

# LA SITUACIÓN SOCIOLABORAL

DE LA

**E**  
**X**  
**T**  
**R**  
**E**  
**M**  
**A**  
**D**  
**U**  
**R**  
**A**

MUJER  
EN



**ESTUDIO SOBRE LA POBLACIÓN  
ACTIVA DE MUJERES EN  
MUNICIPIOS DE LA COMUNIDAD  
AUTÓNOMA DE EXTREMADURA...**

  
**CES**

Consejo  
Económico y  
Social de  
Extremadura

© Consejo Económico y Social de Extremadura

D.L.: BA-545-2004

I.S.B.N.: 84-933506-4-8

Impresión: Indugrafic, Artes Gráficas, S.L.

## ÍNDICE

I – Preámbulo .....	7
II – Introducción .....	13
III - Análisis sobre la población de mujeres activas (Ocupadas).....	19
Movilidad Laboral .....	21
Municipio de Residencia y Edad de las entrevistadas .....	21
Estado civil .....	21
Relación de pareja y miembros en el hogar .....	22
Nivel de estudios alcanzado .....	24
Número de miembros que aportan ingresos en el hogar .....	25
Cantidad de ingresos en el hogar .....	26
Tipo de trabajo .....	27
Mujeres que trabajan por cuenta ajena .....	28
Ocupación o tarea principal .....	28
Tipos de contratos .....	30
Tipo de jornada .....	31
Tiempo que lleva trabajando en la empresa .....	31
Mujeres que trabajan por cuenta propia .....	33
Empleados a su cargo .....	34
Otra actividad que les proporciona ingresos .....	34
Importancia de algunos aspectos en su vida laboral.....	35
Situación laboral en el momento de nacer sus hijos .....	36
Oportunidades de promoción igualitaria por parte de la empresa.....	37
¿Por qué no promocionan las empresas igualitariamente a hombres y a mujeres? .....	38
Orden de importancia a la hora de promocionar .....	39
Conocimiento compañeros/as con la misma categoría y salarios diferentes .....	40
Valoración del estrés que les provoca su trabajo .....	41
Mujeres que ocupan cargos de responsabilidades la empresa .....	42
Responsabilidad en las tareas domésticas .....	43
IV – Análisis sobre la población de mujeres activas (Paradas) .....	47
Municipio de Residencia y Edad .....	49
Estado civil .....	49
Número de hijos.....	50
Total miembros en el hogar .....	51
Nivel de estudios alcanzados .....	52
Miembro que aporta el ingreso principal .....	52
Ingresos en el hogar .....	53

¿Ha trabajado alguna vez? .....	55
Tipo de trabajo .....	57
Ocupación o tarea principal .....	57
Tipos de contrato .....	59
Tipo de jornada .....	60
Tiempo que llevaba trabajando en la empresa .....	60
Mujeres que trabajaban por cuenta propia .....	62
Motivos por los que abandonó su último trabajo .....	62
Importancia de algunos aspectos de en su vida laboral .....	64
Grado de satisfacción con el trabajo realizado .....	65
Otra actividad que les proporciona ingresos .....	66
Percibe actualmente algún tipo de ayuda económica .....	67
Oportunidades de promoción igualitaria por parte de la empresa.....	69
Valoración sobre las frases que definían su situación laboral.....	69
Situación laboral en el momento de nacer sus hijos .....	70
Valoración del estrés que les provoca su trabajo .....	71
Mujeres que ocupan cargos de responsabilidades la empresa .....	
Responsabilidad en las tareas domésticas .....	72
 V – Conclusiones.....	 75
Conclusiones fundamentales .....	77
 VI- Anexos .....	 83
Ficha Técnica .....	88
Zonas del Estudio .....	89
Cuestionarios .....	90
Bibliografía .....	107

# I. PREAMBULO

---



## I. PREÁMBULO

Uno de los mayores males que afectan al mercado de trabajo en Extremadura es la baja tasa de actividad femenina, lo que implica un alto índice de paro de la población femenina, un 67% frente al 33% que refleja el desempleo masculino. Aunque la inserción laboral de la mujer en la sociedad española actual está siendo cada vez más notoria, aún queda mucho por hacer en cuanto a las desigualdades conocidas como de “género” y, cuyo sentido, va más allá de la estrictamente diferencia sexual para aplicarlo a una categoría socio-cultural en la que se ponen de manifiesto una serie de desigualdades y discriminaciones entre las que se incluyen, el no reconocimiento como trabajo contributivo al realizado dentro del hogar; la atención de hijos y familiares dependientes; la discriminación salarial; la falta de reconocimiento y la igualdad de oportunidades para el desempeño de trabajos que se han reservado sólo a hombres, como los cargos de dirección y responsabilidad.

Desigualdades y discriminaciones que se traducen en datos estadísticos como los que nos muestran los diferentes estudios realizados por la EPA (Encuestas de Población Activa): el 39% de los asalariados lo constituyen mujeres cuyas ocupaciones se corresponden con trabajos de inferior categoría profesional, peores contratos, contratos basura y grandes diferencias salariales.

La mujer sigue sin encontrar un sitio dentro del mercado laboral, probablemente por culpa de una tradición histórica que aún, y a pesar de los esfuerzos, se sigue resistiendo a considerar a la mujer como un ser de pleno derecho en todos los ámbitos, relegándola a un segundo plano y provocando su tardía incorporación al ámbito laboral, lo que supone que en los momentos de fluctuación a la baja de la tasa de actividad laboral va a repercutir de manera muy notoria sobre la población activa femenina, registrándose ésta como la más baja de Europa, y siendo el colectivo más castigado por el desempleo y la inactividad.

Según la EPA, el paro femenino (16%) duplica al masculino (8%). Datos del último informe del Instituto Nacional de Estadística (INE) revelan que hay un porcentaje muy bajo de mujeres que ocupan cargos de direc-

ción y responsabilidad, así como de altos cargos de la Administración y representación política. Un 31,93% de mujeres ocupan cargos de dirección de empresas y administración pública, un 30% en cargos de representación política: Senado, Congreso, Parlamento Europeo y Escaños Autonómicos. Y, aunque las mujeres representan un 45,75% del cuerpo funcional, sólo ocupan el 16,38% de los altos cargos de la Administración, y el 36% del Poder Judicial. Una clara segregación sexista se puede observar en la ocupación y desempeño de tareas como: personal doméstico (88,41%), sanidad y servicios sociales (71,14%) y en educación (61,65%) mientras que se da una escasa participación femenina en actividades industriales (7,43%), empresas energéticas (14,66%) y pesca (14,89%). Según algunos informes estadísticos, el empleo femenino ha repuntado un poco, pero esto no es del todo satisfactorio, ya que la mayoría de estos puestos de trabajo no son de calidad, ni profesionales; la retribución está por debajo de lo estimablemente adecuado en igualdad de condiciones –aunque se dan importantes diferencias comunitarias–; hecho que no se corresponde con el principio recogido en el Estatuto de los Trabajadores de “Igual retribución para el trabajo de igual valor”. Además, las condiciones de trabajo no son lo suficientemente óptimas, no hay flexibilidad horaria adaptada a otras responsabilidades como la conciliación de la vida familiar con la laboral (que debería ser compartida con el hombre) sin contar, además, con que la mayoría de las veces son trabajos temporales.

Esto en cuanto a las discriminaciones que sufre la mujer en el desarrollo de una actividad laboral, pero también es la mujer la que más afectada se ve cuando hay necesidad de recortes en los puestos de trabajo. Según el estudio de la EPA, correspondiente al tercer trimestre del 2003, el paro volvió a subir repercutiendo en la población femenina con una tasa de variación interanual significativamente superior a la de los varones. Asimismo, el informe del Servicio de Estudios de la “Caixa” correspondiente al mes de septiembre de 2003, sitúa a Extremadura como la segunda Comunidad Autónoma con mayor índice de desempleo (16,5%), por detrás de Andalucía (18,2%). Y los datos que se ofrecen desde el INEM de Badajoz con respecto a la población activa femenina, se traducen en que, en el mes de Febrero, 2.383 mujeres estaban inscritas en las listas de desempleo –la mayoría con edades comprendidas entre los 19 y 24 años, según un análisis aportado por UGT–, mientras que el paro afectó a 1.571 varones.

Dado que este tema invita a más de una reflexión sobre la actual situación laboral de la mujer en España, lo que inevitablemente nos llevaría

a extendernos considerablemente sobre diversos asuntos, sirva este preámbulo para dar paso al estudio sociológico que a continuación les presentamos sobre ***Población Activa de Mujeres en Municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura de más de 5.000 habitantes.***



## II. INTRODUCCIÓN

---



## II. INTRODUCCIÓN

Antes de presentarles este ***Estudio sobre la Población Activa de Mujeres en Municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura de más de 5000 habitantes***, conviene que abordemos una serie de cuestiones que, sin duda alguna, contribuirán a una interpretación más correcta de los datos que en él se recogen y, por extensión, a una mayor comprensión sobre la situación actual de estas mujeres.

En primer lugar, es necesario subrayar que, como todos sabemos, la población activa se subdivide en personas ocupadas y paradas. Esta distinción es importante si, como es nuestro caso, el trabajo que hemos realizado consta en realidad de dos estudios que, aún manteniendo muchas características comunes, presentan algunas diferencias técnicas que en su día fueron contempladas en la metodología utilizada para la obtención de los datos, es decir, en los cuestionarios que manejamos como instrumentos de recogida de información.

En segundo lugar, este Estudio y su posterior análisis, está condicionado por un importante factor demográfico que no es otro que el dato objetivo -según el Anuario Estadístico 2002 editado por la Junta de Extremadura- de que en la provincia de Badajoz hay 30 localidades con 5000 habitantes o más, mientras que en la provincia de Cáceres tan sólo hay 12 localidades que reúnan estas características.

En tercer lugar, cabe decir que la selección muestral se llevo a cabo entre la población de mujeres de las localidades de 5000 habitantes o más y no entre la población total de cada municipio, lo que nos ha permitido una mayor fiabilidad y validez metodológica.

Por último, algunas cuestiones técnicas han de ser tenidas muy en cuenta a la hora de valorar este estudio. Especialmente importante es que, en función de la variable que estemos manejando, nos estaremos refiriendo a la totalidad de la muestra (400 mujeres por estudio) o a parte de ella. Por eso, algunos datos que pudieran echarse de menos en este estudio, tienen su explicación en una insuficiente muestra que no ha permitido la

inferencia de datos representativos. Sin embargo, siempre que ha sido posible, se ha procedido al agrupamiento de estos datos por capitales o zonas para extraer la mayor cantidad de información.

Por otra parte, si bien el agrupamiento por zonas nos permite tener una visión más clara de la situación de las mujeres activas en ellas (análisis intrazonal) y entre ellas (análisis interzonal), conviene tener muy presente que no todas las zonas agrupan el mismo número de pueblos y, en consecuencia, su peso representativo a nivel global lógicamente es distinto.

También hay que aclarar que, a efectos de clasificación, hemos distinguido entre capitales de provincia (Cáceres y Badajoz); municipios (cuando se ha hecho referencia al agrupamiento de pueblos que componen cada zona); y localidades cuando nos hemos referido a la totalidad de núcleos de población que en este estudio suman 42.

Como fase previa a la tabulación de los cuestionarios, se procedió a un exhaustivo examen de validación que nos aconsejó, para el estudio sobre las mujeres activas ocupadas, repetir 13 entrevistas en algunos municipios de la provincia de Badajoz y, para el estudio sobre las mujeres paradas, repetir tres entrevistas en Cáceres y dos en Badajoz. Finalmente, se desecharon tres cuestionarios por razones técnicas que no han alterado, en ningún caso, la validez y fiabilidad de este estudio.

En consecuencia, no estamos exactamente ante un estudio de la población activa de mujeres de Extremadura; tampoco podríamos decir, en sentido estricto, que éste es un Estudio sobre la población de mujeres activas en las provincias de Cáceres y Badajoz. Y atendiendo a la citada peculiaridad demográfica anteriormente mencionada; es decir, al desigual reparto de los núcleos de población de 5000 habitantes o más entre las dos provincias y al hecho de que, de los 380 municipios existentes en Extremadura –según datos oficiales del citado Anuario Estadístico– tan solo 42 cuentan con una población superior a 5000 habitantes, tampoco se ha procedido a establecer diferencias entre poblaciones rurales y urbanas aunque a lo largo de nuestro análisis sí se han establecido diferencias entre la situación de las mujeres activas entre las capitales de provincia y el resto de municipios. El agrupamiento de estos municipios en zonas, sin embargo, sí nos ha permitido ofrecer una visión más próxima al análisis de la realidad global de las mujeres activas extremeñas.

Finalmente, para garantizar la mayor consistencia posible de los datos, nuestros técnicos han manejado diferentes cruces de variables (no contempladas en el proyecto inicial presentado) que además nos han permitido contrastar las conclusiones que han quedado recogidas al final del presente **Estudio sobre la Población Activa de Mujeres en Municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura de más de 5.000 habitantes.**

## **ZONAS de ESTUDIO**

*Cáceres, Badajoz, Mérida, ZONA A:* Plasencia, Montehermoso, Navalmoral de la Mata, Moraleja, Coria, Miajadas, Talayuela, Jaraiz de la Vera, *ZONA B:* Valencia de Alcántara, Arroyo de la Luz, Trujillo, *ZONA C:* Don Benito, Villanueva de la Serena, Campanario, Navalvillar de Pela, Quintana de la Serena, Castuera, Cabeza del Buey, *ZONA D:* San Pedro de Mérida, Guareña, Alburquerque, San Vicente de Alcántara, Olivenza, *ZONA E:* Talavera Real, Puebla de la Calzada, Montijo, Calamonte, Almendralejo, Acehuchal, Villafranca de los Barros, *ZONA F:* Fuente del Maestre, Los Santos de Maimona, Zafra, Oliva de la Frontera, Jerez de los Caballeros, Fregenal de la Sierra, Fuente de Cantos, Llerena, Azuaga.



### **III. ANÁLISIS SOBRE LA POBLACIÓN DE MUJERES ACTIVAS/OCUPADAS**

---



### **III. ANALISIS SOBRE LA POBLACIÓN DE MUJERES ACTIVAS/OCUPADAS**

#### **Movilidad Laboral**

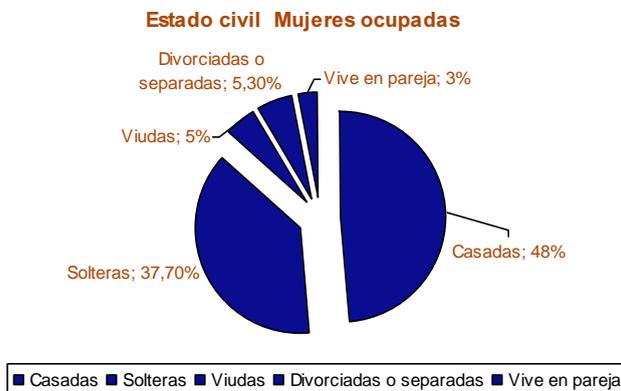
Los datos que se desprenden del análisis de la encuesta reflejan una escasa movilidad de las trabajadoras, tanto en la provincia de Cáceres como en la de Badajoz. Esta movilidad es prácticamente nula en las capitales de provincia y en Mérida; en el resto de las ZONAS, se detecta una emigración laboral hacia los grandes núcleos de población y en especial hacia Mérida que, como Capital Administrativa y sede de la Junta de Extremadura, absorbe prácticamente la escasa movilidad laboral existente.

#### **Municipio de residencia y edad de las entrevistadas**

Al constituir estas dos variables datos objetivos -los segmentos de edad y lugar de residencia estaban predeterminados antes de llevar a cabo las entrevistas- no existen variaciones significativas: todas las entrevistadas residían en las localidades donde se les entrevistó y las mínimas variaciones recogidas respecto a la edad, obedecen a la negativa de algunas mujeres entrevistadas a facilitar este dato.

#### **Estado civil**

Casi la mitad de las mujeres ocupadas están casadas (48%); un 37,7% son solteras, viudas un 5%, divorciadas o separadas un 5,3% y un 3% vive en pareja. Los datos significativos referidos al estado civil aparecen en los dos grandes núcleos urbanos de la provincia de Badajoz, en donde el número de mujeres casadas o viviendo en pareja son muy superiores en Mérida (75,1%) que en Badajoz capital (45%). En Cáceres capital este porcentaje asciende al 52%, si bien el número de mujeres ocupadas viviendo en pareja es tan sólo del 2%.



Asimismo, contrasta el número de mujeres casadas (excluyendo las que viven en pareja) en las localidades de la provincia de Badajoz (en todas sobrepasan el 50%) frente a Badajoz capital en donde las mujeres casadas son el 37,5%.

Vivir en pareja no es, por otra parte, práctica habitual en las ZONAS analizadas según reflejan los datos recabados (sólo en la ZONA A hay un 3,2 % y en las demás ZONAS ninguna). Tan sólo en Mérida puede destacarse esta práctica (18,8%), como tampoco lo es en las capitales de provincia, sobre todo en Cáceres donde el número de mujeres que manifiesta vivir en pareja es del 2%, frente al 7,5 % en Badajoz.

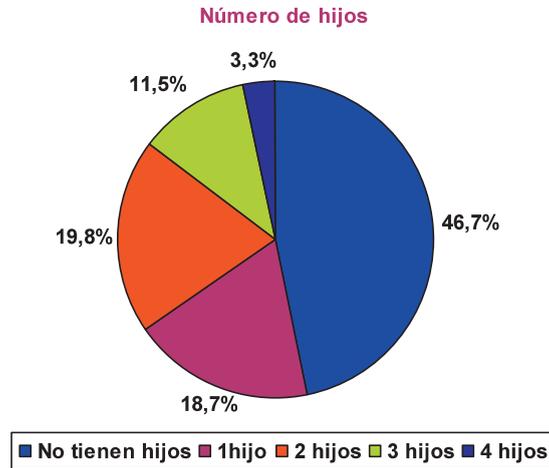
### Relación de pareja y miembros en el hogar

Los datos reflejan que entre las mujeres que actualmente están trabajando en Extremadura, el 61,3% tienen pareja (marido o novio) frente a un 38,7% que no tienen ningún tipo de pareja.

Una vez más puede constatarse que el hecho de estar soltera y sin pareja se da con mucha mayor frecuencia en los grandes núcleos de población, más en Badajoz capital (52,5%) que en Cáceres (38%) y aún más que en las distintas ZONAS de las dos provincias extremeñas cuyo porcentaje medio es del 35%.

### Número de hijos

El 46,7% de las mujeres entrevistadas que trabajan no tiene hijos; un 18,7% tiene un solo hijo, dos hijos tienen el 19,8%, tres el 11,5% y tan sólo un 3,3% tiene cuatro hijos o más.



Significativa es la tendencia a formar una familia estable cuando se ha tenido el segundo hijo, si bien cabe suponer que esta variable no está ligada únicamente al hecho de trabajar o no, sino al hecho de tener pareja (especialmente marido) y a la variable edad.

Las mujeres que trabajan y tienen hijos (53,3%) tienen por término medio 2,01 hijos, un dato que, sin demasiadas diferencias, puede generalizarse para todas las localidades objeto de nuestro estudio.

Cáceres	Badajoz	Mérida	Zona A	Zona B	Zona C	Zona D	Zona E	Zona F
1,9	1,8	1,8	1,8	1,5	1,6	2,3	2,6	1,9

### Otros miembros en la familia

EL 68,2% de las mujeres ocupadas dice no contar con otros miembros en el hogar. Un miembro tiene el 6,8%, 2 miembros el 7%, 3 miembros el 8% y, finalmente, 4 miembros o más tiene el 10,1% de las mujeres ocupadas. Este último dato viene a reflejar que gran parte de las mujeres que trabajan viven con sus padres y que en su mayor proporción pertenecen a ese grupo de mujeres que no tienen marido o pareja (38,7%)

La siguiente tabla muestra el contraste entre las distintas localidades

Cáceres	Badajoz	Mérida	Zona A	Zona B	Zona C	Zona D	Zona E	Zona F
2,8	2,6	3	2,4	3	3	5,7	1,8	3,9

El elevado número de miembros que por término medio se da en la ZONA D se debe a que, entre aquellas mujeres de esta ZONA que han manifestado contar con otros miembros en la familia, en todos los casos forman una familia de 4 o más miembros. Aunque hay que tener en cuenta que, en términos absolutos, estamos hablando de 4 de las 25 mujeres entrevistadas en esta ZONA que, además, tiene únicamente cinco pueblos.

### Total miembros en el hogar

A través del análisis de esta variable podemos constatar cómo la relación entre el número total de miembros y los porcentajes es directamente proporcional hasta llegar al valor “5 miembros o más”; es decir, que las mujeres ocupadas que viven con otra persona (sólo una; bien sea el marido, la madre, el padre, etc.) representan el 19,4%. En el hogar de otro 22,7% viven 3 personas en total y en el del 26% de hogares de mujeres ocupadas viven 4 personas en total.

Los extremos están ocupados por un 8,3% de mujeres ocupadas que vive sola y un 23,6% que vive en un hogar donde el número total de miembros es de 5 o más.

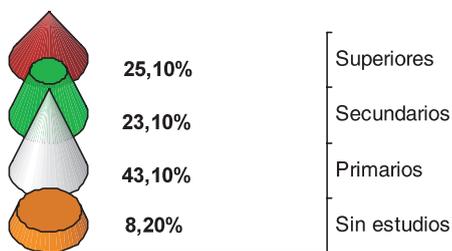
La media de miembros para todas las localidades (3,5) se desglosa en la siguiente tabla:

### Nivel de estudios alcanzado

Total	Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
3,5	3,5	3,1	2,9	3,3	3,3	3,5	3,8	3,9	3,8

Tan sólo el 8,2% de las mujeres ocupadas entrevistadas manifiesta no tener ningún tipo de estudios. Un 43,1% tiene estudios primarios; un 23,1% estudios secundarios y estudios superiores el 25,1%.

#### Nivel de estudios alcanzado



Los datos más homogéneos aparecen en las dos capitales de provincia para las cuatro categorías consultadas, a excepción de Cáceres en cuya primera categoría (sin estudios) no se ha incluido ninguna mujer ocupada. Para las otras tres categorías, las capitales mantienen parámetros similares, especialmente en lo que se refiere a estudios secundarios (24% en Cáceres y 23,8% en Badajoz) y superiores (44% en Cáceres y 43% en Badajoz).

Por otra parte, a medida que nos alejamos de los grandes núcleos de población, el nivel de estudios alcanzado es menor, si bien resultan significativos los datos de Mérida en donde más de la mitad de las mujeres ocupadas (56,3%) tan sólo han alcanzado un nivel de estudios primario.

Asimismo, existe un marcado contraste entre el nivel de estudios superiores alcanzado en las localidades de la provincia de Cáceres comprendidos en las ZONAS A y B de nuestro estudio, y los de la provincia de Badajoz. En los municipios de la provincia de Cáceres, una mujer de cada cuatro tiene estudios superiores (25%), mientras que en los de Badajoz las mujeres con estudios superiores que están trabajando suponen el 14% .

El escaso porcentaje de estudios superiores (excepción hecha de las ZONAS A y B) y el alto porcentaje que se concentra en las mujeres que tienen estudios primarios y secundarios son, en definitiva, las características que mejor definen la actual situación de las mujeres ocupadas en las distintas ZONAS analizadas.

### **Número de miembros que aportan ingresos en el hogar**

En la mayoría de hogares son dos los miembros que aportan ingresos en la familia (60,1%); una sola persona aporta ingresos en el 23,8% de los casos; tres lo hacen en el 9,9% de los casos y más de tres en el 4,5%.

Esto supone que, si hablamos de la totalidad de la muestra, al menos en 8 de cada 10 hogares son dos los miembros que aportan ingresos. Teniendo en cuenta algunas variables como son el número de hijos – aunque no llegue a dos por término medio – que tienen las mujeres ocupadas que tienen marido o pareja y los ingresos medios que no alcanzan los 1.500€, la situación de las mujeres ocupadas no alcanza el poder adquisitivo que cabría esperar.

Aunque, como hemos dejado apuntado, el hecho de que la situación económica de las mujeres ocupadas depende de varios factores; a tenor de los datos las mujeres ocupadas de Badajoz perciben mayores ingre-

que las de Cáceres aunque con no muy significativas diferencias; en el 32% de los casos las mujeres de Cáceres cuentan con un sólo ingreso y un 26% las de Badajoz; un 58% y un 60% respectivamente son las que ingresan dos sueldos en el hogar.

En las diferentes ZONAS analizadas, es significativo que la mayoría perciba dos ingresos, sobre todo en Mérida y en las ZONAS C y D como podemos observar en la siguiente tabla.

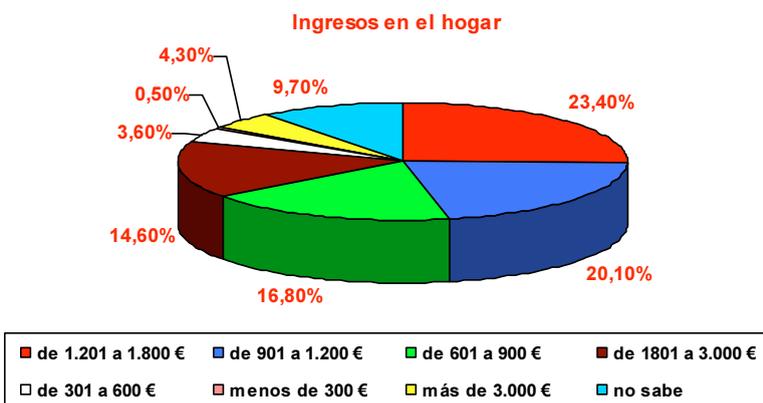
Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
1,8	1,9	2,1	2,1	1,9	2	2,2	1,8	1,9

### Cantidad de ingresos en el hogar

De la cantidad de ingresos que entran en los hogares de las mujeres extremeñas ocupadas a las que se ha entrevistado, teniendo en cuenta que un 9,7% ha manifestado “no saber” su cuantía aproximada y que en el 60,1% de los casos son dos los miembros de la familia que aportan ingresos, se desprenden los siguientes resultados:

- un 23,4% ingresa entre 1.201 y 1.800 € (entre 200.001 y 300.000 ptas.)
- un 20,1% ingresa entre 901 y 1.200 € (entre 150.001 y 200.000 ptas.)
- un 16,8% ingresa entre 601 y 900 € (entre 100.001 y 150.000 ptas.) y
- un 14,6% ingresa entre 1.801 y 3.000 € (entre 300.001 y 500.000 ptas.)

Los extremos más bajos (entre 301 y 600 € /entre 50.001 y 100.000 ptas.) suman el 10,8% y tan sólo el 0,5% ingresa menos de 300 € (50.000 ptas.). Más de 3.000 € (500.000 ptas.) solo ingresa el 4,3% de las familias.



A la vista de los resultados, puede concluirse que los ingresos de las mujeres ocupadas, no sólo no son altos sino que, considerando que tres de cada cuatro entrevistadas (74,5%) manifiesta que en sus hogares son *dos miembros* de la familia o *más* los que aportan ingresos, son bajos; siendo un 43,5% las mujeres ocupadas que viven en un hogar en donde, mensualmente, los ingresos fluctúan entre 900 y 1.800€ (150.000 Y 300.000 ptas.) .

Los ingresos que perciben las mujeres ocupadas se muestran insuficientes, si además tenemos en cuenta que casi tres de cada cuatro mujeres (72,3%) cuentan con un número total de miembros en su hogar superior a dos, y muy especialmente en aquellos hogares que cuentan con 5 o más miembros en los que se incluyen el 23,6% de las mujeres ocupadas entrevistadas.

Los ingresos más altos son los de las capitales, siendo muy significativo el dato de Mérida en donde el 43,8% manifiesta ingresar en su hogar entre 900 y 1.200 € (entre 150.000 y 200.000 ptas.), frente al 18% en Cáceres y el 16,3% en Badajoz para este mismo tramo de ingresos.

Las diferencias con respecto al resto de localidades no presentan variaciones sustantivas, si bien pueden destacarse los ingresos que perciben las mujeres ocupadas de la ZONA C perteneciente a la provincia de Badajoz y la ZONA C perteneciente a la provincia de Cáceres, quienes perciben unos ingresos medios superiores en 10 puntos a la media total de todas las localidades. En el resto de localidades y a nivel interprovincial, tan sólo para los dos últimos tramos de altos ingresos existen marcadas diferencias debidas, casi con seguridad, a la mayor o menor industrialización existente en esas localidades.

### **Tipo de trabajo**

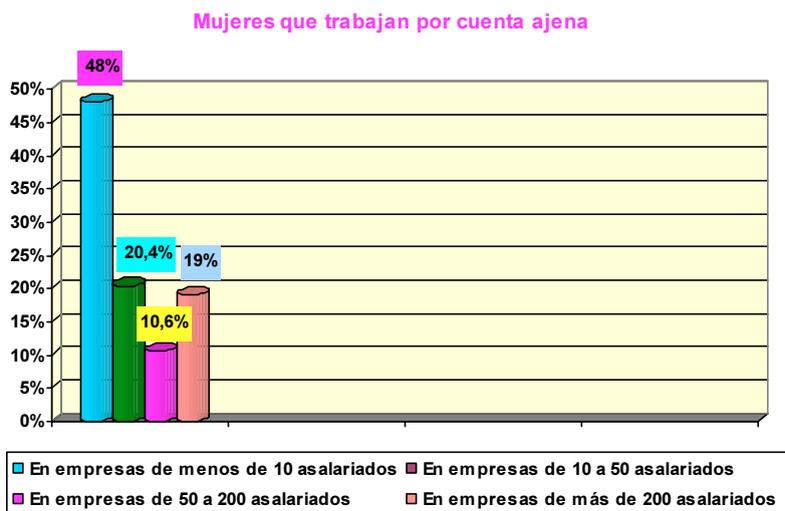
Más de las tres cuartas partes (77,7%) de las mujeres ocupadas entrevistadas trabajan por cuenta ajena. Sin diferencias importantes ni entre capitales, ni entre provincias, ni entre localidades; sí pueden destacarse algunos datos como el de Mérida (62,5%), los de la ZONA A en Cáceres (63,5%) y la ZONA F en Badajoz (64%).

Estas excepciones al dato más generalizado de muy alto porcentaje de trabajo por cuenta ajena, puedan tener su explicación en que en estos municipios exista una mayor concentración del sector comercial y hostelero.

## Mujeres que trabajan por cuenta ajena

De ese 77,7% de mujeres que trabajan por cuenta ajena, lo que en valores absolutos supone 311 mujeres de las 400 entrevistadas (error muestral +/-4,5%), el 48,6% lo hacen en empresas de menos de 10 asalariados; un 20,4% en empresas de 10 a 50 asalariados; un 10,6% en empresas de 50 a 200 asalariados y un 19% en empresas con más de 200 trabajadores.

Las dos capitales de provincia presentan datos muy parecidos en lo que a mujeres que trabajan en empresas de menos de 10 asalariados se refiere (35,7% en Cáceres y 35,3% en Badajoz); una diferencia ligeramente más acusada, según los datos, puede constatarse en cuanto a las empresas de más de 200 trabajadores (33,3% en Cáceres y 38,2% en Badajoz).

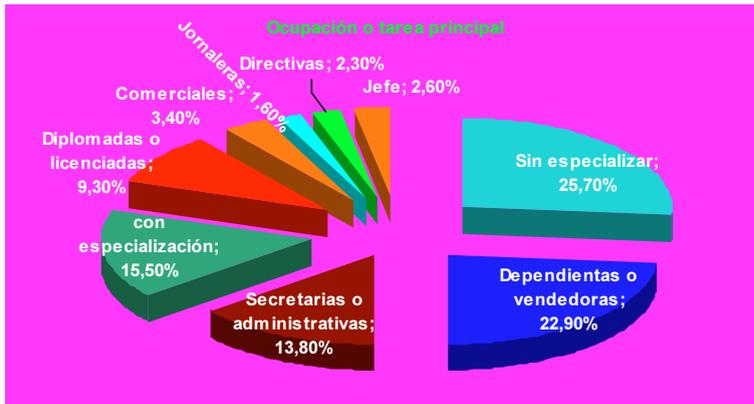


Para el resto de municipios de las dos provincias, los datos reflejan claramente cómo, el trabajo por cuenta ajena se desempeña en mayor medida en las empresas pequeñas, en donde un 82% lo hace en empresas de menos de 50 trabajadores. Únicamente en la ZONAA aparece un dato significativo: el 22,5% de las encuestadas en dicha zona (41 mujeres trabajando por cuenta ajena) lo hacen en empresas de más de 200 trabajadores.

## Ocupación o tarea principal

Casi la mitad de las mujeres ocupadas entrevistadas (48,6%) lo hace en trabajos que no requieren especialización (25,7%) o como dependientas o vendedoras (22,9%). Un 13,8% lo hacen como secretarías o administrativas y

tan sólo un 15,5% se ocupan en trabajos que sí requieren algún tipo de especialización. El 20% restante, mantienen un trabajo como técnicas diplomadas o licenciadas (9,3%), comerciales (3,4%), jornaleras (1,6%), y tan sólo un 2,3% tiene un cargo directivo o es jefe de algún tipo de departamento (2,6%).



Los porcentajes resultantes del análisis de los datos para las capitales de provincia, teniendo en cuenta que el porcentaje de trabajadoras que han manifestado trabajar por cuenta ajena es prácticamente el mismo en Cáceres (84%) que en Badajoz (85%), presentan contrastes muy significativos en casi todas las categorías contempladas.

Y así, el porcentaje de trabajadoras dedicadas a trabajos administrativos o de secretaria es del 23,5% en Badajoz capital y del 4,8% en Cáceres. Como dependienta o vendedora trabajan en Badajoz capital el 11,8% y un 33,3% en Cáceres. Casi el doble de técnicas (licenciadas y diplomadas) aparecen en Badajoz (17,6%) que en Cáceres (9,5%).

A trabajos que requieren algún tipo de especialización, se dedican en Badajoz capital el 17,6% y en Cáceres el 26,2%, mientras que en aquellos que no requieren especialización alguna son ocupados por un 16,2% de trabajadoras en Badajoz y un 11,9% en Cáceres.

Finalmente, en las categorías de mayor responsabilidad y reconocimiento social, también existen diferencias entre las dos capitales; mientras en Badajoz estos puestos son ocupados por un 4,4% de las mujeres encuestadas, en Cáceres este porcentaje es del 9,6%.

En Mérida destacamos la correspondencia entre trabajos no especializados y el trabajo como dependienta (30% cada uno), a pesar del 20% de especialización existente.

En el resto de municipios recogidos en las distintas ZONAS de este Estudio y para las diferentes categorías adscritas a la pregunta sobre qué puesto ocupan en el desempeño de su trabajo por cuenta ajena, la primera observación que podemos destacar es la total ausencia de puestos directivos o de mando en cinco de las seis ZONAS contempladas; tan sólo en la ZONA A aparecen un 7,5% de mujeres en esta categoría.

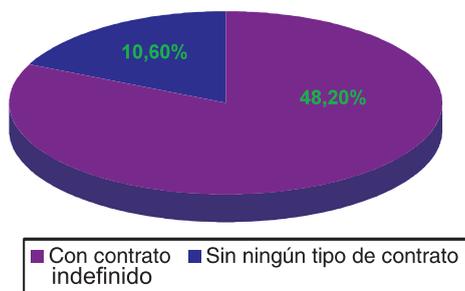
Otros datos relevantes son los altos porcentajes de mujeres que trabajan en puestos que no requieren especialización en las ZONAS E (52,5%), D (44,4%) y C (37,5%). En la ZONA F es especialmente significativo el número de mujeres ocupadas como vendedoras o dependientas, que alcanzan un 50%.

Por último, destacar el alto porcentaje (en términos comparativos con el resto de las ZONAS) de mujeres empleadas como técnicas diplomadas o licenciadas en la ZONA D (16,7%) frente a una media del 5,45% en el resto de las zonas.

### Tipos de contrato

En cuanto a los diferentes tipos de contrato que tienen las mujeres que trabajan por cuenta ajena, pueden destacarse dos datos especialmente significativos: el primero, el 48,2% de contratos indefinidos existentes que, por término medio, mantienen estas mujeres en las 42 localidades objeto de nuestro estudio, lo que en términos absolutos se traduce en 150 contratos de un total de 311. Si bien, y este es el segundo dato, un 10,6% de mujeres que trabajan por cuenta ajena manifiesta no tener ningún tipo de contrato (en términos absolutos, 33 mujeres de las 311)

Mujeres con tipos de contratos por cuenta ajena



La ausencia de contrato mantiene la siguiente frecuencia: el 9,5% en Cáceres, el 10,3% en Badajoz, el 10% en Mérida, el 5% en la ZONA A, el 4,2% en la ZONA C, el 5,6% en la ZONA D, el 30% en la ZONA E y el 12,5% en la ZONA F. Tan sólo en la ZONA B no se da este caso.

Volviendo a los contratos indefinidos, podemos señalar que no existen diferencias importantes ni entre capitales, ni entre provincias, ni entre municipios (excepción hecha de la ZONA F donde este tipo de contrato se da en un 53,1% de los casos). En todo caso, pueden subrayarse las diferencias entre las dos capitales de provincia, en donde los contratos indefinidos se dan con mayor frecuencia en Cáceres (57,1%) que en Badajoz (50%), aunque de esta circunstancia no pueda establecerse, debido al margen de error establecido metodológicamente, una sistematicidad constante.

De los demás tipos de contrato, resultan significativos dos datos: la inexistencia de contratos de formación (generalizada en todas las localidades analizadas) y la mayor frecuencia de contratos eventuales o temporales que se dan en las ZONAS B, C y D. con un 39% por término medio frente a un 22% en el resto de los municipios de las demás ZONAS.

### **Tipo de jornada**

Datos muy homogéneos presentan los resultados de este estudio en cuanto a las dos categorías recogidas en la encuesta. Con muy pocas variaciones, la jornada a tiempo completo es del 77,5% para el conjunto global de localidades; en donde el 78,6% se da en Cáceres capital, el 77,9% en Badajoz capital y en una media del 77,7% en el resto de municipios.

La jornada a tiempo parcial mantiene para todas las localidades una media del 20,8%; para las capitales, un 19% en Cáceres y un 22,1% en Badajoz y, para el resto de municipios, una media del 19%. De donde puede afirmarse que, de todas las mujeres entrevistadas que trabajan por cuenta ajena en las 42 localidades extremeñas, tres de cada cuatro lo hace a tiempo completo.

### **Tiempo que lleva trabajando en la empresa**

Respecto a la estabilidad en el empleo, y para datos globales en todas las localidades (incluidas las capitales) de Extremadura objeto de estudio, los datos reflejan que el número de trabajadoras por cuenta ajena que lleva más de 10 años en la misma empresa es de 59 de un total de 311, es decir, el 19,1%. En el otro extremo, las que menos tiempo llevan, nos encontramos con que casi la mitad (46,9%) lleva menos de 2 años en la misma empresa. Prácticamente el mismo número de mujeres lleva entre 3 y 5 años (11,2%); entre 5 y 10 años (11,6%), y un 8,3 % lleva entre 2 y 3 años.



Entre las dos capitales de provincia se dan los resultados más divergentes. Así, en el tramo correspondiente a “entre 2,1 y 3 años” de permanencia en la empresa, en Cáceres se incluyen un 11,9% de mujeres mientras que en Badajoz es tan sólo del 1,5%; para el tramo “entre 3,1 y 5 años” la situación es la contraria: un 20,6% de las mujeres entrevistadas en Badajoz queda incluido en él, mientras que en Cáceres son el 7,1%. Entre “5,1 y 10 años”, una vez más observamos esta divergencia, 23,8% en Cáceres y el 8,8% en Badajoz.

Estas diferencias reflejan que, en las dos capitales de provincia, el proceso de inserción laboral ha sido alterno en la última década.

Estos datos contrastan a su vez, con los de los demás municipios donde la permanencia en la misma empresa, y las nuevas incorporaciones han sido mucho más homogéneas, y en donde podemos destacar cómo en prácticamente la totalidad de municipios casi la mitad de las trabajadoras (el 48%) se han incorporado en los dos últimos años, con la excepción de la ZONA F que, además, mantiene un índice de permanencia de más de 10 años en la misma empresa muy alto en términos comparativos, el 31,3%; y Mérida que alcanza un 40% frente a una media del 13% para el resto de municipios.

La permanencia en la misma empresa por término medio y para el total de mujeres trabajando por cuenta ajena es de 5,7 años.

Contrastando los datos relativos al tipo de contrato con los de la estabilidad en el empleo, puede afirmarse que, dentro de una generalizada

precariedad laboral, se detecta una lenta aunque sostenida incorporación de las mujeres al mercado de trabajo.

TOTAL	Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
5,7	7,0	7,0	9,3	6,4	3,6	2,7	5,3	3,4	7,8

### Trabajan por cuenta propia

Del total de mujeres entrevistadas que trabajan, el 21% lo hace por cuenta propia (en valores absolutos esto supone 84 mujeres de un total de 400, error muestral +/- 4,5%).

Para datos globales de las 42 localidades objeto de estudio, dos tipos de trabajo ocupan a las mujeres: el sector servicios (comercio, restaurante y hostelería) en el que se incluyen el 63,5% (53 mujeres de las 84 que declaran trabajar por cuenta ajena) y el servicio doméstico y clases particulares en el que se incluyen el 19,3% (16 mujeres de las 84). Un 5,9% se dedican a manufacturas (alimentos y textil principalmente) y el resto, aunque en mucha menor medida, a la agricultura, ganadería y a la construcción.

Los datos comparativos entre las dos capitales de provincia son muy divergentes. Mientras que en Cáceres el mayor número de mujeres (71,4%) manifiesta trabajar en el sector servicios y más residualmente en la manufactura de productos alimenticios y textiles (14,3%) y otros servicios (domésticos y clases particulares) con igual porcentaje (14,3%) ; en Badajoz la característica que define este tipo de trabajos por cuenta propia es la dispersión laboral, siendo muy notables las diferencias con Cáceres capital.

Un 33,3% se dedican a los servicios domésticos y clases particulares; un 16,7% a la construcción, y repiten tanto por ciento (8,3%) labores como la ganadería y agricultura, las manufacturas, instituciones financieras y el sector servicios.

Estas importantes diferencias deben interpretarse, desde el análisis estadístico, con cierta cautela dado el bajo porcentaje de mujeres (84 en términos absolutos) que manifiestan trabajar por cuenta propia. De ahí que la fiabilidad de estos datos esté muy condicionada por esta circunstancia.

La agrupación de datos para el resto de municipios sí nos permite, sin embargo, constatar que en éstos, la actividad que se da con mayor frecuencia son los servicios con un 74,0%, no siendo significativa otro tipo de

actividad, excepción hecha de la ZONA A donde el 34,8% se dedica a dar clases particulares o al servicio doméstico.

### **Empleados a su cargo**

Las trabajadoras por cuenta propia entrevistadas (84 en total) no tienen empleadas a su cargo en un 53,3% de los casos; 1 ó 2 empleados tienen el 34,3%; de 3 a 9 empleados tienen tan sólo el 4,8%; entre 10 y 49 empleados tienen el 4% y, finalmente, entre 50 y 200 empleados un 1,2%.

Esta misma secuencia cadencial se reproduce prácticamente en todos los municipios y capitales dónde se ha llevado a cabo el estudio, siendo el único dato significativo que sean de Badajoz capital las dos únicas mujeres que tienen respectivamente una empresa entre 50 y 200 empleados y otra de más de 200 empleados.

### **Otra actividad que les proporciona ingresos**

Volviendo al total de mujeres que trabajan (400), manifiestan no llevar a cabo otra actividad que les proporcione ingresos un 92,3%. Circunstancia que, con muy ligeras variaciones, se mantiene prácticamente en la totalidad de las 42 localidades objeto de nuestro estudio. Únicamente el pluriempleo se da, como reflejan los datos, muy poco en Badajoz capital en un 8,8% de los casos, y en Mérida en un 12,5% convirtiendo esta práctica a tenor de los resultados en un hecho residual.

Entre el reducido número de mujeres que manifiestan realizar otra actividad (20 para datos absolutos), tres tareas son con mucha diferencia las más comunes: dependienta (24,9%), dar clases particulares (25,2%) y cuidar niños por las tardes o fines de semana (15,2%). La venta ambulante y el servicio doméstico completan casi en su totalidad la lista de actividades.

Podemos concluir diciendo que el 59,9% de mujeres manifiestan no tener contrato en esta segunda actividad, un 10% tiene un contrato eventual, un 5% tiene uno de obra o servicio y tan sólo un 15% tiene un tipo de contrato indefinido.

Extraer conclusiones de tipo inductivo (generalizaciones) para el resto de localidades, teniendo en cuenta una vez más la muestra tan reducida de mujeres pluriempleadas, no es metodológicamente correcto. Los datos sí nos han permitido, salvando la citada limitación, informarnos de las distintas actividades a las que se dedican y de los diferentes tipos de contratos.

## **Importancia de algunos aspectos en su vida laboral**

Considerando el cálculo de desviaciones y el reducido tanto por ciento de NS/NC, referido a los seis aspectos sobre los que opinan las entrevistadas, podemos afirmar que, lo más importante para las mujeres que trabajan es la estabilidad laboral en dónde en una escala de 0 a 10 (0=poco importante 10= muy importante) sitúan este aspecto en una media para todas las localidades de 7,7 puntos; el hecho de estar bien considerada es el segundo aspecto más valorado por todas (6,98 puntos); prácticamente igual que el salario (6,92 puntos), un poco menos el horario / tiempo libre de que puedan disponer tras el trabajo diario (6,7 puntos) y, finalmente, las oportunidades de promoción (5,6 puntos).

Los tres aspectos más importantes en la vida laboral de las mujeres encuestadas: estabilidad laboral, estar bien considerada y el salario

Los datos comparativos entre las capitales de provincia muestran cómo, tanto para las mujeres que trabajan en Cáceres como para las que trabajan en Badajoz, los tres aspectos más importantes son: la estabilidad laboral, el hecho de estar bien consideradas en su trabajo y el salario. Coinciden también en valorar en último lugar la promoción dentro del trabajo. Únicamente difieren en la importancia que le dan a la compatibilidad con las responsabilidades familiares y el horario / tiempo libre que el trabajo les permite.

En Cáceres las mujeres dan más importancia a este último aspecto (6,14 puntos frente a 6,1 puntos en Badajoz) y en Badajoz, al hecho de que su trabajo sea compatible (6,3 puntos en Badajoz frente a 5,93 puntos en Cáceres).

Conviene aclarar, que la valoración de estos dos aspectos es un poco ambigua, puesto que la compatibilidad de un trabajo determinado depende de múltiple factores circunstanciales como pueden ser la cercanía del puesto de trabajo al domicilio, las responsabilidades que se tengan, la ayuda familiar con que se cuente, etc.

Ejemplo claro de lo que acabamos de afirmar es el caso de Mérida en donde las trabajadoras, tras la estabilidad (8,7 puntos) y el salario (8,4 puntos) sitúan en tercer lugar la compatibilidad con las responsabilidades familiares (8,5 puntos) y, sin embargo, el tiempo libre es lo que menos valoran (6,8 puntos).

La valoración que en el resto de municipios hacen las trabajadoras guarda, en términos globales, una estrecha correlación tanto entre las dis-

tintas ZONAS como entre éstas y las capitales provinciales; es decir, que los aspectos más valorados son el hecho de estar bien consideradas y la estabilidad laboral; y lo que menos valoran es el horario/tiempo libre y la promoción laboral que sitúan todas menos una (ZONA A) en último lugar.

Es importante hacer constar que, dentro del gradiente establecido (0= poco importante; 10= muy importante), donde la puntuación media sería 5 puntos, todas las valoraciones de los seis aspectos contemplados han superado esa media como ya hemos desglosado al principio de este apartado. Únicamente las oportunidades de promoción, que es la menos valorada supera ligeramente esa media de 5,6 puntos.

### **Situación laboral en el momento de nacer sus hijos**

Del total de mujeres entrevistadas, 213 tienen hijos (53%). En el momento de nacer sus hijos<sup>1</sup> un 46,6% no trabajaban y un 40,7% sí lo hacía. Un 12,7% no recuerda exactamente qué hicieron.

Dentro del citado 40,7% (en valores absolutos 87 mujeres), un tipo de actuación destaca con mucha mayor frecuencia sobre todas las demás: haber solicitado permiso por maternidad y volver posteriormente a su puesto de trabajo (57 de las 87); es decir, el 66% de las mujeres que quedaron embarazadas optaron por solicitar el permiso maternal.

Mucho menor es el porcentaje de mujeres que compatibilizaron esta tarea con su pareja, el 3,8%, y recibieron ayuda externa (abuelos o cuidadores) un 5,6%.

Datos mucho más residuales, aunque especialmente significativos, confirman que prácticamente la totalidad de las mujeres que trabajan solicitan el permiso maternal y no su pareja, que tan sólo lo hace en un 0,5% de los casos. Lo mismo puede decirse del despido por quedarse embarazadas que también se da en un 0,5% de los casos.

En las capitales de provincia cabe destacar que tanto la solicitud de permiso maternal como la ayuda de familiares o cuidadores se da con mayor frecuencia en Badajoz que en Cáceres. Un 44,4% de mujeres en Badajoz frente a un 32% en Cáceres solicitan el citado permiso y un

---

<sup>1</sup> Al no tener todas, como es lógico, el mismo número de hijos se ha tomado como dato referencial el hecho de que las situaciones descritas se diesen en el mayor número de casos. El elevado y anómalo tanto por ciento de NS/NC se debe precisamente a esta circunstancia: las mujeres que han tenido más de un hijo no recuerdan con exactitud cómo actuaron en esos momentos.

13,9% en Badajoz frente a un 8% en Cáceres recibieron ayuda de familiares o cuidadores.

El único caso de despido por embarazo se dio en Cáceres, en Badajoz no se dio ningún caso. Debido a la representatividad muestral, podemos afirmar que, de haberse trabajado con una muestra mayor, podríamos haber contabilizado algunos casos de despido por el citado motivo.

En el resto de municipios, exceptuando el caso de Mérida dónde el número de mujeres que quedaron embarazadas mientras estaban trabajando es muy reducido, el 14,3%, y en consecuencia resultaría arriesgado ofrecer datos significativos, puede constatarse cómo la solicitud de baja por maternidad y la ayuda de familiares y cuidadores son los dos recursos más empleados por las mujeres. Nada significativo son los despidos en las distintas ZONAS y algo, aunque muy poco, el hecho de haber compatibilizado esta tarea con su marido o pareja, especialmente en las ZONAS A, D, E, y F con un 4% de representatividad media.

### Oportunidades de promoción igualitaria por parte de la empresa

Preguntadas las mujeres ocupadas si su empresa facilita la promoción de igual forma a hombres y mujeres, tres de cada cuatro contestan afirmativamente, (75,6%); un 15,1% dice que no y un 9,3% manifiesta no estar segura. En Cáceres capital se repiten casi con exactitud estos mismos datos (el 74% dicen que sí y el 14% que no) y cambian en Badajoz en dónde el 61,3% responden afirmativamente y un significativo 28,8% dicen que no. Las mujeres que manifiestan no estar seguras son el 12% y el 10% respectivamente. Datos muy parecidos a los de Badajoz se dan en Mérida, en dónde el 62,5% contestan afirmativamente, el 25% que no y un 12,5% no está muy segura.



En las distintas ZONAS estudiadas que, por otro lado, mantienen resultados similares entre sí, un 83% por término medio creen que la promoción es igualitaria, un 10% cree que no y no están muy convencidas el 8%, si bien esta falta de convencimiento sólo se ha dado en tres de las seis ZONAS de estudio: la A, la E y la F.

### **¿Por qué no promocionan las empresas igualitariamente a hombres y a mujeres?**

Considerando que sólo el 15,1% de mujeres ocupadas creen que existe una promoción laboral desigual entre hombres y mujeres, los motivos fundamentales que aducen son, para el total de municipios y capitales, los siguientes:

- 1.- El 16,6% porque sólo cogen mujeres (Ej. para limpiar)
- 2.- El 14,9% porque las mujeres tienen trabajos menos diversificados.
- 3.- El 11,7% porque culturalmente (“por tradición o costumbre”) se le dan a los hombres más facilidades.
- 4.- El 11,6% creen que es porque a los hombres se les presuponen más aptitudes.
- 5.- El 9,9% porque las mujeres tienen más responsabilidades familiares.
- 6.- El 8,8% porque los hombres hacen el trabajo pesado.
- 7.- El 3,4% porque los jefes son unos machistas.

Un muy significativo 28% no sabe exactamente el porqué.

Considerando que esta pregunta era abierta, la ausencia de la categoría “otras respuestas” nos permite concluir que en estas respuestas están incluidos casi todos los argumentos de las mujeres que sí creen que existe discriminación en cuanto a la promoción laboral se refiere. Además, con ligeras variaciones, estos valores se repiten tanto en las capitales de provincia como en el resto de municipios

## Orden de importancia a la hora de promocionar

ARGUMENTOS	TOTAL CAPITALES Y MUNICIPIOS	CAPITALES		MERIDA	MUNICIPIOS (Media de las 6 Zonas)
		CACERES	BADAJEZ		
1 Ser poco conflictivo	2'5	2'8	3'5	2'9	2'6
2 Dedicar más horas de trabajo u horario mas flexible	2'8	3'2	3'2	2'7	2'8
3 Contactos personales	2'8	3'0	2'8	4'4	3'0
4 Conocimientos técnicos del nuevo puesto	2'9	2'7	3'1	3'4	2'9
5 Antigüedad en la empresa	3'3	2'7	3'8	3'5	3'2
6 No tener cargas familiares	3'8	4'0	3'9	3'6	3'6

(\*) Escala de 1 a 6 puntos, en donde 1 = Más importante y 6 = Menos importante.

Considerando el cálculo de las desviaciones, que las medias no sobrepasan (salvo en 2 casos que ahora veremos) 1 punto, el relativo peso estadístico de los NS/NC, y la tendencia a situar la valoración media, (ni más importante ni menos importante) en 3 puntos, puede afirmarse que para el total de entrevistas en capitales y municipios lo más importante a la hora de promocionar es ser poco conflictiva y en segundo lugar dedicarle más horas al trabajo / tener un horario flexible junto con el hecho de tener contactos personales; lo que menos influye es la antigüedad en la empresa y no tener cargas familiares.

Entre las trabajadoras de las capitales no existen diferencias sustanciales a la hora de valorar estas seis circunstancias salvo en lo que a la antigüedad se refiere, donde la diferencia es mayor a 1; en Cáceres capital es más importante la antigüedad a la hora de promocionar que en Badajoz, donde lo más importante son los contactos personales.

La otra diferencia (>1) significativa se da en Mérida con respecto al total de la muestra y las capitales. Para las mujeres que trabajan en Mérida los contactos personales son lo menos importante a la hora de promocionar siendo las horas dedicadas / el horario flexible, junto con la ausencia de conflictividad lo más importante.

## Conocimiento compañeros/as con la misma categoría y salarios diferentes

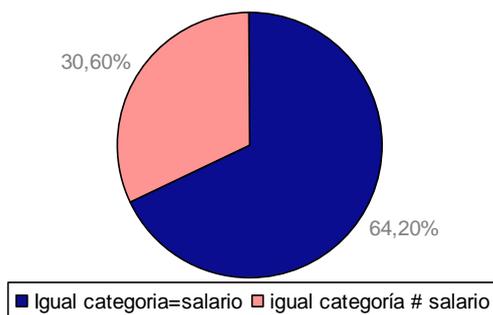
Del total de mujeres ocupadas en todas las localidades, el 64,2% manifiesta no conocer a compañeros o compañeras que, con su misma categoría laboral, cobren más. Casi una de cada tres (30,6%) sí conocen a alguien en su entorno laboral que cobre más.

Las razones y argumentos que se les mostró a través del cuestionario y con las que están más de acuerdo son:

- 1º.-Porque se le suponen aptitudes diferentes aunque realice el mismo trabajo. 21,16%.
- 2º.-Porque lleva más tiempo en la empresa. 19,2%.
- 3º.-Porque tiene un contrato de otro tipo. 19%.
- 4º.-Porque trabaja más horas o en otra jornada. 16,3%.
- 5º.-No saben por qué. 9,1%.

Dentro de las respuestas no sugeridas, aunque con una escasa representatividad, podemos señalar dos: “porque son varones” 4,2% y porque eso depende de cada negocio (circunstancias particulares)

Compañeros de la misma categoría y salarios diferentes



Las diferencias entre las mujeres que trabajan en Cáceres y en Badajoz capital vienen determinadas por el hecho de que en ésta última más de la mitad de mujeres entrevistadas (51,3%) dice conocer a este tipo de personas; mientras que en Cáceres esta valor sólo alcanza el 26%.

El argumento principal que plantean las trabajadoras de Cáceres para explicar esta desigualdad es que esos compañeros tienen un contrato de otro tipo (30,8%) y en Badajoz que trabajan más horas o en otra jornada.

El hecho de llevar más tiempo en la empresa también tiene más peso en Cáceres (15,5%) que en Badajoz (4,9%) y el hecho de trabajar más horas o en otra jornada se utiliza más como argumento en Badajoz (24,4%) que en Cáceres (15,4%).

Entre las ZONAS objeto de investigación, únicamente la ZONA C nos ofrece garantías de representatividad (50% de mujeres conocen esta desigualdad) esgrimiendo como argumento principal la antigüedad en la empresa.

### **Valoración del estrés que les provoca su trabajo**

Para la valoración del grado de estrés que provoca el trabajo a las entrevistadas, se ha empleado una escala desde el 0 (nada estresante) hasta el 10 (muy estresante) dónde el 5 sería la “puntuación intermedia”.

Considerando que la puntuación “6” ha quedado establecida en el cuestionario como aquella a partir de la cual podemos afirmar que existe un tipo de estrés acusado, el 42,5% de las mujeres manifiestan sufrirlo actualmente.

En la puntuación 5 se sitúa el mayor número de mujeres (23,3%), y por debajo de esta puntuación una de cada tres mujeres (el 33%). Tan sólo un 7,3% de mujeres dice que su trabajo no es estresante.

La lectura global de estos datos viene a confirmar que, efectivamente, el estrés, en mayor o menor grado, afecta a más del 90% de las mujeres que trabajan en el total de localidades estudiadas, siendo especialmente relevante que, al menos, una de cada cuatro mujeres (26,5%) se sitúe en las puntuaciones más altas de la escala; es decir, que el estrés que sufren estas mujeres puede calificarse de “preocupante”, y de “muy preocupante” para el 9,5% de mujeres que han puntuado con 10 el estrés que les provoca su trabajo.

En las capitales de provincia es más intenso el estrés que sufren las trabajadoras en Badajoz, en dónde más de la mitad (55%) puntúan en 6 o más este estrés, siendo en Cáceres, con estos mismos parámetros de puntuación, el 42% las mujeres estresadas.

En el resto de los municipios, el grado de estrés que sufren las mujeres ocupadas se reparte de manera homogénea y con cierta sistematicidad a lo largo de la escala de puntuación establecida. Sin embargo, podemos resaltar que en casi todos los municipios estudiados el grado de estrés es considerablemente menor que en las capitales (exceptuando algunos de la ZONA E) y, sobre todo, con respecto a Mérida.

En cualquier caso, las puntuaciones medias de capitales y ZONAS nos describen claramente la valoración sobre el estrés que hacen las mujeres ocupadas.

Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
5,6	6,04	6,75	3,95	3,64	5,92	5,44	6,11	4,84

*Puntuación de 0 a 10 en donde 0= nada estresante y 10= muy estresante*

A continuación pasamos a valorar las razones que, a juicio de las mujeres ocupadas, les provocan ese estrés; aclarando que nos estamos refiriendo al tanto por ciento de mujeres que, dentro de la escala de 0 a 10 se han situado por encima del 5; es decir, un estrés que podríamos calificar de “acusado” y que afecta, como ya hemos apuntado al 42,5% de las mujeres entrevistadas.

Seis razones fundamentalmente provocan estrés a las mujeres ocupadas que, por orden de importancia, son:

- 1.- La cantidad de trabajo exigente ▶ 26%
- 2.- Las muchas horas de trabajo ▶ 18,2%
- 3.- La falta de tiempo para hacer otras cosas ▶ 14,4%
- 4.- La carga de responsabilidad ▶ 13,6%
- 5.- Trabajar de cara al público ▶ 13,2%
- 6.- Trato duro de los jefes (a los que “tienen que aguantar”) ▶ 10,1%

Para la correcta interpretación de estos datos ha de tenerse muy en cuenta que, en realidad, casi nunca hay un único motivo que provoque el estrés sino que éste se debe a distintos motivos como los que acabamos de enunciar.

### **Mujeres que ocupan cargos de responsabilidad en la empresa**

El 59,1% de las entrevistadas manifiesta conocer a alguna mujer que ocupa un cargo de responsabilidad en su empresa. Un 36,6% no conoce a ninguna.

Para valorar en su justa medida estos datos, deberíamos tener en cuenta qué proporción de mujeres tienen cargos de responsabilidad *dentro del total* de puestos con esas características en sus empresas. Considerando que en todas las empresas existen puestos de responsabilidad, es muy significativo que aparezca ese 36,6% de casos en los que no hay ninguna mujer en estos puestos.

En las capitales de provincia el índice de mujeres que ocupa cargos de responsabilidad, a tenor de los resultados, es prácticamente el mismo (70%), disminuyendo considerablemente en todas las ZONAS, salvo en la C, en donde este porcentaje asciende a 76%.

Hay que insistir, una vez más, en que estos resultados nos dan una idea del bajo número de mujeres que ocupan puestos de responsabilidad. Como muestran los datos relativos a la *inexistencia de mujeres en estos cargos* para el conjunto de localidades objeto de estudio.

Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
28%	28,8%	37,5%	15,9%	36,4%	20%	60%	62%	64%

Por otra parte, aludiendo al cargo específico que ocupan esas mujeres, dos puestos son los que ocupan fundamentalmente: directora y jefa de departamento. Puestos que son ocupados por el 65,5% de las mujeres con responsabilidades dentro de sus empresas. Otros puestos mucho menos representativos son los de técnica, directiva y responsable de área, que en ningún caso alcanzan el 6% de representatividad.

El único puesto de responsabilidad lo adjudican las mujeres entrevistadas a las encargadas, con una ocupación media para todas las localidades del 16%.

En definitiva, lo más destacable de estos datos es que las mujeres ocupan pocos puestos de responsabilidad en sus empresas aunque, cuando lo hacen, son cargos con un alto grado de responsabilidad en la mayoría de los casos (65,5%).

### **Responsabilidad en las tareas domésticas**

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo que viene experimentando nuestra sociedad en general desde hace varias décadas, ha operado un profundo cambio de mentalidad en la población femenina.

Sin embargo, como ahora veremos, este cambio de mentalidad no se traduce en la práctica en un reparto equitativo de las responsabilidades y tareas entre todos los miembros de la familia. Muy al contrario, las mujeres que trabajan siguen simultaneando trabajo doméstico y profesional; es decir, mantienen lo que se conoce como “doble jornada”.

## Dedicación y responsabilidad de los miembros de la familia en distintas tareas domésticas

	ELLA MISMA	MARIDO / PAREJA	AMIGOS	HIJOS	HIJAS	OTROS PARENTES	OTRA PERSONA	REPARTO EQUITATIVO	NS / NC
HACER LAS CAMAS	52'3 %	3'3 %	8'1 %	0'5 %	3'7 %	10'9 %	4'4 %	22 %	1'5 %
BARRER / FREGAR	52'9 %	2'7 %	9'8 %	—	3'3 %	13'7 %	7'7 %	15'2 %	1'5 %
LAVAR Y PLANCHAR	65'2 %	1'7 %	5 %	—	2'5 %	14'2 %	4'7 %	10'2 %	1'5 %
LIMPIEZA	61'2 %	1'5 %	4'3 %	—	3 %	13'4 %	9'2 %	12 %	1'8 %
HACER LA COMIDA	52'7 %	7'2 %	12'8 %	—	1'3 %	16 %	3'1 %	10'4 %	1'5 %
HACER LA COMPRA	44'8 %	9'3 %	19'7 %	0'7 %	2 %	14'2 %	3'3 %	11 %	1'5 %
ATENDER HIJOS O FAMILIARES	32'5 %	9'6 %	16'2 %	—	0'7 %	10'9 %	2 %	13'7 %	16'6 %
ACOMPañAR AL MEDICO	39'4 %	5 %	16'3 %	0'3 %	1'5 %	11'7 %	1'5 %	14 %	12'7 %
A HIJOS Y FAMILIARES									
VISITAR A PROFESORES	36'2 %	4 %	12'7 %	—	0'5 %	9'9 %	1'5 %	8'9 %	27'5 %
GESTIÓN DE FACTURAS Y SALARIO	40'6 %	22'6 %	16'4 %	—	0'5 %	10'8 %	2'5 %	6'5 %	1'5 %
MANTENIMIENTO DEL COCHE	24'3 %	42'2 %	6'3 %	0'3 %	0'2 %	9'1 %	2'3 %	4'8 %	11 %
RESOLVER AVERIAS DOMESTICAS	33'6 %	26 %	12'2 %	0'5 %	1 %	13'3 %	3'7 %	9'4 %	1'8 %

Por otro lado, un somero análisis de los datos relativos a la responsabilidad de los miembros del hogar en las tareas domésticas, revela que una abrumadora mayoría (84,5%) de las mujeres entrevistadas cree que *“todos los miembros de la familia deben colaborar por igual en la casa, independientemente de la actividad que se realice fuera del hogar”*. Un 10,8% cree que *“si uno de los dos no trabaja fuera de casa, ésa es la persona que debe encargarse de todo lo doméstico”*. La opinión de que *“el hombre tiene que ayudar pero la responsabilidad de la casa es de la mujer”* sólo la mantienen un 2,8% de mujeres entrevistadas y, finalmente, un insignificante 0,2% cree que *“la mujer sabe hacer mejor las cosas y por eso es ella la que debe hacerlas”*.

Esta contundencia de los datos es generalizada en todas y cada una de las localidades que han sido estudiadas a través de nuestro análisis.

A la vista de los resultados pueden establecerse las siguientes conclusiones:

- 1<sup>a</sup>/ que las mujeres trabajadoras asumen y soportan casi toda la responsabilidad prácticamente en la totalidad de las tareas domésticas.
- 2<sup>a</sup>/ que cuando no lo hacen ellas, esta responsabilidad recae, sobre todo, en “otros parientes” (abuelas) u otras personas.
- 3<sup>a</sup>/ que las tareas muy pocas veces se comparten, ni entre todos los miembros de la familia de forma equitativa ni entre la mujer y su marido o pareja.
- 4<sup>a</sup>/ que sólo una tarea es llevada a cabo por el marido o pareja en mayor medida: el mantenimiento del coche (ellos 42,2%, ellas 24,3%).
- 5<sup>a</sup>/ que la ayuda de otros familiares es importante para sobrellevar la responsabilidad de las tareas domésticas.
- 6<sup>a</sup>/ que la ayuda de otras personas (servicio doméstico) no es muy frecuente.

Por último, especial consideración tiene el hecho de que los hijos e hijas (muy especialmente los primeros) no contribuyen apenas en la responsabilidad de compartir las tareas domésticas. Mientras esta situación no cambie, será difícil que las mujeres que trabajan fuera de casa, abandonen esa estresante “doble jornada” a la que aludíamos en otro apartado.

Los datos comparativos entre capitales de provincia o entre éstas y las distintas ZONAS analizadas, no nos muestran variaciones significativas, siendo las conclusiones enunciadas tan válidas en los grandes centros urbanos como en los distintos municipios objeto de este Estudio.

## **IV. ANÁLISIS SOBRE LA POBLACIÓN DE MUJERES ACTIVA/PARADA**

---



## IV. ANÁLISIS SOBRE LA POBLACIÓN DE MUJERES ACTIVAS/ PARADAS

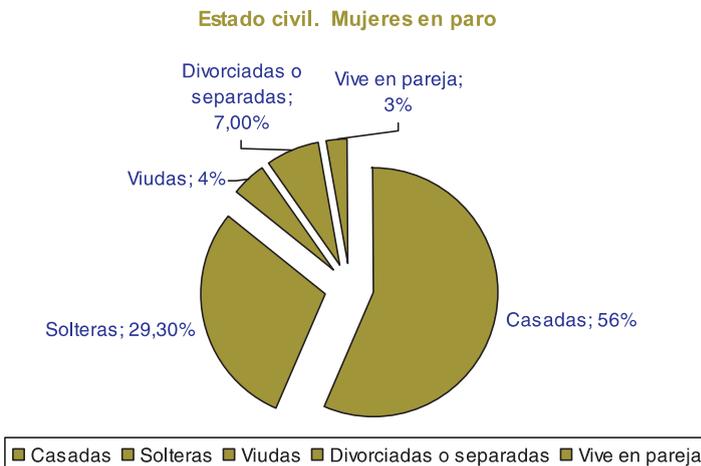
### Municipio de residencia y edad de las entrevistadas

Como condición previa a la correcta ejecución de las entrevistas, se han respetado escrupulosamente la distribución y asignación de porcentajes a estas dos variables.

De este modo, partimos de la base de que todas las mujeres entrevistadas residen en la localidad en dónde fueron entrevistadas y se encuentran en el segmento de edad correspondiente, y así, a cada uno de los cinco segmentos de edad corresponde el 20% de las entrevistas (p=400) distribuidos proporcionalmente (según población de mujeres) entre las 42 localidades.

### Estado civil

En términos globales, del total de mujeres paradas a las que se les ha efectuado la entrevista, el 56,1% está casada; un 29,3% está soltera; un 4,3% es viuda; divorciada o separada el 7% y un 2,8% vive en pareja.



Sin excesivas diferencias porcentuales entre las capitales provinciales en lo que a mujeres casadas y separadas se refiere (50% y 44,4% de casadas en Cáceres y Badajoz respectivamente, y un 38% y 27,2% de solteras respectivamente) sí es notable el porcentaje de divorciadas o separadas de Badajoz (19,8%) frente a los datos de Cáceres (4%) o Mérida (6,7%); en esta última, además, aparecen un 13,3% de mujeres paradas que viven en pareja frente a un 2% en Cáceres y un 3,7% en Badajoz.

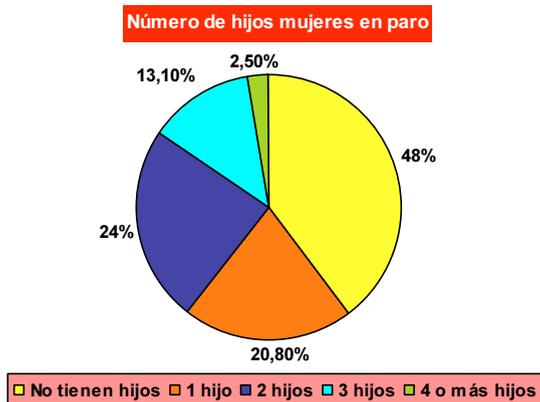
Dentro de los municipios estudiados, destacamos los datos para las ZONAS A, D y F que arrojan porcentajes medios del 65,6%, 64% y 60% respectivamente y, sobre todo, la ZONA E que tiene un índice de matrimonios superior al 75%.

Entre las mujeres paradas un 65,4% tiene marido o pareja y un 34,6% no tiene.

Con algunas diferencias porcentuales entre capitales, el 64% de mujeres sí tiene marido o pareja en Cáceres frente a un 53,1% en Badajoz; en el resto de municipios de ambas provincias, y por término medio, es más frecuente el hecho de tener marido o pareja (68%) y mucho más en las ZONAS D, E y F cuyos porcentajes son del 72%, 100% y 70% respectivamente, en contraste con la ZONA C donde este porcentaje es del 46,9%.

### Número de hijos

Dentro del total de municipios estudiados, un 39,7% de mujeres paradas no tiene hijos; un 20,8% tiene un solo hijo, dos hijos tiene el 23,8%; un 13,1% tiene 3 hijos y únicamente el 2,5% tiene cuatro o más.



Del total de mujeres paradas que tienen hijos (60,3%) por término medio tienen casi dos hijos (1,97). Dato que para el conjunto de localidades estudiadas muestra la siguiente tabla.

Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
1,8	2,1	1,8	1,8	2,2	1,5	1,6	2,1	2,0

### Otros miembros en la familia

Un 69,1% de las mujeres paradas manifiesta no contar con otros miembros en su hogar. Un miembro tiene el 6,1%, 2 miembros el 6,6%, 3 miembros el 7,6% y 4 miembros o más el 10,6%.

Especial significación tienen los datos de Mérida en donde el 20% de paradas tiene un miembro en la familia (marido o pareja e hijos aparte) no apareciendo datos relativos al hecho de tener 2 miembros o 4 miembros o más.

Entre las ZONAS, destacan las mujeres de la ZONA E que en un 91,8% no cuenta con ningún miembro adicional en su familia. El contraste entre las capitales y ZONAS analizadas puede observarse a través de la siguiente tabla.

Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
3	2,6	1,8	2,4	2,8	3,4	4,3	1,7	3,4

### Total miembros del hogar

Un 2,5% de paradas vive sola. A este dato, que viene a mostrar las muchas dificultades que tienen las mujeres paradas para vivir con independencia, hay que añadir que, un 19,5% vive con otra persona, un 21,1% con dos personas más; un 32,9% con tres y, finalmente, un 24% vive en un hogar donde hay otras cuatro personas o más.

El dato más significativo para el total de localidades estudiadas es el escaso porcentaje de paradas que vive sola. Únicamente las paradas de Cáceres alcanzan el 12%, un nivel de independencia muy por encima de la media total de todas las localidades (2,5%).

En cualquier caso, como vemos en la siguiente tabla, puede afirmarse que las mujeres paradas en las localidades estudiadas viven, por

término medio, en hogares en el que el número total de miembros está entre 3 y 4.

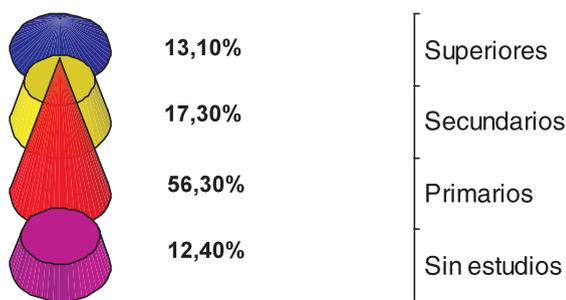
TOTAL	Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
3,6	3,2	3,8	3,1	3,6	3,8	3,8	3,6	3,6	3,8

### Nivel de estudios alcanzado

Entre las mujeres paradas un 12,4% no tiene estudios; estudios primarios tienen más de la mitad de entrevistadas (56,3%), un 17,3% tiene estudios secundarios y, por último, un 13,1% tiene estudios superiores.

Mejor y más nivel de formación tienen las mujeres paradas en Cáceres que en Badajoz, ya que en Cáceres capital tan sólo el 8% no tiene estudios y el 50% tiene estudios secundarios o superiores, mientras que en Badajoz capital y para esta misma categoría los valores son del 17,3% y del 32,1%.

#### Nivel de estudios alcanzado mujeres paradas



La ausencia de estudios superiores en el resto de municipios es muy acusada aunque no exista un alto porcentaje de mujeres sin estudios (13%), siendo el nivel de formación correspondiente a los estudios primarios el que mejor define la situación de las mujeres paradas en las distintas ZONAS contempladas en este Estudio (60%). La excepción a la situación que se acaba de describir está en la ZONA A, en donde un 13,1% de mujeres en paro sí tiene estudios superiores.

### Miembro que aporta el ingreso principal

En el 63,9% de los casos es el marido o pareja la persona que aporta el ingreso principal en el hogar. En un 11,3% de los casos es la propia mujer

que está en paro quien lo hace. Como más adelante tendremos ocasión de constatar, estos ingresos que aportan las mujeres en paro proceden, o bien del 9,8% de paradas que realizan una actividad que les proporciona ingresos (dar clases particulares o contratos ocasionales) o del 23,8% que percibe algún tipo de ayuda económica (paro, becas, subvenciones, familiares, etc.).

En un 20,5% de los casos las ayudas de familiares son la principal fuente de ingresos, y en un 2% de ocasiones son los hijos quienes contribuyen principalmente a este tipo de ingresos.

Las diferencias entre las capitales de provincia son especialmente significativas si tenemos en cuenta que en Badajoz, por ejemplo, la ayuda de otros miembros es fundamental para el sostenimiento de la economía familiar, circunstancia que se da en el 29,6% de los casos frente a un 18% en Cáceres. Las mujeres paradas de Cáceres aportan el principal ingreso en el 16% de los casos frente a un 21% que lo hace en Badajoz. Lo que viene a demostrar la mayor inestabilidad económica existente entre las mujeres paradas de Badajoz agravada por el hecho de que en menos de la mitad de los casos (46,9%) es el marido o pareja el que aporta el ingreso principal, frente a un 64% en Cáceres.

El examen para los distintos municipios a nivel provincial revela una situación bastante heterogénea. Constatándose que el marido o pareja es el miembro principal que aporta la mayor parte de los ingresos y que tan solo en las ZONAS E y F la ayuda familiar no es determinante, resultan significativos los datos de la ZONA C, en donde tan sólo en un 42,9% de los casos es el marido o pareja el soporte económico familiar, o los de las ZONAS B y D en donde la aportación de las mujeres paradas es, supuesta las circunstancias de precariedad económica, considerable (20%). Finalmente, la aportación de los hijos a la economía familiar cuando ésta tiene lugar, puede considerarse residual.

### **Ingresos en el hogar**

Del total de ingresos que perciben las mujeres paradas entrevistadas se desprenden los siguientes porcentajes en orden decreciente.

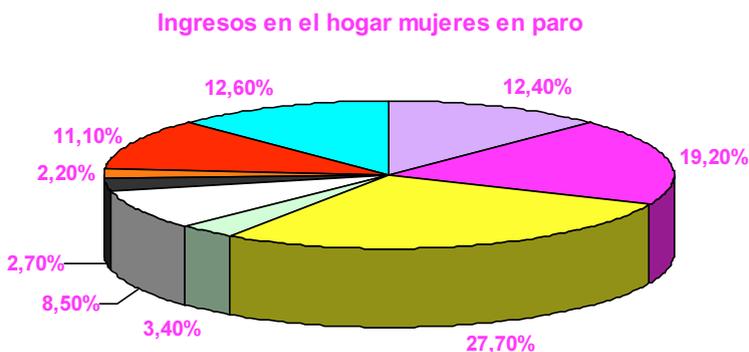
- Un 27,7% ingresa entre 601 y 900 € (entre 100.001 y 150.000 ptas.)
- Un 19,2% ingresa entre 901 y 1.200 € (entre 150.001 y 200.000 ptas.)
- Un 12,6% ingresa entre 481 y 600 € (entre 80.001 y 100.000 ptas.)
- Un 12,4% ingresa entre 1201 y 1800 € (entre 200.001 y 300.000 ptas.)
- Un 8,5% ingresa entre 301 y 480 € (entre 50.001 y 80.000 ptas.)

Un 3,4% ingresa entre 1801 y 3000 € (entre 300.001 y 500.000 ptas.)

Un 2,7% ingresa menos de 300 € (menos de 50.000 ptas.)

Un 2,2% ingresa más de 3.000 € (mas de 500.000 ptas.)

El resto lo componen un 11,1% de mujeres que manifiestan “no saber” qué cantidad de ingresos perciben mensualmente.



A la vista de los resultados y tomando en consideración el número de miembros totales que componen la unidad familiar de las mujeres paradas (en el 54% de los hogares viven entre 3 y 4 personas), la situación económica de éstas es, en términos generales, bastante precaria; especialmente para ese 23,8% de mujeres cuyos ingresos no superan mensualmente los 600 €.

Si a este porcentaje sumamos ese otro 27,7% de mujeres que no sobrepasan los 900€ mensuales, acabamos por concluir que más de la mitad de paradas (51,5%) de todas las localidades estudiadas no supera ese tope de 150.000 pesetas mensuales. De muy precaria puede calificarse, finalmente, la situación del 11,2% de paradas que, en el mejor de los casos, perciben unos ingresos nunca superiores a 480 € (80.000 ptas.).

Las diferencias entre las capitales de provincia se marcan únicamente en la suma de los tramos de ingresos correspondientes a 601 y 1200 € (entre 100.001 y 200.000 ptas.) en donde en Cáceres corresponden al 52% de paradas y en Badajoz al 33,4%. En este mismo tramo de ingresos se encuentran el 53,4% de paradas de Mérida.

En el resto de las ZONAS estudiadas, más de mitad de las paradas se encuentran asimismo percibiendo entre 601 y 1200 €, (el 80% en la ZONA B, el 73,4% en la ZONA C, el 48% en la ZONA D, el 55,1% en la ZONA E y el 50% en la ZONA F). Únicamente en la ZONA A el nivel de ingresos supe-

ra considerablemente la media del resto de las ZONAS alcanzando el 34,5% de paradas unos ingresos que se encuentran entre los 1.201 y 3.000 €.

La situación de precariedad económica a la que aludimos al principio de este apartado, tiene un peso mayor en las capitales de las dos provincias que en las distintas ZONAS estudiadas debido posiblemente a que en éstas últimas la posibilidad de aportar algunos ingresos extras en casa sean mayores (trabajos temporales no declarados).

### **¿Ha trabajado alguna vez?**

Un total de 59,5% de paradas manifiesta haber trabajado con anterioridad frente a un 40,5% que no lo ha hecho nunca.

Esta situación mantiene resultados especialmente significativos en las dos capitales de provincia, en donde el 67,9% de paradas ha trabajado en Badajoz, frente el 58% que lo ha hecho en Cáceres.

En lo que a las distintas ZONAS estudiadas se refiere, el hecho de haber trabajado con anterioridad se da con una frecuencia media muy semejante a la de Cáceres capital (57,7%), si bien en ZONAS como la B y la C, estos valores se aproximan más a la situación que se da en Badajoz capital (66,7% y 71,4% respectivamente).

En la ZONA F es significativo que el 60% de paradas no haya trabajado nunca.

Por otra parte, del total de paradas que sí ha trabajado anteriormente (238 en valores absolutos de un total de 400), podemos destacar que el 20,3% ha tenido más de cinco trabajos (no necesariamente distintos funcionalmente). Uno ha tenido el 26%, otro 26% ha tenido dos, un 18,7% ha tenido tres trabajos y un 6,4% cuatro; finalmente, un 2,5% dice no recordar cuántos exactamente.

Del 58% de paradas que han trabajado en Cáceres capital (29 de las 50 paradas encuestadas), un 20,7% sólo ha tenido un trabajo; un 27,6% dos trabajos; un 24,1% tres trabajos; un 10,3% cuatro y otro 10,3% cinco o más.

Diferencias muy marcadas se dan con Badajoz capital, en donde del 67,9% de paradas que han trabajado con anterioridad (54 de las 80 paradas encuestadas) un 32,7% sólo ha tenido un trabajo; un 21,8% dos; un 16,4% tres trabajos; tan sólo un 5,5% ha tenido cuatro (la mitad que en Cáceres), y un 23,6% más de cinco (más del doble que en Cáceres capital).

Para las distintas ZONAS los datos reflejan contrastes aún más marcados y poco homogéneos, existiendo ZONAS como la A, en donde el porcentaje de paradas que ha trabajado anteriormente va disminuyendo a medida que crece el número de empleos; y la ZONA C donde se da la situación contraria: el porcentaje de mujeres que ha trabajado es mayor a medida que crece el número de empleos que han tenido. La explicación de esta situación está directamente relacionada con la situación contractual que analizamos más adelante, y así, la inexistencia de contratos o la precariedad de los mismos obliga a una mayor movilidad laboral, es decir, a ir buscando otros trabajos a medida que finalizan sus contratos. Esto puede dar idea, además, de que en determinadas ZONAS, por sus características específicas (temporeras, campañas hortofrutícolas, etc.) encontrar trabajos temporales es más fácil que en otras.

En cualquier caso, una valoración más real de las diferencias interzonales, e incluso entre éstas y las capitales de provincia, no es posible debido a dos factores: el bajo porcentaje generalizado de mujeres paradas que han trabajado en algunas de las ZONAS estudiadas y el grado de fiabilidad que, a efectos comparativos (que no globales), hubiera requerido de una más amplia muestra de mujeres paradas que sí hubieran trabajado.

No obstante, sí puede afirmarse que las mujeres paradas en todos los municipios estudiados han tenido una media de 3,1 empleos, no olvidando que el 40,5% nunca ha trabajado con anterioridad, lo que da una clara idea de las dificultades que las mujeres paradas tienen a la hora de encontrar un empleo y que, además, éste sea estable.

De esta precaria situación dan idea además los datos relativos al número de empleos con contrato que han tenido estas mujeres; en donde un 14,3% nunca han tenido un trabajo con contrato, un 33,7% ha tenido un trabajo con contrato; un 26,8% dos y tan sólo un 20,1% ha tenido más de tres.

Considerando que para todas las localidades estudiadas la media de empleos con contrato no llega a dos (1,9) y el número de empleos que las paradas han tenido por término medio (3,1), podemos afirmar que, al menos, de cada tres trabajos que han encontrado uno era sin contrato.

La ausencia de contrato es, por otra parte, mucho más frecuente en las dos capitales de provincia en donde el 27,6% de las paradas de Cáceres y el 29,1% de las de Badajoz manifiesta haber trabajado sin contrato, al menos, una vez. Esta situación es mucho menos frecuente en las distintas ZONAS estudiadas dado que, en ningún caso, alcanzan la signifi-

cación de haber trabajado alguna vez sin contrato (hemos de tomar en cuenta la representatividad muestral).

### **Tipo de trabajo**

Prácticamente la totalidad de mujeres paradas que han trabajado en alguna ocasión (59,5%/238) lo ha hecho por cuenta ajena (94,9%/226) y tan sólo un 4,6%/11) por cuenta propia.

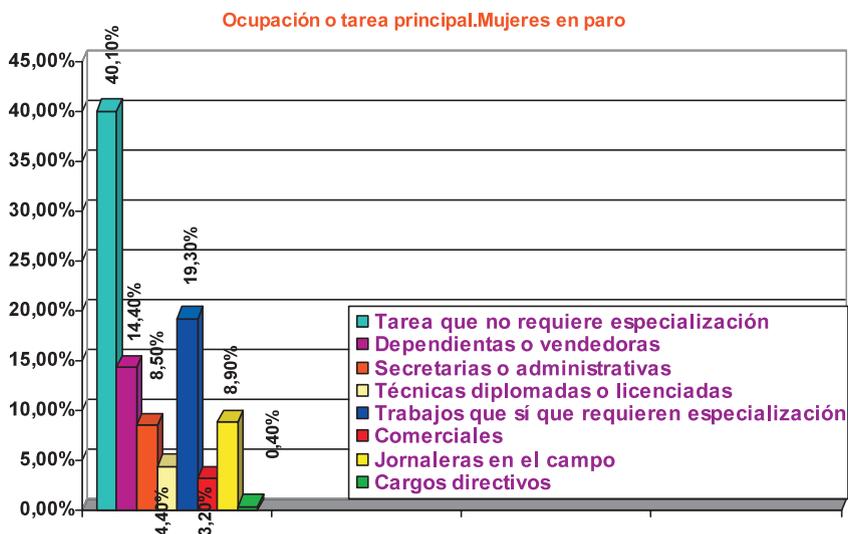
**De las mujeres entrevistadas que han trabajado en alguna ocasión el 94,9% lo ha hecho por cuenta ajena y sólo un 4,6% lo ha hecho por cuenta propia**

Ninguna mujer parada en Cáceres capital ha tenido un negocio propio y un 7,3% en Badajoz capital sí lo ha tenido.

El trabajo por cuenta ajena siendo, como acabamos de señalar, la característica que define la situación de las mujeres paradas para las dos provincias extremeñas, tiene en algunas ZONAS de la provincia de Badajoz algunas excepciones; y así es significativo el dato de la ZONA F en donde un 15% de mujeres ha trabajado por cuenta propia, y en las ZONAS C y D donde un 5,7% y un 7,1% respectivamente han trabajado alguna vez por cuenta propia.

### **Ocupación o tarea principal**

De los trabajos llevados a cabo por las mujeres que han manifestado haber trabajado con anterioridad a su actual situación de paradas, un 40,1% lo ha hecho en trabajos que no requerían especialización; un 19,3% en trabajos que sí requerían algún tipo de especialización; un 14,4% como dependienta o vendedora; un 8,9% como jornalera del campo; un 8,5% como administrativa o secretaria; un 4,4% como técnicas (licenciadas o diplomadas); un 3,2% como comerciales o representantes y, finalmente, tan sólo un 0,4% como directora o gerente.

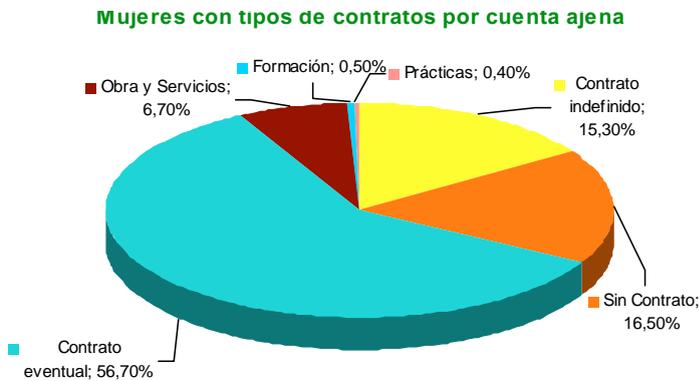


Los datos comparativos entre las capitales de provincia señalan, como diferencias más significativas, que un 11,8% de las mujeres entrevistadas en Badajoz capital han trabajado como jornaleras, no dándose esta ocupación entre las mujeres de Cáceres capital. Y por otra parte, cabe destacar el mayor grado de ocupaciones para mujeres licenciadas o diplomadas en Cáceres capital (13,8%) que en Badajoz (7,8%). Las diferencias entre las tareas que requerían especialización, sin ser muy marcadas, indican que en Cáceres esta situación se dio en un 27,6% de los casos frente a un 21,6% en Badajoz, no siendo significativas las diferencias en lo que se refiere a trabajos no especializados: 34,5% en Cáceres y 33,3% en Badajoz. El único caso que se da de mujer parada que ha trabajado como directora se da en Badajoz y para la totalidad de las 42 localidades estudiadas.

Del análisis de resultados para las ZONAS se desprende que los trabajos que no requieren especialización ocupan los mayores porcentajes (48%) para todas las ZONAS menos la F, en dónde este mayor porcentaje es ocupado por un 35,3% de trabajadores cuyos puestos de trabajo sí requerían especialización, siendo la media para el resto de las ZONAS y para la categoría "sí requieren especialización" de un 12,7%. Todo esto, unido a la ausencia de puestos directivos e incluso mandos intermedios en todas las ZONAS nos presenta una situación, claramente generalizada, en donde la escasa formación de las mujeres paradas ha ido determinando que éstas hayan ocupado puestos de muy escasa responsabilidad y baja remuneración.

## Tipos de contrato

De los tipos de contrato, de ese 94,9% de mujeres paradas que en su día trabajaron por cuenta ajena, un 56,7% tenían un contrato eventual o temporal; un significativo 16,5% no tenía contrato y un 15,3% tenía un contrato indefinido. Un contrato de obra o servicio un 6,7% y en mucha menor medida, apenas representativa pero sí bastante sintomática, otro tipo de contratos como los de formación (0,5%) o en prácticas (0,4%).



Especial importancia adquieren los datos de las dos capitales de provincia, no tanto por su carácter divergente como por contemplar en tan sólo cuatro categorías la práctica totalidad de las mujeres entrevistadas. Y así, los contratos eventuales fueron en Cáceres del 34,5% y del 43,1% en Badajoz; los contratos indefinidos fueron en Cáceres del 13,8% y del 15,7% en Badajoz; por obra o servicio se dieron en Cáceres el 17,2% y menos de la mitad en Badajoz (9,8%) y, un 27,6% de mujeres paradas no tenían contrato en Cáceres frente a un 29,4% en Badajoz, suponiendo estos últimos porcentajes que en las capitales de provincia se dan con mucha mayor frecuencia los trabajos sin contrato que en el resto de los municipios estudiados, donde por término medio presentan un porcentaje del 8,9%.

El contrato que con mayor frecuencia se da en las distintas ZONAS estudiadas es el eventual o temporal que, sin marcadas diferencias entre las diferentes ZONAS, mantiene una frecuencia del 64,4% de los casos.

Por último, el contrato indefinido es el segundo más frecuente en todas las ZONAS salvo en la F, en donde este tipo de contrato mantiene un 35,3% de representatividad frente a una media interzonal del 16,2%.

Los datos vienen a confirmar que las mujeres paradas entrevistadas, cuando han trabajado, han tenido trabajos muy precarios, con escasas posibilidades de promoción y adquisición de experiencia; circunstancias que han facilitado no sólo su actual situación de paradas sino que, de no adquirir la formación necesaria para el desempeño de una mayor diversidad de tareas más cualificadas, contribuirán a perpetuar su actual situación de desempleadas.

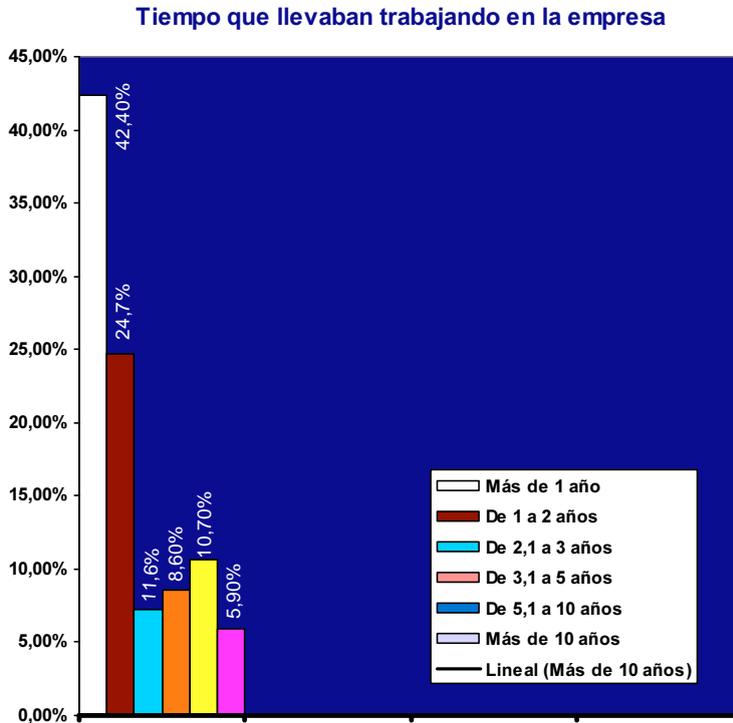
### **Tipo de jornada**

A la vista de los resultados de este estudio podemos afirmar que tres de cada cuatro mujeres trabajaban a tiempo completo (75,4%).

Sin ninguna diferencia significativa entre capitales de provincia, sí pueden subrayarse las diferencias entre éstas y las distintas ZONAS estudiadas en las que, el trabajo a tiempo completo, es sensiblemente superior con un 93% de representatividad media frente al 62,1% en Cáceres capital y el 64,7% en Badajoz capital.

### **Tiempo que llevaba trabajando en la empresa**

Una prueba más de la precariedad en el empleo, a la que ya hemos aludido, es que el 42,4% de trabajadoras llevaban más de 1 año trabajando y un 24,7% llevaban de 1 a 2 años. Un porcentaje mucho menor, el 7,2% llevaba entre 2,1 y 3 años; entre 3,1 a 5 años llevaba el 8,6%; entre 5,1 y 10 años este porcentaje asciende al 10,7% y, finalmente, más de 10 años llevaba un 5,9%.



La escasa estabilidad en el empleo en lo que a las capitales de provincia se refiere la confirman los siguientes datos: el 72,4% de trabajadoras en Cáceres y el 72,6% en Badajoz ha dejado su trabajo antes de 2 años.

En el otro extremo, en aquellos casos en los que las trabajadoras hoy en paro llevaban más de 10 años, las diferencias son más acusadas en Cáceres que en Badajoz aunque la escasa representatividad muestral no permite establecer parámetros de sistematicidad, es decir, que al haberse dado muy pocos casos de mujeres que llevaban tantos años en la empresa, no es posible afirmar con rigor en cuál de las dos capitales la estabilidad superior a 10 años se da con mayor frecuencia.

De igual manera, la situación para la mayor parte de las ZONAS nos muestra una escasa estabilidad laboral, algo menor en las ZONAS E y F aunque, como en el caso anterior, la baja representatividad muestral no permita establecer una tendencia clara en el sentido de que en unas ZONAS u otras la estabilidad laboral sea claramente superior.

Sí puede afirmarse, sin embargo, que en términos globales como vemos en la siguiente tabla, la inestabilidad laboral es una constante.

## Tiempo medio que llevaba trabajando

TOTAL	Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
2,9	2,9	2,6	2,1	3,5	2,0	2,4	2,9	3,4	3,2

## Trabajaba por cuenta propia

Como ya ha quedado señalado anteriormente, el porcentaje de mujeres paradas que ha tenido un negocio propio es muy reducido, un 4,6% de las mujeres entrevistadas. Esto supone, en valores absolutos, un total de 11 mujeres de las 238 que antes de estar paradas han trabajado con anterioridad, y en consecuencia no es posible facilitar datos representativos para el total de las localidades estudiadas y aún menos para un análisis más pormenorizado. Es precisamente la ausencia de trabajos por cuenta propia el único dato que puede ser destacado.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta lo anteriormente apuntado, puede servir de referencia que de esos 11 negocios, 10 se crearon en la provincia de Badajoz (4 en Badajoz capital, 2 en la ZONA C, 1 en la ZONA D y 3 en la ZONA F) y tan sólo 1 en la provincia de Cáceres (ZONA A); que de los 4 negocios creados en Badajoz capital, dos pertenecían al sector de las manufacturas y otros dos al sector hostelero; los 2 de la ZONA C, uno a cada sector mencionado, el de la ZONA D a la hostelería y de los 3 de la ZONA F, dos a las manufactura y el otro a la hostelería. El negocio de Cáceres de la ZONA A pertenecía al sector hostelero.

En los 11 negocios que crearon las mujeres paradas, en el 17,9% de los casos tenían empleados a su cargo (sólo en los de Badajoz capital).

En definitiva, la ausencia de trabajos por cuenta propia y que estos se concentrasen sintomáticamente en sólo dos sectores de actividad económica son los resultados más sobresalientes de un análisis con una muy reducida representatividad muestral.

## Motivos por los que abandonó su último trabajo

Distintos y con diferente peso muestral son los motivos por los cuales las mujeres paradas entrevistadas dejaron sus últimos trabajos.

Con carácter general y para la totalidad de localidades estudiadas puede establecerse que, el fin del contrato fue en la mayor parte de los casos (43,9%) el motivo principal; el hecho de contraer matrimonio y/o tener hijos (16,8%) fue el segundo motivo y la búsqueda de un empleo mejor que satisficiera sus necesidades (en general y no necesariamente económicas) se apunta como tercer motivo principal (8,5%).

Mucho más residualmente, los motivos se deben a diversas responsabilidades familiares (6,3%); bajas por enfermedad (6%); por estudios (4,6%); por cierre de la empresa (3,4%) y, finalmente, porque pagaban poco (2,1%).

Analizados los motivos en las capitales de provincia, éstos siguen la misma secuencia que para la totalidad de localidades estudiadas; es decir, los tres principales motivos que acabamos de enunciar son los que mayor peso tienen tanto en Badajoz como en Cáceres capital y además con unos porcentajes muy similares: el fin del contrato fue el motivo para abandonar el último empleo en Cáceres capital en el 48,3% de los casos y en el 41,8% en Badajoz; casarse y/o tener hijos en el 6,9% de los casos en Cáceres y en el 7,3% en Badajoz y, por último, la búsqueda de un trabajo mejor en el 6,9% en Cáceres y el 7,3% en Badajoz capital.

Las únicas diferencias entre capitales con respecto a los motivos que tuvieron para abandonar el trabajo tienen relación con el hecho de ponerse a estudiar; en Cáceres este motivo lo mantiene el 13,8% de las mujeres mientras que en Badajoz ese porcentaje es del 9,1%.

Para este mismo análisis motivacional entre los distintos municipios que componen las distintas ZONAS, no se observan importantes diferencias.

Tal vez lo más destacado sea que, precisamente ponerse a estudiar no ha sido en casi ningún caso un motivo para abandonar el último trabajo (sólo en las ZONAS C y F tienen una escasa representatividad: 2,9% y 5% respectivamente).

El resto de motivos (distintos a esos tres principales) no pueden ser considerados como sustancialmente representativos debido a los bajos porcentajes que presentan, si bien puede hacerse notar que los bajos salarios sólo han sido mencionados como motivo en tres ZONAS (la A, la B y la F) y con un porcentaje medio muy bajo (7,6%).

## **Importancia de algunos aspectos en su vida laboral**

La valoración que las mujeres paradas dan a los seis aspectos contemplados en el cuestionario, aún ofreciendo diferentes puntuaciones, permite confirmar la importancia dada a todos ellos y que por orden decreciente vienen a establecer los siguientes resultados para el conjunto de las localidades objeto de análisis.

El hecho de estar bien considerada es puntuado en una escala de 0 a 10 (en donde 0 = poco importante y 10 = muy importante) con 7,3 puntos; en segundo lugar se valora la estabilidad laboral con 7,1 puntos; la compatibilidad con las responsabilidades familiares es el tercer aspecto más valorado con 6,8 puntos; el salario tiene una puntuación de 6,7, el horario/tiempo libre con 6,6 puntos y, por último, la promoción laboral con 4,7 puntos sería lo menos importante para las mujeres paradas entrevistadas.

Los tres aspectos más importantes en la vida laboral de las mujeres en paro encuestadas: estar bien considerada, estabilidad laboral y compatibilidad con las responsabilidades familiares

Las puntuaciones que hacen las mujeres de Cáceres y Badajoz sobre estos aspectos son claramente divergentes. Mientras que para las mujeres paradas cacereñas lo más importante es el salario (7,4 puntos) para las pacenses lo más importante es la estabilidad (6,6 puntos). En segundo lugar es ocupado para las cacereñas por el horario / tiempo libre (7,2 puntos); puesto que ocupa el hecho de estar bien consideradas para las paradas de Badajoz capital; la compatibilidad con las responsabilidades laborales es valorada en tercer lugar en Cáceres capital (6,4 puntos), puesto ocupado por el horario y tiempo libre para las paradas de Badajoz capital (6,3 puntos).

Únicamente un aspecto no es muy valorado por las mujeres paradas de las dos capitales de provincia: las oportunidades de promoción dentro del trabajo. Este aspecto no llega a alcanzar la valoración media de 5 puntos en ninguna de las dos capitales (4 puntos en Cáceres y tan sólo 2,3 en Badajoz). Junto con esta diferencia, puede destacarse que el salario es un aspecto mucho más valorado en Cáceres (7,4) que en Badajoz (5,8 puntos).

Respecto de la valoración que de estos seis aspectos hacen las mujeres paradas en las distintas ZONAS, hay que señalar dos cuestiones importantes: que en términos generales, para todas las ZONAS todos los aspectos han sido mucho más valorados que en las capitales de provincia y que, especialmente en algunos aspectos, las diferencias entre las distintas ZONAS, como ahora veremos, son muy acusadas.

La ZONAA, con mucha diferencia, es la que mantiene una valoración más alta para los seis aspectos enunciados, todos son valorados por encima de 8 puntos. Con una puntuación media de 8,5 puntos para los seis aspectos valorados, contrasta con los 5 puntos de media que mantiene la ZONA D.

Trasladando las diferencias a los aspectos concretos podemos afirmar que, para el conjunto de las ZONAS, lo más importante es el hecho de estar bien considerada con una puntuación media de 7,6; la estabilidad en el empleo es el segundo aspecto más valorado con 7,2 puntos; la compatibilidad con las responsabilidades familiares ocupa la tercera posición en importancia con 7 puntos; el salario con 6,8 puntos el cuarto aspecto más valorado, el horario de trabajo/ tiempo libre con 6,6 puntos ocupa el quinto lugar. Y las oportunidades de promocionar el último lugar con una valoración de 5,4 puntos

Estos resultados repiten el orden de la valoración global que han hecho las mujeres paradas para las 42 localidades analizadas como ya ha quedado expuesto al principio de este apartado.

Dos cuestiones pueden ser destacadas en el análisis de la valoración dada por las mujeres paradas tanto en las capitales extremeñas como en las diferentes ZONAS. En primer lugar, la gran importancia que dan estas mujeres al hecho de estar bien consideradas por encima de los otros cinco aspectos y, en segundo lugar, que las oportunidades de promoción no sólo sea el aspecto que ocupa el último lugar en importancia sino que además reciba una valoración tan baja en casi todas las localidades. La explicación pudiera estar en una especie de “escasa ambición profesional” o en una “resignación” o “conformismo” dado el bajo nivel de preparación. Hay que recordar que las mujeres ocupadas también valoraron en último lugar este mismo aspecto.

### **Grado de satisfacción con el trabajo que realizado**

Del 59,5% de mujeres que manifestaron haber trabajado con anterioridad a su actual situación de paradas (238 de una muestra total = 400) un 32,4% estaba bastante satisfecha con su trabajo; un 34,5% muy satisfecha; poco satisfecha un 25,8% y nada satisfecha un 5,5 %.

A la vista de estos resultados podemos establecer que el grado de satisfacción en el trabajo que tenían estas mujeres era muy alto. Sin significativas diferencias entre capitales ni entre las distintas ZONAS estudiadas, sí puede destacarse el grado de satisfacción de las mujeres de la ZONA C que alcanza una puntuación media de 3,4 puntos en una escala de 1 a 4 puntos, siendo para el resto de localidades analizadas de 2,9 puntos la puntuación media, incluidas las dos capitales provinciales (Cáceres 2,6 y Badajoz 2,8 puntos).

## Otra actividad que les proporciona ingresos

Del total de mujeres paradas entrevistadas (400) un 89,2% no realiza actividad alguna que le proporcione ingresos y un 9,8% sí. El hecho de que aparezca un 1% de NS/NC se debe a que, en el momento de efectuar las entrevistas, estas mujeres todavía no habían percibido ingreso alguno por ser muy reciente el desempeño de esta actividad.

Antes de proceder al análisis e inferencias que puedan derivarse de los datos relativos a las mujeres paradas que realizan alguna actividad que les proporciona ingresos, hay que señalar y tener muy en cuenta que estamos hablando de un escaso 9,8% de mujeres; es decir, de la situación de 39 mujeres de un total de 400 que han sido entrevistadas en las 42 localidades estudiadas. Y es conveniente advertir esta circunstancia por dos razones: por la baja representatividad muestral y por que el hecho de que sea así, también nos lleva a concluir que son muy pocas las alternativas o posibilidades que tienen las mujeres paradas para aportar ingresos a su economía personal o familiar.

Dicho esto, podemos decir que el 17,8% de mujeres paradas dedican entre 1 y 9 horas a la semana a una actividad que les proporciona ingresos; el 23,2% dedica entre 10 y 14 horas; el 28,3% entre 15 y 19 horas y, finalmente, un 30,7% más de 20 horas semanales.

Aún considerando que la desviación es alta (9,57) puede servirnos de referencia que las paradas emplean por término medio 16,27 horas semanales en actividades que les proporcionan ingresos.

Esas actividades son desempeñadas en horario de mañana en un 66,7% de los casos; el 28,2% lo hace en horario de tarde y un 5,1% en horario de noche.

Las tareas más comunes son básicamente cuatro: servicio doméstico (31%), cuidar niños y ancianos (22%), como vendedora o representante (12,8%) y dando clases particulares (10,3%). Otras actividades que mantienen igual porcentaje (5,1%) son: recolectora agraria, labores de costura, dependienta e informática (base de datos).

Estas actividades son realizadas en un 59,1% de los casos en empresas de menos de 10 asalariados; en un 33,1% de los casos las entrevistadas manifiestan no saber el tamaño de la empresa, siendo en el 56,6% de los casos empresas que se dedican a los servicios domésticos, la educación y la sanidad y el resto, con un 5,1% de media a hostelería, comunicaciones y agricultura y ganadería.

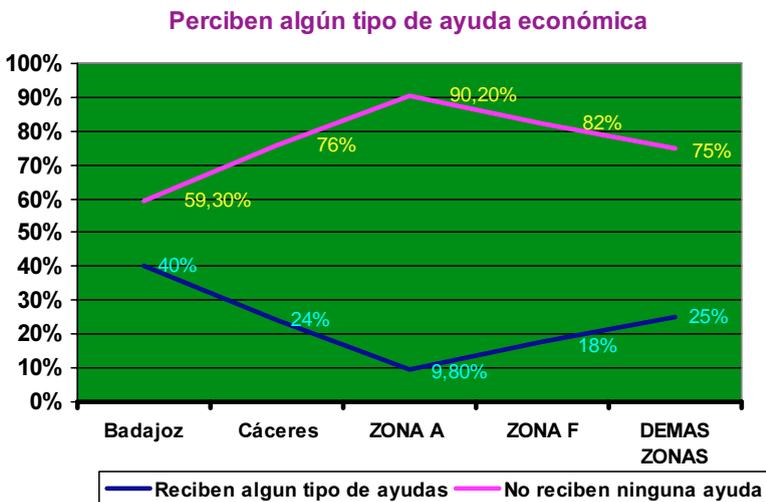
Establecer otro tipo de relaciones entre capitales de provincia o ZONAS, aún siendo técnicamente posible no sería, a tenor de la muestra contemplada, metodológicamente correcto.

### Percibe actualmente algún tipo de ayuda económica

Tan sólo una de cada cuatro entrevistadas percibe algún tipo de ayuda económica dentro de las localidades objeto de nuestro estudio. Si bien este tipo de ayudas son percibidas con distinta proporcionalidad entre las capitales de provincia y las distintas ZONAS.

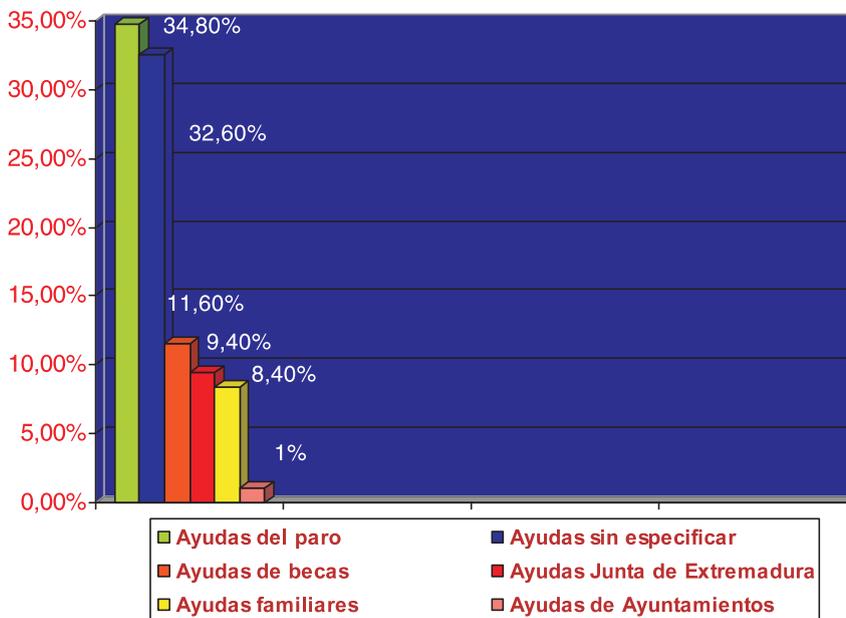
Sólo una de cada cuatro entrevistadas percibe algún tipo de ayuda económica dentro de las localidades objeto de nuestro estudio

En Badajoz capital, por ejemplo, un 40,7% sí la percibe y un 59,3% no. En Cáceres los porcentajes se aproximan mucho más a la media global que hemos citado, siendo un 24% de mujeres quienes perciben ayuda y un 76% no. Entre las distintas ZONAS y aún considerando, como ya sabemos, que no todas tienen el mismo número de pueblos y en consecuencia su peso representativo es distinto, destaca el hecho de que en las ZONAS A y F, que son precisamente las que más pueblos contienen, sus porcentajes sean los más elevados; esto es, un 90,2% de mujeres no percibe ayudas en la ZONAA y un 82% en la F, manteniendo el resto de ZONAS unos porcentajes mucho más próximos a las medias globales (25% si, 75% no).



Entre las mujeres paradas que perciben ayudas (95 de 400 en valores absolutos), en un 34,8% de los casos estas ayudas proceden del paro, otro tipo de ayudas que no llegan a especificar un 32,6%; las becas representan el 11,6%; las subvenciones de la Junta de Extremadura un 9,4%; un 8,4% recibe ayudas de sus familiares y tan sólo un 1% de los ayuntamientos (un solo caso, el de Mérida).

### Origen de las ayudas



Del total de mujeres que perciben ayudas, casi la mitad (47,5%) pertenecen a las dos capitales de provincia. El mismo porcentaje de mujeres perciben en las capitales las ayudas por desempleo (33%); en Badajoz un 15,2% son ayudas de la Junta de Extremadura mientras que en Cáceres ninguna mujer de las entrevistadas las recibe y sí un 25% recibe becas, mientras que en Badajoz sólo representan el 6,1% las ayudas por becas. Finalmente, las familias ayudan a las mujeres de Badajoz en un 9,1% de los casos y en ningún caso en Cáceres.

En las ZONAS, el paro es la ayuda más frecuente que reciben en un 41,8% de los casos; las ayudas de la Junta Extremadura sólo las perciben las mujeres entrevistadas en las ZONAS D, E y F en un porcentaje medio del 17,7% y las becas son percibidas por las mujeres de las ZONAS A, E y F en un 25% de los casos por término medio. Las ayudas de familiares son una excepción en las distintas ZONAS.

## **Valoración sobre las frases que definían su situación laboral**

***“Es más difícil para las mujeres que para los hombres encontrar empleo”.***

El hecho de que el 80% de las mujeres paradas esté de acuerdo con esta frase muestra claramente la situación de desigualdad en la que a su juicio se encuentran.

Esta situación es percibida en un mayor porcentaje por las mujeres de Badajoz (93,4%) que por las de Cáceres (77,8%).

Entre las distintas ZONAS existe un grado de acuerdo con esta frase prácticamente unánime en las ZONAS B y C, y muy alto (79,5% y 80%) en las ZONAS E y F respectivamente. Únicamente en la ZONA D este sentimiento es algo menor (68%). Mérida mantiene el mayor grado de acuerdo con un 93,4%.

***“Tengo claros mis objetivos y no trabajaría en cualquier cosa. Prefiero formarme mejor y esperar mi oportunidad”.***

La valoración que de esta frase hacen las mujeres entrevistadas mantiene una media de 2,5 puntos en una escala de 4 puntos; es decir, técnicamente puede afirmarse que alrededor de la mitad de las mujeres están mucho o bastante de acuerdo con esta frase y la otra mitad poco o nada.

Sin grandes diferencias porcentuales entre capitales, ya que el 62% de mujeres en Cáceres está de acuerdo con esta frase y el 47,0% en Badajoz, sí es significativo el dato de Mérida donde el grado de acuerdo es del 33,3%.

Manteniendo en las distintas ZONAS una valoración muy homogénea en términos generales, el desacuerdo mostrado con esta frase tiene un peso algo mayor en todas menos en la ZONA F, en donde la mayoría (60%) sí ha manifestado sentirse de acuerdo con esta frase.

***“Trabajar y atender a la familia supone un desgaste demasiado importante que no compensa. Prefiero no trabajar fuera de casa o acceder a trabajos eventuales que no me ocupen mucho tiempo”.***

Aunque las valoraciones medias de las mujeres se inclinan a no estar de acuerdo con esta frase en casi todas las localidades (un 52,4% está poco o nada de acuerdo frente a un 44,3% que sí lo está), existen mar-

cados contrastes que podemos reducir por su significación a dos: las diferencias entre las capitales de provincia en donde las mujeres de Cáceres no están de acuerdo con esta frase en un 56% de los casos mientras en Badajoz asciende este porcentaje a 67,9%; y los casos extremos de las ZONAS A y C, cuyos porcentajes de desacuerdo son del 62,3% para la primera y del 24,4% para la segunda.

***“Mi situación familiar me exige una presencia continuada en casa”.***

Prácticamente los mismos porcentajes globales se dan para esta frase en las localidades estudiadas. Un 41,8% dice estar de acuerdo y un 54,7% no está de acuerdo.

Sin embargo, apenas existen diferencias entre las valoraciones de las mujeres que viven en las capitales: poco a nada de acuerdo están el 62% de las entrevistadas en Cáceres y un 64,2% en Badajoz.

Mayor afinidad existe en las valoraciones entre las distintas ZONAS aunque con distintos porcentajes. En las ZONAS A y F el grado de acuerdo es bajo (31,4% de media), en las ZONAS B y E mantienen un grado de acuerdo medio del 45,7% y las paradas de Mérida, junto con las de las ZONAS C y D son quienes mayor grado de acuerdo manifiestan con esta frase (63,7%).

***“Me presento a muchas selecciones pero no encajo en ninguna”.***

Un alto grado de desacuerdo con esta frase se traduce además en un 81,9% de mujeres que no la comparten para casi la totalidad de localidades estudiadas. Lógicamente no pueden existir diferencias significativas ni entre las capitales de provincia ni entre las distintas ZONAS. Sólo en la ZONA D puede señalarse cierto grado de acuerdo: una de cada tres mujeres (36%) está de acuerdo con esta frase y una de cada cuatro en Badajoz capital (24,7%).

### **Situación laboral en el momento de nacer sus hijos**

El porcentaje de mujeres que ha trabajado con anterioridad y además tuvieron hijos mientras desempeñaban su actividad laboral es muy reducido entre las mujeres paradas, un 11%. Esto supone que sólo 44 mujeres de las 400 entrevistadas se encontraron ante la situación de resolver qué hacer con sus hijos mientras estaban trabajando.

Este bajo porcentaje de mujeres no permite establecer diferencias sistemáticas, si bien a título orientativo, mostramos los datos del estudio para la generalidad de las localidades estudiadas.

Teniendo en cuenta esta circunstancia, podemos decir que fueron fundamentalmente cuatro las situaciones que se dieron entre las mujeres actualmente en paro y que trabajaban en el momento de nacer sus hijos.

El 32% solicitaron permiso por maternidad y volvieron posteriormente a su puesto de trabajo; un 20% dejó su trabajo por voluntad propia; un 18% recibió ayuda externa (abuelos, cuidadores, etc.) y finalmente, un 11% compatibilizó esta situación con su pareja sin ayuda externa.

Datos mucho más residuales hacen referencia al hecho de haber sido despedidas (7%) y aún más a que fuera su pareja quién solicitó el permiso para cuidar a su hijo (1%).

Hay que insistir una vez más en la fragilidad de estos datos debido al escaso porcentaje de mujeres que se hallaron en su momento en la situación de tener un hijo mientras estaban trabajando. La inferencia de datos por capitales o ZONAS no procede metodológicamente si tenemos en cuenta que, además, en muchas localidades no disponemos de representación muestral.

### **Valoración del estrés que les provocaba su trabajo**

Dentro de una escala de 0 a 10 en donde la puntuación 0 supone que no se sufre ningún tipo de estrés y 10 que su trabajo es muy estresante, las mujeres que actualmente están en paro manifiestan que, cuando trabajaban, su trabajo no era ni mucho ni poco estresante en un 28,4% de los casos (valoración 5 puntos). Por encima de esta puntuación que hemos calificado de "intermedia", se sitúa un 36,2% de las mujeres entrevistadas y por debajo el resto; es decir, un 29,1%. Un 6,3% corresponde a mujeres que no saben o no contestan a esta pregunta. El hecho de que tan sólo un 7,4% de mujeres manifieste que su trabajo no era nada estresante, indica que, en mayor o menor grado, sí lo era para, al menos, un 87% de las mujeres toda vez que quedan excluidas las que no se manifiestan en ningún sentido (NS/NC).

Considerando que la puntuación "6" ha quedado establecida en el cuestionario como aquella a partir de la cual puede afirmarse que existe un tipo de estrés acusado, puede confirmarse con un alto grado de fiabilidad que una de cada tres mujeres ha sufrido un estrés "preocupante" y una de cada diez un estrés "muy preocupante".

Entre las capitales de provincia, en Cáceres el grado de estrés puntuado por encima de 5 (puntuación intermedia) representa al 38% de entrevistadas frente al 27,3% en Badajoz, no apareciendo diferencias destacables por debajo de esta puntuación.

En el resto de municipios los mayores porcentajes se sitúan en la puntuación “5”, aunque como vemos en la siguiente tabla existen algunas diferencias entre las ZONAS.

Cáceres	Badajoz	Mérida	ZONA A	ZONA B	ZONA C	ZONA D	ZONA E	ZONA F
5,3	5	5,6	4,2	4,9	6	5,3	6,5	4,4

Considerando los motivos de ese 36,2% de mujeres (86 en valores absolutos) que mantuvo un grado de estrés “preocupante” podemos establecer por orden de importancia los fundamentales:

1º.- Cansancio psicológico/Trato duro de los Jefes ▶ 19,1%

2º.-La cantidad de trabajo exigente ▶ 14,2%

3º.-La falta de tiempo para hacer cosas ▶ 12,9%

4º.-La incompatibilidad con el trabajo en casa ▶ 11,7%

5º.-La carga de responsabilidad ▶ 9,3%

6º.-Cansancio físico “patear calles todo el día” ▶ 7%.

Conviene tener en cuenta que, aunque estos han sido los motivos enunciados con mayor frecuencia por las entrevistadas, estos porcentajes han sido elaborados con todas las respuestas recogidas.

### **Responsabilidad en las tareas del hogar**

El análisis efectuado sobre la opinión que les merece a las mujeres actualmente paradas las cuatro frases recogidas en el cuestionario, revela que la gran mayoría (72,4%) está de acuerdo en que *“todos los miembros de la familia deben colaborar por igual en la casa, independientemente de la actividad que se realice fuera del hogar”*. Un 19,8% cree que *“si uno de los dos trabaja fuera de casa, ésa es la persona que debe encargarse de todo lo doméstico”*.

Mucho menor es el porcentaje de mujeres que considera que *“el hombre tiene que ayudar, pero la responsabilidad de la casa es de la mujer”* y, por último, tan solo un 1,8% opina que *“la mujer sabe hacer mejor las cosas y por eso es ella la que debe hacerlas”*.

El análisis para las capitales de provincia y el resto de municipios estudiados, no hace sino confirmar que, de manera efectiva, el papel de la mujer como *“ama de casa”* va formando parte del pasado a pesar de que en algunas ZONAS (D, E y F) pervivan algunas creencias en sentido contrario que aluden a la mayor responsabilidad de las mujeres en el cuidado de la casa.

En cualquier caso, una clara tendencia a pensar que las responsabilidades en las tareas domésticas es tarea de todos los miembros de la familia, contribuye a que podamos afirmar que, tanto las mujeres paradas entrevistadas como las ocupadas, al menos teóricamente, están experimentando el necesario cambio de actitudes para la consecución de una sociedad más justa e igualitaria.



## **V. CONCLUSIONES**

---



## V. CONCLUSIONES FUNDAMENTALES

Toda vez que en el preámbulo que precede al análisis de los datos obtenidos a través de una metodología distributiva como es el cuestionario, se ha contextualizado la precaria situación de las mujeres de Extremadura en el ámbito del mercado laboral y confiando en que las observaciones apuntadas en la introducción a este Estudio hayan sido tenidas en cuenta para una mejor comprensión del mismo, pasamos a desglosar las conclusiones más importantes relativas a la situación de las mujeres ocupadas y paradas en los 42 municipios de la Comunidad Autónoma de Extremadura que cuentan con más de 5.000 habitantes.

El hecho de que exista una escasa movilidad laboral por parte de las mujeres ocupadas, pone de manifiesto que en Extremadura como seguramente en el resto de España, todavía cuesta mucho salir a buscar trabajo fuera del lugar donde hemos nacido.

El estado civil de las mujeres activas entrevistadas no condiciona en ningún caso la consecución de un puesto de trabajo, aunque sí es determinante para las mujeres ocupadas, especialmente para las que tienen hijos, ya que, debido a la escasa colaboración que reciben de los miembros que forman su familia se ven “obligadas” a mantener una doble jornada de trabajo.

El escaso número de hijos que, en general y para todas las localidades estudiadas tienen las mujeres tanto ocupadas como paradas, además de contribuir a mantener una baja tasa de natalidad (1,8 hijos), no parece estar condicionado por el número de miembros que aportan ingresos en el hogar ni con la cuantía de los mismos. Tener más o menos hijos, parece ser una situación que tan sólo a partir de la decisión de tener más de dos hijos está muy condicionada por el poder adquisitivo y la estabilidad laboral.

Las mujeres entrevistadas tienen muchas dificultades para vivir con independencia, esta situación – mucho más complicada para las mujeres paradas- está originada por un factor económico, pero además, y para las mujeres que viven en núcleos de población más pequeños, por un factor que podemos calificar como cultural, ya que apenas existen mujeres ocupadas que vivan solas y aún menos si están en paro.

El nivel de estudios alcanzado por las mujeres, pone de manifiesto que, a mayor nivel de formación menor dificultad para encontrar trabajo. La situación generalizable a todas las entrevistadas nos permite afirmar que, aunque las mujeres sin estudios pertenecen a las generaciones de mayores, existe un bajo porcentaje de mujeres que tienen estudios superiores, concentrándose, con poca diferencia entre mujeres ocupadas y paradas, el porcentaje más alto entre aquellas que sólo han alcanzado estudios primarios y secundarios.

Las mujeres ocupadas contribuyen a la economía familiar decisivamente; sin embargo, a pesar de esta circunstancia, su nivel de vida no es todo lo bueno que cabría esperar debido a diferentes factores, entre ellos y muy especialmente, a los bajos salarios que por término medio perciben. Esta situación es algo mejor para las mujeres ocupadas de las distintas zonas analizadas. En el caso de las mujeres paradas puede constatarse la fuerte dependencia de los ingresos del marido o pareja y, muy significativamente, las ayudas que perciben de sus familiares para salir adelante. La importancia de este tipo de ayuda es en muchos casos fundamental si tenemos en cuenta que, la inmensa mayoría de estas mujeres no realiza ningún otro tipo de actividad que les proporcione ingresos (trabajos temporales) y además sólo una de cada cuatro percibe algún tipo de ayuda y de muy poca cuantía.

No hace falta subrayar que la situación económica general para las mujeres ocupadas y paradas es muy distinta pero, como se desprende de los datos de este Estudio, llama la atención que, para el tramo de ingresos comprendido entre los 900 y los 1.200 €, no existan apenas diferencias (< 1).

El trabajo por cuenta ajena es, con mucha diferencia, mayoritario entre las mujeres ocupadas y paradas, si bien los datos revelan que entre las primeras, al menos, una de cada cinco mujeres ha emprendido pequeños negocios por su cuenta; circunstancia que casi no se ha dado entre las mujeres paradas. Entre estas últimas además, puede afirmarse que dos de cada cinco no han trabajado nunca, especialmente en las capitales de provincia. Las empresas de más de 10 trabajadores son las que absorben el trabajo de, prácticamente, la mitad de estas mujeres.

Tanto las mujeres que trabajan como las paradas que han trabajado con anterioridad, lo hacen o han hecho en trabajos que en su mayoría no requieren especialización. Esta genérica circunstancia, unida al hecho de que los puestos ocupados por las mujeres casi siempre son de muy poca responsabilidad, define claramente una situación de estancamiento laboral, un círculo del que les es muy difícil salir.

Especial importancia tienen los datos que hacen referencia a los diferentes tipos de contratos de las mujeres ocupadas y paradas que en alguna ocasión han trabajado. Entre las primeras, no llegan a la mitad las que tienen contratos indefinidos y, al menos, una de cada diez está trabajando sin contrato. La ausencia de contratos de formación y la existencia de contratos eventuales o temporales, son los aspectos que confirman una alta precariedad laboral para estas mujeres. Esta misma precariedad laboral trasladada a las mujeres paradas, muestra como en su día estas mujeres no consiguieron incorporarse al mercado de trabajo precisamente por la fragilidad de sus contratos, no llegando a dos de cada diez mujeres las que en alguna ocasión tuvieron un contrato estable. El dato definitivo sobre esta inestable situación laboral viene confirmado por el hecho de que, al menos una de cada seis mujeres no tenía contrato; datos que para las capitales de provincia son más preocupantes porque en éstas la proporción hace referencia a que una de cada cuatro mujeres no tenían contrato. Los datos confirman, además de esta acusada precariedad laboral, las escasas oportunidades de promoción y adquisición de experiencia en, prácticamente, casi todas las localidades analizadas en este Estudio.

Comparten, tanto las mujeres ocupadas como las que trabajaron, un tipo de jornada que en, al menos, tres de cada cuatro casos era a tiempo completo. Si bien nueve de cada diez mujeres actualmente paradas en las distintas zonas, en su día mantuvieron una jornada a tiempo completo.

Este Estudio, pone de manifiesto que la incorporación al mercado de trabajo en los últimos años ha experimentado cierto auge, pero también que una vez más tenemos que seguir hablando de un empleo poco estable, escasamente cualificado y, en consecuencia, con bajos salarios.

El pluriempleo es prácticamente inexistente entre las mujeres ocupadas y tan sólo una de cada diez mujeres paradas realiza alguna actividad que le reporte algunos ingresos como dar clases particulares o servicios domésticos.

Respecto a la valoración que hacen las mujeres de su trabajo, dos cuestiones llaman la atención: la importancia que para todas en general tiene la estabilidad laboral junto con el hecho de estar bien consideradas, en un aspecto positivo; y que todas valoren en último lugar las oportunidades de promoción como aspecto, si no negativo, podríamos decir que poco positivo por la falta de motivación y conformismo que implica.

Atendiendo al problema de qué hacen o hicieron en su día las mujeres que mientras trabajaban tuvieron hijos, podemos constatar que lo más

habitual con mucha diferencia y en todas las localidades estudiadas, fue solicitar el permiso por maternidad y tras ésta, volver al puesto de trabajo. Insignificante es la representatividad de los casos en los que fue el marido quien solicitó dicho permiso, siendo la ayuda de familiares muy importante en esos momentos.

En lo que exclusivamente se refiere a las mujeres que trabajan actualmente, existe una generalizada impresión de que las empresas promocionan de igual manera a hombres y mujeres; sin embargo, esta creencia no se mantiene de manera homogénea en la totalidad de localidades estudiadas: En Badajoz capital y en Mérida, una de cada tres mujeres ocupadas opinan que no, mientras que en Cáceres y en el resto de las zonas, esta opinión la mantiene una de cada cinco mujeres. Los argumentos que principalmente utilizan hacen referencia a la poca diversificación de sus trabajos o porque “siempre ha sido así”. En todos los argumentos subyace un alto grado de conformismo sustentado por el hecho de que casi una de cada tres mujeres manifiesta no saber el porqué.

Para promocionar, lo mejor es no ser conflictivo, dedicarle más horas al trabajo o tener flexibilidad laboral y, significativamente, antes que la cualificación profesional, tener contactos personales.

No se han detectado, por otro lado, grandes desigualdades laborales en lo que a ganar más salario se refiere teniendo la misma categoría profesional, porque si bien es verdad que una de cada cuatro mujeres conoce a alguien que cobra más, no es menos cierto, en base a sus argumentos, que en la mayor parte de los casos esta circunstancia parece estar justificada. En cualquier caso estos datos tienen más que ver con las especificidades del puesto de trabajo que con la localidad en la que ésta se desempeña.

Por otro lado, las mujeres paradas tienen asumida su situación de desigualdad con los hombres, y ante un futuro incierto, tan sólo la mitad tiene claras cuáles son sus objetivos: formarse mejor y esperar su oportunidad. También para algo más de la mitad que han formado una familia, puede constatarse la necesidad que tiene de dotar de sentido al trabajo que desempeña dentro del hogar, de valorarlo, aunque no renuncien a desempeñar trabajos que eventualmente puedan apuntarles algún tipo de beneficio económico.

El grado de estrés que actualmente sufren las mujeres ocupadas y en su momento el de las paradas, muestra que estamos ante un problema

que, no sólo en términos cuantitativos sino también en términos cualitativos, cada día es más grave.

Esta situación se ve amortiguada todavía para las mujeres que viven en núcleos de población más pequeños, pero cada vez les resulta más difícil puesto que las exigencias laborales cada vez son mayores con independencia del lugar donde se viva. Las cargas familiares contribuyen decisivamente a agravar el problema.

Por último, mujeres ocupadas y paradas mantienen una clara visión de su situación frente a la responsabilidad en las tareas del hogar. Son ellas las que soportan la gran carga de estas responsabilidades, y aunque les gustaría que todos los miembros de su familia contribuyesen a las tareas del hogar, en la práctica no se dan los comportamientos que puedan hacer cambiar esta situación. Se ha producido un cambio de mentalidad que no se ha traducido todavía en el necesario cambio de actitudes frente a la asunción de estas responsabilidades.

Con la exposición de estas conclusiones fundamentales, se pretende ofrecer una amplia panorámica de cuál es la actual situación de las mujeres activas en el ámbito de estudio de nuestro trabajo. A lo largo de este Estudio se han ido desglosando y describiendo muchas situaciones que son las que conforman una realidad mucho más completa sobre la actual situación de las mujeres activas y sus perspectivas de futuro.

Es evidente que las conclusiones no se agotan aquí puesto que cualquier estudio de estas características se presta a seguir abundando en el análisis de resultados. Y aunque no siempre es fácil, ante los fríos resultados estadísticos, establecer la causalidad y finalidad de cualquier situación que tenga lugar en ámbitos de naturaleza tan compleja como los de la familia y el mercado laboral, sí hemos hecho un esfuerzo por sintetizar, de la manera más clara posible, una situación que no puede abarcarse en su plenitud porque, eso que muchas veces denominamos como "lo social", forma parte de una realidad mucho mayor que llamamos vida.

Finalmente, la objetividad en el análisis y la claridad expositiva son dos cuestiones que hemos cuidado especialmente con la intención de hacer, de la lectura de este Estudio, una invitación a aquellas personas que, en el desempeño de su profesión o por mera sensibilidad social, quieran acercarse a la no siempre fácil situación por la que atraviesan a diario muchas mujeres para salir adelante.



## **VI. ANEXOS**

---



## **VI. ANEXOS**

Como anexo al Estudio adjuntamos algunas definiciones que ayudaran a entender y situar los resultados y conclusiones recogidos en el presente informe sobre la situación de las mujeres que constituyen la población activa de Extremadura.

### **Encuesta de Población Activa (EPA)**

La Encuesta de Población Activa es una investigación por muestreo, continua y dirigida a las viviendas familiares, que se realiza desde 1964. En esta encuesta se seleccionan 3.484 secciones censales, de entre las más de 30.000 en que está dividida España. En cada una de ellas se entrevista un promedio de 18 hogares, excepto en las provincias de Barcelona, Madrid, Sevilla, Valencia y Zaragoza en donde el número de entrevistas es de 22.

Así el tamaño muestral es de 65.000 viviendas aproximadamente, lo que supone obtener información de unas 200.000 personas. Los datos se recogen por entrevista personal y telefónica, realizada por entrevistadores fijos del Instituto Nacional de Estadística adscritos a las delegaciones provinciales del mismo. La información es cuidadosamente depurada y procesada informáticamente. Los resultados se obtienen al cabo de un mes y medio de finalizar el trabajo de campo.

### **Definiciones**

**Población total:** Variable introducida en la encuesta de forma exógena y estimada por el Instituto Nacional de Estadística a partir de los datos del último Censo o Padrón Municipal de habitantes. Se refiere a la población de 16 y más años que habita en viviendas familiares.

**Activos:** Personas de 16 o más años que, durante la semana de referencia (la anterior a aquella en que se realiza la entrevista), suministran mano de obra para la producción de bienes o servicios o están disponibles y en condiciones de incorporarse a dicha producción. Se subdividen en ocupados y parados.

Ocupados. Personas de 16 o más años que durante la semana de referencia han estado trabajando durante al menos una hora, a cambio de una retribución (salario, jornal, beneficio empresarial, etcétera) en dinero o especie. También son ocupados quienes teniendo trabajo han estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, vacaciones, etc.

Los ocupados se clasifican atendiendo a la situación profesional en **no asalariados** (empleadores, empresarios sin asalariados y trabajadores independientes, miembros de cooperativas, ayudas familiares) **y asalariados** (públicos o privados). Atendiendo a la duración de la jornada se clasifican en **ocupados a tiempo completo** y **ocupados a tiempo parcial**. La jornada habitual semanal no puede ser inferior a 30 horas en el primer caso ni superior a 35 en el segundo.

**Los asalariados se clasifican en indefinidos y temporales.** Estos últimos tienen fijado el fin de su contrato o relación laboral por medio de condiciones objetivas, tales como la expiración de un cierto plazo, la realización de una tarea determinada, etc.

Una importante categoría dentro de la ocupación es la de **subempleo** por insuficiencia de horas de trabajo, definida en la XVIª Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (Ginebra, 1988). En la EPA se consideran **subempleados** por insuficiencia de horas a los ocupados que desean trabajar más horas, que están disponibles para hacerlo y cuyas horas efectivas de trabajo en la semana de referencia son inferiores a las horas semanales que habitualmente trabajan los ocupados a tiempo completo en la rama de actividad en la que el subempleado tiene su empleo principal.

Parados. Personas de 16 y más años que durante la semana de referencia hayan estado sin trabajo, disponibles para trabajar y buscando activamente empleo. Son parados también quienes ya han encontrado trabajo y están a la espera de incorporarse a él, siempre que verifiquen las dos primeras condiciones.

Población contada aparte. Son quienes hacen el servicio militar o el civil sustitutorio. En España este colectivo ha dejado de existir en diciembre de 2001.

Inactivos. Población de 16 o más años no incluida en ninguna de las categorías anteriores.

Tasa de actividad.  $(\text{Activos}/\text{población de 16 ó más años}) \times 100$ .

Tasa de Paro.  $(\text{Parados}/\text{Activos}) \times 100$ .

Tasa de ocupación.  $(\text{Ocupados} / \text{población de 16 ó más años}) \times 100$ .

## FICHA TÉCNICA \_\_\_\_\_

### **Ámbito territorial:**

Comunidad Autónoma de Extremadura.

### **Universo:**

Población de mujeres entre 16 y 65 años.

### **Unidades muestrales:**

Mujeres activas (ocupadas/paradas)

### **Tamaño de la muestra:**

Un total de 800 encuestas distribuidas proporcionalmente entre las dos unidades muestrales (400/400) habiendo seleccionado todos los municipios de Extremadura con censos de población igual o superior a 5.000 habitantes.

### **Error de muestreo:**

+ - 4,5% para datos totales con un nivel de confianza del 95,5 %. A medida que desciende el número de elementos en las variables utilizadas en el análisis, aumenta el margen de error.

### **Método de muestreo:**

Muestreo aleatorio estratificado, garantizándose con esta selección simple de unidades que el error resultante no sobrepase el margen de error indicado. La afijación proporcional se ha llevado a cabo tomando en consideración el número de mujeres extremeñas activas por una parte, y el número total de mujeres de cada municipio con censos de población igual o superior a 5.000 habitantes (no su población total).

### **Método de la entrevista:**

Personal en domicilios.

### **Fecha de recogida de datos:**

Desde el 25 de noviembre de 2003 hasta el 4 de diciembre de 2003.

DISTRIBUCIÓN DE LAS 800 ENCUESTAS EN LOS DOS ESTUDIOS SOBRE POBLACIÓN DE MUJERES ACTIVAS (OCUPADAS Y PARADAS). EXTREMADURA EST. 0124/03-E

<b>CACERES</b>	
<b>BADAJOS</b>	
<b>MERIDA</b>	
<b>ZONA A</b>	PLASENCIA MONTEHERMOSO NAVALMORAL de LA MATA. MORALEJA CORIA MIAJADAS TALAYUELA JARAÍZ DE LA VERA
<b>ZONA B</b>	VALENCIA DE ALCÁNTARA ARROYO DE LA LUZ TRUJILLO
<b>ZONA C</b>	DON BENITO VILLANUEVA DE LA SERENA CAMPANARIO NAVALVILLAR DE PELA QUINTANA DE LA SERENA CASTUERA CABEZA DEL BUEY
<b>ZONA D</b>	SAN PEDRO DE MERIDA GUAREÑA ALBURQUERQUE S VICENTE DE ALCANTARA OLIVENZA
<b>ZONA E</b>	TALAVERA LA REAL PUEBLA DE LA CALZADA MONTIJO CALAMONTE ALMENDRALEJO ACEHUCHAL VILAFRANCA LOS BARROS
<b>ZONA F</b>	FUENTE DEL MAESTRE LOS SANTOS DE MAIMONA ZAFRA OLIVA DE LA FRONTERA JEREZ D LOS CABALLEROS FREGENAL DE LA SIERRA FUENTE DE CANTOS LLERENA AZUAGA

## Nº CUESTIONARIO

### CUESTIONARIO A: Dirigido a mujeres que trabajan actualmente.

**P.0.-** ¿Cuál es el Municipio de residencia?: ¿Cuál es el Municipio de trabajo?

	<b>Residencia</b>	<b>Trabajo</b>
Cáceres	1	1
Badajoz	2	2
Mérida	3	3
Zona A	4	4
Zona B	5	5
Zona C	6	6
Zona D	7	7
Zona E	8	8
Zona F	9	9

**P.1.-** Edad de la entrevistada:

De 16 a 24 años .....	1
De 25 a 34 años .....	2
De 35 a 44 años .....	3
De 45 a 54 años .....	4
De 55 a 65 años .....	5
NS/NC .....	Y

**P.2.-** Estado civil: Actualmente, está usted

Casada.....	1
Soltera .....	2
Viuda .....	3
Divorciada /Separada .....	4
Viviendo en pareja .....	5
NS/NC .....	Y

**P.3.-** ¿Cuántas personas viven en su hogar actualmente?

Marido/ pareja .....	<input type="checkbox"/>
Hijos .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Otros miembros .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**P.4.- Nivel de estudios alcanzado**

- Sin estudios .....1
- Estudios Primarios  
(Grad. Escolar, EGB, ESO, Bach. Elemental).....2
- Estudios Secundarios  
(Bach. Superior, BUP, COU, FP 1- nivel medio) .....3
- Estudios Superiores  
(FP2- nivel superior, Diplomatura, Licenciatura, Doctorado) ..4
- NS/NC.....Y

**P.5. ¿Cuántos miembros de la unidad familiar aportan ingresos en casa?**

Número de miembros

**P.6.- ¿En qué tramo de ingresos diría usted que se encuentra su hogar?**

- Menos de 300 euros (menos 50.000 pesetas).....1
- Entre 301- 480 euros (50.001-80.000 pesetas)..... 2
- Entre 481- 600 euros (80.001- 100.000 pesetas).....3
- Entre 601- 900 euros (entre 100.001- 150.000 pesetas) .....4
- Entre 901- 1.200 euros (entre 150.001-200.000 pesetas).....5
- Entre 1.201-1.800 euros (entre 200.001- 300.000 pesetas) ..6
- Entre 1.801- 3.000 euros (entre 300.001- 500.000 pesetas) ..7
- Más de 3.000 euros (más de 500.00 pesetas).....8
- NS/NC.....Y

**P.7.- Actualmente, ¿trabaja usted por Cuenta Propia o Ajena?**

- Trabaja por CUENTAAJENA ..... **1 (Continuar)**
- Trabaja por CUENTA PROPIA (Empresaria, Autónoma,  
Empresa de trabajo asociado)..... **2 (Pasar a P.7F)**

**P.7A.** Se trata de una empresa: con:

- Menos de 10 asalariados .....1
- De 10-50 .....2
- De 50-200 .....3
- Más de 200 .....4

**P.7B.** ¿Cuál es su ocupación, tarea, puesto de trabajo principal?

Directora / Gerente .....	1
Jefe de Departamento, Mando Superior.....	2
Mandos Intermedios (Capataz).....	3
Técnicos (Licenciados, Diplomados) .....	4
Administrativa / Secretaria .....	5
Agentes Comerciales, Representantes .....	6
Dependiente / Vendedora .....	7
Otras Trabajadoras especializadas.....	8
Otras Trabajadoras sin especializar .....	9
Jornalera del campo .....	10
NS/NC.....	Y

**P.7C.** ¿De qué tipo es el contrato?

Indefinido.....	1
De formación.....	2
Eventual / Temporal .....	3
Obra o servicio .....	4
En prácticas / beca .....	5
Interino .....	6
Otros .....	7
NO TIENE CONTRATO .....	8

**P.7D.** ¿Qué tipo de jornada?

A tiempo completo .....	1
A tiempo parcial .....	2

**P.7E-** ¿Cuánto tiempo lleva trabajando en esta empresa?

Meses

Años

**Entrevistador/a: A las que contestaron que trabajan por CUENTA PROPIA en P.7.**

**Resto pasar a P.8**

**P.7F. ¿A qué se dedica su empresa?**

Agricultura / Ganadería .....	1
Energía y Agua .....	2
Extracción y Transformación de Minerales .....	3
Industria transformadora de metales .....	4
Otras industrias Manufactureras (Alimentos, Bebidas, Textil, Calzado...) .....	5
Construcción .....	6
Comercio, Restaurantes, Hostelería y Reparaciones .....	7
Transporte y Comunicaciones .....	8
Instituciones Financieras .....	9
Otros Servicios (Admón.Pública, Educación, Sanidad, Serv. Domésticos...) .....	10
NS/NC .....	Y

**P.7G. ¿Tiene empleados a su cargo?**

SI	De 1-2 empleados .....	1
	De 3-9 empleados .....	2
	De 10-49 empleados .....	3
	De 50-200 empleados .....	4
	Más de 200 empleados .....	5
NO	Sin empleados .....	6
	NS/NC .....	Y

**P.8. ¿Realiza alguna otra actividad que le proporcione ingresos?**

No .....	1 (Pasar a P.9)
Sí .....	2
NS/NC .....	Y

**P.8A. ¿Cuál?** \_\_\_\_\_

**P.8B.** ¿De qué tipo es el contrato?

- Indefinido.....1
- De formación.....2
- Eventual / Temporal .....3
- Obra o servicio .....4
- En prácticas / beca .....5
- Interino .....6
- Otros .....7
- NO TIENE CONTRATO .....8

**P.9.-** ¿Cómo valoraría de 0 a 10 la importancia que han tenido estos aspectos en su vida laboral, en general? (Siendo 0= poco importante y 10= muy importante)  
 Entrevistador: en caso de duda, valorar la influencia de estos aspectos en los trabajos de mayor duración.

	Valoración	
Estabilidad.		
Salario		
Horario/ Tiempo libre		
Estar bien considerada		
Oportunidades de promoción		
Compatibilidad con responsabilidades familiares		

**Entrevistador/a:** Hacer P.10 si en P.3 dijo tener hijos. En caso contrario, pasar a P.11.

**P.10.-** En el momento en que nacieron sus hijos ¿Estaba usted trabajando?  
 ¿Cómo era su situación en ese momento?

- TRABAJABA Y: ....Solicitó permiso por maternidad y volvió posteriormente a su puesto .....1
- Lo compatibilizó con su pareja sin ayuda externa .....2
- Solicitó permiso su pareja .....3
- Recibió ayuda externa (Abuelos, cuidadores, etc.) .....4
- Dejó su trabajo por voluntad propia .....5
- La despidieron.....6
- Otros (especificar).....7
- NO TRABAJABA .....8

**P.11.-** ¿Considera que su empresa facilita la promoción de igual forma a hombres y mujeres?

- Si.....1 **(Pasar a P.12)**
  - No .....2
  - NS/NC.....Y
- **P.11A** ¿Por qué?

**P.12.** Podría decirme, por orden de importancia ¿qué factor cree usted que es más o menos influyente a la hora de promocionar en su empresa? **(Mostrar CARTÓN 1)**

Entrevistador: Dar un número de 1 a 6, siendo 1= más importante y 6= menos importante.

	Más importante					
	Más					Menos
Mayor dedicación/ flexibilidad de horarios	1	2	3	4	5	6
Antigüedad en la empresa	1	2	3	4	5	6
No tener cargas familiares	1	2	3	4	5	6
Ser poco conflictivo	1	2	3	4	5	6
Conocimientos técnicos del nuevo puesto	1	2	3	4	5	6
Contactos personales	1	2	3	4	5	6

- Sí.....1
  - No .....2 **(Pasar a P.14)**
  - NS/NC.....Y
- **P.13A** ¿Cómo lo explicaría usted? **(Entrevistador/a: No sugerir)**

- Porque lleva más tiempo en la empresa .....1
- Porque tiene un contrato de otro tipo .....2
- Porque trabaja más horas o en otra jornada .....3
- Porque se le suponen aptitudes diferentes aunque realice el mismo trabajo .....4
- Otras(especificar) .....5
- NS/NC .....Y

**P.14.-** ¿Cómo valoraría, de 0 a 10, el estrés que le provoca su trabajo, siendo 10 muy estresante y 0 nada estresante?  
 (Entrevistador, a partir del valor 6 preguntar también por causas que originan ese estrés laboral)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

↳ **P.14A** ¿Por qué? \_\_\_\_\_

**P.15.-** ¿Conoce a alguna mujer que ocupe un cargo de responsabilidad dentro de su empresa?

- Sí.....1
- No .....2 (**Pasar a P.16**)
- NS/NC.....Y

**P.15A** ¿Qué puesto ocupa?:

- Directora/Gerente .....1
- Jefe de Departamento.....2
- Directiva .....3
- Técnico .....4
- Asesora .....5
- Responsable de Área .....6
- Encargada.....7
- Otros (especificar) \_\_\_\_\_ 8
- NS/NC.....Y

**\*En cuanto al trabajo que se realiza dentro de casa:**

**P.16.** ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo?  
 (Entrevistador mostrar **CARTÓN 2**)

- “El hombre tiene que ayudar pero la responsabilidad de la casa es de la mujer” 1
- “La mujer sabe hacer mejor las cosas y por eso es ella la que debe hacerlas” 2
- “Si uno de los dos no trabaja fuera de casa, esa es la persona que debe encargarse de todo lo doméstico” ..... 3
- “Todos los miembros de la familia deben colaborar por igual en la casa, independientemente de la actividad que se realice fuera del hogar” ..... 4
- NS/NC ..... Y

**P.17.-** De las siguientes tareas domésticas que le voy a citar podría decirme ¿cuál de las personas de su entorno familiar, es la que, habitualmente, las lleva a cabo?

(Entrevistador: 1. ella misma, 2. marido/pareja, 3. ambos por igual, 4. hijos, 5. hijas, 6. otros parientes, 7. otra persona ajena, 8. reparto equitativo entre todos los miembros del hogar)

	Ella Misma	Marido/ pareja	Ambos	Hijos	Hijas	Otros parientes	Otra persona	Reparto Equitativo	NS/ NC
Hacer las camas	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Barrer/ fregar	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Cuidados de prendas de vestir	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Limpiar aseos	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Organizar compras y comidas	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Hacer la compra	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Atender hijos o familiares en: Traslados	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Atender hijos o familiares : Acompañar al médico y cuidados personales	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Atender hijos o familiares: Colegios: visitas a profesores	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Gestiones administrativas: Pagar facturas, gestionar el salario	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Gestiones administrativas: Mantenimiento del coche	1	2	3	4	5	6	7	8	Y
Gestión de averías domésticas: llamar, concertar cita	1	2	3	4	5	6	7	8	Y

Muchas gracias por su colaboración.

**Persona entrevistada:** \_\_\_\_\_

**Teléfono:** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_ **Localidad:**

\_\_\_\_\_

**Provincia:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_ / \_\_\_\_ / \_\_\_\_

**Entrevistador/a:** \_\_\_\_\_

## Nº CUESTIONARIO

### CUESTIONARIO B: Dirigido a mujeres que no trabajan actualmente.

**P.0.-** ¿Cuál es el Municipio de residencia?:

	<b>Residencia</b>
Cáceres	1
Badajoz	2
Mérida	3
ZONA A	4
ZONA B	5
ZONA C	6
ZONA D	7
ZONA E	8
ZONA F	9
ZONA G	10

**P.1.-** Edad de la entrevistada:

De 16 a 24 años. ....	1
De 25 a 34 años ....	2
De 35 a 44 años ....	3
De 45 a 54 años ....	4
De 55 a 65 años ....	5
NS/NC .....	Y

**P.2.-** Estado civil: Actualmente, está usted

Casada.....	1
Soltera .....	2
Viuda .....	3
Divorciada /Separada .....	4
Viviendo en pareja .....	5
NS/NC .....	Y

**P.3.-** ¿Cuántas personas viven en su hogar actualmente?

Marido/ pareja .....	<input type="checkbox"/>
Hijos .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Otros miembros .....	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**P.4.- Nivel de estudios alcanzado**

Sin estudios.....	1
Estudios Primarios (Grad. Escolar, EGB, ESO, Bach. Elemental) .....	2
Estudios Secundarios (Bach. Superior, BUP, COU, FP 1- nivel medio).....	3
Estudios Superiores (FP2- nivel superior, Diplomatura, Licenciatura, Doctorado) ....	4
NS/NC .....	Y

**P.5.- ¿Qué miembro de la unidad familiar aporta el ingreso principal?**

Marido/ pareja .....	1
Usted .....	2
Los hijos .....	3
Otros miembros.....	4
NS/NC.....	Y

**P.6.- ¿En qué tramo de ingresos diría usted que se encuentra su hogar?**

Menos de 300 euros (menos 50.000 pesetas).....	1
Entre 301- 480 euros (50.001-80.000 pesetas) .....	2
Entre 481- 600 euros (80.001- 100.000 pesetas).....	3
Entre 601- 900 euros (entre 100.001- 150.000 pesetas) .....	4
Entre 901- 1.200 euros (entre 150.001-200.000 pesetas) .....	5
Entre 1.201-1.800 euros (entre 200.001- 300.000 pesetas) ..	6
Entre 1.801- 3.000 euros (entre 300.001- 500.000 pesetas) ..	7
Más de 3.000 euros (más de 500.00 pesetas).....	8
NS/NC.....	Y

**P.7.- ¿Ha trabajado alguna vez?**

Sí, ha trabajado.....	1
No ha trabajado nunca .....	2 (Pasar a P.13)

**P.8.- Desde que comenzó a trabajar cuántos empleos ha tenido en total y cuántos de ellos con contrato.**

Ha tenido

Con contrato

**P.9.-** Con respecto al último trabajo que tuvo (de más de un mes de duración):

- Trabajaba por CUENTA AJENA ..... **1 (Continuar)**  
 Trabajaba por CUENTA PROPIA (Empresaria, Autónoma,  
 Empresa de trabajo asociado) ..... **2 (Pasar a P.9)**

**P.9A.-** ¿Cuál era su ocupación, tarea, puesto de trabajo principal?

- Directora / Gerente ..... 1  
 Jefe de Departamento, Mando Superior..... 2  
 Mandos Intermedios (Capataz)..... 3  
 Técnicos (Licenciados, Diplomados) ..... 4  
 Administrativa / Secretaria ..... 5  
 Agentes Comerciales, Representantes ..... 6  
 Dependiente / Vendedora ..... 7  
 Otras Trabajadoras especializadas..... 8  
 Otras Trabajadoras sin especializar ..... 9  
 Jornalera del campo ..... 10  
 NS/NC..... Y

**P.9B.-** ¿De qué tipo era el contrato?

- Indefinido..... 1  
 De formación..... 2  
 Eventual / Temporal ..... 3  
 Temporal ..... 4  
 Obra o servicio ..... 5  
 En prácticas / beca ..... 6  
 Interino ..... 7  
 Otros ..... 8  
 NO TENIA CONTRATO. .... 9

**P.9C.-** ¿Cómo era su jornada?

- A tiempo completo ..... 1  
 A tiempo parcial ..... 2

**P.9D.-** ¿Cuánto tiempo llevaba trabajando en esta empresa?

Meses

Años

**Entrevistador/a: A las que contestaron que trabajaban por CUENTA PROPIA en P.9.**

**Resto pasar a P.10.**

**P.9E.-¿A qué se dedicaba su empresa?**

Agricultura/ Ganadería .....	1
Energía y Agua .....	2
Extracción y Transformación de Minerales.....	3
Industria transformadora de metales.....	4
Otras industrias Manufactureras (Alimentos, Bebidas, Textil, Calzado...) .....	5
Construcción .....	6
Comercio, Restaurantes, Hostelería y Reparaciones.....	7
Transporte y Comunicaciones .....	8
Instituciones Financieras.....	9
Otros Servicios (Admón... Pública, Educación, Sanidad, Serv. Domésticos...) .....	10
NS/NC.....	Y

**P.9F.-¿Tenía empleados a su cargo?**

Sí.....	1
No .....	2
NS/NC.....	Y

**P.10.- ¿Por qué motivo abandonó su último empleo? (Entrevistador: Abierta y espontánea)**

Por estudios .....	1
Al casarse o por nacimiento de hijo .....	2
Por las responsabilidades familiares .....	3
El marido no quería.....	4
Despido laboral/ fin contrato .....	5
No colmaba mis aspiraciones, quería buscar algo mejor.....	6
Baja por enfermedad .....	7
Otras causas (especificar) _____	8
NS/NC.....	Y

**P.11.-** ¿Cómo valoraría de 0 a 10 la importancia que han tenido estos aspectos en su vida laboral, en general? (siendo 0= poco importante y 10= muy importante)

Entrevistador: en caso de duda, valorar la influencia de estos aspectos en los trabajos de mayor duración.

	Valoración	
Estabilidad.		
Salario		
Horario/ Tiempo libre		
Estar bien considerada		
Oportunidades de promoción		
Compatibilidad con responsabilidades familiares		

**P.12.-** ¿En qué medida diría usted que estaba satisfecha con el trabajo que realizaba? (Entrevistador: último empleo de mayor duración)

Bastante satisfecha.....	4
Muy satisfecha .....	3
Poco satisfecha.....	2
Nada satisfecha .....	1
NS/NC.....	Y

**P.13.-** ¿Actualmente, realiza alguna actividad que le proporcione ingresos? (trabajo por horas, clases particulares, etc.)

No .....	1 (Pasar a P.14)
Sí.....	2

**P.13A.-** ¿Cuánto tiempo dedica a la semana?

Nº de horas

**P.13B.- El horario es de...**

Mañana .....	1
Tarde .....	2
Noche .....	3
NS/NC.....	Y

**P.13C.- Puesto, ocupación, tarea que realiza**

Dar clases particulares .....	1
Cuidar niños/ancianos.....	2
Labores de costura/punto .....	3
Trabajos manuales/artesanales .....	4
Servicio doméstico .....	5
En un comercio/tienda .....	6
Repartidora domicilio .....	7
Vendedora/Representante .....	8
Recolectora en el campo .....	9
Otros /especificar)_____	10
NS/NC.....	Y

**P.13D.- Tamaño empresa**

Menos de 10 asalariados .....	1
De 10-50 .....	2
De 50-200 .....	3
Más de 200 .....	4
NS/NC.....	Y

**P.13E.- Sector al que pertenece**

Agricultura / Ganadería.....	1
Energía y Agua .....	2
Extracción y Transformación de Minerales.....	3
Industria transformadora de metales .....	4
Otras industrias Manufactureras (Alimentos, Bebidas, Textil, Calzado...) .....	5
Construcción .....	6
Comercio, Restaurantes, Hostelería y Reparaciones .....	7
Transporte y Comunicaciones .....	8
Instituciones Financieras.....	9
Otros Servicios (Admón. Pública, Educación, Sanidad,	

Serv. Domésticos...) .....10  
 NS/NC.....Y

**P.14.-** ¿Está percibiendo usted actualmente algún tipo de ayuda económica o subsidio?

Sí .....1  
 No .....2 (Pasar a P.15)

→ **P.14A.-** ¿De qué tipo?

El Paro .....1  
 Subvención de la Junta.....2  
 Subvención del Ayuntamiento.....3  
 Una beca.....4  
 De familiares .....5  
 Otras .....6  
 NS/NC.....Y

**P.15.-** Dígame en qué medida se identifica usted con las siguientes frases: Está usted....4 Muy de acuerdo, 3. Bastante de acuerdo, 2. Poco de acuerdo, 1. Nada de acuerdo

	Muy	Bastante	Poco	Nada
Es más difícil para las mujeres que para los hombres encontrar un empleo	4	3	2	1
Tengo claros mis objetivos y no trabajaría en cualquier cosa. Prefiero formarme mejor y esperar mi oportunidad	4	3	2	1
Trabajar y atender a la familia supone un desgaste demasiado importante que no compensa. Prefiero no trabajar fuera de casa o acceder a trabajos eventuales que no me ocupen mucho tiempo	4	3	2	1
Mi situación familiar me exige una presencia continuada en casa	4	3	2	1
Me presento a muchas selecciones pero no encajo en ninguna	4	3	2	1

**Entrevistador/a:** Sí en P.7 “Sí ha trabajado” y en P.3 dijo tener hijos, hacer P.16; si no, pasar a P.17.

Sí en P.7 “NO ha trabajado nunca”, pasar a P.19.

**P.16.-** En el momento en que nacieron sus hijos ¿Estaba usted trabajando? ¿Cómo era su situación en ese momento?

- TRABAJABA Y: ....Solicitó permiso por maternidad y volvió posteriormente a su puesto ..... 1  
 Lo compatibilizó con su pareja sin ayuda externa .....2  
 Solicitó permiso su pareja..... 3  
 Recibió ayuda externa (abuelos, cuidadores, etc.) .....4  
 Dejó su trabajo por voluntad propia .....5  
 La despidieron. ....6  
 Otros (especificar) \_\_\_\_\_ 7  
 NO TRABAJABA.....8

**P.17.-** ¿Qué nivel de conocimientos requería su trabajo?

- Ninguno .....1  
 De peonaje .....2  
 Cualificado .....3  
 Conocimientos nivel técnico medio.....4  
 Conocimientos nivel técnico alto.....5  
 NS/NC.....Y

**P.18.-** ¿Cómo valoraría, de 0 a 10, el estrés que le provocaba su trabajo, siendo 10 muy estresante y 0 nada estresante? (Entrevistador, a partir del valor 6 preguntar también por causas que originan/originaban ese estrés laboral)

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	----

↳ **P.18A.-** ¿Por qué?

**\*En cuanto al trabajo que se realiza dentro de casa:**

**P.19.-** ¿Con cuál de las siguientes afirmaciones está usted más de acuerdo?

**(Entrevistador mostrar CARTÓN 2)**

“El hombre tiene que ayudar pero la responsabilidad de la casa es de la mujer” .....1

“La mujer sabe hacer mejor las cosas y por eso es ella la que debe hacerlas” .....2

“Si uno de los dos no trabaja fuera de casa, esa es la persona que debe encargarse de todo lo doméstico” .....3

“Todos los miembros de la familia deben colaborar por igual en la casa, independientemente de la actividad que se realice fuera del hogar” 4

NS/NC.....Y

Muchas gracias por su colaboración

**Persona entrevistada:** \_\_\_\_\_

**Teléfono:** \_\_\_\_\_

**Dirección:** \_\_\_\_\_ **Localidad:** \_\_\_\_\_

**Provincia:** \_\_\_\_\_ **Fecha:** \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**Entrevistador/a:** \_\_\_\_\_

# BIBLIOGRAFÍA

---



## Bibliografía

**Boserup, Ester:** *La mujer y el desarrollo económico*. Minerva Ediciones. Madrid, 1993

**Callejo Gallego, J.; Martín Rojo, L:** “La producción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas”, en *Sociología del Trabajo*, nº 23, Madrid, 1995.

**Carrasco, C.:** *La valoración del trabajo doméstico: un enfoque reproductivo*. Instituto de la Mujer, Serie Debate nº 9, Madrid, 1989.

**Consejo Económico y Social de España:** *Segundo informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Colección Informes. Informe 3/2003. Ed. Consejo Económico y Social de España, Madrid, 2004.

**Consejo Económico y Social de Extremadura:** *Memoria Anual 2002. Informe Socioeconómico*. Ed. Consejo Económico y Social, Badajoz, 2003.

**Encuesta de Población Activa (EPA).** Datos actualizados del año 2003.

### **Junta de Extremadura:**

*Portal de Estadística*, disponible en página Web <http://www.juntaex.es>.  
*Anuario Estadístico 2002*. Ed. Junta de Extremadura, Badajoz, 2003.

**Junta de Extremadura, Consejería de Cultura. Dirección General de la Mujer:** *La situación de la mujer en las áreas urbanas de Cáceres y Badajoz*. Ed. Junta de Extremadura, Dirección General de la Mujer, Badajoz, 1998.

**Junta de Extremadura, Consejería de Cultura. Instituto de la Mujer de Extremadura:** *La Situación de la Mujer en Extremadura*, Ed. Junta de Extremadura, IMEX, Badajoz, 2002.

**Shirley, D:** *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias Sociales*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, 1991.

