

ESTUDIO SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DEL CAMP DE MORVEDRE

## AGRUPACIÓN DE DESARROLLO CAMP DE MORVEDRE



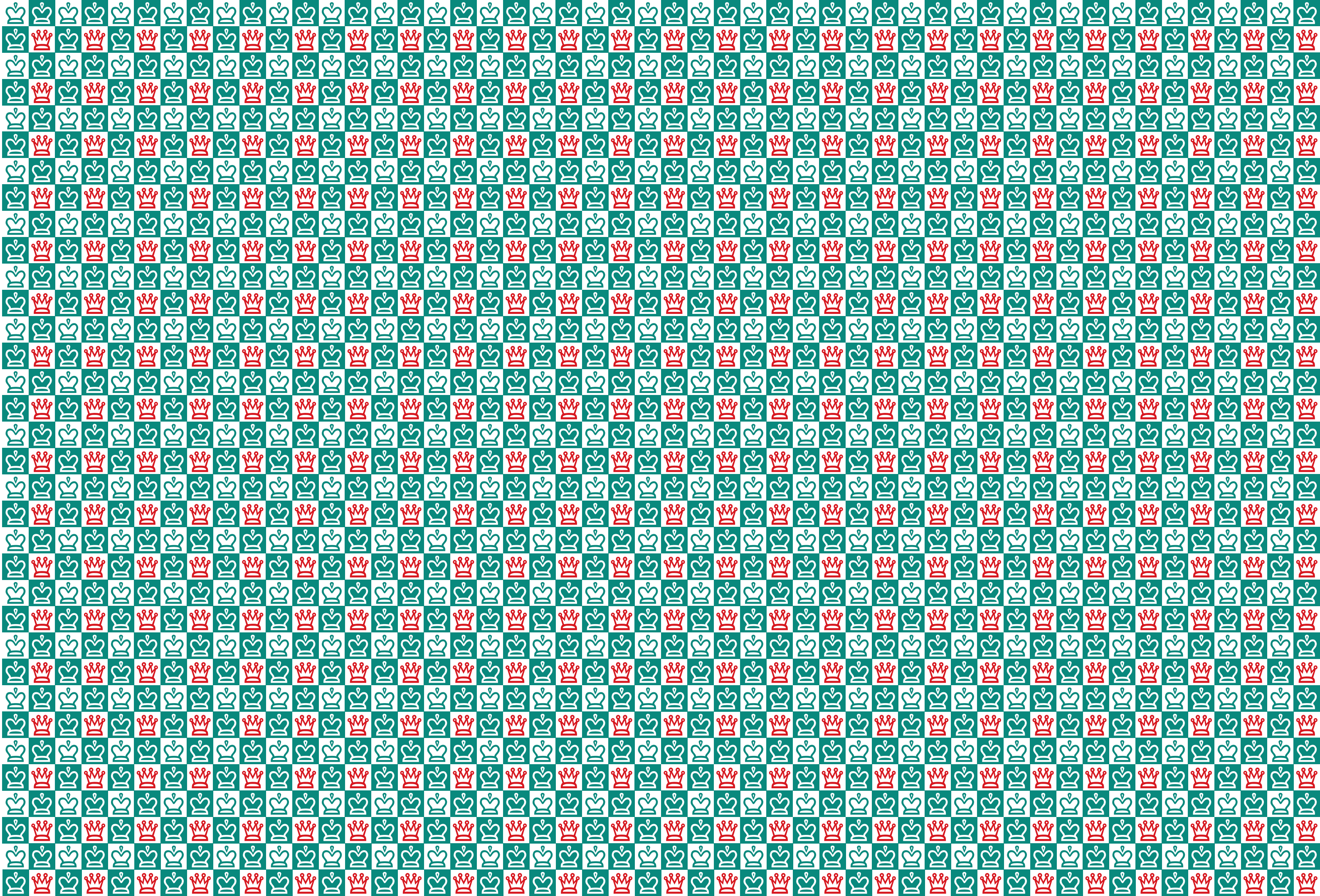
MORVEDRE

EN CAMP DE

M.O.R.V.E.D.R.E.

## EQUAL





# Estudio sobre la situación de la mujer en el entorno empresarial del Camp de Morvedre



---

**Edita:****AGRUPACIÓN DE DESARROLLO CAMP DE MORVEDRE**

Entidad representante de la Agrupación de Desarrollo:

*Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació. Direcció General d'Economia.*

Entidad promotora y Secretaría técnica:

*Excm. Ajuntament de Sagunt. Àrea de Promoció Econòmica.*

Jardines Antiguo Sanatorio, s/n

46520 Port de Sagunt, Valencia

Tel. 96 265 58 86

**Dirección del trabajo y publicación:**

*Maite Laínez Romano*

*EIN MEDITERRÁNEO, S.L.*

**Redacción:**

*Maite Laínez Romano*

*Miguel Puras Artajo*

*EIN MEDITERRÁNEO, S.L.*

**Supervisión del trabajo:**

*Oficina técnica Equal-Morvedre*

**Diseño y maquetación:**

*Pablo Mestre & Asociados, Coop. V.*

**Impresión:**

*La Imprenta, S.L.*

Dep. legal: V-3054-2004

© Copyright: 2004

Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida total o parcialmente, ni registrada o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma o por ningún medio, sea mecánico, fotoquímico, electrónico, por fotocopias o por cualquier otro, sin permiso previo por escrito del titular de los derechos de edición.

# Estudio sobre la situación de la mujer en el entorno empresarial del Camp de Morvedre



Excm. Ajuntament  
de Sagunt  
Àrea de Promoció  
Econòmica







## PRESENTACIÓN

La Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació, a través de la Dirección General de Economía, se encuentra plenamente comprometida con la ejecución y desarrollo de los proyectos de la Iniciativa Comunitaria EQUAL que se están llevando a cabo en la Comunidad Valenciana, actuando en ocho de ellos de una manera especialmente activa al ser miembro operativo de la Agrupación de Desarrollo que los gestiona.

En la materia de actuación del proyecto M.O.R.V.E.D.R.E. en Camp de Morvedre, la reducción de los desequilibrios entre hombres y mujeres en el acceso al mercado laboral, quedan todavía muchas cosas por hacer. No sólo es importante disponer de mecanismos y actuaciones que faciliten la incorporación de la mujer al empleo, sino también es necesario impulsar un cambio de actitudes y mentalidades tanto en empresarios y trabajadores, como en la sociedad en general, que contribuya a romper los estereotipos sobre la división sexual del trabajo.

Y para conseguir este ambicioso objetivo, que duda cabe que necesitamos contar con una información veraz y actualizada sobre la situación real de la mujer en el entorno empresarial del Camp de Morvedre. Conocer la evolución reciente que ha experimentado la mujer en su acceso al empleo en la comarca, constatar las circunstancias que definen el momento actual y detectar como conclusión los obstáculos que impiden su plena participación en todos los ámbitos de nuestra sociedad, son elementos definitorios de este estudio que tengo la satisfacción de presentar.

Los resultados obtenidos muestran un progreso evidente hacia cotas de igualdad impensables hace sólo unas décadas, al mismo tiempo que revelan el largo camino que aún queda por recorrer para conseguir una situación de plena igualdad en muchos ámbitos: conciliación de vida laboral y familiar, tiempos de ocio, presencia en los puestos de decisión, etc.

Tengo el convencimiento personal que este nuevo milenio va a ver la igualdad de derechos sin distinción de sexos, el empeño del gobierno valenciano es lograr que esta situación sea una realidad cotidiana en la vida de todas las mujeres y los hombres de nuestra Comunidad. Y para ello, el conocimiento de la realidad y la información que estudios como el que tenemos entre manos generan y desempeñan un papel fundamental.

Sólo quiero indicar a todas las personas que lean este estudio que lo hagan desde una perspectiva crítica y que incorporen en sus decisiones y sus actuaciones no sólo las recomendaciones que emanan del mismo, sino el propio análisis de género empleado como metodología de trabajo.

*Doña María Bonilla Musoles*

Directora General de Economía  
Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació







## PRÓLOGO

La democracia es uno de los valores fundamentales de nuestra sociedad. Su plena realización requiere la participación efectiva y por igual de las mujeres y los hombres. Así, todas las personas estaremos representadas de forma igualitaria en la economía, en la toma de decisiones y en la vida social, cultural y civil. Nuestro marco jurídico garantiza que las mujeres y los hombres son iguales ante la ley.

Ciertamente se han hecho progresos evidentes en cuanto a la situación de la mujer en nuestra sociedad y actualmente existen empresarias, alcaldesas, directivas y trabajadoras en las empresas..., pero en la vida cotidiana dicha igualdad sigue viéndose mermada porque mujeres y hombres no gozan, en la práctica, de los mismos derechos. La infrarrepresentación persistente de las mujeres en puestos de decisión y relevancia (en todos los ámbitos de la vida) y la violencia contra nosotras, entre otros aspectos, pone de manifiesto que continúa existiendo una discriminación estructural por razones de género.

Con la ejecución del proyecto M.O.R.V.E.D.R.E. en Camp de Morvedre estamos sentando las bases, dotándonos de herramientas de trabajo que nos permiten conocer con mayor detalle la situación en que nos encontramos las mujeres de esta comarca y nos muestran pautas, oportunidades, pistas para conseguir nuestro objetivo. Confío plenamente que la difusión de los productos que está generando la actividad de este ilusionante proyecto va a comportar un cambio en la mentalidad de nuestra comarca.

En la ejecución de este estudio ha sido clave la colaboración de las mujeres y los hombres de todas las organizaciones, entidades y Administraciones que constituyen la Agrupación de Desarrollo Camp de Morvedre. A todas estas personas que colaboran día a día con su esfuerzo y dedicación un agradecimiento muy especial por su callada labor, que no baldía.

Como antes decía, se han hecho progresos evidentes. La situación que nos muestra este estudio es buena prueba de ello. Hace sólo una década, la presencia femenina en la actividad productiva era muy inferior a la que se manifiesta en la actualidad. Y nuestro empeño por integrarnos en la vida económica y social crece día a día, a la par que nuestra preparación y nuestra cualificación para desempeñar un puesto de trabajo de la misma manera que cualquier otra persona.

Es un paso más, que duda cabe, para perseverar en nuestro empeño por que no decaigan los ánimos de todas las personas que apuestan por el progreso de nuestra sociedad. Una sociedad moderna, avanzada, madura y plenamente desarrollada debe valorar a la mujer en su plenitud de derechos.

*Doña Gloria Calero Albal*

Alcaldesa de Sagunt



## ÍNDICE



## INTRODUCCIÓN

1

## OBJETIVOS

1

## METODOLOGÍA

2

# 1

## MARCO GENERAL DEL ESTUDIO

5

### 1.1. LA COMARCA DEL CAMP DE MORVEDRE

5

#### 1.1.1. CONTEXTO TERRITORIAL

5

#### 1.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

6

### 1.2. LA MUJER EN EL ENTORNO ECONÓMICO Y LABORAL DE LA COMARCA

12

#### 1.2.1. ESTRUCTURA ECONÓMICA

12

#### 1.2.2. POBLACIÓN ACTIVA: ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL

14

#### 1.2.3. OCUPACIÓN: INCORPORACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER AL TRABAJO

18

#### 1.2.4. DESEMPLEO

22

#### 1.2.5. MERCADO LABORAL

24

### 1.3. EDUCACIÓN E ITINERARIOS LABORALES

25

#### 1.3.1. CAMBIOS EN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LA POBLACIÓN

25

#### 1.3.2. GÉNERO Y NIVEL EDUCATIVO

27

#### 1.3.3. OPCIONES FORMATIVAS Y OPORTUNIDADES LABORALES

29

<b>2</b>	<b>LA MUJER EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DEL CAMP DE MORVEDRE</b>	<b>33</b>
2.1.	EL ENTORNO EMPRESARIAL	34
2.2.	SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA	37
2.2.1.	PARTICIPACIÓN EN EL TEJIDO PRODUCTIVO	37
2.2.1.1.	INCIDENCIA DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA	38
2.2.2.	DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA PROFESIONAL	38
2.2.2.1.	INICIATIVA EMPRESARIAL	39
2.2.2.2.	COMPOSICIÓN POR SEXO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES	39
2.2.2.3.	ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN	40
2.2.3.	CONDICIONES DE TRABAJO	41
2.2.3.1.	TIPOS DE CONTRATO	41
2.2.3.2.	JORNADAS	43
2.2.3.3.	TURNOS	44
2.2.4.	GESTIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN	45
2.2.4.1.	CRITERIOS DE CONTRATACIÓN	45
2.2.4.2.	PROMOCIÓN	46
2.2.4.3.	FORMACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS	47
2.3.	SENSIBILIDAD EMPRESARIAL ANTE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	50
2.3.1.	MUJER E INTEGRACIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL	50
2.3.2.	ACTITUDES ANTE LAS BAJAS O PERMISOS DE PATERNIDAD	51
2.3.3.	CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	52
2.4.	PROPUESTAS DE LAS EMPRESAS PARA UNA MAYOR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CAMP DE MORVEDRE	55

### **3** OPINIONES, EXPECTATIVAS Y ACTITUDES DE LA MUJER DEL CAMP DE MORVEDRE ANTE SU INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL 59

#### **3.1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA 60**

##### **3.1.1. FORMACIÓN 60**

##### **3.1.2. SITUACIÓN LABORAL 62**

##### **3.1.3. FAMILIA 62**

###### **3.1.3.1. MATERNIDAD 63**

###### **3.1.3.2. CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA DOMÉSTICA 65**

##### **3.1.4. ASOCIACIONISMO 66**

##### **3.1.5. VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA MUJER 67**

#### **3.2. PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE LA MUJER ANTE SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL 68**

##### **3.2.1. CAUSAS DEL DESEMPLEO FEMENINO 68**

##### **3.2.2. DIFICULTADES EN EL ACCESO AL TRABAJO 69**

##### **3.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO DESEABLES 71**

##### **3.2.4. PERCEPCIONES SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN 72**

#### **3.3. MUJER Y ACTIVIDAD ECONÓMICA EN EL CAMP DE MORVEDRE 73**

##### **3.3.1. MUJERES INACTIVAS 74**

##### **3.3.2. MUJERES EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO 76**

##### **3.3.3. MUJERES OCUPADAS 80**

#### **3.4. PROPUESTAS DE MEJORA 86**

### **4 CONCLUSIONES 89**

#### **BIBLIOGRAFÍA 93**

# INTRODUCCIÓN

El análisis de la situación de la mujer en el entorno empresarial del Camp de Morvedre requiere un marco inicial que permita interpretar la problemática que rodea a la incorporación e integración laboral de la mujer en el contexto de la realidad social y económica de la comarca y valorar de esta forma sus implicaciones más relevantes.

No hay que perder de vista que la relación tradicional de la mujer con el mercado laboral está experimentando una importante redefinición en base a algunos aspectos que como la elevación

de su nivel de instrucción, su mayor acceso a la actividad económica y el cambio en sus comportamientos reproductivos y familiares perfilan un escenario lleno de retos e incertidumbres.

El cambio de equilibrio en la situación relativa de hombres y mujeres en el escenario laboral en muchas ocasiones se encuentra obstaculizado por la resistencia que todavía ejerce un proceso de socialización marcado por las diferencias de género y la asignación, con base en ellas, de unas expectativas, roles y división de tareas diferentes para hombres y mujeres.



A pesar de todo, es evidente que la mujer empieza a ocupar una posición cada vez más importante en la actividad económica, aunque todavía su integración en el mercado de trabajo y en el mundo de la empresa dista bastante de los niveles alcanzados por sus compañeros.

Como muestran los datos recientes, las tasas de actividad femenina siguen una trayectoria ascendente pese a la resistencia que supone abrirse paso en un ámbito tradicionalmente masculinizado, enfrentarse con mayor frecuencia al problema del desempleo o buscar estrategias que consigan dar compatibilidad a las contradicciones que en diferentes momentos de su ciclo vital surgen entre su trayectoria profesional y familiar. Este último aspecto, la compatibilidad entre la vida personal y profesional, constituye una de las cuestiones estratégicas para poder avanzar en la esfera laboral sin que esto implique una renuncia, y sin que llegue a comprometer decisiones tan importantes como las que afectan a los proyectos familiares o laborales, ya que hasta el momento, las curvas de actividad laboral y fecundidad siguen a partir de mediados de los ochenta tendencias contradictorias.

Por otro lado, el mayor acceso a la educación y la elevación del nivel de instrucción de la mujer debería ser uno de los puntos fuertes sobre los que apoyar el avance de posiciones, tanto en el mercado laboral como en el ámbito de la empresa. No obstante, las diferencias en cuanto a la orientación educativa y profesional que hombres y mujeres eligen siguen estando muy marcadas por las diferencias de género, y continúan abriendo el paso a diferentes oportunidades de inserción laboral.

El trabajo que a continuación se presenta constituye una síntesis del estudio que con el mismo nombre ha sido promovido desde el Observatorio de Igualdad del proyecto EQUAL M.O.R.V.E.D.R.E. en Camp de Morvedre. El objetivo general de este estudio ha sido la realización de un diagnóstico sobre la situación actual de la mujer en el entorno empresarial del Camp de Morvedre que permita sentar unas bases de partida y obtener conclusiones destinadas a intervenir sobre la problemática detectada a medio y largo plazo.

## Metodología

La propuesta metodológica del estudio original combina aproximaciones cuantitativas, cualitativas y un proceso de dinamización cuyos resultados permiten obtener un enfoque global, integrador y participado, basándose en los siguientes instrumentos o herramientas:

- *Análisis de fuentes estadísticas secundarias* que permiten contextualizar la situación laboral de la mujer en el marco del Camp de Morvedre y en el escenario de las actuales condiciones demográficas, sociales y económicas más relevantes. Esta aproximación constituye un punto de partida y referente que permitirá valorar la evolución de la situación actual y detectar posibles cambios y tendencias en los próximos años. La información contenida en el Censo de Población y Viviendas del año 2001 permite profundizar en aspectos clave como la estructura de la actividad, la ocupación y el desempleo.
- Un trabajo cualitativo basado en *entrevistas en profundidad* a personas implicadas con el objeto de estudio, que introduce en el análisis la perspectiva de diferentes agentes económicos y sociales, así como la opinión de personas especializadas en la materia.
- La realización de dos *encuestas de opinión*:
  - *Encuesta a las Empresas del Camp de Morvedre*, con una plantilla superior a 6 o más trabajadores/as.
  - Encuesta sobre Opiniones, Expectativas y Actitudes de la mujer del Camp de Morvedre ante su integración laboral.
- Incorporación de un elemento de *dinamización social*, abriendo un proceso participativo a mujeres, empresas y sindicatos, a través de tres foros con el objetivo de estimular la participación activa de los tres grupos de interés en la diagnosis de la situación, en la identificación de posibles áreas de mejora o necesidades, y propuesta de posibles líneas de actuación.

A continuación se presentan los principales resultados del estudio organizados en tres partes o unidades temáticas. Un marco general que sitúa el análisis de la situación actual de la mujer en el proceso de cambio experimentado en los últimos años a nivel demográfico y educativo, así como en su relación con la actividad y el mercado de trabajo. En segundo lugar, se realiza un diagnóstico sobre la situación de la mujer, en este caso, en el marco concreto de las empresas con plantillas superiores a seis trabajadoras/as, basado en el trabajo de campo realizado con motivo de la Encuesta a Empresas. Este

diagnóstico, al mismo tiempo, incorpora la perspectiva de la empresa en cuanto a la incorporación efectiva de las mujeres al mundo del trabajo y analiza la sensibilidad empresarial ante la igualdad de oportunidades. Por último, de forma previa al capítulo de conclusiones, la tercera parte centra su atención en el análisis de las expectativas de la mujer ante su incorporación en el mercado laboral. Esta parte del estudio corresponde a la síntesis de los principales resultados de la encuesta realizada a las mujeres de la comarca con edades comprendidas entre los 16 y los 64 años.

# 1

## MARCO GENERAL DEL ESTUDIO

En la última década el Camp de Morvedre se ha sumado a un importante proceso de cambio que ha introducido novedades en su realidad social, económica y demográfica. En este contexto, la situación de la mujer en el mercado laboral de la comarca ha evolucionado de forma positiva a juzgar por la tendencia convergente que señalan los indicadores de formación y ocupación de ambos sexos. Sin embargo, todavía persisten numerosas barreras y obstáculos que frenan este avance hacia una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

## 1.1. LA COMARCA DEL CAMP DE MORVEDRE

### 1.1.1. CONTEXTO TERRITORIAL



Situada al Nordeste de la provincia de Valencia, la Comarca del Camp de Morvedre queda integrada por 16 municipios, que conforman tres espacios o áreas funcionales diferenciadas:

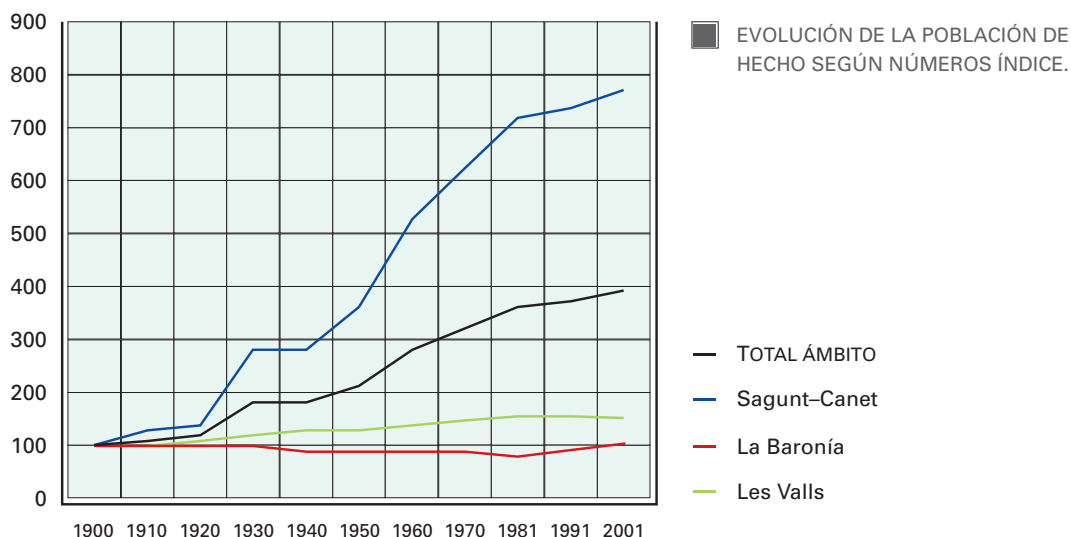
- **Sagunt-Canet**, que integra los municipios de Sagunt y Canet d'En Berenguer. Esta área se encuentra marcada por el dinamismo socioeconómico de la capital del Camp de Morvedre, Sagunt, evidenciado en una potente aunque reconvertida industria y un sector terciario cada vez más importante. Por su parte, Canet destaca por la importancia del turismo y el auge vertiginoso de la segunda residencia, que ha multiplicado de manera sustancial su parque residencial.
- **La Baronía**, constituye un subespacio agrario de estructura típicamente rural aunque con cierto tejido industrial. Pertenecen a La Baronía: Albalat dels Tarongers, Alfara d'Algimia, Algar de Palancia, Algimia d'Alfara, Estivella, Gilet, Petrés, Segart y Torres-Torres.
- **Les Valls**, donde el cultivo de agrios marca por completo la economía de este área, tanto en el empleo directo generado en agricultura como en empleo generado en el sector servicios en apoyo a la misma. Integran Les Valls: Benavites, Benifairó de Les Valls, Faura, Quart de Les Valls y Quartell.

Su pertenencia al litoral valenciano y la buena red de comunicaciones, viaria y ferroviaria, que da servicio a la comarca, hace que el Camp de Morvedre cuente con una situación geo-estratégica privilegiada, a lo que se une su situación intersticial respecto de dos grandes focos de desarrollo, el Área Urbana Integrada de Valencia y Castellón. No obstante, pese a ser una comarca forjada históricamente como espacio aislado de la dinámica de l'Horta y la Plana de Castelló, no se muestra insensible a la escasa distancia que la separa de la capital de la provincia.

### 1.1.2. CARACTERÍSTICAS DE LA POBLACIÓN

Según el Censo de 2001, la población del Camp de Morvedre asciende a un total de 74.094 habitantes, repartidos entre sus 16 municipios, si bien es cierto que existe un elevado grado de concentración de población en la capital de la comarca, Sagunt, especialmente en torno al núcleo del Port de Sagunt.

La evolución de la población en la comarca a lo largo del S. XX ha sido de constante crecimiento, al socaire de la fuerte dinámica experimentada por el municipio de Sagunt durante la segunda mitad de siglo debido a la pujanza de la actividad industrial. Como aspecto ilustrativo, mencionar que la comarca pasó de los 16.810 habitantes registrados a comienzos del siglo XX a los 74.094 censados en 2001.



Fuente: Censo 2001.INE. Elaboración propia.

## EVOLUCIÓN DE LA POBLACIÓN EN EL CAMP DE MORVEDRE 1900-2001.

	1900	1910	1920	1930	1940	1950	1960	1970	1981	1991	2001
Sagunt-Canet	7.769	9.835	11.215	21.413	21.325	28.084	41.501	48.153	56.055	57.496	59.478
La Baronía	6.669	6.894	6.347	6.647	6.198	6.174	6.202	5.994	5.631	5.830	6.833
Les Valls	4.821	5.067	5.183	5.603	6.093	6.053	6.850	7.426	7.911	7.791	7.783
TOTAL ÁMBITO	19.259	21.796	22.745	33.663	33.616	40.311	54.553	61.573	69.597	71.117	74.094
TOTAL PROVINCIA	806.556	884.298	926.442	1.042.154	1.256.633	1.347.912	1.429.708	1.767.327	2.066.413	2.141.114	2.216.285

Fuente: Censo de Población. INE. Elaboración Propia.

Este fuerte incremento de población se debe, sobre todo, al peso demográfico que la capital del Camp de Morvedre, Sagunt, tiene sobre la comarca y al efecto que sobre la economía del Camp de Morvedre tiene el dinamismo de dicho municipio.

En este sentido, la evolución del binomio **Sagunt-Canet** implica un incremento de población durante el periodo 1900-2001 que casi multiplica por ocho la población inicial. Dicho incremento, si bien ha sido prácticamente estable a lo largo de todo el periodo, es especialmente elevado entre 1950 y 1960, como consecuencia de la llegada de activos, generalmente procedentes del campo, a una industria que les auguraba una mayor estabilidad laboral. En este sentido, su población pasó de las 7.769 personas registradas en 1900 a las 59.478 que figuran en el último Censo de 2001.

A pesar de que la mayor parte de los habitantes reseñados en el párrafo precedente corresponden a Sagunt, resulta digno de mención el vertiginoso ritmo de crecimiento de Canet d'En Berenguer durante los años 80 y 90, al pasar de un stock poblacional de 1.307 habitantes en 1981 a los 3.007 que registra en el año 2001.

El subespacio de **La Baronía** presenta un estancamiento de su población a lo largo de todo el siglo XX, con leves oscilaciones intercensales, dando buena cuenta de ello el hecho de que se pase de los 6.669 habitantes registrados en 1900 a los 6.833 del año 2001. Así pues, La Baronía presenta un panorama regresivo desde el punto de vista demográfico, a excepción de Gilet, Petrés y Segart. Dos de ellos, Gilet y Petrés, experimentan un incremento poblacional del 91% y un 50% respectivamente desde el Censo de 1900 al de 2001.

Por su parte, el subespacio de **Les Valls** experimenta un crecimiento sostenido que redundará en un incremento del 61% de su población a lo largo del siglo XX. Así pues, de los 4.821 habitantes de

1900, Les Valls pasa a tener 7.783 habitantes registrados en el Censo de 2001. Dentro de esta tónica general marcada por el crecimiento de la población, Benifairó de Les Valls y Faura constituyen dos claros exponentes de la misma, con incrementos poblacionales en el periodo de referencia del 101% y del 86%, respectivamente.

Volviendo a la perspectiva comarcal, la evolución demográfica del Camp de Morvedre presenta, sin embargo, cierto estancamiento a partir de 1981, viéndose la tendencia apuntada reconducida en las dos últimas décadas a un crecimiento moderado como resultado, de la profunda reconversión industrial que experimentó Sagunt durante los años 80 en el subsector del metal. En este sentido, el volumen de población de la comarca tan sólo se ha incrementado en algo más de 4.000 personas durante los últimos veinte años, pasando de los 69.597 habitantes registrados en 1981 a los 74.094 que refleja el Censo actual (2001).

## Estructura de la Población

El Camp de Morvedre se caracteriza por una **estructura demográfica** con evidentes signos de envejecimiento si consideramos que su porcentaje de personas mayores de 65 años (18,41%) supera en más de dos puntos al que presenta el conjunto de la provincia y que, al mismo tiempo, el porcentaje de población joven (13%) se sitúa igualmente por debajo de las tasas de referencia provincial, autonómica y estatal.

Ambos aspectos quedan perfectamente reflejados en la pirámide de población del Camp de Morvedre para el año 2001 cuyo perfil, propio de poblaciones en pleno proceso de envejecimiento, se caracteriza por el apuntamiento de la cúspide de la pirámide y el fuerte estrechamiento de su base.

El tramo superior representa a la población mayor de 65 años y muestra la instantánea de este proceso

## INDICADORES DEMOGRÁFICOS.

	Envejecimiento	Sobreenvejecimiento	Jóvenes
Sagunt-Canet	18,07%	9,00%	13,04%
La Baronía	20,66%	8,64%	12,50%
Les Valls	19,00%	9,33%	13,18%
Camp de Morvedre	18,41%	9,00%	13,00%
Provincia Valencia	16,32%	9,22%	14,24%
C. Valenciana	16,40%	9,04%	14,68%
ESPAÑA	17,04%	10,13%	14,52%

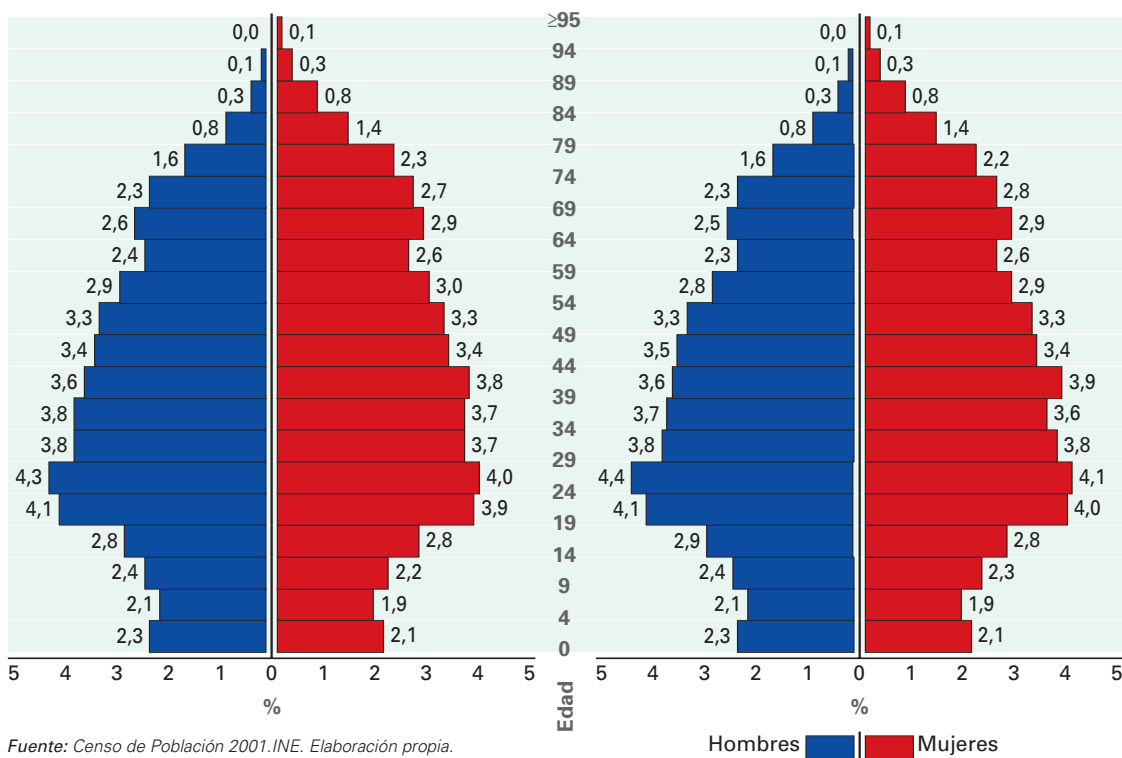
Fuente: Censo de Población 2001. INE. Elaboración propia.

de envejecimiento, advirtiendo del avance de un amplio conjunto de población hacia ese umbral.

La amplitud de las cohortes situadas en el cuerpo central de la pirámide se justifica porque dicho segmento acoge al importante flujo de población que llegó a la comarca atraída por la industria de Sagunt y se afincó en ella. Este conjunto de población, que se sitúa entre aproximadamente los 30 y los 60 años, ejerce una importante presión sobre la población activa y el mercado laboral de la comarca que tenderá a mode- rarse conforme se vaya realizando el reemplazo generacional y accedan a estas edades cohortes más jóvenes y menos numerosas.

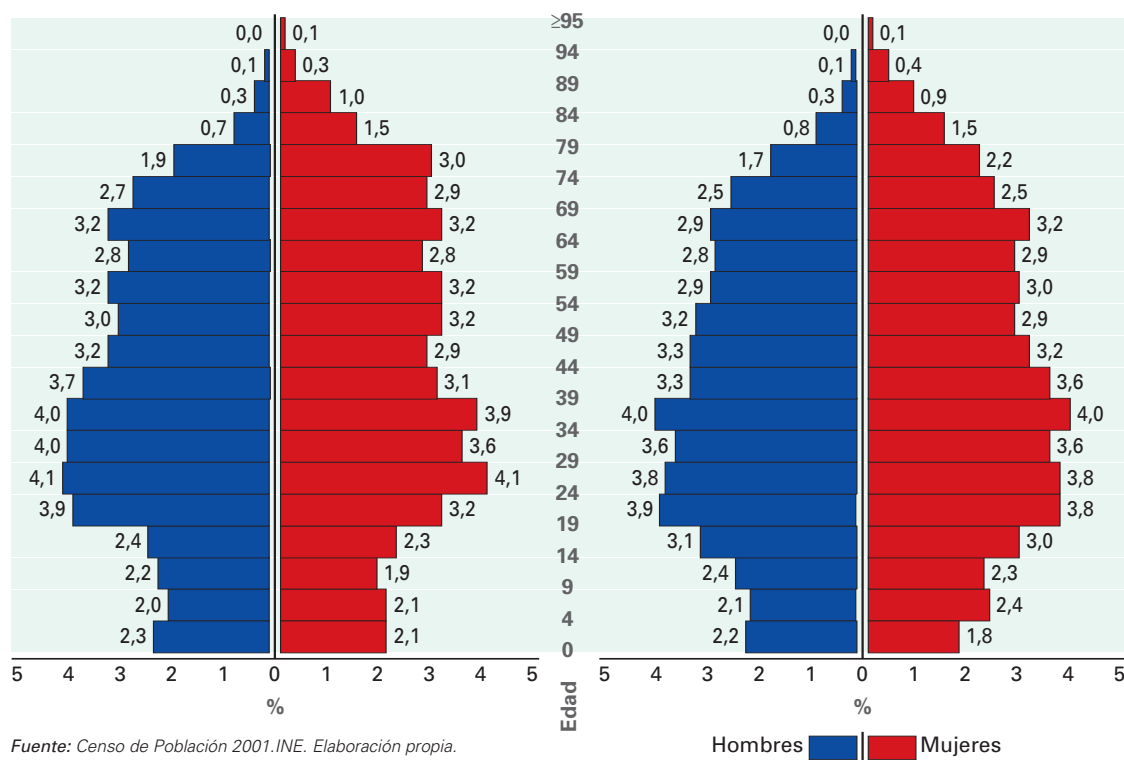
La actual estructura demográfica de la comarca, presidida por un importante proceso de envejecimiento, comienza a plantear algunos problemas para su crecimiento demográfico pese a la importancia que en ella mantiene el conjunto de población, especialmente mujeres, que por su edad todavía no ha agotado o finalizado su ciclo reproductivo, y que previsiblemente contribuirá con su descendencia a moderar las pérdidas de población ocasionadas por las defunciones de personas mayores. A esto se añade que el estrechamiento de la base de la pirámide advierte inequívocamente de la pérdida de peso relativo de las generaciones más jóvenes, como producto del descenso generalizado de los niveles de fecundidad en la comarca, lo que limita conside-

PIRÁMIDES DE POBLACIÓN DE EL CAMP DE MORVEDRE (IZQUIERDA) Y DE SAGUNT-CANET (DERECHA). 2001.





PIRÁMIDES DE POBLACIÓN DE LA BARONÍA (IZQUIERDA) Y DE LES VALLS (DERECHA). 2001.



Fuente: Censo de Población 2001.INE. Elaboración propia.

rablemente el potencial demográfico endógeno de la comarca a medio plazo.

Sin embargo, el signo de los flujos migratorios en los próximos años serán decisivos para moderar los niveles de envejecimiento, mejorar la capacidad endógena de la comarca para mantener su equilibrio demográfico y sus expectativas de crecimiento<sup>1</sup> y valorar la presión y las consecuencias que la población activa y potencialmente activa ejerce sobre el mercado de trabajo local.

Habida cuenta que se trata de una comarca compuesta de un núcleo urbano consolidado y que prácticamente todos los núcleos restantes tienen el carácter de rur-urbanos o de rurales, debe apuntarse que la estructura de la población es sólida, ya que no se observan grandes fluctuaciones en lo que a dicha estructura se refiere. Esto resulta especialmente evidente en el caso de **Sagunt-Canet**.

Por su parte, **La Baronia** presenta una estructura demográfica más débil, con una mayor incidencia del envejecimiento y un menor porcentaje de jóvenes. Ello se hace especialmente evidente en municipios de esta Subcomarca como Albalat dels Tarongers, Algar de Palancia,

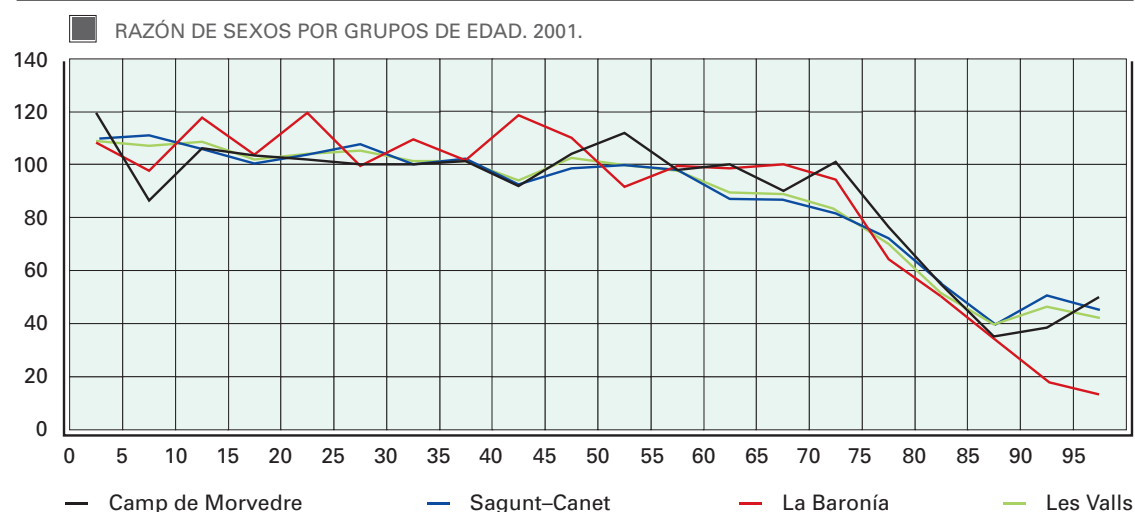
Algímia d'Alfara y Torres-Torres. Obsérvese en este sentido que la pirámide de población de La Baronia presenta, además del envejecimiento y la ausencia de jóvenes apuntada un achatamiento del tronco productivo.

La estructura de la subcomarca de **Les Valls** se asemeja a la de Sagunt-Canet, si bien está algo más envejecida aunque con un porcentaje de jóvenes ligeramente superior.

Por lo que respecta a la **proporción entre hombres y mujeres**, la distribución por sexos resulta casi paritaria, si bien la razón de sexos (número de hombres por cada cien mujeres) del conjunto de la comarca (96) denota una ligera superioridad de los efectivos femeninos.

Hasta los 40 años, la proporción de hombres es superior, casi paritaria entre los 40 y 60 años, mientras que a partir de los 60 años las mujeres constituyen un colectivo mucho más numeroso al beneficiarse de una esperanza de vida más elevada que la de sus compañeros.

Debido al peso específico de Sagunt en el total comarcal la razón de sexos por grupos de edad



Fuente: Censo 2001.INE. Elaboración propia.

de **Sagunt-Canet** determina de forma concluyente la de la comarca, como puede observarse en los gráficos que representan la realidad demográfica de esta zona con respecto al conjunto.

Reflejo nuevamente de una estructura demográfica más débil y de carácter más rural, el índice que representa a la razón de sexos en **La Baronia** (98%) supera al de Sagunt-Canet y Les Valls (96%), siendo este hecho especialmente observable hasta los 50 años y, por ende, durante la mayor parte de la vida productiva.

Por su parte, las fluctuaciones que experimenta el indicador de la razón de sexos en **Les Valls** resultan más ostensibles debido a que esta zona cuenta con una población más reducida y, por tanto, más influida por los factores que hacen variar esta ratio (natalidad, mortalidad, emigración, inmigración).

### Crecimiento Vegetativo

Al igual que sucede en el ámbito provincial, el **crecimiento vegetativo** registrado en el sexenio 1995-2000 es negativo, ascendiendo la pérdida

media anual de efectivos por el devenir natural de la población a 140 personas. Esto supone que el número de nacimientos registrados en la comarca durante dicho periodo no es suficiente para compensar la pérdida de población que genera una estructura demográfica, que como hemos visto, se encuentra envejecida. Este balance negativo entre nacimientos y defunciones es proporcional al peso demográfico que cada una de las áreas tiene sobre el conjunto del Camp de Morvedre, si bien resulta ligeramente superior en el caso de La Baronia e inferior en el caso de Sagunt-Canet, debido a la estructura demográfica anteriormente apuntada. Durante este periodo, Sagunt-Canet pierde una media anual de 105 personas, mientras que la Baronia registra un saldo negativo de 21 personas y 14 en el caso de Les Valls.

El valor negativo del crecimiento vegetativo es una tónica habitual en la estadística provincial, autonómica y estatal, que es paliado, en buena medida, por saldos migratorios positivos que son los que sostienen e incluso incrementan la población. No obstante, para el año 2000 se advierte una inversión de esta tendencia. El balance natural entre nacimientos y defunciones de todas las

CRECIMIENTO VEGETATIVO CAMP DE MORVEDRE (1995-2000)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Sagunt-Canet	-69	-135	-147	-168	-145	33
La Baronia	-42	-36	-6	-15	-14	-11
Les Valls	-12	-26	-10	-15	-24	3
CAMP DE MORVEDRE	-123	-197	-163	-198	-183	25
PROVINCIA VALENCIA	170	-722	-470	-526	-519	1657

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística (IVE). Elaboración propia.

SALDO MIGRATORIO CAMP DE MORVEDRE (1995-2000)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Sagunt-Canet	241	-83	48	4	66	118
La Baronia	104	-40	-10	123	188	53
Les Valls	1	-11	7	37	-37	-10
CAMP DE MORVEDRE	346	-134	45	164	217	161
PROVINCIA VALENCIA	372	2.385	178	6	128	2.797

Fuente: Instituto Valenciano de Estadística (IVE). Elaboración propia.

zonas del Camp de Morvedre, con excepción de La Baronia, reflejan un excedente de nacimientos sobre las defunciones registradas, por lo que habrá que esperar a los próximos años para conocer la evolución de esta tendencia.

## Movimientos Migratorios

Así pues el crecimiento natural negativo se ve en cierto modo paliado por un **saldo migratorio** positivo para el periodo citado, ya que la media anual de dicho saldo asciende a 133 personas. Del estudio conjunto de ambas variables se deriva que el crecimiento de la población durante el periodo 1995-2000 es ligeramente negativo, siendo el descenso medio de 7 personas por año.

Por lo que respecta a **Sagunt-Canet** presentan un saldo migratorio medio anual de 66 habitantes para el periodo referido. Sin embargo, contrariamente a lo que pudiera pensarse, dicha migración neta positiva es debida al crecimiento vertiginoso y la recepción de inmigración por parte de Canet d'En Berenguer, cuya media asciende a 158 personas/año, frente al saldo migratorio negativo que presenta la capital comarcal, cuya pérdida anual media es de 92 personas.

Así pues, el crecimiento sostenido de Canet d'En Berenguer se debe casi exclusivamente a la inmigración procedente de la Comunidad Valenciana.

Por su parte, **La Baronia** se constituye como la principal receptora de población, ya que su saldo migratorio anual medio asciende a 70 habitantes (1995-2000). Habida cuenta del reducido tamaño de los núcleos que componen esta subcomarca, dicho saldo migratorio resulta aún más relevante. Los mayores receptores de esta inmigración son Gilet y Albalat dels Tarongers.

La subcomarca de **Les Valls** presenta, sin embargo, un saldo migratorio ligeramente negativo, implicando el mismo una ligera pérdida de 2 personas por término medio anual.

## Diferencias Demográficas entre Hombres y Mujeres

En este panorama demográfico las mujeres se configuran como el colectivo más numeroso del Camp de Morvedre, ya que las 37.799 mujeres censadas en el año 2001 representan el 51% de los habitantes de la comarca. La evolución demográfica de los últimos 10 años ha sido desigual para hombres y mujeres dado que estas crecen (4,6%) por debajo del crecimiento registrado por el conjunto de hombres (5%) entre 1991 a 2001.

POBLACIÓN POR SEXO 1991-2001. CAMP DE MORVEDRE.

	1991		2001	
	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
Sagunt-Canet	27.901	29.094	29.086	30.392
La Baronia	2.838	3.037	3.388	3.445
Les Valls	3.843	4.015	3.821	3.962
Camp de Morvedre	34.582	36.146	36.295	37.799

Fuente: Censos de población 1991-2001. INE. Elaboración propia.

Desde el punto de vista territorial, la distribución del grupo de mujeres mantiene el mismo patrón que el conjunto de población en los diferentes subespacios, siendo Sagunt-Canet el ámbito que concentra al mayor número y porcentaje de población femenina, concretamente 30.392 mujeres que representan el 81% de dicho colectivo. El resto se reparte entre aquellas que residen en los municipios de Les Valls, y que representan al 10% del total de mujeres, y las de La Baronia, que suponen el 9% de la población femenina. Destacar como aspecto importante que, de 1991 a 2001, Les Valls pierde el 1,3% de sus mujeres, pasando de las 4.015 a las 3.962 actuales, y que esta pérdida supera a la experimentada por el conjunto de efectivos masculinos.

ESTRUCTURA DE POBLACIÓN POR SEXO Y LUGAR DE RESIDENCIA. CAMP DE MORVEDRE 2001. (% SOBRE CADA SEXO)

	JÓVENES < 15 AÑOS		POBLACIÓN 15-65 AÑOS		MAYORES 65 AÑOS	
	H	M	H	M	H	M
Sagunt-Canet	14	12	70	67	16	20
La Baronía	13	12	69	64	18	23
Les Valls	14	13	69	66	17	21
CAMP DE MORVEDRE	14	12	70	67	16	21

Fuente: Censo de población 2001. INE. Elaboración propia.

Además de ser el grupo más numeroso como conjunto demográfico las mujeres presentan algunas peculiaridades como el hecho de disponer de una estructura de población mucho más envejecida que la de sus compañeros. El índice de envejecimiento femenino supera en 5 puntos al índice de envejecimiento de los hombres como consecuencia de unas expectativas vitales más longevas para las mujeres. En este sentido, la esperanza de vida media de la mujer del Camp de Morvedre prácticamente se equipara a la del conjunto provincial y nacional, superando en seis años a la esperanza de vida media de los hombres de la comarca. De esta forma, mientras que la expectativa vital media de las mujeres del ámbito de estudio alcanza los 81,2 años la de los hombres se sitúa en 75,1 años.

ESPERANZA DE VIDA AL NACER  
POR SEXO Y LUGAR DE RESIDENCIA EN 2001.

	HOMBRES	MUJERES
Camp de Morvedre	75,1	81,2
Provincia de Valencia	75,6	81,6
C. Valenciana	75,7	81,6

Fuente: Padrón de habitantes-MNP 2001. IVE. Elaboración propia.

En consecuencia, el conjunto de mujeres se encuentra menos rejuvenecido y de los 0 a los 64 años conforma un colectivo menos numeroso. Sagunt-Canet, constituye una excepción, ya que entre los 16 y los 64 años, como umbral que define a la población potencialmente activa, presenta una composición por sexos prácticamente paritaria ante la importante atracción que el medio urbano ejerce sobre las mujeres, las mayores oportunidades laborales que se concentran en torno a esta área y un mejor acceso a servicios que pueden facilitar la compatibilidad entre su trabajo y su vida profesional.

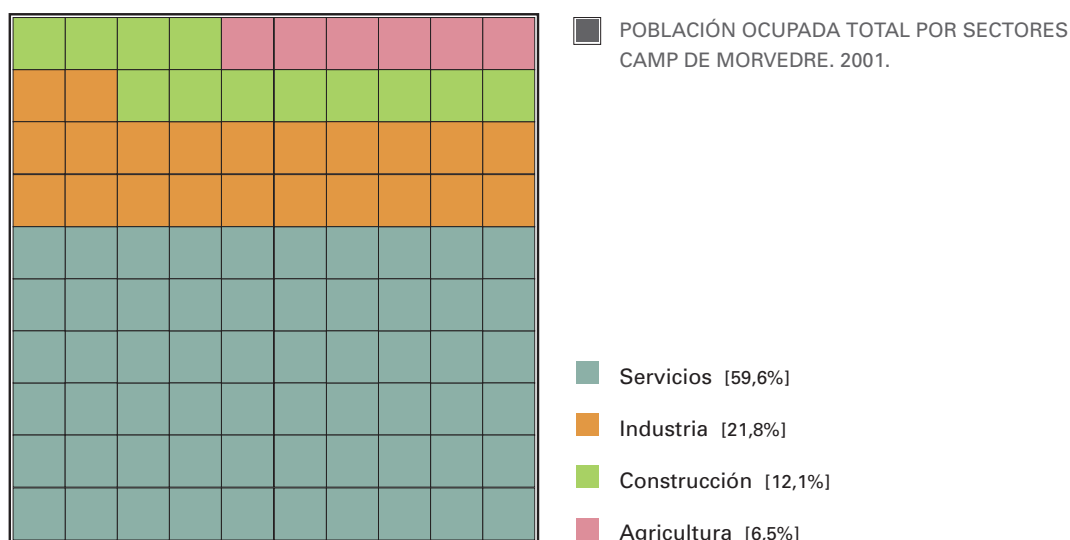
## 1.2. LA MUJER EN EL ENTORNO ECONÓMICO Y LABORAL DE LA COMARCA

### 1.2.1. ESTRUCTURA ECONÓMICA

La actividad económica del Camp de Morvedre se encuentra muy marcada por la importancia del sector agrario, el desarrollo industrial y la actividad portuaria de Sagunt. Concretamente, es el núcleo del Port de Sagunt el que mayor motorización económica presenta, al concentrar la mayor parte del empleo industrial de la comarca y ser uno de los más claros exponentes industriales de la Comunidad Valenciana.

El **sector primario** descansa principalmente sobre la agricultura, quedando la ganadería y el resto de actividades primarias relegadas a un papel secundario. Los campos de cultivo ocupan en el Camp de Morvedre un total de 14.632 ha, esto es, un 54% de la superficie de la comarca. Destaca por su elevada productividad el regadío, localizado mayormente en la franja litoral, aunque también se encuentra extendido en otras zonas de la comarca. El cultivo de cítricos resulta digno de mención al ocupar más de la mitad de la superficie cultivada (55%), afectando a un total de 8.115 ha. En otro orden de magnitudes, cabe mencionar el cultivo de hortalizas en una superficie de 273 ha. Por lo que respecta al secano, destaca el cultivo olivarero así como otros cultivos leñosos, a los que se destina 3.738 ha.

La progresiva mecanización de las labores agrícolas, unido a la transformación de los antiguos cultivos, en su mayoría de secano, para dejar paso al cultivo de agrios, de mayor rentabi-



Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

lidad económica, y otra serie de factores estructurales y coyunturales que presenta la agricultura actual, redundan en una disminución de los activos agrarios durante la última década y, sobre todo, una disminución del peso específico de este sector a favor del sector terciario.

Por su parte, **el sector secundario** destaca por la presencia en el Port de Sagunt del subsector industrial de la metalurgia y de fabricación de productos metálicos, así como todo el empleo indirecto generado por el mismo (transporte, comercio mayorista, etc.).

El **sector industrial** alcanza su máximo apogeo con la factoría siderúrgica de Altos Hornos, emplazada en el Port de Sagunt y dedicada a la producción de acero. Como resultado de la reconversión industrial de la siderurgia en España, la especialización de la producción de la comarca en torno al metal derivó en una fuerte convulsión de la actividad productiva tras el cierre en 1984 de Altos Hornos del Mediterráneo. La importante pérdida de puestos de trabajo que experimentó Sagunt repercutió indudablemente en la comarca, pero también en el conjunto de la provincia de Valencia.

Posteriormente, la declaración de Sagunt como Zona de Preferente Localización Industrial ha supuesto en la actualidad una mayor diversificación de su tejido productivo, destacando sectores como la construcción, el subsector químico, el vidrio, la industria agroalimentaria y, por supuesto, la metalurgia.

De otro lado, la comarca del Camp de Morvedre presenta un grado creciente de terciarización, si bien el **sector terciario** aparece muy vinculado a las actividades primarias y secundarias. Destacan en este sentido, la comercialización de cítricos, así como los servicios vinculados a la industria (almacenaje, transporte, estiba, limpieza, etc.). No obstante deben reseñarse un elevado número de actividades terciarias que no dependen de forma directa de los sectores primario y secundario, como el turismo, la hostelería y restauración, así como el comercio minorista y los servicios, tanto públicos como privados derivados en buena medida de la pujanza de Sagunt como capital comarcal.

Pese a la creciente representatividad de la población ocupada en el **sector terciario**, el grado de terciarización (59,6%) de la comarca es bastante inferior al que presenta el conjunto de España (63,6%) y ligeramente inferior al provincial (60,8%), debido a la importancia del sector primario y, sobre todo, del sector secundario con una fuerte tradición de industria y construcción.

Esta configuración económica ha dado lugar a una estructura productiva fuertemente masculinizada, si bien con la diversificación anteriormente aludida y ante el incremento progresivo del peso del sector terciario, la actividad femenina en el Camp de Morvedre se ha visto incrementada de forma estable durante la última década. En estos diez años el peso específico del sector servicios se ha incrementado en más de 5 puntos, pasando de representar un 54,4% de la población ocupada en 1991 al 59,6% actual.

Esta situación ha experimentado importantes cambios dado que, si en 1991 las 5.252 mujeres ocupadas en el sector terciario representaban al 86% del total de mujeres ocupadas, el número total de hombres (6.517) que trabajaban en el mismo era sensiblemente superior, entre otras cosas, por la estrecha vinculación de las actividades terciarias con los sectores primario, secundario y el empleo masculino: comercio mayorista de hierro y acero, comercio mayorista de metales y minerales metálicos, cargas y descargas marítimas, manipulación de mercancías, etc.

Según apuntan los datos del Censo de 2001 publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE), cada vez son más las mujeres que han ido incorporándose al sector industrial y al de la construcción (aunque mayormente en labores administrativas y rara vez en las líneas de producción), y el número de mujeres que trabajan en la actualidad en el sector terciario (9.704) supera al de hombres en dicho sector (8.462).

## 1.2.2. POBLACIÓN ACTIVA: ACCESO DE LA MUJER AL MERCADO LABORAL

Según datos del Censo de Población de 2001, la **población activa**<sup>2</sup> del Camp de Morvedre asciende a 34.284 personas, mostrando una participación desigual por sexos, con 20.421 hombres activos y 13.863 mujeres en situación de actividad desde el punto de vista económico. La **tasa de actividad** de la población masculina mayor de 16 años en la comarca asciende al 66,4% y supera en casi 24 puntos a la tasa de actividad femenina que representa al 42,5% de las mujeres mayores de 16 años. Ambas se situ-

an por debajo de la tasa provincial, que implica a un 69,0% de la población activa en el caso de los hombres y a un 43,3% en el caso de las mujeres. Estas diferencias respecto al agregado provincial se encuentran relacionadas con la estructura de la población anteriormente apuntada para el Camp de Morvedre, envejecida y con un porcentaje de jóvenes inferior al provincial, de modo que se ve reducida la proporción de población potencialmente activa.

Sin embargo, la falta de convergencia entre la tasa de actividad masculina y femenina refleja, sin duda, una difícil integración de la mujer en el mercado laboral, ya sea por la existencia de barreras para su contratación o por condicionantes socio-culturales derivados de un "reparto de tareas", de corte tradicional, que sitúa en la figura del hombre el papel de sustentador (económico) principal del hogar y en la de la mujer el peso de la labor doméstica y familiar. La interiorización de esta división sexual de tareas aleja a muchas mujeres de la actividad económica formalmente reconocida, relegando sus necesidades laborales a un plano secundario.

La proporción entre mujeres activas e inactivas resulta prácticamente inversa a la de los hombres. Frente al 33,6% de hombres inactivos a partir de los 16 años, principalmente jubilados y estudiantes, la inactividad caracteriza al 57,5% de las mujeres que, por estar jubiladas, ser estudiantes o amas de casa, no trabajan ni se encuentran buscando un empleo. De esta forma, la mujer todavía participa con menor frecuencia que el hombre de la actividad, al igual que su incorporación efectiva (ocupación) al mercado laboral es también cualitativamente inferior (83,1%) a la de sus compañeros (92,8%).

POBLACIÓN MAYOR DE 16 AÑOS EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD Y LA OCUPACIÓN SEGÚN SEXO. TOTALES. (2001)

	Activos		Ocupados		Parados	
	H	M	H	M	H	M
Sagunt-Canet	16.314	11.067	15.042	9.107	1.272	1.960
La Baronía	1.922	1.179	1.795	954	127	225
Les Valls	2.185	1.617	2.113	1.464	72	153
CAMP DE MORVEDRE	20.421	13.863	18.950	11.525	1.471	2.338
PROVINCIA VALENCIA	625.639	415.816	570.861	345.442	54.778	70.374
C. VALENCIANA	1.170.018	769.188	1.066.042	648.983	103.976	120.205
ESPAÑA	11.347.781	7.674.708	10.089.395	6.240.318	1.258.386	1.434.390

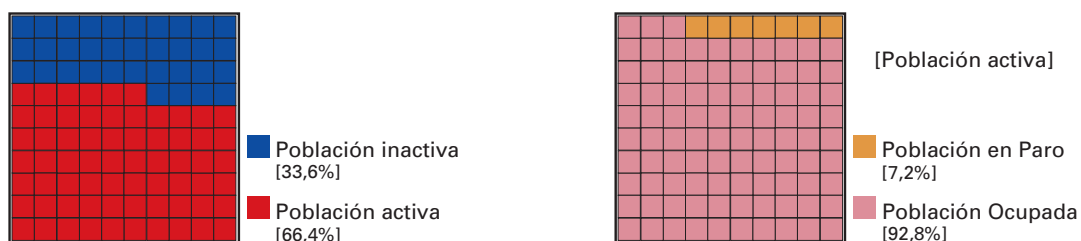
Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

2

Se considera población activa a todas las personas que participan en la producción económica, tanto las que tienen empleo (ocupadas) como las que se encuentran buscándolo (desempleadas). Por este motivo, al hacer referencia a dos realidades diferentes es importante no confundir los términos de población activa y población ocupada.

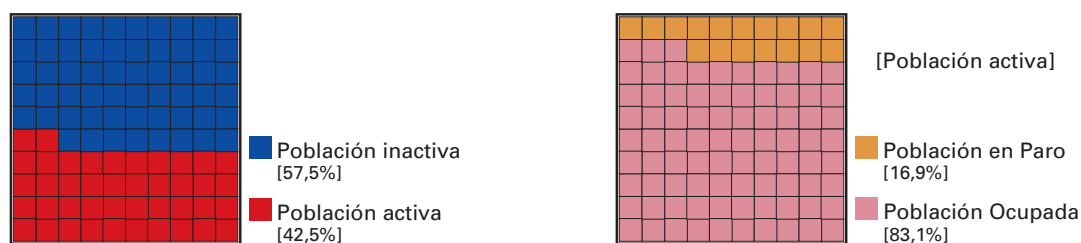


POBLACIÓN MASCULINA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. CAMP DE MORVEDRE. 2001.



Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

POBLACIÓN FEMENINA EN RELACIÓN CON LA ACTIVIDAD. CAMP DE MORVEDRE. 2001.



Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

Este fenómeno se agrava en estructuras productivas masculinizadas, siendo especialmente evidente en núcleos de corte rural, donde el sector primario tiene una mayor relevancia, y en estructuras productivas industrializadas, circunstancias ambas que se dan cita en el Camp de Morvedre. Como apunte destacar que los municipios de **La Baronía**, exceptuando Algímia d'Alfara, Petrés y Segart, presentan una menor tasa de actividad de la mujer, inferior en más de 3 puntos a la tasa media para la comarca. No obstante, la tasa de actividad masculina de La Baronía (66,0%) resulta muy similar a la comarcal (66,4%). En este sentido, cabe destacar la escasa incorporación de la mujer al mercado laboral en los municipios de Albalat dels Tarongers, Alfara d'Algímia, Algar de Palancia, Estivella, Gilet y Torres-Torres.

A este hecho debe añadirse que, de las mujeres que finalmente acceden al mercado laboral como trabajadoras activas en La Baronía, tan sólo un 80,9% consiguen trabajo, situándose por tanto la tasa de desempleo femenino en el 19,1%, más de dos puntos por encima de la tasa de paro femenino para el conjunto del Camp de Morvedre (16,9%).

Por su parte, el área de **Sagunt-Canet**, presenta una estructura, tanto de actividad como de ocupación muy similar a la de la comarca, en base al elevado peso específico que el municipio de Sagunt tiene sobre el conjunto de la comarca. Así pues, la tasa de actividad masculina asciende a 66,3% y la femenina a 42,3%, siendo inferiores a las tasas provincial y autonómica al efecto.

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO POR SEXO EN EL CAMP DE MORVEDRE (2001)

	T. Actividad			T. Ocupación			T. Paro		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Sagunt-Canet	53,9%	66,3%	42,3%	88,2%	92,2%	82,3%	11,8%	7,8%	17,7%
La Baronía	52,3%	66,0%	39,1%	88,6%	93,4%	80,9%	11,4%	6,6%	19,1%
Les Valls	57,1%	67,4%	47,3%	94,1%	96,7%	90,5%	5,9%	3,3%	9,5%
CAMP DE MORVEDRE	54,1%	66,4%	42,5%	88,9%	92,8%	83,1%	11,1%	7,2%	16,9%
PROVINCIA VALENCIA	55,8%	69,0%	43,3%	88,0%	91,2%	83,1%	12,0%	8,8%	16,9%
C. VALENCIANA	55,6%	68,7%	43,1%	88,4%	91,1%	84,4%	11,6%	8,9%	15,6%
ESPAÑA	55,6%	68,2%	43,7%	85,8%	88,9%	81,3%	14,2%	11,1%	18,7%

Fuente: Censo de 2001. INE. Elaboración propia.



Sin embargo, es en relación con la ocupación donde se observan mayores diferencias. Mientras que Sagunt-Canet se caracteriza por una tasa de ocupación masculina (92,2%) superior a la provincial (91,2%) y autonómica (91,1%), la tasa de ocupación femenina es sensiblemente inferior a las anteriores, derivándose de ella una tasa de paro femenino (17,7%) que supera en más de dos puntos a la autonómica (15,6%) y en casi un punto a la provincial (16,9%).

Situación distinta es la que presenta la Subcomarca de **Les Valls**, cuya tasa de actividad (57,1%) aventaja a la comarcal (54,1%), autonómica (55,6%) y provincial (55,8%), debido a una elevada tasa de actividad femenina (47,3%) que supera en más de 4 puntos a las tasas de dichos ámbitos supralocales. Ello se debe, en buena medida a la incorporación casi exclusiva de mujeres en la línea de manipulación de cítricos en una subcomarca donde la citricultura tiene un elevado peso específico, tanto en ocupación como en valor añadido.

El notable acceso de la mujer de Les Valls al mercado de trabajo, más allá de su elevada tasa de actividad, se concreta en un aspecto que marca las diferencias con respecto al resto de ámbitos: una tasa de ocupación femenina del 90,5% y una tasa de desempleo del 9,5%, inferior en más de 7 puntos a las tasas comarcal y provincial al efecto (16,9%) y en más de 6 puntos al desempleo femenino en el conjunto de la Comunidad Valenciana (15,6%).

A todo lo anterior debe añadirse que la tasa de paro masculino que presenta la subcomarca es prácticamente testimonial (3,3%), siendo inferior al desempleo que habitualmente se caracteriza como estructural.

## Cambios en la situación de la mujer durante el periodo 1991-2001

Pese a que los datos sobre el acceso de la mujer al mercado laboral distan de ser alentadores, la evolución de la incorporación de las mujeres al tejido productivo durante la última década puede ser caracterizada como vertiginosa, tanto en su incorporación al mercado laboral (actividad) como en su incorporación efectiva al mismo (ocupación).

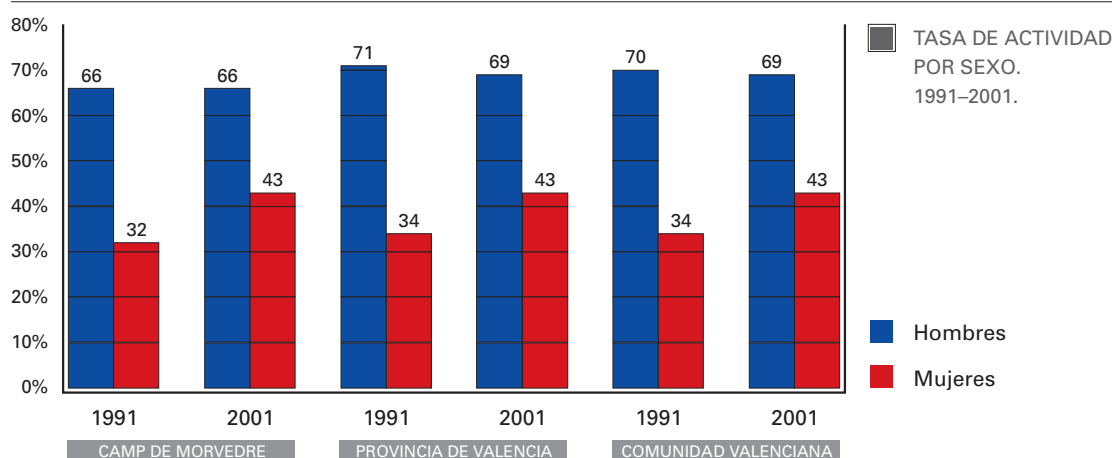
La tasa de actividad femenina del Camp de Morvedre se ha visto incrementada en más de 10 puntos a lo largo de la última década, pasando del 32,4% registrado en 1991 al 42,5% actual (2001). Por su parte, la tasa de actividad masculina, pese a ser muy superior a la femenina, no ha sufrido apenas variación a lo largo de la última década, apreciándose un incremento de un 0,2% en la misma en el periodo citado.

A este hecho debe añadirse que la coyuntura actual ha hecho que se eleve la tasa de ocupación o, en otras palabras, se haya visto reducido el desempleo a lo largo de la última década. Esta reducción, si bien afecta tanto a hombres como a mujeres, resulta mucho más evidente en el caso de las mujeres. Así pues, la tasa de paro femenino en el Camp de Morvedre ha pasado del 35,2% registrado en 1991 al 16,9% actual. En resumen, **el Camp de Morvedre ha pasado de ser una comarca con una tasa de paro femenino muy superior a la del contexto provincial, autonómico y estatal (27,6%, 27,9% y 26,8% en 1991, respectivamente) a situarse en una tasa de paro femenino idéntica a la provincial, ligeramente superior a la autonómica (15,6% en el año 2001) e inferior a la nacional (18,7%).**

TASAS DE ACTIVIDAD, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO POR SEXO EN EL CAMP DE MORVEDRE (1991)

	T. Actividad			T. Ocupación			T. Paro		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Sagunt-Canet	48,1%	65,3%	32,1%	77,1%	84,4%	63,2%	22,9%	15,6%	36,8%
La Baronia	45,5%	65,4%	27,5%	82,6%	90,0%	66,7%	17,4%	10,0%	33,3%
Les Valls	55,3%	73,1%	38,4%	86,8%	94,5%	73,0%	13,2%	5,5%	27,0%
<b>CAMP DE MORVEDRE</b>	<b>48,7%</b>	<b>66,2%</b>	<b>32,4%</b>	<b>78,8%</b>	<b>86,2%</b>	<b>64,8%</b>	<b>21,2%</b>	<b>13,8%</b>	<b>35,2%</b>
PROVINCIA VALENCIA	51,9%	70,7%	34,4%	81,7%	86,6%	72,4%	18,3%	13,4%	27,6%
C. VALENCIANA	51,6%	70,3%	34,1%	80,9%	85,5%	72,1%	19,1%	14,5%	27,9%
ESPAÑA	50,2%	68,3%	33,3%	81,1%	85,1%	73,2%	18,9%	14,9%	26,8%

Fuente: Info Censos 1990-1991. IVE. Censo 1991. INE. Elaboración propia.



Fuente: Censos 1991 y 2001. INE. Elaboración propia.

En estas circunstancias los avances en la convergencia entre hombres y mujeres en el terreno laboral están experimentando fuertes cambios en el Camp de Morvedre, siendo estos muy positivos y presentando una aceleración superior a la que se observa en el contexto de la provincia y la Comunidad Valenciana. Ello se debe, en buena medida, a que **la situación de partida de la mujer del Camp de Morvedre en el mercado laboral era peor** a la que presentaban tanto la provincia de Valencia como la Comunidad Valenciana.

Por último apuntar que las diferencias en la incorporación al mercado laboral entre hombres

y mujeres en el Camp de Morvedre durante la última década eran y siguen siendo inferiores a las del contexto provincial, autonómico y estatal.

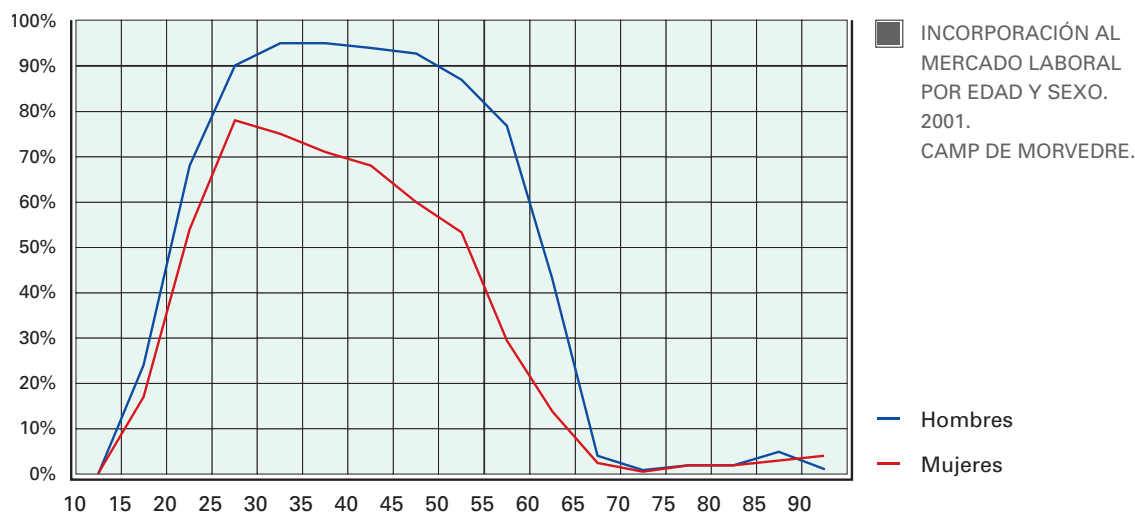
### Incorporación al mercado laboral por edad y sexo

Una de las variables que mayor incidencia tiene sobre la incorporación de las mujeres al mercado laboral es su edad. Frente a la temprana incorporación de los hombres al mercado laboral, sobre todo en estructuras productivas industrializadas que garantizan un salario estable y a menudo no requieren una formación elevada,

#### DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA INCORPORACIÓN AL MERCADO LABORAL (ACTIVIDAD)

	Camp de Morvedre		Provincia Valencia		C. Valenciana		España	
	1991	2001	1991	2001	1991	2001	1991	2001
DIVERGENCIA H—M	33,8	23,9	36,4	25,7	36,2	25,6	35,0	24,5

Fuente: Info Censos 1990-1991. IVE. Censo de 2001. INE. Elaboración propia.



Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

las mujeres se incorporan más tarde y su permanencia en el mercado laboral viene muy determinada por su calendario reproductivo.

Como se puede apreciar en el gráfico que recoge las curvas de incorporación al mercado laboral por edad y sexo, la incorporación de la mujer resulta más tardía, siendo ésta una de las causas (más que consecuencias) de su preferencia por continuar los estudios post-obligatorios, debido a que sus perspectivas de incorporación al mercado laboral de la comarca no sólo son peores que las de sus compañeros sino que también se realiza en peores condiciones. El acceso al empleo industrial, cuyo salario y estabilidad laboral atrajo a numerosos activos agrícolas a partir de los años 50, resulta de difícil acceso al colectivo femenino que, en su mayoría, se ve abocado al sector servicios, cuya estabilidad laboral es menor que el anterior.

Evidenciada pues, esa ralentización en la incorporación al mercado laboral, el punto de inflexión en la actividad de las mujeres viene marcado por el periodo de los 25 a los 29 años, en el que la incorporación femenina presenta su máximo nivel y tras el cual comienza a descender agudizándose a partir de los 45–49 años.

Frente a la estabilidad de la actividad de los hombres, que refleja una fuerte incorporación al mercado laboral entre los 25 y los 55 años, que supera el 80% de la población, la curva de actividad femenina apenas abarca un segmento de edad entre los 25 y los 40 años, durante los cuales la incorporación femenina discurre cercana al 70%.

De esta forma, existen dos hechos que marcan la relación de la mujer con la actividad laboral: la maternidad, por un lado, y la falta de incorporación del colectivo de mujeres de 45 a 49 años al mercado laboral por motivos de índole sociocultural o laboral (dificultades en el acceso o por falta de perspectivas). En relación con ello apuntar que, si con carácter general la incorporación tardía al mercado laboral resulta muy dificultosa, en el caso de mujeres mayores de 50 años y, a menudo, con escasa formación, esta barrera resulta difícilmente franqueable.

Por su parte, la curva de actividad masculina presenta un aspecto más adecuado a la lógica productiva estricta. La incorporación es progre-

siva hasta los 30–35 años, periodo tras el cual va decreciendo muy lentamente pero dejando entrever una fuerte estabilidad en la actividad productiva hasta los 55–59 años. Así, el descenso en la curva de actividad masculina aparece totalmente ligado a las pre-jubilaciones y, sobre todo, a la jubilación como fenómeno que marca el cese remunerado de la actividad productiva masculina.

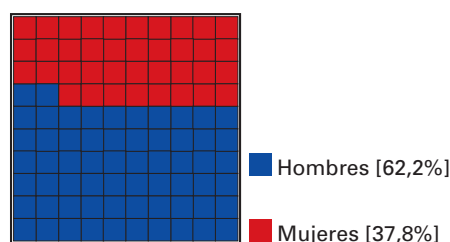
Como aspecto ilustrativo se puede mencionar que la tasa de actividad masculina entre los 55 y los 59 años es equiparable a la que presentan las mujeres entre los 35 y los 39 años. Asimismo, resulta comparable la tasa de actividad del colectivo masculino hacia los 60 años con las del colectivo femenino entre 45 y 49 años.

### 1.2.3. OCUPACIÓN: INCORPORACIÓN EFECTIVA DE LA MUJER AL TRABAJO

A la situación de desventaja en el acceso al mercado “activo” de trabajo expuesta en los epígrafes precedentes se suman las importantes barreras que las mujeres afrontan en la búsqueda de empleo, y que vuelven a situarlas en franca desventaja con respecto a los hombres. Así pues, la proporción de mujeres desempleadas duplica a la proporción de hombres que se encuentran en la misma situación, al ser la tasa de desempleo femenino en el Camp de Morvedre del 16,9%, frente al 7,2% que alcanza entre el conjunto de activos masculinos.

En este sentido, el contingente de mujeres del Camp de Morvedre que de forma efectiva se incorpora al mercado laboral sufre una segunda criba, ascendiendo a tan sólo 11.525 las mujeres ocupadas, frente a los 18.950 hombres ocupados en la Comarca.

■ OCUPACIÓN POR SEXO CAMP DE MORVEDRE. 2001



Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

## EVOLUCIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL CAMP DE MORVEDRE 1991-2001

	1991			2001		
	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
Sagunt-Canet	16.787	12.055	4.732	24.149	15.042	9.107
La Baronía	1.823	1.355	468	2.749	1.795	954
Les Valls	3.034	2.126	908	3.577	2.113	1.464
CAMP DE MORVEDRE	21.644	15.536	6.108	30.475	18.950	11.525
PROV. VALENCIA	706.963	491.426	215.537	916.303	570.861	345.442
C. VALENCIANA	1.260.424	876.433	383.991	1.715.025	1.066.042	648.983
ESPAÑA	12.481.806	8.625.565	3.856.241	16.329.713	10.089.395	6.240.318

Fuente: Info Censos 1990-1991. IVE. Censo de 2001. INE. Elaboración propia.

De ello se deriva que prácticamente dos de cada tres personas ocupadas en el Camp de Morvedre sean hombres.

Atendiendo a la división interna de la comarca, **La Baronía** es la zona que presenta unas diferencias de género más acusadas en cuanto a la incorporación efectiva al mercado laboral, ya que el 65,3% de las personas ocupadas son hombres frente al 34,7% que representan las mujeres ocupadas.

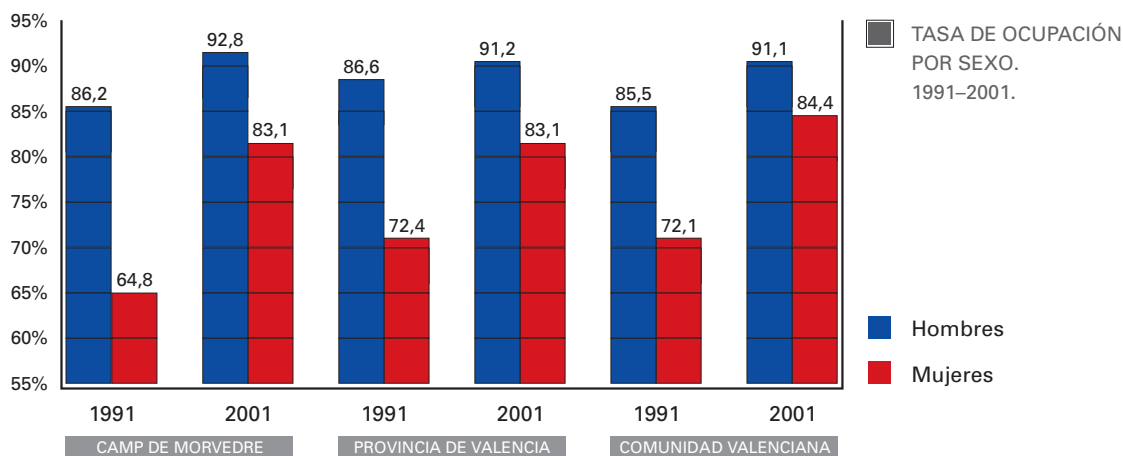
Por su parte, **Sagunt-Canet** presenta una proporción similar a la expuesta para el conjunto del Camp de Morvedre; y **Les Valls**, nuevamente, trasluce una mayor convergencia en la ocupación entre hombres y mujeres, siendo el peso de éstas de un 40,9%, frente al 59,1% de los ocupados masculinos.

A pesar de estos desequilibrios en cuanto a la ocupación, el peso específico de las mujeres ocupadas se ha incrementado de forma cualitativa a lo largo de la última década.

Mientras que el número de mujeres ocupadas en el Camp de Morvedre se incrementa un 89% en el periodo 1991-2001, el incremento que representa a sus compañeros se sitúa en un 22%. Este incremento de las mujeres ocupadas del Camp de Morvedre supera asimismo al experimentado en la provincia (60%) y en la Comunidad Valenciana (69%) en su conjunto.

Desde una óptica comarcal, cabe destacar el caso de Les Valls, que pasó de una proporción de mujeres ocupadas del 29,9% en 1991 al 40,9% que registra el último Censo de Población.

Hombres y mujeres del Camp de Morvedre parten en 1991 de una situación relativa radicalmente diferente. Mientras la tasa de ocupación masculina, se equiparaba prácticamente a la provincial, siendo ligeramente superior a la tasa autonómica, en el caso de las mujeres la ocupación era cualitativamente inferior a la de los ámbitos de referencia supralocales.



Fuente: Censos 1991 y 2001. INE. Elaboración propia.

En 2001, la situación se antoja diferente ya que, por un lado, la tasa de ocupación masculina supera a las tasas de referencia en más de un punto y, por otro, la tasa de ocupación femenina ha conseguido prácticamente igualarse, situándose tan sólo entre uno y dos puntos por debajo de dichas tasas.

### Ocupación por edad y sexo

La incorporación efectiva del contingente femenino al mercado laboral presenta una curva similar a la comentada en el epígrafe de actividad, aunque presenta mayores oscilaciones, debido a que la curva de actividad refleja tanto a ocupados como parados y la de ocupación recoge las variaciones en la incorporación efectiva al mercado laboral.

Cabe apreciar pues, una presencia muy superior de hombres ocupados, así como una trayectoria más estable y más prolongada en su curva de ocupación. Por su parte, la ocupación de la mujer no sólo es mucho más discreta sino que a partir del segmento de 40 a 44 años se acelera bruscamente su caída, situación que en el caso

de los hombres tarda por lo menos 10 años más en producirse.

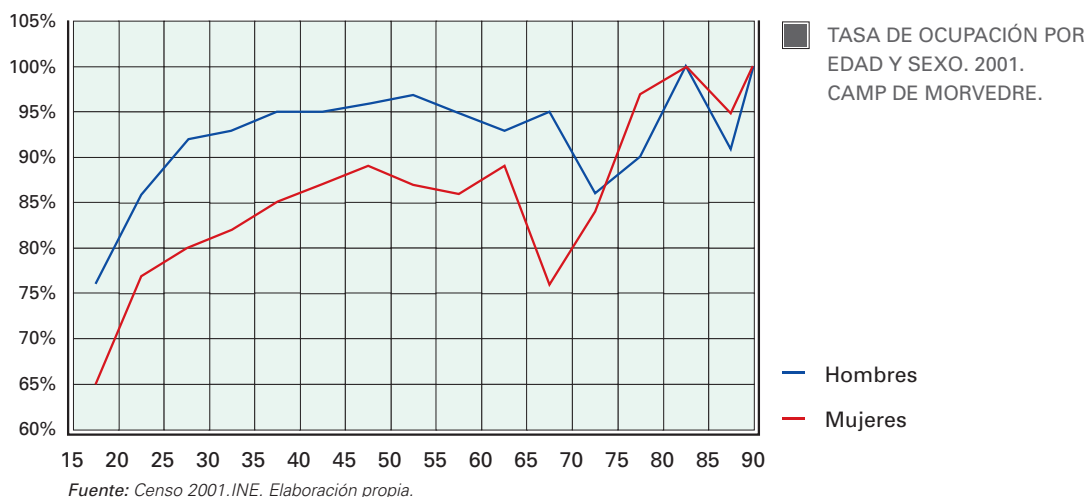
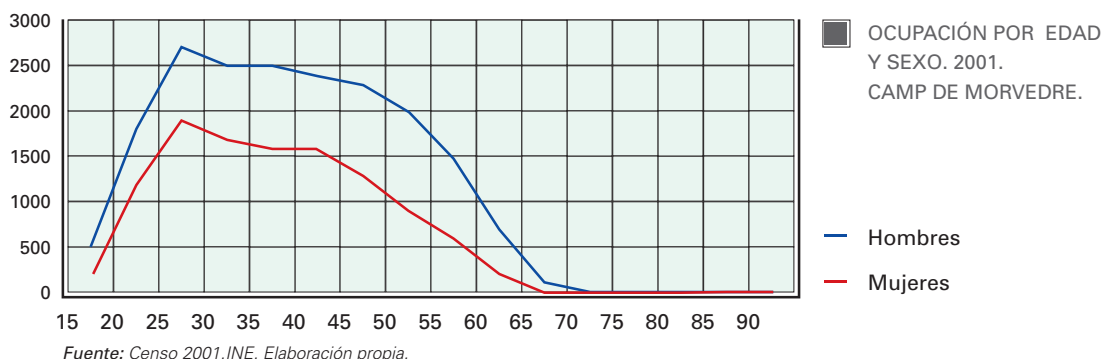
Por lo que respecta a las tasas de ocupación, tanto la masculina como la femenina discurren de forma paralela, si bien la diferencia entre ambas ronda los 10 puntos por término medio.

Pese a la apuntada "sintonía" de ambas curvas en su comportamiento, cabe apuntar que la mayor divergencia entre ambas se produce entre los 25 y los 34 años, coincidiendo de pleno con el periodo de máxima fertilidad femenina, hecho que repercute directamente sobre el debate abierto acerca de las dificultades de compatibilizar la maternidad con el trabajo.

### Ocupación por sectores de actividad

Los rasgos del Camp de Morvedre como comarca agrícola con fuerte tradición industrial y con una terciarización creciente dejan un reflejo indudable en el análisis de la ocupación por sectores.

De las 30.475 personas ocupadas que en el año 2001 presenta la Comarca, 1.973 (6,5%) corres-



ponden al sector agrícola y ganadero, 6.658 al sector industrial (21,8%), 3.678 a la construcción (12,1%) y 18.166 al sector servicios (59,6%). No obstante, **la estructura de la ocupación por sectores presenta importantes discrepancias entre hombres y mujeres**, mucho más acusadas de lo que sucede en los ámbitos de referencia provincial y autonómico.

La **ocupación masculina tiene como principal destino el sector secundario** (correspondiendo un 29,1% a la industria y un 18,1% a la construcción), seguido muy de cerca por el sector servicios (44,7%). El sector agrícola aglutina un 8,1% de los activos del sector. De este modo, la ocupación masculina se encuentra diversificada fruto, de un lado, de la fuerte tradición agrícola e industrial y de un consolidado sector de la construcción y, de otro, de un sector terciario centralizado en Sagunt con una relevancia creciente debido a la cabecera comarcal que ostenta y al elevado número de actividades terciarias de apoyo a la industria que demandan mano de obra masculina.

Frente a este panorama, la ocupación femenina se encuentra concentrada casi exclusivamente en las actividades terciarias (84,2%) y en menor medida las mujeres activas se ocupan en la industria (9,9%). Por su parte la presencia de las mujeres en actividades agrícolas (3,7%) y, sobre todo, en el sector de la construcción (2,2%), tiene repercusión muy limitada.

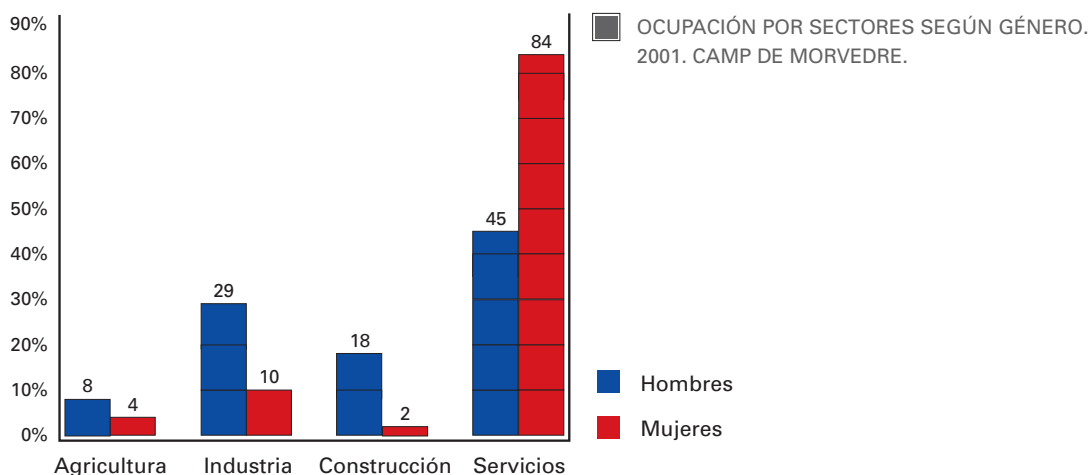
Resulta sintomático que tratándose de una comarca con fuerte implantación industrial y en la que el grado de mecanización actual ha eliminado cualquier pretendida diferencia de género,

no se haya producido un mayor acceso de la mujer a este sector. Ello adquiere singular importancia si se considera que el empleo en el sector servicios presenta un grado de inestabilidad mayor unido, a menudo, a una menor retribución. Del juego conjunto de los elementos citados se deriva necesariamente que la aportación de la mujer a la economía familiar, si bien es en muchos casos imprescindible, tiene un carácter subsidiario con respecto a la del hombre.

A pesar de tratarse de un ámbito industrializado, sólo un 9,9% de las mujeres trabajan en la industria, frente al 15,2% de las mujeres de la Provincia de Valencia, el 18,1% de las mujeres de la Comunidad Valenciana y el 12,7% de las españolas.

La explicación puede encontrarse en varios factores. La industria de la comarca se trata fundamentalmente de una industria pesada, en la que las mujeres no han tenido tradicionalmente cabida. Por otro lado, la situación heredada en el Camp de Morvedre era la de una fuerte reconversión industrial cuya lógica aconsejaba a la mujer buscar empleo en un sector distinto de aquél donde los hombres estaban teniendo difícil acomodo. A todo esto debe añadirse una fuerte segregación educativa arraigada en la comarca a través de la escuela de aprendices como destino educativo de los jóvenes que posteriormente encontraban empleo en la industria local. Esto determinó la adscripción de las mujeres hacia otro tipo de ocupación cuyo perfil tiene una clara orientación al sector servicios.

Como consecuencia de la convulsión de los años 80 por la reconversión industrial, así como



Fuente: Censos 2001. INE. Elaboración propia.



OCUPACIÓN POR SECTORES. CAMP DE MORVEDRE. 2001. (%)

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Sagunt-Canet	4,3%	23,6%	12,3%	59,9%
La Baronía	10,9%	20,0%	13,5%	55,6%
Les Valls	18,1%	11,2%	9,7%	61,0%
CAMP DE MORVEDRE	6,5%	21,8%	12,1%	59,6%
PROVINCIA VALENCIA	5,7%	22,1%	11,4%	60,8%
C. VALENCIANA	5,7%	24,1%	11,9%	58,2%
ESPAÑA	6,3%	18,4%	11,7%	63,6%

Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.

de la creciente tendencia a la terciarización de las sociedades desarrolladas, del potencial económico de la comarca y del rango y el peso específico de su capital, Sagunt, la ocupación del Camp de Morvedre en la década 1991-2001 deja constancia de estas vicisitudes, viendo reducido el peso específico de su agricultura y su industria en favor del sector servicios.

Por lo que respecta a la distribución de la ocupación por sectores en las diferentes subáreas, mencionar que **Sagunt-Canet**, se erige en el principal motor industrial de la comarca y en uno de los principales de Valencia, dando buena muestra de ello el hecho de que casi uno de cada cuatro ocupados trabaja en la industria (23,6%), proporción que se eleva a prácticamente uno de cada tres en el caso de los hombres (31,9%). Por otro lado, Sagunt-Canet se consolida cada vez más como centro de servicios (comercio, administración, servicios a empresas, etc.) propio de la cabecera comarcal que ostenta. Así pues, un 60% de su ocupación tiene cabida en el sector servicios (44,8% de los hombres y 84,7% de las mujeres).

**La Baronía** conserva una elevada proporción de personas ocupadas vinculadas al sector agrario (10,9%), prácticamente el doble de la proporción provincial y autonómica. Igualmente dispo-

ne de una proporción nada desdeñable de personas ocupadas en el sector industrial (20,0%), muy vinculado a la capital comarcal. Por su parte, el grado de terciarización es el más bajo de la comarca (55,6%).

**Les Valls** se mantiene como una economía agrícola (18,1%) y de servicios (61,0%), vinculados éstos en gran medida a las labores terciarias de apoyo al sector citrícola (almacenamiento, comercio, etc.).

#### 1.2.4. DESEMPLEO

La cara opuesta de la ocupación o, más bien, de la falta de ocupación, es el desempleo. Según datos del Censo de 2001, el Camp de Morvedre presenta un total de 3.809 personas desempleadas, cuya composición por sexo alerta de una situación poco favorable para las mujeres ya que el número de desempleadas (2.338) duplica al número de hombres que se encuentran en la misma situación (1.114). De esta forma, el desempleo de la comarca se caracteriza por su feminización al estar representado por un 61% de mujeres frente a un 39% de hombres.

La tasa de paro del Camp de Morvedre (11,1%) se sitúa casi un punto por debajo de la tasa pro-

TASA DE PARO DEL CAMP DE MORVEDRE (2001)

	Total	Hombres	Mujeres
Sagunt-Canet	11,8%	7,8%	17,7%
La Baronía	11,4%	6,6%	19,1%
Les Valls	5,9%	3,3%	9,5%
CAMP DE MORVEDRE	11,1%	7,2%	16,9%
PROVINCIA VALENCIA	12,0%	8,8%	16,9%
C. VALENCIANA	11,6%	8,9%	15,6%
ESPAÑA	14,2%	11,1%	18,7%

Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.



vincial (12,0%), a la par de la tasa para la Comunidad Valenciana (11,6%), y más de tres puntos por debajo de la estatal (14,2%). Ello se debe a una baja tasa de paro masculino, que se sitúa en torno al 7,2%, inferior en más de un punto y medio a las tasas provincial (8,8%) y autonómica (8,9%) al efecto, y en cuatro puntos a la estatal (11,1%).

Por su parte, la tasa de paro femenino del Camp de Morvedre (16,9%) resulta idéntica a la tasa provincial y ligeramente superior a la tasa autonómica (15,6%), mientras que el paro femenino en el conjunto de España (18,7%) supera en casi dos puntos al de la comarca.

Desde una óptica territorial, **Sagunt-Canet** presenta la tasa de paro más elevada (11,8%), situándose ésta entre la tasa provincial y la autonómica.

Por su parte, la tasa de paro de **La Baronía** asciende a 11,4%, siendo la tasa de paro masculino de tan sólo 6,6% y la de paro femenino de 19,1%, superior esta última en más de dos puntos a la tasa de paro femenino comarcal.

**Les Valls** presenta una tasa de paro inusualmente baja, de tan sólo un 5,9%. El paro masculino en la citada subcomarca es de carácter anecdótico (3,3%) mientras que el femenino (9,5%) se encuentra muy por debajo de sus referentes comarcal, provincial, autonómico y estatal.

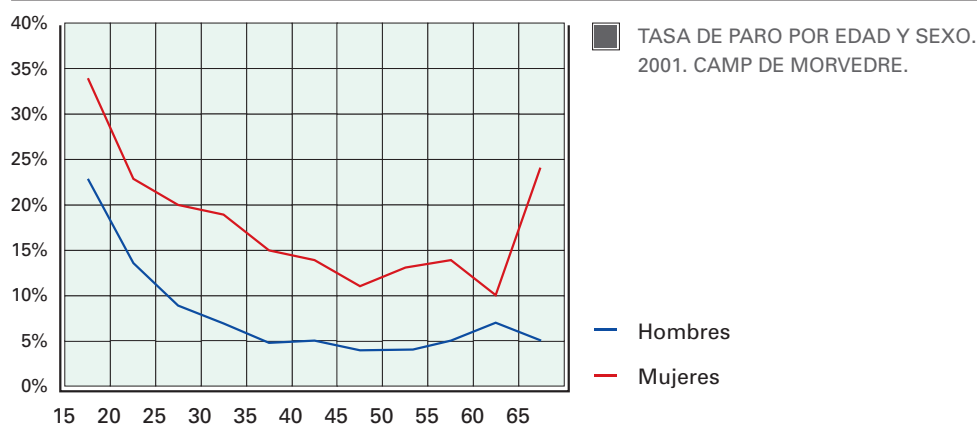
**La diferencia entre el paro masculino y el femenino en el Camp de Morvedre, con independencia prácticamente de la edad, ronda los 10 puntos, 9 si tenemos sólo en consideración el periodo potencialmente productivo (16-64 años).**

El descenso de la tasa de paro femenino es constante hasta los 45-49 años mientras que en el caso de los hombres el descenso se prolonga hasta los 50-54 años. En todas las edades, la incorporación de la mujer resulta más complicada aunque las mayores diferencias con sus compañeros se producen en el periodo de edad entre los 25 y los 34 años.

En relación con la búsqueda de empleo, un 19,6% de las personas desempleadas del Camp de Morvedre estaban buscando su primer empleo, frente al 80,4% que ya había trabajado con anterioridad. Dicha proporción se sitúa en términos similares a sus referentes provincial y autonómico. Sin embargo, la proporción de hombres parados del Camp de Morvedre que están buscando su primer trabajo es del 17,0%, inferior en más de dos puntos a la proporción provincial (19,3%) y en más de uno y medio a la autonómica (18,6%), de lo que parece derivarse una mayor facilidad en la incorporación masculina al mercado laboral que en sus ámbitos de referencia. La situación de las mujeres es la contraria, ya que un 21,2% de las paradas se hallan ante la búsqueda de su primer empleo, frente al 20,5% de las mujeres de la provincia y el 20,0% del conjunto de las valencianas paradas.

Por lo que respecta a la distribución del paro por sectores, téngase en cuenta los datos de la tabla de la siguiente página.

Al tomar como referencia los últimos datos disponibles de desempleo según sector de actividad (IVE, a 31 de marzo de 2003), la cifra de paro se ha visto reducida con respecto a la censal, pasando de las 3.809 personas desempleadas del Censo de 2001 a las 3.541 registradas por



PARO REGISTRADO A 31 DE MARZO DE 2003 POR SECTORES DEL CAMP DE MORVEDRE.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Sin ocupación	TOTAL
Sagunt-Canet	105	376	362	1.853	269	2.965
La Baronía	10	25	29	166	22	252
Les Valls	29	15	32	227	21	324
CAMP DE MORVEDRE	144	416	423	2.246	312	3.541
PROVINCIA VALENCIA	1.731	7.462	16.640	46.866	8.563	81.262
C. VALENCIANA	2.618	12.971	34.308	76.601	13.738	140.236

Fuente: IVE. Elaboración Propia.

el Instituto Valenciano de Estadística (IVE) en 2003, si bien ambas fuentes no son estrictamente comparables por sus diferencias metodológicas.

Como se ha comentado anteriormente, es el sector servicios el que mayor paro registra, no sólo en términos absolutos (casi dos de cada tres personas en paro pertenecen al sector servicios), sino también porque el peso específico del paro terciario (69,6%) es superior en 10 puntos a la proporción de personas ocupadas que ostenta (59,6%).

Por otra parte, destaca la estabilidad del empleo industrial frente al terciario, ya que la ocupación en la industria representa un 21,8% de la ocupación total, mientras que el paro registrado en el sector servicios es de un 12,9%.

En este sentido apuntar que la dependencia casi exclusiva del empleo femenino del sector servicios y su deficiente incorporación a la industria redundan en una mayor tasa de desempleo y en una mayor inestabilidad laboral de la mujer, ya que el sector servicios resulta mucho más dinámico en términos de capital humano.

## 1.2.5. MERCADO LABORAL

Las contrataciones en el Camp de Morvedre durante el periodo 1999-2002 ascienden, por término medio anual, a 1.548, siendo 1.536 imputables al año 1999, 1.952 al 2000 y 1.157 al año 2002.

Destaca el incremento relativo de la contratación en el sector servicios durante el periodo 1999-2002, si bien la proporción en que el sector servicios participa de la creación de empleo es inferior a la proporción de paro que ostenta, dando reflejo de la necesaria flexibilidad de los activos del sector. Así pues, el sector servicios implicó un 60,2% de las contrataciones en 1999, un 65,0% en 2000 y un 66,6% en 2002.

Por su parte, la proporción de contrataciones en industria resulta inferior al rango que ostenta en la ocupación comarcal, debido a la estabilidad (y a veces estancamiento) en el empleo anteriormente citado. Sin embargo, la proporción en que la industria participa de la creación de empleo es superior a la de su destrucción.

CONTRATACIONES REGISTRADAS A 31 DE MARZO POR SECTORES EN EL CAMP DE MORVEDRE (1999-2002)

	1999				2000				2002			
	Agric.	Ind.	Const.	Serv.	Agric.	Ind.	Const.	Serv.	Agric.	Ind.	Const.	Serv.
Sagunt-Canet	12	282	248	861	14	233	363	1.199	6	184	157	708
La Baronía	4	7	32	27	7	20	23	32	0	11	15	42
Les Valls	7	1	18	37	2	8	13	38	6	4	4	20
CAMP DE MORVEDRE	23	290	298	925	23	261	399	1.269	12	199	176	760
PROVINCIA VALENCIA	1.162	9.464	7.671	39.097	1.215	9.549	9.039	40.274	1.306	7.318	8.105	37.870
C. VALENCIANA	2.106	19.209	14.777	63.294	2.303	20.651	17.050	66.411	2.777	15.896	16.794	63.928

Fuente: IVE. Elaboración Propia.

CONTRATACIONES REGISTRADAS A 31 DE MARZO POR SEXO EN EL CAMP DE MORVEDRE (1999–2002)

	1999			2000			2002		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Sagunt–Canet	1.403	1.003	400	1.809	1.335	474	1.055	655	400
La Baronía	70	54	16	82	58	24	68	50	18
Les Valls	63	52	11	61	46	15	34	27	7
<b>CAMP DE MORVEDRE</b>	<b>1.536</b>	<b>1.109</b>	<b>427</b>	<b>1.952</b>	<b>1.439</b>	<b>513</b>	<b>1.157</b>	<b>732</b>	<b>425</b>
<b>PROVINCIA VALENCIA</b>	<b>57.394</b>	<b>34.973</b>	<b>22.421</b>	<b>60.077</b>	<b>35.890</b>	<b>24.187</b>	<b>54.599</b>	<b>32.061</b>	<b>22.538</b>
<b>C. VALENCIANA</b>	<b>99.386</b>	<b>61.365</b>	<b>38.021</b>	<b>106.415</b>	<b>64.932</b>	<b>41.483</b>	<b>99.395</b>	<b>59.589</b>	<b>39.806</b>

Fuente: IVE. Elaboración propia.

En relación con la contratación por sexos, la situación es la contraria que la mencionada para el paro. Mientras que la mayor parte de la contratación repercute sobre los hombres, la mayor parte del paro incide sobre las mujeres.

No obstante, se puede apreciar un incremento de la representatividad de la contratación femenina en el periodo 2000–2002, ligado en buena medida al incremento del peso específico de la contratación en el sector servicios.

En el análisis territorial, destaca **Sagunt–Canet** por su abrumadora importancia en la creación de empleo, ya que generó un 92% de las contrataciones en el periodo 1999–2000, siendo especialmente relevante en la creación de empleo industrial y terciario. Nos hallamos, por tanto, ante una cabecera comarcal y funcional totalmente consolidada y sin la cual no cabría entender el dinamismo económico del Camp de Morvedre.

Por su parte, un 5% de las contrataciones tuvieron lugar en **La Baronía** y el 3% restante corresponden a **Les Valls**.

### 1.3. EDUCACIÓN E ITINERARIOS LABORALES

La educación como base del desarrollo de las personas y las sociedades, constituye una pieza clave en la lucha contra la desigualdad. De esta forma, el desarrollo social y económico de la comarca depende en buena medida de cómo se están resolviendo las necesidades educativas, del capital formativo y educativo que sus habitantes consiguen reunir y de la universalidad e igualdad de condiciones en el acceso a los recursos educativos. Por este motivo, se analizan algunos rasgos de la situación educativa de la población en relación con otros ámbitos territoriales así como su evolución más reciente.

#### 1.3.1. CAMBIOS EN EL NIVEL DE INSTRUCCIÓN DE LA POBLACIÓN

En cuanto al nivel de instrucción como forma de aproximarse al nivel educativo y el acceso a la educación por parte de la población, señalar que para el último periodo intercensal, **el nivel educativo del Camp de Morvedre ha mejorado** considerablemente uniéndose a la tendencia experimentada por el conjunto de la sociedad española. En estos 10 años no sólo se ha conseguido limar los restos de analfabetismo, muy vinculados con las personas mayores que no consiguieron acceder al sistema educativo, sino que en conjunto el nivel formativo de sus habitantes ha conseguido equipararse al de la provincia y al conjunto de España.

En 1991 las mayores desventajas en cuanto al acceso y nivel educativo se concentraban en la

POBLACIÓN DE 10 Y MÁS AÑOS SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS Y LUGAR DE RESIDENCIA EN 1991. (%).

	Analfabetos/as		Sin estudios		Tercer grado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sagunt-Canet	1,4	4,7	23,2	27,8	6,3	5,9
La Baronía	1,0	3,1	19,4	22,3	5,1	4,6
Les Valls	1,6	3,8	23,9	26,3	3,4	3,6
CAMP DE MORVEDRE	1,4	4,5	23,0	27,1	5,8	5,6
PROVINCIA VALENCIA	1,5	4,2	19,1	22,2	7,3	6,1
COMUNIDAD VALENCIANA	1,5	4,4	20,0	22,9	6,6	5,5
ESPAÑA	1,8	4,6	20,3	22,9	7,6	6,3

Fuente: Censo de Población y vivienda 1991. INE. Elaboración propia.

población femenina de la comarca. Si para ese año el analfabetismo afectaba a 1,4 de cada cien hombres mayores de 10 años, en el caso de las mujeres alcanzaba al 4,5%. En consecuencia, la composición por sexo de la población analfabeta era mayoritariamente femenina ya que 7,7 de cada diez personas analfabetas eran mujeres.

Respecto a otros ámbitos territoriales la situación relativa de hombres y mujeres tiene lecturas diferentes. Mientras el nivel de analfabetismo entre la población masculina del Camp de Morvedre (1,4%) se encontraba por debajo del que registra la Provincia (1,5%), la Comunidad Autónoma (1,5%) o el conjunto de España (1,8%), las carencias en la alfabetización de las mujeres del Camp de Morvedre (4,5%) aparecen más acentuadas que los valores provinciales (4,2%) y autonómicos (4,4%), situándose tan sólo una décima por debajo de la media nacional (4,6%).

Hay que destacar que hace algo más de una década la concentración más elevada de mujeres analfabetas se registraba en la Zona de Sagunt-Canet (4,7%), en tanto que en el interior de la comarca, Les Valls figura como la zona con mayor índice de hombres analfabetos (1,7%).

La **población sin estudios** en 1991 se perfilaba igualmente como un segmento de población feminizado ya que por cada 100 hombres sin estudios registrados en la comarca, 125 mujeres compartían la misma situación. El porcentaje de población sin estudios es del 23% para los hombres mientras que el valor que alcanza entre el conjunto de mujeres se eleva hasta el 27%. Estas cifras superan la media del resto de ámbitos por lo que, si en relación al nivel de alfabetización los hombres de la comarca se caracterizaban por una situación más favorable que los hombres del resto de ámbitos contemplados, la situación rela-

tiva respecto a este indicador puede ser valorada como desfavorable para ambos sexos.

Y algo similar ocurre con respecto a la población que en 1991 había finalizado **estudios de tercer grado**, tales como diplomaturas, licenciaturas, ingenierías u otros estudios superiores. Al considerar el potencial de capital humano cualificado que implica este conjunto de población, la situación del Camp de Morvedre resultaba deficitaria ya que el porcentaje de hombres (5,8%) y mujeres (5,6%) que había alcanzado este nivel era inferior al de otros ámbitos. En cualquier caso, es importante destacar la equiparación de ambos índices que representan a 1.800 hombres y 1.812 mujeres con estudios superiores.

En el transcurso del periodo que va desde 1991 a 2001, se aprecia una **evolución positiva del nivel educativo** de la población del Camp de Morvedre. Las situaciones de analfabetismo descienden considerablemente, especialmente el índice femenino que cae 1,5 puntos porcentuales. El porcentaje de personas sin estudios se reduce prácticamente a la mitad para ambos sexos al mismo tiempo que se duplica la proporción de hombres y mujeres que han finalizado estudios de tercer grado. Todo ello implica un mayor acceso a la educación y una mejora en la cualificación del capital humano de la comarca.

Por tanto, en el año 2001 el panorama educativo ha cambiado considerablemente sus cifras y, a pesar de que la elevación del nivel de formación afecta al conjunto de la población, los **déficits educativos siguen concentrándose con mayor frecuencia entre las mujeres**. El conjunto de personas sin alfabetizar continúa siendo un colectivo feminizado como señala el hecho de que tres de cada cuatro personas analfabetas de la

POBLACIÓN DE 10 Y MÁS AÑOS SEGÚN SU NIVEL DE ESTUDIOS Y LUGAR DE RESIDENCIA EN 2001. (%).

	Analfabetos/as		Sin estudios		Tercer grado	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Sagunt-Canet	1,2	3,2	11,0	14,9	12,0	13,7
La Baronía	0,8	1,7	7,8	9,9	9,1	10,5
Les Valls	1,2	2,4	11,1	14,2	7,1	8,7
CAMP DE MORVEDRE	1,2	3,0	10,7	14,4	11,2	12,9
PROVINCIA VALENCIA	1,4	3,1	10,7	13,4	12,3	13,0
COMUNIDAD VALENCIANA	1,4	3,1	11,0	13,5	10,8	11,3
ESPAÑA	1,5	3,3	11,8	13,9	12,2	13,0

Fuente: Censo de Población y vivienda 2001. INE. Elaboración propia.

comarca (73%) sigan siendo mujeres. El patrón del analfabetismo, por tanto, se mantiene a pesar de haber moderado sus cifras, y en la actualidad afecta a tres de cada cien mujeres de la comarca frente al 1,2% que representa la misma tasa para los hombres. Igualmente, el porcentaje de población sin estudios se concentra en mayor proporción entre el conjunto de mujeres (14,4%) que entre el conjunto de hombres (10,7%) del ámbito de estudio.

En este caso, el Camp de Morvedre presenta menores déficits en cuanto a alfabetización de hombres (1,2%) que la Provincia, la Comunidad Valenciana (1,4%) o el conjunto de España (1,5%). Por su parte, las **mujeres mejoran su situación relativa respecto a 1991**, consiguiendo reducir sus índices de analfabetismo (3%) por debajo de los niveles medios de la Provincia de Valencia, la Comunidad Valenciana (3,1%) y España (3,3%). En contrapartida con relación al conjunto de población sin estudios, la mujer sigue estando representada por unos porcentajes más elevados (14,4%) que sus compañeros (10,7%) e igualmente más elevados que el resto de ámbitos territoriales analizados.

Quizá el cambio educativo más visible entre la población femenina, sin olvidar los anteriores, sea la proliferación de mujeres con estudios de tercer grado que, en 2001, caracteriza al 12,9% de ellas frente al 11,2% de los hombres. En este caso la balanza se inclina a favor de la mujer, que consigue una mayor representación con una ratio de 121 mujeres por cada cien hombres con estudios de tercer grado. De esta forma, la situación del Camp de Morvedre se puede equiparar a la del conjunto de España y la Provincia de Valencia, aunque presenta mejores resultados con respecto a la Comunidad Valenciana.

### 1.3.2. GÉNERO Y NIVEL EDUCATIVO

A pesar de que hombres y mujeres acercan posiciones desde el punto de vista educativo, el INE (2003) señala que el **nivel de formación alcanzado por la población femenina todavía sigue inferior al de los hombres**.

NIVEL MEDIO DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN SEGÚN SEXO Y LUGAR DE RESIDENCIA. 2001.

	Hombres	Mujeres
Sagunt-Canet	2,53	2,38
La Baronía	2,47	2,40
Les Valls	2,28	2,25
CAMP DE MORVEDRE	2,50	2,37
PROVINCIA VALENCIA	2,49	2,39
COMUNIDAD VALENCIANA	2,45	2,36
ESPAÑA	2,49	2,38

Fuente: Censo de Población y vivienda 2001. INE. Elaboración propia.

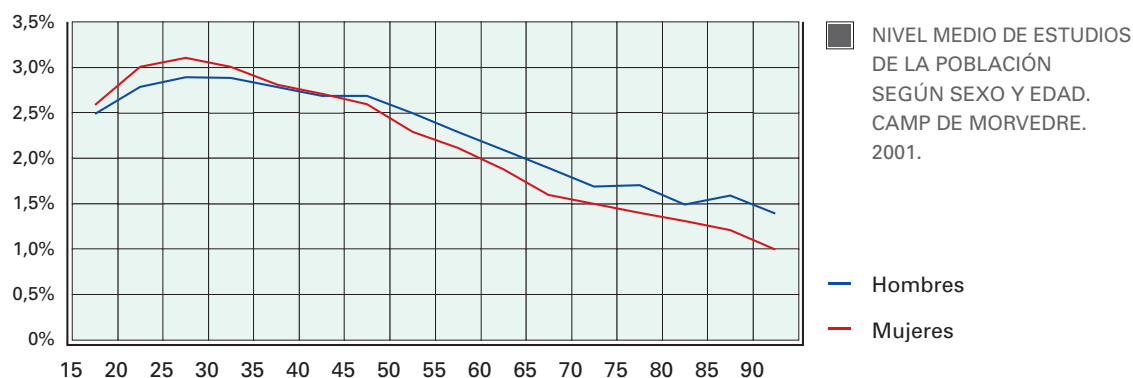
El indicador sobre el nivel medio de estudios<sup>3</sup> de la población informa que en todos los ámbitos analizados se sitúa en una horquilla de valores entre el 2,25 de las mujeres de Les Valls y el 2,53 que alcanza entre los hombres de Sagunt-Canet.

En el Camp de Morvedre el nivel medio de estudios de los **hombres** es del nivel de **Bachillerato elemental, ESO o EGB**, siendo incluso mejor que la media española, provincial y autonómica, mientras que el valor medio de las **mujeres**, aunque se acerca, no supera el que corresponde a las titulaciones de **primer grado** situándose por debajo de la media española y por encima de la Comunidad Valenciana. Internamente el mejor nivel de estudios corresponde al de los hombres de Sagunt-Canet

3

INDICADOR NIVEL MEDIO DE ESTUDIOS DE LA POBLACIÓN:

- **Valor 2:** Indica que el nivel de estudios medio de la población mayor de 16 años de dicho ámbito equivaldría a una titulación de primer grado (fue a la escuela 5 años o más pero sin completar EGB, ESO o Bachiller elemental).
- **Valor 2,5:** Representa a una titulación equivalente a estudios de ESO, EGB o Bachiller elemental.
- **Valor 3:** Señala una titulación equivalente a Bachiller Sup., BUP, Bachiller LOGSE, COU o PREU, o Formación Profesional de Grado Medio.



Fuente: Censo de Población y Vivienda 2001. INE. Elaboración propia.

(2,53) y al de las mujeres que residen en La Baronía (2,40).

En cualquier caso, no se puede olvidar el papel que sobre estos indicadores desempeña el **factor generacional** ya que como se puede observar en el gráfico sobre el nivel medio de estudios, existe un punto de inflexión que marca este cambio generacional en torno al intervalo de edad de los 30-35 años. Si entre las **cohortes más jóvenes la mujer destaca por un nivel de estudios superior** al de sus compañeros, a partir de los 35-39 años las posiciones se invierten ensanchándose las diferencias conforme avanza la edad en favor de los hombres, como fiel reflejo de un acceso diferencial a la educación.

Existen suficientes indicios como para pensar que a medio y largo plazo estas diferencias en cuanto al nivel de formación adquirido por hombres y mujeres tenderán, cuanto menos a converger, a juzgar por los comportamientos educativos actuales y el relevo generacional que se está produciendo. La desaparición de las generaciones de mayor edad y con ellas la población que concentra los mayores déficit educativos,

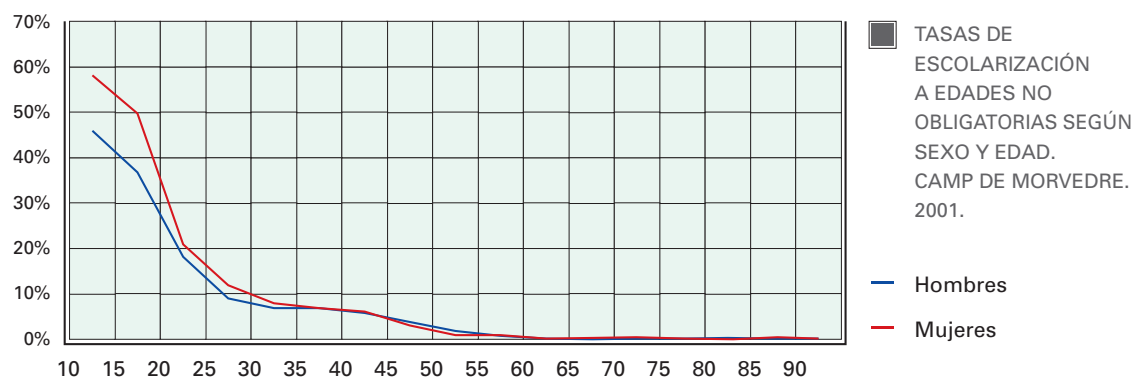
implicará una elevación de los indicadores del nivel medio de estudios.

### Tasas de Escolarización a Edades no Obligatorias

Como ya se ha mencionado la educación no sólo se considera un mecanismo clave desde el punto de vista de la integración social sino que condiciona el acceso a otra serie de recursos, ámbitos y esferas importantes como es el mundo del trabajo y de la empresa. La educación está contemplada como un derecho básico extensivo a toda la población, por lo menos mientras dura el periodo de escolarización obligatoria.

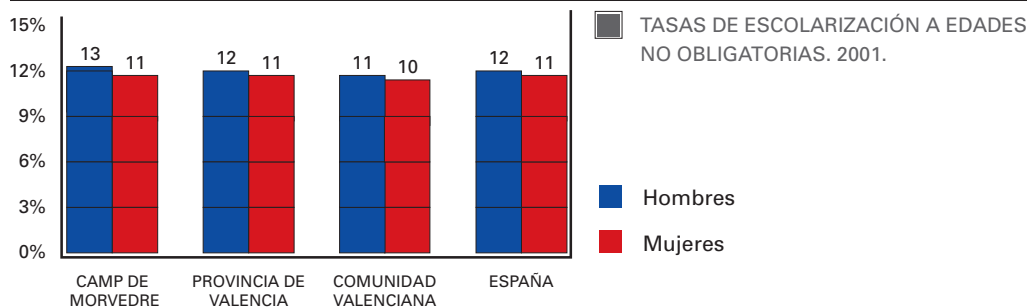
La permanencia en el sistema educativo a partir de dicha edad puede interpretarse como un potencial desde el punto de vista del capital humano cualificado que se está formando en las aulas y que posteriormente darán el salto al mercado laboral.

Los últimos datos señalan que no sólo se ha generalizado el acceso al sistema educativo en



Fuente: Censo 2001. INE. Elaboración propia.





Fuente: Censos de población 2001. INE. Elaboración propia.

edades obligatorias sino que a partir de los 16 años, edad que define el final de la etapa educativa obligatoria, la escolarización o permanencia en el sistema educativo se prolonga para buena parte de la población hasta prácticamente los 20 años, lo que revierte en una mejora del capital educativo de la comarca. En este contexto, se contempla uno de los avances más importantes para la mujer, ya que sus tasas de escolarización a partir de los 16 años superan con creces a las de sus compañeros. Esto supone que los hombres abandonan el sistema educativo a una edad más temprana incorporándose al mercado laboral mucho antes que sus compañeras. Las mujeres, por su parte, dilatan su periodo de formación, retrasando de esta forma su entrada al mundo laboral.

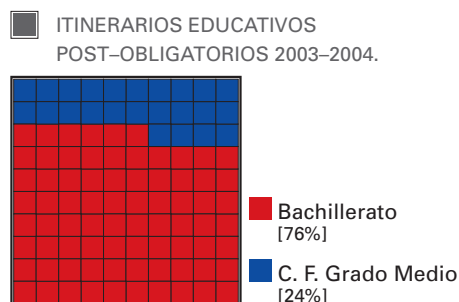
El comportamiento educativo de la población del Camp de Morvedre es bastante similar al de otros ámbitos territoriales si se toma como referencia la proporción de personas que a partir de los 16 años permanecen escolarizadas (tasa de escolarización no obligatoria), e incluso hay que señalar que la Comarca aventaja al resto de ámbitos al mantener una proporción más elevada de mujeres dentro del sistema educativo.

Todos los municipios de la comarca, exceptuando Faura, presentan este mismo patrón por sexo que indica un abandono más temprano del sistema educativo por parte del conjunto de hombres. No obstante, Benavites, Quart de les Valls, Alfara d'Algimia y Quartell, registran las mayores divergencias en cuanto a las tasas de escolarización de hombres y mujeres, lo que supone un comportamiento diferencial entre ambos sexos más acentuado que en el resto de municipios y que probablemente se encuentre relacionado con unas expectativas y unas oportunidades laborales no equiparables.

### 1.3.3. OPCIONES FORMATIVAS Y OPORTUNIDADES LABORALES

Las cifras reflejan una clara mejora en el nivel educativo y un cambio de posiciones en cuanto al acceso de la mujer a los niveles de educación más elevados. Esta realidad se ve empañada por la segregación que desde los propios centros educativos se produce en el momento en que alumnos y alumnas eligen sus itinerarios. La orientación profesional futura queda en buena medida condicionada por unos itinerarios formativos que son divergentes y se acoplan con diferentes suertes en el mercado laboral.

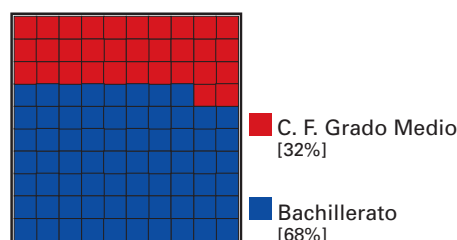
Según los datos facilitados por los Centros de Enseñanza, una vez finalizada la Educación Secundaria Obligatoria el 76% los jóvenes que deciden continuar su formación inicia estudios de Bachillerato mientras que sólo uno de cada cuatro opta por una Formación Profesional. La oferta educativa de la Comarca, concentrada principalmente en los núcleos de Sagunt y Port de Sagunt, abarca las cuatro modalidades de Bachilleratos y siete familias profesionales de Grado Medio entre las que destacan aquellas orientadas al ámbito del mantenimiento y producción industrial características de la comarca.



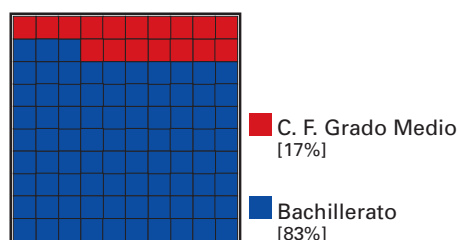
Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por los Centros Educativos del Camp de Morvedre.

## OPCIONES EDUCATIVAS SEGÚN SEXO 2003–2004.

## HOMBRES

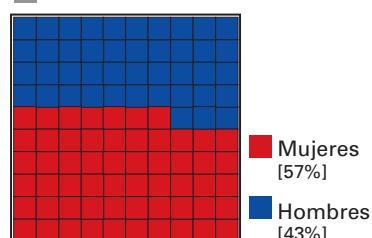


## MUJERES

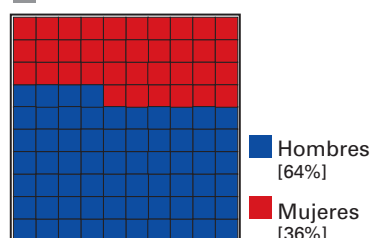


## COMPOSICIÓN POR SEXO DEL ALUMNADO 2003–2004.

## BACHILLERATO



## CICLOS FORMATIVOS DE GRADO MEDIO



Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por los Centros Educativos del Camp de Morvedre.

La mayor permanencia de la mujer dentro del sistema educativo se encuentra muy relacionada con su mayor propensión a iniciarse en estudios de Bachillerato (83%) que sus compañeros (68%), ya que esta opción generalmente es la clave de acceso a titulaciones universitarias que requieren unos periodos formativos más amplios que los de la Formación Profesional. La composición por sexo del alumnado revela que mientras en Bachillerato predominan las mujeres en las aulas (57%), los Ciclos Formativos tienen un mayor poder de atracción para los hombres, cuyo peso relativo dentro del conjunto es muy superior (64%) al de las mujeres (36%).

En Bachillerato y en Ciclos Formativos se detecta que la orientación profesional del alumnado se encuentra profundamente marcada por una socialización en valores, expectativas y comportamientos diferentes para hombres y mujeres, que cristaliza en trayectorias vinculadas a cada uno de los sexos. Mientras que las modalidades de Bachillerato en Artes y Humanidades y Ciencias Sociales son la principal cantera de mujeres, las aulas de Tecnología se nutren principalmente de hombres. Ciencias de la Naturaleza y la Salud es la modalidad que muestra una composición por sexo más equilibrada.

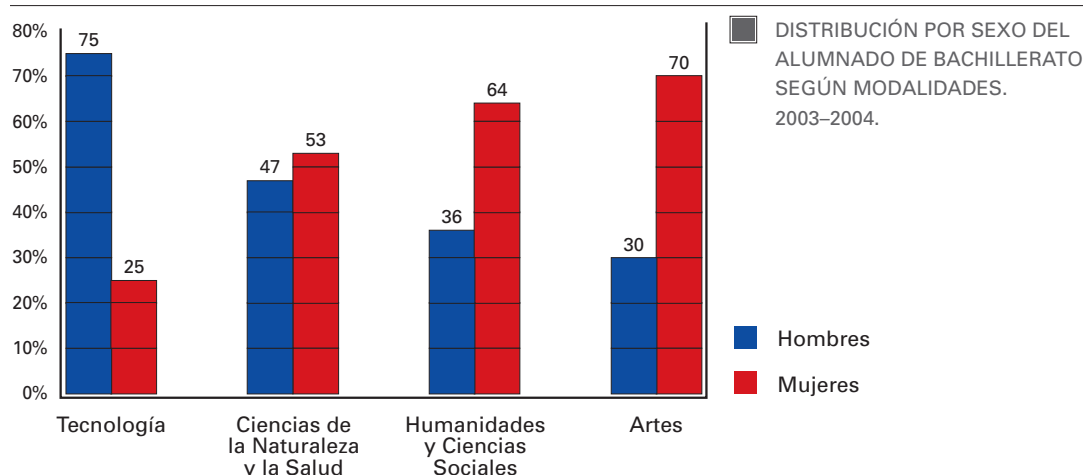
Y algo similar ocurre con las familias profesionales de los Ciclos Formativos donde la lectura de

género es todavía más evidente. A pesar de que la composición del alumnado de Ciclos Formativos es mayoritariamente masculina, la diversificación formativa entre hombres y mujeres es prácticamente nula ante la tendencia a concentrarse en especialidades diferentes. Así, la familia profesional de Sanidad se nutre prácticamente (95%) de alumnado femenino y son muy pocos los hombres que orientan su futuro laboral hacia este área.

Comercio y Marketing, igualmente, constituye una especialidad que registra un claro desequilibrio en la composición de su alumnado que sigue siendo en un 82% de los casos femenino. Exceptuando la familia relacionada con Actividades Físicas y Deportivas, que muestra una distribución por sexos más compensada aunque con un ligero predominio de mujeres, en el resto de ramas profesionales las mujeres están ausentes o prácticamente ausentes. Mientras que Mantenimiento y Servicios a la Producción y Fabricación mecánica se encuentran totalmente masculinizadas, las familias de Electricidad y Electrónica así como Automoción, tienen una representación femenina anecdótica.

Esta **segregación educativa** se encuentra profundamente enraizada en las construcciones sociales que sobre el género existen, cuya influencia lleva a la mujer a seguir orientando su formación hacia actividades tradicionalmente



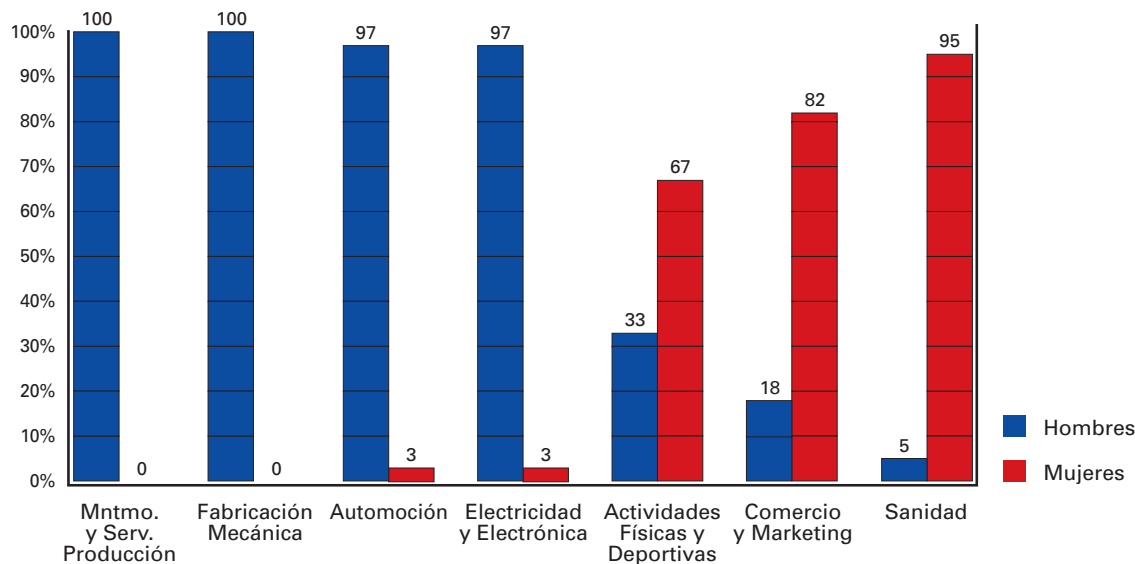


Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por los Centros Educativos del Camp de Morvedre.

desempeñadas por mujeres mientras que las opciones formativas de sus compañeros siguen unos patrones que se ajustan a las características del empleo industrial propio o tradicionalmente desempeñado por los hombres de la comarca. De manera que la definición de los actuales itinerarios formativos tienden a reproducir una división tradicional de tareas basada en el sexo. En este caso, el escaso acceso de la mujer a familias profesionales que, como Mantenimiento, Fabricación Mecánica, Automoción, Electricidad y Electrónica, se encuentran arraigadas y mantienen una estrecha vinculación con el tejido productivo de la zona, implica indirectamente una merma de sus oportunidades de integración en el mercado laboral de la comarca ya que alrededor de estas especialidades se concentra un volumen importante de la demanda de empleo actual.

Diluir esta división sexuada de tareas y opciones formativas aparece como una cuestión estratégica para fomentar una mayor igualdad de oportunidades no sólo en el acceso a la educación, sino también en la integración en el mercado laboral. Sentar las bases de una educación basada en la igualdad de géneros y una mayor información sobre las oportunidades profesionales que ofrece el entorno empresarial de la comarca constituye una herramienta clave para eliminar las barreras culturales que limitan la accesibilidad de la mujer a ámbitos tradicionalmente masculinizados y viceversa. Este trabajo de base es igualmente necesario en el ámbito de la empresa y el resto de instituciones sociales para tomar conciencia y eliminar los prejuicios y estereotipos basados en el género, que suponen un freno para una mayor igualdad de oportunidades.

FAMILIAS PROFESIONALES MASCULINIZADAS Y FEMINIZADAS. C.F. GRADO MEDIO 2003-2004.



Fuente: Elaboración propia a partir de la información facilitada por los Centros Educativos del Camp de Morvedre.

# 2

## LA MUJER EN EL ENTORNO EMPRESARIAL DEL CAMP DE MORVEDRE

Un escenario laboral altamente masculinizado donde la elevada segregación de actividades y ocupaciones constata diferentes oportunidades laborales para mujeres y hombres. La baja participación femenina en la actividad productiva, su infrarrepresentación en las actividades clave de la comarca, el menor acceso de mujeres a los puestos de trabajo de mayor responsabilidad, así como unas condiciones laborales que aportan menor estabilidad y seguridad económica que a sus compañeros, aparecen como aspectos que definen la situación de la mujer en este entorno empresarial.

Después de conocer el contexto general que preside la relación de la mujer con el mercado laboral del Camp de Morvedre se emprende un análisis cuyo objeto es valorar la situación de la mujer en las empresas de la comarca atendiendo a parámetros relacionados con su representación en diferentes ámbitos empresariales, su estructura profesional así como las condiciones laborales generales en las que se produce su integración.

Para ello se presta atención no sólo a la realidad de la comarca en cuanto a las características de su entramado empresarial y el lugar que

ocupa la mujer dentro del mismo, sino que además se trata de profundizar en otra serie de aspectos que, como la gestión de personal realizada por las empresas y el nivel de sensibilidad empresarial ante la igualdad de oportunidades, pueden interferir en el proceso de integración laboral de la mujer.

La información que contiene este capítulo procede de la **“Encuesta a las Empresas del Camp de Morvedre”** realizada en 258 empresas mayores de seis trabajadores/as ubicadas en el ámbito de estudio:

#### Ficha Técnica de la Encuesta a Empresas

##### **Universo:**

738 empresas mayores de 6 trabajadores/as.

##### **Tamaño de la muestra:**

258 empresas, distribuidas de forma proporcional en las subáreas de Sagunt-Canet; La Baronía y Les Valls.

##### **Error muestral:**

Para un nivel de confianza del 95,5% ( $2\sigma$ ) y  $P=Q$ , el error muestral es de  $\pm 5\%$ , para el conjunto de la muestra.

##### **Trabajo de Campo:**

Julio-Septiembre de 2003.

##### **Elaboración:**

EIN MEDITERRÁNEO, S.L.

## 2.1. EL ENTORNO EMPRESARIAL

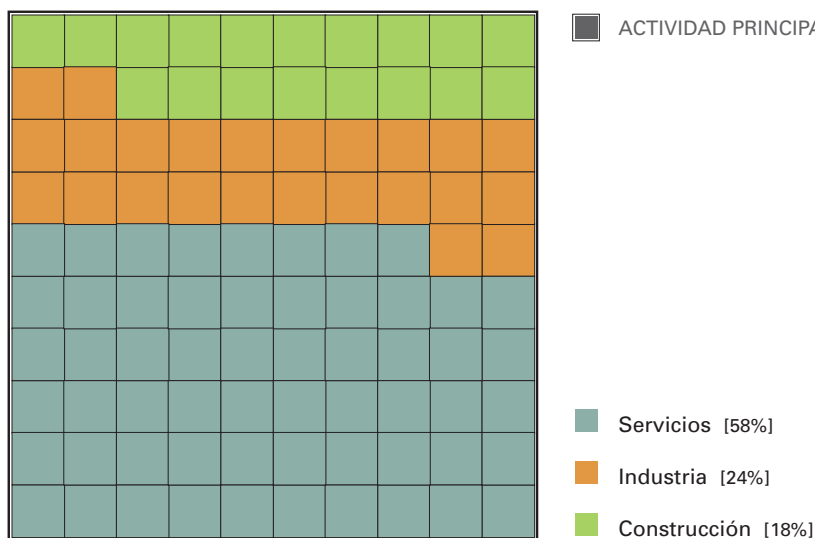
Teniendo en cuenta que la realidad empresarial a la que se hace referencia es la de las empresas con más de seis trabajadores/as y considerando que, por el momento, la Encuesta a las Empresas del Camp de Morvedre constituye la única fuente de información que a nivel comarcal permite una aproximación a su entorno empresarial, este apartado realiza una breve caracterización de los principales elementos que configuran este escenario.

Uno de los aspectos más característicos del entorno empresarial de la comarca es su concentración en torno a la **Zona de Sagunt**, que se configura como el centro de gravedad de la actividad empresarial de la comarca. Como reflejo de la realidad social y económica del Camp de Morvedre, la Zona de Sagunt, aglutina el 84% de las empresas en torno a los núcleos de Sagunt, Port de Sagunt y Canet. El resto de la actividad empresarial se reparte entre Les Valls, que acoge las sedes del 10% de las empresas del Camp de Morvedre, y en menor medida en La Baronía, donde su tejido empresarial tiene menor protagonismo al concentrar tan sólo el 6% de las empresas.

Desde el punto de vista de su actividad principal, el entorno empresarial del Camp de Morvedre se caracteriza por una importante **terciarización**. Las empresas vinculadas al **sector servicios** tienen un peso relativo del 58%, mientras que una de cada cuatro empresas desarrolla su actividad en el sector industrial y el 18% en el ámbito de la construcción. Nótese que la muestra no recoge ninguna empresa del sector primario por el tamaño de la empresa al que se dirige la encuesta, no obstante, existe representación de empresas directamente relacionadas con el sector primario.

La **pequeña empresa**, vinculada estrechamente con el sector servicios, mantiene un protagonismo especial en este tejido empresarial, ya que el 85% de las empresas de la zona con más de seis trabajadores/as tienen un tamaño medio inferior a las 50 personas. Por su parte, las medianas (9%) y grandes empresas (6%) tienen una presencia más discreta en la comarca.

Frente a este escenario liderado por la pequeña empresa, el 59% del empleo de la comarca se concentra alrededor de medianas y grandes empresas. La gran empresa, con más de 100 trabajadores/as, aporta el 42% de los puestos de



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

DISTRIBUCIÓN DE LAS EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO Y SU CONTRIBUCIÓN AL EMPLEO DE LA COMARCA. (%).

Nº trabajadores/as	Empresas	Contribución al empleo
6 a 49	85%	41%
50 a 99	9%	17%
100 y más	6%	42%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Encuesta a las empresas de Camp de Morvedre.

trabajo mientras que la aportación de la mediana empresa constituye el 17% del empleo. Las empresas de pequeñas dimensiones, pese a su superioridad numérica, generan el 41% del empleo local.

Por sectores de actividad la mayor parte del empleo de la comarca se localiza en el sector servicios, con un 44% de los puestos de trabajo, y en la industria, donde se concentra el 43% del empleo, mientras que el resto de puestos de trabajo pertenecen a las empresas vinculadas a la construcción.

Los años 80 y los 90 destacan por un gran dinamismo empresarial, ya que en estas dos décadas la comarca asistió a la constitución del 78% de su actual tejido empresarial. Las empresas de constitución más reciente, puestas en funcionamiento entre el año 2000 y el 2003, suponen una porción del 5% en el entramado empresarial. De esta forma, la antigüedad media de la empresa asentada en el Camp de Morvedre se situaría en torno a los 14 años.

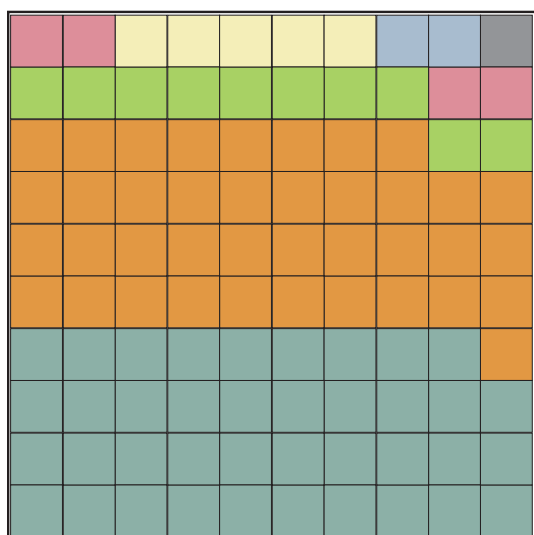
La **estacionalidad de las plantillas** aparece como otro de los elementos que configura la realidad del entorno empresarial de la comarca. En el 64% de las empresas consultadas se detectan oscilaciones de plantilla, en función de las necesidades de producción o del carácter estacional

de su actividad principal. Si bien el número medio de personas por empresa asciende a 36, en función de las necesidades de producción, esta media se desplaza desde 30 hasta los 41 trabajadores/as en los momentos de mayor dinamismo o actividad, lo que supone una variación conjunta del 35% sobre el número mínimo medio de trabajadores/as.

Estas oscilaciones no afectan por igual a todas las empresas sino que **medianas** empresas y empresas relacionadas con el sector **servicios** son las que mayores variaciones presentan. Por zonas, la mayor estacionalidad se concentra en **Les Valls**, donde, por su vinculación a actividades de temporada como los productos agrarios, sus empresas pueden llegar a duplicar el número de trabajadores/as.

Por el contrario, las grandes empresas y las del sector industrial figuran como los entornos empresariales de **mayor estabilidad** y, como se podrá comprobar más adelante, constituyen **ámbitos laborales donde la mujer accede con mayor dificultad**.

De acuerdo con la situación de la empresa en el momento de realizar la encuesta, las previsiones mayoritarias apuntaron hacia **la estabilidad o mantenimiento en cuanto a número de personas en plantilla** en el 68% de los casos. El 29% de las



■ ANTIGÜEDAD DE LAS EMPRESAS.

- 1981 a 1990 [39%]
- 1991 a 2000 [39%]
- 1971 a 1980 [10%]
- 1961 a 1970 [4%]
- Posteriores a 2000 [5%]
- 1951 a 1960 [2%]
- Anteriores a 1950 [1%]

Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

#### VARIACIONES DEL TAMAÑO MEDIO DE LA PLANTILLA.

	Nº mínimo	Nº medio	Nº máximo
Nº MEDIO PERSONAS EN PLANTILLA	30	36	41

Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

## CRITERIOS DE CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS MASCULINIZADAS, FEMINIZADAS Y CON PLANTILLAS PARITARIAS.

Tipo de plantilla	% hombres	% mujeres	Tipo de plantilla
(A) Plantillas muy masculinizadas	> 80%	> 80%	Plantillas muy feminizadas (B)
(C) Plantillas masculinizadas	61–80%	61–80%	Plantillas feminizadas (D)
(E) Plantillas paritarias	41–60%	41–60%	Plantillas paritarias (E)

Fuente: Elaboración propia.

empresas auguraba una ampliación de la misma, mientras que el 3% consideró que durante el próximo año era previsible una reducción de puestos de trabajo. Las mejores perspectivas se sitúan en las empresas del sector servicios, donde un 34% de ellas preveía un incremento del número de contrataciones para el próximo año que, en conjunto, supondría el 80% de los puestos de trabajo de nueva creación en el mercado laboral de la comarca.

Pese a estas perspectivas, uno de los rasgos más inquietante desde el punto de vista del estudio que nos ocupa y hacia el que se detecta una enorme sensibilidad en las percepciones que sobre el entorno empresarial coexisten es la **concentración diferencial de hombres y mujeres en distintas actividades empresariales y los evidentes síntomas de un entorno empresarial altamente masculinizado**.

De acuerdo con la clasificación elaborada de empresas según la composición por sexo de sus plantillas, el entorno empresarial del Camp de Morvedre presenta la siguiente situación:

- El 56% de las empresas consultadas disponen de plantillas **“muy masculinizadas”** (A). A este respecto cabe señalar que en el 9% de las empresas de la comarca no trabaja ninguna mujer.
- En la situación contraria, empresas **“muy feminizadas”** (B) se sitúa el 12% de las empresas. En el 2% de los casos se detecta la ausencia de hombres en plantilla.

- Únicamente el **7%** de las empresas se caracteriza por tener una plantilla **“paritaria”** (E).
- Mientras que el resto se reparte entre un 14% de empresas **“masculinizadas”** (C) y un 12% de empresas **“feminizadas”** (D).

El predominio de empresas con plantillas **“muy masculinizadas”** se mantiene como uno de los rasgos definitorios de la estructura empresarial de la comarca, independientemente de las características de la empresa aunque en **industria y construcción** se detecta con mayor nitidez este aspecto. En el otro extremo, las empresas **altamente feminizadas** o **“muy feminizadas”** encuentran mucho menor arraigo en este entorno empresarial apareciendo, en todo caso, vinculadas con el sector servicios, que por otro lado concentra la mayor proporción de empresas con **plantilla paritarias**.

Esta situación revela una importante **segmentación de la actividad productiva marcada por las diferencias de género**, es decir, aquellas actividades consideradas tradicionalmente femeninas siguen siendo las más permeables al empleo de la mujer, o la orientación laboral de la mujer se encamina en mayor proporción a ellas por razones culturales o de índole más social. Entre estas actividades se encuentra la educación, actividades sanitarias, comercio, hostelería, etc., áreas hacia las que siguen apuntando las opciones educativas de las jóvenes de la comarca.

## EMPRESAS MASCULINIZADAS, FEMINIZADAS Y CON PLANTILLAS PARITARIAS.

Tipo de plantilla			Tipo de plantilla
(A) Plantillas muy masculinizadas	56%	12%	Plantillas muy feminizadas (B)
(C) Plantillas masculinizadas	14%	12%	Plantillas feminizadas (D)
(E) Plantillas paritarias		7%	Plantillas paritarias (E)

Fuente: Elaboración propia.

ACTIVIDADES ECONÓMICAS  
CLASIFICACIÓN NACIONAL DE ACTIVIDADES ECONÓMICAS CNAE-93

## 2.2. SITUACIÓN DE LA MUJER EN LAS EMPRESAS DE LA COMARCA

- Actividades **muy masculinizadas**:
  - Industria química, papel, de la construcción de maquinaria y equipo mecánico.
  - Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.
  - Construcción.
  - Fabricación de otros productos minerales no metálicos.
  - Transporte marítimo y terrestre.
  - Metalurgia.
  - Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos.
  - Actividades de saneamiento público.
  - Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria.
  - Industria.
  - Actividades inmobiliarias.
  - Fabricación de maquinaria y material eléctrico.
  - Actividades informáticas.
  - Venta, mantenimiento y reparación de vehículos de motor, motocicletas.
  - Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes.
- Actividades **muy feminizadas**:
  - Actividades sanitarias y veterinarias; servicios sociales.
  - Educación.
- Actividades **paritarias**:
  - Otras actividades empresariales.
  - Actividades diversas de servicios personales.

*Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre. Elaboración propia.*

En el otro extremo, actividades en las que tradicionalmente la mujer no ha tenido representación (metal, transporte, etc.) continúan presentando entornos poco permeables a su empleo, bien por las directrices que adoptan los itinerarios formativos de la mujer, las barreras sociales y estereotipos que dificultan su acercamiento hacia determinadas actividades, u otro tipo de dificultades.

Por tanto, estos datos ponen de manifiesto la configuración de un entorno empresarial altamente masculinizado en el que se detectan importantes ausencias de la mujer respecto a sectores y actividades clave desde el punto de vista de la actividad económica de la zona.

Este apartado trata de ofrecer una visión sobre la situación de la mujer en el entorno empresarial de la comarca del Camp de Morvedre, utilizando como base los datos obtenidos a través de la encuesta realizada en las empresas. La muestra utilizada aporta información sobre la situación laboral de 9.373 personas contratadas en las diferentes empresas, en función de su categoría profesional, tipos de contrato y jornada laboral, lo que representa al 31% de la población ocupada en el ámbito de estudio.

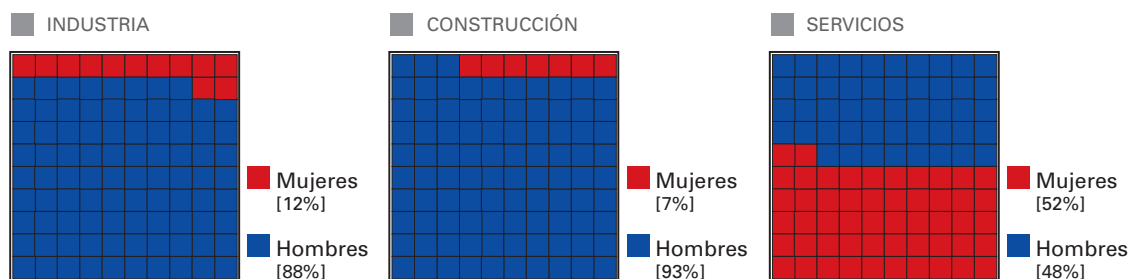
### 2.2.1. PARTICIPACIÓN EN EL TEJIDO PRODUCTIVO

Los resultados obtenidos vienen a confirmar una realidad ya conocida, como es la **baja participación de la mujer en prácticamente todos los ámbitos de la actividad productiva de la comarca**. Pese a los avances experimentados en este ámbito durante la última década, la incorporación efectiva de la mujer al mercado laboral sigue siendo muy inferior a la de los hombres. El conjunto de mujeres que dispone de un trabajo remunerado constituye un grupo minoritario que representa al **29% de las personas** ocupadas en las empresas del Camp de Morvedre, en tanto que esta proporción se eleva hasta el 71% en el caso de los hombres.

Este desequilibrio entre hombres y mujeres se repite en todos los ámbitos de la comarca, exceptuando el subespacio de **Les Valls** donde la participación de ambos sexos en la actividad productiva tiene lugar de una forma más igualitaria. En este caso las empresas de Les Valls emplean, de forma conjunta, en sus plantillas a un 52% de hombres y un 48% de mujeres. En el otro extremo, la incorporación de la mujer presenta unos índices más bajos en La Baronía y Sagunt-Canet, donde tan sólo representa el 18% y el 27% de los recursos humanos empleados respectivamente.

Por su parte, las grandes empresas muestran una menor inclinación hacia la contratación femenina al ser la tipología con menor representación (25%) de mujeres en plantilla.

## COMPOSICIÓN POR SEXO DE LAS PLANTILLAS DE LAS EMPRESAS SEGÚN SECTOR DE ACTIVIDAD.



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

## COMPOSICIÓN POR SEXO DE LAS PLANTILLAS DE LAS EMPRESAS SEGÚN TAMAÑO DE LA EMPRESA.

(% Horizontales)	Hombres	Mujeres
De 6 a 50 trabajadores/as	69	31
De 51 a 100 trabajadores/as	65	35
Más de 100 trabajadores/as	75	25
TOTAL	71	29

Fuente: Encuesta a las empresas de Camp de Morvedre.

Otro aspecto importante a la hora de definir la posición relativa de la mujer en el entorno empresarial es su **desigual participación en los diferentes sectores de actividad** empresarial.

La mujer se encuentra prácticamente **ausente** en el sector de la **construcción**, al no representar más que el 7% del total de personas ocupadas en el mismo, e **infrarrepresentada** en el ámbito de **las actividades industriales**, ya que su peso relativo es del 12%. Frente a esto, el **sector servicios** destaca por ser el sector económico que registra una **participación más equilibrada** de ambos sexos, ya que sus empresas quedan integradas en conjunto por un 52% de mujeres y un 48% de hombres. Es así como industria y construcción se configuran como entornos empresariales claramente masculinizados en tanto que el sector **servicios** ofrece un panorama donde perviven escasas diferencias en cuanto a la representación numérica de ambos sexos.

### 2.2.1.1. INCIDENCIA DE LA CONTRATACIÓN FEMENINA

Los datos de la encuesta ponen de manifiesto la escasa incidencia de la contratación femenina en las cinco últimas contrataciones realizadas por la empresa, ya que sólo en **un 30% de los casos accedió una mujer** al puesto de trabajo cubierto. Esto supone que la baja participación de la mujer en el tejido productivo parece mantener la misma tónica.

## EMPRESAS SEGÚN EL NÚMERO DE MUJERES QUE INCORPORARON EN LAS CINCO ÚLTIMAS CONTRATACIONES.

% Verticales	(%)
Una de cinco	18
Dos de cinco	10
Tres de cinco	9
Cuatro de cinco	5
Cinco de cinco	12
Cero de Cinco	43
NS/NC	2

Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

Mientras que un 43% de las empresas consultadas manifestó no haber incorporado ninguna mujer en las últimas cinco contrataciones realizadas, el 12% declaró que 5 de sus 5 últimos contratos tuvieron como destinataria a una mujer. En cualquier caso, la incidencia de la contratación femenina se encuentra muy relacionada con el tipo de actividad empresarial de manera que el mayor volumen de contratación de mujeres se produjo en el sector servicios, donde un 44% de los contratos fueron destinados a mujeres. En el extremo contrario se sitúa el sector de la construcción donde el volumen de contratación femenina se situó en un 5% y en el sector industria la incidencia de este tipo de contratación se mantuvo en 18% sobre el total de contrataciones realizadas.

### 2.2.2. DIFERENCIAS DE GÉNERO EN LA ESTRUCTURA PROFESIONAL

A pequeña escala, la estructura profesional refleja el mismo desequilibrio que se produce entre hombres y mujeres en el ámbito de la estructura productiva, de manera que en prácticamente todas las categorías profesionales, exceptuando aquellas relacionadas con funciones de carácter administrativo, la mujer se encuentra infrarrepresentada en términos cuantitativos. Estas pautas de concentración de hom-



bres y mujeres en torno a diferentes categorías profesionales, ponen de manifiesto un nuevo ejemplo de segregación en el ámbito de la empresa.

### 2.2.2.1. INICIATIVA EMPRESARIAL

En relación con la **iniciativa empresarial de la mujer** en el tejido económico de la comarca, la encuesta pone de manifiesto que únicamente **en una de cada cuatro empresas (24%) podemos encontrar una mujer empresaria** o propietaria de la misma, sin que esto implique que la empresa sea de propiedad de una única persona. En términos generales, por cada 100 hombres que constan en la encuesta como empresarios o propietarios de empresas 36 mujeres comparten con ellos la misma situación.

Con mayor frecuencia podemos encontrar mujeres empresarias en **pequeñas empresas** (38 mujeres por cada 100 hombres), y muy especialmente en empresas del **sector servicios** donde la razón se eleva hasta 46 mujeres por cada 100 hombres. Mientras que las grandes empresas, las vinculadas a la construcción y aquellas que se ubican en la zona de Les Valls, figuran como los ámbitos de menor iniciativa empresarial de la mujer.

### 2.2.2.2. COMPOSICIÓN POR SEXO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES

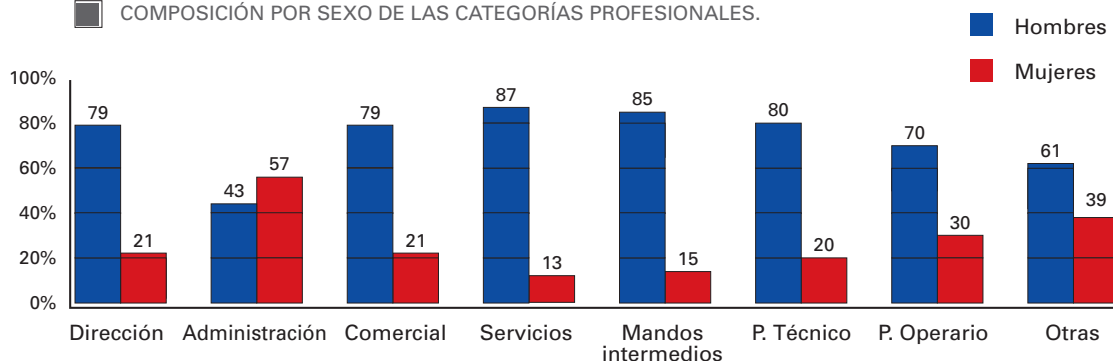
El análisis de la composición por sexo de las diferentes categorías profesionales vuelve a poner dimensiones a estas diferencias. En relación con los puestos de mayor responsabilidad, se puede destacar que el **79% de las empresas de la comarca no cuenta con ninguna mujer en puestos directivos**. Esta situación implica que tan sólo el **21%** de los puestos directivos que

existen en las empresas de la comarca **están ocupados por una mujer**. En el sector servicios, esta proporción se eleva hasta el 31%, pese a que como se ha podido apreciar anteriormente se caracteriza por una mayor participación de la mujer y unas plantillas más equilibradas. Asimismo, **resulta prácticamente anecdótico encontrar tan sólo a una mujer ocupando un puesto de dirección en empresas de gran tamaño, así como en empresas relacionadas con la industria y construcción**.

Los puestos de trabajo relacionados con el área de **Administración** destacan por estar desempeñados por un porcentaje ligeramente superior de **mujeres (57%)** que de hombres. Este dato es especialmente relevante en un contexto en que, como el analizado, la mujer constituye un grupo subrepresentado en la mayor parte de las facetas del mundo empresarial. Conforme aumenta el tamaño de la empresa es más frecuente encontrar a un hombre desempeñando este tipo de funciones, al igual que sucede en las empresas relacionadas con el sector industrial. Por el contrario, las empresas de la construcción, pese a ser entornos profesionales altamente masculinizados, ocupan sus puestos de administración recurriendo mayoritariamente a mujeres, de manera que las pocas mujeres que acceden a este sector lo hacen incorporándose a puestos de carácter administrativo.

**La contribución de la mujer dentro de la empresa a funciones relacionadas con servicios generales y mandos intermedios es bastante discreta**, al considerar que sólo un 13% del personal de Servicios Generales está constituido por mujeres y que únicamente en un 15% de las ocasiones es una mujer la que ocupa un puesto de mandos intermedios.

COMPOSICIÓN POR SEXO DE LAS CATEGORÍAS PROFESIONALES.



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

Las funciones **comerciales** y las desempeñadas por el **personal técnico o profesional** relacionado con la principal actividad de la empresa, configuran nuevamente categorías profesionales **masculinizadas**. La mujer sólo desempeña el 21% de los puestos comerciales y representa al 20% del personal técnico de las empresas.

A diferencia de las anteriores, la mujer obtiene una representación más numerosa en la categoría de **personal operario**, con un peso relativo del 30% sobre el total de personas empleadas en estas funciones que, generalmente, ocupan puestos de trabajo que precisan un nivel de cualificación menor.

En consecuencia, el análisis de la composición por sexo de las categorías profesionales revela que, exceptuando los puestos de trabajo relacionados con Administración, que constituyen el nicho más importante de empleo femenino, las mujeres aparecen como un colectivo subrepresentado en el resto de categorías profesionales.

### 2.2.2.3. ESTRUCTURA DE LA OCUPACIÓN

El análisis de la situación de la mujer en las diferentes categorías profesionales de la empresa ha permitido poner dimensiones y valorar el significado de los desequilibrios entre hombres y mujeres en diferentes ámbitos de la vida empresarial. A continuación se examina la estructura de la ocupación de hombres y mujeres de forma independiente, es decir, el reparto del conjunto de hombres incorporados a las empresas de la comarca en los diferentes sectores de actividad y categorías profesionales, y así el reparto en el caso de la mujer. Con este tipo de análisis es posible detectar aquellas esferas donde, por diversas razones, se producen diferencias de accesibilidad una vez se han incorporado a la estructura productiva, aislando del análisis la distorsión que ocasiona la menor representación del colectivo femenino. Si hasta ahora la situación de la mujer ha sido analizada dentro del conjunto de la empresa y la estructura productiva de la comarca, el análisis que a continuación se realiza permite localizar en torno a qué aspectos se sitúan las diferencias de género más importantes al considerar hombres y mujeres como unidades diferentes.

En este sentido las diferencias no sólo se detectan en cuanto a su incorporación al mercado de trabajo de la zona, como hemos visto anteriormente, sino que también existen **diferencias cualitativas** en torno a los sectores y condiciones en las que se integran dentro de la empresa.

DISTRIBUCIÓN RELATIVA DE LA ACTIVIDAD ECONÓMICA DE HOMBRES Y MUJERES

(% Verticales)	Hombres	Mujeres	Total
Industria	53	18	43
Construcción	17	3	13
Servicios	29	79	44

Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

Según estos datos la orientación profesional de hombres y mujeres se canaliza hacia sectores y actividades diferentes. Mientras que la **mujer** accede y se concentra con mayor **facilidad en el sector servicios**, donde trabaja el 79% de las mujeres, y en menor proporción encuentra empleo en la industria de la comarca (18%), la orientación ocupacional de los **hombres** se encuentra mucho más diversificada encaminándose principalmente hacia el sector **industria**, que congrega al 53% de ellos y en menor medida al sector servicios donde se encuentran ocupados el 29% de los efectivos masculinos de la zona. Asimismo, los datos reflejan una vinculación mucho más débil del empleo femenino con el sector de la construcción ya que el 3% de las mujeres frente al 17% de los hombres se encuentran ocupadas en una empresa de estas características.

Por su parte, el análisis de la estructura profesional desagregada en función del sexo pone de manifiesto que determinados puestos de trabajo presentan una **accesibilidad diferencial** para hombres y mujeres. Mientras que una **mujer** se integra proporcionalmente con mayor facilidad que un hombre en puestos de **Personal Operario y Administración** un hombre lo hace en el resto de categorías profesionales, entre las cuales se encuentran aquellas que implican una mayor cualificación y responsabilidad, como son los puestos directivos, mandos intermedios y personal técnico.

ESTRUCTURA PROFESIONAL VERTICAL  
DE HOMBRES Y MUJERES.

Hombres	(%)	Mujeres	(%)
Personal Operario	64	Personal Operario	68
Personal Técnico	11	Administración	14
Mandos Intermedios	7	Personal Técnico	7
Servicios Generales	6	Mandos Intermedios	3
Dirección	5	Dirección	3
Administración	4	Servicios Generales	2
Comercial	3	Comercial	2

Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

Al considerar la ordenación de las categorías profesionales según su importancia entre el conjunto de hombres y mujeres se percibe que para ambos la categoría más numerosa es la de **personal operario**, identificando al 64% de los hombres y al 68% de las mujeres que trabajan en las empresas de la comarca, aunque esta cifra oscila considerablemente según el sector o actividad específica de la empresa.

En segundo lugar, un hombre accede con mayor frecuencia a puestos de trabajo desempeñados por personal técnico (11%) mientras que esta categoría sólo es accesible para un 7% de las mujeres. En el caso de la mujer, el segundo puesto de trabajo más frecuente se relaciona con las funciones de Administración (14%) mientras que proporcionalmente son muchos menos los hombres dedicados a esta actividad (4%), ocupando esta categoría las últimas posiciones de su ranking de actividad.

Siete de cada 100 hombres ocupan un puesto de trabajo equiparable al de mandos intermedios, mientras que esta proporción se reduce hasta el 3% en el caso de las mujeres.

Respecto a los puestos de dirección se detecta que, pese a ser la quinta categoría profesional más frecuente para hombres y mujeres, un hombre accede a puestos directivos con mayor facilidad que una mujer si se considera que el 5% de los hombres frente al 3% de las mujeres forman parte de la cúpula directiva de sus empresas.

## 2.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO

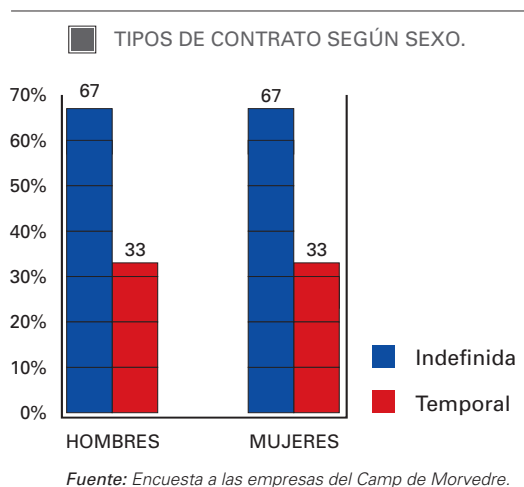
Como se puede apreciar en este apartado, no sólo la orientación profesional de hombres y mujeres adopta caminos diferentes dentro de la empresa sino que, igualmente, se detectan diferencias en cuanto a las condiciones de trabajo que la empresa ofrece a cada uno de ellos. Esto significa, que si bien una parte de la segregación horizontal y vertical del tejido empresarial trasciende el ámbito de la empresa y constituye un reflejo de las construcciones sociales y culturales que en torno al género continúan vigentes en nuestra realidad social, la empresa puede contribuir a incrementar estas situaciones de desigualdad si no realiza una gestión adecuada de sus recursos humanos.

La encuesta realizada recoge algunos datos que ayudan a definir el escenario de las actuales condiciones de trabajo y permite desentrañar las diferencias más importantes en cuanto a las formas de acceso y permanencia de hombres y mujeres en la empresa.

La importancia de las condiciones laborales es notoria, ya que de estas dependen en gran medida aspectos como la estabilidad del empleo, la cantidad y la estabilidad de los ingresos económicos o la posibilidad de compatibilizar proyectos familiares y laborales, por lo que incorporar una lectura de género sobre las condiciones de trabajo permitirá valorar la calidad del empleo al que acceden hombres y mujeres, así como las implicaciones sociales de las mismas.

### 2.2.3.1. TIPOS DE CONTRATO

En el ámbito de estudio la **contratación indefinida** (67%) supone dos tercios de todos los contratos realizados por las empresas consultadas, de manera que frente a esta situación **una de cada tres personas** (33%) que trabaja en las empresas de la comarca tiene un contrato de **carácter eventual**, sin que existan variaciones importantes entre hombres y mujeres. No obstante, el mayor uso de la contratación temporal se registra tanto en pequeñas empresas (42%), como en empresas vinculadas a la construcción (42%).

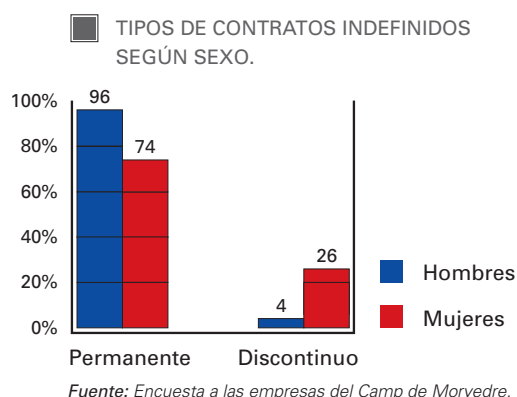


Al comparar el índice de **contratación de carácter indefinido** entre hombres y mujeres de los sectores industria y construcción, se detecta que el 75% de las mujeres que trabajan en industria y el 69% de las que trabajan en el sector de la construcción lo hacen con un contrato indefinido frente al 69% de sus compañeros del sector industria y el 56% de los que trabajan en la construcción. Por lo que, aparentemente, las mujeres que trabajan en este tipo de **entornos masculinizados** lo hacen en unas condiciones de **mayor estabilidad laboral**.

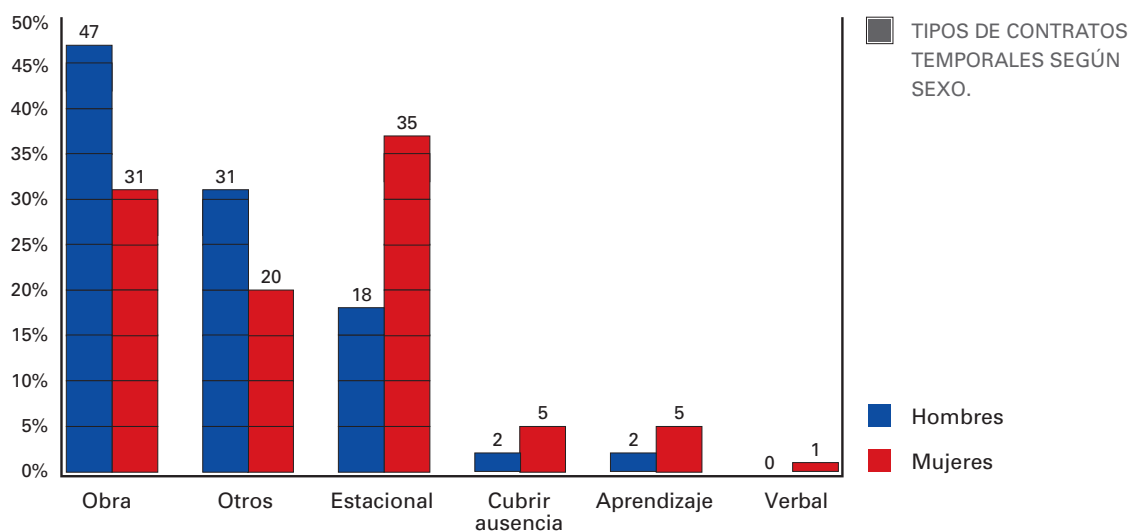
Probablemente, la estrecha vinculación de la mujer con puestos de trabajo relacionados con el área de Administración y el uso de contratos temporales para actividades realizadas por sus compañeros en otras categorías profesionales (por ejemplo, contratos de obra para trabajadores de la construcción), pueda ser la clave de esta aparente mayor estabilidad, aunque como se puede

apreciar no todos los contratos indefinidos reúnen las mismas condiciones y, es precisamente en torno a éstas condiciones, donde se detectan las diferencias de género más importantes.

## Contratación Indefinida



La contratación indefinida admite dos figuras o modalidades: una basada en una relación laboral de **carácter permanente a lo largo del tiempo** y otra donde, pese a su carácter indefinido la actividad laboral no se realiza de una forma continuada. Esta segunda figura, que habitualmente se conoce como contratos **"fijos-discontinuos"**, contempla periodos variables de actividad, cuyo momento de inicio y duración depende del calendario o campaña de producción. En consecuencia, las personas contratadas con carácter discontinuo no disfrutaban de la misma estabilidad en el empleo que una persona contratada con carácter indefinido y, además, sus percepciones económicas quedan interrumpidas durante los periodos de inactividad.



Pese a que los contratos indefinidos de carácter permanente representan la tipología más habitual para ambos sexos, **el carácter discontinuo de los contratos es un fenómeno mucho más habitual entre las mujeres**: una de cada cuatro mujeres contratada de forma indefinida cuenta con un contrato de carácter discontinuo, frente al 4% de los hombres que disponen de ese mismo tipo de contrato. Por consiguiente, la necesidad de contar con una fuente complementaria de ingresos durante una parte del año, constituye un aspecto más característico del conjunto de mujeres que de hombres que trabajan de forma indefinida. Con bastante probabilidad esta situación se encuentra condicionada por el tipo de actividad a la que accede la mujer con mayor facilidad, como puede ser el caso de los almacenes de cítricos, que mayoritariamente emplean mano de obra femenina durante las campañas, la hostelería y algunos servicios vinculados a las actividades turísticas.

### Contratación Temporal

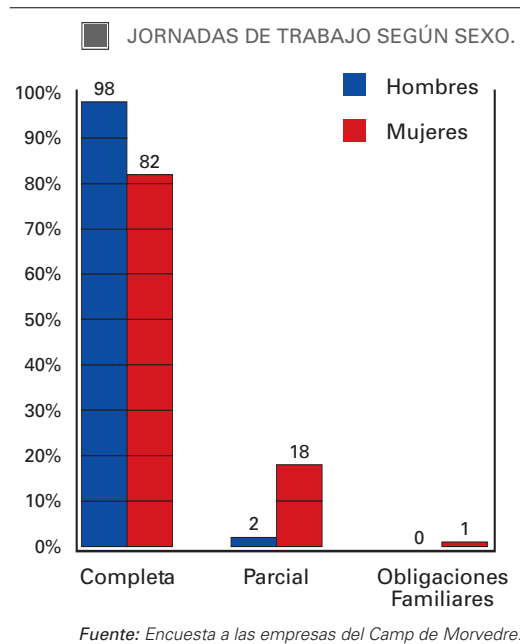
Desde el punto de vista de la **contratación temporal** se perfilan igualmente algunas diferencias de interés. Mientras que los **contratos por obra** son la tipología más recurrente entre los **hombres**, 47% de estos frente al 31% de las mujeres que se incorporan con las mismas características, los **contratos temporales de carácter estacional** no sólo constituyen la forma más recurrente entre el conjunto de **mujeres (38%)**, sino que este tipo de contrato tiene una incidencia mucho menor entre sus compañeros (18%).

El resto de tipologías de contratos temporales, pese a ser menos utilizadas por las empresas, son más habituales entre el colectivo de mujeres trabajadoras. Como nota hay que señalar que pese al carácter anecdótico de los contratos verbales, estos estuvieron dirigidos en su totalidad al colectivo de mujeres.

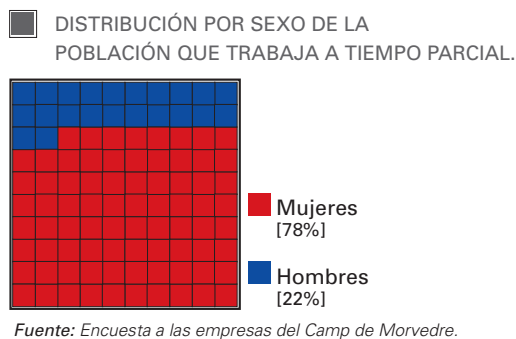
Estos datos indican que, aparentemente, hombres y mujeres acceden al mismo tipo de contratos. Sin embargo, el análisis de las diferentes posibilidades de contratación tanto de carácter indefinido como de carácter temporal ponen de manifiesto **importantes diferencias en cuanto a la calidad del empleo** para ambos, que se perciben igualmente cuando analizamos otros aspectos como el tipo de jornada laboral.

### 2.2.3.2. JORNADAS

El análisis de la jornada laboral representa otra forma de aproximarse a las condiciones que el entorno laboral ofrece, y permite estudiar en base a este aspecto si existen diferencias relevantes en cuanto al tipo de jornada laboral que hombres y mujeres disponen.



En términos generales una amplia mayoría de las personas que trabajan en la comarca lo hacen **a tiempo completo (93%)**, mientras que sólo un 7% está contratada **a tiempo parcial**, siendo ésta última una condición laboral mucho **más frecuente entre las mujeres (18%)** de ellas frente a un 2% de sus compañeros). Cabe destacar que tres de cada cuatro contratos realizados a tiempo parcial en la comarca tuvieron a una mujer como destinataria, mientras que sólo **una de cada cuatro contrataciones a tiempo completo correspondieron a una mujer**.



Las jornadas parciales por obligaciones familiares tienen un uso residual en cuanto a su importancia numérica, no obstante, en los casos para los que existe constancia, reflejan que la destinataria es siempre una mujer, lo que implica que de alguna forma se sigue manteniendo un reparto tradicional de tareas familiares.

Por sectores económicos, la **industria figura** como el ámbito más favorable a la contratación de **mujeres a jornada completa ya que el 96%** de las que trabajan en este sector lo hace en estas condiciones. En el otro extremo se encuentra el sector servicios, principal cantera para el empleo femenino, que se caracteriza por la mayor proporción de mujeres trabajando a tiempo parcial, concretamente el 21% de las mujeres empleadas en este sector.

Igualmente, las medianas empresas aparecen como entornos más proclives a la contratación de mujeres a jornada completa, el 92% de las que trabajan en ellas accede a este tipo de contratación, mientras que el mayor índice de mujeres a tiempo parcial (23%) se localiza en las pequeñas empresas. Por zonas, el 97% de las mujeres que trabajan en Les Valls lo hace con una jornada completa, al igual que sucede con el 82% de las mujeres ocupadas en empresas de La Baronía, mientras que el área de Sagunt concentra el mayor nivel de mujeres trabajando con una jornada parcial (21%).

En el caso de los hombres no se aprecian diferencias tan acentuadas, ya que la proporción más elevada de hombres que trabajan a tiempo parcial se localiza en el sector servicios y esta cifra no supera el 5%.

Estos datos permiten realizar diferentes lecturas. En primer lugar, la mujer sigue ocupando puestos de trabajo con menor jornada laboral, lo que necesariamente implica menos ingresos económicos. La mayor propensión hacia el trabajo a tiempo parcial que muestran las mujeres viene a confirmar en cierta manera que, en la economía familiar los ingresos de la mujer siguen ocupando un papel subsidiario, por lo que su trabajo no tiene el mismo reconocimiento ni la misma valoración que el de sus compañeros.

Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo, la contratación a tiempo parcial puede

ser indicador de unas condiciones laborales menos favorables para las mujeres pero igualmente este tipo de contrato, bien utilizado, puede ser una opción deseable para quienes desean compatibilizar su trabajo con la vida familiar. En cualquier caso, las actuales pautas de contratación apoyan la vigencia de una división tradicional de tareas basada en las funciones asociadas a cada género, y donde la compatibilidad entre vida familiar y laboral sigue siendo una cuestión de mujeres.

### 2.2.3.3. TURNOS

Por último señalar que, según los datos de la encuesta, **veintinueve de cada cien empresas de la comarca trabajan con varios turnos de trabajo**, siendo esta situación más frecuente en medianas (41%) y grandes empresas (69%), y en aquéllas pertenecientes al sector industrial (35%). El número medio de turnos entre estas empresas es de 2,3, situándose la media más elevada en medianas empresas (2,9), grandes empresas (2,7) y empresas industriales (2,6).

Si tenemos en cuenta que el 34% de las personas que trabajan en la comarca trabaja por turnos, esta situación se repite con mayor frecuencia cuando la persona que trabaja es un hombre (39%) que cuando es una mujer (20%).

En términos generales, se puede concluir que el empleo femenino se caracteriza por unas condiciones diferentes a las que rige la contratación de hombres. Respecto a la estabilidad en el empleo, pese a la equiparación de los niveles de contratación indefinida y temporal entre hombres y mujeres, las relaciones laborales de la mujer se desenvuelven en un marco más inestable o incierto, como indica la mayor incidencia de contratos fijos discontinuos o temporales de carácter estacional, o su menor probabilidad de ser contratadas con una jornada completa. **De esta forma, las condiciones del empleo aparecen no sólo como un indicador de desigualdad entre hombres y mujeres en el mundo de la empresa sino también como un elemento poco favorable para fomentar un cambio en el rol tradicional de la mujer respecto a la familia y el mundo laboral.**



## 2.2.4. GESTIÓN DE PERSONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ACCESO, PROMOCIÓN Y FORMACIÓN

El análisis de la gestión de personal permite realizar una aproximación complementaria al estado de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral del Camp del Morvedre. Los criterios utilizados por las empresas en sus procesos de selección, el acceso a la formación, las posibilidades de promoción y desarrollo profesional que contemplan, etc., representan ámbitos desde los cuales se puede construir la igualdad dentro de la empresa, o por el contrario generar barreras invisibles dentro de las mismas.

### 2.2.4.1. CRITERIOS DE CONTRATACIÓN

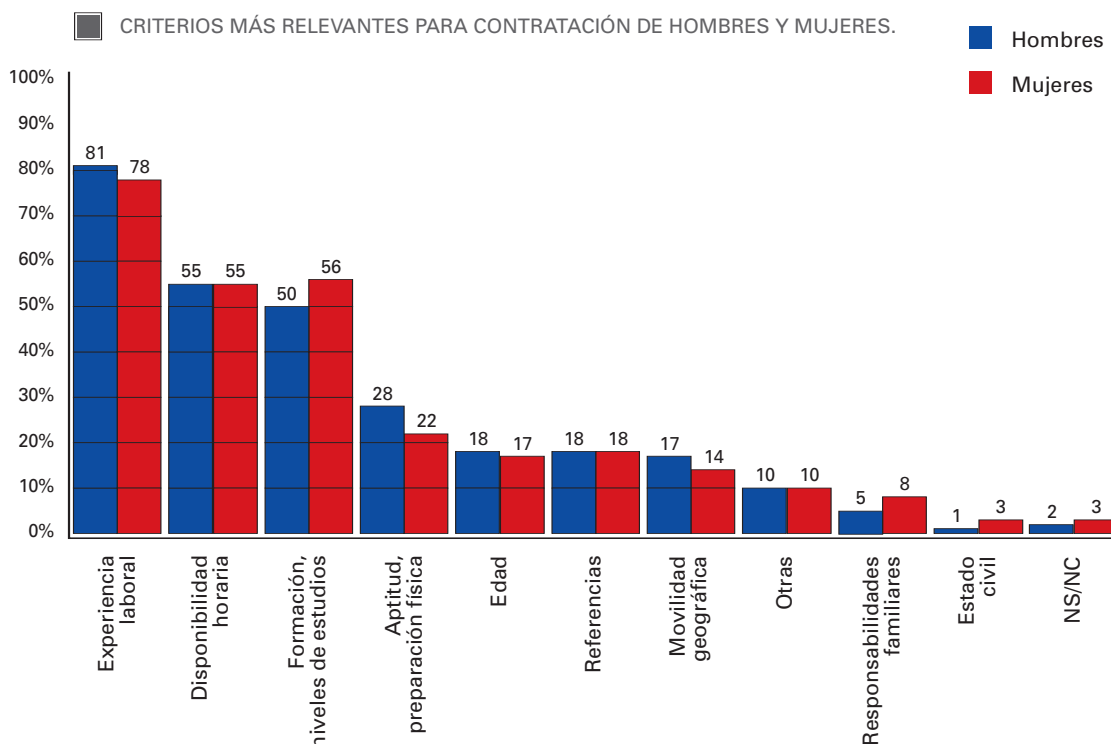
La encuesta realizada permite una aproximación a los criterios valorados por las empresas a la hora de seleccionar para un puesto de trabajo a un hombre o a una mujer. Según las respuestas obtenidas, las empresas declaran prestar atención a **criterios muy similares** para ambos sexos, pese a que, en términos reales, los datos siguen reflejando una baja incidencia de la contratación femenina.

La “**experiencia laboral**”, tener “**disponibilidad horaria**” y el “**nivel de formación o estudios realizados**” aparecen como los criterios de mayor peso de cara a nuevas contrataciones, independientemente que la persona candidata sea hombre o mujer. La “**experiencia laboral**” aparece mencionada por el 81% de las empresas y un porcentaje muy similar, en el 78% de los casos, figura como el criterio con mayor peso de cara a la contratación de hombres.

El 55% de las empresas coincidió al señalar la “**disponibilidad horaria**” como un factor de peso en los procesos de selección, figurando como el segundo criterio, en orden de importancia, en la selección de hombres y el tercer criterio para el caso de las mujeres.

En torno a la formación se perfila una mínima diferencia de género en cuanto al valor adjudicado en los procesos de selección, ya que la “**formación o nivel de estudios**” ocupa la tercera posición en el ranking de los hombres, al ser destacada por un 50% de las empresas, y el segundo lugar para las mujeres, siendo señalado como criterio relevante en la candidatura de éstos en el 56% de los casos.

Pese a la equiparación de las frecuencias en cuanto a la importancia que adquiere la expe-



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

riencia laboral o el tipo de formación, ambos criterios pueden convertirse en un elemento que condiciona el acceso de un hombre o una mujer a determinados puestos de trabajo. Esto ocurre, especialmente, en sectores o actividades que tradicionalmente se han configurado como ámbitos laborales muy masculinizados o muy feminizados, donde la pervivencia de estereotipos basados en el género perfilan, por un lado, una barrera cultural que limita el acceso del sexo contrario y por otro, refuerzan una segregación indirecta en los ámbitos en los que hombres y mujeres se forman académicamente y adquieren experiencia laboral.

El resto de opciones parecen adoptar un papel secundario, aunque hay que matizar algunas cuestiones que resultan interesantes:

- **La aptitud o preparación física tiene una importancia relativa** ligeramente superior para el hombre (28%) que para la mujer (22%), aunque en ambos casos comparte el cuarto lugar.
- La edad y las referencias son factores que inciden de forma similar para ambos sexos, situándose en la quinta y sexta posición.
- La movilidad geográfica es considerada por el 17% de las empresas como criterio que valoraría en el caso de los hombres y, en menor medida (14%), para las mujeres.
- Las responsabilidades familiares y el estado civil de la persona candidata, pese a que ocupan las últimas posiciones del ranking, se tienen en cuenta más para las mujeres que para los hombres.

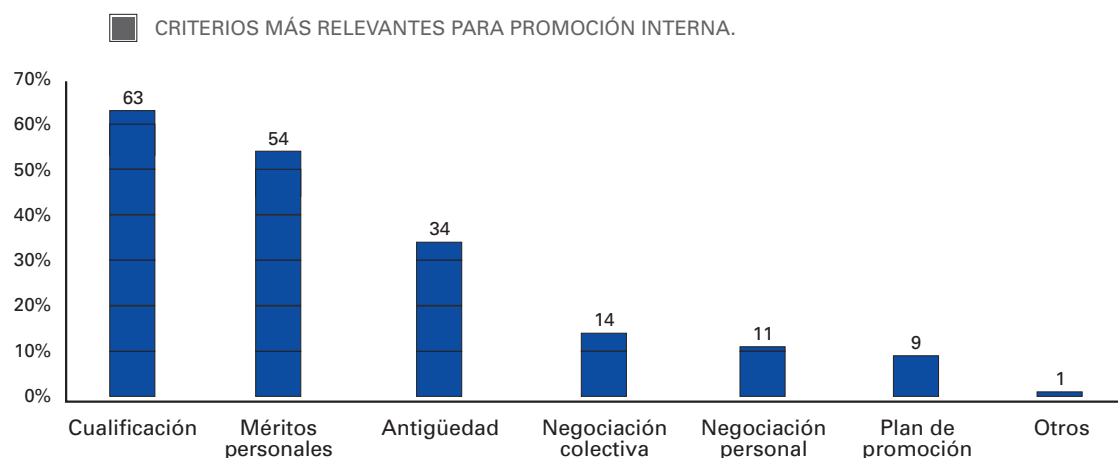
- Entre “otros” criterios valorados, destacan por igual características, factores como “predisposición”, “minusvalía”, “buena presencia”, “don de gentes”, “ganas de trabajar”, “trato agradable”, “cualidades humanas”, “implicación”, “motivación”, “capacidad de aprendizaje”, “puntualidad”, “responsabilidad” o “formalidad”.

#### 2.2.4.2. PROMOCIÓN

En el momento de realizar la encuesta el **79% de las empresas consultadas carecía de un plan de promoción** para sus trabajadores/as. Según los datos derivados del estudio, disponer de un plan de promoción es un hecho más frecuente entre grandes empresas, ya que el 38% de las que cuentan con más de 100 trabajadores/as tenía plan de promoción.

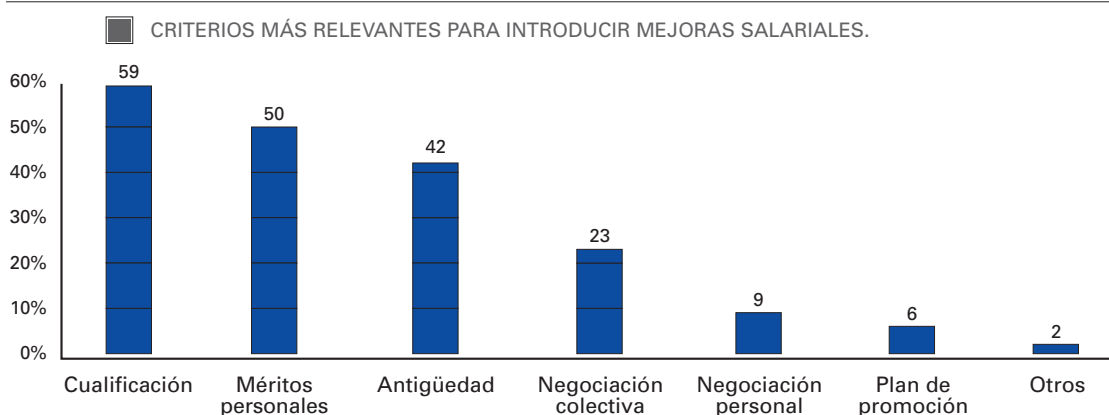
La existencia de este tipo de planes permite proyectar la trayectoria profesional de las personas que trabajan conforme a una serie de criterios pautados y comunes. La ausencia de este tipo de planes no implica directamente que los procesos de promoción se orienten por criterios arbitrarios o discrecionales, sino que lógicamente las empresas que disponen de estos planes de promoción, ofrecen mayores garantías de que estos procesos se realicen de una forma más ordenada y planificada.

Atendiendo a los criterios a los que recurren las empresas con mayor frecuencia para introducir mejoras laborales como subidas de sueldo o promocionar internamente a las personas que trabajan en ellas, el estudio ofrece algunos resultados de interés sobre las prácticas más habituales en las empresas de la comarca.



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.





Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

Desde el punto de vista de la **promoción interna**, las empresas parecen guiarse por un sistema de **méritos profesionales y personales** como principales criterios. La cualificación o los méritos profesionales aparecen valorados por el 63% de las empresas mientras que méritos personales como la implicación, el compromiso con la empresa, etc., figuran como criterios de promoción en el 54% de los casos. Ambos aspectos se mantienen como los dos más relevantes con independencia de que las empresas dispongan o no de plan de promoción, aunque los méritos personales alcanzan frecuencias un poco más elevadas cuando no se disponen de ellos (57%) que entre aquellas empresas que lo tienen diseñado (46%).

Para una de cada tres empresas la **antigüedad** resulta un criterio relevante para la promoción interna de las personas en plantilla, y figura como el tercer criterio mejor valorado o con mayor influencia en los procesos de promoción interna.

De esta forma, la negociación tanto colectiva (14%) como personal (10%) tendrían una escasa incidencia en los procesos de promoción interna.

De cara a introducir **mejoras salariales** las empresas recurren a los mismos criterios que para su promoción interna, atendiendo, por encima del resto, a un sistema de méritos profesionales y personales. Es así como la **cualificación o méritos profesionales** aparecen como el criterio mejor valorado, al haber sido mencionado por el 59% de las empresas mientras que los méritos personales aparecen en el 50% de los casos. Ambos aspectos se mantienen como los dos más relevantes en todas las empresas, con independencia de que dispongan o no de plan de

promoción, aunque alcanzan puntuaciones más elevadas entre aquellas que carecen de ellos.

La **antigüedad** consta como el siguiente criterio en orden de importancia al ser valorado por el 42% de las empresas como un aspecto relevante de cara a mejorar las condiciones salariales de los trabajadores/as, y a bastante distancia se sitúan aspectos como la negociación colectiva (23%). La negociación personal y los planes de promoción figuran como aspectos minoritarios.

Los criterios de valoración establecidos por la mayoría de las empresas a la hora de realizar promociones internas y mejoras salariales, están basados fundamentalmente en méritos profesionales y personales, criterios que si no están bien definidos pueden resultar muy subjetivos en cuanto a su consecución y valoración, por lo que con el fin de evitar desigualdades dichos criterios deberían definirse de forma específica y darse a conocer entre sus trabajadoras y trabajadores.

#### 2.2.4.3. FORMACIÓN Y NECESIDADES FORMATIVAS

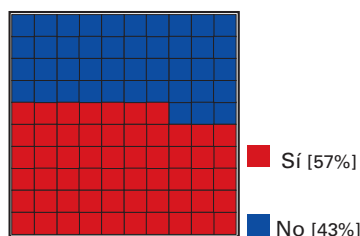
Con el fin de conocer las posibilidades de formación dentro de las empresas así como las principales necesidades formativas detectadas en las mismas, la encuesta planteó diferentes preguntas sobre el tema, reflejando la situación que a continuación se expone.

##### Planes de Formación

Respecto a estos planes, sólo un **57% de las empresas** existentes cuenta con un plan de formación estructurado. Entre ellas, la mediana y

gran empresa destacan por unas frecuencias más elevadas, de manera que, la pequeña empresa aparece como la más deficitaria, ya que prácticamente la mitad de estas empresas carecería de un plan de formación frente al 94% de las grandes empresas y el 73% de las medianas.

■ DISPONIBILIDAD DE PLANES DE FORMACIÓN EN LA EMPRESA.



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

El sector servicios figura como el de mayor proporción de empresas con planes de formación (60%), mientras que las empresas del sector de la construcción se situarían por debajo de los niveles medios (47%). Por áreas geográficas, aparecen diferencias importantes, ya que prácticamente 8 de cada 10 empresas ubicadas en las zonas de La Baronia y Les Valls carecen de planes de formación, mientras que disponer de ellos es algo mucho más habitual entre las empresas asentadas en la zona de Sagunt, donde el 64% de las empresas contaba con uno de estos planes.

### Acceso a Formación organizada por la Empresa

Durante el último año, una cuarta parte de las empresas consultadas declaró que ninguno de sus trabajadores/as había recibido formación a

cargo de la empresa, lo cual permite intuir que estas empresas no organizaron ningún tipo de actividad formativa. Ahora bien, un 64% de las empresas afirmó haber formado a algunos de sus trabajadores/as.

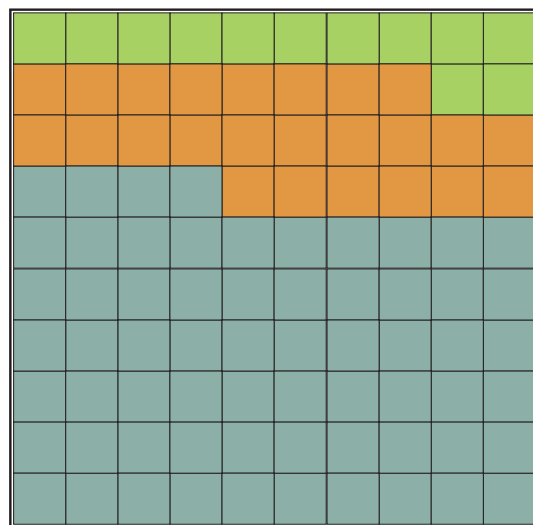
Tomando como referencia el conjunto de personas que trabajan en las empresas consultadas, el 47% recibió algún tipo de formación a cargo de la empresa durante el último año, por lo que el acceso a la formación dentro de la empresa aparece como una importante área de mejora. El análisis desagregado por sexo de estos datos, pone de manifiesto que, en términos generales, **las mujeres se benefician en menor medida de la formación organizada por la empresa que los hombres**, ya que el 36% de las mujeres frente al 43% de los hombres recibió formación por parte de su empresa.

### Acciones de Fomento de la Formación

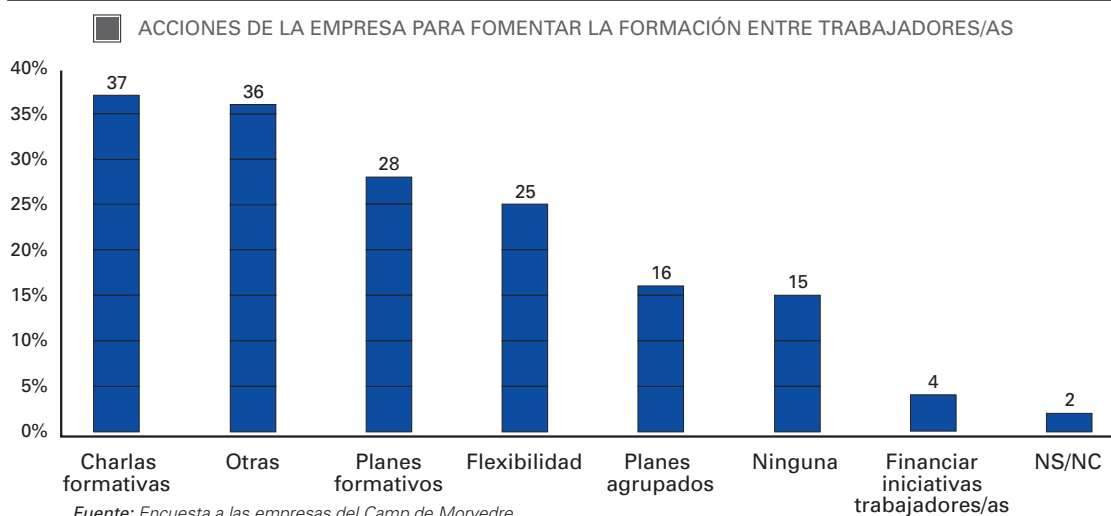
Con el fin de promover la formación entre sus trabajadoras y trabajadores las empresas realizan diferentes actividades, entre ellas, la charla formativa (37%) es la opción utilizada por un mayor número de empresas.

En el 36% de los casos las empresas señalaron "otro tipo" de acciones entre las que destacan actividades relacionadas con "seguridad y salud laboral", "prevención de riesgos laborales", "formación interna", cursos impartidos por las "mutuas", distribución de "folletos e instrucciones", formación para "adaptarse a novedades", "reciclaje" de los trabajadores/as, etc.

■ EMPRESAS SEGÚN EL NÚMERO DE TRABAJADORES/AS QUE HAN RECIBIDO FORMACIÓN A SU CARGO.



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

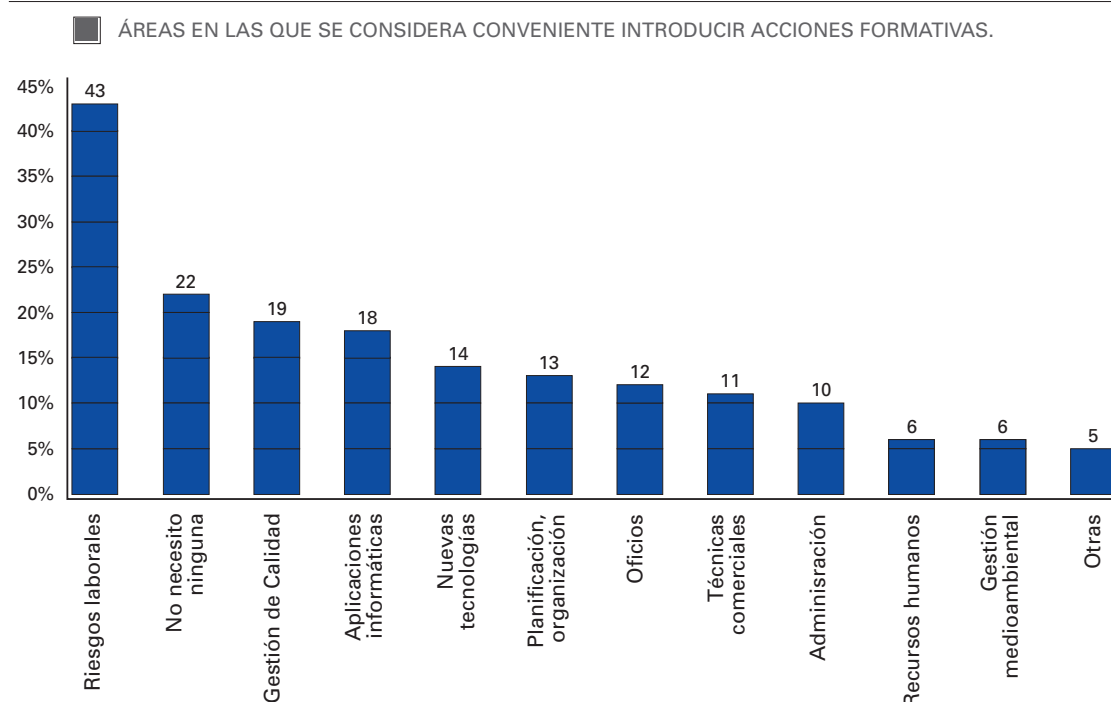


El 28% de las empresas señalaron los Planes Formativos como acción de fomento de la formación entre los trabajadores/as. Además de estas opciones las empresas también recurren a las siguientes actividades: proporcionar “flexibilidad en los horarios para asistir a cursos”, señalado por el 25% de las empresas, la incorporación a “Planes Agrupados de Empresa” (16%) y como acción minoritaria se encuentra la “financiación de iniciativas de formación promovidas por los trabajadores/as” que fue señalado por tan sólo el 4% de las empresas. Señalar, por último, que un 15% de las empresas manifestó no realizar ningún tipo de estas acciones de fomento de la formación.

### Necesidades Formativas

Un número elevado de empresas, concretamente el 43%, consideró conveniente introducir algún tipo de acción formativa en el área de “**prevención en riesgos laborales**”, con el fin de adaptarse y hacer frente a las actuales condiciones de mercado, abordar nuevas demandas o mejorar el rendimiento de sus trabajadores/as.

Además de esta opción, las empresas se muestran interesadas en introducir acciones formativas sobre otros temas como “gestión de calidad” (19% de las empresas), “aplicaciones informáticas” (18%), “planificación y organiza-



ción" de la empresa y el trabajo (13% de las empresas), "oficios" (12%), "técnicas comerciales" (11%), y "Administración" (10%).

La formación en "gestión medioambiental" y "recursos humanos" constituyen las áreas formativas en las que las empresas mostraron menor interés.

Como aspecto relevante merece la pena señalar que el 22% de las empresas consultadas manifestó no tener "ninguna necesidad formativa". Esta valoración resulta un tanto sorprendente ya que, en un entorno empresarial tan competitivo y cambiante como el actual, la necesidad de adaptarse a las nuevas situaciones y tendencias convierte las acciones formativas en herramienta básica dentro de la empresa.

Las campañas preventivas e informativas sobre la siniestralidad laboral están aumentando la concienciación de las empresas sobre esta problemática, aspecto que deberá tenerse en cuenta con el fin de facilitar los medios necesarios para poder impartir a las empresas conocimientos sobre prevención de riesgos laborales, sobre todo en sectores más problemáticos como la construcción.

Cabe destacar la importancia que las empresas de la zona dan a las nuevas tecnologías (informática...) y a la gestión de la calidad en la empresa, factores que contribuyen a modernizar las empresas, dotarlas de mayor competitividad y adaptarlas a los cambios desarrollados en el entorno empresarial.

Por otra parte, los oficios adquieren una gran relevancia dada la estructura económica desarrollada en la zona, con un predominio de pequeña y mediana empresa, que requiere de perfiles cualificados a la hora de desempeñar determinadas tareas.

## 2.3. SENSIBILIDAD EMPRESARIAL ANTE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

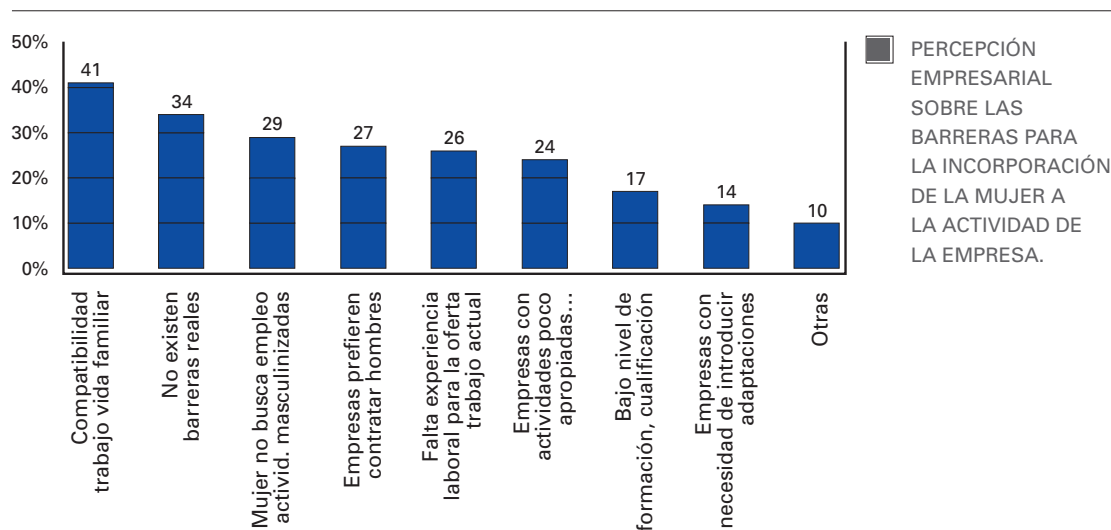
Las percepciones que coexisten en el ámbito empresarial sobre la incorporación de la mujer al mercado laboral así como sus actitudes y grado de sensibilización ante cuestiones relacionadas con la igualdad de oportunidades en la empresa constituye una aproximación a la escala de valores vigentes en la cultura empresarial actual.

### 2.3.1. MUJER E INTEGRACIÓN LABORAL DESDE LA PERSPECTIVA EMPRESARIAL

Como se ha podido apreciar a lo largo de todo el estudio las diferencias en cuanto a la incorporación efectiva de hombres y mujeres al mundo del trabajo y de la empresa son más que evidentes. Estas diferencias ocupan un lugar destacado en las percepciones sobre el mercado laboral de la comarca por lo que resulta interesante conocer con qué factores o elementos se relacionan estas barreras o dificultades para el empleo femenino en el Camp de Morvedre. Algunas de estas cuestiones forman parte de un problema de género que afecta al conjunto de mujeres, independientemente de su lugar de residencia aunque, como veremos, el mercado laboral del Camp de Morvedre introduce ciertos matices y particularidades sobre esta cuestión.

Desde la óptica empresarial, las dificultades para **compatibilizar el trabajo y la vida familiar** constituye la barrera más importante que la mujer de la comarca debe sortear para su integración en el mundo laboral, y así fue señalado por el 41% de las empresas consultadas. Frente a esta percepción llama la atención el hecho de que **una de cada tres empresas** (34%) consultadas afirmaran que **"no existen barreras o dificultades reales"**.

En menor medida, estas dificultades se vinculan con ciertas actitudes que prevalecen en el comportamiento laboral de las mujeres y, por otro lado, se atribuyen a una cultura empresarial poco favorable al empleo femenino, de manera que implícitamente se advierte un reparto de responsabilidades. De esta forma, en un 29% de los casos el hecho de que las "mujeres no busquen



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

empleo en empresas o actividades masculinizadas" se considera una barrera para su integración laboral, que coexiste con el 27% de las respuestas que dieron importancia al hecho de que "algunas empresas prefieran contratar hombres".

Igualmente, se destaca la "falta de experiencia laboral para los tipos de trabajos que actualmente se ofertan", como una importante barrera en la incorporación de la mujer al mercado laboral de la zona (26%). Paralelamente, el 24% de respuestas coincidieron al considerar que "existen empresas que realizan actividades poco apropiadas para mujeres". La falta de experiencia laboral es un obstáculo añadido para la mujer pero con el que también pueden encontrarse otros colectivos como los jóvenes. En este sentido, considerar la existencia de actividades "poco apropiadas" para mujeres supone adscribir a cada género categorías diferentes en base a roles preestablecidos que únicamente consiguen limitar sus posibilidades de actuación en el ámbito laboral.

En menor medida se destacaron otros aspectos como el "bajo nivel de formación, cualificación de las mujeres" (17%), la falta de "adaptación de algunas empresas", que necesitan introducir cambios en los vestuarios, equipos de trabajo, etc., para incorporar mujeres (14%) y "otra" serie de argumentos entre los que se encuentran la "fuerza física" o "esfuerzo físico" como impedimentos para que determinadas actividades sean realizadas por una mujer, los "roles" que adoptan algunas mujeres como freno para una mayor "preparación", la "conciencia social" o la falta de formación profesional de la mujer en áreas como "mecánica".

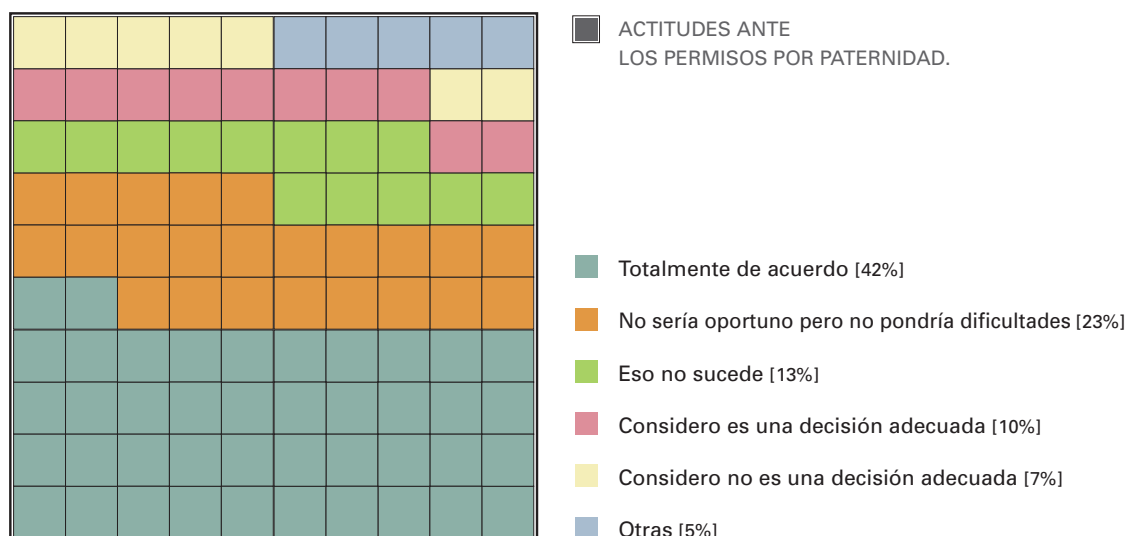
### 2.3.2. ACTITUDES ANTE LAS BAJAS O PERMISOS DE PATERNIDAD

Una de las medidas impulsadas a favor de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y que incide sobre la compatibilidad de la vida laboral y familiar es la posibilidad de que ante el nacimiento de un hijo/a cualquiera de los miembros de la pareja pueda acogerse a un permiso de maternidad o paternidad. Ante la relativa novedad de esta medida se quiso conocer las actitudes que prevalecían en el entorno empresarial respecto a esta cuestión.

En términos generales se perciben bastantes discrepancias ante el uso de los permisos por paternidad, aunque prevalece, en más de la mitad de los casos, una **actitud positiva** ante el supuesto de que uno de los trabajadores de la empresa decidiera acogerse a uno de estos permisos. En el 42% de los casos la empresa estaría totalmente de acuerdo, mientras que el 10% de las respuestas se posicionaron considerando adecuada dicha decisión.

En el otro extremo, el de las empresas con un posicionamiento **poco favorable** ante este tipo de iniciativas, se encuentra el 7% de las empresas cuyas respuestas denotaron una valoración negativa de estos permisos al considerar que no eran "una decisión adecuada".

El 23% de las empresas mantuvieron una **actitud ambivalente** ya que, pese a que no pondrían dificultades para que uno de sus trabajadores



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

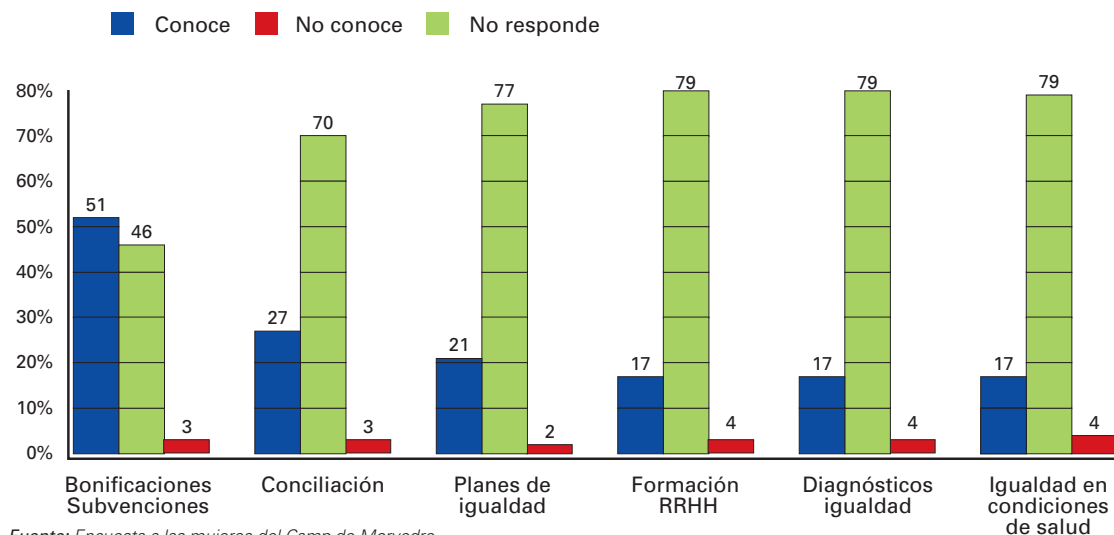
adoptara una decisión de estas características, prevalece la idea de que un permiso por paternidad podría **no ser muy oportuno** para la empresa.

Por último, destacar el **escepticismo** mostrado por el 13% de las empresas al considerar poco probable que uno de sus trabajadores decidiera solicitar una baja o permiso por paternidad. De manera que, aunque la opinión respecto a este tema se encuentra bastante fragmentada y que prácticamente la mitad de las empresas se mostraron receptivas ante este tipo de medidas, su aceptación y generalización exige todavía importantes esfuerzos de sensibilización por parte de la empresa y de los propios trabajadores.

### 2.3.3. CONOCIMIENTO Y VALORACIÓN DE ACCIONES POSITIVAS PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

En el ámbito de las acciones positivas orientadas al fomento de la igualdad de oportunidades en la empresa se puede hablar de un elevado nivel de **desconocimiento** o falta de información y, al mismo tiempo, de cierta **indiferencia** entre una parte del empresariado. De manera que estos resultados invitan a plantearse o replantearse nuevas estrategias de difusión de estas medidas entre el tejido empresarial.

#### CONOCIMIENTO DE ACCIONES POSITIVAS PARA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

El estudio realizado propuso un listado de 6 acciones positivas con objeto de valorar el grado de conocimiento existente en las empresas de la comarca sobre las mismas. De todas ellas las **“bonificaciones / subvenciones para la contratación de mujeres”** aparecen como las acciones más populares, pese a que sólo en el 51% de las empresas se disponía de información sobre las mismas. Las **“medidas para conciliar la vida familiar y laboral”** ocupan la siguiente posición con un nivel de conocimiento del 27%, muy similar al que obtuvieron los **“planes de igualdad”** conocidos por 21 de cada cien empresas.

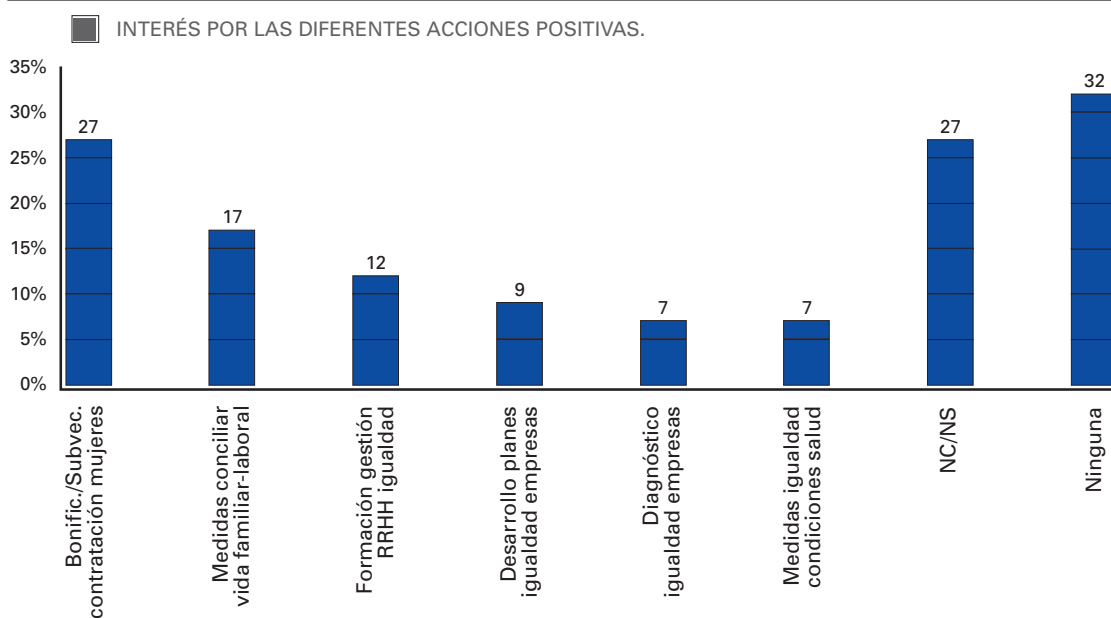
De esta forma, acciones como la **“formación en gestión de recursos humanos desde una perspectiva de igualdad”**, los **“diagnósticos sobre la situación de igualdad en las empresas”** o las **“medidas para la igualdad en las condiciones de salud”** figuran como las acciones con mayor nivel de desconocimiento.

El análisis en función de las características de las empresas permite extraer algunas conclusiones interesantes de cara a orientar posibles estrategias de difusión de dichas acciones positivas, ya que **pequeñas empresas** así como empresas del sector **servicios y construcción** son los subconjuntos que **menor información** disponen sobre estas acciones positivas, mientras que las mejor informadas son las grandes empresas y aquellas cuya actividad se desarrolla en el sector industrial.

Como se ya se ha adelantado, se detecta una actitud de indiferencia ante este tipo de acciones entre aproximadamente un tercio del empresariado (32%) que, de forma explícita, manifestó **no tener interés por ninguna de estas acciones**. Este aspecto puede resultar sintomático de un bajo nivel de implicación o compromiso por parte de las empresas ante la introducción de medidas que fomenten la igualdad de oportunidades.

Como contrapartida, las **“bonificaciones/subvenciones para la contratación de mujeres”**<sup>4</sup> figuran como la acción positiva más atractiva o que mayor interés despierta entre las empresas de la zona (27%), quizá al ser percibida como acciones que repercuten de una forma más directa sobre la empresa. A continuación, y a bastante distancia, le siguen las **“medidas de conciliación entre la vida familiar y laboral”** (12%) y las **“acciones de formación en gestión de los recursos humanos desde una perspectiva de igualdad”**. Entre las acciones positivas que despiertan menos expectativas se encuentra las medidas para fomentar la **“igualdad en las condiciones de salud”** (7%), el desarrollo de **“diagnósticos de igualdad entre las empresas”** (7%) y el **“desarrollo de planes de igualdad en empresas”** (9%).

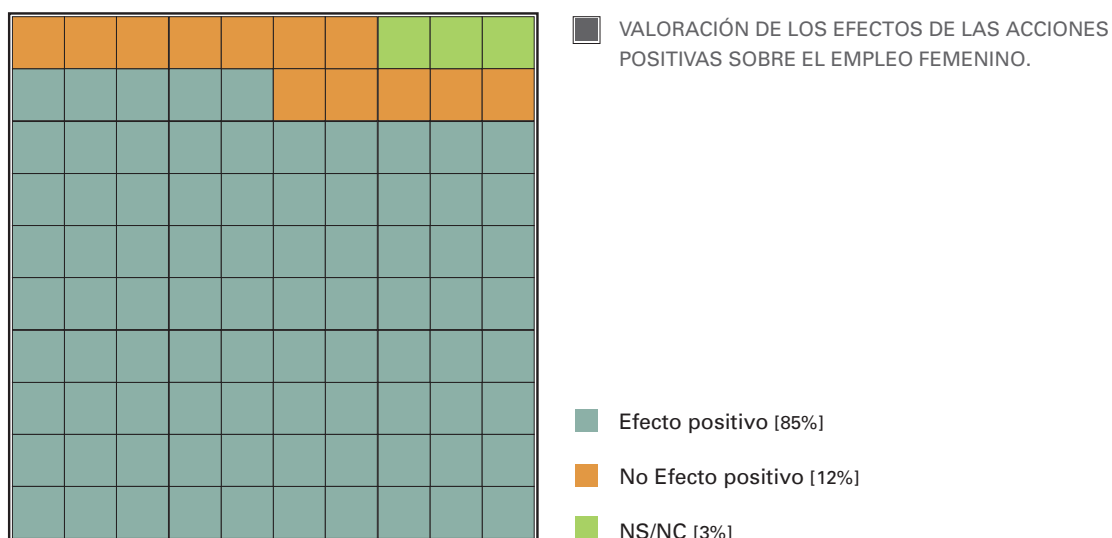
Pese al desconocimiento y escaso uso que las empresas realizan de las acciones positivas anteriormente mencionadas existe una **percepción muy positiva** en cuanto a su efecto sobre el



Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

**4** Pese a figurar como una de las acciones positivas más conocidas son muy pocas las empresas que hacen uso de **contratos bonificados o subvenciones por incorporar mujeres a la empresa**. Según los datos del estudio sigue prevaleciendo una importante falta de información sobre contratos o subvenciones concretas y todavía son muy pocas las empresas que ha recurrido en alguna ocasión a algún tipo de contratos bonificados. Así sólo un 13% de las empresas había utilizado las bonificaciones para contratar mujeres desempleadas entre los 16 y los 45 años; el 5% en alguna ocasión había utilizado las bonificaciones por contratar de forma indefinida a mujeres en los 24 meses después del parto, y sólo el 2% reconoció haber recurrido a bonificaciones por contratar mujeres desempleadas en trabajos con menor índice de empleo femenino.





Fuente: Encuesta a las empresas del Camp de Morvedre.

empleo femenino ya que el **85%** de las empresas consideró que este tipo de acciones tienen un **efecto positivo** sobre el empleo femenino. Tan sólo el 12% se posicionó considerando lo contra-

rio, y en el 3% de los casos existieron dudas a la hora de valorar la incidencia de las acciones positivas y diversas bonificaciones sobre el empleo femenino.



## 2.4. PROPUESTAS DE LAS EMPRESAS PARA UNA MAYOR IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL CAMP DE MORVEDRE

A modo de conclusión, tras haber abordado desde diferentes puntos de vista la situación de la mujer en el ámbito empresarial de la comarca, así como las principales percepciones sobre el problema de su incorporación al mercado de trabajo, el estudio realizado en las empresas finalizaba con un matiz propositivo. A través de una pregunta abierta, se recopilaban aportaciones y sugerencias de las empresas para que hombres y mujeres del Camp de Morvedre tuvieran las mismas oportunidades en el ámbito del trabajo. Estas aportaciones tuvieron concreción en un abanico de cuestiones que a continuación han sido sistematizadas y tratadas cualitativamente según áreas temáticas, sin que su orden de exposición suponga una jerarquía de prioridades.

### Cambio de mentalidad. Supresión de barreras culturales y psicológicas

Parte de las propuestas realizadas por las empresas inciden sobre la necesidad de impulsar un cambio de mentalidad para eliminar ideas preconcebidas y barreras culturales que suponen un freno para la incorporación de la mujer al mercado laboral y la igualdad de oportunidades. El cambio de mentalidad figura de forma transversal en un número considerable de respuestas, aunque de forma sintética se recogen las principales líneas de acción sobre las que debería incidirse para propiciar este “cambio de mentalidad”:

- Mayor concienciación sobre igualdad de oportunidades. Cambio de mentalidad para hombres y mujeres, empresas y sociedad en general.
- Crear un mayor compromiso social con la igualdad de oportunidades.
- Romper la barrera que supone considerar que una mujer no puede realizar trabajos “masculinizados”. Eliminar la adscripción de categorías de género a los puestos de trabajo.
- Superar la barrera psicológica y cultural que la propia mujer se impone: “nosotras mismas nos discriminamos a la hora de trabajar”, “que las mujeres se atrevan a buscar trabajo en los empleos masculinizados”.

### Conciliación vida familiar y laboral

La conciliación entre la vida familiar y laboral concentra también un número importante de respuestas, que ponen de manifiesto la percepción sobre cuáles son las piezas clave para una mayor compatibilidad entre ambas esferas. Llama la atención, el hecho de que algunas personas asocien el problema de la conciliación como un asunto principalmente de mujeres, donde el hombre desempeña un papel secundario o de apoyo, aunque también es cierto que se recogen respuestas que destacan la corresponsabilidad de ambos. Entre las aportaciones relacionadas con este aspecto destacan las siguientes propuestas:

- Educación para la conciliación.
- En el ámbito laboral:
  - Mayor flexibilidad horaria en el trabajo.
  - Jornadas parciales para mujeres.
  - Limitar horarios de trabajo para hombres y mujeres.
  - Instalación de guarderías en polígonos y empresas.
- Conseguir una mayor colaboración del hombre en las tareas del hogar.
- Ayudas o servicios de apoyo para la conciliación de la vida familiar y laboral.
- Ayudas para mujeres con niños o problemas familiares.
- Ayudas para compensar la pérdida de ingresos que para una mujer supone acogerse a media jornada por cuidado de hijos e hijas.

- Ampliación de las medidas para la conciliación.
- Incrementar el número de guarderías, y dotarlas de horarios flexibles para la adecuación entre el horario de atención y los horarios de trabajo.

## Formación

En este ámbito se percibe que la formación de la mujer y las oportunidades de empleo que se generan en la comarca discurren por caminos diferentes, detectándose una falta de adecuación entre ambos. Las propuestas de mejora que inciden sobre esta línea son las siguientes:

- Apoyar la experiencia y formación de la mujer en sectores masculinizados, ya que se apunta la escasez de mujeres formadas en oficios (fontanería, soldadura, mecánica, etc.)
- Informar de las opciones de empleo actuales que ofrece el mercado para tratar de reorientar o ampliar sus itinerarios formativos.

## Sensibilidad y compromiso empresarial con la igualdad de oportunidades

Algunas respuestas incluyen cierto componente de autocrítica al entender que para una igualdad de oportunidades en el acceso de hombres y mujeres al mercado laboral es necesario cambiar algunos aspectos de la cultura empresarial, sobre la base de un compromiso con esta materia. Las siguientes propuestas dejan constancia de estas ideas:

- Fomento de la iniciativa empresarial y el compromiso de las empresas con la igualdad de oportunidades.
- Cumplimiento de la normativa para evitar discriminaciones.
- Valoración profesional sin tener en cuenta el género.
- Elaboración de planes de recursos humanos.
- Formación y adaptación.

## Implicación institucional

Otras propuestas reclaman un mayor apoyo e implicación institucional para lograr una mayor igualdad de oportunidades. No obstante, este apoyo se percibe desde diferentes líneas o vertientes:

- Mayor movilización institucional en torno a la igualdad de oportunidades.
- Mejora de las políticas de empleo.
- Ayudas económicas y apoyo a las empresas a través de:
  - Promoción e información sobre bonificaciones y subvenciones destinadas a empresas para contratar mujeres.
  - Ayudas económicas para compensar los costes que para la empresa suponen los embarazos y las bajas por maternidad: *“que la empresa no soportara el coste de las embarazadas”, que “las bajas por maternidad no supusieran ningún coste para la empresa”.*
  - Ayudas económicas para adaptar las instalaciones de las empresas.

Igualmente, algunas personas relacionaron el fomento de la igualdad de oportunidades con el incremento o ampliación de la oferta de empleo en la comarca, e incluso con la creación de puestos de trabajo específicamente para mujeres (*“hacen falta fábricas para puestos de mujeres”*).

En otras ocasiones, se considera que la igualdad entre hombres y mujeres es un hecho en la actualidad (*“hoy en día la mujer ya está totalmente metida en el mundo empresarial”, “tienen las mismas opciones”*), aunque por otro lado algunas respuestas señalaron las diferencias físicas entre hombres y mujeres como un obstáculo para la integración de la mujer en ciertas actividades (*“en trabajos donde se exige esfuerzo físico no puede existir igualdad, a nivel intelectual, iguales”*).

Por último, pese a que no son generalizables, surgen algunos comentarios que reflejan actitudes poco favorables para este cambio como se

puede apreciar en respuestas como la que sigue: *“los hombres deben realizar los trabajos considerados de hombres y las mujeres realizan mejor los trabajos femeninos, por tanto hay que dejar las cosas como están”*.

Todas estas ideas o propuestas permiten tomar el pulso a las percepciones que coexisten

en el ámbito empresarial de la comarca, conocer los asuntos que preocupan tanto al personal directivo como a las personas con responsabilidad en recursos humanos, así como los aspectos que, desde su punto de vista, ofrecen como oportunidades y retos una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de la comarca.

# 3

## OPINIONES, EXPECTATIVAS Y ACTITUDES DE LA MUJER ANTE SU INTEGRACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Todavía son pocas las mujeres que deciden incorporarse al mercado laboral y cuando lo hacen se enfrentan con mayor frecuencia que sus compañeros al desempleo o a los dilemas que surgen ante las dificultades para compatibilizar sus proyectos familiares y laborales. El arraigo de una distribución tradicional de tareas basada en el género y la interiorización del trabajo femenino como un complemento para la economía familiar frenan la equiparación de mujeres y hombres en cuanto al acceso e integración laboral plena.

La encuesta “Opiniones, expectativas y actitudes de la mujer ante su integración en el mercado laboral” surge como una herramienta metodológica a través de la que se pretende incorporar al estudio las **percepciones y opiniones de la propia mujer ante los retos de su integración en el mercado laboral** de la comarca. Conocer la opinión de las propias mujeres y sus expectativas laborales contribuye a una mejor definición de sus necesidades y de las posibles líneas de intervención que de ellas se derivan.

Igualmente, se pretende introducir una perspectiva complementaria a la que se obtiene de la

Encuesta a Empresas del Camp de Morvedre. De esta forma, el estudio consigue incorporar una **visión global** sobre el problema de la inserción laboral de las mujeres de la comarca, dando voz y complementando las dos perspectivas clave: la de las empresas y la de las propias mujeres.

La encuesta está dirigida al conjunto de mujeres potencialmente activas, es decir a las 25.021 mujeres que en el momento de realizar la encuesta tenían una edad comprendida entre los **16 y los 64 años** de edad y residían en el Camp de Morvedre, obteniendo una muestra de **401 mujeres**.

Ficha Técnica  
de la Encuesta  
*“Opiniones, expectativas  
y actitudes de la mujer  
ante su integración en el  
mercado laboral”.*

**Ámbito de estudio:** Camp de Morvedre.

**Universo:** 25.021 mujeres de 16 a 64 años residentes en el Camp de Morvedre.

**Muestra:** 401 mujeres de 16 a 64 años.

**Error muestral:** Para un nivel de confianza del 95,5% y  $P=Q$ , el error es de  $\pm 5\%$ , para el conjunto de la muestra.

**Afijación:** Proporcional al peso de las mujeres en las zonas de La Baronia, Sagunt y Les Valls.

**Procedimiento de muestreo:** Polietápico, estratificado por conglomerados, con selección de las unidades primarias (municipios) de forma aleatoria proporcional en el caso de La Baronia y Les Valls, y de las unidades últimas (individuos) por rutas aleatorias y cuotas de edad y situación laboral.

**Fecha de realización:** 14 al 27 de octubre de 2003.

**Elaboración:** EIN MEDITERRÁNEO, S.L.

### 3.1. SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA

Los datos de la encuesta permiten realizar un encuadre sobre la situación de la mujer del Camp de Morvedre tomando en consideración algunos indicadores básicos como su edad, nivel de formación, su estado civil, sus pautas y expectativas de fecundidad, etc.

Considerando que la encuesta está dirigida a las mujeres de 16 a 64 años con residencia en el Camp de Morvedre, la estructura por edad que recoge la muestra es muy similar a la que se deriva de los datos reales que ofrece el Censo de Población de 2001.

La muestra en su conjunto queda configurada por un 30% de mujeres cuya edad oscila entre los 16 y los 29 años. El resto de mujeres se reparten entre un 35% con edades comprendidas entre los 30 y 44 años, y otro 35% que corresponde a las mujeres de 45 a 64 años.

#### 3.1.1. FORMACIÓN

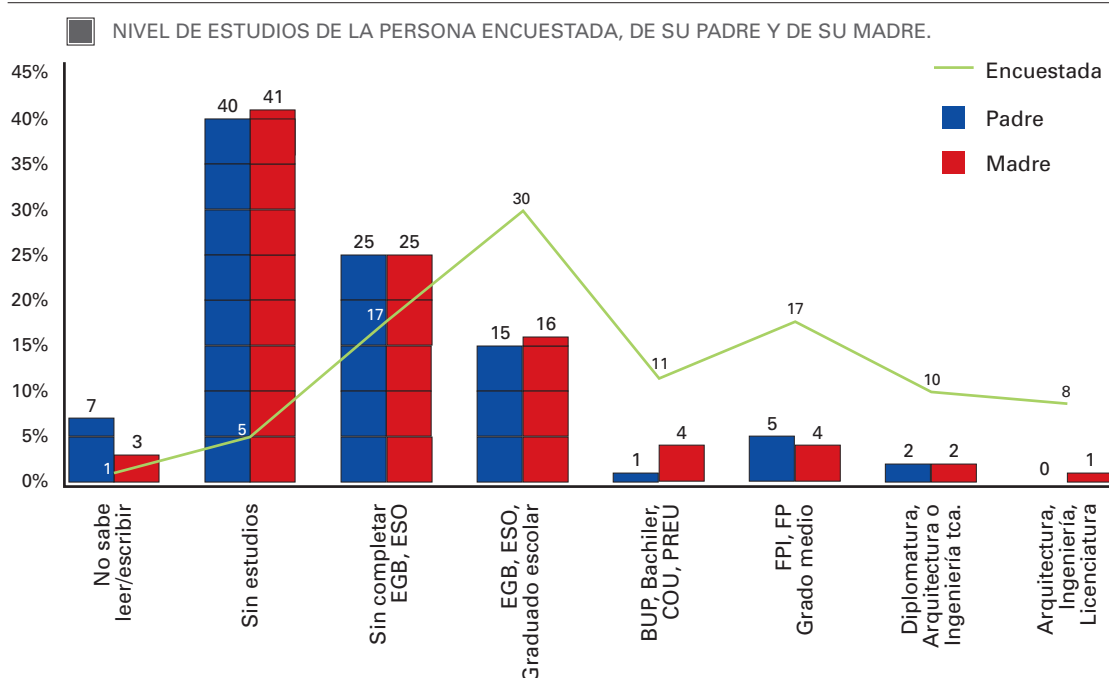
Como ya se avanzó en el marco general del estudio, el desarrollo del sistema educativo ha permitido no sólo mejorar el nivel formativo de

la población en general sino también hacer que la mujer sea una de las grandes protagonistas de este proceso.

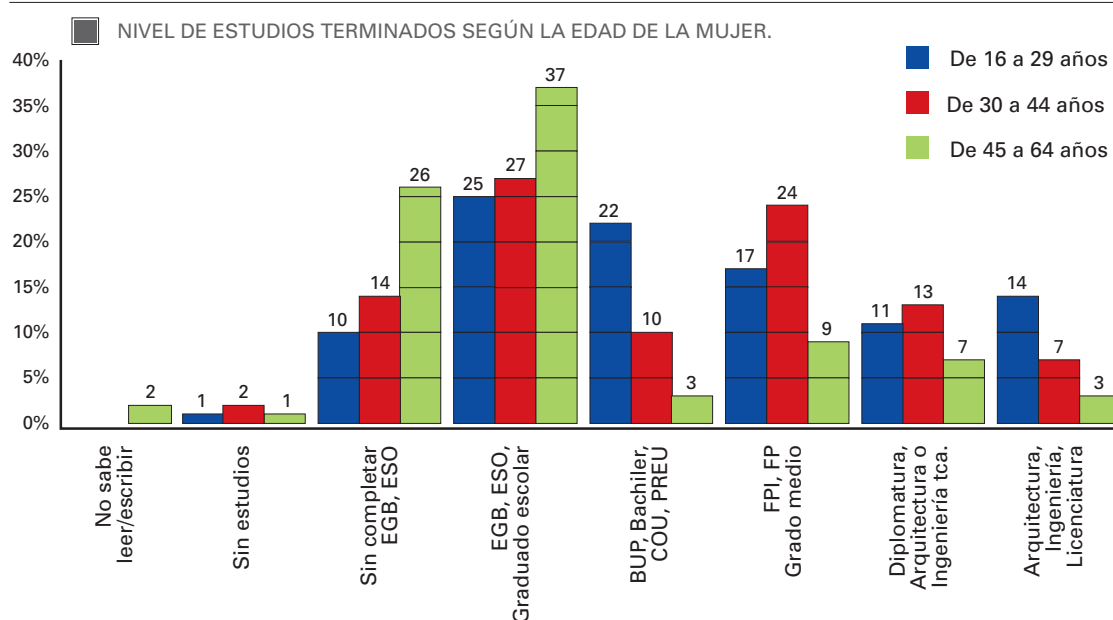
Según los datos que proporciona la encuesta, la comarca del Camp de Morvedre no ha permanecido ajena a este proceso y se puede constatar un **cambio generacional** muy importante que consiste en la elevación del nivel educativo de las últimas generaciones.

La situación más frecuente entre **los padres y madres** de las mujeres entrevistadas es la que corresponde a la categoría “**sin estudios**” ya que el 40% de sus padres y el 41% de sus madres, aunque saben leer o escribir, estuvieron escolarizados menos de 5 años. A esto hay que añadir que el analfabetismo es una situación mucho más habitual entre las mujeres que entre los hombres de esas generaciones ya que el 7% de las madres y el 4% de los padres de las mujeres encuestadas no saben leer o escribir. Por otro lado, uno de cada cuatro padres y una de cada cuatro madres fueron a la escuela más de 5 años pero sin llegar a alcanzar el grado equivalente al de Graduado Escolar. De manera que, el 72% de las madres y el 69% de los padres de las mujeres encuestadas disponen de un nivel formativo bajo o muy bajo.

En contrapartida, **la mujer actual ha conseguido superar al menos en dos niveles el nivel for-**



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



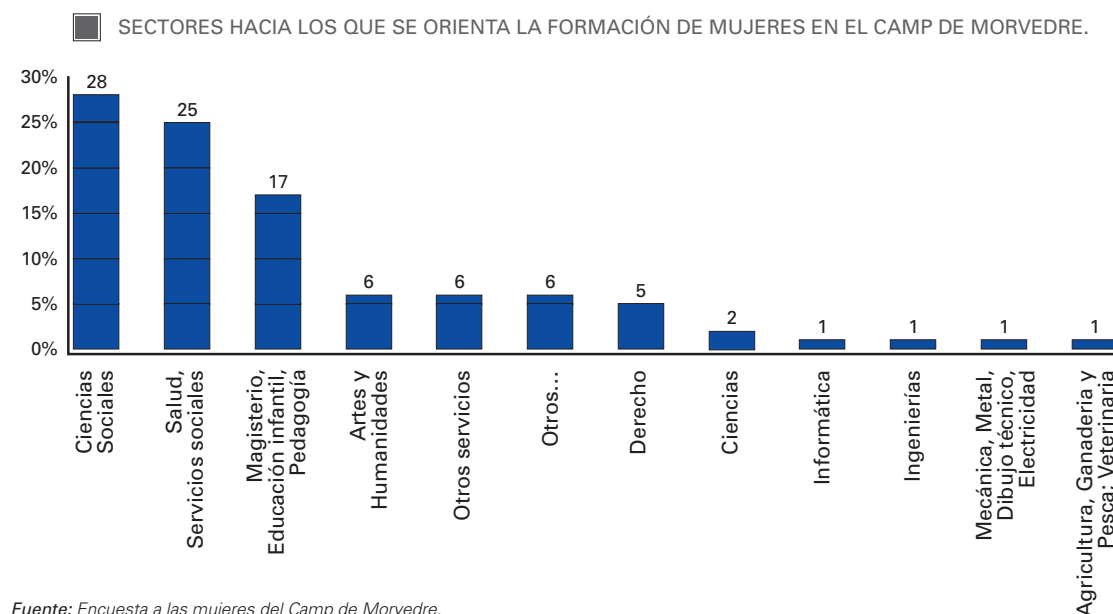
Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

**mativo de sus progenitores.** El analfabetismo y especialmente la población sin estudios ha experimentado un importante retroceso y los porcentajes de mujeres que en la actualidad se encuentran en esta situación corresponden a las de mayor edad. No obstante, un 10% de las mujeres de 16 a 29 años y un 14% de las de 30 a 44 años presentan déficit formativos al no haber alcanzado el nivel de graduado escolar.

Al observar los datos correspondientes a BUP, Bachillerato, COU, etc., se observa con mayor nitidez el cambio generacional referido: la mujer accede con mayor frecuencia a estudios secundarios, medios, diplomaturas y licenciaturas, lo

que revierte en **una mayor cualificación de la mujer de la comarca como recurso humano.**

Si nos preguntamos por las áreas o sectores en los que actualmente está especializada la mujer que accede a estudios de Formación Profesional, Diplomaturas, Licenciaturas, etc., se observa que las Ciencias Sociales (28%), los estudios relacionados con la rama sanitaria, servicios sociales, etc. (25%), así como Magisterio, Educación Infantil, etc. (17%) constituyen la mayor cantera de mujeres cualificadas de la comarca. Áreas o especialidades que se ajustan muy poco a la realidad del tejido productivo del Camp de Morvedre.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



Las mujeres que han orientado su formación hacia la rama técnica e industrial (Mecánica, Metal, Dibujo Técnico, Electricidad) (1%), Ingenierías (1%) o Informática (1%), como profesiones con mejor salida en el mercado laboral de la zona tienen una representación prácticamente anecdótica. Por lo que se aprecia un **escaso acoplamiento entre la formación de la mujer y las oportunidades laborales** del entorno comarcal.

que la mujer ha realizado en el mercado laboral en los últimos 10 años todavía son muchas las mujeres inactivas que permanecen al margen del mercado laboral, siendo entre ellas el grupo más numeroso el de amas de casa junto con el de jóvenes estudiantes. Por otro lado, una vez que éstas deciden incorporarse a la actividad económica se enfrentan con mayor frecuencia que sus compañeros a situaciones de desempleo.

### 3.1.2. SITUACIÓN LABORAL

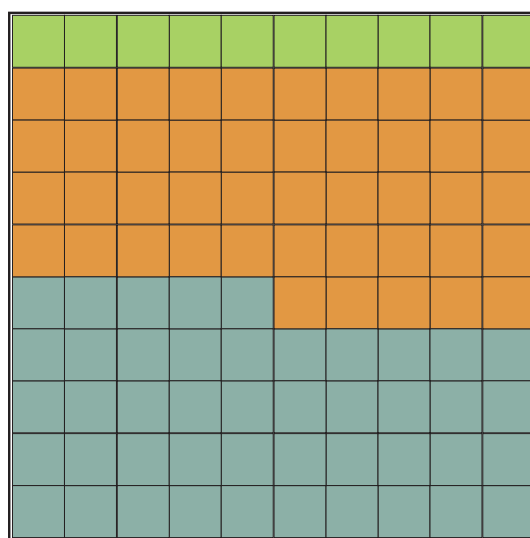
La situación de las mujeres potencialmente activas queda definida por una importante proporción de mujeres **inactivas**, es decir, mujeres que en el momento de recoger la información no estaban incorporadas al mercado laboral ni tampoco se encontraban buscando empleo. Este conjunto tiene un peso relativo del 45% sobre el total de mujeres de 16 a 64 años.

Un peso similar (45%) representa el conjunto de mujeres que dispone de un trabajo remunerado, mujeres **ocupadas**, mientras que las mujeres en situación de **desempleo** suponen el 10% del total. Esto significa que, tomando como referencia estas cifras, la situación de desempleo afectaría a 17 de cada cien mujeres activas (ocupadas + paradas).

Por lo que respecta a la situación laboral de la mujer del Camp de Morvedre hay que destacar dos aspectos significativos. Pese a los avances

### 3.1.3. FAMILIA

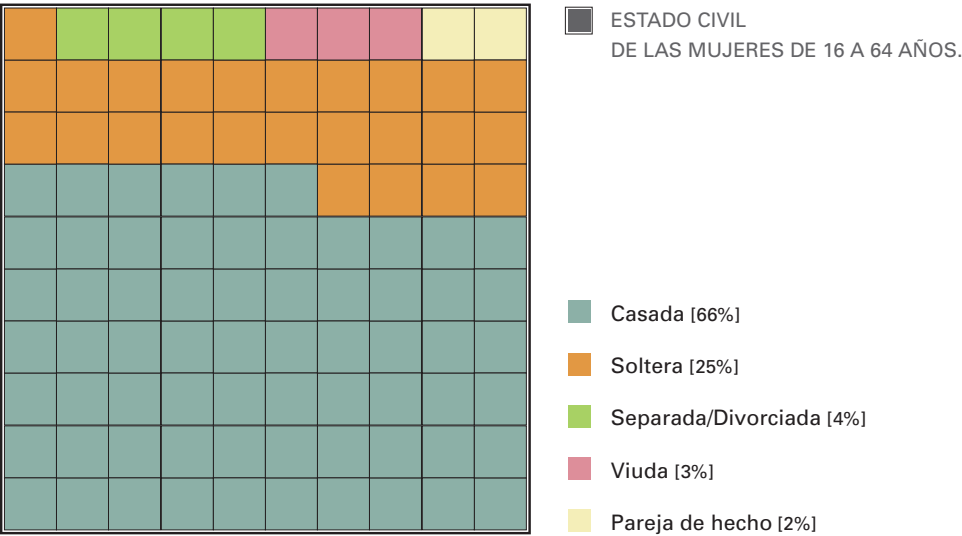
Dos tercios de las mujeres de 16 a 64 años (66%) son mujeres casadas, situación que resulta mayoritaria y que define al conjunto de mujeres que ha formado un hogar junto a su pareja. El 25% son mujeres solteras, mientras que el resto de categorías –separada/divorciada (4%), viudas (3%)– son claramente minoritarias. Es importante destacar que el conjunto de mujeres que ha atravesado por una ruptura matrimonial es superior al de aquellas que se encuentran en situación de viudedad. Estos datos pueden explicarse en base a que la actual esperanza de vida permite retrasar la situación de viudedad, y ésta aparece con mayor frecuencia a partir de los 64 años. Por otro lado, la realidad social de la comarca con la **emergencia de nuevos procesos de disolución del hogar vinculados a separaciones o divorcios, comienza a experimentar el incremento de hogares monoparentales encabezados por una mujer.**



■ SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.

- Ocupada [45%]
- Inactiva [45%]
- Desempleada [10%]

Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

Igualmente, la muestra recoge a un 2% de mujeres en la categoría de “parejas de hecho” como muestra de la emergencia de nuevas formas de cohabitación y formación de hogares a través de uniones consensuales.

3.1.3.1. MATERNIDAD

Según los datos de la encuesta, la mujer del Camp de Morvedre tiene en la actualidad una descendencia menos numerosa que la deseada. Si consideramos el conjunto de mujeres que par-

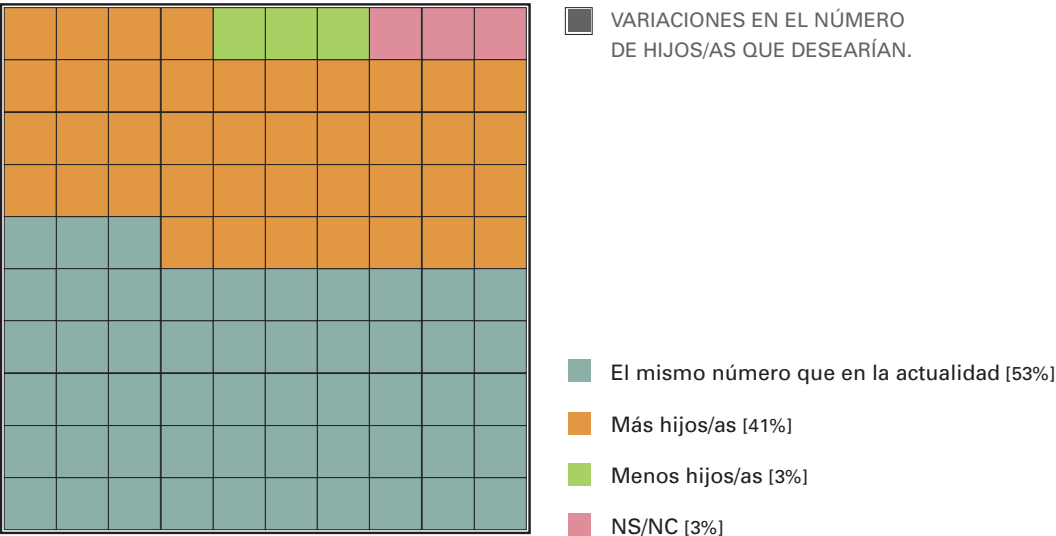
ticiparon en la muestra, el 69% de ellas tenía algún hijo o hija en la actualidad siendo de 1,3 el promedio de hijos/as por mujer. Si en lugar de referirnos al conjunto de mujeres consideramos exclusivamente a aquellas que son madres en la actualidad, el número medio de hijos/as por mujer se sitúa en 1,9.

El 53% de las mujeres mostraron su **conformidad con el número de hijos/as** que tienen en la actualidad. Aquellas mujeres que, según sus respuestas, desearían haber tenido menos hijos/as

HIJOS/AS REALES – HIJOS/AS DESEADOS.

	Hijos/as Reales	Hijos/as Deseados
Total Mujeres	1,3	2,0
Total Mujeres con descendencia	1,9	2,2

Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

representan una minoría (3%), y su perfil aproximado sería el de una mujer de 45 a 64 años, desempleada y sin estudios.

En el otro extremo se encuentra el **41% de las mujeres que declara desear una descendencia más numerosa**. Esta aspiración es más frecuente entre mujeres jóvenes (16 a 29 años) que probablemente no hayan iniciado o completado su ciclo reproductivo, entre mujeres activas y entre las que no han tenido descendencia. Igualmente, esta respuesta es más frecuente conforme el nivel de estudios de la mujer es más elevado.

### Razones para no tener más hijos/as

Entre las mujeres que desean una descendencia más numerosa lo más frecuente (45%) es que estas no hayan cerrado las puertas y **pospongan su maternidad** durante algún tiempo, especialmente cuando se trata de una mujer joven y que todavía no ha tenido hijos.

Las **dificultades económicas** figuran en segundo lugar en el ranking de las razones alegadas, siendo apuntadas por el 30% de las mujeres. Este motivo es especialmente relevante en el caso de mujeres de mediana edad (30-44 años), desempleadas, con un nivel de formación muy bajo (sin estudios), y que han sido madres en alguna ocasión.

En tercer lugar, la **incompatibilidad con el trabajo** determina que el 23% de las mujeres no se hayan planteado aumentar su descendencia. El dilema “trabajo”-“maternidad” condiciona las perspectivas familiares, especial-

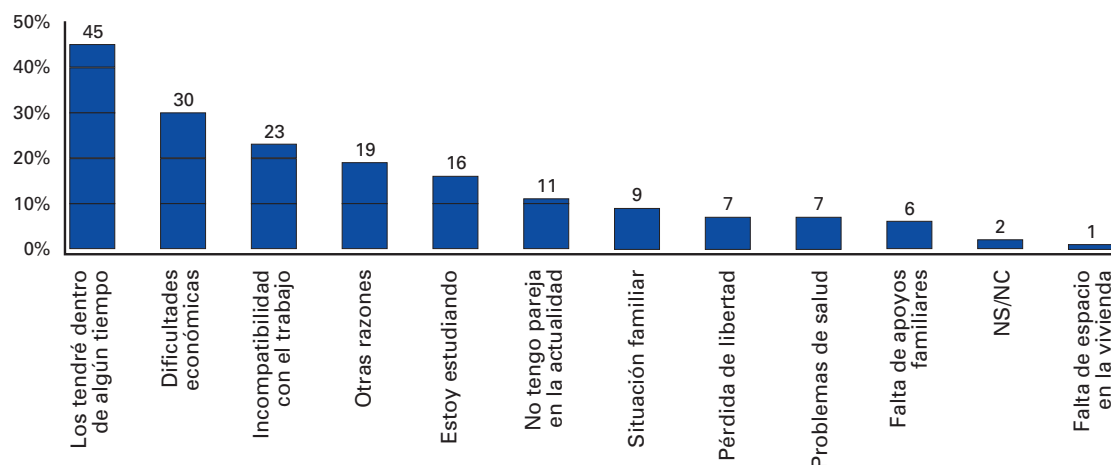
mente del conjunto de mujeres con estudios secundarios o superiores finalizados, y que en el momento de realizar la encuesta se encontraban trabajando.

En un segundo plano, se sitúan otra serie de argumentos como “estar estudiando” (16%), “no tener pareja” (11%) y otras razones (19%) entre las que destacan:

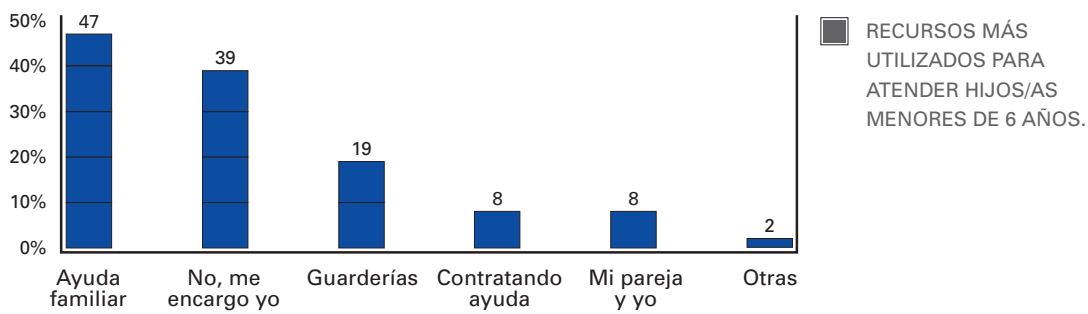
- “Edad” o “ser joven”.
- Estar “embarazada” o estar “intentando” quedar embarazada.
- Decisiones externas a la mujer: su “marido no quería más”.
- Situación o estado civil: “divorcio”, “estar soltera”, “viuda”. De estas respuestas se deduce que todavía permanece la vinculación de la maternidad con determinadas situaciones o status sociales.
- Razones laborales: “trabajo”, “falta estabilidad en el trabajo”.
- Haber tomado una decisión: “no me lo planteé seriamente en su momento”, “porque uno ya es bastante”.

Entre las razones que obtuvieron un menor número de respuestas se encuentran la situación familiar (9%), pérdida de libertad (7%), problemas de salud (7%), falta de apoyos familiares (6%) o de espacio en la vivienda (1%).

■ RAZONES POR LAS QUE LAS MUJERES QUE DESEAN MÁS HIJOS/AS NO SE DECIDEN A TENERLOS.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

### Recursos para el cuidado y atención de hijos/as menores de 6 años

La incorporación de la mujer al mercado laboral y la conciliación de su vida laboral con el cuidado de los hijos/as constituye uno de los grandes retos, especialmente en sus primeros años de vida. Incluso existe una percepción generalizada de la maternidad como uno de los grandes condicionantes de la incorporación e integración laboral de la mujer. Los datos de la encuesta señalan que entre las mujeres que declararon tener al menos un hijo, el **22% tenía algún hijo menor de 6 años**.

Para estas mujeres las **redes de solidaridad familiar** constituyen el principal recurso o apoyo al que acuden para atender a sus hijos, y muy especialmente aquellas que disponen de trabajos remunerados fuera del hogar.

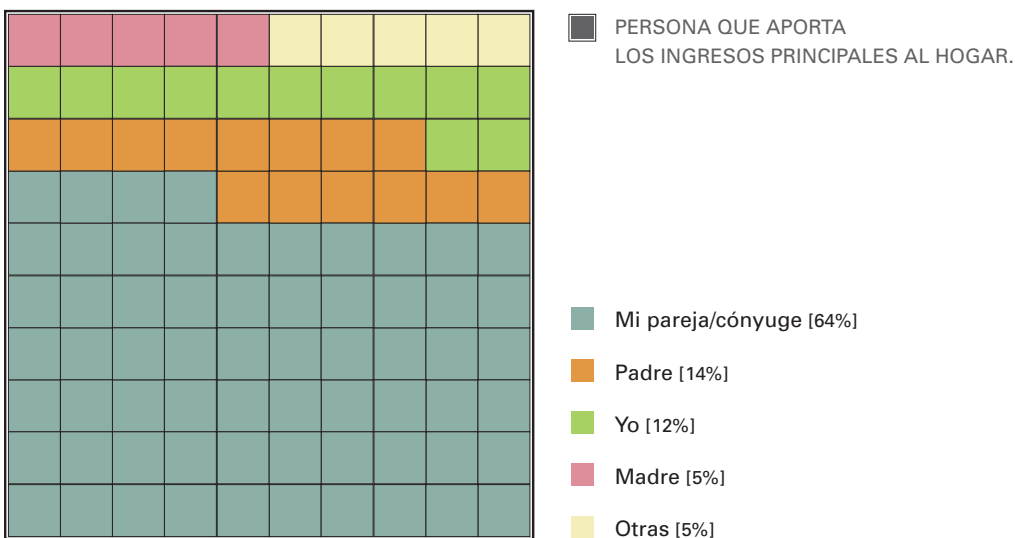
En menor medida, la mujer opta por ser **ella misma** quien se encarga de cuidar y atender a sus

hijos/as más pequeños, y muy especialmente en el caso de las mujeres inactivas. No obstante, cabría preguntarse si esta situación constituye una opción o si más bien se trata de una consecuencia derivada del contexto sociolaboral actual.

A bastante distancia se encuentra el recurso de una **guardería**, de la que hacen uso una de cada cuatro mujeres ocupadas, y en menor medida aparece la **"contratación"** de alguna persona o **compartir con la pareja** estas funciones.

### 3.1.3.2. CONTRIBUCIÓN A LA ECONOMÍA DOMÉSTICA

La mujer del Camp de Morvedre ha comenzado, progresivamente, a tener un mayor peso específico dentro del tejido productivo. No obstante, como se puede apreciar en la encuesta realizada a las empresas de la comarca, su situación en determinados aspectos no puede equipararse cuantitativa ni cualitativamente a la de sus compañeros.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

Lo cierto es que, de momento, la incorporación de la mujer al mercado laboral no ha cambiado en lo básico, la distribución tradicional de roles familiares dentro del hogar, y el hombre continúa siendo la principal fuente de ingresos.

Si consideramos la contribución de cada sexo a los ingresos familiares se aprecia que en tres de cada cuatro hogares la aportación principal fue realizada por un hombre: la **pareja o cónyuge aparece como figura principal en el 64%** de los casos, mientras que en un 14% de las ocasiones esta función era desempeñada por el “padre”, casi siempre en hogares de mujeres jóvenes y solteras. La propia mujer encuestada en un 12% de los casos figura como principal fuente de ingresos mientras que la “madre” lo hace en el 5% de los hogares. Entre las mujeres ocupadas, el salario de veinte de cada cien de ellas constituye la principal aportación económica a la unidad doméstica, siendo más frecuente en las viudas, separadas o divorciadas, ya que sólo un 6% de las mujeres casadas sostienen el peso de la economía familiar.

De manera que estos datos confirman que el trabajo de la mujer en el marco de la unidad familiar supone un **apoyo o un complemento para la economía doméstica**.

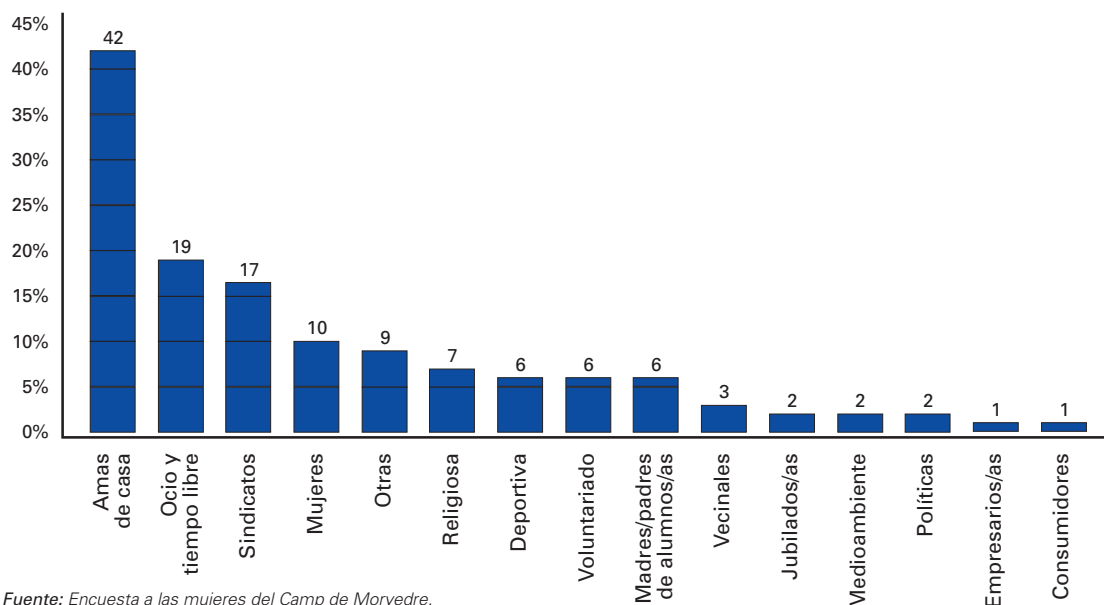
### 3.1.4. ASOCIACIONISMO

El asociacionismo constituye un importante canal de participación social al mismo tiempo que se configura como una pieza clave para la dinámica y la vitalidad local. Según los datos de la encuesta, una de cada cuatro mujeres (27%) participa en el tejido asociativo de la comarca situándose al mismo nivel que el asociacionismo declarado por el conjunto de mujeres valencianas<sup>5</sup>.

El índice de asociacionismo femenino declarado oscila en la comarca desde el 14% que representa a las mujeres más jóvenes (16 a 29 años) al 37% que alcanza entre las de 45 a 64 años. Considerando el estado civil, son las mujeres viudas (58%) las que declaran un nivel de asociacionismo más elevado mientras que la situación laboral y el nivel de estudios parecen no incidir sobre la propensión a asociarse. Por zonas geográficas, las mujeres de La Baronía son con diferencia las de mayor índice de participación en asociaciones (67%) frente a las que residen en la zona de Les Valls (26%) o Sagunt-Canet (22%).

Respecto al tipo de asociaciones más frecuentes entre las mujeres de la comarca destacan las asociaciones de “Amas de Casa” (42%) como fórmula más popular, seguidas a bastante distancia por asociaciones de “ocio y tiempo libre” (19%) y “sindicatos” (17%). Entre las tipologías menos frecuentes se encuentran las asociacio-

TIPOS DE ASOCIACIONES A LAS QUE PERTENECEN LAS MUJERES DEL CAMP DE MORVEDRE.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

5

Los datos del estudio “Las mujeres valencianas ante el siglo XXI” de la Conselleria de Benestar Social de la Generalitat Valenciana (1999), cifra en un 27% el nivel de asociacionismo declarado por las mujeres de la Comunidad Valenciana.

nes de “Empresarias/os” junto a las de “consumidores/as” que tan sólo agrupan a un 1% de las mujeres asociadas.

### 3.1.5. VALORACIÓN DE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LA MUJER

Después de esta caracterización socioeconómica de la mujer del Camp de Morvedre, que complementa algunos aspectos tratados en los capítulos anteriores, se sintetiza a continuación la percepción de las mujeres del Camp de Morvedre en relación al estado de igualdad de oportunidades en ocho escenarios planteados por la encuesta:

- Realización de tareas domésticas.
- Responsabilidad familiar en el cuidado de hijos/as.
- Acceso a la educación.
- Oportunidades de acceso al trabajo.
- Posibilidades de promoción.
- Estabilidad en el trabajo.
- Acceso a puestos de responsabilidad.
- Presencia en la vida política.

Teniendo en cuenta que esta valoración se realizó en términos de ventaja, desventaja o igualdad en relación con los hombres, sus respuestas reflejan que, **exceptuando el acceso a la educación**, en el resto de los **ámbitos son percibidos**

**como escenarios donde se perfila una situación poco igualitaria entre los sexos**, que generalmente resulta menos ventajosa para las mujeres.

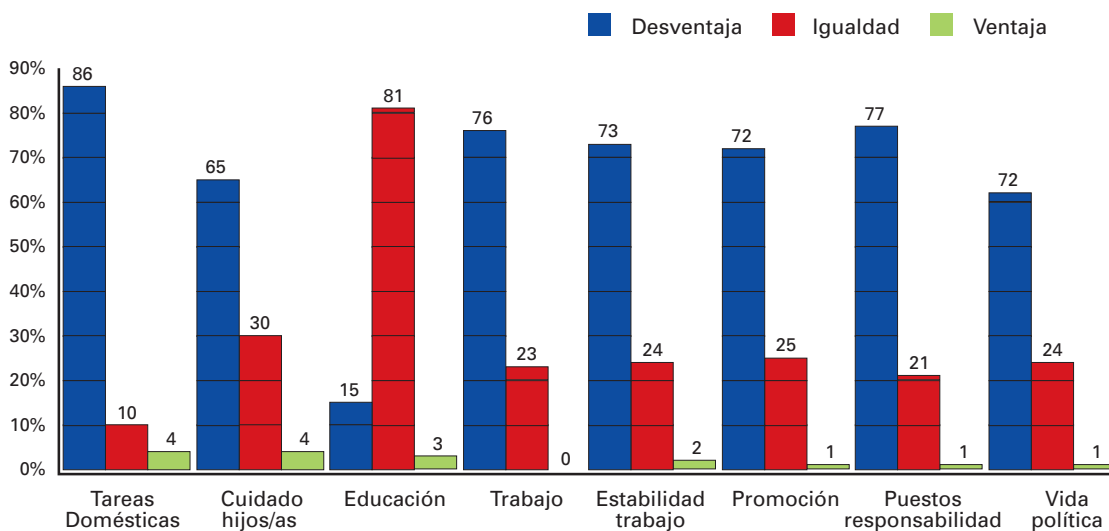
Las **mayores desventajas se perciben en el ámbito doméstico**, en torno a la realización de tareas domésticas y en menor medida en cuanto a la responsabilidad en el cuidado de hijos/as, al que se atribuye un menor nivel de desigualdad.

Asimismo, la mujer contempla el **ámbito laboral como un entorno poco favorable**, especialmente en lo relacionado con la igualdad de oportunidades en el **acceso al trabajo, que aparece como el ámbito más desventajoso**, al igual que sucede con el **acceso a puestos de responsabilidad**. Aunque en menor proporción, la estabilidad en el trabajo y las posibilidades de promoción sólo fueron reconocidos como ámbitos igualitarios por menos de una cuarta parte de las mujeres.

Finalmente, el ámbito político figura también como una esfera poco ventajosa para las mujeres, al identificarla prácticamente tres de cada cuatro mujeres como una esfera poco igualitaria.

En términos generales, las mujeres en situación de desempleo así como aquellas que viven en La Baronía y Les Valls son quienes perciben menos ventajas para la mujer en prácticamente todos los ámbitos señalados, percepción que se intensifica conforme la mujer dispone de un nivel de estudios más elevado.

PERCEPCIÓN SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN DIFERENTES ÁMBITOS DE LA VIDA SOCIAL.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

### 3.2. PERCEPCIONES Y EXPECTATIVAS DE LA MUJER ANTE SU INSERCIÓN EN EL MERCADO LABORAL

El punto de partida de este apartado se sitúa en el análisis de la percepción sobre el desempleo femenino de la comarca, para más adelante profundizar en las expectativas laborales de la mujer ante la búsqueda de empleo, conocer aquellos aspectos más valorados de un puesto de trabajo, o determinar los criterios que, en opinión de las mujeres, utilizan las empresas a la hora de proceder a la selección de personal para su actividad. Esta información permitirá confrontar la percepción de la mujer con algunos de los resultados obtenidos en las encuestas realizadas en las empresas.

laboral. En esta ocasión, a través de la encuesta es posible conocer cuáles son los aspectos en los que se concretan estas desigualdades o cuáles son las principales causas que las mujeres del Camp de Morvedre asocian a esta mayor incidencia del desempleo femenino.

Las respuestas reflejan de forma clara dos causas que, en opinión de las mujeres, explican las elevadas tasas de desempleo femenino:

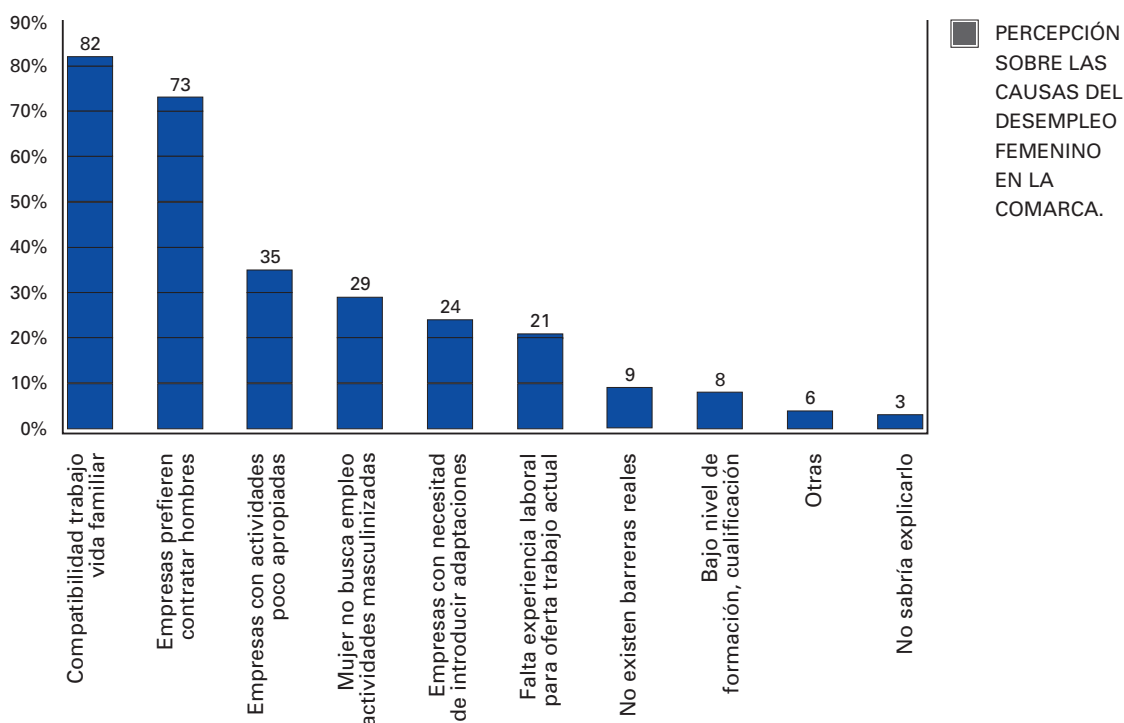
- Las dificultades para **compatibilizar trabajo y vida familiar**, señaladas por el 82% de las mujeres y,
- La **preferencia por la contratación masculina** que algunas mujeres detectan entre el empresario (73%).

A pesar de que ambas cuestiones se mantienen como las principales causas, las mujeres desempleadas sostienen con mayor rotundidad (83%) la “preferencia” de las empresas hacia la contratación masculina.

A este respecto hay que señalar que si bien **tanto empresas como mujeres coinciden al reconocer la compatibilidad entre trabajo y vida familiar como la principal barrera** para su integración laboral, las mujeres lo hacen con mayor

#### 3.2.1. CAUSAS DEL DESEMPLEO FEMENINO

Las diferencias en las tasas de desempleo de hombres y mujeres constituyen uno de los rasgos definitorios de la realidad social y económica de la comarca. A priori, como ya se ha podido apreciar, existe una percepción generalizada de la situación de desventaja que concentran las mujeres en diferentes ámbitos del panorama



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



firmeza, probablemente, al sentir ésta como una cuestión mucho más cercana. Por otro lado, mientras que la segunda respuesta más frecuente entre el empresariado sostenía la inexistencia de “barreras reales” este aspecto no es comparado por la mujer que relega esta respuesta en los últimos lugares de su ranking.

A bastante distancia se encuentran un conjunto de 4 causas que, en función de las frecuencias obtenidas, tendrían una importancia media:

- Existen empresas que realizan actividades poco apropiadas para mujeres (35%).
- Las mujeres no buscan empleo en empresas o actividades masculinizadas (29%).
- Algunas empresas necesitan introducir adaptaciones para incorporar mujeres (24%).
- Las mujeres no tienen experiencia laboral para los tipos de trabajo que actualmente se ofertan (21%).

Dos de estas respuestas ponen de manifiesto la **vigencia de algunos estereotipos vinculados al género**, como se deduce del hecho de clasificar determinadas actividades empresariales como apropiadas o no para mujeres. Por otro lado, esta “división sexual del trabajo” y su interiorización fomentan actitudes que limitan las perspectivas laborales de la mujer de la comarca y que le llevan a orientar su trayectoria profesional hacia otras áreas o actividades consideradas más adecuadas para ellas.

Por otro lado, la necesidad de introducir adaptaciones en las empresas para que estas puedan incorporar mujeres a sus plantillas se percibe

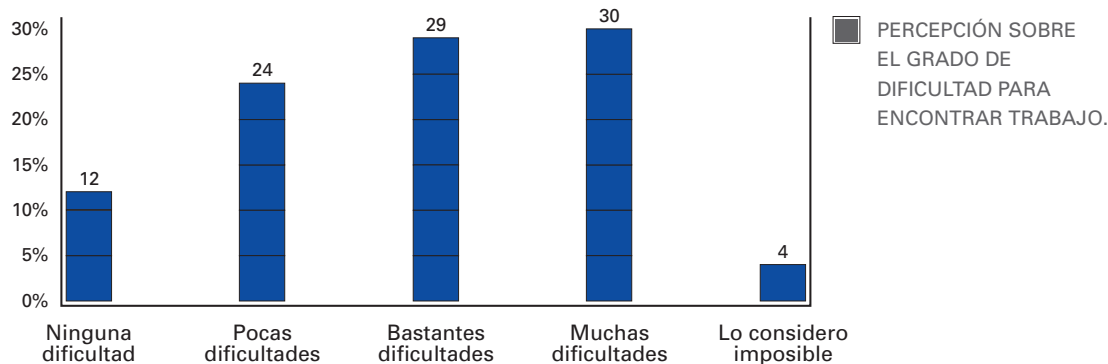
como otro de los handicaps o barreras observados en la comarca, caracterizada por un tejido industrial altamente masculinizado para la incorporación laboral de la mujer. La reconversión industrial de la comarca, al reorientarse casi en exclusividad hacia actividades tradicionalmente masculinizadas, contribuyó a ensanchar la brecha entre el empleo masculino y femenino, apoyándose en una importante segregación educativa que ha derivado en la falta de acoplamiento entre la formación de la mujer y las ofertas de empleo que se generan en la comarca en torno a los sectores y actividades más arraigadas.

Las mujeres que perciben el bajo nivel de formación o cualificación de las mujeres como una de las causas que pueden explicar su situación de desempleo representan al 8% respecto al conjunto, siendo esta opinión sostenida en mayor grado por las mujeres de mayor edad, las no activas y aquellas que no han finalizado ningún tipo de estudio. Las empresas conceden mayor importancia relativa a la baja cualificación de la mujer a pesar de que esta cuestión ocupa también las últimas posiciones en los argumentos que declararon.

Por último, destacar que fueron muy pocas las mujeres (9%) que mantuvieron la inexistencia de barreras o dificultades reales entre sus razonamientos, mientras que un 3% no supo explicar a qué se debían estas diferencias.

### 3.2.2. DIFICULTADES EN EL ACCESO AL TRABAJO

La gran mayoría de las mujeres encuestadas (88%) opina que **encontrarían alguna dificultad** para encontrar un trabajo en su situación actual



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

mientras que sólo un **12% consideró** que no tendría **“ninguna” dificultad** para ello.

En función de sus respuestas, las mujeres que perciben **mejores perspectivas de empleo son las más jóvenes (16 a 29 años)**, aquellas que en la actualidad se encuentran **trabajando** y las mujeres que **residen fuera de la zona de Sagunt-Canet**.

En el otro extremo, las perspectivas más pesimistas, el del **4%** de mujeres que consideran **“imposible”** su incorporación laboral, se ajustan en mayor proporción al perfil de una mujer con edad comprendida entre los **45 y los 64 años, inactiva y con un nivel muy bajo de estudios** (sin estudios).

Pese a ello, lo más frecuente no es situarse en estos dos extremos ya que la mayoría de las mujeres se reparten entre las que creen que encontrarían **“pocas dificultades”** (24%), **bastantes dificultades** (29%) o **muchas dificultades** (30%).

**Conforme avanza la edad, las expectativas de empleo de la mujer se vuelven más pesimistas**, al igual que sucede entre las mujeres desempleadas, las inactivas y aquellas que no tienen estudios. Por el contrario, ser joven, disponer de un empleo o haber finalizado algún

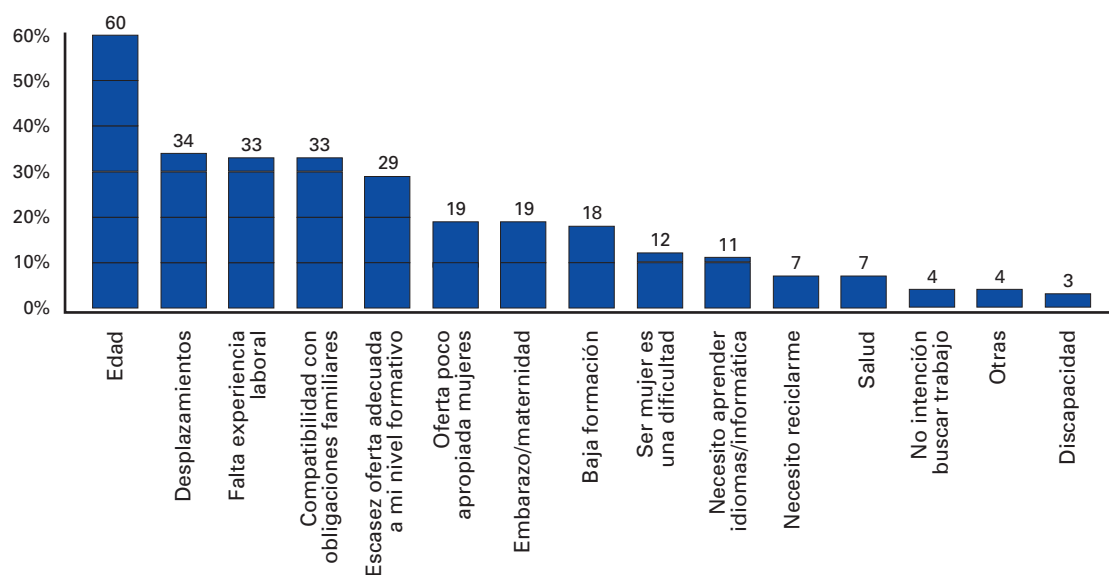
tipo de estudio mejora las perspectivas laborales de las mujeres. No obstante, es importante destacar que dos de cada tres tituladas superiores, pese a su nivel de cualificación, piensan que encontrarían bastantes o muchas dificultades para encontrar un empleo, aspecto que coincide con una percepción generalizada que sitúa en la comarca un importante déficit de empleo cualificado.

Si nos centramos en **el tipo de dificultades o barreras de las mujeres que percibieron algún tipo de dificultad**, la variable **“edad”** aparece en el 60% de las respuestas, al ser considerada como una barrera que dificulta el acceso a un empleo. A partir de los 30 años esta percepción se intensifica, y de hecho figura como la dificultad más importante entre las mujeres de 30 a 44 años (61%) y especialmente entre las de 45 a 64 años (84%).

El segundo lugar se encuentra compartido por 3 cuestiones que afectan a una de cada tres mujeres:

- Por un lado, los **desplazamientos** fuera del lugar de residencia constituyen un problema o dificultad para el 34% de las mujeres, especialmente para las más jóvenes, las que residen en Les Valls y las mujeres sin estudios o con estudios primarios finalizados.

■ TIPOS DE DIFICULTADES QUE ENCONTRARÍA AL BUSCAR UN NUEVO TRABAJO.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

- La **falta de experiencia laboral** (33%) es más frecuente cuando la mujer es joven (16 a 29 años), o se encuentra en situación de desempleo o inactividad.
- La **compatibilidad de horarios o jornadas de trabajo** con las obligaciones familiares supone una traba para el 33% de las mujeres, aunque con mayor frecuencia afecta a mujeres de mediana edad (30 a 44 años) y aquellas que se encuentran en situación de desempleo.

Un tercio de las mujeres (29%) vio en la falta de **adecuación de las ofertas de empleo a su nivel formativo** una dificultad para conseguir un trabajo. Esta percepción encuentra mayor apoyo entre las mujeres desempleadas, mujeres jóvenes y aquellas que han finalizado estudios secundarios o universitarios.

Con menor frecuencia surgen otra serie de dificultades como:

- La existencia de ofertas de trabajo poco apropiadas para mujeres (19%).
- Las situaciones de embarazo o maternidad (19%).
- O la baja formación (18%).

Para un 12% de las personas que respondieron a esta pregunta, **“ser mujer”** constituye una difi-

cultad en sí misma para acceder a un puesto de trabajo, lo que implica que estas mujeres perciben la existencia de situaciones discriminatorias por razón de sexo.

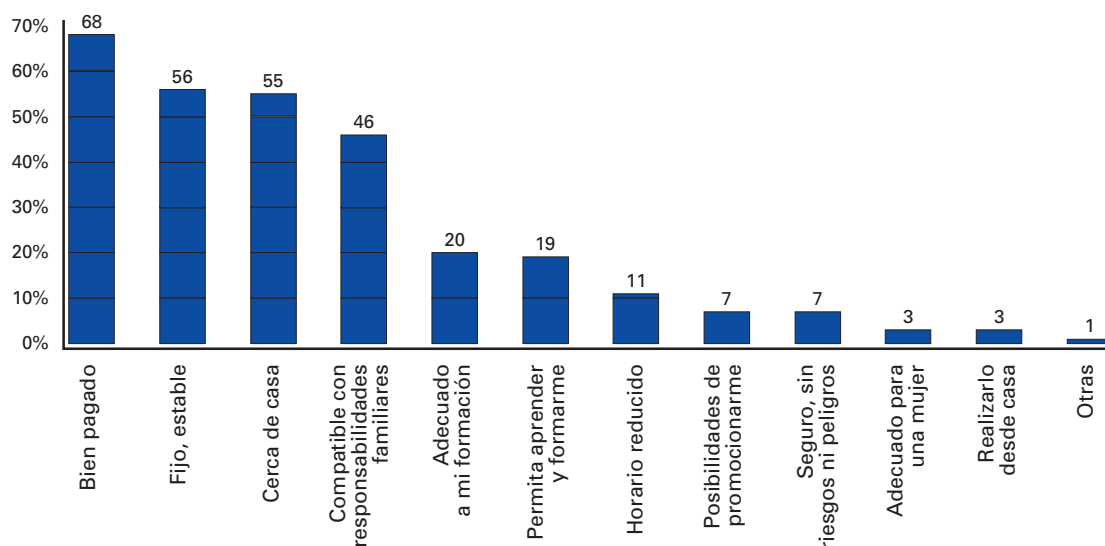
Entre las respuestas que recogen menor número de casos se encuentran las dificultades asociadas con necesidades formativas no resueltas “necesito aprender idiomas/informática” (11%), o de reciclaje (7%), algunos problemas de salud (7%), discapacidad (3%) y otra serie de razones entre las que las mujeres apuntaron de forma abierta dificultades relacionadas con la apariencia física, nacionalidad (“soy extranjera”, “no tengo los papeles en regla”, etc.).

Por último, señalar que el 4% de las mujeres manifestó no tener ninguna intención de buscar trabajo.

### 3.2.3. CONDICIONES DE TRABAJO DESEABLES

En muchas ocasiones se habla de las preferencias de la mujer acerca de las condiciones que debe reunir un empleo para que este se adecue a sus expectativas ya sean laborales o de otra índole socioeconómica. A este respecto el estudio realizado ofrece la posibilidad de conocer, a través de las propias mujeres, cuáles son aquellos relacionados con un puesto de trabajo que tienen mayor valor añadido para ellas.

■ SI PUDIERA ELEGIR..., QUÉ TRES CARACTERÍSTICAS LE GUSTARÍA QUE REUNIERA SU TRABAJO.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

Las condiciones económicas constituyen un aspecto relevante para dos de cada tres (68%) mujeres, al valorar positivamente el hecho de que un trabajo esté **bien pagado**, como una de sus tres condiciones más deseadas.

La **estabilidad** del empleo (que sea fijo, estable) fue una característica señalada por algo más de la mitad de las mujeres (55%), al igual que la proximidad al lugar de residencia (que esté cerca de casa). La compatibilidad del empleo con las responsabilidades familiares figura como el cuarto criterio en orden de importancia (46%).

Este orden de prioridades es compartido por la mayor parte de las mujeres, aunque con algunas variaciones:

- Las mujeres de mediana edad (30 a 44 años), después del aspecto retributivo, consideran la compatibilidad con las responsabilidades familiares como la segunda característica máspreciada. Por otro lado, la proximidad al domicilio prima entre las mujeres de 45 a 64 años, por delante de la retribución o la estabilidad del empleo.
- Atendiendo al lugar de residencia las mujeres de La Baronía, priorizan la estabilidad y la proximidad al domicilio por encima del salario, mientras que en el orden de prioridades de las mujeres de Les Valls se encuentra el salario, la proximidad al domicilio y la compatibilidad con las responsabilidades familiares, antes que el carácter fijo o estable del empleo.
- Según el nivel de estudios, no se aprecian diferencias relevantes respecto a la media, con excepción de las preferencias que las mujeres sin estudios muestran por la proximidad al domicilio y el salario, antes que por la estabilidad.

En un segundo plano se sitúan otra serie de condiciones laborales deseables como la **adecuación a la formación** de la mujer (20%) o las **posibilidades de aprendizaje** y formación que ofrece el empleo (19%), que aparecen vinculadas a las preferencias declaradas por las mujeres con mayor nivel formativo.

La disposición de **un horario reducido** sólo fue mencionado por el 11% de las mujeres, mientras

que las **posibilidades de promoción**, la **seguridad** del empleo, la **adecuación para una mujer** o la posibilidad de realizarlo desde el propio **domicilio** tuvieron muy poca relevancia entre sus respuestas.

### 3.2.4. PERCEPCIONES SOBRE LOS PROCESOS DE SELECCIÓN

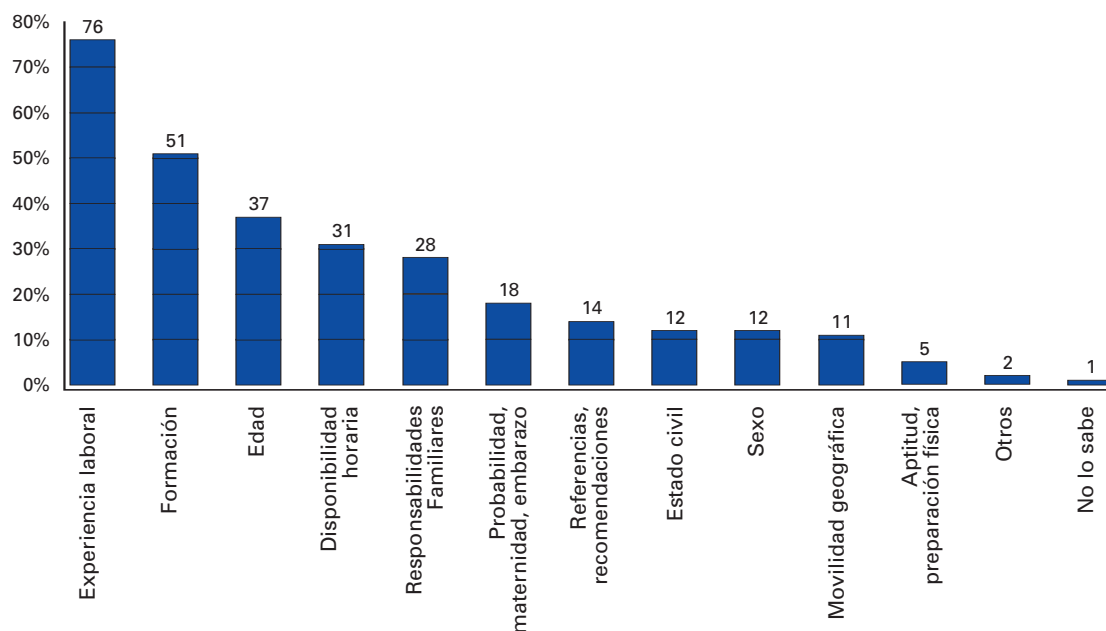
Tres de cada cuatro mujeres (76%) opina que la **experiencia laboral** es uno de los criterios más relevantes para las empresas en sus procesos de selección, aspecto que coincide con la respuesta que las empresas asignaron a esta misma pregunta. Asimismo, la mitad de las mujeres (51%) estuvieron de acuerdo al destacar la **formación o nivel de estudios**, como segundo aspecto más valorado por la empresa. De manera, que según las respuestas de las mujeres, en los procesos de selección primarían criterios objetivos.

Sin embargo, circunstancias personales como **edad** (37%), la **disponibilidad horaria** (31%) y las **responsabilidades familiares** (28%) fueron percibidas, por una proporción relevante de las mujeres, como aspectos que interferían en la valoración de candidatos/as para futuros puestos de trabajo. Atender a las circunstancias personales en lugar de considerar criterios de adecuación profesional al puesto de trabajo puede terminar configurando mecanismos de discriminación laboral, que en este caso, afectarían negativamente a la mujer en base a los roles sociales que le han sido asignados, creando de partida una incompatibilidad.

Hay que señalar que estas **respuestas no coinciden con el orden de prioridades que las empresas** manifestaron respecto a los criterios más relevantes para la contratación de mujeres ya que tras la experiencia laboral, desde el ámbito empresarial se concede importancia, según sus respuestas, al nivel de formación y la disponibilidad horaria, ocupando las circunstancias personales y familiares de la mujer un lugar secundario en sus valoraciones.

El 18% de las mujeres consideró que la empresa prestaba atención a la **probabilidad de maternidad o embarazo**, como circunstancia que sólo incide sobre el capital humano femenino. En

■ PERCEPCIÓN SOBRE LOS CRITERIOS MÁS VALORADOS POR LAS EMPRESAS EN LAS SELECCIONES DE PERSONAL.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

menor medida, las referencias o recomendaciones (14%), el estado civil (12%), el sexo (12%), la movilidad geográfica (11%) o la aptitud o preparación física (5%) figuran en opinión de las mujeres como parámetros utilizados por las empresas en la selección de sus candidatos/as.

El 2% de las mujeres utilizaron la categoría "otros" para dejar constancia de situaciones que en su opinión eran relevantes. Entre estas respuestas aportadas de forma espontánea figuran las siguientes: "ser mujer", "que sea responsable", "que no demos problemas" o "el físico".

### 3.3. MUJER Y ACTIVIDAD ECONÓMICA EN EL CAMP DE MORVEDRE

Como se ha podido apreciar a lo largo de todo el estudio, son varios los frentes que definen la problemática de la mujer en relación con el ámbito laboral. Por un lado, y en comparación con el conjunto de hombres, todavía son pocas las mujeres que emprenden o desean emprender una vida laboral. Por esta razón, conocer la motivación y las actitudes laborales de estas mujeres constituye una información muy relevante para apoyar políticas que animen o impulsen la incorporación a la vida activa del conjunto de mujeres.

Una vez que acceden al mercado laboral, la situación de desempleo es un indicador de las dificultades de integración y acceso a la actividad laboral. En este sentido, comprender las causas que conducen a la situación de desempleo, las estrategias que la mujer desempleada pone en marcha para hacer frente a esta situación así como las actitudes laborales ante diferentes trayectorias profesionales, permite perfilar el tipo de actuaciones que podrían impulsarse para apoyar a las mujeres desempleadas.

Por último, acceder a un puesto de trabajo no garantiza la ausencia de problemas laborales. Las condiciones laborales a las que accede así como las dificultades que en muchas ocasiones encuentran para compatibilizar su vida laboral y profesional, son los dos frentes más relevantes sobre los que se asientan una parte de las desigualdades de género dentro del ámbito laboral.

Caracterizar las circunstancias y las barreras que rodean a las mujeres en cada una de estas tres situaciones laborales hubiera requerido un diseño diferente de la investigación y una muestra independiente para cada uno de los tres colectivos. No obstante, dado el interés en realizar un primer acercamiento, el estudio introdujo una batería de preguntas específicas dirigidas a mujeres en diferentes situaciones laborales: inactivas, desempleadas y ocupadas. La información derivada de estas preguntas permite un primer acercamiento o aproximación a estas situaciones y ubicar en torno a qué valores, actitudes o perspectivas se construyen. En cualquier caso, los resultados obtenidos deben valorarse más por la información cualitativa que aportan que por su carácter cuantitativo, por lo que no deben realizarse generalizaciones al respecto.

### 3.3.1. MUJERES INACTIVAS

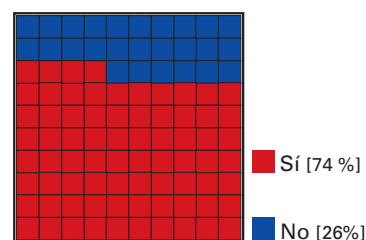
El 45% de las mujeres del Camp de Morvedre en edad potencialmente activa son mujeres no activas laboralmente, es decir no se encuentran incorporadas al mercado laboral de la zona. El grupo de mujeres inactivas se define en torno a dos situaciones diferentes: **amas de casa**, como grupo mayoritario, y en menor proporción jóvenes **estudiantes**, de manera que las mujeres jubiladas o pensionistas antes de los 65 años son el grupo minoritario.

Se trata en su mayoría de mujeres mayores de 45 años y jóvenes de 16 a 29 años. El estado civil más frecuente entre las mujeres inactivas es el de casada (dos de cada tres) y en menor proporción la mujer inactiva está soltera, situación civil que caracteriza a las más jóvenes. Tres cuartas partes de ellas tienen hijos y su nivel educativo tiende a concentrarse entre mujeres sin estudios y aquellas que han finalizado estudios de carácter primario.

## Experiencia Laboral

Pese a que la información de fuentes oficiales pone de manifiesto la baja incorporación de la mujer al mercado laboral de la comarca, en función de la elevada tasa de inactividad, los datos de la encuesta reflejan que la mayor parte de mujeres inactivas acceden a esta situación después de haber tenido alguna experiencia laboral remunerada. Es decir, **tres de cada cuatro mujeres inactivas ha trabajado en alguna ocasión**. Esto supone que la vida laboral de las mujeres de la comarca se construye a través de diferentes etapas y que se encuentra condicionada por circunstancias familiares y sociales que en determinados momentos les llevan a “desengancharse” de su trayectoria laboral.

■ MUJERES INACTIVAS  
SEGÚN HAYAN TENIDO O NO EMPLEO  
REMUNERADO EN ALGUNA OCASIÓN.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

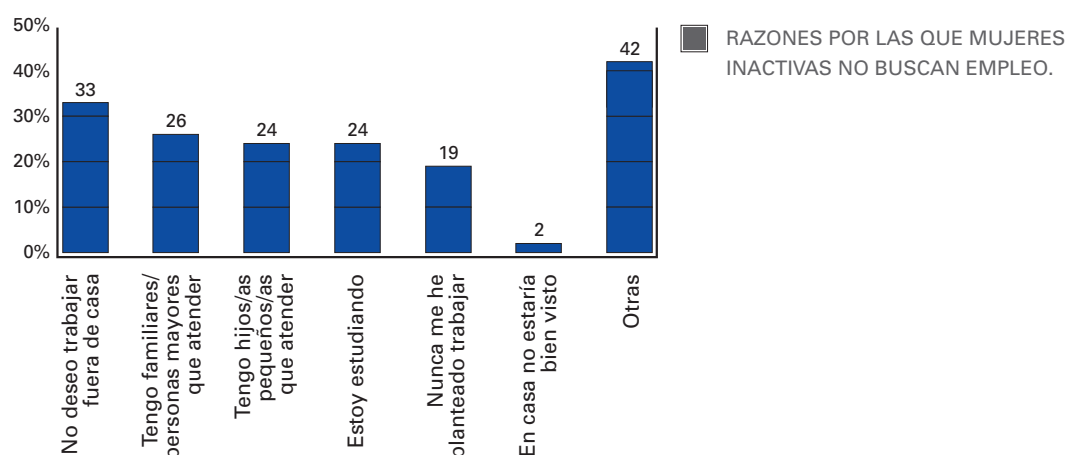
## Circunstancias que rodean a la situación de inactividad

Son varias las circunstancias que motivan que la vida laboral de la mujer se encuentre en un segundo plano. Por un lado, una de cada tres mujeres manifestó su deseo de **“no trabajar fuera de casa”**, lo que implica una situación o una decisión libremente elegida.

Las **responsabilidades familiares**, relacionadas con el cuidado o la atención tanto a hijos/as pequeños como a personas mayores, figuran como razones apuntadas por una de cada cuatro mujeres para no buscar un empleo en la actualidad. En tanto que los **estudios** figuran como el motivo que define la situación de inactividad de las más jóvenes, que aproximadamente representan un 24% sobre el conjunto.

Una de cada cinco mujeres manifestó de forma explícita que la actividad laboral no formaba ni había formado parte de sus expectati-





Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

vas, por lo que “nunca se habían planteado trabajar”, mientras que de forma testimonial el 2% de las mujeres inactivas reconocía que en casa no estaría bien visto su incorporación al mercado de trabajo.

Entre “otras” circunstancias o motivos que inducen a la mujer a mantenerse en esta situación de inactividad laboral se encuentran algunas de las siguientes cuestiones:

- **Edad.** Algunas mujeres consideran la edad como un umbral o barrera social que limita las oportunidades de empleo y que, incluso, establece una brecha entre aquellas mujeres que por su edad se pueden plantear trabajar y aquellas otras mujeres que por las misma razón no deben planteárselo (“soy mayor”, “no tengo edad”).
- **Falta de tiempo,** lo que implica que existen otras actividades prioritarias y que el trabajo tiene un carácter subsidiario. (“no tengo tiempo”, “no me queda tiempo para trabajar”).
- **Salud.** Los problemas de salud también figuran como motivos o barreras que limitan el acceso o las expectativas laborales de algunas mujeres (“enfermedad”, “accidente”, “salud”). Las situaciones que rodean a los déficit en la salud de la mujer deberían ser objeto de protección ya que puede configurarse como un motivo de exclusión laboral con importantes consecuencias sociales, especialmente en aquellas situaciones en las que los ingresos de la mujer constituyen una aportación clave para su economía doméstica.

- La **jubilación** o la percepción de una pensión como ingreso económico, la falta de **adecuación de la oferta de trabajo** a las expectativas de la mujer (“no me interesan las ofertas que hay”), el **aplazamiento** de la incorporación laboral (“trabajaré más tarde”), la convicción de que en su situación actual su trabajo **no es necesario** (“mi marido trabaja”, “no me hace falta”), situaciones de embarazo o tomarse un periodo de descanso (“estoy descansando”), figuran también entre las respuestas mencionadas.

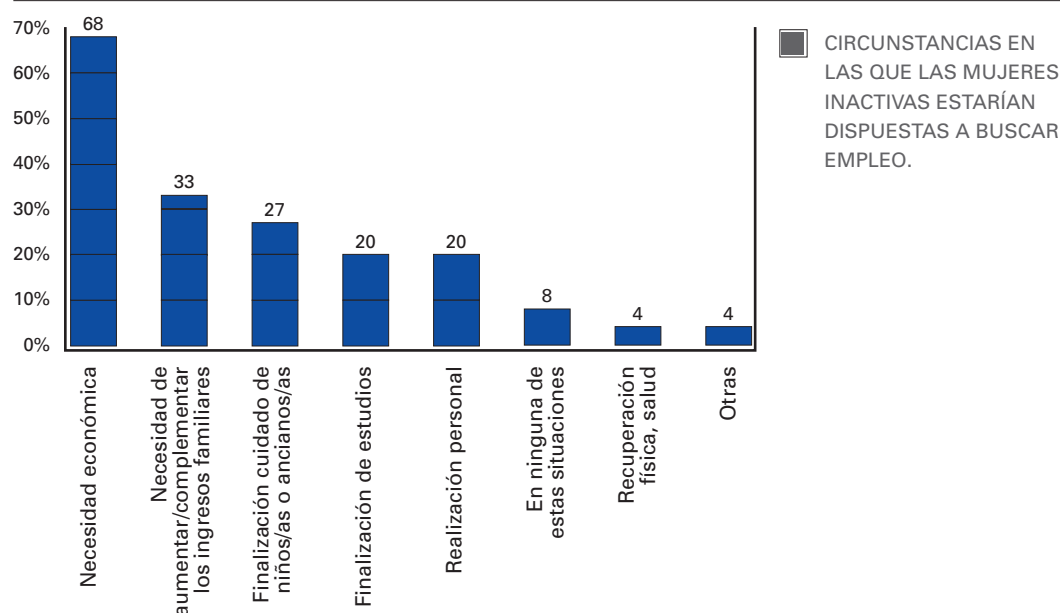
### Situaciones en las que buscarían empleo

Como se ha podido apreciar las situaciones de inactividad responden a patrones y circunstancias muy diferentes, y en función de la información anterior comienzan a percibirse diversas actitudes y expectativas laborales entre las mujeres que comparten esta misma situación. A continuación se plantean las circunstancias más importantes ante las cuales estarían dispuestas a cambiar su situación actual e incorporarse a la vida activa.

Sus respuestas indican que las **necesidades económicas** serían el desencadenante más importante que puede motivar a las mujeres inactivas a buscar un empleo, ya que dos de cada tres mujeres así lo plantearon.

Aunque a bastante distancia, aparece otra circunstancia directamente relacionada con la anterior como es la **“necesidad de complementar los ingresos familiares”**.





Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

El final de las tareas de **cuidado o atención a niños/as o personas mayores** supondría un impulso para 27 de cada 100 mujeres inactivas, por lo que en este caso, los roles tradicionales de madre y cuidadora figuran como frenos para la actividad laboral de la mujer.

El planteamiento más habitual entre las jóvenes estudiantes es iniciar su trayectoria profesional una vez finalizados sus estudios, mientras que el planteamiento de la “realización personal” responde a las aspiraciones de tan sólo una de cada cinco mujeres.

Como aspectos menos relevantes, algunas mujeres buscarían empleo si mejorara su estado de salud. De manera que, según estos datos, **la mayor parte de las situaciones de inactividad podrían ser reversibles**, a excepción de un 8% de encuestadas que declaran que en ninguna circunstancia se incorporarían al mercado laboral.

### 3.3.2. MUJERES EN SITUACIÓN DE DESEMPLEO

Según la encuesta la situación de desempleo caracteriza al 9% de las mujeres potencialmente activas entre 16 y 64 años. El perfil de la mujer desempleada responde al de una mujer joven o de mediana edad, con hijos y estudios medios o secundarios finalizados. Sólo **7 de cada 100 mujeres** desempleadas se encontraban buscan-

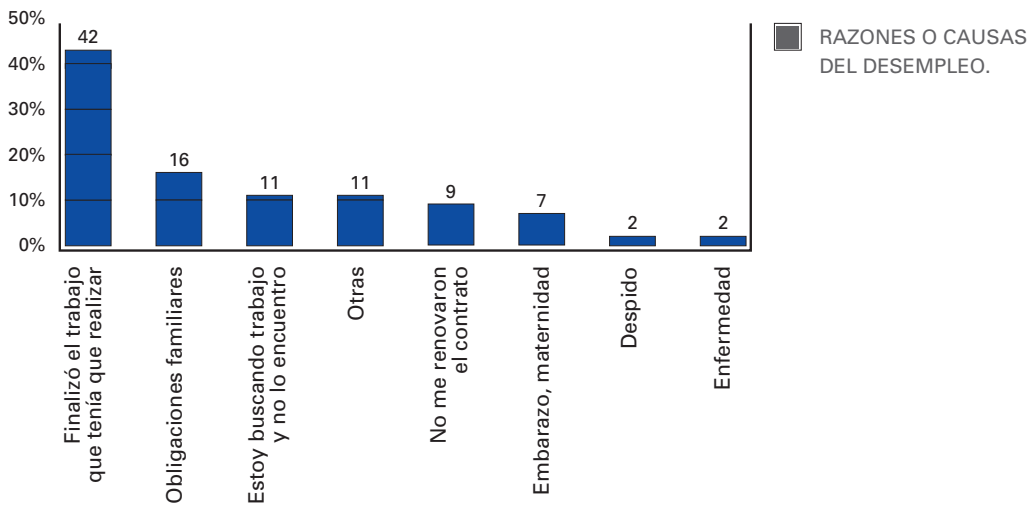
do su **primer empleo** en el momento de realizar la encuesta, por lo que en la mayor parte de los casos las desempleadas cuentan con algún tipo de experiencia laboral.

#### Razones o causas de su situación de desempleo

La **pérdida del empleo** figura como la razón más habitual que lleva a las mujeres a encontrarse en situación de desempleo por “finalizar el trabajo que tenían que realizar”. A esto habría que añadir la proporción de mujeres que se encuentran desempleadas debido a la falta de continuidad o inestabilidad de sus contratos (“**no me renovaron el contrato**”).

Con menor frecuencia, la situación de desempleo se atribuye a algún tipo de “**obligación familiar**” como sucede cuando se decide introducir un paréntesis en la actividad laboral por motivos familiares (cuidado hijos/as, personas mayores) y la reincorporación laboral se ve obstaculizada por la pérdida de cualificación e incluso la barrera que supone la edad.

En la actualidad el acceso al mercado laboral está fuertemente condicionado por una serie de barreras estructurales que limitan o dificultan la inserción laboral tanto de hombres como de mujeres, aunque éstas últimas deben enfrentarse a una serie de retos o desventajas que con mayor frecuencia se asocian con la condición de



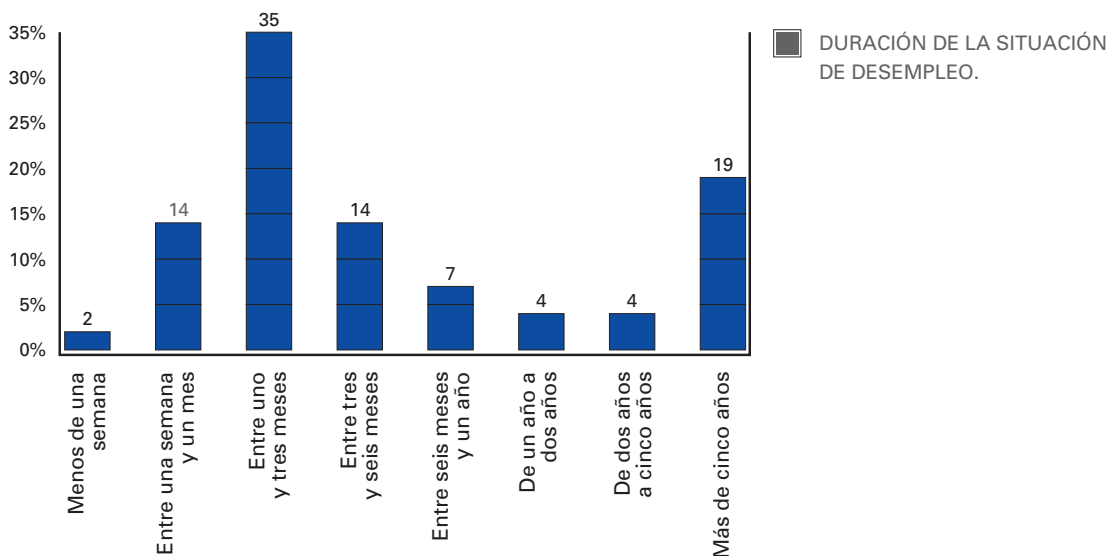
Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

ser mujer. Por lo que ser mujer y desempleada, en algunas ocasiones lleva implícita una doble dificultad. De esta forma el 11% de las mujeres en situación de desempleo mantuvieron que las **dificultades para encontrar un empleo** ("estoy buscando trabajo y no lo encuentro"), es la respuesta que mejor explica su situación.

Aunque con menor peso, las situaciones de "embarazo, maternidad", junto a los "despidos" y "enfermedad", fueron identificadas como asuntos que justifican su situación, mientras que entre "otras" razones argumentadas se encuentran la "finalización de estudios", "búsqueda del primer empleo", cambios de domicilio ("me marché a vivir fuera"), o el "cierre de la empresa".

### Duración de la situación de desempleo

Una de las dimensiones más preocupantes del desempleo femenino hace referencia a la mayor incidencia que el **desempleo de larga duración** tiene entre el colectivo de mujeres que buscan empleo. Según la información de la encuesta, el desempleo de larga duración (más de doce meses) sería un rasgo que, de forma orientativa, compartiría el 27% de las mujeres desempleadas de la comarca, y que para el 23% de ellas presenta su faceta más severa al persistir como una situación de desempleo de **muy larga duración (más de dos años)**.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

Por el contrario, aproximadamente la mitad de las mujeres se mantienen en esta situación desde un periodo inferior a los tres meses mientras que una de cada cinco se encuentran desempleadas entre tres meses y un año.

## Formación y desempleo

Otro de los rasgos del desempleo femenino de la comarca es el **escaso acceso a la formación para personas desempleadas**, ya que según las respuestas de las mujeres sólo 7 de cada 100 mujeres estaba recibiendo algún tipo de formación. Dada la importancia de la formación como mecanismo de apoyo para la integración, o reintegración, en el mundo laboral debería analizarse con mayor profundidad a qué responde esta situación. No obstante, no se descarta que en función de la oferta de programas y acciones de formación para personas desempleadas que en el momento de realizar el trabajo de campo estuvieran en marcha, podrían presentarse importantes oscilaciones en cuanto al acceso a este tipo de formación.

## Acciones de búsqueda de empleo

En la actualidad la búsqueda de empleo admite diversas opciones y estrategias. Algunas, como el envío de currículum, búsqueda a través de Internet o anuncios de trabajo en prensa, etc.,

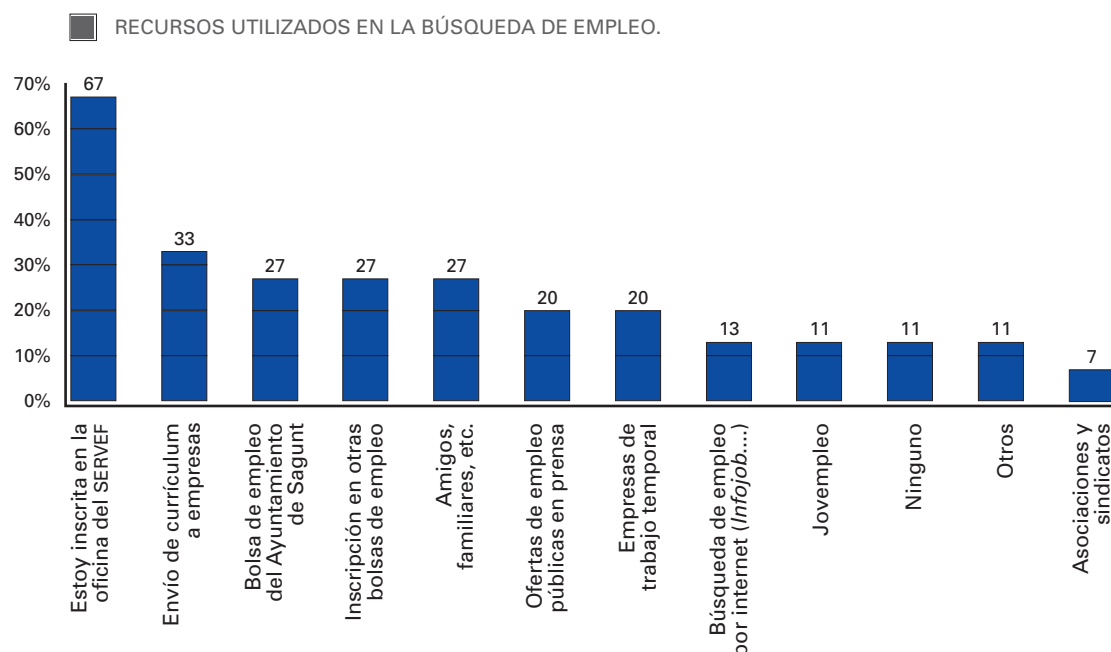
implican una actitud activa ante la búsqueda de empleo, mientras que existen otra serie de opciones que requieren una menor implicación (SERVEF, bolsas de empleo, ETT).

El acceso y control de diferentes canales de información sobre las ofertas del mercado laboral puede convertirse en un criterio que limite o, por el contrario, ensanche las oportunidades de éxito, por lo que controlar diferentes canales o recursos constituye una pieza clave en la búsqueda de empleo.

Entre las mujeres desempleadas, lo más habitual es que estas realicen su búsqueda de empleo utilizando **una media de tres recursos** o medios diferentes, lo que implica una actitud positiva y activa.

La **inscripción** en las oficinas del **SERVEF** constituye el medio más habitual y más popular, ya que dos de cada tres desempleadas identificaron este recurso como una de sus opciones. La vinculación de este servicio con la percepción de prestaciones por desempleo y la organización de cursos para desempleadas/os constituye un valor añadido al servicio de búsqueda de empleo que ofrece esta entidad.

En segundo lugar, aunque con menor intensidad, las desempleadas recurren al **envío de currículum** a empresas, mientras que la **bolsa de**



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

**empleo** del Ayuntamiento de Sagunt, **otras bolsas** de empleo y el recurso a las **redes familiares y de amistad** comparten la tercera posición, siendo mencionados por algo más de una de cada cuatro mujeres desempleadas.

Con menor frecuencia la búsqueda de empleo se realiza a través de ofertas publicadas en **prensa** o recurriendo a **Empresas de Trabajo Temporal**, mientras que Jovempleo (recurso dirigido a jóvenes entre 16 y 30 años), el uso de nuevas tecnologías de la información (**Internet**), o el recurso a **asociaciones y sindicatos** constan como los métodos de búsqueda de empleo menos utilizados.

No todas las opciones son igualmente accesibles para el conjunto de mujeres. En muchas ocasiones la accesibilidad depende del conocimiento o grado de información que se disponga sobre las diferentes alternativas existentes en la búsqueda de empleo, mientras que otras veces el uso de estos recursos pasa por una serie de habilidades que no todas las mujeres disponen (Internet, diseño y presentación de currículo). Por este motivo, la difusión de los servicios, la alfabetización en nuevas tecnologías y el acceso a servicios de orientación profesional constituyen un apoyo imprescindible para ampliar el abanico de oportunidades de las personas desempleadas.

## Expectativas y actitudes laborales

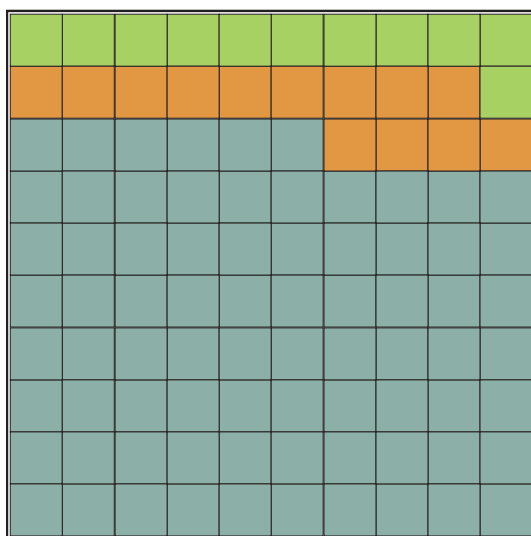
Las expectativas laborales de tres de cada cuatro mujeres desempleadas se orientan hacia la

consecución de un **trabajo por cuenta ajena**, es decir, prefieren ser contratadas por una empresa o entidad, mientras que son muchas menos las que muestran una actitud emprendedora y están dispuestas a montar su propio negocio, o no descartan ninguna de las dos opciones anteriores.

Por otro lado, se puede considerar que entre las mujeres desempleadas existe una **buena disposición** hacia la apertura de **nuevas perspectivas profesionales** en sectores en los que hasta el momento no disponen de formación o experiencia previa. De esta forma, las mujeres que declararon estar dispuestas a reorientar su trayectoria laboral en este sentido suponen aproximadamente tres cuartas partes de todas las desempleadas, mientras que el resto manifestó no estar abierta a esta posibilidad.

Dentro de las áreas o sectores en los que la mujer no dispone de formación o experiencia profesional, por ser ámbitos tradicionalmente masculinizados, se encuentran actividades como mecánica, determinadas líneas de producción, electricidad, transporte de mercancías así como soldadura o carpintería metálica. Respecto a estos 5 ámbitos se pidió a las mujeres desempleadas que valoraran de 0 a 10 la posibilidad de aceptar un empleo relacionado con cada uno de ellos.

Las líneas de producción constituyen el único sector hacia el que las mujeres desempleadas dispuestas a reorientar su actividad profesional mostraron una buena disposición o una actitud



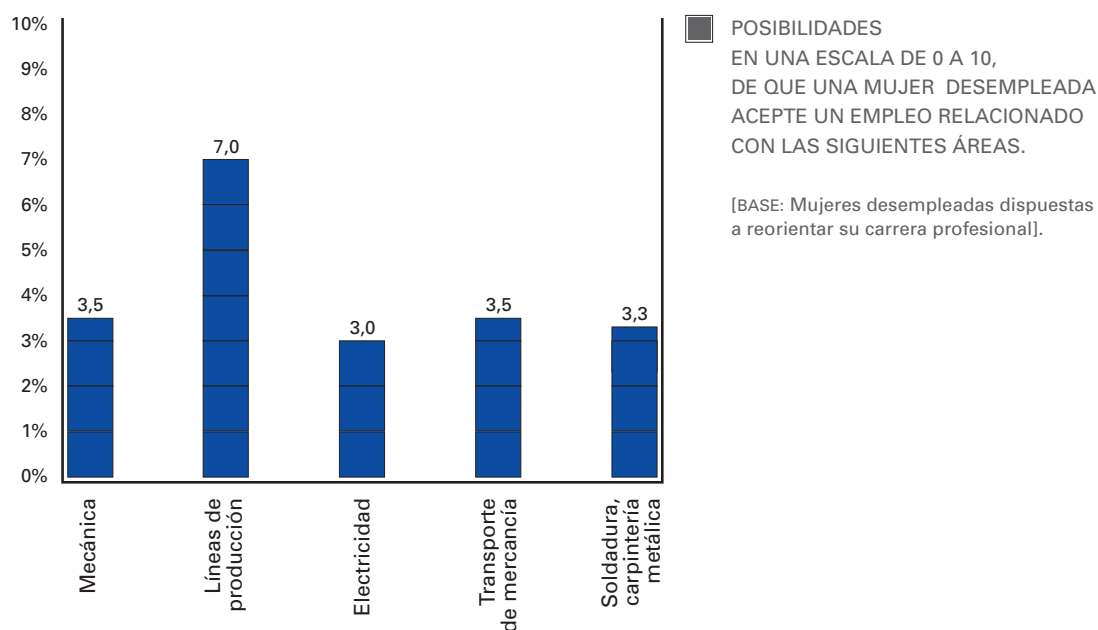
■ EXPECTATIVAS LABORALES DE LAS MUJERES DESEMPLEADAS.

■ Prefiere ser contratada [76%]

■ Dispuesta a montar negocio [13%]

■ No descarta ninguna de las posibilidades anteriores [11%]

Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

positiva. Tomando como referencia una escala de 0 a 10, y según la valoración realizada por este conjunto de mujeres, existirían bastantes posibilidades de que aceptaran un puesto de trabajo en una línea de producción ya que la puntuación media de esta actividad fue de 7 puntos. Por el contrario, sería remota la posibilidad de que una mujer aceptara un puesto de trabajo relacionado con actividades como la mecánica, electricidad, transporte de mercancías o soldadura.

Quizá esta valoración sea un reflejo de sus preferencias profesionales pero probablemente el handicap de la formación, la experiencia profesional en dichas actividades o su asociación con ámbitos masculinizados, y por tanto menos "atractivos", hayan intervenido en esta valoración.

### 3.3.3. MUJERES OCUPADAS

Las mujeres con un trabajo remunerado, en el momento de realizar el trabajo de campo, representaban el 45% de las mujeres de 16 a 64 años de la comarca. Se trata principalmente de mujeres con edades comprendidas entre los 30 y los 45 años (43%). En función de su estado civil, el 66% de las mujeres ocupadas estaban casadas, una proporción similar tiene hijos (65%) y según su nivel de formación, el 59% había finalizado estudios secundarios o superiores.

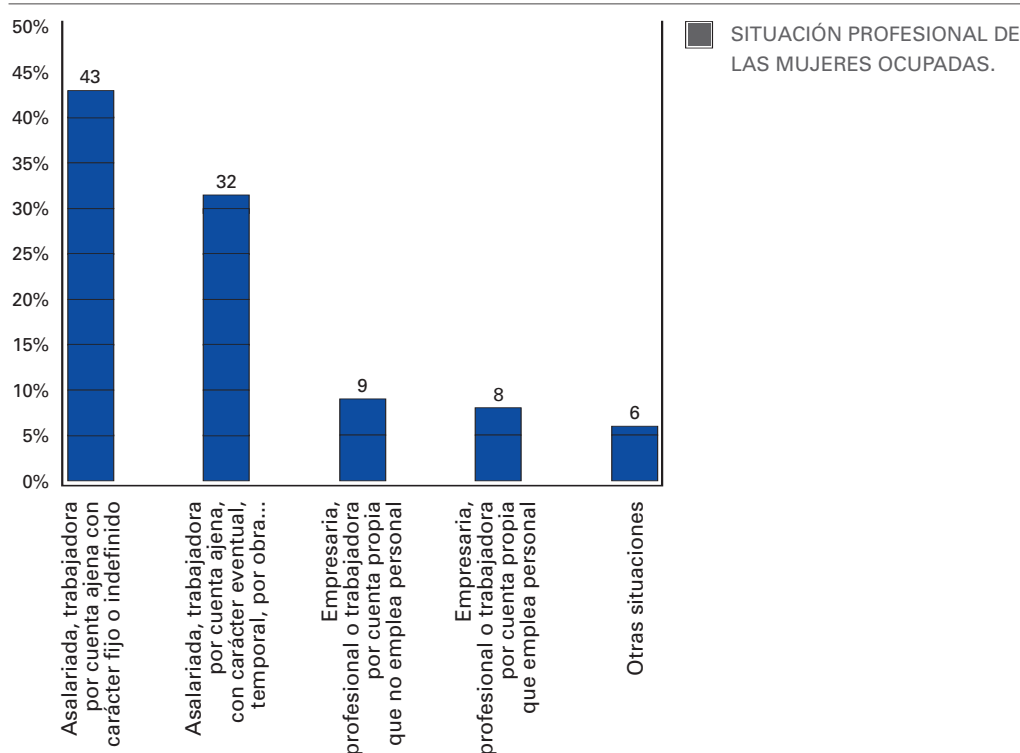
### Situación laboral

Respecto a su situación laboral se puede apuntar que, en función de los resultados de la encuesta, **el 19% de las mujeres con un empleo remunerado manifestaron encontrarse trabajando sin contrato laboral**, aunque la situación mayoritaria es la de disponer de él. La mayor incidencia de la ausencia de contrato se concentra, según la edad, entre las mujeres más jóvenes y las de mayor edad, mientras que, en función del nivel de estudios, la ausencia de contrato es especialmente elevada entre las mujeres sin estudios o con estudios primarios finalizados.

El **trabajo por cuenta ajena** es el denominador común del 75% de las mujeres ocupadas en la Comarca del Camp de Morvedre mientras que trabajar por cuenta propia es una situación mucho menos frecuente, tan sólo el 17% de las mujeres ocupadas lo eran.

Más de la mitad de las mujeres que trabajan por cuenta ajena (57%) lo hacen con un **contrato de carácter fijo o indefinido**, mientras que el carácter eventual del trabajo es una condición laboral que caracteriza al 44% restante.

Desde el punto de vista de las mujeres que trabajan por cuenta propia, se puede señalar que se reparten a partes iguales entre aquellas que lo hacen sin emplear personal y las que trabajan por su cuenta dando empleo a otras personas.



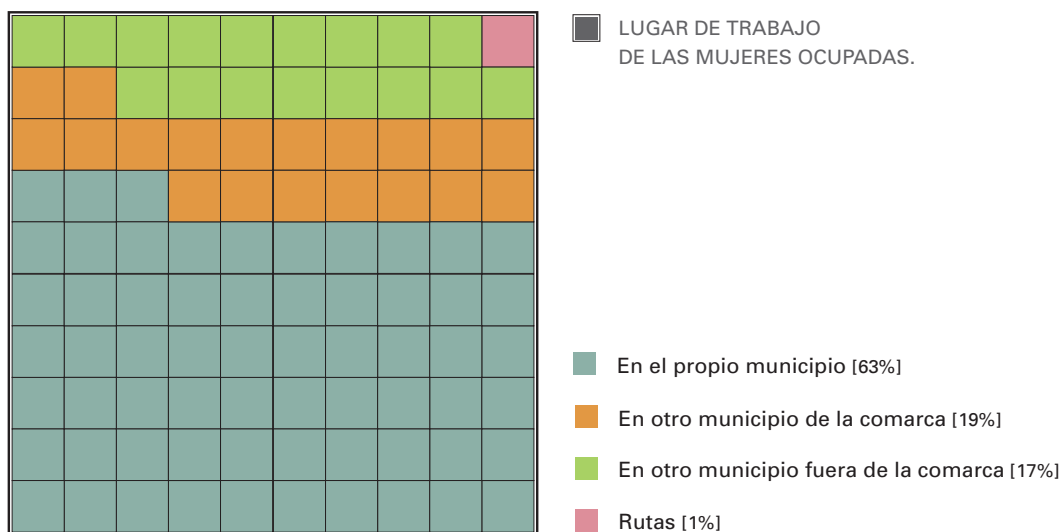
Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

## Movilidad por razones de trabajo

Los desplazamientos de casa al trabajo pueden suponer una dificultad cuando estos deben realizarse diariamente a otros municipios. Según los datos de la encuesta, la mayor parte de las mujeres de la comarca (63%) **trabaja en el mismo municipio** que reside, especialmente si reside en la zona de Sagunt o Port de Sagunt, por el tamaño y las mayores oportunidades de empleo que ofrece el municipio. El resto se divi-

den a partes iguales entre aquellas que trabajan en un municipio de la comarca del Camp de Morvedre (19%) y en otro municipio fuera de la comarca (17%), mientras que sólo una de cada 100 trabajaba en varios municipios a la vez (rutas).

La movilidad laboral de la mujer, entendiéndola como aquella cuyo destino se encuentra en otro municipio diferente al de residencia, es más frecuente entre mujeres jóvenes y de mediana edad. A este respecto cabe señalar que las más



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

jóvenes se desplazan con mayor frecuencia que el resto a trabajar a municipios fuera de la comarca. Tener hijos no parece afectar al hecho de que la mujer trabaje en el mismo municipio aunque sí se detecta un porcentaje ligeramente superior de mujeres sin hijos que se desplazan fuera de la comarca a trabajar.

En cuanto a la influencia del **nivel de estudios** sobre la movilidad laboral se puede destacar que existe una movilidad diferencial entre las mujeres sin estudios o con estudios primarios, que tienden a permanecer con mayor frecuencia en el municipio, y aquellas con estudios medios y superiores que muestran pautas de mayor movilidad. Por otro lado, los desplazamientos fuera de la comarca son más frecuentes cuanto mayor es el nivel de estudios de la mujer, por lo que las mujeres con estudios superiores son el conjunto con mayor movilidad extracomarcal de todos.

## Experiencia

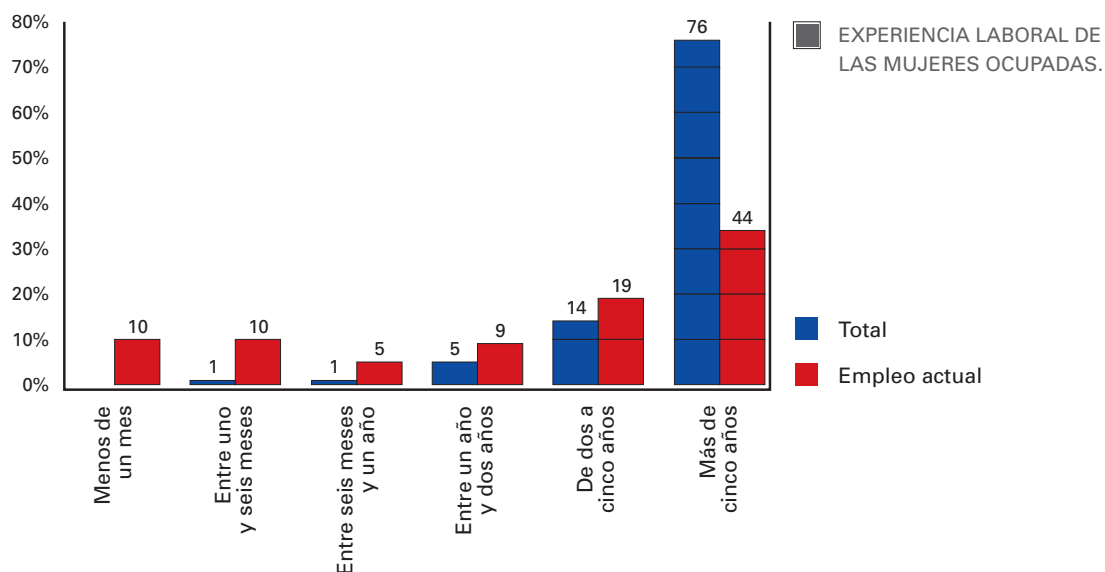
Según los datos que recoge la encuesta, más de tres cuartas partes (76%) de las mujeres ocupadas tienen una **experiencia laboral superior a los 5 años**, considerando el número total de años que han trabajado. Lógicamente, la experiencia laboral guarda una estrecha relación con la edad de la mujer y su ciclo vital, de manera que entre las más jóvenes el porcentaje de mujeres con una experiencia laboral superior a los 5 años se sitúa en el 48%, entre las mujeres de 30

a 45 años en el 84% y entre las mayores de 45 años en el 93%.

Al considerar el empleo actual se detecta que **el 25% de las mujeres ocupadas lleva menos de un año en su puesto de trabajo actual**, situación mucho más frecuente entre la más jóvenes que probablemente se encuentran en los primeros pasos de su ciclo laboral.

Por otro lado, aquellas que llevan más de 5 años en el mismo puesto de trabajo representan el 44% sobre el total de mujeres ocupadas. La estabilidad laboral es más habitual a partir de los 45 años, ya que el 64% de las mujeres ocupadas a partir de dicha edad, se mantiene en el mismo puesto de trabajo desde hace más de cinco años.

Las diferencias que recoge el gráfico entre la experiencia laboral total y el número de años que la mujer lleva en su actual puesto de trabajo pone de manifiesto que un porcentaje muy importante de mujeres construye su trayectoria laboral introduciendo **cambios de escenario** en algún momento, por lo que en más de una ocasión la mujer se enfrenta ante la incertidumbre que generan las situaciones de desempleo, para aquellas que pierden su trabajo o que tienen contratos temporales, o ante la adaptación a nuevos puestos de trabajo. Esta falta de continuidad que se detecta no debe ser interpretada en todas las ocasiones como un aspecto negativo siempre que los cambios impliquen una mejora de sus condiciones laborales.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.



## Motivación laboral

La relación de la mujer con el ámbito laboral se puede explicar desde diferentes puntos de vista, aunque en el análisis de sus motivaciones o de las principales razones que atribuyen a su actividad sigue pesando una concepción del trabajo femenino como algo secundario o complementario.

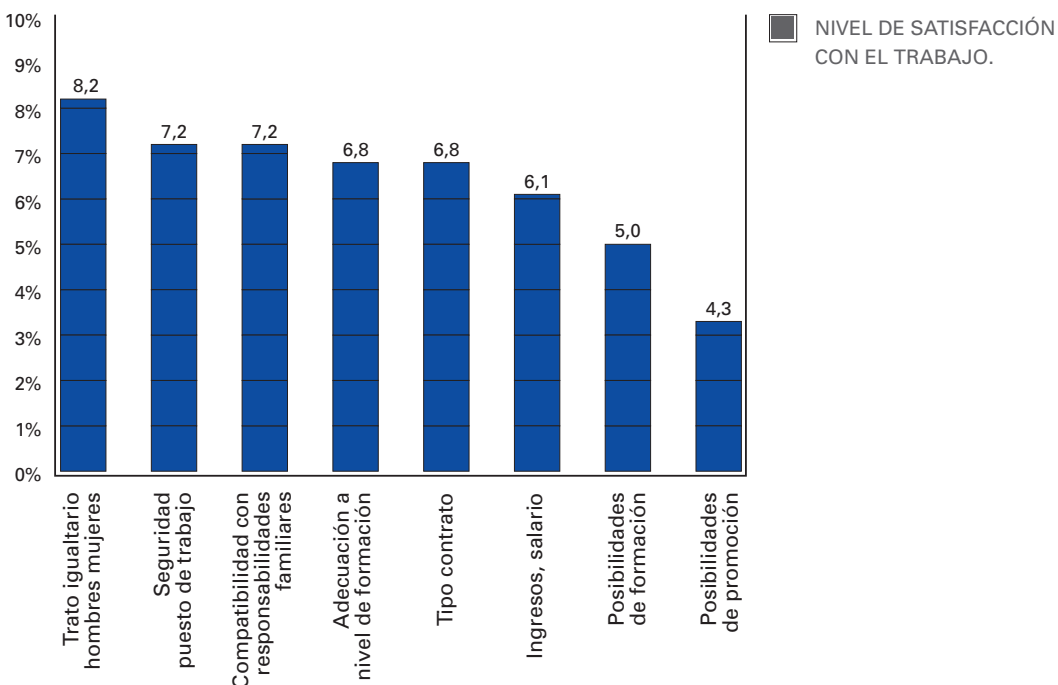
Cuando se plantea cuál es la razón más importante por la que la mujer está trabajando, en apariencia, se detecta una opinión bastante diversificada. Son dos las cuestiones que concentran mayor número de respuestas: trabajar como estrategia para **“mejorar el nivel de vida o apoyar la economía familiar”**, secundada por el 32% de las mujeres ocupadas o trabajar para conseguir una **“independencia económica”** señalada por el 30% de las mujeres. Ambas respuestas se encuentran muy condicionadas por la edad y la situación social de la mujer, ya que mientras la independencia económica como argumento tiene mayor peso entre las mujeres que no están casadas y entre las mujeres con niveles de formación más elevados, la concepción del trabajo como apoyo a la economía familiar tiene un peso similar en todas las edades y es más característico entre mujeres casadas, con hijos y aquellas que no han finalizado estudios superiores.

Para el 17% de las mujeres su trabajo constituye una **necesidad familiar**, al considerar que “los ingresos de su pareja/marido” no son suficientes, mientras que para un 14% el trabajo es un elemento de **autorrealización o satisfacción personal**, razonamiento que aparece muy vinculado a las mujeres con niveles de formación más elevados. El 2% encontró otra serie de argumentos como “ayuda a su hijo”, “percibir la pensión de jubilación” u otras razones.

## Nivel de satisfacción con el trabajo

El nivel de satisfacción con diferentes cuestiones relacionadas con el puesto de trabajo es un indicador subjetivo de la calidad del empleo. Con el objeto de realizar un acercamiento a la percepción de la mujer ocupada respecto a aspectos tan importantes como los ingresos, tipo de contrato, posibilidades de formación, promoción, etc., se pidió a todas las mujeres ocupadas que realizaran una valoración de 8 cuestiones diferentes, tomando como referencia una escala de 0 a 10.

De la valoración global de los 8 parámetros se percibe un nivel de **satisfacción medio-alto**, ya que todos ellos obtendrían una puntuación superior a los 5 puntos, exceptuando las “posibilidades de promoción”, que figura como la cuestión con la que las mujeres mostraron menor satisfacción.



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

Las **posibilidades de promoción en la empresa** presentan el nivel de satisfacción más bajo de todos los aspectos valorados al obtener una puntuación media de tan sólo 4,3 puntos. La valoración más negativa la realizan las mujeres de mediana edad y aquellas que residen en Les Valls. Al considerar el nivel de estudios se percibe un nivel de satisfacción más bajo cuanto más bajo es el nivel de estudios finalizado.

Con un nivel de satisfacción medio, figuran las **“posibilidades de formación”** que obtiene una puntuación de 5,1 puntos así como los **“ingresos, salarios”** que consigue una media de 6,1 puntos.

Respecto al **tipo de contrato** (6,7) y la **adecuación entre el puesto de trabajo y la formación** (6,9) la valoración media apunta hacia un nivel de satisfacción **medio-alto**. El nivel de satisfacción con el tipo de contrato se encuentra muy relacionado con la variable edad ya que las mujeres jóvenes son las más críticas con este aspecto (5,6 puntos) mientras que las de mayor edad expresan un nivel de satisfacción mucho más elevado (7,8 puntos). Y lo mismo sucede con la adecuación entre el puesto de trabajo y la formación de la mujer, ya que el nivel de satisfacción es menor cuanto más joven es la mujer ocupada.

La **seguridad en el puesto de trabajo**, entendiendo ésta como la ausencia de riesgos laborales, y la **compatibilidad del trabajo con las responsabilidades familiares**, figuran como aspectos ante los que las mujeres se encuentran bastante satisfechas. En ambos casos la puntuación media se sitúa en 7,2 puntos, sin que aparezcan diferencias relevantes según la situación social de la mujer.

Por último, el **trato igualitario entre hombres y mujeres en la empresa** obtiene la puntuación más elevada de todos los aspectos sometidos a valoración, 8,3 puntos sobre 10.

La valoración realizada por las mujeres resulta cuanto menos sorprendente, especialmente en relación con aspectos como tipos de contratos, salarios, etc., como cuestiones en torno a las cuales se perfilan las mayores desigualdades entre hombres y mujeres en el ámbito de la empresa.

## Compatibilidad vida laboral y familiar

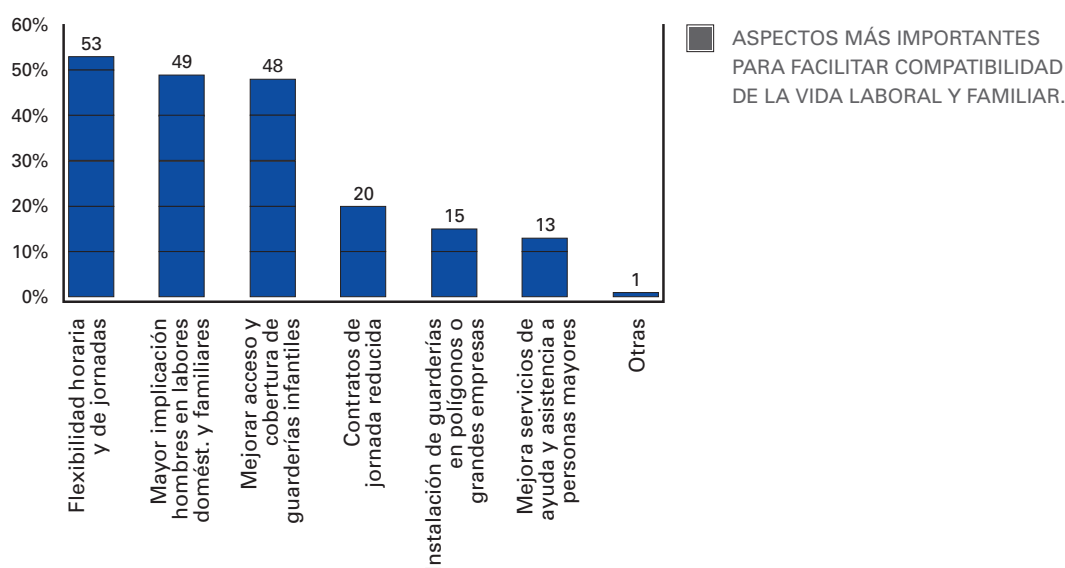
Pese a que según los resultados de la pregunta anterior las mujeres que trabajan se sienten satisfechas con la posibilidad de compatibilizar su vida familiar y laboral, esta cuestión resulta de vital importancia para que la mujer pueda, si lo desea, acceder a un puesto de trabajo sin renunciar a determinados aspectos de su vida familiar o en su caso mantener su puesto de trabajo y desarrollar una trayectoria profesional dentro del mismo.

La compatibilidad entre la vida familiar y laboral necesita apoyarse en una serie de recursos o estrategias que la hagan posible, por este motivo, se realizó una pregunta a las mujeres ocupadas para que valoraran, según su opinión, cuáles eran los dos aspectos más relevantes para compatibilizar ambas esferas.

De las seis opciones planteadas fueron tres las que concentran un mayor número de respuestas:

- **Flexibilidad** horaria y de jornadas, señalado por el 53% de las mujeres.
- Mayor **implicación de los hombres** en las labores domésticas y familiares, mencionada por el 49% de las mujeres ocupadas.
- Y, mejorar el **acceso y cobertura de guarderías infantiles**, aspecto en el que coincidieron el 48% de las mujeres.

Estas tres respuestas ponen de manifiesto la importancia de trabajar en tres esferas diferentes pero a su vez estrechamente relacionadas: por un lado, desde la **empresa**, facilitando unas condiciones laborales de mayor flexibilidad que permitan acompañar los ritmos laborales y familiares; por otro lado, surge una cuestión relacionada con el cambio de roles que necesita fraguarse desde el **ámbito doméstico** y familiar, para evitar que éste sea un espacio definido por una serie de funciones y actividades realizadas exclusivamente por mujeres y prime una corresponsabilidad y un reparto de tareas más igualitario. Como tercer aspecto más importante, surge una cuestión que requiere de la implicación de las **instituciones públicas y privadas**, y una apuesta por el impulso de los servicios de apoyo, como es el caso de guarderías infantiles, pero no sólo en su aspecto



Fuente: Encuesta a las mujeres del Camp de Morvedre.

cuantitativo (número de plazas), sino también cualitativo en el sentido de que sean accesibles económicamente para todas las familias y compatibles con los horarios laborales de los miembros de la pareja.

Aunque con menor intensidad, el resto de opciones también fueron señaladas por una parte de las mujeres como recursos favorables para la compatibilidad de la vida familiar y laboral. El recurso a la **contratación con jornadas reducidas** resultó una cuestión importante para el 20% de las mujeres ocupadas, aunque llama la atención que esta opción no se encuentre entre las tres primeras y que las mujeres den mayor prioridad a la flexibilidad horaria y de jornadas que a la duración de las mismas.

La instalación de **guarderías en polígonos o grandes empresas** ocupa el quinto lugar, en

orden de importancia, siendo una opción importante para el 15% de las mujeres ocupadas. Este tipo de recursos aparece como un aspecto valorado por las mujeres que residen en el área de Sagunt (18%) y entre aquellas que han finalizado estudios primarios (19%) y secundarios (18%).

En muchas ocasiones la dificultad para conciliar la vida familiar y laboral no es una cuestión exclusiva de hijos, sino que el nuevo clima demográfico comienza a plantear tensiones relacionadas con el cuidado y la atención a personas mayores, generalmente los padres. Según los resultados de la encuesta **mejorar los servicios de ayuda o asistencia a personas mayores** aparece como una cuestión relevante para el 13% de las mujeres, y precisamente fueron las mujeres de 45 a 64 años las que se mostraron más sensibles ante estos recursos.

### 3.4. PROPUESTAS DE MEJORA

Al igual que en la “Encuesta a Empresas”, al finalizar la encuesta se solicitaba a las mujeres su colaboración para aportar ideas o sugerencias que, desde su punto de vista, podían servir de base para lograr una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral de la comarca.

Dado el carácter abierto de la pregunta, se recogen sus resultados de forma sintética, tras haber recibido un tratamiento cualitativo y quedar organizadas en distintos bloques temáticos.

#### Actores y escenarios en materia de igualdad

Del conjunto de respuestas se deduce que la apuesta por una mayor igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el ámbito laboral es un asunto que necesita la implicación de diferentes protagonistas y que requiere ser abordado en varios escenarios.

Entre los **protagonistas** de esta lucha por la igualdad se encuentra la propia mujer, el hombre en su rol de pareja pero también en su faceta de empresario, empresas, políticos e instituciones.

- Las ideas o sugerencias relacionadas con la **mujer** como protagonista de este proceso inciden sobre un cambio de mentalidad que implique la adopción y el refuerzo de determinadas actitudes ante el trabajo: *“mentalidad de las propias mujeres”, “ganas de trabajar”, “entusiasmo, fuerza de voluntad”, “las mujeres tienen que aceptar los trabajos que se les ofrecen”, “que se lo proponga la mujer”, “que las mujeres se preparen o insistan”*.
- Este cambio de mentalidad implica también al **hombre**, como agente necesario en el camino hacia una mayor igualdad de oportunidades. En este sentido, se exige una mayor colaboración especialmente en el ámbito doméstico: *“que los hombres ayuden en las tareas del hogar”, “que cambien la mentalidad de los hombres”*.
- Por parte de las **instituciones** (Ayuntamientos, Estado y resto de Administraciones Públicas) se reclama un mayor compromiso y concienciación así como su materialización en una amplia lista de “ayudas”: *“más ayudas institucionales”, “mayor implicación y concienciación institucional”, ayudas “a la mujer”, etc.*

Este compromiso se aplica también a los políticos: *“cambiar la mentalidad de los políticos”, “que los políticos se conciencien”*.

Desde el punto de vista de los **escenarios**, el ámbito doméstico, los centros educativos, el mercado laboral y la empresa fueron delimitados como los marcos de intervención más relevantes.

#### Cambio de mentalidad–supresión de barreras culturales

La mayor parte de las respuestas llevan implícita la necesidad de un cambio de mentalidad como condición indispensable para conseguir una mayor igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Este cambio se expresa en varias direcciones:

- **Cambio general de mentalidad y actitudes**, dirigido a hombres (*“cambio de mentalidad de los hombres”*), mujeres (*“mentalidad de las propias mujeres”*) o a ambos (*“cambio de mentalidad tanto en el hombre como en la mujer”*).
- Necesidad de fomentar una **educación por la igualdad** desde la infancia para que sea un valor transmitido culturalmente de generación en generación (*“formar a los padres machistas para que eso no se pase de una generación a otra”, “educar desde pequeños a la gente en un ambiente de igualdad”*).
- Cambios en la mentalidad y sensibilidad empresarial.
- Eliminación de la **segregación educativa** (*“fomentar la formación de mujeres en oficios...”, “mayor formación a la mujer para poder adaptarse a las necesidades del mercado laboral...”*).
- Mayor igualdad en el **ámbito doméstico**, implicación de hombres en tareas del hogar y cuidado de los hijos (*“más implicación de los hombres en cuanto al cuidado del hijo y del hogar”*).
- Mayor reconocimiento y valoración de la mujer y su trabajo (*“que haya más utilidad para los trabajos de la mujer”, “valorar más el esfuerzo que hace la mujer”*).

#### Sensibilidad y actitudes empresariales

La empresa y el ámbito doméstico, aparecen como los principales escenarios hacia donde se canalizan las propuestas de las mujeres. Las respuestas de las mujeres advierten de la importancia que desempeña el cambio de actitudes

empresariales para conseguir una mayor igualdad de oportunidades. Este cambio tiene una orientación finalista y se dirige hacia las siguientes cuestiones:

- Valoración igualitaria de hombres y mujeres (“que las empresas consideren a todos por igual, por lo que valen”).
- Fomentar procesos de contratación y condiciones laborales no discriminatorias (“que las empresas contraten por igual a hombres y mujeres”, “que las empresas nos den las mismas oportunidades”, “igualdad en las empresas”, “igualdad por trabajar y cobrar lo mismo”, “que no sean tan discriminatorios”, “que se den a mujeres cargos de responsabilidad”).
- Ampliar las perspectivas y fomentar nuevos horizontes laborales (“que las empresas tengan en cuenta a las mujeres aunque sea en trabajos hechos para hombres”).
- Evitar que las circunstancias que rodean a la mujer interfieran en su valoración como recurso humano (“que no tengan en cuenta la maternidad ni la edad”, “que no se mire sexo, ni edad ni si está embarazada(...).”).
- Fomentar un cambio de actitudes entre el empresariado (“actitud de los empresarios”, “concienciar a los empresarios de la igualdad de ambos sexos”, “concienciar a los empresarios de la situación de las mujeres en cuanto a cuidado de los hijos”).

## Creación de empleo

La creación de empleo se percibe como uno de los mecanismos que puede impulsar la incorporación laboral de la mujer en la comarca. Sin embargo, de las aportaciones se derivan algunas cuestiones de interés que invitan a reflexionar sobre algunas cuestiones relacionadas con formas de percibir la integración laboral de la mujer y el fomento de la igualdad de oportunidades.

Entre las respuestas que aluden a la creación de empleo como propuesta para el fomento de la igualdad, la “creación de empresas”, la “instalación de nuevas empresas en la zona” o la “creación de puestos de trabajo” resultan las más frecuentes. No obstante, algunas personas entendieron que la creación de empleo debería estar orientada tanto para hombres como para mujeres (“que creen más puestos de trabajo tanto para hombres como para mujeres”), mientras

que son mucho más numerosas las respuestas que reclaman más puestos de trabajo para mujeres (“más ofertas de trabajo para mujeres”).

Algunas mujeres aportaron más información sobre el tipo de empleo que podría promover una mayor integración laboral de la mujer, aunque sobre este aspecto no existe una percepción común. Mientras que algunas mujeres perciben la importancia de diversificar la ocupación y desvincularla de ciertas actividades (“que ofrezcan más ofertas de trabajo tanto para hombres como para mujeres, que no sólo se viva de las naranjas”), la propuesta de otras mujeres se orienta hacia un tipo de empleo mas apropiado o específico para la mujer, lo que pone de manifiesto la vigencia del poso cultural que relaciona a hombres y mujeres con diferentes ocupaciones (“más empresas para mujeres”, “más puestos de trabajo adecuados para mujeres”).

## Conciliación vida familiar y laboral

Al igual que sucede en la encuesta a empresas, la conciliación entre vida familiar y laboral aparece implícita en un considerable número de respuestas. Los periodos de “embarazo”, “maternidad”, “crianza de hijos/as” y personas mayores figuran como circunstancias que configuran el ciclo vital de la mujer y que interfieren en sus trayectorias laborales introduciendo importantes tensiones a la hora de compatibilizar la esfera familiar y laboral. Las soluciones que aparecen entre las respuestas se orientan hacia áreas como:

- Potenciar recursos de apoyo para impulsar la actividad remunerada de la mujer, tales como comedores infantiles, ludotecas, guarderías accesibles y con horarios flexibles
- Flexibilidad horaria (“flexibilidad de horarios para mujeres”, “horarios más compatibles con la familia”).
- Mayor implicación del hombre (“ayuda de los hombres”, “apoyo del hombre”).
- Ayudas institucionales para fomentar la conciliación entre vida familiar y laboral (“que el estado dé ayudas a las empresas para mantener a las mujeres en baja”, “más ayudas”).

A pesar de que la mayor parte de las mujeres propusieron algún tipo de acción o mejora, se detectan algunas actitudes poco favorables para el cambio en respuestas como “está bien así, no hay que hacer nada”, “tenemos lo que queremos”.

# 4

## CONCLUSIONES

Las conclusiones de este estudio marcan un primer punto de referencia para valorar cómo evoluciona a medio plazo la situación de la mujer en el entorno empresarial de la comarca. De ellas se derivan importantes desafíos que reclaman la necesidad de reforzar actuaciones orientadas no sólo a corregir las desigualdades de género detectadas en el ámbito laboral sino también a combatir, de forma integrada, desde la esfera familiar, educativa y empresarial, los procesos de segregación que se encuentran en su base.

La información derivada de este trabajo permite hacer un balance positivo en cuanto a la evolución reciente de la situación de la mujer en el mercado laboral de la comarca, sin que esto suponga pasar por alto los numerosos frentes que continúan abiertos para conseguir una mayor igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo así como a la integración plena de la mujer en el mercado laboral, en igualdad de condiciones y en todos los sectores, niveles y actividades empresariales.

Del análisis de la realidad socioeconómica de la comarca así como del entorno empresarial y el lugar que la mujer ocupa en ambas esferas se derivan algunas conclusiones que plantean importantes retos y oportunidades para ir corrigiendo los déficit detectados y avanzar con mayor firmeza en el ámbito de la igualdad. Estas conclusiones han sido sistematizadas en términos de Debilidades, Fortalezas, Amenazas y Oportunidades que, desde la realidad social, económica y empresarial, se plantean en el ámbito de la comarca, con el fin de dotarlas de un contenido estratégico orientándolas de forma constructiva hacia la acción.

Entre las **debilidades** o **áreas de mejora** más relevantes con relación a la situación laboral de la mujer, y que actúan como frenos o inhiben su dinámica de integración se encuentran los siguientes aspectos:

- Persistencia de las **desigualdades** entre hombres y mujeres en el **acceso al mercado laboral**

y **las condiciones** en las que se realiza el mismo. Pese a que se han realizado importantes avances en este ámbito, todavía son pocas las mujeres que deciden incorporarse al mercado laboral por lo que, a edades potencialmente activas, las situaciones de inactividad son mucho más habituales entre las mujeres. Una vez que deciden incorporarse, el conjunto de mujeres se enfrentan en mayor frecuencia a situaciones de desempleo.

- La estructura productiva del Camp de Morvedre de tradición agrícola, fuerte sector industrial y con una menor terciarización que en otros ámbitos, si bien presenta una tendencia creciente en los últimos años, supone un handicap para la ocupación femenina. En buena medida el tejido industrial, muy ligado a la industria pesada, se ha configurado como un **entorno muy poco permeable al empleo femenino**.
- **Escasa diversificación y dependencia casi exclusiva del empleo femenino del sector servicios**. Se detecta una segregación de actividades y ocupaciones fuertemente marcada por los roles de género y el papel subsidiario asignado a la mujer en el entorno industrial antes y después de la reconversión.
- La fuerte **segregación educativa** que prevalece en los estudios postobligatorios entre la población joven que permanece en el sistema educativo reproduce la división sexual del trabajo y resta oportunidades de empleo a las jóvenes que, generalmente, se forman y especiali-



zan en áreas con escaso acoplamiento en el tejido productivo de la comarca.

- Configuración de un **entorno empresarial masculinizado** que alberga situaciones de **segregación horizontal y vertical**. Esto supone que la mujer se encuentra ausente o infrarrepresentada en sectores y actividades clave en la economía de la comarca, como el sector industrial, a la vez que concentrada en torno a actividades que tradicionalmente obtienen mayor vinculación con el empleo de la mujer. Por otro lado, las diferencias en la accesibilidad de hombres y mujeres a diferentes categorías profesionales apuntan hacia situaciones de segregación vertical: la mujer accede en menor proporción que sus compañeros a puestos directivos, mandos intermedios y personal técnico, y en mayor proporción a puestos de administración y trabajos menos cualificados.
- La **situación de la mujer en el entorno empresarial** de la comarca queda definida por tres aspectos básicos: baja representación en el segmento poblacional de los titulares de empresas, unas condiciones laborales menos favorables que las de sus compañeros en cuanto a estabilidad y seguridad económica, y un empresariado que ante los temas de género e igualdad de oportunidades se encuentra desinformado y mantiene una importante división de opiniones.
- El **papel secundario o subsidiario** que se sigue asignando al **trabajo de la mujer dentro** y fuera del hogar condiciona su ciclo y trayectorias laborales.
- El **déficit en cuanto al acceso, flexibilidad y cobertura de recursos de apoyo** como guarderías, centros de día, residencias, etc., suponen un freno para la incorporación laboral de la mujer. Estas dificultades unidas a las que actualmente se detectan en torno a la **conciliación entre vida familiar y laboral**, dan lugar a una sobrecarga de las redes de solidaridad familiar.

- La percepción generalizada de unas **expectativas de acceso al empleo poco optimistas** entre el conjunto de mujeres disuade a una parte de ellas de incorporarse activamente al mundo del trabajo y a orientar su formación y búsqueda de empleo hacia áreas a las que acceden con menos dificultades. La edad se percibe por parte de las mujeres como un importante handicap para su búsqueda de empleo, especialmente una vez que han finalizado sus "obligaciones familiares" y desean retomar su trayectoria laboral.
- Elevado porcentaje de mujeres desempleadas y relevancia del **desempleo de larga duración** entre las mujeres de la comarca. Su escasa iniciativa empresarial y la preferencia mayoritaria por el empleo por cuenta ajena puede suponer una pérdida de oportunidades laborales.

Entre las **amenazas** que a corto y medio plazo se vislumbran como factores de riesgo para conseguir un acceso más igualitario de la mujer al entorno laboral se pueden señalar las siguientes:

- Persistencia del arraigo cultural y social de la **división de tareas, funciones y roles** basados en las diferencias de género en el ámbito doméstico, educativo y empresarial, lo que supone un obstáculo para la igualdad de oportunidades. De manera que existe una idea generalizada sobre la necesidad de inducir un cambio cultural o un cambio de mentalidad desde la base para que la igualdad de oportunidades sea interiorizada como un valor.
- Desigualdad en el reparto de tareas domésticas, escasa **implicación del conjunto de hombres** y falta de conciencia del papel activo que pueden desempeñar en el avance hacia una mayor igualdad de oportunidades dentro y fuera de la empresa.
- **Escasas perspectivas de empleo y actitudes reticentes** entre las mujeres desempleadas a la

búsqueda y aceptación de un empleo en actividades tradicionalmente masculinizadas (electricidad, transporte, mecánica...).

- **Mantenimiento de la falta de conciliación de la vida familiar y laboral:** la interferencia entre proyectos familiares y sociales conduce a muchas mujeres a decantarse entre una de las dos esferas, condicionando su trayectoria profesional y su ciclo familiar. Falta de concreción e insuficiencia de los recursos públicos orientados a la conciliación.
- **“Desenganche” de las mujeres de su actividad laboral** ante circunstancias familiares y personales que continúan reforzando el rol tradicional de la mujer. Las discontinuidades a las que está sujeta su trayectoria laboral y profesional y la escasez de recursos que potencien su re-incorporación laboral suponen una amenaza para conseguir un acceso y una integración más igualitaria.
- El sistema de **subvenciones** o ayudas económicas para promover la incorporación de mujeres a la empresa puede condicionar las decisiones del **empresariado ante las mismas**, limitando o supeditando la contratación de mujeres a la existencia de este tipo de acciones.
- El **déficit** existente en las empresas en cuanto a **planes de formación y promoción**, especialmente entre las empresas de menor tamaño, lo que supone una amenaza para la igualdad de oportunidades dentro de la empresa.

Entre las **fortalezas** que ofrece el entorno se pueden apuntar como más destacadas:

- La **mejora generalizada del nivel de formación de la mujer** respecto a generaciones anteriores y su mayor acceso a estudios secundarios, medios y estudios superiores, que revierte en una mayor cualificación de la mujer como recurso humano.
  - La **convergencia de los indicadores con respecto a la educación y empleo** entre hombres y mujeres, y su equiparación a los niveles provinciales y autonómicos constituye un aspecto muy positivo.
- La realidad económica, social y empresarial del Camp de Morvedre ofrece también una serie de **oportunidades** para introducir cambios en la situación de la mujer, que pueden generar una mayor igualdad de oportunidades y una mejora de su situación relativa. Entre ellas se encuentran:
- Las expectativas favorables en cuanto a la evolución de las plantillas. Según las previsiones realizadas por las empresas, a corto y medio plazo se **incrementará la oferta de puestos de trabajo**. Las mejores perspectivas corresponden al empleo no cualificado.
  - La importancia de **ampliar y diversificar las áreas de empleo de la mujer** para no encasillarla en determinados puestos de trabajo o actividades.
  - La percepción de los **efectos favorables** que para el empleo femenino generan las **acciones positivas** dirigidas al ámbito empresarial.
  - La elevada proporción de mujeres inactivas que declaran estar dispuestas a buscar un empleo en diferentes circunstancias.
  - La buena disposición que muestran algunas mujeres desempleadas para **reorientar su trayectoria profesional** hacia actividades o sectores en los que actualmente no tienen experiencia o formación.
- La **buena recepción, interés y colaboración de una parte del empresariado** ante los temas de género e igualdad de oportunidades, aunque también es cierto que esta actitud no es generalizable.

Por todo ello, resulta imprescindible continuar en la línea de trabajo que hasta el momento se viene desarrollando desde la iniciativa **EQUAL M.O.R.V.E.D.R.E.** en el Camp de Morvedre en el ámbito de la promoción de la mujer en el mercado laboral, en la labor de sensibilización e intervención en el ámbito empresarial, así como en dotar al proyecto en su conjunto de información básica que permita el seguimiento de la situación actual y diseñar/rediseñar en función de la misma nuevas estrategias de intervención.

Por último, resulta relevante apuntar cuatro posibles líneas de acción como orientaciones para seguir avanzado. Estos campos de actuación surgen de las conclusiones del estudio así como las propuestas de intervención formuladas a través de los foros, entrevistas y encuestas de opinión.

- *Impulsar las acciones de sensibilización para fomentar un cambio cultural* que interiorice la igualdad de oportunidades y la igualdad de género como un valor en alza, desde diferentes ámbitos de la vida social: centros escolares, familia, instituciones públicas, entorno empresarial, tejido asociativo, etc.
- Promover acciones orientadas a la *diversificación del empleo femenino* para lograr un mayor equilibrio de los géneros en cuanto a representación en todos los sectores y categorías profesionales.
- Impulsar la creación de mayores oportunidades para la *conciliación de la vida familiar y laboral*.
- Potenciar acciones de *seguimiento* de la situación actual y nuevas tendencias que permitan sentar bases para futuras intervenciones.

- ❖ Ayuntamiento de Sagunto (2001).  
Posibilidades de desarrollo de una estrategia formativa en Sagunto.  
Mineo. Sagunto. Estudio realizado por TATUM.
- ❖ Ayuntamiento de Sagunto (2001).  
Posibilidades de desarrollo local de Sagunto:  
Análisis especial del sector industrial y del sector servicios a las empresas.  
Mineo. Sagunto. Estudio realizado por IMEDES.
- ❖ Berenguer Contrí, G.; Castellví Calvo, J.M.; et al (1999).  
El Laberinto de Cristal.  
FEVECTA, Federació Valenciana de Empreses Cooperatives de Treball Associat. Valencia.
- ❖ Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana (2002).  
Informe sobre la situación laboral de la mujer en la Comunidad Valenciana.  
Mineo. CES.
- ❖ Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació (2001).  
Programa Operativo Integrado de la Comunidad Valenciana 2000-2006.  
Conselleria d'Economia, Hisenda i Ocupació. Generalitat Valenciana. Valencia.
- ❖ Conselleria d'Obres Públiques, Urbanisme i Transports (Ed.) (1993).  
Arco Mediterráneo español: eje europeo de desarrollo.  
Conselleria d'Obres Públiques, Urbanismo i Transports. Generalitat Valenciana. Valencia.
- ❖ Dirección General de la Mujer (1999).  
Informe sobre la situación de la mujer en sectores profesionales  
en los cuales está tradicionalmente infrarepresentada.  
Conselleria de Benestar Social.
- ❖ Domingo Pérez, C. y Viruela Martínez, R. (1995).  
*"El trabajo de la mujer en el ámbito rural valenciano"*.  
El Campo, pp (127-149). Servicio de Estudios BBV.
- ❖ Durán, M. A. (1987).  
De puertas adentro.  
Instituto de la Mujer. Madrid.
- ❖ Frau Llinars, M. J. (1999).  
El trabajo de las mujeres: el caso valenciano.  
Comité Económico y Social de la Comunidad Valenciana. Valencia.
- ❖ Fundación La Caixa (2003).  
Anuario económico de España 2003.  
Fundación La Caixa. Barcelona

- Fundación La Caixa (2003).  
Anuario Social de España 2003.  
Fundación La Caixa. Barcelona
  
- Generalitat Valenciana. (2000).  
Estudio de opinión sobre la situación de la mujer en la Comunidad Valenciana.  
Mineo. Estudio realizado por Sigma Dos.
  
- INE (2003).  
*Mujeres y Hombres en España*.  
Indicadores Sociales de España 2003. Instituto Nacional de Estadística. Madrid.
  
- Institut Valencià de la Dona (1988).  
Las mujeres en la Comunidad Valenciana: Informe sociológico 1986.  
Institut Valencià de la Dona, Conselleria de Cultura, Educació i Ciència. Valencia.
  
- Instituto de la Mujer (2001).  
Acciones positivas en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres.  
Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Madrid.
  
- IVE (2003).  
Anuari Estadístic municipal i comarcal.  
Institut Valencià d'Estadística. Generalitat Valenciana. València.
  
- Lousada Arochena, J.F. (2002).  
El derecho a la maternidad de la mujer trabajadora.  
Instituto de la Mujer. Madrid.
  
- Murillo, S. (1996).  
El mito de la vida privada.  
Siglo XXI. Madrid.
  
- Poal Marcel, G. (1993).  
Entrar, quedarse, avanzar. Aspectos psicosociales de la relación mujer-mundo laboral.  
Siglo XXI. Madrid.
  
- Serra Yoldi, I. (dir.) (1999).  
Las mujeres valencianas ante el siglo XXI: Informe sociológico de una evolución (1986-1999).  
Generalitat Valenciana, Conselleria de Benestar Social.



