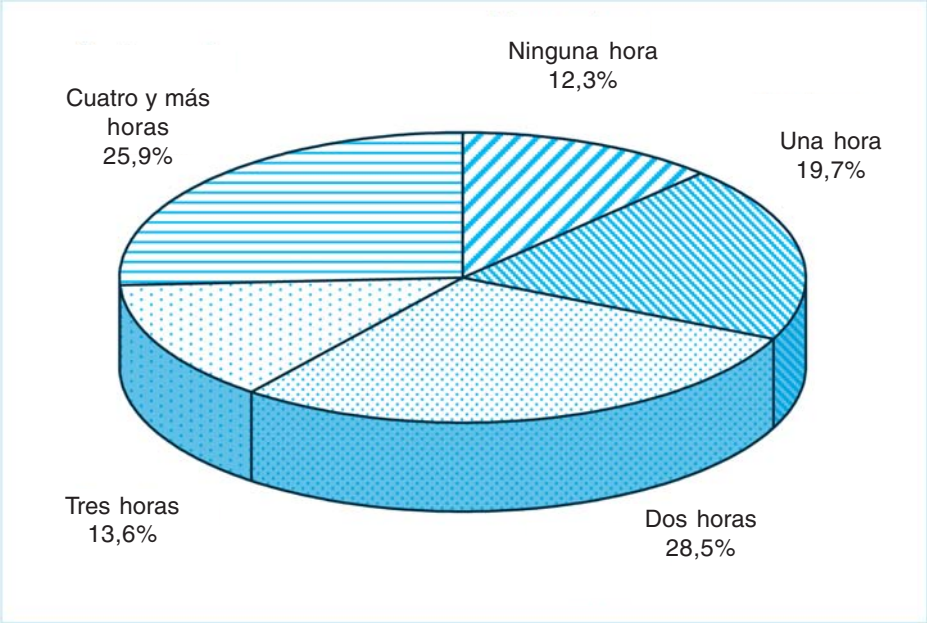
GRÁFICO Nº 64
NÚMERO MEDIO DE HORAS LIBRES QUE DICEN TENER LAS MUJERES



A estos datos -cuya representación aparece en el gráfico nº 64- conviene relacionarlos con los del gráfico nº 65 y los del gráfico nº 66 que muestran la distribución de horas libres para poder dedicar al ocio según distintos tramos de tiempo, ya que la media, como todo índice sintético a veces no deja de ver algunos aspectos importantes de la magnitud de la variable.

En el gráfico nº 65 puede verse que la respuesta más citada es disponer de 2 horas al día como tiempo libre: el 28,5%. Este dato va en el mismo sentido que la media, pero no oculta otro que nos parece especialmente llamativo: el 12,3% de las encuestadas dice que no dispone de n*inguna* hora libre en un día laborable.

GRÁFICO Nº 65
HORAS LIBRES EN UN DÍA LABORABLE

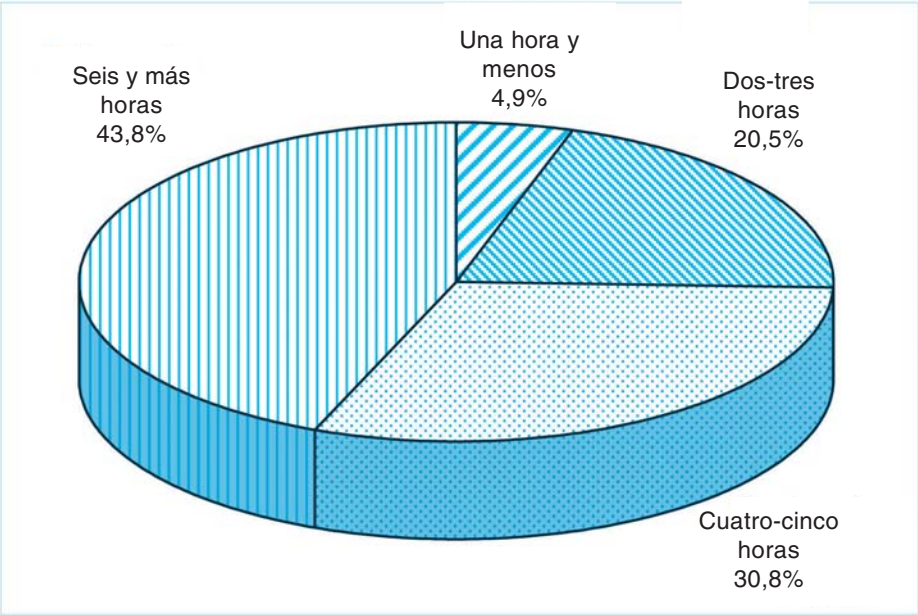


Más allá de la realidad objetiva de este dato, no podemos dejar pasar el hecho de que al menos de una manera subjetiva, muchas mujeres han considerado que no tienen ni siquiera una hora para dedicarla al ocio o simplemente al tiempo libre los días de diario. En el mismo gráfico puede apreciarse que la situación es muy distinta al menos para una cuarta parte de las mujeres encuestadas: el 25,9% que dice disponer de cuatro horas o más.

En el gráfico nº 66 podemos ver que la distribución del tiempo libre los días festivos sigue una pauta al resto de los días caracterizada por: más tiempo libre para más mujeres y ausencia de mujeres que dicen no disponer de ningún tiempo libre. En cuanto a lo primero, al dato de una mayor media de horas, hay que añadir que una gran parte se concentra en el valor más alto de la escala (de hecho, hemos tenido que variar los tramos con respecto a los días laborables para recoger mejor el dato): alrededor de tres cuartas partes (74,6%=30,8+43,8) de las mujeres ha

dicho disponer de *cuatro o más horas*; por lo que se refiere a lo segundo -ausencia total de tiempo libre entre el 12,3% de las mujeres en un día laborable- los días no ha habido ninguna mujer que contestase de esa manera, aunque ciertamente existe un 4,9% que dice tener *una hora o menos* de tiempo libre.

GRÁFICO Nº 66
HORAS LIBRES EN UN FIN DE SEMANA



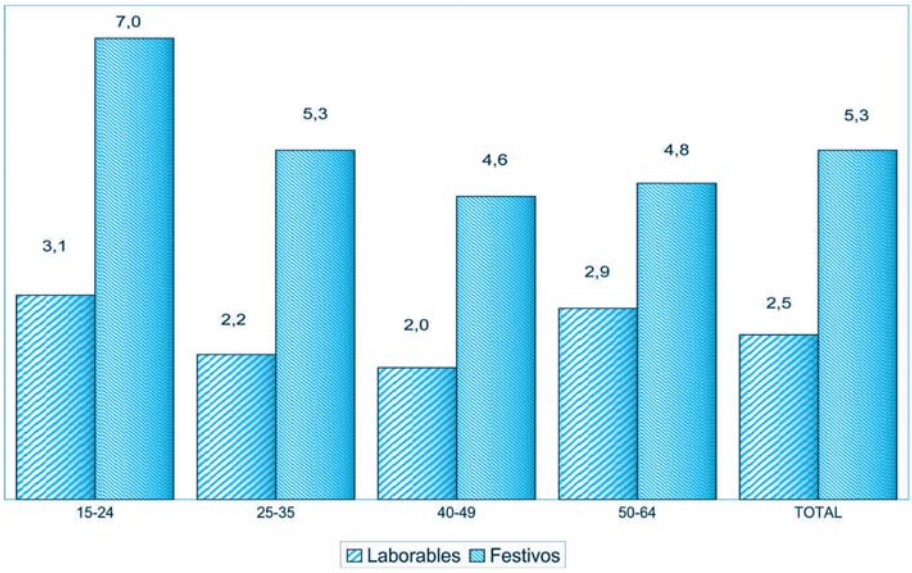
Como es fácil imaginar y hemos dicho antes, la relación del tiempo libre, en cualquiera de sus dimensiones tiene una relación directa con diversas variables sociológicas. En el caso concreto del número de horas esa relación es bastante directa con la edad, la ocupación, el estado civil y la forma de convivencia cuyos datos exponemos a continuación.

Por edad, se observa claramente que a medida que aumenta la edad de las mujeres disminuye el tiempo de ocio del que se dispone tanto en laborables como en días festivos; esta tendencia se produce hasta los 50 y más años, donde se observa un leve crecimiento del tiempo libre del que disponen las mujeres, que aunque no llegue a las cotas de las más jóvenes, si es superior al de los grupos de edades intermedias. Sabemos por apartados anteriores que en los grupos de edad de 25-39 años y 40-49 años el tiempo que se dedica al empleo y a las cargas familiares entra en mayor contradicción, añadiendo la mayor existencia de hijas/os peque-

ños/as en el hogar, por lo que el tiempo libre del que disponen estas mujeres se reduce sensiblemente.

En el grupo de mujeres de 50 y más años, *la recuperación* del tiempo disponible para ocio tiene que ver con dos cosas: por un lado, es un grupo en mayor medida dedicado exclusivamente al rol de amas de casas; por otro la carencia de hijas/os pequeños en el hogar, incluso en muchos casos la ausencia de hijos de cualquier edad: se empieza a manifestar el hecho sociológico conocido como *síndrome del nido vacío*.[15]

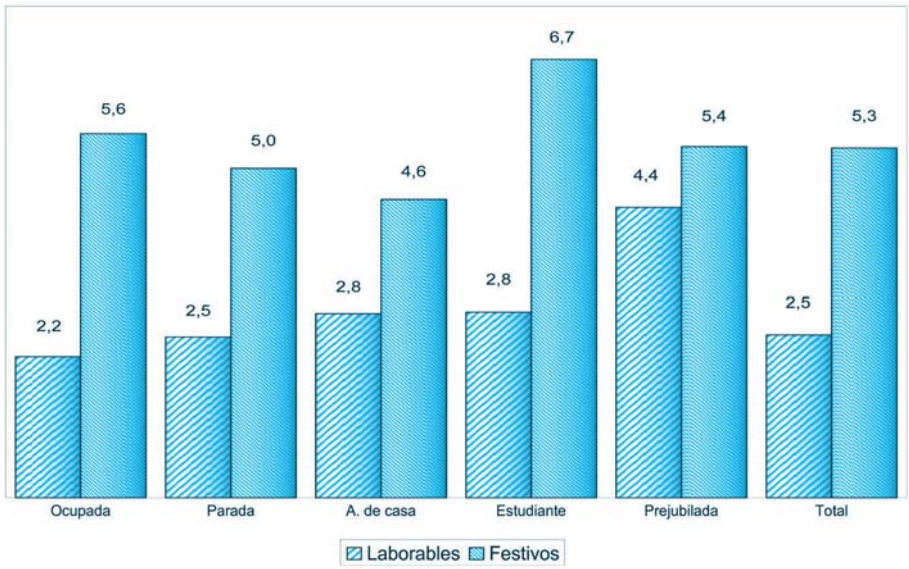
GRÁFICO Nº 67
MEDIA DE HORAS LIBRES EN DÍAS LABORABLES Y EN DÍAS FESTIVOS SEGÚN EDAD



La situación laboral de las mujeres afecta al nivel de horas disponibles para el ocio y el tiempo libre tal y como puede verse en el gráfico n° 68.

[15] Término que hace referencia al abandono -por matrimonio u otra causa- del hogar por parte de las/os hijas/os dejando a los progenitores en el hogar de origen viviendo solos.

GRÁFICO Nº 68
MEDIA DE HORAS LIBRES EN DÍAS LABORABLES Y EN DÍAS FESTIVOS SEGÚN OCUPACIÓN



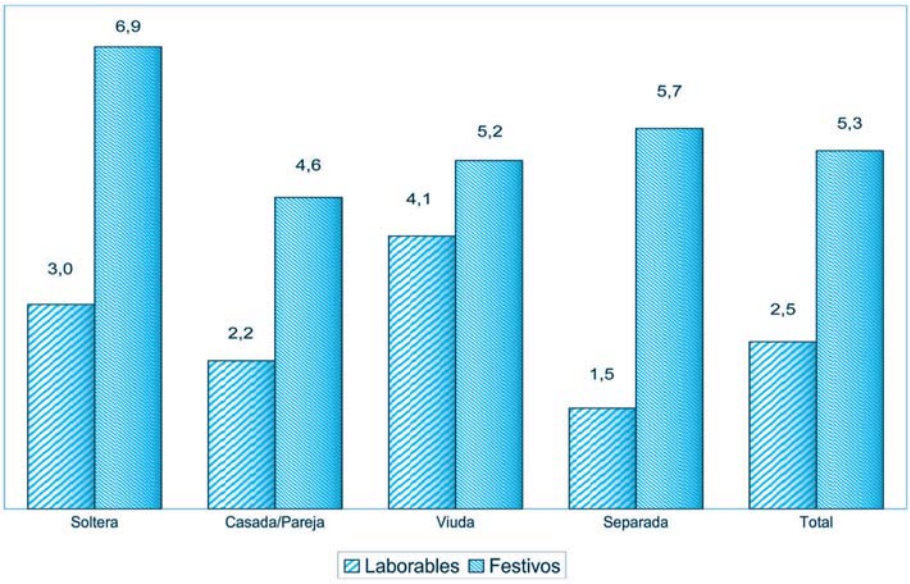
Las mujeres ocupadas son las que disponen de un menor número medio de horas libres en día laborable (2,2 horas) y las que más (4,4 horas en día laborable) las que hemos incluido en el epígrafe *prejubiladas, incapacitas y otras* aunque hay que recordar que este grupo es poco numeroso.

Si analizamos el tiempo libre de los días festivos, destaca con mucho el dato de las estudiantes, que tienen un número medio de horas que casi llega a 7; también destaca otro dato que nos parece especialmente relevante: las amas de casa son las que tienen una media menor: en este caso, 4,6 horas; pero además de este dato en sí mismo es interesante constatar otro hecho: es el grupo de mujeres[16] donde la *diferencia de horas* entre un día laborable y un fin de semana es menor: 4,6-2,8=1,8 horas; para este grupo de mujeres, parece que los días festivos lo son, pero más atenuados que para el conjunto de las mujeres y por supuesto mucho menos que para las estudiantes cuya diferencia media es la mayor: 3,5 horas más los días festivos.

Los resultados según el estado civil aparecen en el gráfico nº 69. Las mujeres solteras y viudas son las que manifiestan tener el mayor número de horas libres para el ocio, tanto entre semana como los fines de semana.

[16] Sin contar a *las Prejubiladas, incapacitadas y otras* por su escaso número.

GRÁFICO 69
MEDIA DE HORAS LIBRES EN DÍAS LABORABLES Y EN DÍAS FESTIVOS



En concreto 3,0 horas en un día laborable y 6,8 en un día festivo las solteras, y 4,1 horas en un día laborable y 5,2 horas en un día festivo las viudas. Frente a estos resultados, las mujeres casadas y separadas presentan medias sensiblemente inferiores en lo referente al tiempo libre disponible tanto entre semana como en un día festivo a la que tenemos para el conjunto de mujeres de Alcalá de Henares en general.

Si atendemos a la forma de convivencia (gráfico nº 70) podemos ver que el grupo con medias de tiempo de ocio más elevadas tanto entre semana como los fines de semana son las mujeres que viven en el núcleo familiar de origen, con padres y hermanos/as: 3,1 horas de media en días laborables y 7,1 horas en festivo; aparte del hecho mismo de vivir con la familia, que la mayoría de las veces supone una descarga de las tareas domésticas en el ama de casa del hogar, este grupo sin duda es el más joven. En el extremo opuesto con los niveles menores de tiempo para el ocio se encuentran las mujeres que viven en pareja con hijas/os: 1,9 horas en laborables y 4,2 horas en festivo.

GRÁFICO Nº 70
MEDIA DE HORAS LIBRES EN DÍAS LABORABLES Y EN DÍAS FESTIVOS

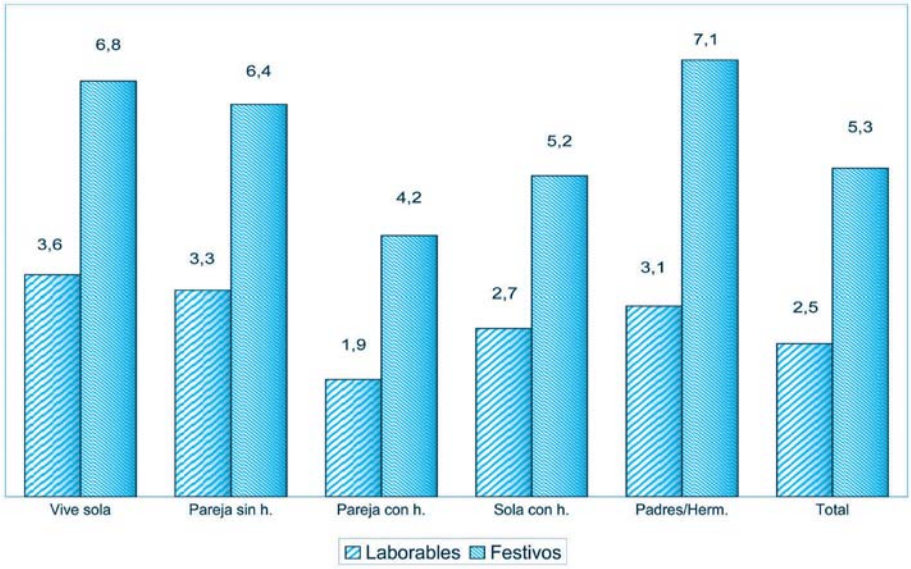
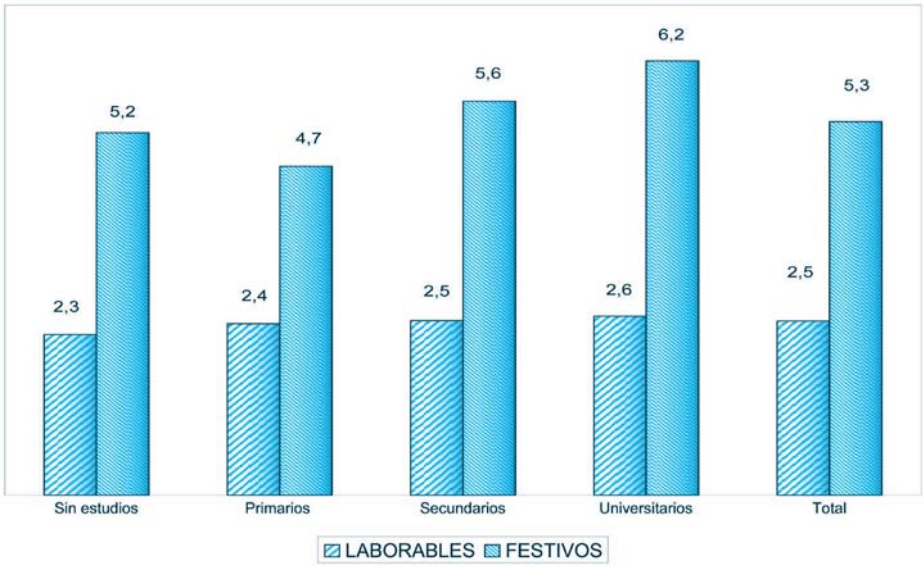


GRÁFICO Nº 71
MEDIA DE HORAS LIBRES EN DÍAS LABORABLES Y EN DÍAS FESTIVOS



Los datos sobre el nivel de estudios y tiempo libre aparecen en el gráfico nº 71 y muestran que el número medio de horas los días laborables aumenta a medida que aumenta el nivel formativo, aunque no tanto como para asegurar que las diferencias sean significativas. Se observa sin esa tendencia de una manera más acusada cuando consideramos el tiempo libre los días festivos: las mujeres con estudios universitarios tienen 1,5 hora más de tiempo libre los festivos que las que solamente tienen estudios primarios.

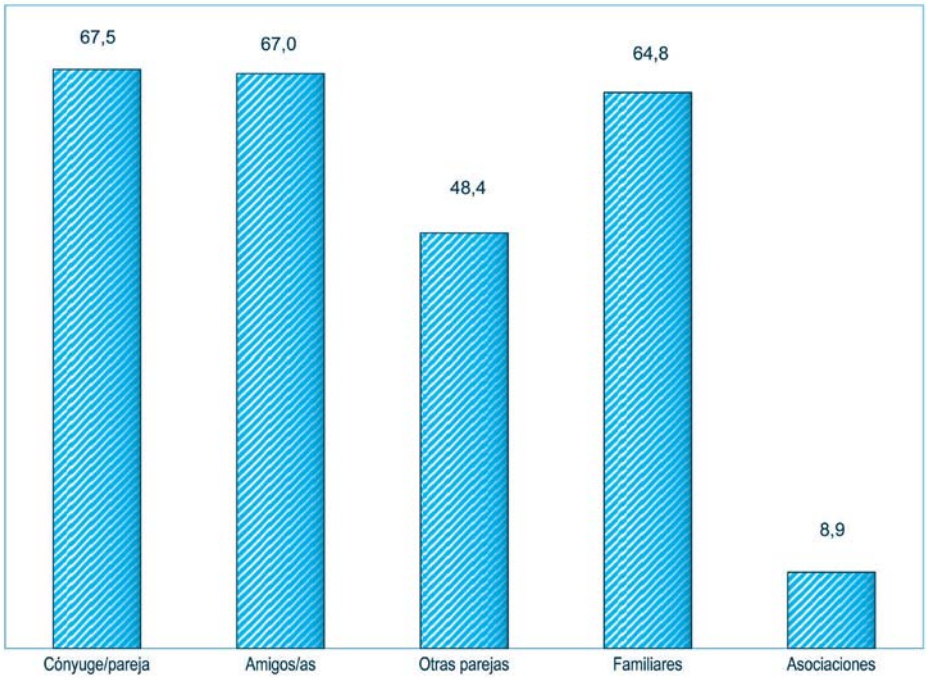
10.2. LAS REDES SOCIALES EN EL USO DEL OCIO Y EL TIEMPO LIBRE

En este apartado exponemos los datos obtenidos cuando se les preguntó a las encuestadas con quién pasaban el tiempo libre. Para obtener esta información se les pidió a las encuestadas que dijeran si habían dedicado al menos *2 horas en la última semana* a cada una de las actividades de una lista; los ítem de la lista incluían tanto una actividad en si como los acompañantes con los que se realizaba, siendo este aspecto el elemento central de la pregunta; a la hora de administrar el cuestionario se hacía hincapié en la referencia (última semana) y en el tiempo dedicado: al menos 2 horas. De esta manera -actividad y compañía- podemos establecer las actividades y, de manera somera, las redes sociales[17] en el tiempo de ocio de las mujeres de Alcalá de Henares.

[17] El término redes sociales es, por supuesto, mucho más extenso y explicativo en la actual terminología sociológica, pero lo usamos aquí en su acepción mas sencilla como sinónimo de relaciones sociales-familiares.

El resultado para cada una de las 6 actividades-actores propuestas a las encuestadas aparece en el gráfico nº 72.

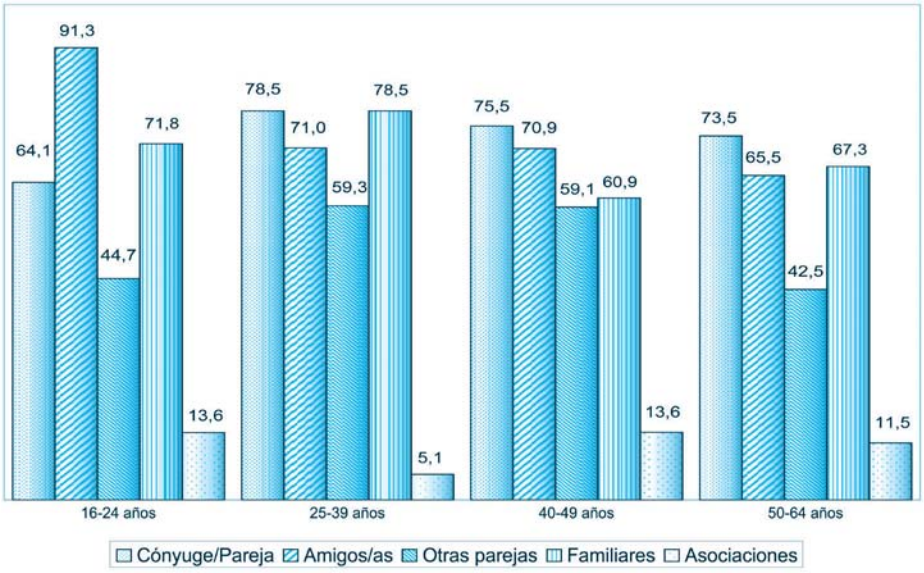
GRÁFICO Nº 72
CON QUIÉN PASÓ TIEMPO LIBRE ÚLTIMA SEMANA AL MENOS 2 HORAS
(PORCENTAJES DE MUJERES QUE HAN CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE)



Los resultados muestran que hay tres actividades que han sido realizadas por un porcentaje muy alto (en torno a dos tercios de las mujeres entrevistadas) y que son: *pasear o salir con el cónyuge o pareja* (67,5% ha contestado afirmativamente), *estar con amigas/os* que ha sido contestado por el 67,0% de las mujeres y *estar con la familia*, contestado por el 64,85 de las mujeres. La relación con otras parejas ha sido un ítem contestado en menor medida, ya que solamente el 48,4% lo ha citado afirmativamente. La dedicación a actividades asociativas ha sido citada en mucha menor medida: solamente el 8,9% de la población de mujeres dice haber dedicado al menos 2 horas en la última semana.

La edad condiciona relativamente el tipo de red social que se utiliza en el disfrute del tiempo libre y el ocio, especialmente en lo que respecta a las relaciones de pareja y las amistades gráfico nº 73). Con el paso de los años las mujeres tienden a pasar más tiempo de ocio en compañía de sus parejas y menos con las amistades. El momento de cambio significativo es el paso de los 16-24 años a los 25-39 años. Así, en el grupo de edad de 16-24 años, el 91,3% de mujeres afirman que usaron su tiempo de ocio en la última semana con sus amigos/as, mientras que entre las mujeres de 25-39 años pasó a ser el 71,0% para a continuación permanecer relativamente estable.

GRÁFICO Nº 73
CON QUIÉN PASÓ TIEMPO LIBRE ÚLTIMA SEMANA AL MENOS 2 HORAS SEGÚN EDAD



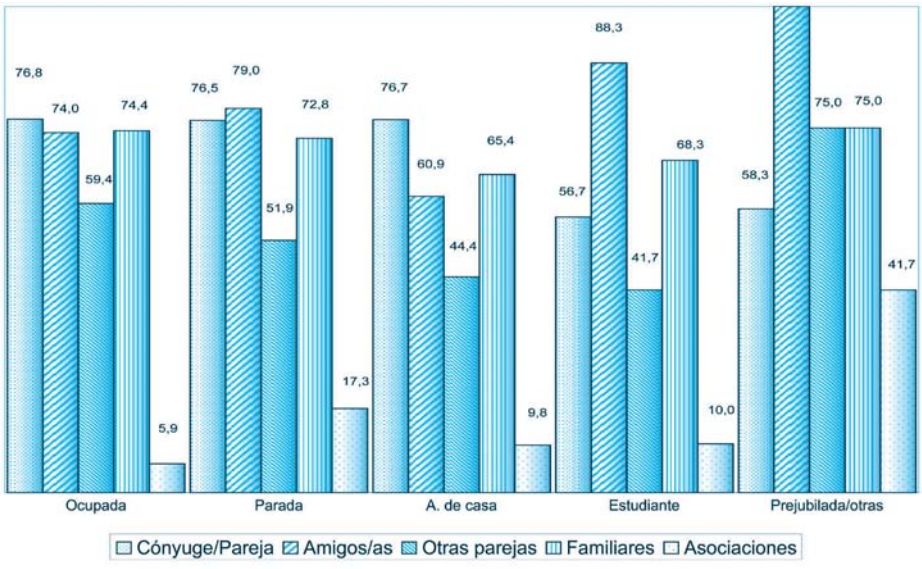
En todos los grupos de edad se mantiene bajo el porcentaje de mujeres que dicen dedicar parte de su tiempo libre a *actividades asociativas*, pero frente a la media de la población en su conjunto, 8,9%, entre las más jóvenes el porcentaje es mayor (13,6%) y entre las que tienen 25-39 años, el porcentaje es menor (5,1%). Hay dos grupos que dicen en menor medida pasar su tiempo libre con *otras parejas*: las más jóvenes (44,5%) y las que tienen 50-64 años, cuyo porcentaje es el 42,5%; estos datos contrastan con el 59,3% y 59,1% de las edades intermedias. El *tiempo con familiares* ha sido citado en menor medida por las mayores, a partir del grupo de edad 40-49 años y siguiente.

Las relaciones que se establecen entre la situación laboral de las mujeres y las actividades -con quién pasan el tiempo de ocio- se pueden ver en el gráfico nº 74. A la hora de analizar esos datos hay que tener en cuenta -como hemos dicho en ocasiones anteriores- que hay categorías (prejubiladas por ejemplo) en las que el número de casos es pequeño y por tanto las diferencias han de tomarse en su justa medida. En el gráfico puede verse que las estudiantes citan en mayor medida que el resto de las entrevistadas la respuesta *pasar el tiempo con los amigos/as* y en menor medida pasar el tiempo con la *pareja o cónyuge*; esto obedece a dos factores: a) por un lado en este grupo hay un mayor porcentaje de mujeres solteras y b) por otro lado, los hábitos sociales hacen que las parejas en formación (caso de las más jóvenes y/o estudiantes) se mantengan en grupo, sin aislarse tanto unas de otras como sucede una vez que se han consolidado por matrimonio y/o hijas/os.

Por el contrario, las mujeres ocupadas y amas de casas -en general parejas consolidadas- son las que pasan mayor tiempo con *la pareja o cónyuge*.

Sin tener en cuenta a las mujeres de la categoría *prejubiladas y otras* debido a su escaso volumen muestral, las mujeres que más tiempo dedican a *actividades asociativas* son las paradas, que casi triplican en porcentaje a las ocupadas y duplican al resto de los grupos.

GRÁFICO Nº 74
CON QUIÉN PASÓ TIEMPO LIBRE ÚLTIMA SEMANA AL MENOS 2 HORAS SEGÚN OCUPACIÓN



Las amas de casa son las que en menor medida dicen pasar *tiempo con los familiares*, quizás por que en este caso ellas mismas *son los familiares*.

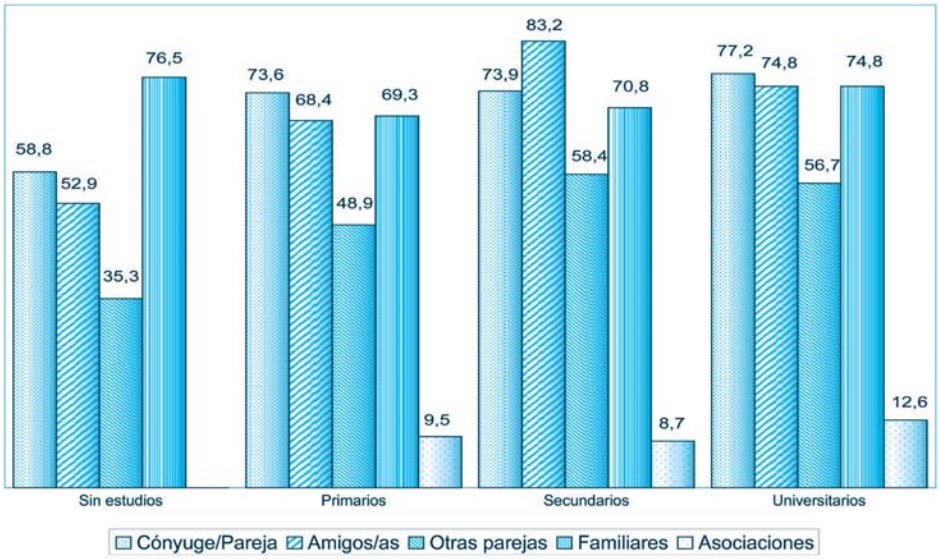
Es interesante constatar que *estar con familiares* es la actividad-compañía que menos diferencias presenta entre los distintos grupos de mujeres establecidos en función de la ocupación: salvo en el caso de las amas de casa, cuya explicación hemos señalado más arriba, la diferencia entre los grupos no supera los 7 puntos porcentuales de diferencia mientras que en las otras actividades-compañía las diferencias son mayores.

Si tenemos en cuenta el nivel de estudios de las encuestadas, que son los datos que aparecen en el gráfico nº 75 podemos constatar que la estructura de respuesta es muy similar a las que hemos visto en función de otras variables: lo que menos se produce es *salir/pasear con otras parejas*.

Por otro lado podemos constatar como patrón general que a medida que aumenta el nivel formativo aumenta el volumen de contacto con todas las actividades-compañía; esto se produce especialmente en el salto que hay entre estudios primarios y el resto de los estudios.

La mayor diferencia relativa se produce en el hecho de *salir/pasear con otras parejas*: entre las que tienen estudios primarios y el resto hay una diferencia que oscila entre los 8-10 puntos porcentuales; en el resto de los ítem propuestos, la diferencia porcentual es menor.

GRÁFICO Nº 75
CON QUIÉN PASÓ TIEMPO LIBRE ÚLTIMA SEMANA AL MENOS 2 HORAS SEGÚN ESTUDIOS

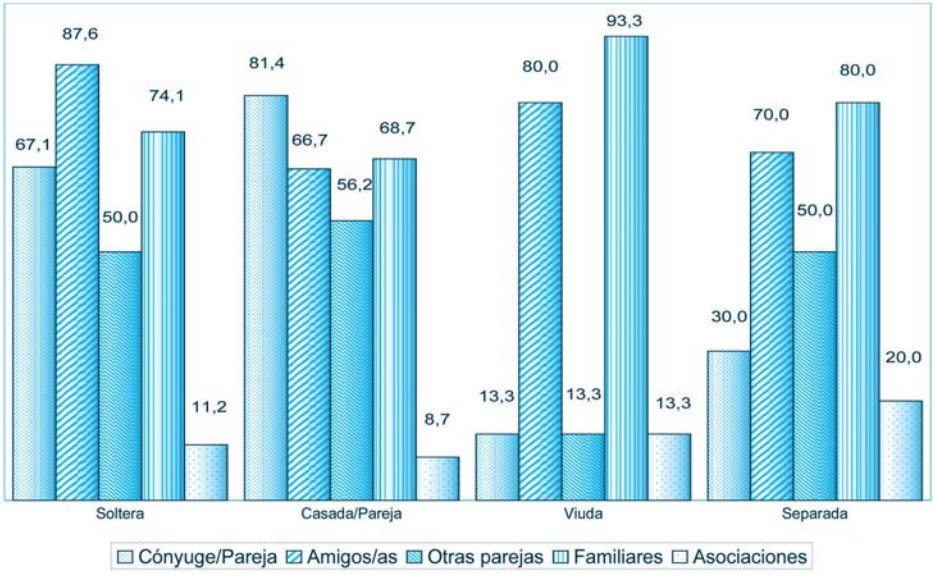


Los datos obtenidos teniendo en cuenta el estado civil de las encuestadas aparecen en el gráfico nº 76. Limitaremos los comentarios a las casadas y solteras que son las que presentan un número de casos suficientemente interesante como para que las comparaciones sean estadísticamente representativas; no obstante, incluimos también los datos de las viudas y separadas con fines puramente orientativos.

En general, la estructura de respuestas es similar cuando tenemos en cuenta el estado civil que cuando hemos tenido otras variables: *los amigos-la pareja* por encima en todos los grupos, luego *otras parejas* y muy lejos *las asociaciones*. Lo que varía en algo es la intensidad con la que cada una de las actividades-compañía se citan. Así, existe una tendencia clara: quienes pasan en mayor medida su tiempo de ocio con la *pareja* son las mujeres casadas con diferencia sobre las solteras; por el contrario, estas han citado en mayor medida pasar el *tiempo con los amigos/as.*

Las que han citado estar con otras parejas se mantiene en torno los valores generales que hemos visto anteriormente: alrededor del 50%.[18]

GRÁFICO Nº 76
CON QUIÉN PASÓ TIEMPO LIBRE ÚLTIMA SEMANA AL MENOS 2 HORAS SEGÚN ESTADO



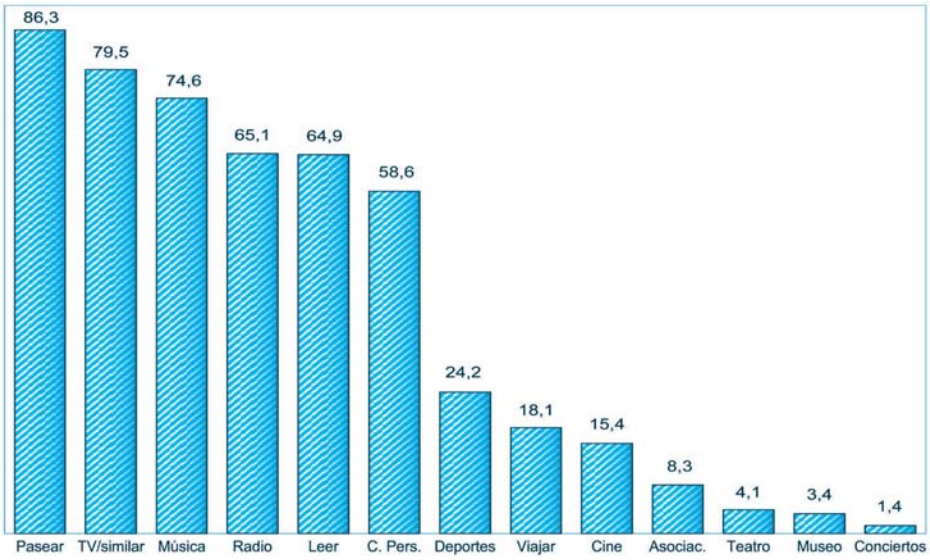
[18] Obviamente, en el caso de las viudas, la respuesta aparte de la limitación estadística ya mencionada, el porcentaje es pequeño, pero no tiene por que ser nulo, ya que el estado civil viuda no imposibilita para tener pareja.

Por último, hay que señalar que se aprecian diferencias (dentro del porcentaje bajo de elecciones) en cuanto a las actividades asociativas: las solteras parecen citarlas en mayor medida que las casadas.

10.3. LAS ACTIVIDADES DE OCIO QUE REALIZAN LAS MUJERES

Aparte de las actividades del apartado anterior, que tienen más que ver *con quién* se hacen que con la actividad en sí, a las mujeres encuestadas se les presentó una lista de actividades y se les pidió que dijeran si en la *última semana* le habían dedicado al menos dos *horas*; como en el caso anterior se ponía énfasis en el tiempo cronológico y el tiempo duración. Por tanto, lo que se obtiene es un listado de actividades que sí dicen haber realizado las mujeres en ese periodo y con cierta dedicación. Los hemos ordenado de mayor a menor intensidad de elección (gráfico nº 77).

GRÁFICO Nº 77
ACTIVIDADES DE OCIO REALIZADAS ÚLTIMA SEMANA AL MENOS 2 HORAS (PORCENTAJES DE MUJERES QUE HAN CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE



Los resultado muestran que hay un conjunto de actividades citadas por un porcentaje muy alto mientras que hay otras actividades que claramente están muy por debajo en cuanto a la práctica por parte de las encuestadas. Entre las actividades más citadas están -por este orden- *pasear* (86,3%), le sigue con el 79,5% *ver la televisión, video o DVD*, después *oír música* con el 74,6%; *oír la radio* y *leer un libro* tiene proporciones similares de utilización por parte de las mujeres de Alcalá de Henares: 65,1% y 64,9%, respectivamente. Todas estas actividades, excepto la pri-

mera, tienen en común que son actividades *internas* realizadas dentro del hogar. Más de la mitad de las mujeres entrevistadas afirman haber realizado cualquier tipo de *cuidado personal* (58,6%) ir a la peluquería, a la esteticista, al masajista o cuidados por sí misma. Las actividades más *externas*, han sido citadas en menor medida: *las deportivas* han sido practicadas por algo menos de una de cada cuatro mujeres (24,2%), mientras que *viajar* lo hicieron en la última semana el 18,1% de las mujeres entrevistadas; así mismo, el resto de actividades culturales y realizables fuera de casa (*teatro*, *museos, conciertos*) son actividades menos frecuentes. El porcentaje de mujeres que dice pasar parte de su tiempo libre en actividades asociativas -como ya sabemos por preguntas anteriores- oscila en torno al 8-9% estando, de las que se realizan fuera de casa, en un punto intermedio.

Como hemos dicho antes, los hábitos de tiempo libre están en gran parte sujetos a variaciones en función de la edad, la ocupación, el estado civil, etc. En las tablas que siguen aparecen los datos obtenidos según algunas de esas variables.

En la tabla nº 23 pueden verse los datos según la edad de las encuestadas; en ella podemos observar las siguientes tendencias:

TABLA Nº 23
ACTIVIDADES DE OCIO REALIZADAS AL MENOS 2 HORAS EN LA ÚLTIMA SEMANA
% DE MUJERES QUE HA CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN EDAD

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Pasear	87,0	79,6	73,3	78,6	79,5
TV/similar	62,0	66,0	63,8	67,2	65,1
Oir música	68,5	66,4	70,7	54,2	64,9
Oir la radio	93,5	78,3	67,2	58,8	74,6
Leer	31,5	17,9	27,6	26,7	24,2
Cuidados personales	89,8	83,8	86,2	87,8	86,3
Practicar deportes	35,2	13,2	13,8	4,6	15,4
Viajar	3,7	5,1	4,3	2,3	4,1
Cine	2,8	3,4	4,3	3,1	3,4
Asociaciaciones	3,7	1,7	0,0	0,0	1,4
Teatro	16,7	17,9	22,4	16,0	18,1
Museo	57,4	54,9	60,3	64,9	58,6
Conciertos	13,0	3,4	11,2	10,7	8,3
N	108	238	118	132	596

– Las mujeres más jóvenes (16-24 años) realizan en mayor medida que el resto de edades las siguientes actividades: *ver televisión* y similares, *leer* un libro, *escu-*

char música, *hacer deporte*, *ir al cine*, a *conciertos* y a *asociaciones*; es decir: en casi todas las actividades, las más jóvenes son las que más las citan. Como pudimos ver en apartados anteriores su tiempo de ocio disponible es mayor y por consiguiente pueden realizar más actividades durante el mismo.

- Las mujeres jóvenes de entre 25-39 años tienen unas pautas de un ocio muy similar a la media de las mujeres; además sabemos que este grupo nos ha manifestado tener un nivel de tiempo de ocio y tiempo libre inferior al de sus compañeras jóvenes.
- Las mujeres maduras que tienen entre 40-49 años tienen una proporción superior a la media en cuanto a *leer* y a los *cuidados personales*, incluso participar en *asociaciones*, mientras que el resto de las actividades se encuentran a un nivel inferior o similar a la media.
- Las mujeres más mayores (50-64 años) realizan generalmente menos las actividades de ocio y tiempo libre que les presentamos, especialmente *leer un libro*, *escuchar música*, *ir al cine*, o a un *concierto* pero destacan por ser el grupo que acude en mayor medida a recibir *cuidados personales* (peluquería, maquillaje, masaje, etc.).

Los datos según el nivel de estudios de las encuestadas aparecen en la tabla nº 24. Con las limitaciones ya mencionadas para alguna de las categorías podemos no obstante señalar una tendencia general.

TABLA Nº 24
ACTIVIDADES DE OCIO REALIZADAS AL MENOS 2 HORAS EN LA ÚLTIMA SEMANA
% DE MUJERES QUE HA CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN ESTUDIOS

	Sin estudios	Primarios	Secundar.	Univers.	TOTAL
Pasear	76,5	80,5	80,0	77,4	79,5
TV/similar	41,2	63,3	69,1	66,4	65,1
Oir música	35,3	57,8	66,9	79,6	64,9
Oir la radio	41,2	69,5	83,4	76,6	74,6
Leer	23,5	21,5	24,6	27,7	24,2
Cuidados personales	88,2	87,5	86,3	83,9	86,3
Practicar deportes	0,0	9,0	21,7	21,9	15,4
Viajar	5,9	2,0	2,9	8,8	4,1
Cine	0,0	2,3	4,6	4,4	3,4
Asociaciaciones	0,0	0,4	1,7	2,9	1,4
Teatro	17,6	18,0	16,6	21,2	18,1
Museo	47,1	60,9	58,3	55,5	58,6
Conciertos	0,0	7,4	9,1	9,5	8,3
N	17	258	178	138	591

Se observa como, en términos generales, el nivel formativo afecta a las pautas de ocio, configurando distintos estilos de vida. A medida que aumenta el nivel cultural de las mujeres entrevistadas, aumenta la proporción de mujeres que afirma realizar las siguientes actividades de ocio y tiempo libre: *oír la radio*, *leer*, *oír música*, *hacer deporte*, *ir al cine*, *al teatro*, *a museos*, *a conciertos* y *via*jar. Solamente tres actividades de las estudiadas permanecen más o menos estables a medida que aumenta el nivel formativo: *pasear*, *ver la televisión* y los *cuidados personales* aunque estos últimos sólo son significativamente más bajos en las mujeres sin estudios.

Por estado civil, se observa (tabla nº 25) que la proporción de mujeres solteras que realizan las actividades de ocio y tiempo libre tienden a ser igual o superior a las de la media general. Resulta llamativo el caso de actividades como *ir al cine* donde se duplica la media de la mujeres en general. Recordemos aquí según el estado civil, las solteras es el grupo que tenía mayor tiempo para el ocio y tiempo libre. Las casadas tienen pautas de ocio muy similares a la media, sólo destaca un menor uso de escuchar música e ir al cine.

TABLA Nº 25
ACTIVIDADES DE OCIO REALIZADAS AL MENOS 2 HORAS EN LA ÚLTIMA SEMANA
% DE MUJERES QUE HA CONTESTADO AFIRMATIVAMENTE SEGÚN E. CIVIL

	Soltera	Casada	Viuda	Separada	TOTAL
Pasear	83,6	79,2	68,8	36,4	79,5
TV/similar	65,0	65,7	62,5	45,5	65,1
Oir música	70,6	61,6	75,0	72,7	64,9
Oir la radio	88,7	69,1	56,3	63,6	74,6
Leer	28,8	22,1	25,0	27,3	24,2
Cuidados personales	89,3	85,7	81,3	63,6	86,3
Practicar deportes	32,2	8,1	6,3	18,2	15,4
Viajar	6,2	3,4	0,0	0,0	4,1
Cine	4,0	3,1	6,3	0,0	3,4
Asociaciaciones	3,4	0,5	0,0	0,0	1,4
Teatro	18,1	18,2	18,8	18,2	18,1
Museo	60,5	56,6	81,3	63,6	58,6
Conciertos	11,9	6,0	18,8	18,2	8,3
N	178	390	16	12	596

CONCLUSIONES

EL USO DEL TIEMPO LIBRE

- *Las mujeres alcalaínas dicen disponer de una media de 2,5 horas libres en laborales y 5,3 horas libres en un día festivo.*
- *Las mujeres más jóvenes disponen de más tiempo libre para dedicarlo a su ocio que las mujeres de más edad salvo aquellas que tienen 50 o más años que vuelven a tener algo más de tiempo libre en los días laborables.*
- *La pareja, las/os amigos/as y los familiares son las personas con quien se suele pasar el tiempo de ocio.*
- *Las mujeres empleadas son las que disponen de menos tiempo de ocio, y las estudiantes son el grupo que más tiempo libre tiene en fines de semana y las prejubiladas, incapacitadas para trabajar entre diario.*
- *Las mujeres no emancipadas que viven con su familia de origen (normalmente solteras y jóvenes) son quienes tienen mayor tiempo libre en fines de semana mientras que las mujeres que viven en pareja con hijas/os disponen de menos tiempo libre en fines de semana y laborables.*
- *Las más jóvenes (16-24 años) tienden a pasar más tiempo de ocio con sus amigos/as y menos con su pareja, en el grupo de 25-39 años se invierte esta tendencia y se pasa más tiempo con la pareja y menos con las/os amigos/as.*
- *Las solteras tienden a pasar más tiempo libre con las/os amigos/as mientras que las casadas lo hacen generalmente con sus parejas.*
- *Las actividades más habituales realizada en la última semana son pasear ver la televisión, oír música, oír la radio o leer un libro. Las actividades de ocio cultural (ir al museo, teatro, o conciertos) son menos habituales que la práctica de deportes, viajar o los cuidados personales.*

- *Las actividades más habituales realizada en la última semana son pasear ver la televisión, oír música, oír la radio o leer un libro. Las actividades de ocio cultural (ir al museo, teatro, o conciertos) son menos habituales que la práctica de deportes, viajar o los cuidados personales.*
- *Las mujeres más jóvenes (16-24 años) realizan más actividades de ocio y tiempo libre que la media de las mujeres, principalmente porque disponen de más tiempo libre tanto en laborables como en festivos, y lo hacen principalmente con sus amistades; destacan por ver más la televisión y similares, escuchar música, practicar deporte, e ir a conciertos y asociaciones.*
- *Las mujeres del grupo de edad 25-39 años, realizan en términos generales las mismas actividades que la media de mujeres.*
- *Las mujeres de entre 40-49 años y 50-64 años realizan menos actividades de ocio y tiempo libre: el primer grupo destaca por una práctica superior de la lectura y el segundo grupo por ir más habitualmente a recibir cuidados personales.*

PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DE LAS ASOCIACIONES

11

PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DE LAS ASOCIACIONES

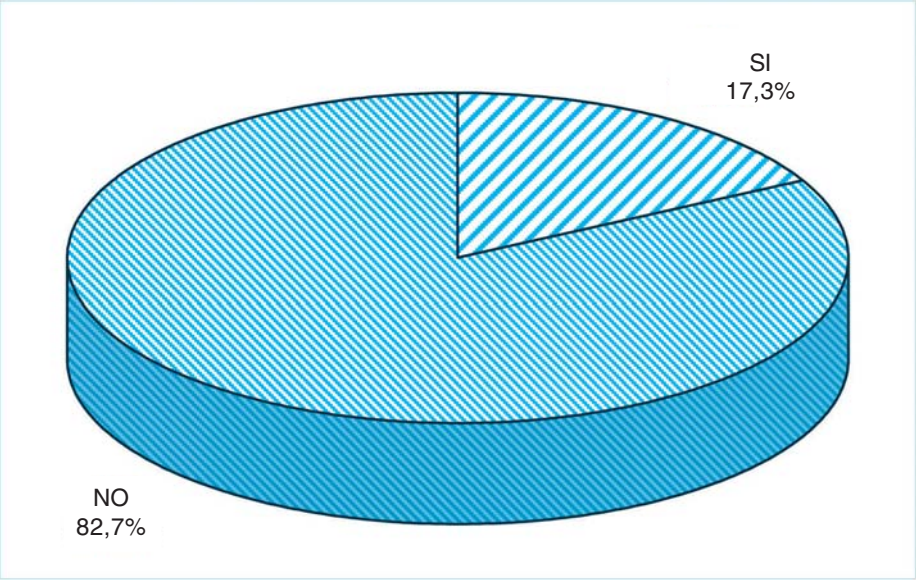
En el presente apartado vamos a desarrollar el aspecto de la participación ciudadana femenina en las asociaciones locales de Alcalá de Henares. Para realizar este análisis nos centraremos en tres dimensiones: en primer lugar, que tipo de participación femenina existe en las asociaciones locales de Alcalá de Henares; en segundo lugar, abordamos en qué asociaciones están las mujeres y, por último, cuáles son las razones alegadas por las mismas para no participar.

11.1. LAS ASOCIACIONES Y LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES

Cuando se le preguntó a las mujeres encuestadas si pertenecían a alguna asociación, se obtuvieron los resultados que aparecen en el gráfico nº 78: un 17,3% dijo que *SÍ* y el resto contestó que *NO*.

Por otro lado, sabemos por la evaluación de una pregunta posterior, que de este porcentaje que dice pertenecer a alguna asociación, la gran mayoría (el 92,2%) pertenece a una sola asociación. El nivel de participación en las asociaciones es bajo; así, la mayoría de las mujeres de Alcalá de Henares manifiesta que no forman parte de ninguna asociación, y solamente el 17,3% está inscrita en una de ellas en el momento de ser entrevistadas.

GRÁFICO Nº 78
PERTENENCIA A ASOCIACIONES



Por edades, se observa (gráfico nº 79) que son las mujeres de 40-49 años las que afirman en mayor medida pertenecer a una asociación mientras que las de 25-39 años son las que tienen un porcentaje menor. Veremos más adelante que esto tiene que ver con tener hijos en edad escolar o no. Los datos cuando se tiene en cuenta la situación laboral aparecen en el gráfico nº 80.

Atendiendo a esta variable, son las mujeres desempleadas las que presentan una proporción levemente superior de asociacionismo: el 25,0% frente al 16,4% de las empleadas o el 13,3% de estudiantes y amas de casa; posiblemente, tenga que ver la pertenencia a asociaciones de tipo sindical o profesional. Las prejubiladas entrevistadas presentan un nivel superior de participación en asociaciones; sin embargo, no podemos extrapolar datos de manera concluyente porque como ya sabemos son solamente 13 casos de mujeres prejubiladas que han respondido a esta cuestión.

GRÁFICO Nº 79
PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN SEGÚN EDAD

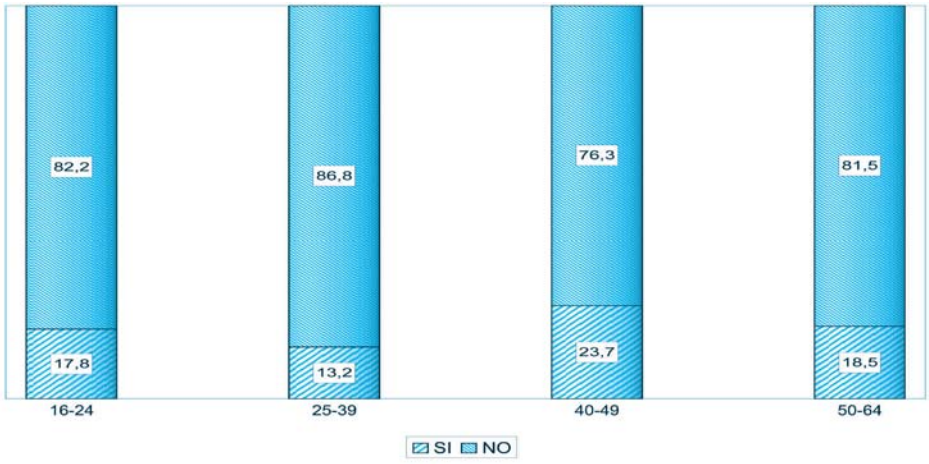
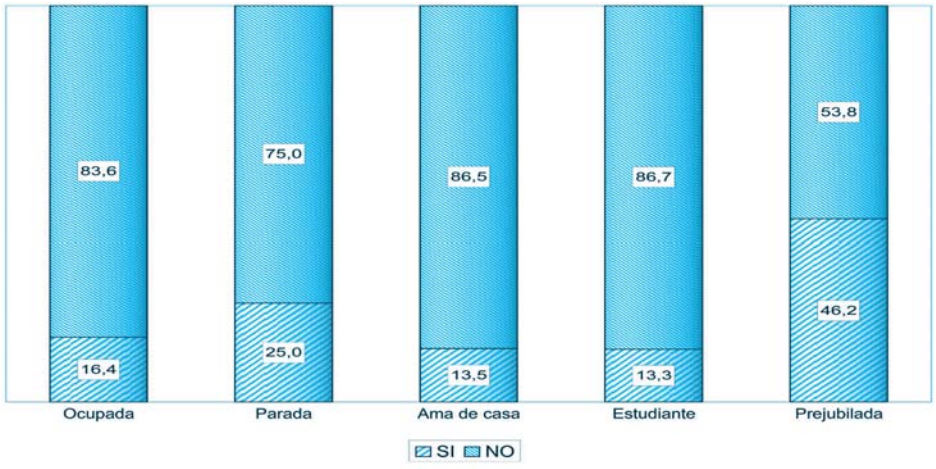
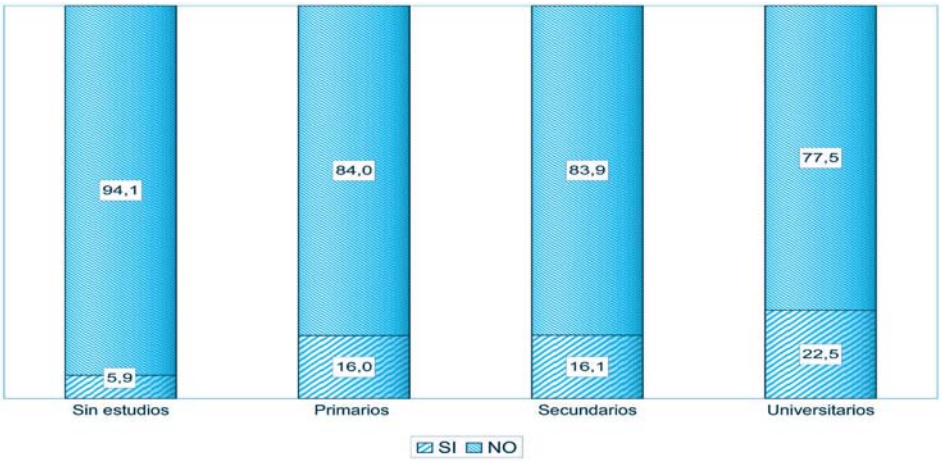


GRÁFICO Nº 80
PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN SEGÚN OCUPACIÓN



Los datos según el nivel de estudios figuran en el gráfico nº 81. Se observa cierta tendencia a qué crezca la proporción de mujeres asociadas en la medida en que aumenta el nivel cultural de las mujeres entrevistadas.

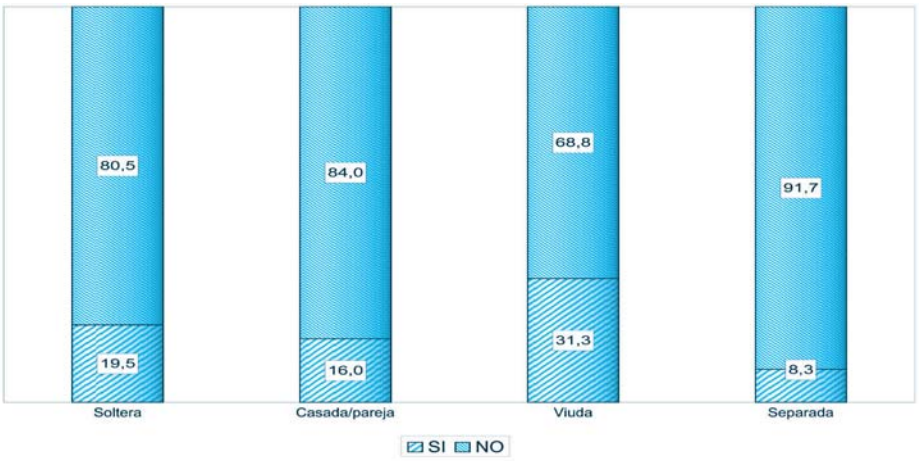
GRÁFICO Nº 81
PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN SEGÚN ESTUDIOS



Así, por ejemplo, sólo el 5,9% de las mujeres sin estudios están asociadas, el 16,0% de las mujeres con estudios primarios y el 16,1% con estudios secundarios frente al 22,5% de las mujeres universitarias.

Cuando se tiene en cuenta el estado civil, cuyos datos aparecen en el gráfico nº 82, los resultados no parecen mostrar diferencias significativas entre los dos grandes grupos: solteras y casadas. Aunque aparecen en los otros grupos diferencias, sabemos que no son lo suficientemente numerosos como para establecer conclusiones estadísticamente significativas.

GRÁFICO Nº 82
PERTENENCIA A ALGUNA ASOCIACIÓN SEGÚN ESTADO CIVIL

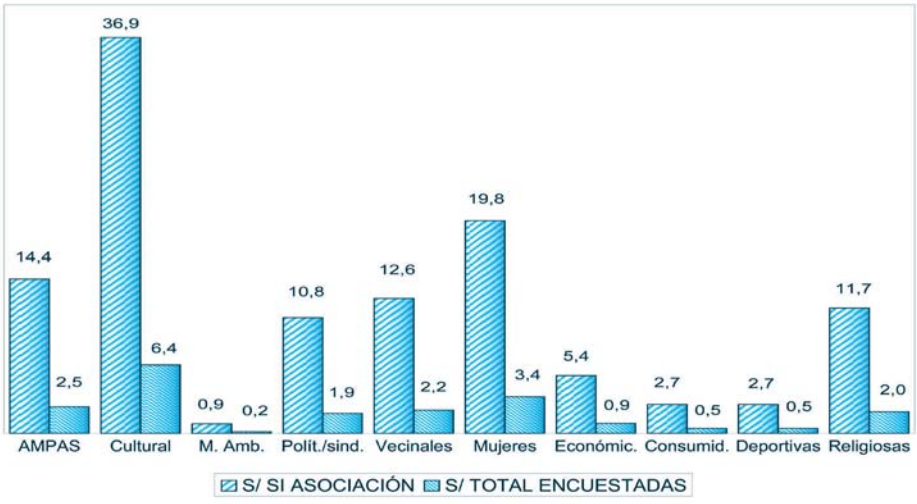


11.2. TIPO DE ASOCIACIÓN A LA QUE PERTENECEN

A las mujeres que dijeron pertenecer a alguna asociación se les presentó un conjunto de ellas, clasificadas por tipo y se les pidió que dijesen si pertenecían o no a cada una de ellas. De este modo, los resultado obtenidos y que presentamos a continuación no son excluyentes: una mujer podía pertenecer a varios (o incluso a todas las asociaciones que les presentábamos) o solamente a una; este es, como hemos dicho antes el caso más frecuente: de todas las mujeres que *pertenecen* a una asociación, solamente el 7,8% de ellas son miembros de más de una (en realidad todas estas mujeres solamente son miembros de dos asociaciones). Nótese que con estos datos, solamente el 1,3% de todas las mujeres encuestadas (y por extrapolación de todas las mujeres alcalaínas) pertenecen a más de una asociación.

El tipo de asociación más citado[19,20] ha sido el de tipo *cultura*l (36,9%) seguido de las asociaciones de *mujeres* (19,8%) y de las asociaciones de *madres y padres de alumnos* (AMPAS) con el 14,4%. El resto de las asociaciones han sido citadas en menor medida, representando las *asociaciones vecinales* el 10,7%, las religiosas el 9,9% y las políticas y sindicales el 9,2%.

GRÁFICO Nº 83
TIPO DE ASOCIACIÓN AL QUE PERTENECEN LAS MUJERES



[19] Al ser casos, respuestas múltiples, la suma de porcentajes no suma 100

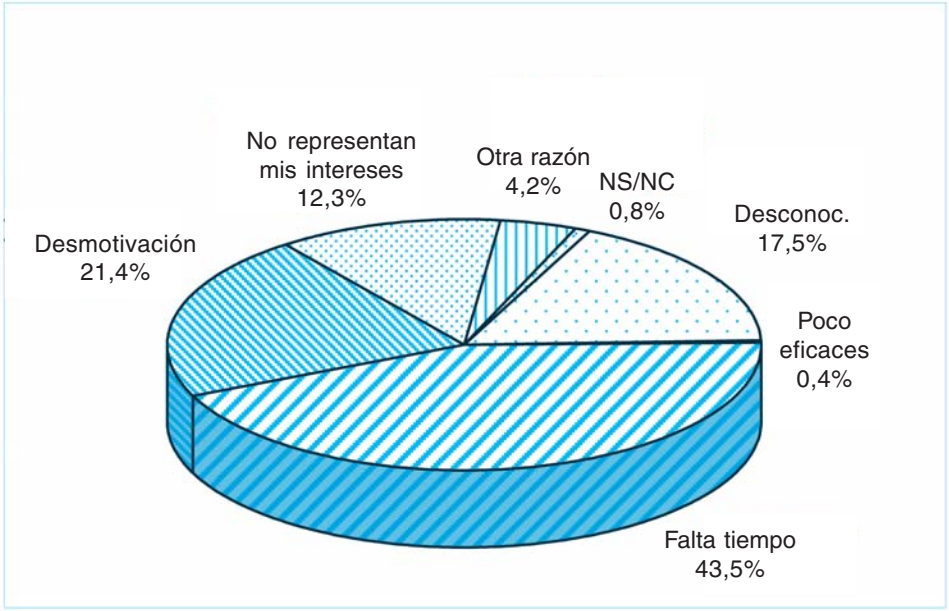
[20] Los datos según las distintas categorías de análisis utilizadas, no permiten un análisis ni siquiera orientativo, ya que estamos tratando con una submuestra pequeña: 103 que dijeron pertenecer a al menos una asociación; esta muestra, repartida entre las distintas categorías de cada variable da lugar a un número tan pequeño de elementos que no es aconsejable el análisis según cada una de ellas.

Si tenemos en cuenta los porcentajes calculados sobre el total de mujeres encuestadas, las barras de la derecha del gráfico, los porcentajes son obviamente más pequeños en todos los casos, y reflejan que en el mejor de los casos (en el de las asociaciones culturales) el 6,4% de las mujeres ha dicho pertenecer a alguna y en el caso más bajo (las asociaciones medio ambientales) este porcentaje es solamente del 0,2%.

11.3. RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES NO SE ASOCIAN

Para abordar cuáles son los obstáculos que las mujeres tienen a la hora de plantearse la participación activa en asociaciones decidimos preguntar a aquellas mujeres que manifestaban no estar asociadas cuál era la causa principal de este hecho. Los resultados para el conjunto de mujeres no asociadas son los que aparecen en el gráfico nº 84

GRÁFICO Nº 84
RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ASOCIACIONES



La principal razón alegada para no asociarse es la *falta de tiempo* (43,5%) seguido por la *desmotivación* (21,4%), el *desconocimiento* (17,5%) y percepción de que las asociaciones no *satisfacen sus propios intereses* (12.3%). No obstante, entre la primera de las causas alegadas y las siguientes hay una diferencia sustancial, de

que la primera es citada el doble de veces que la segunda y tres veces más que la tercera. La consideración de *falta de eficacia* por parte de la asociaciones es la más baja de las razones alegadas.

Cuando se analizan las causas por las cuáles las mujeres no se han asociado según los diferentes grupos de edad, datos que figuran en la tabla nº 26, se puede observar que el *peso de la falta de tiempo es mayor* en el grupo de mujeres que manifestaban con anterioridad tener mayores problemas de falta de tiempo libre y mayores problemas de conciliación de la vida laboral y familiar: así, el 51,8% de las mujeres de 25-39 años no asociadas así lo considera, mientras que en el resto de los grupos el porcentaje es menor.

TABLA Nº 26
RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ASOCIACIONES SEGÚN EDAD

	16-24	25-39	40-49	50-64	TOTAL
Desconocimiento	32,2	15,6	13,5	12,3	17,5
Son poco eficaces	0,0	0,0	1,1	0,9	0,4
Falta de tiempo	35,6	51,8	39,3	37,7	43,5
Desmotivación	17,2	18,1	22,5	30,2	21,4
No representan mis intereses	11,5	14,1	13,5	8,5	12,3
Otra razón	2,3	0,5	7,9	9,4	4,2
NS/NC	1,1	0,0	2,2	0,9	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	87	199	89	106	481

El *desconocimiento* se convierte en la primera causa por la cual no se participa en asociaciones en el caso de las mujeres más jóvenes de 16-24 años: el 32,2% frente al 17,5% del total. Este dato no deja de ser sorprendente ya que son las mujeres más jóvenes las que al menos aparentemente tienen más acceso a la información por diversos canales o medios.

Por situación laboral de las mujeres entrevistadas (tabla nº 27) se puede determinar que son las mujeres ocupadas las que afirman en mayor medida que la *falta de tiempo* para asociarse y participar activamente está siendo la principal causa de su escasa participación asociativa.

TABLA Nº 27
RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ASOCIACIONES SEGÚN OCUPACIÓN

	Ocupada	Parada	A. Casa	Estud.	Prejubil.	TOTAL
Desconocimiento	12,9	23,8	16,7	32,7	14,3	17,5
Son poco eficaces	0,0	1,6	0,8	0,0	0,0	0,4
Falta de tiempo	60,1	27,0	28,6	28,8	14,3	43,5
Desmotivación	12,4	25,4	34,9	23,1	28,6	21,4
No representan mis intereses	10,7	17,5	11,9	15,4	0,0	12,3
Otra razón	3,0	4,8	5,6	0,0	42,9	4,2
NS/NC	0,9	0,0	1,6	0,0	0,0	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	233	63	126	52	7	481

Por otro lado, las estudiantes son las que señalan principalmente el *desconocimiento* como causa fundamental para no formar parte de asociaciones.

Por nivel de estudios, podemos observar (tabla nº 28) que a medida que aumenta la formación de las entrevistadas más relevancia adquiere la *falta de tiempo* y menos peso parece tener la *desmotivación* y el *desconocimiento* de las mismas.

TABLA Nº 28
RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ASOCIACIONES SEGÚN ESTUDIOS

	Sin estudios	Primarios	Secundar.	Univers.	TOTAL
Desconocimiento	25,0	16,1	22,9	11,3	17,3
Son poco eficaces	0,0	0,5	0,0	0,9	0,4
Falta de tiempo	31,3	42,2	40,3	52,8	43,6
Desmotivación	25,0	23,2	23,6	15,1	21,5
No representan mis intereses	18,8	10,0	10,4	17,9	12,1
Otra razón	0,0	7,1	2,1	1,9	4,2
NS/NC	0,0	0,9	0,7	0,0	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	16	215	144	106	481

Por estado civil (tabla nº 29) se observan tendencias menos definidas. Las solteras suelen alegar en mayor medida *falta de conocimiento* de las asociaciones (27,0 frente al 14,%) y las casadas alegan *desmotivación* en mayor medida que las solteras: 22,7% y 16,8% respectivamente. Por lo demás, en otras respuestas las diferencias son pequeñas.

TABLA Nº 29
RAZONES PARA NO PARTICIPAR EN ASOCIACIONES SEGÚN E. CIVIL

	Soltera	Casada	Viuda	Separada	TOTAL
Desconocimiento	27,0	14,0	18,2	0,0	17,3
Son poco eficaces	0,0	0,6	0,0	0,0	0,4
Falta de tiempo	39,4	44,4	27,3	81,8	43,6
Desmotivación	16,8	22,7	45,5	18,2	21,5
No representan mis intereses	14,6	12,1	0,0	0,0	12,1
Otra razón	1,5	5,6	0,0	0,0	4,2
NS/NC	0,7	0,6	9,1	0,0	0,8
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
N	137	322	11	11	481

CONCLUSIONES

LA PARTICIPACIÓN SOCIAL A TRAVÉS DE ASOCIACIONES

- *El 17,3% de las mujeres alcalaínas entrevistadas manifiestan formar parte de alguna asociación o asociaciones.*
- *Las mujeres de 40-49 años son las que afirman formar parte en mayor medida de asociaciones: el 23,7% frente al 17,3% de la población en general.*
- *Se destaca cierta tendencia a que sean las mujeres más formadas (con estudios universitarios) las que muestren un mayor nivel de asociacionismo.*
- *Las asociaciones culturales presentan el nivel más elevado de asociacionismo, seguido de las asociaciones de mujeres, vecinales, religiosas y políticas y sindicales.*
- *La* falta de tiempo *aparece como la causa más señalada a la hora de no asociarse, seguida por la* carencia de motivación o interés *y el* desconocimiento.
- *Las mujeres más jóvenes presentan mayores niveles de desmotivación y las mujeres entre 25-39 años y las empleadas señalan en mayor medida que la falta de tiempo es el obstáculo principal para no formar parte de asociaciones.*

EL BIENESTAR PERSONAL

12

EL BIENESTAR PERSONAL

En el presente apartado vamos a abordar de manera indirecta ciertos aspectos subjetivos sobre el grado de bienestar personal de las mujeres alcalaínas. Para ello vamos a centrarnos en dos dimensiones: el estado de salud percibido y el grado de satisfacción con diferentes esferas de la vida de las mujeres.

Por lo que se refiere a la primera dimensión, hay que señalar que en ningún modo puede entenderse esto como un diagnóstico de salud, ni siquiera como un fragmento de una encuesta más amplia de salud o morbilidad: ni los objetivos eran esos, ni el contexto era el más adecuado para tal fin; se trata solamente de una aproximación exploradora de esta dimensión como elemento importante en la vida de las mujeres de Alcalá de Henares.

Para evaluar el estado de salud percibido por la propia mujer se les pidió primeramente que dijesen si en el plazo de los últimos 15 días habían tenido alguna enfermedad o dolencia, y a las que contestaron afirmativamente, se preguntó si ello les había impedido desarrollar su actividad normal: trabajo fuera de casa, tareas domésticas, estudios, etc. Después se les pidió a las mujeres que evaluaran su propio estado de salud en una escala que iba desde *muy bueno* a *muy malo*.

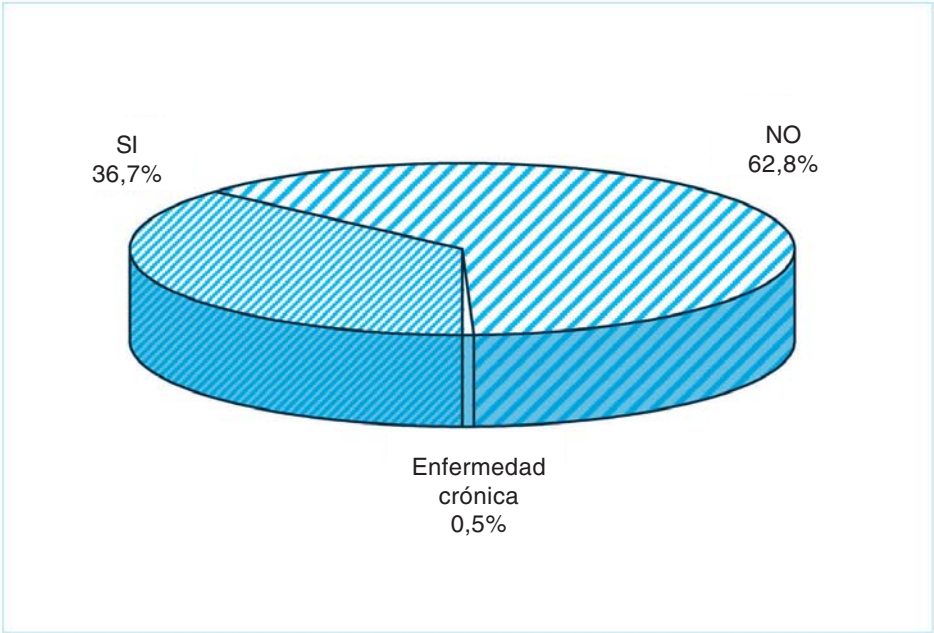
Para conocer someramente la otra dimensión del bienestar personal se les presentó a las encuestadas un conjunto esferas o ámbitos: la esfera personal compuesta por las relaciones personales (especialmente con la pareja, hijas/os y amistades), la dimensión laboral y el hogar (específicamente las tareas domésticas). En todas ellas se pidió que valorasen su grado de satisfacción en una escala que iba desde *mucho* a *nada*.

12.1. ESTADO DE SALUD

A las mujeres encuestadas se les preguntó inicialmente si *durante los últimos 15 había tenido alguna enfermedad o dolencia*. Los resultados obtenidos para el conjunto de las mujeres se muestran en el gráfico nº 85.

La mayoría de las mujeres de Alcalá de Henares manifiestan *no haber tenido ningún* tipo de enfermedad o dolencia en los últimos quince días (62,8%) frente al 36,7% que *afirma haber padecido* algún tipo de dolencia en las dos últimas semanas; existe un pequeño 0,5% de mujeres que dice padecer algún tipo de *enfermedad crónica* de efecto continuados en el tiempo. Por tanto, algo más de un tercio de la población de mujeres subjetivamente ha percibido cierto estado de malestar en su salud. En una encuesta realizada en Alcalá en 1984 el resultado entre las mujeres de 15-49, que es el grupo más directamente comparable con nuestra muestra, arrojó un porcentaje superior: el 54,2%[21]. Aunque la comparación está sujeta a algunas limitaciones muestrales, temporales y de contexto, puede servir de orientación.

GRÁFICO Nº 85
EN LOS ÚLTIMOS 15 DÍAS HA TENIDO ALGUNA ENFERMEDAD O DOLENCIA



[21] *La morbilidad en Alcalá de Henares 1984*. Ayuntamiento de Alcalá de Henares, Colección Documentos, 1986, pág. 27 y ss.

Cuando consideramos la edad como variable explicativa, comprobamos, tal y como vemos en el gráfico nº 86, que -como intuitivamente esperábamos- la edad es una variable determinante en el estado de salud de las mujeres alcalaínas [22].

Podemos comprobar que a medida que las mujeres tienen más edad afirman con más frecuencia haber sufrido algún tipo de dolencia en los últimos quince días: entre las mujeres de 16-24 años sólo el 29,6% afirma haber tenido problemas de salud en la última semana mientras que ese porcentaje va creciendo paulatinamente hasta situarse en el 50,4% de las mujeres de 50-64 años.

GRÁFICO Nº 86
EN LOS ÚLTIMOS 15 DÍAS HA TENIDO ALGUNA ENFERMEDAD O DOLENCIA SEGÚN EDAD

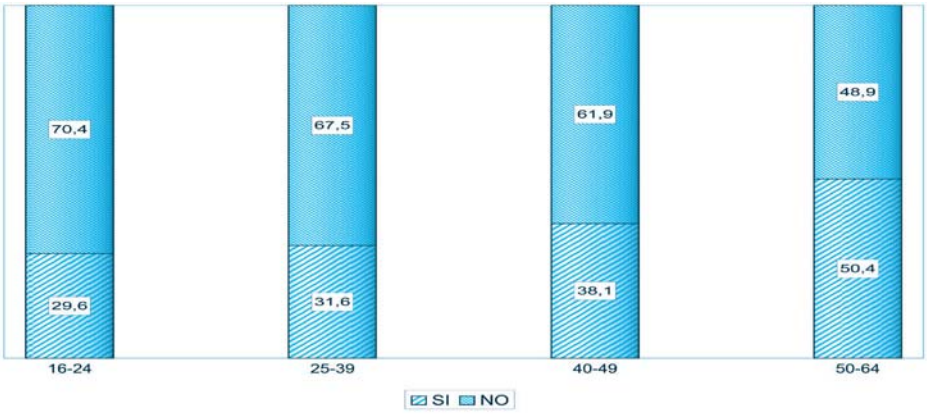
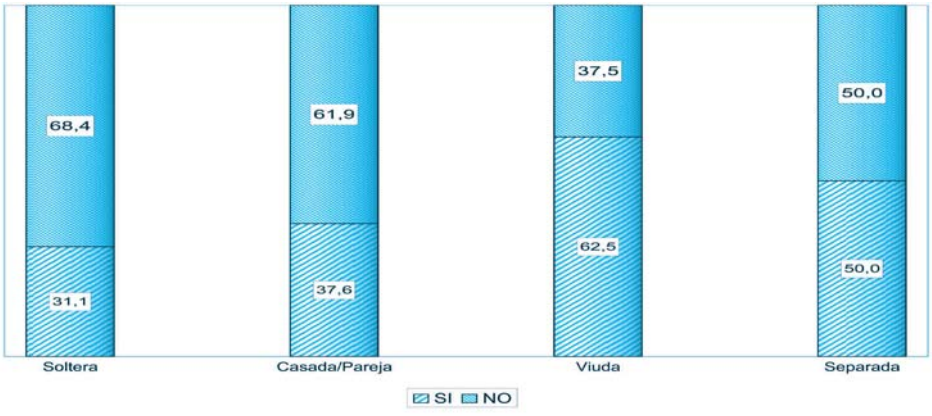


GRÁFICO Nº 87
EN LOS ÚLTIMOS 15 DÍAS HA TENIDO ALGUNA ENFERMEDAD O DOLENCIA SEGÚN E. CIVIL

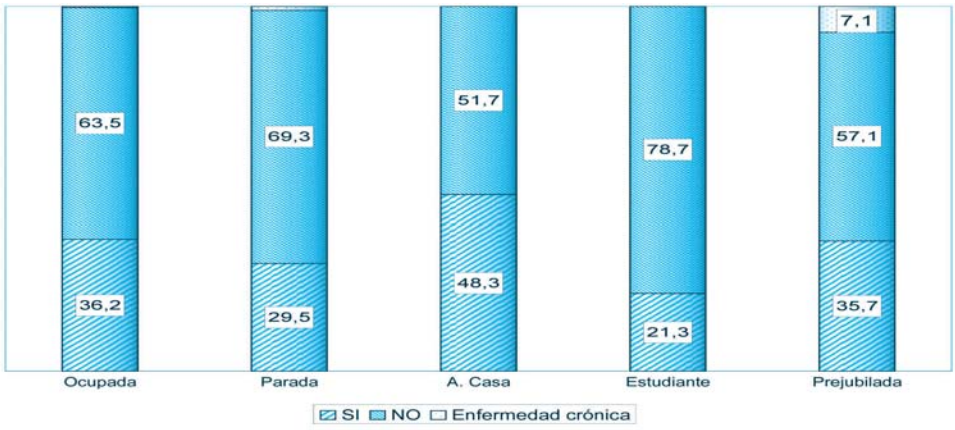


[22] En algunos de estos gráficos no aparece el porcentaje de *Enfermedad crónica* por la imposibilidad material de representar gráficamente un valor tan pequeño

Cuando tenemos en cuenta el estado civil, tal y como figura en el gráfico nº 87, se observa una proporción levemente superior de mujeres que afirman haber sufrido alguna dolencia en los últimos quince días en el grupo de las casadas, probablemente influido por el factor edad ya que las casadas suelen tener una edad superior a las solteras; es el grupo de casadas el que *marca* el porcentaje medio, situándose las solteras por debajo de este porcentaje.

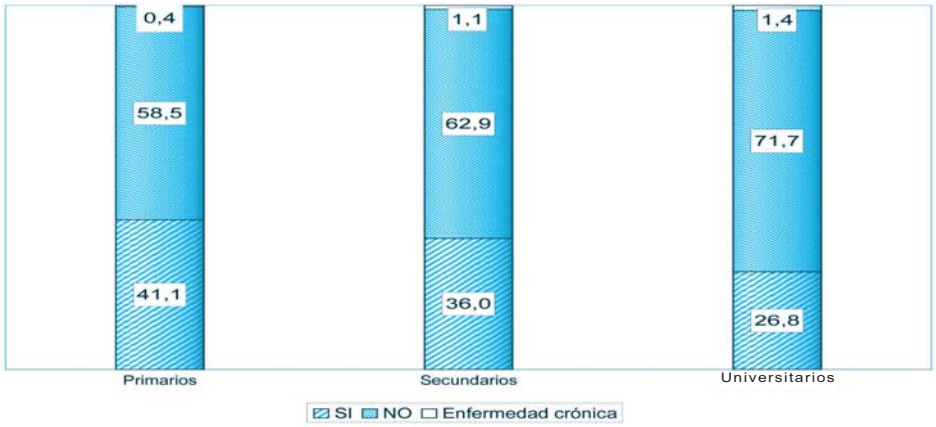
Cuando analizamos la existencia de alguna dolencia en los últimos quince días por situación laboral (gráfico nº 88) vemos de nuevo la influencia intermedia de la edad, ya que son las amas de casas (colectivo de mayor edad media) las que afirman haber tenido en mayor medida alguna dolencia en las últimas dos semanas: el 48,3% frente a las estudiantes, generalmente más jóvenes, que manifiestan una menor incidencia de las enfermedades en las últimas dos semanas con el 21,3%. En este caso, en el grupo de las prejubiladas -aunque de poco volumen- hay un 7,1% de población que dice tener una *enfermedad crónica* que suponemos que en muchos casos es el origen de su prejubilación o incapacidad.

GRÁFICO Nº 88
EN LOS ÚLTIMOS 15 DÍAS HA TENIDO ALGUNA ENFERMEDAD O DOLENCIA SEGÚN OCUPACIÓN



El gráfico nº 89 recoge los resultados según el nivel de estudios de las encuestadas. Hay dos grupos de mujeres que se alejan sustancialmente del porcentaje promedio: las mujeres con estudios primarios, que han contestado *SI* en mayor medida (41,1%) que el promedio y las mujeres con estudios universitarios que han contestado *SÍ* en menor medida que la población de mujeres en general: el 26,8% de las mujeres con estos estudios. Llama la atención, que es en este grupo de mujeres donde el porcentaje de personas que dicen tener una *enfermedad crónica* es mayor: el 1,4%.

GRÁFICO Nº 89
EN LOS ÚLTIMOS 15 DÍAS HA TENIDO ALGUNA ENFERMEDAD O DOLENCIA SEGÚN ESTUDIOS

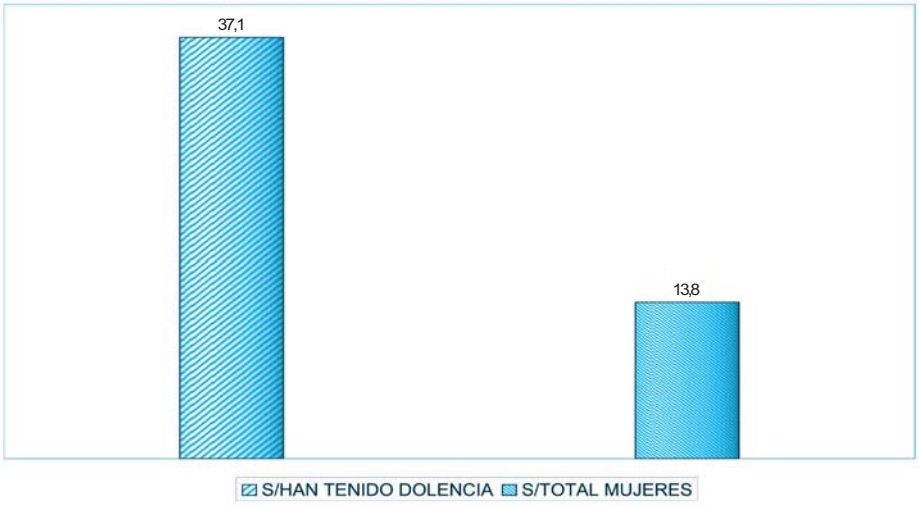


A las mujeres que contestaron haber tenido alguna dolencia o enfermedad durante los últimos 14 días, se les preguntó si por este motivo habían dejado de hacer sus actividades habituales, entendidas estas como trabajo remunerado, tareas domésticas, estudios, etc.

Presentamos a continuación los resultados obtenidos con dos tipos de porcentajes: sobre el total de población (porcentaje general) y sobre la subpoblación (221 mujeres) que ha dicho haber padecido alguna dolencia o enfermedad (porcentaje interno). Obviamente estos son más altos en todos los casos y además hay que tener en cuenta que están calculados sobre bases más pequeñas.

En el gráfico nº 90 puede verse que del total de mujeres que han tenido una dolencia o enfermedad los últimos 15 días, el 37,1% de ellas afirma que la misma le has *impedido realizar* sus tares cotidianas sean estas del tipo que sean. En el mismo gráfico puede apreciarse que esto supone que un 13,8% del total de las mujeres encuestadas ha visto interrumpida su actividad por motivos de salud.

GRÁFICO Nº 90
MUJERES QUE HAN INTERRUMPIDO SU ACTIVIDAD
POR DOLENCIA /ENFERMEDAD ÚLTIMOS 15 DÍAS
(PORCENTAJES SOBRE MUJERES QUE HAN TENIDO DOLENCIA Y SOBRE TOTAL)



En la encuesta *La morbilidad* (1984)[23] el porcentaje obtenido fue del 10,5% del total de mujeres, aunque en esa muestra se incluían población de menos de 15 años y de 64 y más años que en nuestro caso no estaba contemplada; aunque con algunas limitaciones, antes mencionadas, los datos van en la misma dirección en ambos trabajos.

Los obtenidos cuando tenemos en cuenta la edad, el estado civil la ocupación y los estudios aparecen a continuación. Debe tenerse en cuenta que los porcentajes de limitación de actividad realizados sobre las mujeres que han dicho tener una enfermedad o dolencia tienen como base total y que al estar distribuido en distintas categorías (grupos de edad, estado civil...) el volumen en algunos casos es pequeño. Sin embargo, los porcentajes sobre el total de población, están calculados sobre la muestra completa (las 596 encuestadas) y por tanto el volumen, incluso cuando se distribuyen en distintas categorías, es mayor y presenta la validez que hemos venido manteniendo en apartados anteriores.

[23] *La morbilidad en Alcalá de Henares 1984*. Ayuntamiento de Alcalá de Henares, Colección Documentos, 1986, pág. 40 y ss.

Los datos según la edad aparecen en el gráfico nº 91. En él puede verse que las más jóvenes son las que más han interrumpido su actividad por enfermedad o dolencia: 46,9% frente al 37,1% del conjunto. Esto se debe posiblemente a que son las que menos *obligaciones sociales* tienen ya que no podemos pensar en una mayor gravedad de las enfermedades o dolencias en este grupo de mujeres, que como sabemos por datos anteriores es el grupo de edad que presenta un menor porcentaje de mujeres que dicen haber estado enfermas en el tiempo de referencia.

GRÁFICO Nº 91
MUJERES QUE HAN INTERRUMPIDO SU ACTIVIDAD POR ÚLTIMOS 15 DÍAS

Los otros grupos de edad presentan datos parecidos en cuanto a lo que hemos llamado porcentajes internos (dentro del grupo con dolencia) pero distintos en cuanto a los porcentajes generales o sobre total de población: en este caso se produce un aumento paulatino desde el grupo de edad 25-39 años hasta el grupo 50-64 que corre paralelo el aumento de porcentajes de enfermedad que aparecen en el gráfico nº 91. En resumen: los datos parecen indicar que si bien es cierto que las más jóvenes dicen haber tenido menos dolencias, en su caso son más *inhabilitantes* que en las edades intermedias e incluso que en las edades mayores.

Los resultados según el estado civil, que aparecen en el gráfico nº 92, indican que entre las solteras y casadas -los únicos grupos poblacionales con volumen realmente importante para ser considerados- no hay excesivas diferencias.

GRÁFICO Nº 92
MUJERES QUE HAN INTERRUMPIDO SU ACTIVIDAD ÚLTIMOS 15 DÍAS

En el gráfico nº 93 pueden verse los resultados obtenidos en función de la ocupación de las mujeres. Salvo en el caso de las prejubiladas, cuyo número es demasiado pequeño para hacer una estimación de porcentaje global, los datos indican que las estudiantes son las que más dicen haber tenido una dolencia que les ha impedido desarrollar su trabajo y ello a pesar de que en gran parte son la población más joven que como antes hemos visto presenta un porcentaje menor de personas con dolencia. Es decir: a pesar de que es el grupo de población con menor porcentaje de personas con dolencia/enfermedad es el grupo donde más se produce una alteración de vida normal, seguramente porque de alguna manera *pueden permitírselo* en mayor media que otras ocupaciones debido a su rol social de *menor* intensidad.

GRÁFICO Nº 93
MUJERES QUE HAN INTERRUMPIDO SU ACTIVIDAD ÚLTIMOS 15 DÍAS

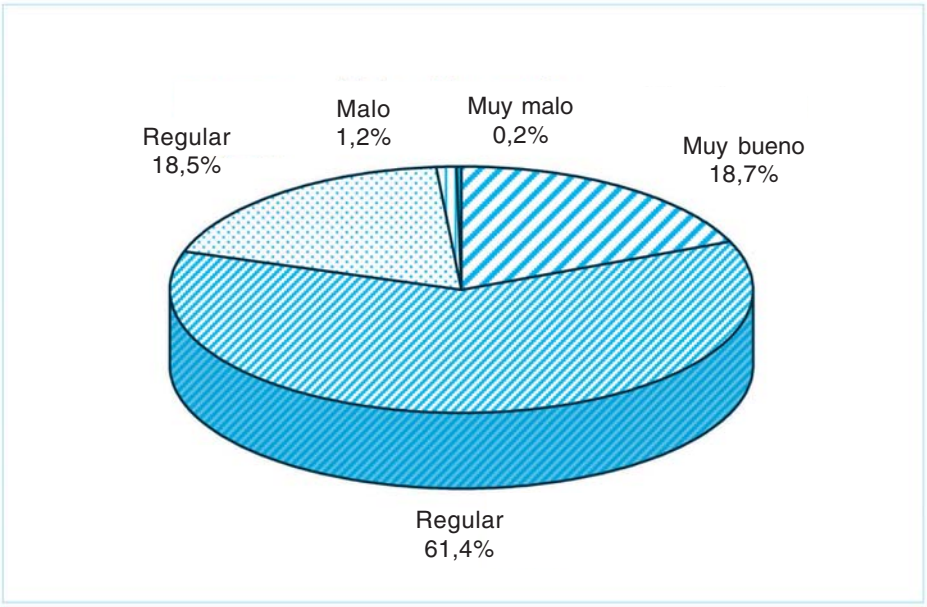
GRÁFICO Nº 94
MUJERES QUE HAN INTERRUMPIDO SU ACTIVIDAD POR DOLENCIA /ENFERMEDAD ÚLTIMOS 15 DÍAS

El gráfico nº 94 muestra los datos según el nivel de estudios de las encuestadas. Excluyendo a las personas sin estudios por su escaso volumen muestral podemos ver que se produce una cierta diferencia ente las que tienen estudios universitarios y el resto, de manera que las que dicen tener estudios medios o superiores presentan unos porcentajes menores; una parte de esta diferencia puede explicarse por el *factor edad* (las que tienen estudios universitarios son en general más jóvenes) pero otra parte de la explicación habría que buscarla en otros determinantes del nivel de estudios superiores.

A las mujeres se les hizo una pregunta destinada a la valoración de su estado de salud. En concreto: se les pidió que dijesen si consideraban que su estado de salud era *muy bueno*, *bueno*, *regular*, *malo* o *muy malo*; con esta clasificación se pretendía obtener una percepción subjetiva.

Los resultados para el conjunto de la población de mujeres entrevistadas son los que aparecen en el gráfico nº 95. En ese gráfico podemos ver que en general las mujeres alcalaínas dicen tener un *buen* (61,4%) o *muy buen* estado de salud (18,7%) de manera que el conjunto de ambas respuestas alcanza al 80,1% de ellas; por el contrario, solamente un 1,4% (1,2+0,2) dice tener *mala* o *muy mala* salud.

GRÁFICO Nº 95
COMO VALORA SU ESTADO DE SALUD

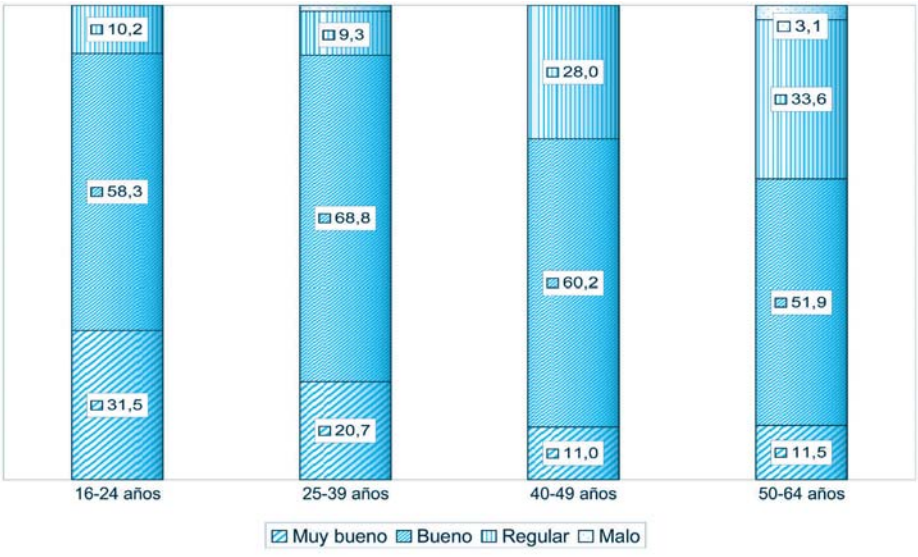


En mitad de ambos, hay un 18,5% que dice que su estado de salud es *regular*. Esta categoría intermedia, cuya interpretación sociológica ha generado considerable literatura, merece ser tenida en cuenta[24] a la hora de evaluar los resultados de esta pregunta.

Estos datos pueden ser contrastados con los que aparecen en la *Encuesta Nacional de Salud 2001*[25]: el 7,4% dice tener un estado de salud *malo* o *muy malo* en los últimos doce meses y el 23,0% un estado de salud *regular*. Por lo que se refiere a los términos de la comparación hay que decir que en nuestro cuestionario no se fijaba dimensión temporal y en la *Encuesta* (2001) se hacía referencia a 12 meses, lo cual puede aumentar los porcentajes negativos. También hay que decir que la mencionada encuesta incluye a todas las personas de 16 y más años y en nuestro estudio, el límite eran los 64 años. Con todo esto, podemos concluir que nuestros resultados no se apartan demasiado de los obtenidos por esta encuesta, que por supuesto, tenía un volumen muestral mucho mayor.

Las tendencias que se observan con respecto al estado de salud de las mujeres son las mismas que observábamos anteriormente con respecto a la existencia de dolencias o enfermedades: la edad sigue siendo el factor diferenciador.

GRÁFICO Nº 96
COMO VALORA SU ESTADO DE SALUD SEGÚN EDAD



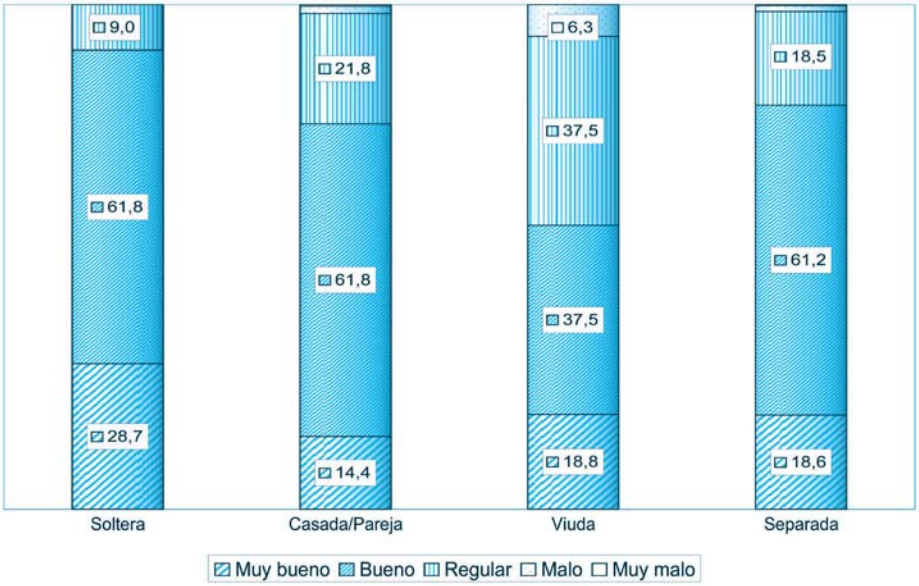
[24] Aunque no es momento aquí de consideraciones teóricas, podemos considerar que una parte importante –si no toda- de esta respuesta debe estar más cerca de la respuesta *malo* que de las otras tratándose de algo tan importante como la salud para las propias encuestadas.

[25] *Encuesta Nacional de Salud 2001*. Instituto de Información Sanitaria. Edición electrónica, 11.05.2004

Cuanto más mayores son las mujeres, más aumentan las probabilidades de tener un estado de salud peor. Un ejemplo de ello es que mientras que en el grupo de mujeres de 16-24 años solamente el 10,2% afirman tener un estado de salud regular, entre las mujeres de 50-64 años la proporción sube a 33,6%.

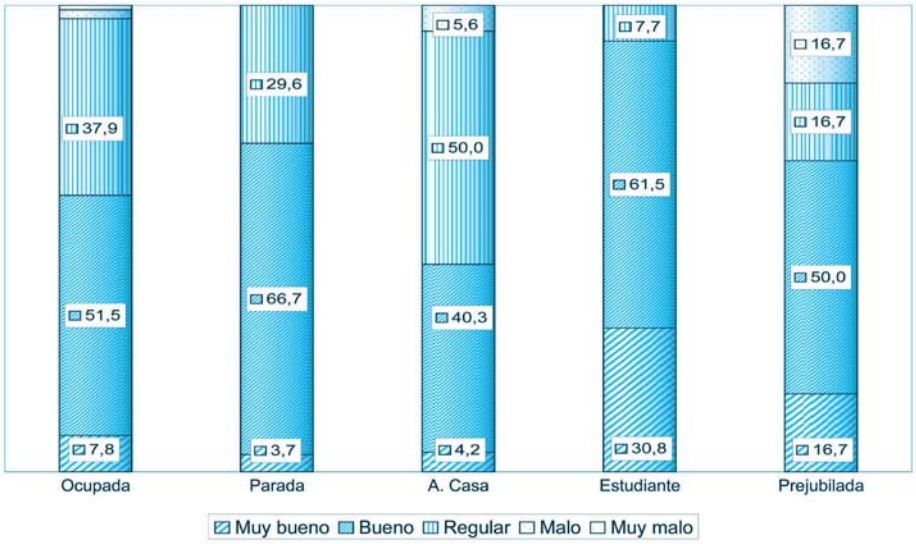
Cuando consideramos el estado civil, tal y como hacemos en el gráfico nº 97 y teniendo en cuenta solamente a las mujeres casadas y solteras ya que las otras categorías tienen pocos elementos, vemos que tanto el estado que hemos llamado *Regular* como los que llamamos *Malo* y *Muy malo* son más frecuentes entre las mujeres casadas que entre las mujeres solteras; en el caso de la categoría intermedia, el porcentaje es más del doble: 21,8% de las casadas frente al 9,0% de las solteras, aunque habría que considerar el efecto edad, importante en esta variable, para hacer una afirmación tajante entre la relación estado civil y percepción del estado de salud.

GRÁFICO Nº 97
COMO VALORA SU ESTADO DE SALUD SEGÚN ESTADO CIVIL



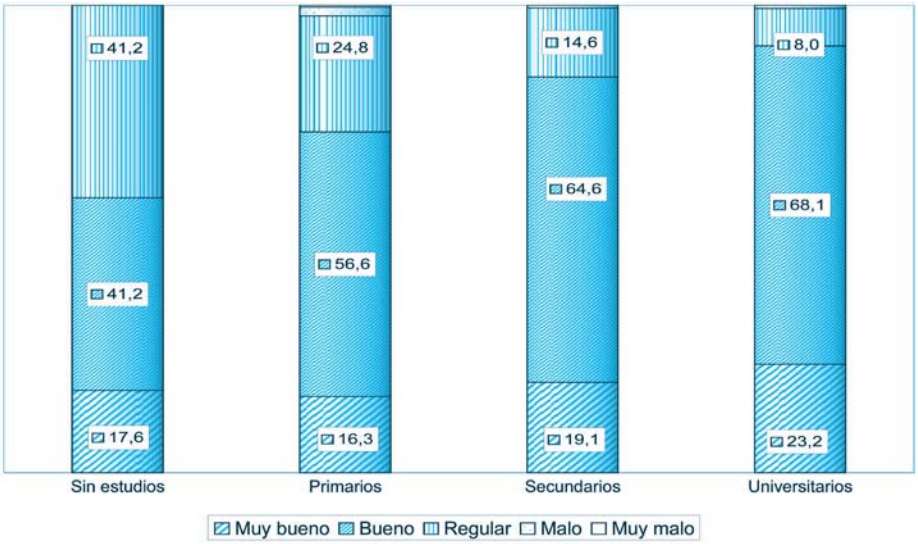
Si tenemos en cuenta la ocupación de las mujeres, cuyos datos se muestran en el gráfico nº 98 podemos apreciar que -excluyendo a las estudiantes y a las prejubiladas por razones muestrales- el peor estado de salud percibido lo presentan las amas de casa, que tanto en el ítem *Regular* (50,0%) como en el ítem *Malo* (5,6%) presentan valores más altos que el conjunto de la muestra: 18,5% y 1,2% respectivamente.

GRÁFICO Nº 98
COMO VALORA SU ESTADO DE SALUD SEGÚN OCUPACIÓN



Los datos sobre el nivel de estudios de las encuestadas (relacionado a su vez con la edad y la ocupación) y el estado de salud percibido se presentan en el gráfico n° 99.

GRÁFICO Nº 99
COMO VALORA SU ESTADO DE SALUD SEGÚN ESTUDIOS



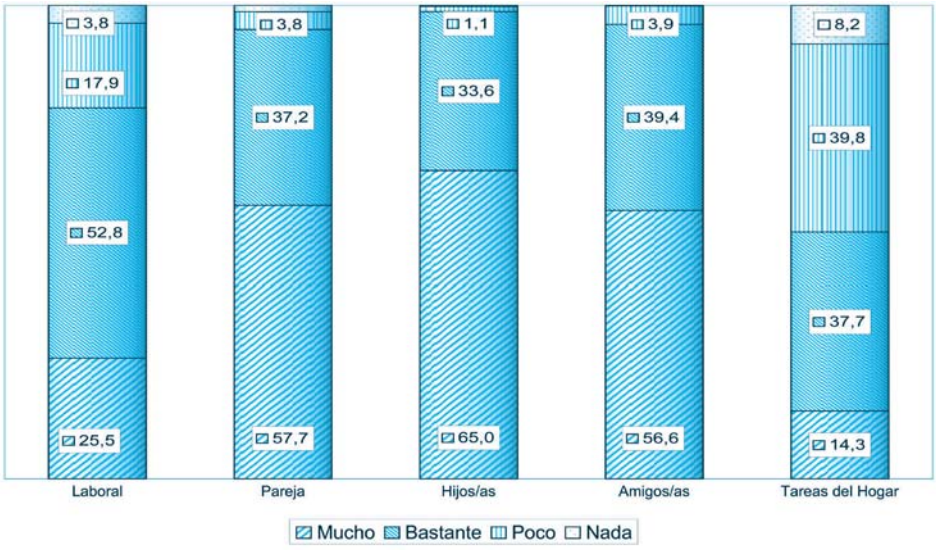
Estos datos muestran que entre las personas con menos nivel de estudios es más frecuente la percepción de un estado de salud menos positivo: el 24,8% de las mujeres con estudios primarios dijo tener un estado de salud *Regular* y solamente el 8,0% de las que tienen estudios universitarios contestó así; la misma relación se mantiene para el estado de salud *Malo* y *Muy malo*: 1,9% y 0,7% respectivamente.

12.2. SATISFACCIÓN CON LOS DIFERENTES ASPECTOS DE LA VIDA COTIDIANA

Para conocer el grado de bienestar percibido por las mujeres alcalaínas, les preguntamos sobre tres campos diferentes de su vida cotidiana: el *aspecto laboral* (el trabajo remunerado), *el aspecto familiar y personal* (relación con pareja e hijas/os, las amistades) y las *tareas del hogar* (trabajo doméstico).

Los resultados para el total de la muestra pueden verse de manera conjunta en el gráfico nº 100. Globalmente considerados, podemos ver que las respuestas más abundantes se centran en la valoración positiva, aunque en cada uno de los aspectos de manera diferente.

GRÁFICO Nº 100
VALORACIÓN DE DIFERENTES ASPECTOS DE LA VIDA DE LAS MUJERES



La vida familiar, tanto las relaciones con *las/os hijas/os* como las relaciones de *pareja* presentan el mayor grado de satisfacción de las dimensiones estudiadas. Solamente el 0,3% está *Nada satisfecha* y el 1,1% *Poco satisfecha*, mientras que el 65,0% afirma está M*uy satisfecha* con la relación con sus *hijas/os* y el 33,6% *Bastante satisfecha*.

Con respecto a las relaciones de *pareja* también nos encontramos con una mayoría que valoran positivamente este aspecto. Así, el 57,7% considera como *Muy alto* el grado de satisfacción con la misma y el 37,2% afirma estar *Bastante satisfecha*, solamente el 3,8% y el 1,4% manifiestan estar *Poco* o *Nada satisfecha* respectivamente.

Las relaciones con las amistades también presentan una valoración muy alta con respecto al grado de satisfacción; así solamente el 3,9% se consideran *Poco satisfecha* y el 0,2% *Nada*, mientras que el 56,6% valora su como *Muy buena* y el 39,4% como *Buena* su relación con las/os amigos/as.

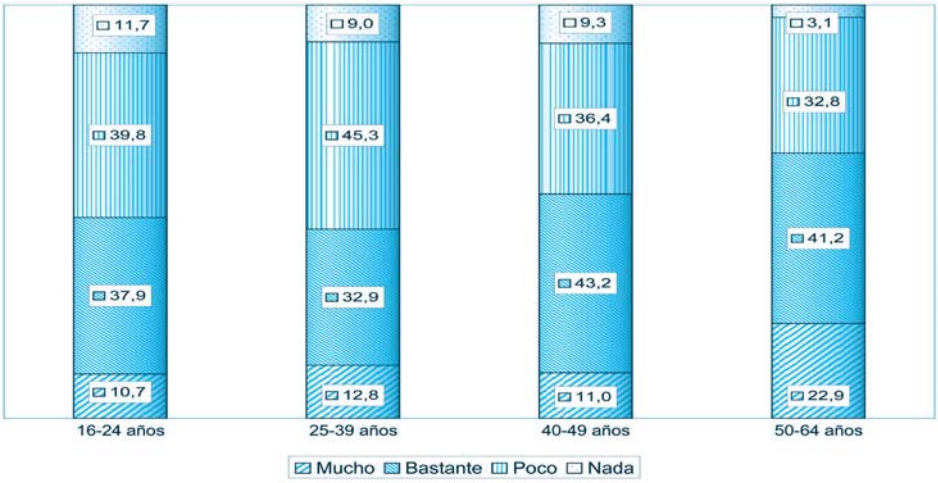
La vida laboral, siendo un aspecto bien valorado en general, presenta niveles inferiores de satisfacción que los aspectos personales-familiares (pareja, hijas/os y amigas/os). Así, el 17,9% está *Poco* satisfecha con su vida laboral y el 3,8% *Nada satisfecha*; frente a ello, el 25,5% valora su vida laboral como M*uy* satisfactoria y el 52,8% como *Bastant*e satisfactoria.

El trabajo dentro el hogar presenta las peores valoraciones por debajo del trabajo remunerado; así el 39,8% manifiesta estar *Muy poco satisfecha* con las tareas domésticas y el 8,2% *Nada satisfecha.*

Debido a la existencia de un alto grado de unanimidad con respecto al grado de satisfacción en los diferentes aspectos personales de la vida (relación con hijas/os, pareja y amigos/as) no hay factores discriminantes de interés (ocupación, estado civil, estudios), que impliquen una mayor o menor probabilidad de que se dé el hecho de encontrarse más o menos satisfecha con su vida personal.

GRÁFICO Nº 101
GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA LABORAL SEGÚN EDAD

GRÁFICO Nº 102
GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA VIDA DOMÉSTICA SEGÚN EDAD

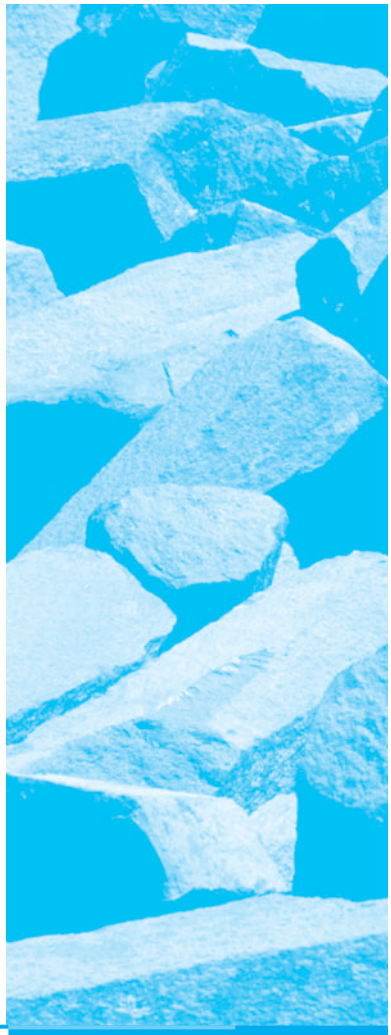


Con respecto a las valoraciones que se hacen sobre la satisfacción que produce la vida profesional y el trabajo en el hogar, si encontramos que es posible que la edad actúe como un factor explicativo. Se observa que a medida que aumenta la edad, crece la proporción de mujeres que afirman estar mucho y bastante satisfechas en ambos aspectos; es probable, que a medida que la mujeres se hacen mayores se consideren menos críticas con estas dimensiones y valoren más positivamente la esfera profesional y la carga doméstica.

CONCLUSIONES

EL BIENESTAR PERSONAL DE LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES

- *La mayoría de las mujeres de Alcalá de Henares de entre 16-64 años manifiestan gozar de un buen estado de salud, aunque hay un 36,7% que afirman haber tenido problemas de salud en los últimos quince días antes de realización de la encuesta. Un 13,8% vio modificada su actividad por esta dolencia o enfermedad*
- *La edad condiciona de una manera significativa el estado de salud de las mujeres: a mayor edad más altas probabilidades de haber sufrido algún tipo de enfermedad o dolencia en los últimos quince días y se valore peor su estado de salud.*
- *Las mujeres alcalaínas manifiestan mayoritariamente estar muy satisfechas con los aspectos personales de su vida (la relación con hijas/os, pareja y amigos/as) mostrando el mayor grado de insatisfacción con los aspectos de la vida doméstica. El aspecto laboral, aún estando peor valorado que las relaciones personales, tiene una valoración superior que las actividades domésticas.*



PROBLEMAS DE LAS MUJERES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

13

PROBLEMAS DE LAS MUJERES E IGUALDAAD DE OPORTUNIDADES

En el presente apartado se desarrollan dos aspectos referentes al género. Por un lado, queríamos conocer cuáles consideran que son los principales problemas que tienen como *mujeres* y cuales resultan más relevantes para ellas como ciudadanas de Alcalá de Henares. En segundo lugar queríamos saber que valoración hacían de la igualdad de oportunidades que se da entre hombre y mujeres y si valoraban que siguen existiendo problemas de discriminación entre unos y otras a la hora de acceder a diferentes aspectos que se evaluaban: el acceso al empleo, los salarios, la promoción laboral, la estabilidad laboral, la educación, los puestos de responsabilidad en la empresa y los puestos políticos y el trabajo doméstico.

13.1. LOS PROBLEMAS QUE AFECTAN PRINCIPALMENTE A LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES

Para abordar cuáles son los principales problemas que les afectan más directamente como mujeres de Alcalá de Henares les preguntamos en dos preguntas *abiertas* cuáles eran el primer y el segundo problema más importante en Alcalá de Henares. Con posterioridad se realizó una agrupación temática para obtener unos datos más agregados.

Los resultados con respecto al *primer problema* (o al menos al que ha sido citado en primer lugar) que las afecta nos muestran las siguientes tendencias que se recogen en la tabla nº 30.

- El principal problema para las mujeres de Alcalá de Henares es el *acceso al empleo*: el 32,7% así lo considera.
- La *falta de conciliación entre las responsabilidades* derivadas del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares es el segundo problema de mayor relevancia, siendo la razón más señalada por el 9,2% de las entrevistadas. Muy

relacionado con la conciliación familiar y laboral aparece el exceso de *carga de trabajo*: el 5,5% la considera como principal problema de las mujeres de Alcalá de Henares.

- La *desigualdad laboral* por género relacionada con el acceso a los puestos de mayor responsabilidad y los mejores salarios de los que disfrutan los hombres preocupa -o a al menos así lo cita- al 6,8%.
- De nuevo relacionado con la conciliación familiar y laboral aparece la preocupación por la *falta de recursos para las mujeres en su papel de madres*, especialmente de *escuelas infantiles* o *guarderías* para las/os niños/as. Aquí es oportuno recordar cómo en apartados anteriores señalamos que solamente el 4% de las mujeres ocupada tenían acceso a una guardería desde su centro de trabajo.
- La *violencia doméstica* aparece como la mayor preocupación para el 4,3% de las mujeres de Alcalá de Henares.
- Las últimas respuestas dadas por las mujeres con un volumen significativo han sido la *falta de ayuda para las mujeres* y *el machismo*, con el 2,3% y el 2,2% respectivamente. Ambos problemas también hace una referencia implícita al concepto género.
- Existen diferentes problemas señalados ya en menor proporción que hacen referencia principalmente a cuestiones generales libres de la carga de género y que afectan más o menos en igual medida a hombres y mujeres: inseguridad ciudadana, falta de equipamientos, lista de espera en sanidad, vivienda, desplazamientos largos al trabajo y transporte público, problemas económicos.

TABLA Nº 30
PROBLEMA Nº 1 CITADO POR LAS MUJERES

PROBLEMA	%
El acceso al empleo para las mujeres	32,7
La conciliación de la vida laboral, familiar y personal	9,2
La desigualdad laboral entre hombres y mujeres	6,9
Falta de recursos para las madres (guarderías)	5,7
Sobrecarga de trabajo por ser mujer	5,5
Violencia doméstica	4,4
Otras	3,0
Falta de ayudas para las mujeres	2,3
Machismo	2,2
Falta de formación e información para las mujeres	1,7
Inseguridad ciudadana	1,5

Falta equipamientos y espacios verdes y transportes	1,3
Lista de espera en Sanidad	1,0
Vivienda	1,0
Desplazamientos largos Madrid-Alcala	0,8
Problemas económicos	0,3
Falta Asociaciones	0,2
Barreras arquitectónicas	0,2
No sabe y Nunca se lo ha planteado	19,9
Total	100,0
N	596

Una parte muy significativa de la población femenina no sabe determinar cuál sería el problema que le afecta en mayor medida como mujeres, existiendo un alto grado de indefinición (el 19,9% así lo señalaba).

Los resultados obtenidos con respecto al *segundo problema* (tabla nº 31) que más afectan a las mujeres nos muestran las siguientes tendencias:

- Un 59,7% no señalaron ningún otro problema.
- La desigualdad laboral entre hombres y mujeres adquiere relevancia siendo alegada por las mujeres en el 7,3% de los casos y el acceso al empleo aparece como la tercera causa 6,7%.
- La sobrecarga de trabajo por ser mujer (doble carga tanto doméstica como laboral) y la falta de Escuelas Infantiles aparece como respuesta en el 4,3% de los casos respectivamente.

TABLA Nº 31
PROBLEMA Nº 2 CITADO POR LAS MUJERES

PROBLEMA	%
El acceso al empleo para las mujeres	6,7
La conciliación de la vida laboral, familiar y personal	2,2
Falta de ayudas para las mujeres	2,7
La desigualdad laboral entre hombres y mujeres	7,4
Sobrecarga de trabajo por ser mujer	4,4
Falta de recursos para las madres (guarderías)	4,4
Violencia doméstica	2,3
Falta de formación e información para las mujeres	1,2
Machismo	2,3
Lista de espera en Sanidad	0,5
Inseguridad ciudadana	1,5
Falta equipamientos y espacios verdes y transportes	0,8
Vivienda	0,8
Problemas económicos	0,5
Otras	2,5
No sabe y Nunca se lo ha planteado	59,7
Total	100,0
N	596

Las siguientes causas alegadas lo son en un número poco relevante de casos.

En la tabla nº 32 se recoge un listado conjunto de los problemas citados por las mujeres alcalaínas sin tener en cuenta el orden en que han sido citados, aunque la desproporción entre el porcentaje que citaba un primer problema y las que citaban un segundo problema era tan alta que esta lista se parece bastante los problemas citados en segundo lugar[26].

TABLA Nº 32
PROBLEMAS 1+2 CITADOS POR LAS MUJERES

PROBLEMA 1+2	%
El acceso al empleo para las mujeres	39,4
La desigualdad laboral entre hombres y mujeres	14,3
La conciliación de la vida laboral, familiar y personal	11,4
Falta de recursos para las madres (guarderías)	10,1
Sobrecarga de trabajo por ser mujer	9,9
Violencia doméstica	6,7
Otras	5,5
Falta de ayudas para las mujeres	5,0
Machismo	4,5
Inseguridad ciudadana	3,0
Falta de formación e información para las mujeres	2,9
Falta equipamientos y espacios verdes y transportes	2,1
Vivienda	1,8
Lista de espera en Sanidad	1,5
Desplazamientos largos Madrid-Alcala	0,8
Problemas económicos	0,8
Barreras arquitectónicas	0,2
Falta Asociaciones	0,2
N	596

Puede verse que hay un grupo de cinco problemas que destacan sobre los demás: *el acceso al trabajo* que es el problema más citado con mucha diferencia (39,4%), *la desigualdad laboral* entre hombres y mujeres (14,3%), la *conciliación de la vida laboral y familiar* (11,4%) y la *falta de recursos para madres (guarderías)* que ha sido citado por el 10,1% y por último -dentro de este grupo- *la sobrecarga de trabajo por ser mujer* (9,9%).

También hay que notar que aparecen algunos problemas que aunque no podamos considerar específicos de las mujeres, (inseguridad ciudadana, listas de espera, vivienda...) si pueden afectar de una manera especial a ellas.

[26] En este caso la suma no es igual a 100

13.2. PERCEPCIÓN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Para conocer hasta que punto las mujeres alcalaínas consideraban que existía igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres se preguntaba por una serie de aspectos donde tradicionalmente ha existido desigualdad entre ambos géneros: *los salarios*, las *perspectivas de promoción profesional*, las *oportunidades para encontrar un trabajo remunerado*, la *estabilidad* en el puesto de trabajo, el *acceso a la educación*, el *acceso a los puestos de responsabilidad* en las empresas, el acceso a puestos de *responsabilidad política* y la *carga del trabajo doméstico y familiar.*

Como era de esperar, la inmensa mayoría de las mujeres alcalaínas considera que en todos estos aspectos, salvo en el acceso a la educación, las mujeres se encuentran en una situación peor que los hombres. Pueden verse los datos en el gráfico nº 103

GRÁFICO Nº 103
VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES

La primera gran discriminación que encuentran las mujeres es la carga de *trabajo doméstico* ya que el 92,4% las mujeres consideran su situación menos favorable que la de los hombres al recaer principal o exclusivamente sobre ellas este tipo de tareas. Más adelante podremos comprobar que esta percepción es cierta cuando abordemos la carga de trabajo doméstico de hombres y mujeres.

Las percepción de que las mujeres se encuentran en una situación peor con respecto a la situación laboral es muy generalizada, entre el 70% y el 85% consideran que en los diferentes aspectos analizados del mercado de trabajo las mujeres están en una situación peor.

Los *salarios* se consideran como la mayor discriminación: así, el 84,3% de las mujeres consideran que los salarios femeninos son inferiores a los masculinos.

El 79,5% de las entrevistadas consideran que las mujeres tienen más dificultades para conseguir puestos de *responsabilidad en las empresas* y el 77,7% son de la opinión de que las mujeres tienen menores posibilidades de *promocionar laboralmente*.

Las mujeres alcalaínas también tienen la percepción generalizada de que el *desempleo* incide en mayor medida sobre ellas así como la *precariedad laboral*. Así, el 72,6% de las entrevistadas considera que tienen más *dificultades para conseguir un empleo* que los hombres; una proporción muy similar (71,5%) piensa que las mujeres tienen una menor *estabilidad laboral* en sus puestos de trabajo.

Las mujeres alcalaínas, consideran que existe una significativa discriminación en el acceso a los puestos de *responsabilidad política* (63,1%). Es menor la proporción que incide en esta desigualdad en los aspectos relacionados con el reparto de tareas para la conciliación.

Las mujeres alcalaínas no creen sin embargo que exista ningún tipo de discriminación desde el punto de vista *educativo*: para el 89,4% de las entrevistadas la situación entre hombres y mujeres con respecto al acceso a la educación es similar.

Así pues, la percepción de falta de igualdad entre hombres y mujeres está muy generalizada entre las mujeres alcalaínas, por lo cual no podemos extrapolar factores excluyentes. Pero si podemos decir de manera general, que los datos de que disponemos apuntan, aunque solo sea como tendencias a estudiar y comprobar en el futuro a lo siguiente: a) las mujeres especialmente las más jóvenes de 16-24 años y en segundo lugar las mayores de 50 años son las que manifiestan, en menor medida, conciencia de discriminación de género en todos los indicadores estudiados; b) por estado civil, observamos una tendencia a adscribirse en menor medida a la idea de la desigualdad entre hombres y mujeres por parte de las mujeres solteras (también más jóvenes) que en las mujeres mayores; c) no existen tendencias significativas por situación laboral.

CONCLUSIONES

LOS PROBLEMAS DE LAS MUJERES DE ALCALÁ DE HENARES Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

- *Los dos grandes bloques de problemas que afectan a las mujeres expresados por ellas mismas se centran especialmente en los relacionados con el* empleo *y los relacionados con la* conciliación de la vida laboral y familiar.
- *El desempleo femenino aparece como el primer problema que señalan las mujeres alcalaínas, la conciliación de la esfera laboral y personal familiar aparece como el segundo problema de la población. Problemas significativos que afectan a la población femenina de Alcalá de Henares son desde el punto de vista de la conciliación laboral y familiar: la doble carga laboral-familiar y la falta de recursos para las madres. Cabe destacar que identifica el cuidado de las/os menores sólo con ellas.*
- *Las mujeres alcalaínas consideran en una gran mayoría que existe* discriminación *entre hombres y mujeres con respecto a la distribución de tareas dentro del hogar, al acceso al empleo, a la estabilidad del mismo, la promoción laboral, incluso al acceso a puesto de responsabilidad política. Solamente consideran que las mujeres se encuentran en una situación similar a los hombres en el acceso a la educación.*

INSTITUCIONES Y PROGRAMAS MUNICIPALES

14

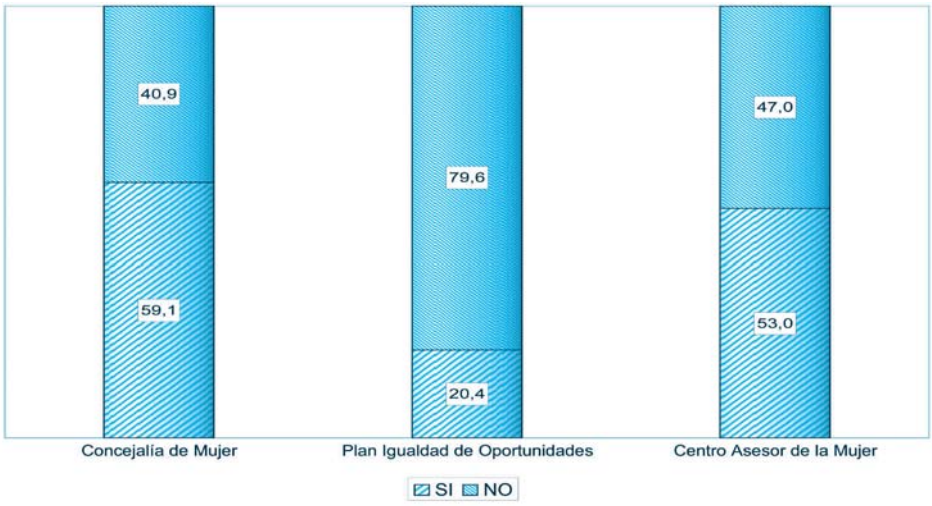
INSTITUCIONES Y PROGRAMAS MUNICIPALES

En este apartado vamos a tratar de medir el conocimiento que tienen las mujeres de Alcalá de Henares sobre los recursos específicos para mujeres del Ayuntamiento de Alcalá de Henares. Para ello se preguntó específicamente por el conocimiento de la *Concejalía de Mujer*, el *Centro Asesor de la Mujer* y sobre la existencia del *Plan de Igualdad de Oportunidades* de Alcalá de Henares. A continuación, se abordó más en profundidad el uso que se ha hecho de los diferentes servicios del Centro Asesor de la Mujer, así como una valoración de los mismos por parte de sus usuarias.

14.1 CONCEJALÍA DE LA MUJER, CENTRO ASESOR DE LA MUJER Y PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

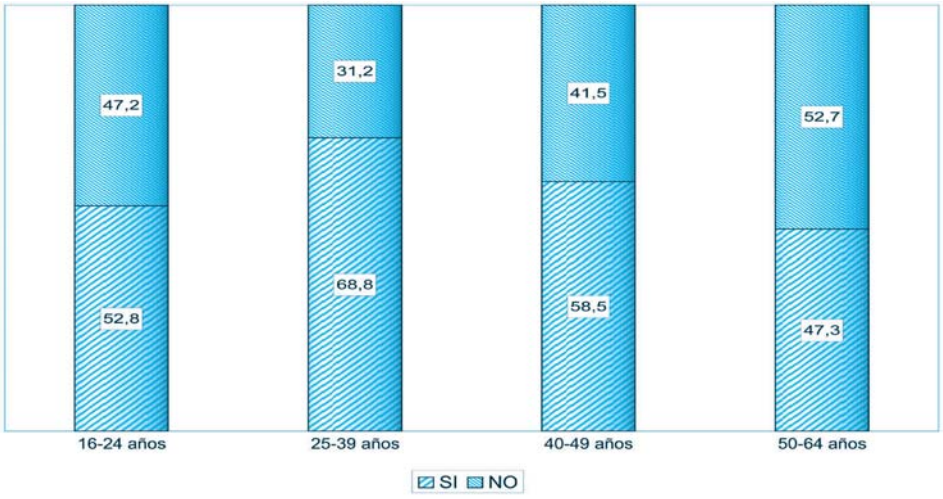
Algo de más de la mitad de las mujeres alcalaínas manifiestan tener conocimiento de la Concejalía de la Mujer y del Centro Asesor de la Mujer. Así, el 59,1% afirma conocer la Concejalía de la Mujer y el 53% el Centro Asesor de la Mujer; destaca sin embargo el hecho de que sólo una de cada cinco mujeres de Alcalá de Henares conoce la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades, en concreto el 20,4%.

GRÁFICO Nº 104
CONOCIMIENTO DE CONCEJALÍA DE MUJER, DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER Y EXISTENCIA DE PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Si tenemos en cuenta la edad (gráficos nº 105, nº 106 y nº 107), se observa una tendencia similar en el nivel de conocimiento de la Concejalía de Mujer, el Plan de Igualdad de Oportunidades y el Centro Asesor de la Mujer.

GRÁFICO Nº 105
CONOCIMIENTO DE CONCEJALÍA DE MUJER SEGÚN EDAD



El grupo donde se produce un mayor desconocimiento de estos recursos son las mujeres mayores de 50 años, mientras que las mujeres de entre 25-39 años manifiestan mayores niveles de información. Así, por ejemplo las mujeres de entre 50-64 años desconocen la existencia de la Concejalía de Mujer en un 47,3%, el Plan de Igualdad de Oportunidades en un 82,4 % y el Centro Asesor de la Mujer en un 58,0%. Las jóvenes de 16-24 años también presentan niveles inferiores de conocimiento que las mujeres de edades centrales (25-39 años).

GRÁFICO Nº 106
CONOCIMIENTO DE LA EXISTENCIA DE PLAN DE IGUALDAD SEGÚN EDAD

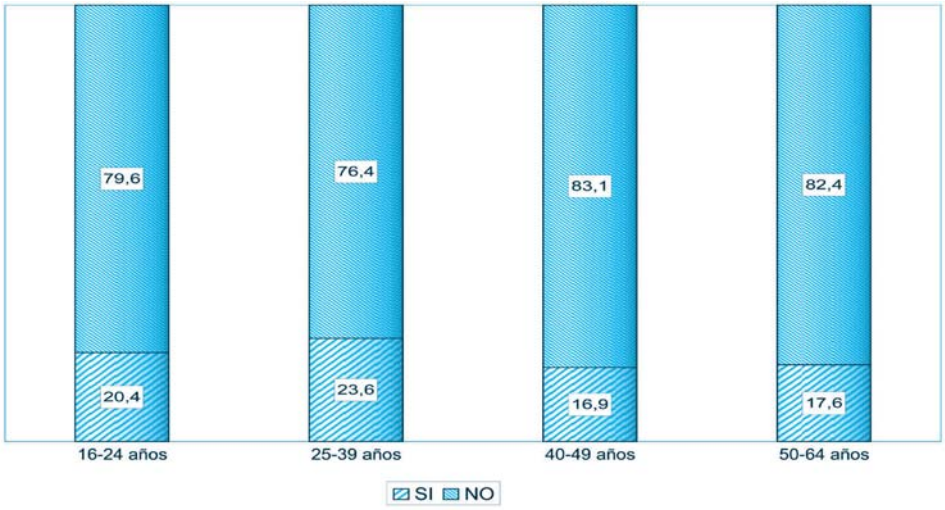
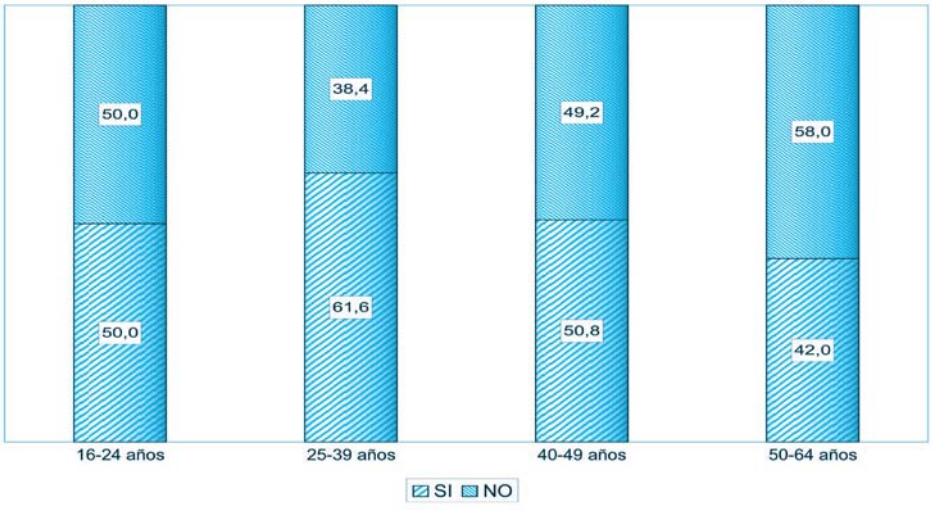


GRÁFICO Nº 107
CONOCIMIENTO DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER SEGÚN EDAD



Por situación laboral (gráficos nº 108, nº 109 y nº 110) se confirma que el grupo que tiene un mayor desconocimiento de la Concejalía de la Mujer y el Centro Asesor de la Mujer y el Plan de Igualdad de Oportunidades de Alcalá de Henares, son las estudiantes y las amas de casa frente al mayor conocimiento que presentan desempleadas y ocupadas, todo ello muy relacionado con la edad de las mujeres al ser muy jóvenes las estudiantes y mayores las amas de casa.

GRÁFICO Nº 108
CONOCIMIENTO DE LA CONCEJALÍA DE LA MUJER SEGÚN SITUACIÓN LABORAL

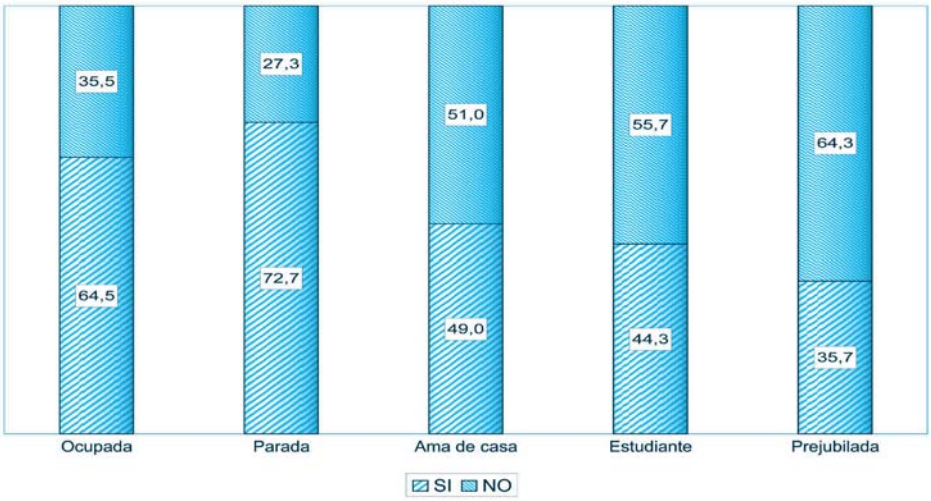


GRÁFICO Nº 109
CONOCIMIENTO DEL PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SEGÚN OCUPACIÓN

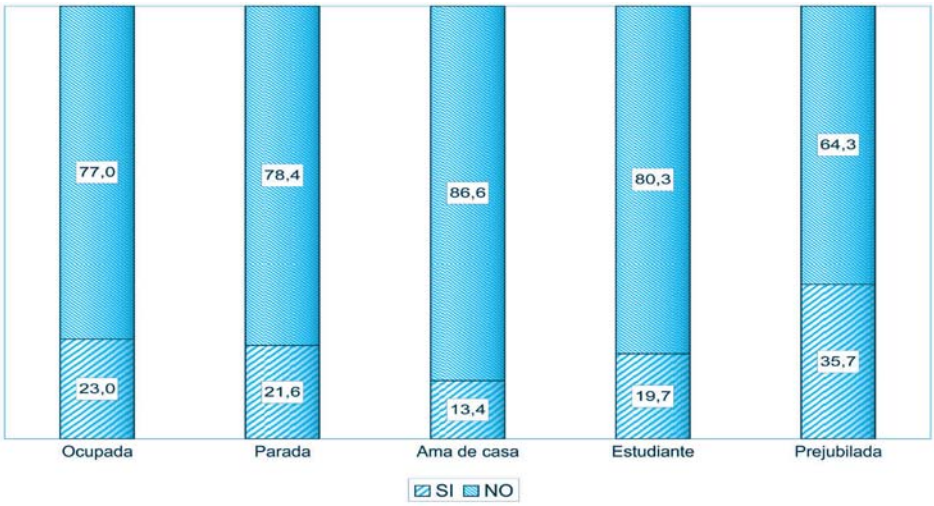
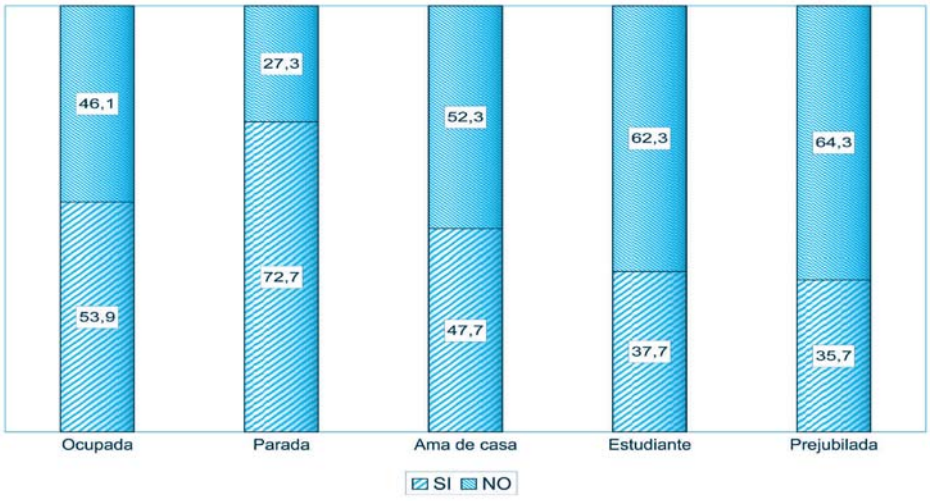


GRÁFICO Nº 110
CONOCIMIENTO DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER SEGÚN SITUACIÓN LABORAL



Si tenemos en cuenta el nivel de estudios, cuyos datos pueden verse en los gráficos nº 111, nº 112 y nº 113, observamos un patrón general: según aumenta el nivel de formación de las entrevistadas aumenta la probabilidad de conocer tanto la Concejalía de la Mujer como el Centro Asesor de la Mujer y la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades. Aunque cada una de las instituciones es conocida en distinto grado, siempre sucede que las mujeres con más estudios, dicen conocer más cada una de ellas.

GRÁFICO Nº 111
CONOCIMIENTO DE LA CONCEJALÍA DE LA MUJER SEGÚN SITUACIÓN ESTUDIOS

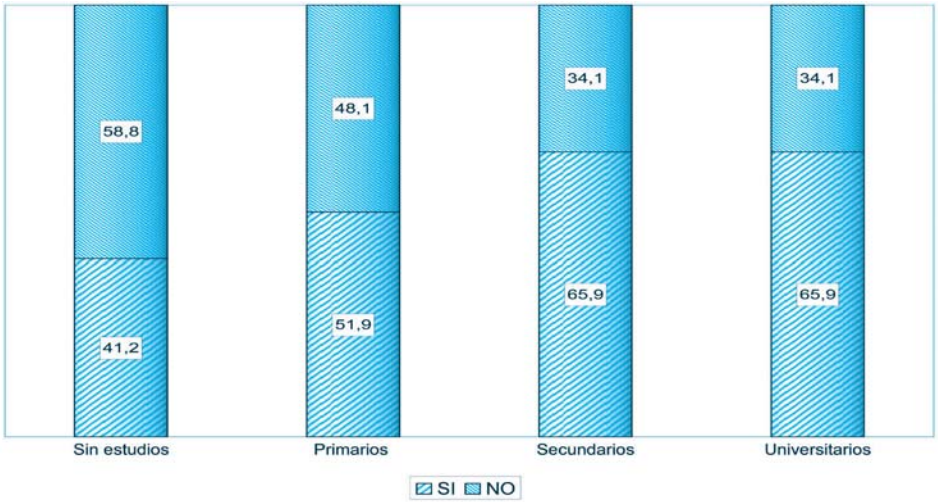


GRÁFICO Nº 112
CONOCIMIENTO PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES SEGÚN ESTUDIOS

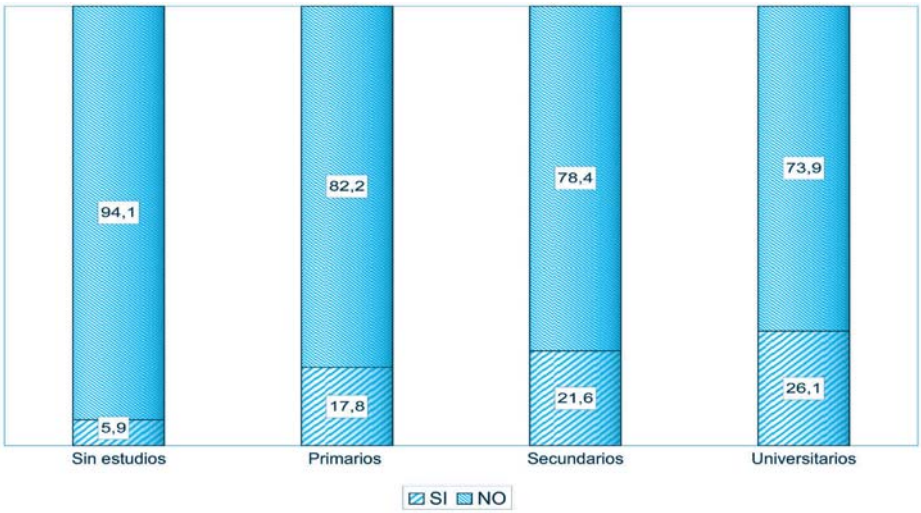
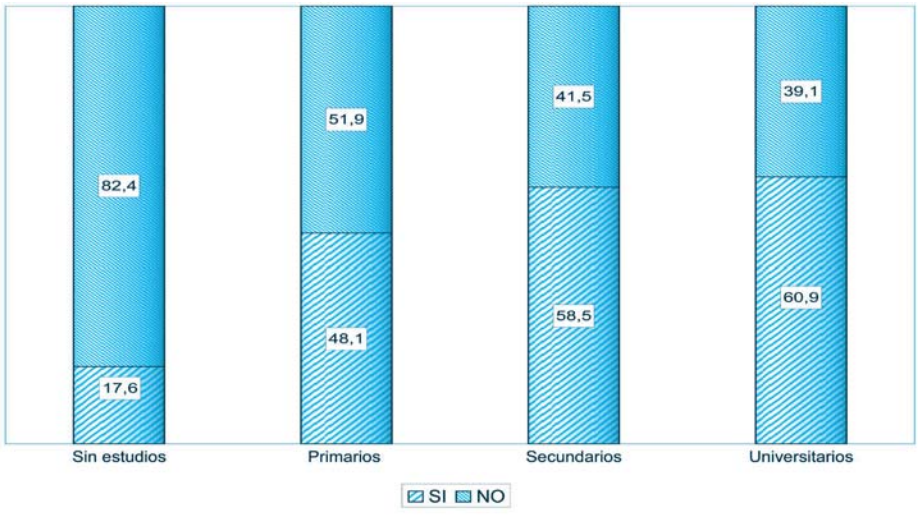


GRÁFICO Nº 113
CONOCIMIENTO DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER SEGÚN ESTUDIOS



14.2. SERVICIOS DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER: UTILIZACIÓN Y VALORACIÓN

A las mujeres encuestadas que conocían el Centro Asesor de la Mujer se les preguntó si habían utilizado alguno de los servicios que este centro presta a las alcalaínas. Presentamos los porcentajes sobre el total de mujeres que dicen conocer el centro y sobre el total de mujeres para tener una idea más global. Los datos figuran en el gráfico nº 114.

GRÁFICO Nº 114
PORCENTAJE DE MUJERES QUE HA UTILIZADO CADA SERVICIO DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER

Dentro del Centro Asesor de la Mujer, el servicio más utilizado ha sido el *Servicio de Información General* (SIG), utilizado por el 13,6% de las mujeres alcalaínas y el 25,8% de las que manifiestan conocer el Centro Asesor de la Mujer.

Los *cursos de formación ocupacional* (FO) que ha realizado el Centro Asesor de la Mujer tienen un elevado nivel de utilización, ya que el 19,1% de las mujeres que conocen el Centro Asesor lo han utilizado y una de cada diez mujeres alcalaínas de entre 16-64 años dicen haber realizado algún curso (9,9%).

El tercer servicio con un nivel más elevado de utilización es el *Servicio de Empleo* (SE): el 7,9% de las mujeres alcalaínas ha recibido sus servicios y el 15,1% de las que conoce el Centro Asesor de la Mujer.

Los *talleres ocupacionales* (TA) fueron realizados por el 4,7% de las mujeres de Alcalá de Henares y el 9,0% de las que afirmaron conocer el Centro Asesor de la Mujer.

La *Asesoría Jurídica* (AJ) y el *Servicio Psicológico* (AP) han tenido una proporción de entrevistadas que afirman ser usuarias suyas del 6,1% y el 3,2%, mientras dentro del grupo de las mujeres que manifiestan conocer el Centro Asesor de la Mujer son el 3,2% y 2,0% respectivamente.

La utilización tanto del *Programa de Prevención de la Violencia de Genero* (PV) como del de *Mediación Familiar* (MF), ambos con el 0,6% de las entrevistadas y el 0,3% del grupo de mujeres que afirman ser conocedoras del Centro Asesor de la Mujer, es la más baja de todos los servicios sometidos a la consideración de las encuestadas. En el momento de realizar la entrevista ninguna mujer de las encuestadas había todavía utilizado el Observatorio para la Violencia de Genero. Hay que tener en cuenta que el Observatorio se pone en funcionamiento en fechas cercanas a la realización de la encuesta, además de que es un servicio dirigido a un colectivo muy específico: víctimas de violencia de género.

A la hora de extrapolar resultados sobre las valoraciones que se realizan del Centro Asesor de la Mujer debemos de tener cuidado ya que se han hecho obviamente solamente sobre las mujeres que han afirmados ser usuarias y el número de casos (mujeres que pueden valorar) es relativamente bajo y estadísticamente puede resultar poco significativo; por ello hemos preferido hacer una valoración global de todos los servicios, construyendo un indicador común; no obstante, se acompañan los datos también la valoración de cada uno de los servicios recordando la limitación antes comentada, especialmente para la mediación familiar (MF) y la prevención de violencia de genero (PV). Los datos para el conjunto de los servicios se presentan en el gráfico nº 115 y los datos de los servicios separadamente en el gráfico nº 116.

En su conjunto todas las usuarias de los servicios del Centro Asesor de la Mujer han realizado una valoración positiva del mismo. Así el 33,3% lo ha valorado M*uy bien*, mientras que el 58,0% lo ha valorado *Bien*. Solamente han recibido valoraciones negativas del 7,8% de las mujeres que manifiestan haber utilizados sus servicios que lo ha valorado *Mal* y el 0,8% *Muy mal*.

GRÁFICO 115
VALORACIÓN (EN CONJUNTO) DE LOS SERVICIOS DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER

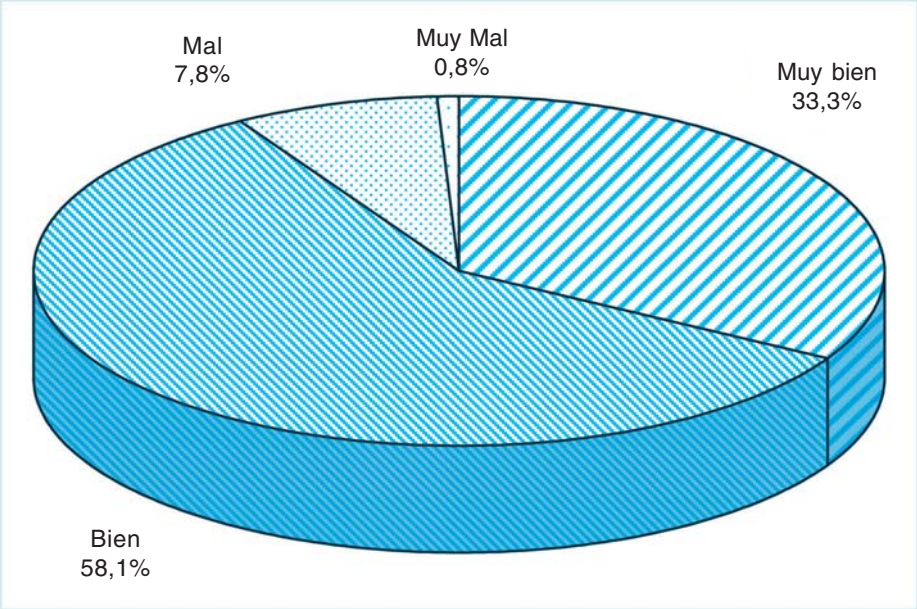
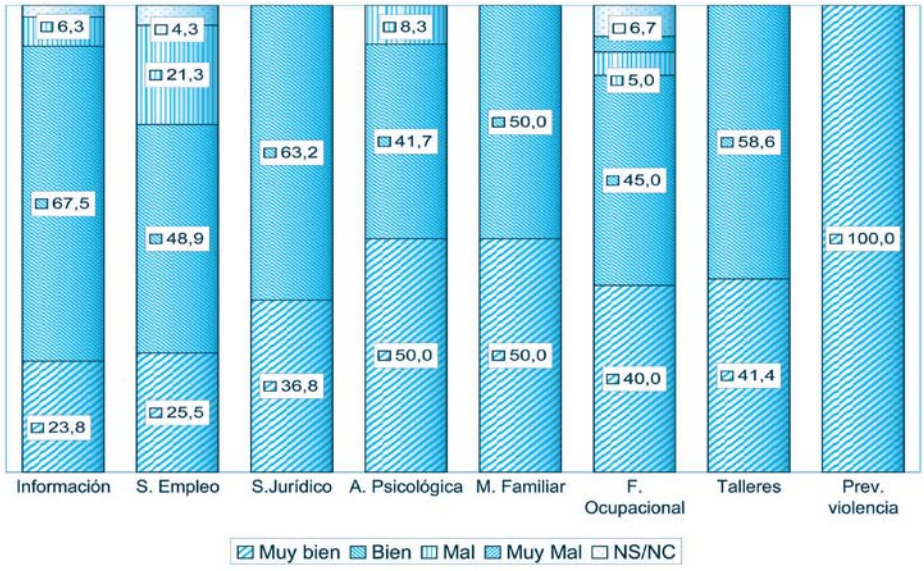


GRÁFICO 116
VALORACIÓN DE CADA UNO DE LOS SERVICIOS DEL CENTRO ASESOR DE LA MUJER



CONCLUSIONES

INSTITUCIONES Y PROGRAMAS MUNICIPALES PARA MUJERES

- *El Centro Asesor de la Mujer y la Concejalía de Mujer se conocen por igual: 59,1% y 53%, respectivamente.*
- *La existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades de Alcalá de Henares es conocida por el 20,4% de las mujeres entrevistadas.*
- *Las mujeres más mayores de 50-64 años y las mujeres más jóvenes de 16-24 años son las que afirman tener menor nivel de información sobre el Centro Asesor de la Mujer como sobre el Plan de Igualdad de Oportunidades como de la Concejalía de la Mujer.*
- *Los* servicios relacionados con empleo *(los principales problemas que las mujeres habían señalado se encontraba en ese campo) son los más utilizados después del Servicio de Información General; así el Servicio de Empleo y los cursos de* formación ocupacional *son los que presentan cifras más elevadas de utilización.*
- *Las valoraciones de los servicios del Centro Asesor de la Mujer son altamente favorables: el 33,3% los considera* Muy buenos, *el 58%* Buenos *y el 7,8% como* Malos.

LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y EL TRABAJO DOMÉSTICO

15

LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y EL TRABAJO DOMÉSTICO

En el presente capítulo vamos a exponer datos en torno a la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo: trabajo reproductivo vinculado a la mujer y trabajo productivo al hombre, y hasta qué punto se mantiene esta pauta en las vidas del colectivo femenino de Alcalá de Henares. Para cumplir con este objetivo hemos realizado dos preguntas generales sobre una serie de actividades relacionadas con el cuidado de los menores de doce años y con las tareas domésticas.

En cuanto a las actividades relacionadas con los niños, se les pidió a las encuestadas que dijeran quien realiza(ba) cada una de las siguientes actividades: *llevar y recoger a los niños del colegio*, llevar a los niños a *actividades extraescolares*, *hablar con el tutor o la tutora* del niño en el colegio, *comprar la ropa* a los niños y *llevar a los niños al médico*; se les ofrecían una serie de ítem-respuesta que iban desde la exclusividad de uno de los cónyuges hasta la ayuda externa pasando varias posiciones intermedias y que suponían la realización indistintamente por cada uno de los cónyuges; por como puede apreciarse, actividades que además de exigir tiempo, exigen una disponibilidad de horarios que no siempre se adecua al de las personas (mujeres en este caso) que trabaja fuera de casa.

En este apartado tenemos como referente los resultados de la *Encuesta de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral en la Comunidad de Madrid 2003*[27] antes citada y que nos ha permitido establecer algunas comparaciones con los resultados que nosotros hemos obtenido.

15.1. CARGA DE TRABAJO FAMILIAR

Para conocer el reparto de responsabilidades que se hacen dentro de los hogares con respecto a las tareas antes mencionadas consideramos solo a las mujeres que

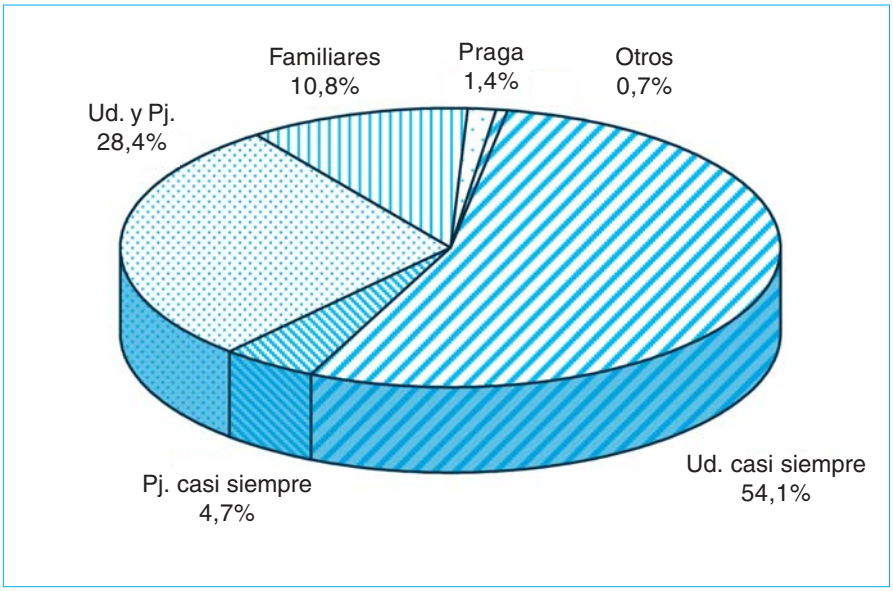
[27] Encuesta *Necesidades y recursos para conciliar la vida familiar y profesional en la Comunidad de Madrid.* Vid. 13

habían contestado en una pregunta anterior que tenían hijos de 12 o menos años en su casa. Los resultados obtenidos aparecen en los gráficos siguientes.

En estos gráficos (nº 117, nº 118, nº 119, nº 120 y nº 121) puede verse que en la mitad de las familias de las mujeres entrevistadas, las actividades relacionadas con el colegio recaen sobre las madres casi *en exclusiva*. Las proporciones en cada una de las actividades son muy similares: el 54,1% de las madres son las que les *llevan y traen al colegio*; el 57,6% les lleva a las *actividades extraescolares* que se realizan; en el 57,3% son las mujeres las que *hablan con el tutor/a*. Las madres asumen aún en mayor medida actividades más personales como pueda ser comprarles la ropa o llevarlas/os *a consulta médica*, en el 63,6% y en el 57,3% de los casos.

En conjunto, en todas las actividades aparece entre un tercio y un cuarto de familias donde estas actividades se realizan indistintamente o de manera compartida. La actividad que en mayor medida se realiza de una manera igualitaria es la de hablar con el/la tutor/a de la niña/o (38,7%) que es, por otro lado, un hecho relativamente puntual en el tiempo, y probablemente la menos habitual y periódica de las estudiadas en este cuestionario. Le sigue como actividad más compartida *comprarle ropa al niño*/a (aunque no sabemos si el cónyuge es en este caso un mero acompañante o transportista), *llevarlo a constulta médica* y *al colegio* con el 30,2%, 29,9% y el 28,4% respectivamente.

GRÁFICO Nº 117
QUIÉN LLEVA Y TRAE LOS NIÑOS/AS DEL COLEGIO



La presencia de *ayuda externa* a la pareja en el cuidado del hijo/a en referencia a las actividades estudiadas es menor y se centra especialmente en el apoyo de familiares, principalmente las abuelas que están realizando una significativa labor en este caso. Así, las/os familiares se ocupan en el 10,8% de los casos en llevar a los menores al colegio y en el 9,8% se dedican a llevar a las/os niños/as a las actividades extraescolares.

GRÁFICO Nº 118
QUIÉN LLEVA Y TRAE LOS NIÑOS/AS DEL COLEGIO

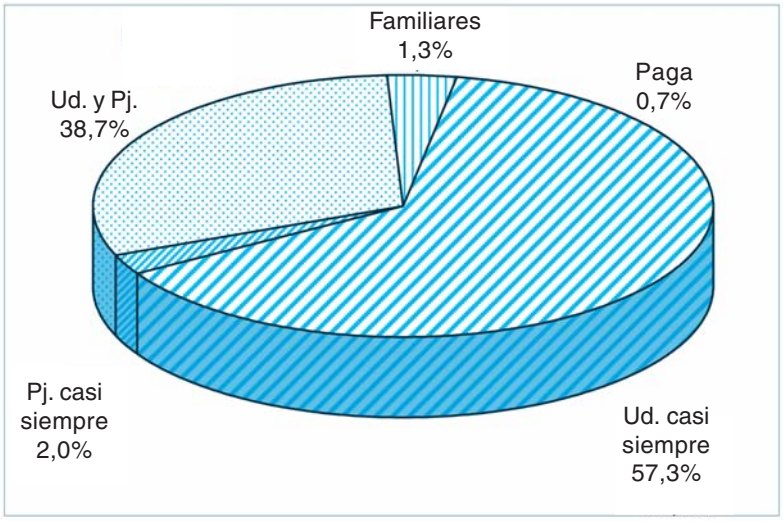


GRÁFICO Nº 119
QUIÉN LLEVA A LOS NIÑOS/AS A LAS ACTIVIDADES EXTRAESCOLARES

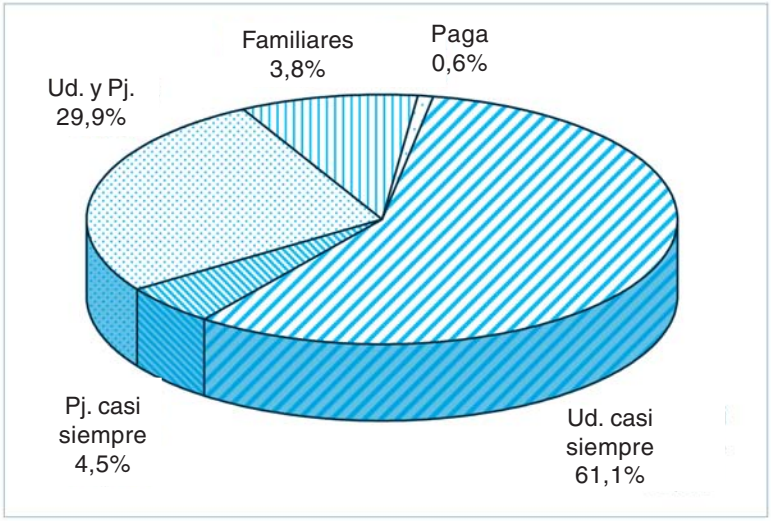


GRÁFICO Nº 120
QUIÉN HABLA CON EL TUTOR/A

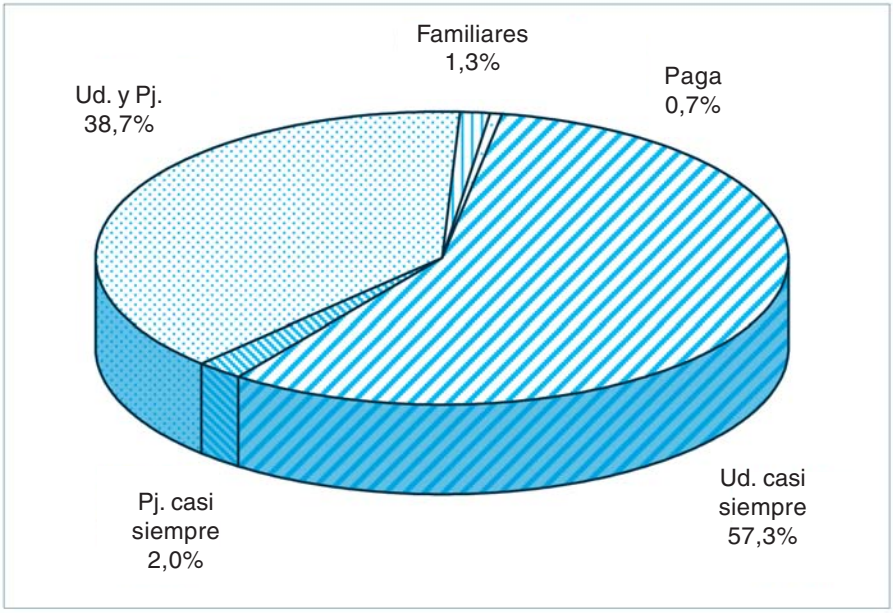
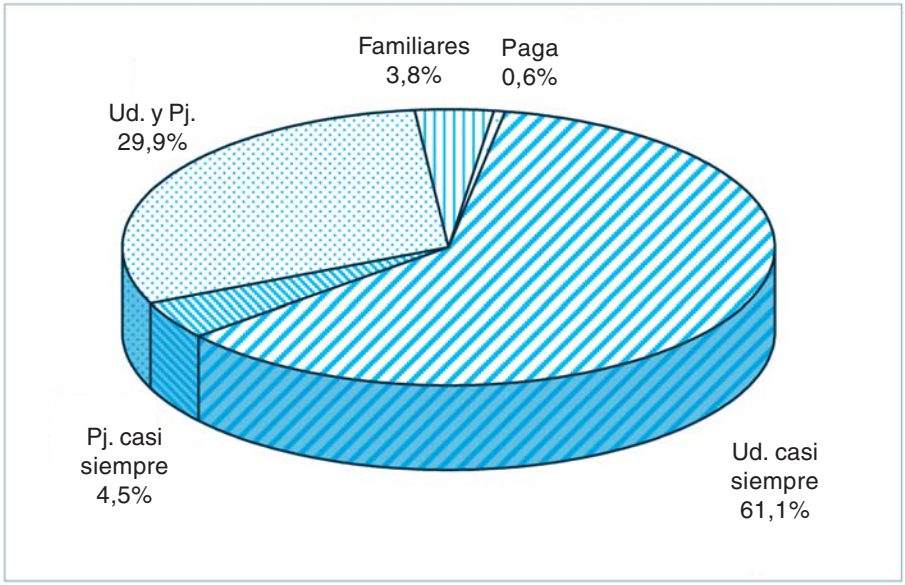


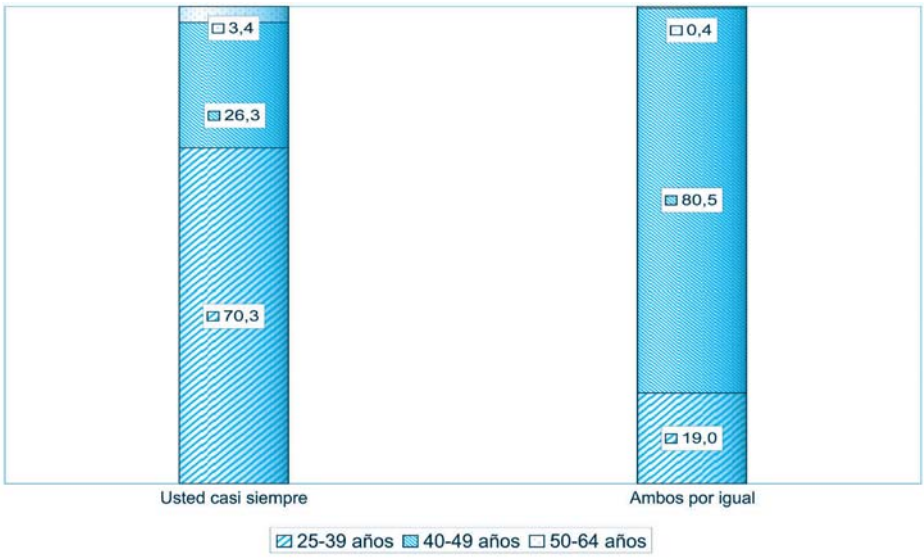
GRÁFICO Nº 121
QUIÉN LLEVA A LOS NIÑOS/AS A L CONSULTA MÉDICA



Para estudiar con más profundidad si afectan los factores como edad, situación laboral y nivel de estudios en el reparto de las tareas estudiadas, hemos realizado una comparativa del grupo de *mujeres que afirman realizan solas las tareas de las/os niños/as* y quienes *comparten las tareas*. Las características de las mujeres que comparten las tareas son una edad más joven, mujeres empleadas y con estudios superiores.

Así, por ejemplo en el grupo de mujeres que afirman realizar solas la tareas de las/os niños/as estudiadas tenemos un 80,5% de mujeres de 25-39 años frente al 70,3% de mujeres que realizan exclusivamente estas actividades (gráfico nº 122).

GRÁFICO Nº 122
PERFIL SEGÚN LA EDAD DE LAS MUJERES QUE REALIZAN LAS TAREAS SOBRE LOS NIÑOS/AS Y QUIENES COMPARTEN LAS MISMAS

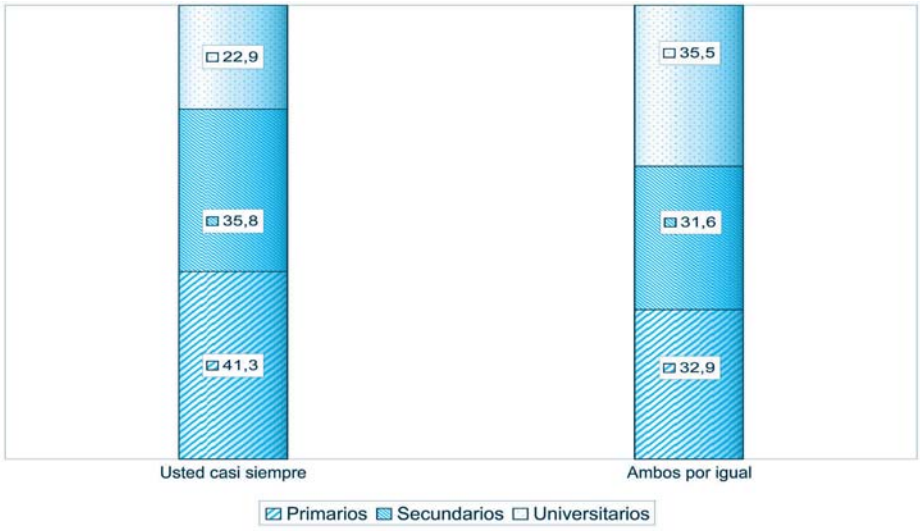


Si tenemos en cuenta la ocupación, tal y como puede verse en el gráfico nº 123, nos encontramos con el hecho de que son las mujeres empleadas las que comparten más: el 61,5% de las familias donde rige un modelo más igualitario sobre el cuidado de las/os hijas/os y el 43,8% de las mujeres que realizan casi siempre ellas las tareas con respecto al cuidado de las/os niños/as.

GRÁFICO Nº 123
PERFIL SEGÚN LA OCUPACIÓN DE LAS MUJERES QUE REALIZAN LAS TAREAS SOBRE LOS NIÑOS/AS Y QUIENES COMPARTEN LAS MISMAS

Las mujeres universitarias (cuando tenemos en cuenta el nivel de estudios tal y como refleja el gráfico nº 124) son también más habituales entre el grupo de mujeres que comparte en mayor medida: el 35,5%, frente a las mujeres que realizan en exclusiva las actividades de las/os hijas/os.

GRÁFICO Nº 124
PERFIL SEGÚN LOS ESTUDIOS DE LAS MUJERES QUE REALIZAN LAS TAREAS SOBRE LOS NIÑOS/AS Y QUIENES COMPARTEN LAS MISMAS



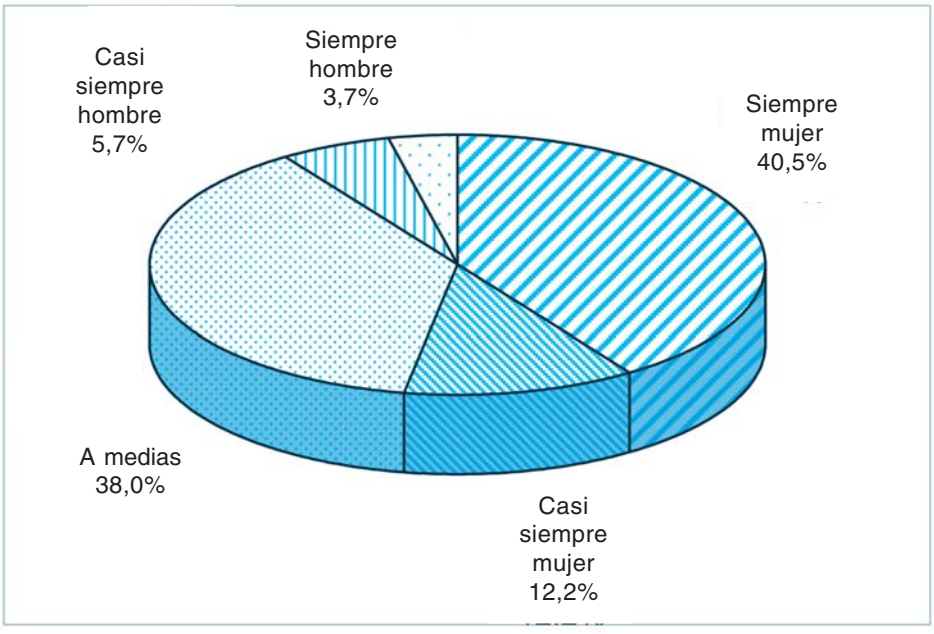
15.2. CARGA DE TRABAJO DOMÉSTICO

Para evaluar la *carga trabajo doméstico* del hogar del que se responsabilizan las mujeres y los hombres de Alcalá de Henares hemos preguntado por una serie de actividades domésticas que deben hacerse dentro de las familias, determinando si las hacen *Siempre la mujer*, *Casi siempre la mujer*, *A medias entre el hombre y la mujer, Casi siempre el hombre* o *Siempre el hombre*.

Las tareas domésticas que se incluyeron en este apartado del cuestionario son las siguientes: *Hacer la compra*, *Preparar las comidas*, *Poner y quitar la mesa*, *Fregar los platos*, *Limpiar la casa*, *Hacer las camas*, *Lavar la ropa*, *Planchar* y *Tareas de Bricolaje*.

Para sintetizar los resultados y antes de pasar a exponerlos más detalladamente hemos construido un *indicador agrupado* sobre los indicadores del hogar, consistente en aunar en una sola variable las respuestas a todas las preguntas. En este indicador -cuyos resultados se muestran en el gráfico nº 125- podemos ver que la mujer realiza *Siempre* estas tareas en un 40,5% de las respuestas y en el 12,2% los realiza *Casi siempre la mujer*.

GRÁFICO Nº 125
INDICADOR GLOBAL DE QUIEN HACE LAS TAREAS DEL HOGAR

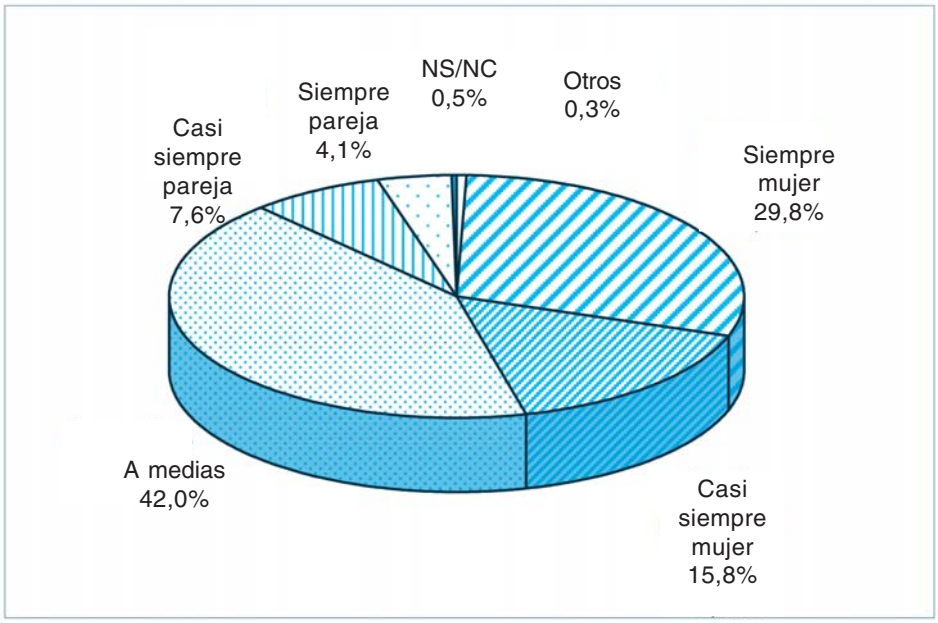


Los hogares donde se realizan *A medias* estas actividades son algo menos de un tercio: en concreto el 30,8% de las respuestas; en los hogares donde el otro miembro de la pareja realiza *Exclusivamente* las tareas es el 5,7% y *Casi exclusivamente*, el 3,7%.

Vemos que de manera *solitaria* la asunción de las tareas por las mujeres está presente en un 52,7% (40,5+12,2) mientras que en el caso de los hombres, este porcentaje es solamente del 9,4% (5,7+3,7). Además, hay que considerar que no en todas las actividades tiene el mismo peso la participación de mujer y hombre dentro del hogar. Para ver esto más detalladamente, presentamos los datos directos obtenidos en cada uno de los ítem de la pregunta, adelantando parte de estos: los hombres suelen *colaborar* más en *Hacer la compra* y *Poner la mesa*.

Los resultados sobre la actividad *Hacer la compra* aparecen en el gráfico nº 126. Podemos ver que esta actividad se realiza *Conjuntamente* según el 42,0% de las mujeres encuestadas, que lo hacen *Exclusivamente* las mujeres según el 29,8% y *Casi siempre las mujeres* en el 25,8% de los casos. La mencionada *Encuesta 2003* obtuvo para la Comunidad de Madrid unos datos muy similares: 46%, 23% y 16% respectivamente.

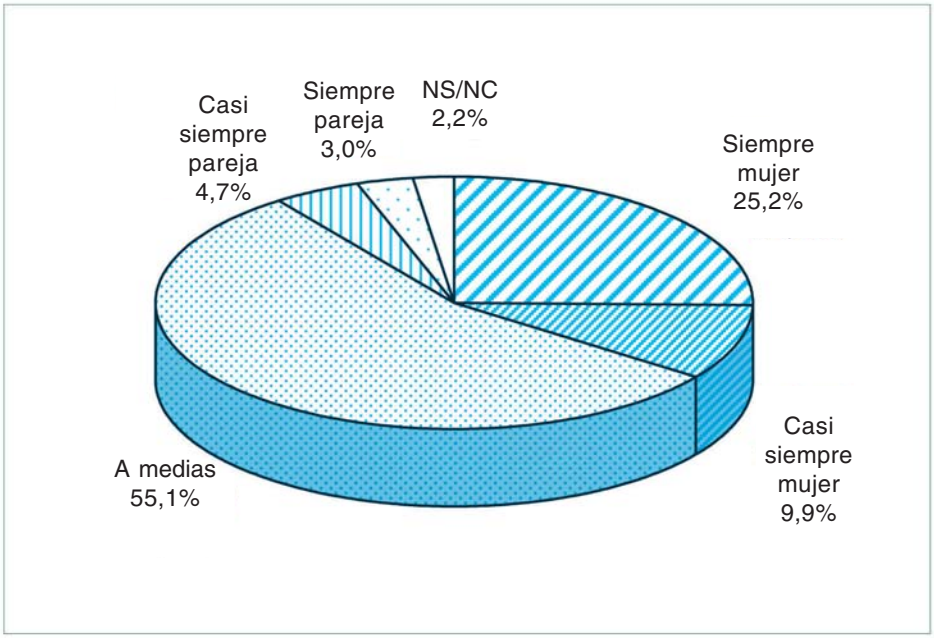
GRÁFICO Nº 126
QUIÉN REALIZA LA COMPRA



Hay que señalar en nuestro caso no se distinguía el tipo de compra al que hacía referencia la pregunta: no diferenciaba entre la compra semanal, voluminosa, importante y las compras más menudas del día a día; seguramente las respuestas obtenidas se refieren más a la primeras que a las segundas.

La segunda tarea en la que la realización *A medias* es más frecuente es la de *Poner y recoger la mesa* cuyos resultados aparecen en el gráfico nº 127. Esta tarea es realizada, según el 55,1% de las encuestadas de manera conjunta, aunque en un 25,2% de los casos la realiza *Siempre la mujer* y en 9,95% de los casos *Casi siempre la mujer*.

GRÁFICO Nº 127
QUIÉN PONE Y RECOGE LA MESA



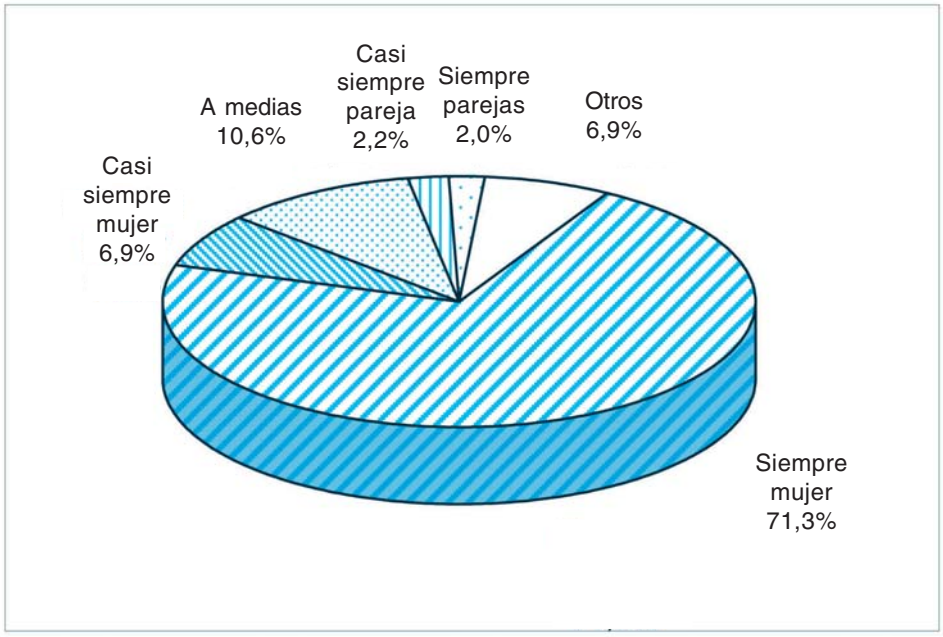
Los datos de la *Encuesta 2003* muestran resultados similares, ya que frente a nuestro 55,1% hubo un 53% de madrileñas en general que dijo que se realizaba esta actividad conjuntamente; frente al 25,2% obtenido en Alcalá, en esa encuesta encontramos un 20%; en el caso de la respuesta *Casi siempre la mujer* encuestada los datos se separan algo mas, pero sin dejar de apuntar en la misma tendencia: en el caso de la Comunidad de Madrid se obtuvo un 15%, que es algo más alto que nuestro 9,9%.

Actividades más duras y feminizadas, con elevadísimas proporciones de mujeres que realizan estas tareas siempre o casi siempre en exclusiva son las relacionadas

con la ropa: planchar y lavar. Los datos de estas dos actividades figuran en los gráficos nº 128 y nº 129.

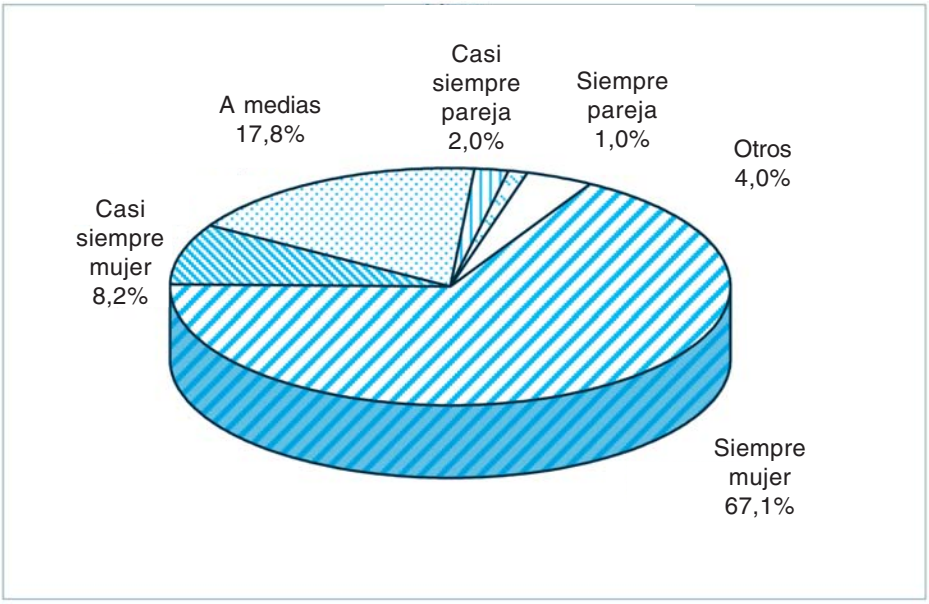
Por lo que respecta a planchar la ropa, es casi *exclusivamente* una actividad del hogar feminizada: solamente en un 4,4% de los casos las encuestadas han dicho que es un trabajo que realizan los hombres (parejas, para ser estrictos) y solamente en el 10,6% de los casos la actividad se realiza *A medias*. En conjunto, no más del 15% de las parejas de las mujeres entrevistadas intervienen en esta tarea, aunque sea compartiéndola con la mujer.

GRÁFICO Nº 128
QUIÉN PLANCHA LA ROPA



Los resultados cuando se pregunto quién lava la ropa en el hogar tampoco dejan lugar a dudas: las mujeres entrevistadas realizan esta actividad en e*xclusiva* (67,1%) o casi exclusivamente (8,2%) mientras que en solamente el 3,0% (2,0+1,0) de los casos la participación del hombre es exclusiva o casi exclusiva; en esta actividad hay un poco más de participación conjuntamente: el 17,8%.

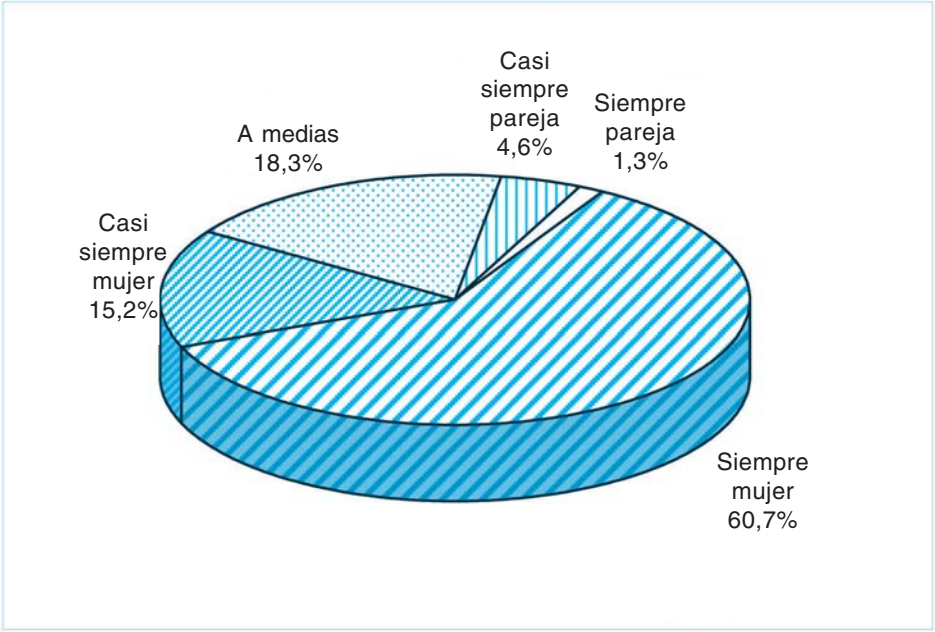
GRÁFICO Nº 129
QUIÉN LAVA LA ROPA



Para comparar estos datos con los de la *Encuesta 2003* hay que tener en cuenta que en ella las dos actividades (planchar y lavar ropa) se recogían conjuntamente. En ese estudio, el 52% de las mujeres realizaban estas tareas *Exclusivamente* ellas y en un 24% de los casos *Casi exclusivamente*; vemos que el primer término de la comparación es algo más alto en nuestro estudio pero que en conjunto de ambos ítem, los resultados son comparables; *la exclusividad* o *casi exclusividad* de los hombres en la Comunidad de Madrid alcanzaba al 13% de los hombres mientras que en nuestro caso tenemos porcentajes que rondan el 3%-4%.

La *preparación de la comida* es una tarea mucho más habitual de las mujeres que de los hombres ya que -según nos muestra el gráfico nº 130- en un 60,1% la realiza *Siempre* ella y el 15,0% *Casi siempre* ella; *A medias* la realizan -según las entrevistadas- un 18,1%.

GRÁFICO Nº 130
QUIÉN HACE LA COMIDA



En la *Encuesta de Conciliación de la Vida Familiar y Laboral* de la Comunidad de Madrid, las mujeres realizan exclusivamente esta tarea en el 41% de los caso y casi siempre ella en el 21% frente al 29% de los hogares donde se hace a medias.

Hay tareas que realizan muy mayoritariamente las mujeres pero en menor medida que las anteriores: *fregar los platos*, *limpiar la casa y hacer las camas*.

Los resultados cuando se preguntó por *Fregar los platos o poner el lavavajillas* aparecen en el gráfico nº 131. Es una actividad que realizan *Siempre* las mujeres en Alcalá de Henares en un el 40,5% de los casos mientras que afirma hacerlo *Casi siempre* ellas el 13,6%; un 37,55% de las mujeres dijo que esta tarea se realizaba *A medias*. En la Comunidad de Madrid las respuestas fueron del 29% *Siempre las mujeres* y el 19% Casi siempre ellas; el 44% de las encuestadas dijo que se realizaba A *medias* esta tarea.

GRÁFICO Nº 131
QUIÉN FRIEGA LOS PLATOS O PONE LAVAVAJILLAS

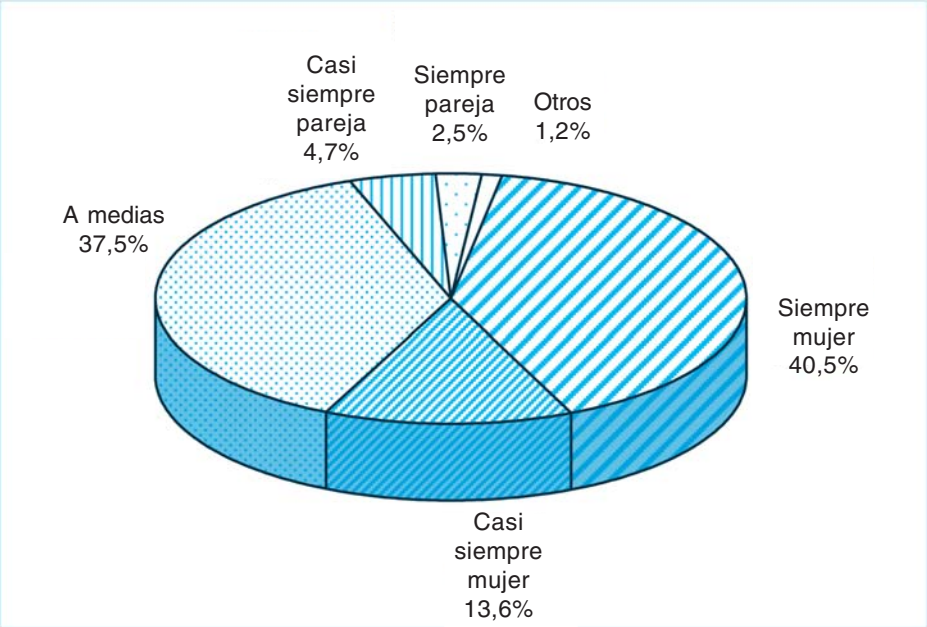
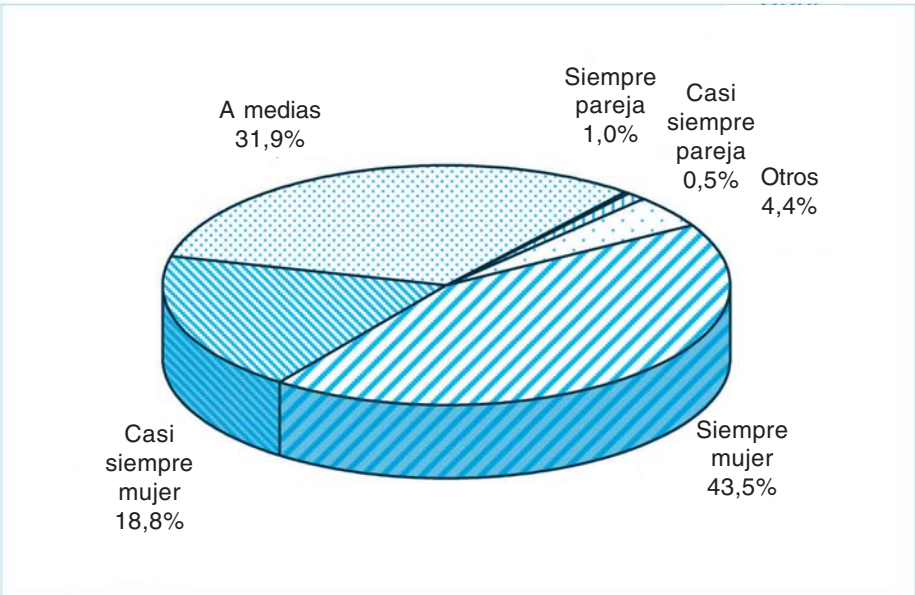


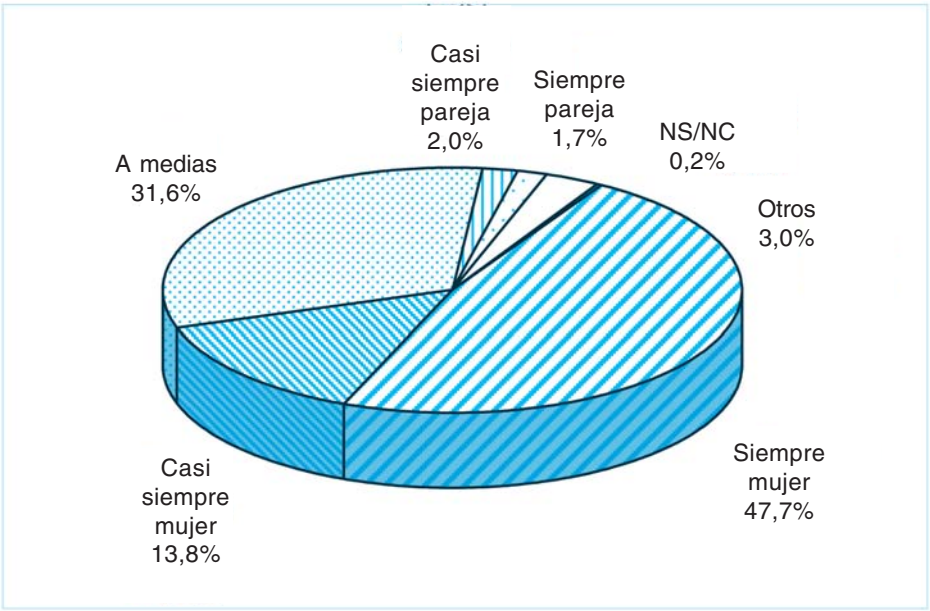
GRÁFICO Nº 132
QUIÉN LIMPIA LA CASA



Limpiar la casa (gráfico nº 132) es una tarea que realizan *Siempre* las mujeres en el 43,5% de los casos, mientras que *Casi exclusivamente* las mujeres en el 18,8% de las respuestas; *A medias* entre ambos miembros de la pareja se realiza en el 31,9% de los hogares entrevistados.

Hacer las camas es una actividad que realizan *Siempre las mujeres* en el 47,7% de los hogares entrevistados; en el 13,8% lo realiza *Mayoritariamente* las mujeres mientras que en el 31,6% lo realizan *Por igual hombres y mujeres* (gráfico nº 133).

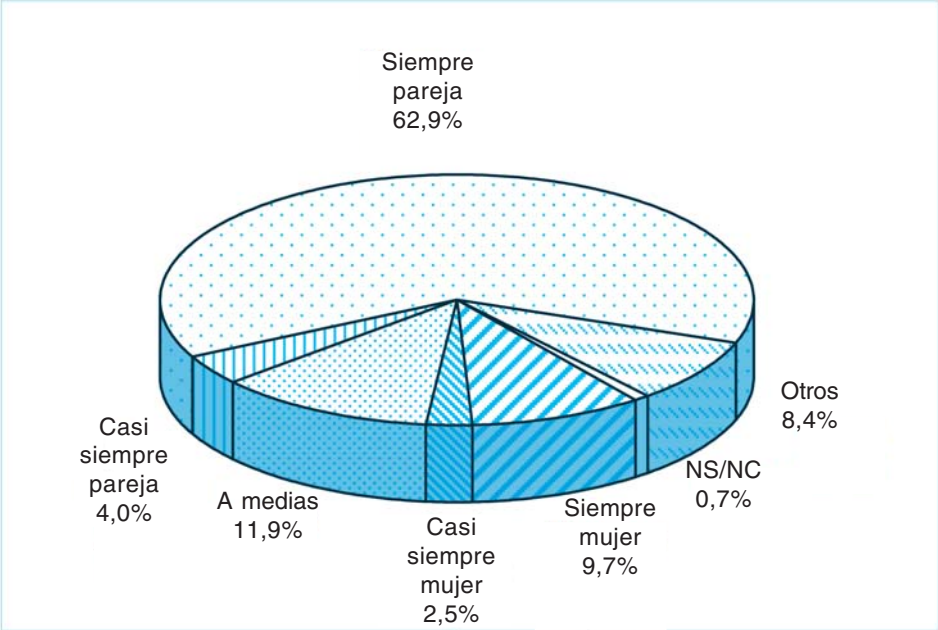
GRÁFICO Nº 133
QUIÉN HACE LAS CAMAS



En el estudio realizado en 2003 para toda la Comunidad de Madrid en el 39% de los casos se realizaba *a medias*, en el 18% casi *exclusivamente las mujeres* y en el 36% *solamente* las mujeres.

De todas las actividades, solamente existe una actividad realizada de manera casi exclusiva por los hombres: *el bricolaje casero*; en el gráfico nº 134 puede verse como la distribución de respuestas es completamente distinta a todas las que hemos visto hasta ahora. El 68,6% de las mujeres encuestadas dice que esta tarea la realiza *Siempre la pareja* y un 4,3% las encuestadas dice que *Casi siempre* los hombres. Nótese que las respuestas en las que interviene la mujer sola no llegan al 12% (2,5+9,7).

GRÁFICO Nº 134
QUIÉN REALIZA LAS TAREAS DE BRICOLAJE

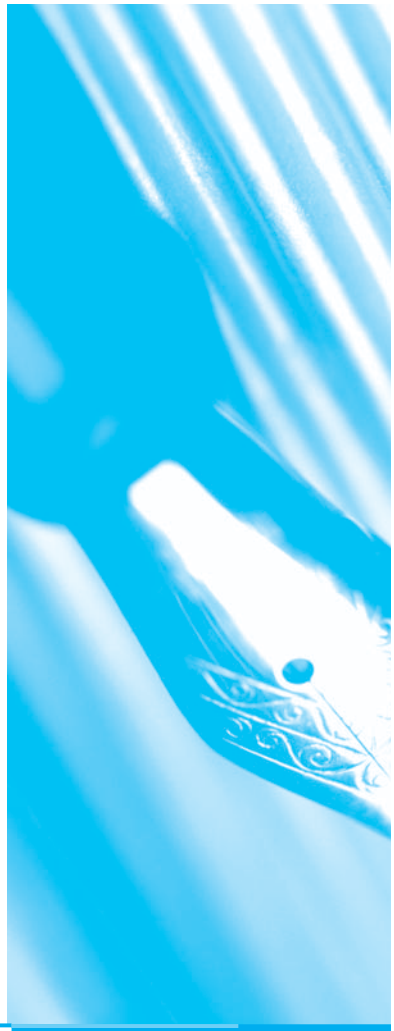


El comentado estudio referido a la Comunidad de Madrid muestra los siguientes resultados: el 44% de las respuestas dicen que lo realizan *Siempre el hombre* y en el 20% *Casi siempre* el hombre. Puede apreciarse que en nuestro estudio, la situación es aún más acentuada.

CONCLUSIONES

LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y EL TRABAJO DOMÉSTICO

- *La tradicional división sexual del trabajo sigue vigente entre los hogares y las familias alcalaínas; según manifiestan las mujeres de Alcalá de Henares la mayor parte de las responsabilidades domésticas recaen todavía sobre ellas, así como parte de los aspectos relacionados con el cuidado y atención de las/os niños/as.*
- *En más de cinco de cada diez hogares las actividades estudiadas sobre* el cuidado y atención de las/os niños/as *recaen todavía sobre las mujeres, mientras que solamente en dos o tres de cada diez familias se comparten estas responsabilidades entre los dos miembros de la pareja.*
- *Los factores que inciden para que nos encontremos con hogares más igualitarios con respecto al cuidado de las/os niños/as serían una edad más joven, el hecho de que la mujer tenga un empleo remunerado y un nivel de formación académica más alto.*
- *Con respecto a las* tareas domésticas tradicionales, *son las mujeres las que realizan siempre o casi siempre: en torno al 70% de las mismas con la clara excepción del bricolaje doméstico, una actividad donde los hombres muestran más de un 70% de exclusividad en su ejecución.*
- *De nuevo sabemos que inciden la edad, la situación laboral y el nivel de estudios de la mujer para mitigar levemente el peso de las tareas domésticas, siendo más habitual un modelo más igualitario en los hogares de las mujeres más formadas, más jóvenes y con empleo.*



CONCLUSIONES GENERALES

16

CONCLUSIONES GENERALES

En este apartado vamos a resumir brevemente los puntos más concluyentes de los resultados del presente estudio que configuran la realidad de las mujeres alcalaínas.

- En los últimos veinte años se ha observado como en Alcalá de Henares se repiten las pautas generales que han dado en España con respecto al grado de inserción sociolaboral de las mujeres: un fuerte aumento de la actividad productiva (mujeres que trabajan o desean trabajar remuneradamente) con el consiguiente crecimiento del volumen de la ocupación y el desempleo.
- Se observa un fuerte aumento de los niveles educativos-formativos de las mujeres alcalaínas relacionados directamente con el auge de una estrategia formativa para acceder al empleo.
- El porcentaje de ocupación de las mujeres alcalaínas está muy por debajo de la de sus parejas, siendo casi de la mitad.
- Existe un significativo corte generacional en las pautas de las mujeres alcalaínas con respecto al mercado de trabajo. Las mujeres de menos de 40 años presentan mayores tasas de actividad económica y ocupación, así como un nivel formativo sensiblemente superior a las mujeres de más de 40 años donde la tasa de inactividad (especialmente el número de amas de casa) es más elevada.
    - Dentro del grupo de las jóvenes existen dos claros subgrupos; por un lado las mujeres de 16-24 años mayoritariamente estudiantes, no emancipadas del grupo familiar. Por otro lado el grupo de mujeres de 25-39 años con elevadas tasas de actividad y un alto nivel de formación que comienzan a tener cargas familiares, y están emancipadas de sus familias de origen.

- Dentro del grupo de mujeres adultas (40-64 años) existe así mismo otros dos grupos significativos: por un lado las mujeres de 40-49 años presentan niveles intermedios bajos de formación e inactividad económica (amas de casa) y altas tasas de desempleo. Las mujeres de 50-64 años representan el modelo más tradicional centrando su actividad en el ámbito doméstico, mayoritariamente son amas de casa, con niveles bajos de actividad económica y formación.

· Las mujeres alcalaínas están trabajando remuneradamente principalmente en la empresa privada si bien el sector público ocupa a una de cada cuatro empleadas.

· El empleo en la Administración Pública presenta ventajas significativas para las mujeres ocupadas (principalmente salario y horarios) por ello las más formadas tratan de optar a él (el 37% de las mujeres con estudios superiores ocupadas trabajaban en este sector y el 40% de las desempleadas alcalaínas con estudios universitarios estaban preparando oposiciones la semana anterior).

· Por otro lado en la administración Pública existen tres sectores donde se concentra una parte significativa de la mano de obra femenina: Educación, Sanidad y Administración Publica.

· En general los sectores productivos donde destaca el peso del empleo femenino alcalaíno pertenecen al sector terciario (Servicios): Comercio, Actividades Inmobiliarias y Servicios Empresariales, Educación y Administración Pública, respectivamente.

· La tradicional segmentación del mercado laboral femenino existente en España, la podemos encontrar del mismo modo en Alcalá de Henares. Las mujeres de esta localidad tienen una elevada presencia en los sectores tradicionalmente femeninos que enlazan con las actividades tradicionales de cuidado del hogar y de las/os otros/as y con inferiores salarios (por ejemplo servicio a los hogares, actividades sanitarias, veterinarias, Servicios a Mayores a la Comunidad).

· La presencia de las mujeres empleadas en sectores masculinizados como la industria y la construcción continúa siendo residual y en concreto en el primero ha sufrido una seria recesión el empleo, en general, y en el femenino, en particular.

· Al analizar las experiencias laborales de las mujeres ocupadas actualmente y los últimos empleos de las mujeres desempleadas e inactivas podemos ver como quienes siguen en el mercado laboral ocupadas tienen puestos

de trabajo que requieren una mayor cualificación y responsabilidad que quienes estaban anteriormente.

- La comparación entre las experiencias laborales del pasado y la experiencia laboral presente nos permite extrapolar dos conclusiones:
  - Por un lado con respecto a la estructura ocupacional de las antiguas empleadas ha mejorado levemente el nivel de responsabilidad de los puestos de las mujeres ocupadas actualmente frente a las que trabajaban con anterioridad.
  - La segunda conclusión hace referencia al nivel formativo cada vez más necesario para mantenerse en puestos de trabajo más estables.
- El análisis transversal de las experiencias laborales de desempleadas e inactivas con anterioridad nos muestra como factores de riesgo del desempleo futuro, la irregularidad y la temporalidad de las relaciones laborales así como el empleo en la empresa privada. Las mujeres que no trabajan remuneradamente en el momento actual se encontraban generalmente en situaciones de mayor temporalidad y en la empresa privada en mayor medida que están ocupadas actualmente.
- Las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas alcalaínas presentan mayores niveles de temporalidad que en el caso de sus compañeros hombres (una de cada cuatro mujeres lleva menos de una año trabajando en su empleo actual), empleo a tiempo parcial (una de cada cuatro mujeres trabaja por horas o a tiempo parcial) y cierta infrasalarización (el salario medio de las mujeres empleadas se sitúa en torno a los 600-900 euros).
- Los factores sociodemográficos que influyen sobre las condiciones de trabajo de las mujeres de Alcalá de Henares serían la formación, la edad y el tipo de empresa para la que se trabaja. Las mujeres de edades entre 25-39 años, con estudios universitarios y trabajando para la Administración Pública tienen los mejores salarios. Las mujeres más jóvenes que trabajan en la empresa privada tienen los peores salarios.
- Las mujeres alcalaínas ocupadas muestran actitudes conservadoras con respecto a la promoción horizontal y vertical. La mitad considera que en un plazo de dos años seguirá en la misma empresa y en la misma situación, probablemente conocedoras de las dificultades del mercado laboral femenino.
- Una de cada cuatro mujeres empleadas considera posible mejorar en su actual empresa, y el 15% mejorar su situación profesional y salarial en otra empresa.

- Las mujeres empleadas más jóvenes, que tienen así mismo un mayor nivel de precariedad laboral, y menor tiempo de estancia en su empresa actual, son las que se plantean en mayor medida la promoción laboral vertical y horizontal a medio plazo.
- Alrededor de una de cada tres mujeres ocupadas tienen problemas de conciliación de la vida laboral y familiar, ya que han tenido que faltar al trabajo algún día, llegar tarde o salir antes.
- El grupo de riesgo detectado que sufren en mayor medida situaciones de incompatibilidad entre la vida laboral y familiar se da entre las mujeres de 25-39 años, ya que es el periodo donde se produce la fase más elevada de actividad productiva y reproductiva (tienen sus primera hija/o). También debemos de tener en cuenta el grupo de cabeza de familia monomarentales.
- Los principales medios para compaginar la vida familiar y laboral que están utilizado las mujeres ocupadas son en primer lugar cogerse días libres o la flexibilidad para entrar o salir del trabajo.
- El acceso a guarderías desde el centro de trabajo apenas si se da (solamente en el 4% de los casos estudiados).
- Solo una de cada tres mujeres considera que desde su empresa se están facilitando los medios para conciliar la vida profesional y laboral.
- Sólo una de cada diez mujeres ocupadas considera que existen discriminación directa en su puesto de trabajo.
- Las mujeres inactivas económicamente lo son por dos razones principalmente: por un lado las más jóvenes se están formado para entrar en una mejor situación al mercado laboral mientras que las más mayores abandonaron generalmente el empleo remunerado para dedicarse en exclusiva a las tareas domésticas.
- El estado civil también actúa como elemento disuasorio del empleo: las casadas son en mayor medida inactivas para dedicarse a ser amas de casa y las solteras para continuar estudiando.
- Las causas del abandono del trabajo se subdividen entre las que llevan al desempleo por el mercado de trabajo y las que llevan a la inactividad productiva por la división sexual del trabajo. Las razones de mercado: temporalidad y finalización de contrato suelen llevar al desempleo, las razones de género a la inactividad (dedicarse en exclusiva a ser madres-amas de casa).

Para las mujeres alcalaínas, la desigualdad entre los géneros sigue existiendo, sobre todo en lo referente al acceso al empleo y los puestos políticos, la estabilidad en el

mismo, la posibilidad de promoción laboral, los salarios y muy especialmente la carga de trabajo doméstico que consideran es muy superior en el caso de las mujeres frente a los hombres. Sin embargo, valoran su acceso a la educación como similar al que se da en el caso de los hombres.

Por ello las mujeres alcalaínas consideran que los mayores problemas de las mismas se orientan al empleo, al acceso y mantenimiento en condiciones de igualdad que los hombres, la doble carga de trabajo doméstico y familiar y las dificultades de conciliación laboral y familiar, incluidos mecanismos como las escuelas infantiles. Una proporción menor considera la violencia doméstica como el principal problema de las mujeres alcalaínas.

Los recursos orientados a las mujeres alcalaínas: Concejalía de Mujer, Centro Asesor de la Mujer así como el Plan de Igualdad de Oportunidades no son conocidos por todas las mujeres alcalaínas, sobre todo la existencia del citado Plan.

Los resultados de nuestro estudio dejan bien claro que las mujeres siguen siendo quienes llevan la mayor parte del peso de la carga familiar y doméstica, aunque se observa cierto cambio de pautas generacionales, las mujeres más jóvenes, más formadas y ocupadas aparecen como grupos donde se reparten algo más las tareas entre los dos miembros de la pareja.

ANEXO

17

ANEXO

Cuestionario

Buenos días, buenas tardes. El Centro Asesor de la Mujer está realizando un estudio sobre la situación de las mujeres en Alcalá de Henares: el trabajo, la vida familiar, etc. Quisiéramos preguntarle algunas cuestiones sobre estos temas con el objetivo de tener un mayor conocimiento sobre estos aspectos para la planificación de políticas municipales. La información que se le pide es totalmente confidencial y la Ley prohíbe cualquier difusión de la misma de tipo personal; puede tener total tranquilidad al respecto. ¿Quiere colaborar? Muchas gracias por su colaboración.

Para comenzar vamos a hacerle unas preguntas generales relacionadas con el trabajo, edad, los estudios, etc.

1. Actualmente su situación con respecto al trabajo remunerado es:

Tengo un trabajo por el que cobro un sueldo u otro tipo de remuneración.	1	**Pasa 2 sigue hasta 22**
No tengo un trabajo por el que cobre un salario u otra remuneración pero busco empleo	2	**Pasa 2 sigue hasta 4 y salta a la 2**
No tengo un trabajo remunerado ni sueldo y no busco trabajo	3	**Pasa 2 sigue hasta 4 y pasa a la 25**
Soy estudiante aunque desarrolle trabajos esporádicos mi principal actividad es el estudio	4	**Pasa 2 sigue hasta 4 y pasa a la 25**
Estoy prejubilada,	5	**Pasa 2 sigue hasta 4 y pasa a la 25**
Estoy incapacitada	6	**Pasa 2 sigue hasta 4 y pasa a la 25**
Otra opción .Especificar _____	7	7
No sabe/ No contesta	0	0

2. Me podría decir cual es su edad_____años

3. Qué estudios completos ha realizado usted

Ninguno	1
Primarios Incompletos Certificado de Estudios	2
Primarios Completos (EGB, ESO, Bachiller elemental)	3
Formación Profesional 1 (Antigua)	4
Formación Profesional de tipo medio o FIP	5
Secundarios Completos (Bachiller Superior, BUP, Bachillerato)	6
Diplomadas	7
Licenciaturas	8
Doctorado	9
No sabe/ No contesta	0

4. En que distrito vive o si no sabe, especificar calle Distritos N°

Calle _____

Ahora le vamos a realizar algunas preguntas relacionadas con el trabajo en general y su puesto de trabajo actual

OCUPADAS

5. Con respecto al trabajo, ¿usted es...?

Empresaria con trabajadores/as	1
Autónoma / empresaria sin trabajadores/as	2
Asalariada del Sector Público	3
Asalariada del Sector Privado	4
Socia Cooperativista	5
Ayuda Familiar	6
Otro tipo. Especificar	7
No sabe/ No contesta	0

6. La empresa donde usted trabaja es

Administración Pública	1
Empresa de 1 a 5 trabajadores/as	2
Empresa de 6 a 10 trabajadores/as	3
Empresa de 11 a 25 trabajadores/as	4
Empresa de 26 a 50 trabajadores/as	5

Empresa de entre 51-200 Trabajadores/as	6
Empresa de entre 201 y 500 trabajadores/as	7
Empresa de más de 501 trabajadores/as	8
ONG's, Asociaciones, fundaciones sindicatos,	9
Otro tipo especificar.....	10
No sabe/ No contesta	0

7. La actividad de la empresa en la que trabaja es

Agricultura / Ganadería	1
Industria	2
Construcción	3
Comercio	4
Hostelería	5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6
Intermediación financiera	7
Actividades Inmobiliarias y del alquiler y servicios empresariales	8
Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	9
Educación	10
Act. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales, Servicios a las/os mayores (residencias, centros de día, etc)	11
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	12
Actividades de los hogares	13
Otro sector especificar.....	14
No sabe/ No contesta	0

8. Su ocupación o su puesto de trabajo actual es _____(abierta)

9. Su relación contractual actual es

Sin Contrato	1
Autónoma	2
Funcionaria	3
Contrato Indefinido	4
Fija discontinuo	5
Por duración determinada	6
Por obra y servicio	7
Interinidad	8

Prácticas	9
Formación	10
Contrato a domicilio.	11
Temporal de Inserción	12
Otro tipo (especificar).....	13
No sabe/ No contesta	0

10. Cuánto tiempo lleva Ud. En su trabajo actual? ____ años (_____ meses sí lleva menos 1 año)

11. Me podría decir el número de horas laborables que figura en su contrato u acuerdo verbal

Número de horas por semana en contrato

12. Y el número de horas que realiza realmente

Número de horas por semana realizadas

13. En concreto su horario y su jornada laboral es

Jornada completa continua	1
Jornada completa partida	2
Tiempo parcial	3
Irregular, por horas, etc	4
No sabe/ No contesta	0

14. En el último trimestre por **exigencias** o **necesidades** de la empresa le han pasado alguna de las siguientes situaciones, y si es así, díganos sí una vez o más de una vez

	No	Una vez	Más de una vez	Ns/Nc
He tenido que entrar antes de mi horario para trabajar	1	2	3	0
He tenido que salir tarde para seguir trabajando.	1	2	3	0
He tenido que ir algún día de más al trabajo	1	2	3	0

15. En su opinión el trabajo que usted realiza es de un nivel superior, semejante o inferior a su formación

Semejante	1
Inferior	2
Superior	3
No sabe/ No contesta	0

16. En su actual empleo usted considera que sus posibilidades de mejora laboral son iguales, superiores o inferiores a las de sus compañeros hombres.

Iguales	1
Inferiores	2
Superiores	3
No procede (no hay compañeros hombres)	4
No sabe/ No contesta	0

17. Imagínese dentro de dos años ¿Cómo ve su situación laboral al final de este plazo de tiempo?

No estaré trabajando	1
En la misma empresa en un situación peor	2
En la misma empresa en una situación similar	3
En la misma empresa en una situación mejor	4
En otra empresa distinta en una situación peor	5
En otra empresa distinta en una situación similar.	6
En otra empresa distinta en una situación mejor.	7
Trabajará por cuenta propia	8
No sabe/ No contesta	0

18. En el último trimestre por **motivos familiares (cuidar a un niño, a un enfermo, hacer alguna gestión familiar, etc),** usted...

	No	Una vez	Más de una vez	Ns/Nc
Ha llegado tarde al trabajo	1	2	3	0
Ha tenido que salir antes	1	2	3	0
Ha faltado algún día al trabajo	1	2	3	0

19. En su trabajo actual se dan las siguientes circunstancias

	Sí	No	Ns/Nc
Tiene flexibilidad en la hora de comienzo del trabajo	1	2	0
Tiene flexibilidad en la hora de terminar el trabajo	1	2	0
Puedo hacer parte del trabajo en casa	1	2	0
Puedo compensar la duración de la jornada unos días con otros	1	2	0
Puedo disponer de algún día u horas libres para atender necesidades urgentes (enfermedad de un familiar, etc)	1	2	0
Facilita el centro en el que trabaja-el acceso a una guardería	1	2	0
Diría que el centro en el que trabaja trata de conciliar la vida laboral y familiar	1	2	0

20. En concreto de las razones que le vamos a dar cuál es el mayor aliciente para trabajar fuera del hogar

Realizar tareas distintas a las caseras	1
Ejercer la profesión	2
Independencia personal	3
Necesidad económica: ingreso único	4
Necesidad otro ingreso	5
No sabe/ No contesta	6

21. Nos podría decir aproximadamente su salario o ingresos por trabajo

Menos de 300 euros. (Menos de 50.000 Pesetas)	1
Entre 301 y 600 euros. (50.001-100.000 pesetas)	2
Entre 601 y 900 euros. (100.000-150.000 pesetas)	3
Entre 901 y 1200 euros. (150.000-200.000 pesetas)	4
Entre 1201 y 1500 euros. (200.000-250.000 pesetas)	5
Entre 1501 y 1800 euros. (250.000-300.000 pesetas)	6
Entre 1801 y 2100 euros. (300.001-350.000 pesetas)	7
Más de 2100 euros. (Más de 350.000 pesetas)	8
No sabe/ No contesta	0

Usted nos ha comentado que aunque actualmente no tiene empleo pero si busca, queríamos realizarles alguna pregunta sobre esta cuestión

PARADAS

22. Cuánto tiempo lleva buscando empleo activamente. _____ (en meses)

23. Cuántas horas utilizó ayer para buscar empleo y cuántas el lunes anterior

Horas ayer	Hora lunes

24. En la última semana de los siguientes medios cuáles ha utilizando y cuáles no para encontrar trabajo

	No	Sí
Contactos con familiares y amigos/as	1	2
Presentarse una mismo, poner anuncios en tablones ofreciendo mi trabajo, etc. (Autocondidatura)	1	2
Leer y responder anuncios de prensa	1	2
Enviar currículo a empresas.	1	2

Apuntarse a ETT	1	2
Apuntarse a la Oficina de Empleo	1	2
Realizar cursos de Formación Ocupacional	1	2
Servicios de orientación o apuntarse a bolsas de empleo (sindicatos, universidad y otros organismos)	1	2
Intentar poner un negocio. Autoempleo.	1	2
Internet	1	2
Preparar oposiciones	1	2

Saltar a la 26

Ahora quisiéramos preguntarle sobre si ha tenido experiencias laborales previas y cómo han sido estas

PARADAS E INACTIVAS

25. Usted ha manifestado que no busca trabajo actualmente. ¿Cuáles son las principales causas de no busca actualmente trabajo (hasta 2 razones)?

Porque me dedico a estudiar	1
Porque me dedico al trabajo doméstico (ama de casa)	2
Porque no me resulta rentable	3
Porque tengo que ocuparme de las/os niños/as	4
Porque tengo que dedicarme al cuidado de mayores dependientes	5
Porque me resultaría muy difícil encontrar trabajo	6
Porque no me lo permite mi salud	7
Porque no me siento preparada	8
Porque mi pareja o marido no quiere	9
Porque no me apetece	10
Otra causa.....	11
No sabe/ No contesta	0

26. ¿Usted ha trabajado con anterioridad de manera remunerada?

Sí	1 ***Pasa 27***
No	2 ***Pasa 34***

27. Cuáles fueron las razones de finalización de su trabajo en esta última empresa.

Finalización del contrato	1
Despido	2
Porque me case	3
Me quedé embarazada y no me renovaron	4
Me quedé embarazada y decidí dejar el empleo	5
Por cuidar de mis hijas/os	6
Por cuidar de familiares mayores	7
Porque en ese momento no lo necesitaba	8
Porqué en ese momento no deseaba trabajar	9
Otra causa especificar	10
No sabe/ No contesta	0

28. Cuánto tiempo ha pasado sin trabajar desde la finalización de este último empleo

Número de meses _____

29. Ahorra cobra algún tipo de prestación.

No Ninguna	1
Prestación por desempleo	2
Subsidio por desempleo	3
Renta Activa de Inserción	4
Mayores de 52 años	5
Otra especificar.....	9

30. Nos podría decir la ocupación que tenía en su anterior puesto de trabajo_____(Abierta)

31. Qué tipo de contratación tenía en este empleo.

Sin Contrato	1
Autónoma	2
Funcionaria	3
Contrato Indefinido	4
Fija discontinuo	5
Por duración determinada	6
Por obra y servicio	7

Interinidad	8
Prácticas	9
Formación	10
Contrato a domicilio.	11
Temporal de Inserción	12
Otro tipo (especificar).....	13
No sabe/ No contesta	0

32. En qué tipo de empresa trabajó usted

Administración Pública	1
Empresa de 1 a 5 trabajadores/as	2
Empresa de 6 a 10 trabajadores/as	3
Empresa de 11 a 25 trabajadores/as	4
Empresa de 26 a 50 trabajadores/as	5
Empresa de entre 51-200 Trabajadores/as	6
Empresa de entre 201 y 500 trabajadores/as	7
Empresa de más de 501trabajadores/as	8
ONG's, Asociaciones, fundaciones	9
Otro tipo especificar	10
No sabe/ No contesta	0

33. En qué sector de actividad realizaba la empresa sus actividades

Agricultura Ganadería	1
Industria	2
Construcción	3
Comercio	4
Hostelería	5
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	6
Intermediación financiera	7
Actividades Inmobiliarias y del alquiler y servicios empresariales	8
Administración Pública, defensa y Seguridad Social obligatoria	9
Educación	10
Act. Sanitarias y veterinarias. Servicios Sociales, Servicios a las/os mayores (residencias, centros de día, etc)	11
Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	12

Actividades de los hogares	13
Otro sector especificar.....	14
No sabe/ No contesta	0

34. Usted no ha trabajado anteriormente porque....

Estaba completando mi formación	1
Me dedicaba a las tareas del hogar	2
Mi salud me impedía trabajar	3
No he encontrado trabajo	4
No me apetece trabajar	5
Otra razón especificar.....	6
No sabe/ No contesta	0

A TODAS LAS MUJERES HASTA EL FINAL

Ahora vamos a realizarle algunas preguntas sobre su ocio y tiempo libre

OCIO Y TIEMPO LIBRE

35. Excluyendo el tiempo que dedica al día a sus necesidades personales (dormir, aseo, comida, etc.), trabajo doméstico y laboral. De cuánto tiempo de ocio dispone en un día laborable y en uno festivo.

Día Laborable	Día festivo

36. En la semana anterior a la realización de esta encuesta, Ud. Ha dedicado 2 horas o más de su ocio algún día.

	Sí	No
Pasear/salir con Cónyuge / pareja	1	2
Estar con Amigas/os	1	2
Estar con otras parejas	1	2
Estar con familiares	1	2
Estas con miembros asociaciones (partidos, club, etc.)	1	2

37. De las siguientes actividades, cuáles ha realizado en la última semana dedicándole al menos 2 horas de su tiempo.

	Sí	No
Ver TV, vídeo dvd	1	2
Oír radio	1	2
Leer	1	2
Escuchar música	1	2
Practicar deporte	1	2
Pasear	1	2
Estar con amigos/as	1	2
Ir al cine	1	2
Ir al teatro	1	2
Ir al Museo	1	2
Ir a Conciertos	1	2
Viajar	1	2
Cuidados personales (Peluquería, gimnasia)	1	2
Participación en asociaciones	1	2
Otros especificar.	1	2

Ahora quisiéramos preguntarle sobre su conocimiento y valoración de los recursos para las mujeres en Alcalá de Henares.

RECURSOS RELACIONADOS CON LAS MUJERES Y ASOCIACIONISMO

38. Conoce

	Sí	No
Concejalía de la Mujer	1	2
Plan de Igualdad de oportunidades	1	2
Centro Asesor de la Mujer	1 ***Pasan 36***	2 ***Pasan 37***

39. Nos puede decir si ha utilizado alguno de los siguiente servicios del Centro Asesor y como los valora

	Ha Utilizado		Valora Muy Bien (MB), Bien (B), Mal (M) y Muy Mal MM (7)			
	Sí	No	MB	B	M	M M
Servicio de información General	1	2	4	3	2	1
Servicio de Empleo	1	2	4	3	2	1
Servicio Jurídico	1	2	4	3	2	1
Servicio psicológico	1	2	4	3	2	1
Mediación Familiar	1	2	4	3	2	1
Formación Ocupacional	1	2	4	3	2	1
Talleres	1	2	4	3	2	1
Atención y prevención Violencia Doméstica	1	2	4	3	2	1

40. Pertenece a alguna asociación

Sí	1 ***Pasa 38***
No	2 ***Pasa 39***

41. De qué tipo

	SÍ	No
De madres de alumnos	1	2
Cultural	1	2
Medio Ambiente	1	2
Política-Sindical	1	2
Vecinal	1	2
De Mujeres	1	2
Económicas profesionales	1	2
Consumidores	1	2
Deportes	1	2
Religiosa	1	2

42. Por qué no pertenece o participa en ninguna asociación (sólo la razón principal)

Desconocimiento de la existencia de las asociaciones	1
Son poco eficaces	2
Falta de tiempo	3
Desmotivación	4
No representan mis intereses	5
Otros	6
Ns/Nc	0

Ahora le vamos sobre cómo ve la situación de la mujer en España.

43. En general ¿Cree usted, que actualmente la situación de las mujeres en España es mejor, igual o peor que las de los hombres en los siguientes aspectos?

	Mejor	Igual	Peor	Ns/Nc
Los salarios	1	2	3	9
Las perspectivas de promoción profesional	1	2	3	9
Las oportunidades para encontrar trabajo	1	2	3	9
La estabilidad en el puesto de trabajo	1	2	3	9
El acceso a la educación	1	2	3	9
El acceso a puesto de responsabilidad en las empresas	1	2	3	9
El acceso a puesto de responsabilidad política	1	2	3	9
Carga de trabajo doméstico y cuidado de las/os niños/as	1	2	3	9

44. ¿Cuáles son en su opinión los dos problemas más importantes que tienen las mujeres de Alcalá?

Espontánea 1ª_____

Espontánea 2º_____

A continuación vamos a realizarle algunas preguntas generales

SALUD

45. Durante los últimos quince días ha tenido alguna dolencia

Sí	1 ***Pasa 43***
No	2 ***Pasa 44***

46. Le ha impedido realizar sus actividades cotidianas (trabajar, cuidar de la casa, etc.)

Sí	1
No	2

47. Como valora su estado de salud actual

Muy bueno	1
Bueno	2
Regular	3
Malo	4
Muy Malo	5
Ns/Nc	0

48. Nos podría decir si se encuentra mucho bastante, poco o nada satisfecho sobre los siguientes aspectos de su vida.

	Mucho	Bastante	Poco	Nada	N P	Ns/Nc
Relación Laboral	1	2	3	4	9	0
Relación con su pareja	1	2	3	4	9	0
Relación con sus hijas/os	1	2	3	4	9	0
Relación con sus amigos/as	1	2	3	4	9	0
Trabajo en el Hogar	1	2	3	4	9	0

A continuación le quisiéramos preguntar algunos datos personales sobre su forma de convivencia y nivel de corresponsabilidad en las tareas del hogar

DATOS PERSONALES

49. ¿Cuál es su actual estado civil?

Soltera	1 ***Pasa 48***
Con pareja o cónyuge	2 ***Pasa 47***
Viuda	4 ***Pasa 48***
Separada divorciada	5 ***Pasa 48***

50. ¿Cuál es la situación laboral de su pareja?

No tiene un trabajo en el momento actual pero lo ha tenido con anterioridad.	1
Tiene un empleo en el momento actual	2

51. Con quiénes convive actualmente

Vivo sola	1 Pasa 52
Con mi pareja y sin hijas/os	2 Pasa 51
Como mi pareja e hijas/os	3 **Pasa 49**
Con mi pareja con hijas/os y con padre, madre, suegro, suegra	4 P***asa 49***
Con mi pareja sin hijas/os y con padre, madre, suegro y suegra	5 ***Pasa 51***
Sola con hija/o o hijas/os	6 ***Pasa 51***
Con mis padres y/o hermanos	7 ***fin***
Con mis padres y/o hermanos y abuelas/os	8 ***fin***

52. Nos podría decir el número de hijas/os que viven en el hogar o fuera de él y menores de 1 años.

Vive en el hogar	Vive fuera del hogar	Menores 12 años	Total
N°		Si tiene hijas/os pasa 50	

TRABAJO DOMÉSTICO Y FAMILIAR

53. Quién realiza las siguientes actividades en su hogar relacionadas con las/os hijas/os

	UD	Pareja	Familiares	Paga por ello	UD o su pareja Indistintamente	Otros
Llevar a las/os niños/as al colegio	1	2	3	4	5	6
Recoger a las/os niños del colegio	1	2	3	4	5	6
Quién lo lleva a las actividades extraescolares	1	2	3	4	5	6
Quién habla con su tutor/a	1	2	3	4	5	6
Quién le compra la ropa	1	2	3	4	5	6
Quién le lleva al médico/a	1	2	3	4	5	6

54. Nos podría decir quienes realizan las siguientes actividades domésticas, (valorándolo en siempre usted, casi siempre usted, a medias, casi siempre mi pareja o siempre mi pareja)

	Siempre usted	Casi Siempre usted	A medias	Casi siempre pareja	Siempre mi pareja	Otras
La compra	1	2	3	4	5	6
Preparar comidas	1	2	3	4	5	6
Poner y recoger la mesa	1	2	3	4	5	6
Fregar Platos / Poner lavavajillas	1	2	3	4	5	6
Limpiar casa	1	2	3	4	5	6
Hacer camas	1	2	3	4	5	6
Lavar y planchar	1	2	3	4	5	6
Bricolaje doméstico	1	2	3	4	5	6

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN 7
1.1. Objetivos 9
1.2. Ficha técnica 11
1.3. Características de la muestra 13
1.3.1. Distribución por edad 13
1.3.2. Distribución por distritos 14

2. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS 15
2.1. Nivel de estudios 17
2.2.. Estado civil 19
2.3. Formas de convivencia 21
2.4. Número de hijos 23

3. ACTIVIDAD-INACTIVIDAD 27
3.1. Edad 31
3.2. Nivel de estudios 32

4. MERCADO LABORAL-EMPLEO FEMENINO 35
4.1.Tipo de empresa en la que trabajan 38
4.2. Tamaño de la empresa 41
4.3. Sectores de actividad emergentes y en crisis. Análisis de la estructura sectorial 42
4.4. Ocupaciones emergentes y en crisis. Análisis de la estructura sectorial 45
4.5. Estabilidad laboral 47

5. CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS MUJERES OCUPADAS 51
5.1. Tiempo de estancia en el empleo actual 54
5.2. Horarios y jornadas 57
5.3. Salarios 61

6. IMPACTO DEL SUBEMPLEO Y EXPECTATIVAS DE PROMOCIÓN 65
6.1. Impacto del subempleo 68
6.2. Promoción horizontal y vertical en el trabajo 71
6.3. Discriminación percibida por razón de genero en la promoción laboral 76

7. POSIBILIDADES DE CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR 83
7.1. Situaciones de incompatibilidad entre la vida laboral y familiar 86
7.2. Condiciones de trabajo en relación con la conciliación de la vida laboral familiar 92

8. MOTIVACIONES Y OBSTÁCULOS PARA ABORDAR EL TRABAJO REMUNERADO FUERA DEL HOGAR 101
8.1. Motivaciones para el trabajo remunerado 101
8.2. Principales causas de la inactividad económica 109
8.3. Razones de finalización del trabajo remunerado 114
8.4. Razones por las que las mujeres no han trabajado remuneradamente 118

9. LAS MUJERES DESEMPLEADAS Y LA BÚSQUEDA DE EMPLEO 123
9.1. Tiempo en situación de desempleo 125
9.2. Intensidad de la búsqueda de empleo 127
9.3. Medios y formas de búsqueda de empleo en las desempleadas 130
9.4. Existencia de experiencia laboral previa y cobro por prestaciones 132

10. EL USO DEL TIEMPO LIBRE 137
10.1. Tiempo libre disponible 140
10.2. Las redes sociales en el uso del ocio y el tiempo libre 147
10.3. Las actividades de ocio 153

11. LA PARTICIPACIÓN A TRAVÉS DE ASOCIACIONES 159
11.1. Las asociaciones y las mujeres de Alcalá de Henares 161
11.2. Tipos de asociación 165
11.3. Razones por las que no se asocian 166

12. EL BIENESTAR PERSONAL 171
12.1. El estado de salud 174
12.2. Satisfacción con diferentes aspectos de la vida cotidiana 186

13. PROBLEMAS DE LAS MUJERES E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES 191
13.1. Los problemas que afectan principalmente a las mujeres de Alcalá de Henares 193
13.2. Percepción de la igualdad de oportunidades 197

14. INSTITUCIONES Y PROGRAMAS MUNICIPALES 201
14.1. Conocimiento de la Concejalía de la Mujer, del Centro Asesor de la Mujer y de la existencia del Plan de Igualdad de Oportunidades 203
14.2. Servicios del Centro Asesor de la Mujer: utilización y valoración 209

15. LAS RESPONSABILIDADES FAMILIARES Y EL TRABAJO DOMÉSTICO 213
15.1. Carga de trabajo familiar 215
15.2. Carga de trabajo doméstico 221

16. CONCLUSIONES GENERALES 231

17. ANEXO: cuestionario 239