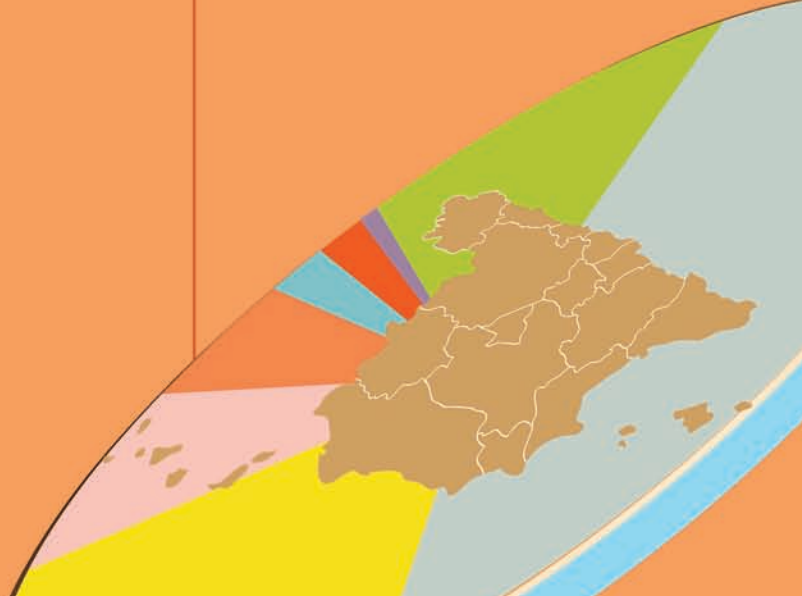


OBSERVATORIO 16

Análisis de la perspectiva de género en algunas estadísticas españolas y propuestas de mejora



*Análisis de la perspectiva
de género en algunas
estadísticas españolas
y propuestas de mejora*



Investigación promovida por el Instituto de la Mujer y realizada
por el siguiente equipo de trabajo:
Centro de Estudios Económicos Tomillo

Gema de Cabo

Leticia Henar

María Calvo

Edita: Instituto de la Mujer (Ministerio de Igualdad)

Condesa de Venadito, 34

28027 Madrid (España)

e-mail: inmujer@migualdad.es

www.migualdad.es/mujer

Imprime: Gráficas Arias Montano, S.A.

28935 Móstoles (Madrid)

NIPO: 803-09-101-7

Déposito Legal: M-42.987-2009

Impreso en papel reciclado libre de cloro

ÍNDICE

	Páginas
1. Introducción.	9
2. Situación actual. Desde las estadísticas sobre las mujeres a las estadísticas con perspectiva de género.	13
2.1. En el marco glogal.	13
2.1.1. Los inicios.	14
2.1.2. El impulso definitivo: La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995).	18
2.1.3. Del compromiso político al ámbito de la realidad técnica.	22
2.2. La situación en España.	31
3. Guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas.	39
3.1. Marco analítico.	40
3.2. Inclusión de la variable sexo.	45
3.3. Análisis de las fuentes de sesgo en la producción de datos.	46
3.3.1. Planificación y diseño de la estadística.	46
3.3.2. Análisis del cuestionario.	50
3.3.3. Vacíos de información.	53
3.4. Revisión e imputación de valores omitidos y creación de nuevas variables.	53
4. Marco analítico aplicado al mercado laboral para el estudio de una estadística desde la perspectiva de género.	55
5. Análisis desde la perspectiva de género de la encuesta de calidad de vida en el trabajo de 2007 y propuestas de mejora.	71
5.1. Análisis de la encuesta.	72
5.1.1. Inclusión de la variable sexo.	72
5.1.2. Fuentes de sesgo en la producción de datos.	73

	Páginas
6. Análisis desde la perspectiva de género de la encuesta de estructura salarial de 2006 y propuestas de mejora.	125
6.1. Análisis de la encuesta.	126
6.1.1. Inclusión de la variable sexo.	126
6.1.2. Fuentes de sesgo en la producción de datos.	127
6.2. Estimación de la diferencia y discriminación salarial por razón de sexo.	154
6.2.1. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo.	155
6.2.2. Comparación intertemporal.	166
7. Bibliografía.	169
8. Anexos.	177
8.1. Declaración y plataforma de acción de Beijing (1995): objetivo estratégico H.3	177
8.2. Incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas del ámbito autonómico: regulación y monográficos sobre las mujeres y hombres.	181
8.3. Cuestionario de la ECVT (2007).	187
8.4. Representatividad de la muestra en la ECVT (2007).	208
8.5. Personal al servicio de las administraciones públicas.	220
8.6. Cuestionario de la EES (2006).	224
8.7. Las encuestas de estructura salarial.	230
8.8. El modelo econométrico para estimar la discriminación salarial.	237

ÍNDICE DE TABLAS

	Páginas
Tabla 1. Estereotipos positivos femeninos y su incidencia en la segregación laboral	63
Tabla 2. Estereotipos negativos femeninos y su incidencia en la segregación laboral	64
Tabla 3. Personas ocupadas en la población, en la muestra y fracciones de muestreo por Comunidad Autónoma de la ECVT (2007)	74
Tabla 4. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según el sexo de la persona ocupada	77
Tabla 5. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la edad y el sexo de la persona ocupada	77
Tabla 6. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según el sexo y la actividad económica (CNAE-93)	79
Tabla 7. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según el sexo y la ocupación desarrollada por la persona ocupada	80
Tabla 8. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la Comunidad Autónoma de residencia de la persona ocupada	81
Tabla 9. Análisis y propuestas del lenguaje de género del cuestionario de la ECVT (2007)	90
Tabla 10. Cuadro resumen del análisis del cuestionario de la ECVT (2007): lenguaje empleado	97
Tabla 11. Aplicación del marco analítico definido para el mercado de trabajo al cuestionario de la ECVT (2007)	99
Tabla 12. Sectores incluidos y excluidos en la EES (2006) según CNAE-93	128
Tabla 13. Número de personas al servicio de las Administraciones Públicas por clase de personal, sexo y Administración Pública en enero de 2008	130

	Páginas
Tabla 14. Estratificación de la muestra de la EES (2006) según el número de personas asalariadas de los centros de cotización	131
Tabla 15. Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según el sexo de la persona ocupada	133
Tabla 16. Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según la edad y el sexo de la persona ocupada	134
Tabla 17. Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según el sexo y la actividad económica (CNAE-93)	135
Tabla 18. Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según el sexo y la ocupación desarrollada por la persona ocupada	136
Tabla 19. Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según la Comunidad Autónoma de residencia de la persona ocupada	138
Tabla 20. Análisis y propuestas del lenguaje de género del cuestionario de la EES (2006)	142
Tabla 21. Análisis desde la perspectiva del género del cuestionario de la EES (2006)	145
Tabla 22. Salario por hora y diferencia salarial por razón de sexo en España, 2006	156
Tabla 23. Evolución del salario por hora y la diferencia salarial entre mujeres y hombres entre 1995 y 2006	167
Tabla 24. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la actividad desempeñada por la persona ocupada	208
Tabla 25. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada	213
Tabla 26. Personal al servicio de las Administraciones Públicas por clase de personal, sexo y Administración Pública	

	Páginas	
	en enero de 2008. Datos en valores absolutos	220
Tabla 27.	Personal al servicio de las Administraciones Públicas por clase de personal, sexo y Administración Pública en enero de 2008. Datos en porcentajes del total	222
Tabla 28.	Lista de variables utilizadas en el estudio	231
Tabla 29.	Características principales de las EES	235
Tabla 30.	Variables binarias utilizadas en el modelo econométrico	240
Tabla 31.	Efecto de las variables sobre el salario, 2006 (coeficientes del modelo)	243

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1.	Una mirada a las estadísticas en las «Estrategias de Nairobi para el Progreso de la Mujer» (1985)	16
Cuadro 2.	Objetivos estratégicos contenidos en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) que inciden en las estadísticas con perspectiva de género	19
Cuadro 3.	Lista de referencia de buenas prácticas para la incorporación de las cuestiones de género en las estadísticas del trabajo según la OIT (2003)	27
Cuadro 4.	Estrategias definidas por las Naciones Unidas (2005) para introducir la perspectiva de género en las estadísticas	29
Cuadro 5.	Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres	34

	Páginas
Cuadro 6. Recomendación del Consejo Superior de Estadística sobre la introducción de la perspectiva de género en el sistema estadístico nacional	35
Cuadro 7. Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: una cuestión que afecta a la mayoría de países	69
Cuadro 8. Ficha resumen de las características fundamentales de la ECVT (2007)	71
Cuadro 9. Ficha resumen de las características fundamentales de la EES (2006)	125
Cuadro 10. Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas	181

ÍNDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Esquema de análisis desde la perspectiva de género de una estadística	40
Ilustración 2. Marco analítico del estudio de una estadística desde la perspectiva de género	44
Ilustración 3. Marco analítico aplicado al mercado laboral para el estudio de una estadística desde la perspectiva de género	56

1. INTRODUCCIÓN

El presente estudio nace al albor del artículo 20 de la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, que regula la «Adecuación de las estadísticas y estudios» elaborados por parte de los poderes públicos para garantizar la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria¹. Pero más allá de la citada Ley, la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas no es sino un paso más en un largo camino que tiene su origen en la 1.ª Conferencia Mundial sobre la Mujer celebrada en Méjico en el año 1975 y en la que se puso de manifiesto la necesidad de elaborar estadísticas sobre mujeres. En definitiva, es una necesidad reclamada por las organizaciones, grupos sociales e instituciones que luchan por mejorar las condiciones de la mujer y que ponen sobre la mesa su invisibilidad. Al fin y al cabo, es preciso conocer la realidad que se quiere transformar para poder dirigir el proceso de cambio social hacia una sociedad en la que la igualdad entre hombres y mujeres sea un hecho.

Desde aquella Conferencia de 1975, se inicia una carrera, caracterizada por la heterogeneidad en términos de planificación temporal y estratégica, que comienza por la desagregación de las estadísticas por sexo, pasando por la elaboración de monografías estadísticas sobre mujeres e indicadores de género, hasta llegar a la fase actual de introducción de la perspectiva de género en las estadísticas existentes.

En este **contexto** se enmarca este estudio, que puede considerarse el inicio de un proceso de reflexión, diseño de herramientas y aplicación del análisis desde la perspectiva de género en las estadísticas españolas que ya se han elaborado, pero también que pudieran elaborarse.

Más concretamente, este estudio tiene como **fin último** ofrecer una *guía metodológica eminentemente práctica que sirva de apoyo y referencia para incorporar el enfoque de género en la elaboración de las estadísticas españolas que ya están desarrolladas y consolidadas*, esto es:

1. **Definir una metodología** para revisar la incorporación de la perspectiva de género en el proceso de elaboración de las estadísticas, más en concreto en las encuestas, que sirva de referencia para el análisis de cualquier estadística ya elaborada (e incluso de estadísticas futuras).

Que se materializa, desde la perspectiva del proceso de elaboración de las estadísticas, en:

¹ LEY ORGÁNICA 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres. BOE núm. 71, viernes 13 de marzo de 2007, pp. 12611-12645.

2. **Analizar en profundidad desde la perspectiva de género**, y a partir de la guía metodológica definida anteriormente, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2007 elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración y la **Encuesta de Estructura Salarial** 2006 realizada por el Instituto de Estadística².
3. **Proponer recomendaciones o mejoras**, concretadas en cada encuesta estudiada para avanzar en su mejora incorporando la perspectiva de género.

Y a lo que se añade, desde la perspectiva de explotación de los datos, una aplicación práctica de análisis de género concretada en:

4. **Analizar de la diferencia y la discriminación salarial entre mujeres y hombres** trabajadores en nuestro país, utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006.

Los tres primeros objetivos se abordan de forma simultánea, desde el momento que la *metodología aplicada para su consecución ha sido de tipo inductivo* de tal forma que la metodología global propuesta para abordar el análisis de la perspectiva de género en las estadísticas (la guía metodológica) surge como generalización de los criterios y procedimientos más correctos aplicados en el estudio de las dos encuestas concretas (la ECTV 2007 y la EES 2006). Ello ha implicado una investigación de carácter «emergente y en cascada», esto es, se ha ido elaborando a medida que se ha avanzado en el estudio en profundidad.

En consonancia con estos tres objetivos, cabe realizar dos puntualizaciones con respecto a las *delimitaciones* del presente trabajo. En primer lugar, cabe señalar que **no se crean nuevas estadísticas ni indicadores de género** y, en segundo término, que la guía metodológica hace referencia al proceso de **producción de las estadísticas** y, por tanto, no se aborda ni la etapa de análisis ni la de presentación de éstas.

De forma complementaria, el cuarto objetivo tiene un enfoque diferente, porque para abordarlo se parte de los datos de la EES 2006, por lo tanto, sí se entra en **la etapa de análisis**. Esta vez para avanzar en un aspecto, trabajado en estudios previos, como es la cuantificación de la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo, a partir de modelos econométricos. Así, tomando como referencia el estudio publicado por el Instituto de la Mujer³, y realizado con los datos de las EES 2002 y 1995, en el presente estudio se actualiza la cuantificación de ambos conceptos a partir de los datos de la EES 2006 y se

² Esta última no está incluida en los Anexos de este estudio por tratarse de una versión preliminar.

realiza un breve análisis evolutivo de las mediciones disponibles hasta el momento (1995, 2002 y 2006).

En cuanto a las *aportaciones* de este estudio, cabe resaltar que:

- Se trata de un *trabajo innovador*, que supone la **elaboración de una guía metodológica de carácter general**, que define en profundidad la estructura lógica y los procedimientos a seguir para introducir la perspectiva de género en las estadísticas españolas en un contexto determinado por la heterogeneidad, la dispersión y falta de sistematización.
- Es un *trabajo orientado a la práctica* en la medida en que se **aplica la metodología propuesta a estadísticas concretas** que versan sobre el mercado de trabajo, al objeto de servir de ilustración y apoyo.
- Adicionalmente, desde la perspectiva del análisis, este trabajo viene a actualizar la medición de aspectos muy relacionados con *las potenciales desigualdades que en mercado de trabajo se producen entre mujeres y hombres*: **la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo**.

El contenido del presente estudio se estructura en varios bloques diferenciados. Tras esta introducción, en el segundo bloque, se realiza una revisión de la literatura relacionada con el tratamiento y la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas, a nivel nacional e internacional, y desde las estadísticas sobre las mujeres hasta el actual enfoque integral de las estadísticas con perspectiva de género. En el tercer bloque, se incluye la guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas, que a su vez se subdivide en cuatro ejes: la presentación del marco analítico, la inclusión de la variable sexo, el análisis de las fuentes de sesgo y la revisión e imputación de valores omitidos y creación de nuevas variables. Pasando al cuarto bloque, donde comienza la parte práctica de la guía metodológica sobre dos encuestas españolas, comienza el análisis con la caracterización del marco analítico aplicado al mercado laboral para determinar las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres en este contexto profesional, que sirva de guía para el análisis posterior de los diferentes aspectos del proceso de elaboración de una estadística. De lleno en el análisis, en el quinto bloque, se realiza el estudio en profundidad desde la perspectiva de género la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2007 elaborada por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, aplicando

³ «Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo». Ed.: Instituto de la Mujer, Observatorio de la Igualdad, Núm. 100, Madrid. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres>

para ello la metodología general propuesta. El quinto bloque, a su vez, presenta en su primera parte un análisis semejante desde la perspectiva de género de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006 elaborada por el Instituto Nacional de Estadística, al que añade la estimación de la diferencia y la discriminación salarial a partir de los datos de la propia EES. El documento finaliza con la bibliografía y un conjunto de anexos que complementan el contenido del estudio.

2. SITUACIÓN ACTUAL. DESDE LAS ESTADÍSTICAS SOBRE LAS MUJERES A LAS ESTADÍSTICAS CON PERSPECTIVA DE GÉNERO

2.1. EN EL MARCO GLOBAL

La **introducción de la perspectiva de género en las estadísticas es un proceso complejo y evolutivo** caracterizado por la **heterogeneidad, en términos de planificación temporal y estratégica**, entre los países que, desde mediados de los años setenta, iniciaron este camino.

En un contexto global, y por lo que respecta a los actores implicados en este proceso cabe señalar que la **Organización de las Naciones Unidas (ONU⁴)** ha sido la principal impulsora de éste, ya fuera desde su propio seno como a través de algunas de sus agencias y programas especializados. En particular, es de resaltar, el papel desempeñado por el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM⁵). Por otro lado, y centrándose en los temas objeto de sus competencias, se encuentran, tanto la Organización Internacional del Trabajo (OIT⁶), como la Organización de las Naciones Unidas para la Agricultura y la Alimentación (FAO⁷). A ello, hay que añadir en el ámbito, también, del Sistema de Naciones Unidas, las aportaciones realizadas por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL⁸), la Comisión Económica de las Naciones Unidas para Europa (en inglés, United Nations Economic Commission for Europe, UNECE⁹) en sus correspondientes regiones de influencia, y el Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (en inglés, *United Nations International Research and Training Institute for the Advancement of Women, UN-INSTRAW*¹⁰).

Al margen de las Naciones Unidas, hay que denotar el protagonismo que asume la **Oficina de Estadísticas de Suecia** al situarse a la vanguardia en cuanto a la sistematización del proceso de incorporación del enfoque de género en las estadísticas y su labor de capacitación y apoyo al resto de instituciones se refiere.

⁴ <http://www.un.org>.

⁵ <http://www.unifem.org>.

⁶ <http://www.ilo.org>.

⁷ <http://www.fao.org>.

⁸ <http://www.eclac.org>.

⁹ <http://www.unece.org>.

¹⁰ <http://www.un-instraw.org>.

2.1.1. Los inicios

El origen de este proceso se encuentra en la **Primera Conferencia Mundial sobre la Mujer en Méjico** (1975). En este foro, por primera vez, se pone de manifiesto que la falta de estadísticas y datos desagregados por sexo así como la presentación de éstos de modo adecuado para su uso por parte de los agentes decisores, es uno de los obstáculos más importantes que impiden cambiar la situación de las mujeres.

No obstante, fue necesario esperar una década, hasta la **Conferencia Mundial sobre la Mujer de Nairobi** (1985), para que se tomaran algunas decisiones en este sentido y a nivel mundial. En las reuniones preparatorias a la citada Conferencia, el Departamento de Estadísticas de las Naciones Unidas en colaboración con el Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW) publican, en 1984, los dos documentos clave que a continuación se señalan:

- a) Por un lado, bajo el título *«Mejora de los conceptos y métodos para las estadísticas y los indicadores sobre la situación de la mujer»*¹¹ se persigue una doble finalidad. Primero, analizar con espíritu crítico los conceptos y métodos más ampliamente utilizados en los programas de reunión de datos, en general, desde el punto de vista de su adecuación para preparar estadísticas apropiadas, significativas, pertinentes y sin sesgos acerca de la situación de la mujer. El segundo propósito, que guarda relación con el primero, es el de considerar posibles cambios en las recomendaciones y prácticas existentes por lo que se refiere a los conceptos y métodos estadísticos.
- b) El segundo documento es la *«Compilación de indicadores sociales sobre la situación de la mujer»*¹². Está destinada a las personas usuarias y se ocupa, principalmente, de la utilización eficaz de las estadísticas de las que disponían muchos países. Se centra en la creación de indicadores fidedignos de la situación de la mujer basándose en los datos de los censos, las encuestas sobre los hogares y en los sistemas

¹¹ United Nations (1984). *Concepts and Methods for Improving Statistics on the Situation of Women*. Oficina de Estadísticas e Instituto Internacional de las Naciones Unidas de Investigación y Capacitación para la Promoción de la Mujer. Study in methods, Series F, n.º 33. New York. Puede consultarse en la página web: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_33E.pdf

¹² United Nations (1984). *Compiling Social Indicators on the Situation of Women*. United Nations Statistics Division and INSTRAW. Serie F, n.º 32. New York. Puede consultarse en la página web: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_32E.pdf.

de registros existentes en un país determinado. También, trata de ser útil para los países interesados en mejorar los sistemas de reunión de datos, con objeto de obtener más indicadores básicos sobre la situación de la mujer aplicando los conceptos y métodos en uso. De hecho, con las indicaciones contenidas en esta publicación, el propio Departamento de Estadísticas de las Naciones Unidas elaboró en 1988, un compendio de estadísticas e indicadores sobre las mujeres en 1986¹³ de 178 países o zonas y sobre múltiples temas que abarcan la población, hogares y familias, estado civil, fertilidad, la participación económica y la población no económicamente activa, nacional y los ingresos de los hogares y los gastos, la educación y la alfabetización, la salud y los servicios de salud, etc.

Estos dos trabajos abren **sendas líneas de investigación distintas**. En primer lugar, la que se sigue en el presente estudio, y que está orientada hacia **incorporar la perspectiva de género en las estadísticas ya existentes y consolidadas en el sistema estadístico**. Por su parte, la segunda opción se centra en la creación de indicadores de género, alternativa que ha ido, también, evolucionando pero cuya revisión no es el objetivo de estas páginas.

Al margen del avance a nivel técnico, en el ámbito político también se asumieron un conjunto de compromisos que se vieron plasmados en las **«Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el progreso de la mujer hasta el año 2000»**. Así, se determinó que, para conseguir la igualdad entre mujeres y hombres, era necesario tomar medidas en todas las áreas de la sociedad, desde el empleo, la salud, la educación y los servicios sociales hasta la industria, la ciencia, las comunicaciones y el medio ambiente.

No obstante, para conocer y tomar conciencia sobre la situación de las mujeres y poder analizar los avances en el tiempo a favor de la igualdad, es fundamental contar con las estadísticas que provean la información pertinente de cara a establecer las medidas que han de ser tomadas y proporcionar una base sólida con el fin de tomar las correspondientes decisiones políticas, además de permitir evaluar los efectos de dichas medidas (Cuadro 1).

En este contexto, comenzaron algunos programas de capacitación para impulsar la cooperación entre los productores de es-

¹³ United Nations (1988). *Compendium of Statistics and Indicators on the Situation of Women 1986*. Series: K, n.º 5. United Nations Statistics Division. Series K, n.º 5. New York.

tadísticas y las personas usuarias de los datos y determinar las necesidades concretas en términos de información.

Precisamente, la necesidad de información que se hizo patente en la Conferencia de Nairobi, impulsó el nacimiento de distintas compilaciones que recopilaban datos sobre mujeres, con especial incidencia en los temas relacionados con el desarrollo y el género. Prueba de ello, es que a principios de los años noventa, la División de Estadísticas de las Naciones Unidas publicó un manual metodológico, en el que se revisa y explican cuestiones, series y fuentes estadísticas para el desarrollo de una base de datos nacional sobre la mujer¹⁴. Y, en línea con la estrategia de Nairobi, también, se realizaron trabajos sobre la participación de las mujeres en la economía informal¹⁵ y cómo medir la actividad económica de las mujeres¹⁶.

CUADRO 1.

Una mirada a las estadísticas en las «Estrategias de Nairobi para el Progreso de la Mujer» (1985)

Las Estrategias de Nairobi para el Progreso de la Mujer, adoptado por la Conferencia Mundial para el examen y evaluación de los logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, celebrada en Nairobi, Kenya, 15-26 de julio de 1985.

Párrafo 5B

Las actuales estadísticas sobre la situación de las mujeres tienen un papel importante que desempeñar en la eliminación de los estereotipos y el movimiento hacia la plena igualdad. Los gobiernos deberían ayudar a recopilar estadísticas y hacer una evaluación periódica en la identificación de los estereotipos y las desigualdades en el suministro de pruebas concretas en relación con muchas de las consecuencias perjudiciales de la desigualdad de las leyes y prácticas y en la medición de los progresos en la eliminación de las inequidades.

¹⁴ United Nations (1990). *Handbook for National Statistical Data Bases on Women and Development*. United Nations Statistics Division. Serie K, n.º 6. New York.

¹⁵ United Nations (1990). *Methods of Measuring Women's Participation in the Informal Sector*. United Nations Statistics Division and INSTRAW. Serie F, n.º 46. New York. Puede consultarse en la página web: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_46E.pdf.

¹⁶ United Nations (1990). *Methods of Measuring Women's Economic Activity- Technical Report*. United Nations Statistics Division and INSTRAW. Serie F, n.º 59. New York. Puede consultarse en la página web: http://unstats.un.org/unsd/publication/SeriesF/SeriesF_59E.pdf.

Párrafo 64

En la última década ha habido avances significativos en el desarrollo de los conceptos y métodos estadísticos para la medición de la desigualdad entre hombres y mujeres. Las capacidades de las instituciones nacionales relacionadas con las estadísticas y las cuestiones de la mujer deben mejorar para la aplicar estos conceptos y métodos en los programas estadísticos de los países y hacer un uso eficaz de estas estadísticas en el proceso de planificación de la política. La capacitación de productores y usuarios de estadísticas sobre la mujer debe desempeñar un papel clave en este proceso.

Párrafo 120

La remuneración y, en particular, la contribución no remunerada de la mujer a todos los aspectos y sectores del desarrollo deben ser reconocidas, y los esfuerzos deben hacerse para medir y reflejar estas contribuciones en las cuentas nacionales y estadísticas económicas y en el producto nacional bruto. Deben adoptarse medidas concretas para cuantificar la contribución no remunerada de la mujer a la agricultura, la producción de alimentos, la reproducción y las actividades del hogar.

Párrafo 122

Los esfuerzos de seguimiento y evaluación se deberían reforzar y dirigir, de forma específica, a las cuestiones de las mujeres y, además, deberían fundamentarse en la revisión y el desarrollo de las estadísticas e indicadores sobre la situación de las mujeres en comparación con los hombres, con el tiempo y en todos los ámbitos.

Párrafo 130

Los gobiernos deberían compilar estadísticas e información específicas de género y desarrollar o reorganizar un sistema de información para tomar decisiones y acción sobre el progreso de la mujer. (...).

Fuente: Elaboración propia a partir de United Nations (1985).

De manera casi simultánea en el tiempo, en concreto, en 1983, la **Oficina de Estadística de Suecia** fue la pionera en designar un grupo de trabajo dirigido a estudiar lo que se llamaban estadísticas de género cuyos trabajos se materializaron en una publicación a la que se hace alusión con posterioridad. Desde 1984, ha desarrollado una cooperación continua con otros países nórdicos que consistió en el intercambio de experiencias e ideas para la mejora de las cuestiones de género en las estadísticas, el desarrollo de un conjunto de estadísticas e indicadores de género, la producción de estadísticas de género, folletos, libros e informes sobre la necesidad de mejorar los sistemas estadísticos nacio-

nales para la reflejar las preocupaciones de género y permitir comparaciones entre dichos países.

Por otro lado, la Oficina de Estadística de Suecia también cooperó con otros Estados fuera de su entrono próximo, apoyando proyectos en las estadísticas de género de países de África, Asia, América Latina y Europa oriental. Los resultados han sido publicados en distintos documentos en los que se pone de manifiesto las necesidades para mejorar todo el sistema estadístico a fin de reflejar mejor las cuestiones de género. Y culminaron en la publicación, en 1996, de una **guía para introducir la perspectiva de género en las estadísticas** sobre la que se hará referencia posteriormente.

A estas aportaciones de la Oficina de Estadística de Suecia hay que añadir la publicación del informe estadístico **«Mujeres y hombres en Suecia. Hechos y Cifras 1985»** que se presentó en la Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer celebrada en Nairobi en 1985. Este informe muy innovador en su momento, se puede considerar el referente de las actuales recopilaciones de datos.

2.1.2. El impulso definitivo: La Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer en Beijing (1995)

El siguiente hito tiene lugar en la **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer (1995)** en Beijing. Incluso, muchas personas sostienen que el verdadero nacimiento de las estadísticas con perspectiva de género, tal y como en la actualidad son concebidas, tiene aquí su punto de partida. De cualquier forma, en lo que respecta a las estadísticas y, en el marco de la revisión metodológica que se aborda en este epígrafe, la Conferencia Mundial tiene dos implicaciones fundamentales. En primer lugar, la asunción de un conjunto de objetivos que se recogen en la Plataforma de Acción de Beijing y que instan al desarrollo de las estadísticas de género y, por otro lado, la introducción del concepto de «transversalidad de la perspectiva de género».

1. Objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing relacionados con las estadísticas

En el Informe final de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer se incluyen un conjunto de objetivos estratégicos que, ya sea de forma directa o indirecta, inciden en el ámbito de las estadísticas con perspectiva de género (Cuadro 2).

CUADRO 2.**Objetivos estratégicos contenidos en la Plataforma de Acción de Beijing (1995) que inciden en las estadísticas con perspectiva de género**

- En su objetivo estratégico A.4 (párrafo 68) se alude a las medidas que han de adoptar las organizaciones nacionales e internacionales de estadística:
 - a) «Reunir **datos desglosados por sexo** y por edad sobre la **pobreza y todos los aspectos de la actividad económica** y elaborar indicadores estadísticos cuantitativos y cualitativos para facilitar la evaluación del rendimiento económico desde una perspectiva de género»;
 - b) «Elaborar **medios estadísticos** apropiados para reconocer y **hacer visible en toda su extensión el trabajo de la mujer y todas sus contribuciones a la economía nacional**, incluso en el sector no remunerado y en el hogar, y examinar la relación entre el trabajo no remunerado de la mujer y la incidencia de la pobreza y la vulnerabilidad de las mujeres a ella».
- En el objetivo estratégico F.1 (párrafo 165), se hace referencia a la necesidad de medir y hacer visible el **trabajo no remunerado**, especialmente el de cuidado de familiares.
- Asimismo, el objetivo estratégico G.1 (párrafo 190) incluye la necesidad de reunir, analizar y difundir datos cuantitativos y cualitativos sobre las mujeres y los hombres en todos los niveles de los diversos puestos de **adopción de decisiones** en los sectores público y privado, y difundir anualmente datos sobre el número de mujeres y hombres empleados en diversos niveles en los gobiernos.
- Por su parte, el objetivo estratégico H.1 (párrafo 203) alude a la medida que han de adoptar los gobiernos destinadas a «proporcionar **capacitación en el diseño y el análisis de datos según una perspectiva de género**».
- El objetivo estratégico H.3.¹⁷, bajo el título, «preparar y difundir datos e información destinados a la planificación y la evaluación desglosados por sexo», indica:
 - a) Las medidas que debían de adoptar los servicios nacionales, regionales e internacionales de estadística y otros organismos que, entre otras, se centran en la recogida, compilación, análisis y presentación (párrafo 206) «por sexo y edad estadísticas sobre la persona que reflejen los **problemas y cuestiones relativos al hombre y la mujer en la sociedad**» y los «datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y

¹⁷ En el anexo que se adjunta al presente documento, en concreto en el epígrafe 8.1. (página 177) se recoge el texto completo recogido en la Declaración de la Conferencia de Beijing referida a este objetivo H.3.

otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas».

- b) Entre las medidas que se dirigen a los gobiernos (párrafo 207), se encuentra, primero, el asegurar «la preparación periódica de una publicación de estadísticas sobre género en que se presenten e interpreten datos pertinentes sobre mujeres y hombres (...)» y «velar por que en cada país los productores y usuarios de las estadísticas revisen periódicamente la utilidad del sistema oficial de estadísticas y el grado en que mide las cuestiones de género, y elaborar un plan de las mejoras necesarias».

Fuente: Elaboración propia a partir de Naciones Unidas (1995).

En particular, las medidas que contiene y que atañen, tanto a los gobiernos nacionales como a los sistemas de estadísticas oficiales y a la propia ONU se pueden sintetizar en los siguientes puntos:

- Ampliar y **profundizar en la información** en determinados temas, con especial relevancia en las desigualdades de género, pero en los que se aprecian deficiencias en cuanto a su medición y análisis. Es el caso de la pobreza, la participación de la mujer en la actividad económica, el trabajo no remunerado y la adopción de decisiones.
- Proporcionar **datos desagregados por sexo**. Que es una condición necesaria en la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas.
- Fomentar la **capacitación en el diseño y análisis de datos según la perspectiva de género**, siendo ésta la única alusión explícita a la perspectiva de género en las estadísticas a lo largo del documento.

2. El concepto de «transversalidad de la perspectiva de género» (gender mainstreaming) y su incidencia en las estadísticas

Precisamente, en la **Plataforma de Acción de Beijing**, es donde se acuña el término de **transversalidad de la perspectiva de género**¹⁸ (gender mainstreaming) como una estrategia para promocionar la igualdad de género. Este nuevo

¹⁸ La traducción del término «gender mainstreaming» no se halla exenta de complicación puesto que no existe una palabra en español que se ajuste totalmente al concepto. Aquí se ha optado por emplear «transversalidad de la perspectiva de género».

enfoque ha sido refrendado por las Naciones Unidas y adoptado formalmente por la Unión Europea en 1996¹⁹. El concepto de transversalidad de la perspectiva de género exige la incorporación sistemática de las cuestiones de género en todas las instituciones gubernamentales y políticas. Existen múltiples definiciones²⁰, pero y tal y como el Consejo Europeo (1999): «la perspectiva de género es la (re) organización, mejora, desarrollo y evaluación de los procesos políticos, de modo que la perspectiva de igualdad de género es incorporada en todas las políticas, en todos los niveles y en todas las etapas y por los actores normalmente involucrados en la formulación de políticas».

La asunción de la perspectiva de género, como principio imperante y orientador de todas las políticas, tiene en cuanto a las estadísticas respecta, dos consecuencias claras, tal y como se detalla a continuación:

- a) En primer lugar, surge la necesidad de contar con **mayor información sobre la situación en las que se encuentran las mujeres y las desigualdades de género que existen en la sociedad** y en todos los ámbitos (salud, educación, trabajo, política, medios de comunicación, medio ambiente, toma de decisiones, violencia, conflictos armados, infancia, etc.). Las estadísticas de género se convierten, de esta forma, en un instrumento clave para conseguir el objetivo de igualdad entre mujeres y hombres en la medida en que permiten conocer la realidad que se desea transformar.
- b) Y, en segundo término, **el propio principio ha de ser adoptado en la producción, análisis y publicación de las estadísticas** lo que supone replantearse todo el marco conceptual y metodológico de las fuentes de información existentes.

¹⁹ Commission of the European Communities (1996). «Communication from the Commission: Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities», COM(96)67 final of 21.02.1996. Para más información puede consultarse la página web: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10921.htm>

²⁰ El Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) definió, en junio de 1997, el concepto de la transversalización de la perspectiva de género en los siguientes términos: «Transversalizar la perspectiva de género es el proceso de valorar las implicaciones que tiene para los hombres y para las mujeres cualquier acción que se planifique, ya se trate de legislación, políticas o programas, en todas las áreas y en todos los niveles. Es una estrategia para conseguir que las preocupaciones y experiencias de las mujeres, al igual que las de los hombres, sean parte integrante en la elaboración, puesta en marcha, control y evaluación de las políticas y de los programas en todas las esferas políticas, económicas y sociales, de manera que las mujeres y los hombres puedan beneficiarse de ellos igualmente y no se perpetúe la desigualdad. El objetivo final de la integración es conseguir la igualdad de los géneros». (Official Records of the General Assembly, Fifty-second Session, Supplement N.º 3. A/52/3/Rev.1).

2.1.3. Del compromiso político al ámbito de la realidad técnica

Es indudable que la Conferencia Mundial sobre la Mujer de 1995 supuso un importante avance en el proceso de introducción del enfoque de género en las estadísticas, en la medida en que se asumió el compromiso político. No obstante, cabe señalar que, aún quedaba y queda, de hecho, un largo camino por recorrer para trasponer las recomendaciones y objetivos estratégicos, adoptados en dicha Conferencia, a la realidad de las estadísticas de cada uno de los países. Es, por tanto, un proceso evolutivo en el que cabe distinguir tres líneas de avance: desagregación por sexo de las estadísticas, ampliar la información estadística e introducir la perspectiva de género con todo lo que ello implica.

1. Desagregación por sexo de las estadísticas

La **desagregación de las estadísticas por sexo** constituye un paso fundamental en el proceso de la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas, es una **condición necesaria e indispensable**. A este respecto, hay que tener en cuenta que no todos los Estados partían de la misma posición ni han asumido este compromiso de igual forma.

Así, por ejemplo, como se ha señalado anteriormente, Suecia se puede considerar a la vanguardia en este proceso y líder del cambio, siendo el primer país en el que el Parlamento (1994) declaró la **obligatoriedad de desagregar por sexo todas las estadísticas oficiales**. Otros Estados y organizaciones han optado, también, por recoger en sus legislaciones dicha obligación, tal es el caso, por ejemplo, del Reino Unido (1997), Finlandia (1997), Islandia (1997) o Sudáfrica (1998). En otros países, aunque no se plasma de manera explícita en la legislación, se ha ido incorporando de facto. En **España**, la **Ley Orgánica 3/2007**, de 22 de marzo, **para la igualdad efectiva de mujeres y hombres** establece, en su artículo 20, que la variable sexo se incluirá sistemáticamente en todos los estudios, encuestas y recogida de datos que se lleven a cabo.

Tal y como es denotado por las Naciones Unidas (United Nations, 2005), existen aún muchos temas en los que no hay datos desagregados por sexo. El alcance de la presentación de datos varía según la región geográfica. En general, mientras en Europa se aprecia el mayor desarrollo, en África ocurre lo contrario. Las regiones de Asia, América del Norte, América del Sur y Oceanía se sitúan entre los dos extremos.

Asimismo, además de las diferencias por región, el grado de desagregación de los datos varía según el tema. De esta forma, resulta más fácil encontrar información desagregada y más sensible al género en los temas sociales y demográficos (trabajo, educación, salud,...), mientras que en cuestiones de carácter más económico (negocios, transporte, agricultura o servicios) se incrementan las dificultades.

2. Ampliar la información: nuevas estadísticas, indicadores y publicaciones

Primero, los avances en este ámbito se centraron en un principio, sobre todo, en proporcionar **mayor información**, ya fuera en forma de creación de **indicadores de género**, mediante la publicación de **compilaciones de datos** y, también, en la creación y desarrollo de **nuevas estadísticas** (como el caso de las estadísticas del uso del tiempo o sobre violencia de género o estudios sobre la cuantificación del trabajo no remunerado).

En este punto, además, hay que destacar el paso que supuso el establecer la línea divisoria entre las **estadísticas sobre las mujeres**, y las **estadísticas sobre mujeres y hombres que permiten realizar comparaciones**, ya que las estadísticas con perspectiva de género no son estadísticas sobre mujeres.

En este contexto, desde las Naciones Unidas, se trabajó en la compilación de datos desglosados por sexo a nivel internacional y en la elaboración de normas para la recogida y compilación de datos desglosados por sexo²¹. Los principales resultados de estos esfuerzos se plasmaron en la elaboración de una base de datos mundial (206 países o zonas del mundo), llamada WISTAT (*Women's Indicators and Statistics Database*²²), y la que, actualmente, se emplea denominada «*Gender Info 2007*»²³ y que recoge estadísticas e indicadores de género en una amplia gama de ámbitos políticos, entre ellos: población, familia, salud, educación, trabajo, y la participación política.

Además de las bases de datos, hay que añadir las publicaciones periódicas (una en 1995, otra en 2000 y la última en 2005) que, bajo el título, «Mujeres del Mundo: Tendencias y Estadísticas» (*The World's Women: Trends and Statistics*), recogen un conjunto de datos estadísticos e indicadores sobre la mujer y las mujeres en comparación con los hombres en una serie de temas.

²¹ United Nations Statistics Division (1997). Handbook for Producing National Statistical Reports on Women and Men. United Nations, New York.

²² La última versión (la cuarta) fue publicada en 2003.

²³ <http://unstats.un.org/unsd/demographic/products/genderinfo/default.htm>.

Esta misma línea de trabajo orientada a la publicación de monográficos se ha seguido en otros entornos, tanto de ámbito nacional (Suecia²⁴, Canadá, y el Reino Unido fueron los países en los que antes se comenzó) como internacional. En el ámbito europeo, Eurostat publica desde 2002, de forma periódica²⁵, la recopilación de estadísticas llamada «*The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*» y UNECE elabora una base de datos accesible a través de su página web para consultar distintos datos estadísticos en temas sensibles a cuestiones de género²⁶.

3. Introducción de la perspectiva de género en todas sus dimensiones

La **incorporación transversal de la perspectiva de género** en todas las estadísticas que se elaboran constituye el final de un proceso evolutivo, descrito en el presente epígrafe, que comienza con la toma de conciencia acerca de la necesidad de disponer datos que permitan conocer la realidad de mujeres y hombres.

En este contexto, la **Oficina de Estadística Sueca** fue el primer organismo en definir unas bases y una metodología determinada para incorporar la perspectiva de género en las estadísticas. Así, los trabajos sobre estadísticas de género, iniciados a principios de los años ochenta, tuvieron como resultado la elaboración y publicación, en 1996, de una **guía para introducir la perspectiva de género en las estadísticas**²⁷. Esta guía, de carácter didáctico, y que, en la actualidad, sigue siendo un referente fundamental, se dirige a las personas «que trabajan en las oficinas nacionales de estadísticas u otras agencias como manual en la realización de talleres y en el entrenamiento académico. También, puede ser utilizado por usuarios que deseen entender los problemas involucrados en la producción de estadísticas de género»²⁸. El libro pretende ser un instrumento de apoyo y capacitación para las personas que producen estadísticas con el objeto de mejorar la comprensión en los asuntos de género e incorporen, de esta for-

²⁴ Suecia fue el primer país en ofrecer una publicación de estas características, en 1985, tal y como se señala previamente en el texto.

²⁵ La última versión está fechada en 2008. Puede consultarse en la siguiente dirección web: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/cache/ITY_OFFPUB/KS-80-07-135/EN/KS-80-07-135-EN.PDF.

²⁶ Ver al respecto: <http://w3.unece.org/pxweb/DATABASE/STAT/Gender.stat.asp>.

²⁷ HEDMAN, B.; PERUCCI, F. y SUNDSTRÖM, P. (1996): *Engendering statistics. A Tool for Change*. Statistics Sweden, Örebro.

²⁸ Hedman *et al.* (1999): página 6.

ma, las demandas en este campo. Pero, también, se dirige a las personas usuarias, en tanto que precisan capacitarse para usar las estadísticas de género de manera eficiente y poder transmitir sus necesidades a quienes las producen. Esta filosofía basada en la conveniencia de entablar una relación estrecha entre las personas encargadas de elaborar las estadísticas y las personas usuarias de éstas, es una de las tesis que se sostienen en la citada guía y que, también, sustenta la extensa labor de asistencia y apoyo técnico que ejerce la Oficina de Estadística Sueca en este contexto.

El primer paso que se dio para implementar este nuevo enfoque consiste en definir qué implica la incorporación de la perspectiva de género (Corner, 2003). En este sentido, en la literatura específica sobre la materia (Vanek, 1999; Statistis Sweden, 2000; Murgatroyd, 2000) se denotan **tres requisitos que definen a las estadísticas de género**:

- a) Que todas las estadísticas sobre individuos deben ser recogidas, recopiladas y presentadas **desglosadas por sexo**.
- b) Todas las **variables y las características deben ser analizadas y presentadas por el sexo** como con una **primaria y general clasificación**.
- c) Deben hacerse particulares esfuerzos para **identificar las cuestiones de género** y garantizar que los datos que las abordan se recogen y se ponen a disposición del público.

En la publicación de la Oficina de Estadística de Suecia (Hedman et al., 1996) también se identifican como **componentes de las estadísticas de género** los siguientes aspectos:

- a) Formulación de conceptos y definiciones utilizadas en la recolección de datos que, de manera adecuada, reflejen la diversidad de mujeres y hombres y capturen todos los aspectos de sus vidas.
- b) Desarrollo de métodos de recopilación de datos que tengan en cuenta los estereotipos y los factores sociales y culturales que puedan producir los sesgos de género.

La asunción de estos dos elementos constituye el **paso definitivo desde las estadísticas de género hacia la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas**.

Sin embargo, son pocos los organismos que, aún trabajando en las estadísticas de género, han hecho hincapié en estas

cuestiones y han incorporado la perspectiva de género de forma transversal. En la mayor parte de los casos, además, los avances se han centrado en **áreas muy sensibles al género, véanse, el trabajo, la educación, la salud o la demografía**. En este contexto, se ubica la atención que, desde la Organización Internacional del Trabajo, se da en esta materia, en la Decimosétima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo celebrada en Ginebra (2003) y en la que se recogen un conjunto de buenas prácticas para incorporar el género en las estadísticas de trabajo (Cuadro 3).

También, en este sentido, cabe aludir, por sus aportaciones más orientadas a la práctica, a la iniciativa del Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) en **México** que fue **uno de los primeros los organismos nacionales de estadística a que adoptaron un enfoque de género en las estadísticas**. A partir de 1995, con la Plataforma de Acción de Beijing como guía, el INEGI puso en marcha un plan para proporcionar información por sexo en todos los productos generados a partir de los censos de población, encuestas de hogares y registros administrativos. Asimismo, inició **una revisión de los procesos de producción estadística de marcos conceptuales y los instrumentos a través de la elaboración y difusión de los resultados**. Los resultados, el conocimiento y la experiencia en la incorporación del género en las estadísticas mejicanas han sido publicadas en colaboración con otras instituciones²⁹ sendos **informes sobre el enfoque de género en la producción de las estadísticas de educación, trabajo, participación política, salud y trabajo de México**³⁰. El objetivo de estos documentos es proporcionar un panorama sobre el estado actual de la producción de estadísticas laborales, de salud, de educación, etc. en el país, así como exponer algunas reflexiones sobre el reto de incorporar el enfoque de género en dicha producción. Además, se nutren con otros datos e indicadores que dan cuenta de diferentes aspectos de interés en cada una de las materias y según lo permite la información existente.

²⁹ En concreto se refiere a la Comisión Nacional de la Mujer (CONMUJER), el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), el Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), la Organización Panamericana y Mundial de la Salud (OPS/OMS), el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF), y el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM). Dichos organismos organizaron cinco talleres de sensibilización sobre el Enfoque de Género en la Producción de Información Estadística en los que se reunió la experiencia de personas usuarias y productores nacionales de estadísticas.

³⁰ Ver al respecto las referencias bibliográficas correspondientes al Instituto Nacional de las Mujeres (2001, 2002, 2003, 2004 y 2005).

CUADRO 3.**Lista de referencia de buenas prácticas
para la incorporación de las cuestiones de género
en las estadísticas del trabajo según la OIT (2003)**

Para abordar las consideraciones de género de manera provechosa, y para lograr una comprensión más completa del funcionamiento del mercado laboral, las estadísticas del trabajo deben cumplir los cuatro requisitos siguientes:

- a) Deben basarse en una voluntad política que emane de todos los niveles, en las distintas agencias responsables de la recopilación y análisis de datos y en todas las agencias que pueden facilitar información administrativa.
- b) Los procedimientos de recopilación de datos para estadísticas del trabajo deben asegurar, en la medida de lo posible, que todos los temas pertinentes para la descripción de las cuestiones de género se incluyan regularmente. Estos temas pueden incluir el empleo en la economía informal, el trabajo no contemplado en el SCN, el empleo por situación en el empleo y ocupaciones detalladas, los ingresos procedentes del empleo asalariado y del empleo independiente, y las estadísticas sobre el curso de la vida, el aprendizaje permanente y el tiempo de trabajo.
- c) Los procedimientos de recopilación y procesamiento de datos diseñados para los programas de estadísticas del trabajo deben diseñarse de tal manera que aseguren que las definiciones y los métodos de medición abarquen y describan adecuadamente a todos los trabajadores y sus situaciones laborales con suficiente detalle como para permitir que se establezcan comparaciones de género pertinentes. Las encuestas de hogares y establecimientos, así como las fuentes administrativas, son valiosas y, en particular, las encuestas periódicas sobre el uso del tiempo son de crucial importancia.
- d) Las estadísticas resultantes siempre han de presentarse como parte de publicaciones periódicas, de forma que muestren claramente las diferencias y las similitudes existentes entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo, así como los factores que pueden influir en sus respectivas situaciones. Esto puede lograrse: i) presentando temas pertinentes con la suficiente precisión; y ii) proporcionando estadísticas en función de variables descriptivas relativas, por ejemplo, la situación personal y familiar, el entorno de trabajo y el marco institucional.

Fuente: Elaboración propia a partir de Organización Internacional del Trabajo (2003).

Existen, además, otras experiencias que se han ido llevando a cabo desde principios del año 2000, bajo el amparo de UNIFEM,

en países asiáticos (India y Nepal) y en conjunción con la CEPAL³¹, en el caso de los países latinoamericanos (por ejemplo, Colombia o Bolivia). Muchos de ellos contando con la asistencia técnica de la Oficina de Estadística sueca.

En el ámbito europeo, hay que hacer referencia a la labor llevada a cabo por **UNECE** a favor del desarrollo de las estadísticas de género en los 56 países miembros, entre los que se encuentra España. Dicha labor se materializa, por un lado, en la **cooperación, intercambio de experiencias y coordinación de actividades estadísticas a través de la Conferencia de Estadísticos Europeos sobre estadísticas de género** que se celebra anualmente entre los países socios, desde 2000³². Y, por otro, la puesta en marcha de un **espacio web**³³ **que tiene como objetivo reunir las estadísticas de género y las políticas**, prestando atención a la producción, difusión y utilización de datos relacionados con el género. También, incluye páginas temáticas sobre metodologías y ejemplos de instrumentos de encuesta así como material didáctico destinado a formar personas usuarias de las estadísticas y que trabajan en ellas.

Sin embargo, pocos son los países, en particular los países en desarrollo³⁴, que han **abordado de manera sistemática** la aplicación de este enfoque de género.

De hecho, desde las Naciones Unidas (United Nations, 2005) se esgrime que la falta general de datos necesarios para hacer frente a las cuestiones de género y las diferencias en la disponibilidad de estos datos en todas las regiones y entre los temas es un reflejo de tres factores:

- La insuficiencia de la capacidad estadística.
- La falta de la perspectiva de género.
- Y la insuficiencia de los conceptos y métodos.

Para mejorar las estadísticas de género, es crucial que los tres factores que deben abordarse. Las acciones propuestas para

³¹ Se puede consultar al respecto el «Informe de la Cuarta Reunión de la Conferencia Estadística de las Américas de la CEPAL». Documento de referencia DDR/7 de 3 de julio de 2007 en el que se explica con detalle el trabajo sobre estadísticas de género emprendido en colaboración con UNIFEM.

³² La relación de reuniones y encuentros así como de los trabajos allí expuestos se puede consultar en la siguiente dirección web: <http://www.unece.org/stats/gender/news.htm>.

³³ Se puede acceder a través de la siguiente dirección web: <http://www.unece.org/stats/gender>.

³⁴ A este respecto cabe hacer una excepción en los casos de la India y Nepal que en 2001 iniciaron un proceso de reforma de los censos introduciendo, de forma sistemática, la perspectiva de género.

hacer frente a esos factores puede ser categorizado como siguiente:

- Fortalecer los sistemas nacionales de estadística.
- Incorporación de la perspectiva de género en todos los aspectos de la producción de estadísticas.
- Desarrollar y mejorar los conceptos y métodos.

CUADRO 4.

Estrategias definidas por las Naciones Unidas (2005) para introducir la perspectiva de género en las estadísticas

Estrategia 5. Especificar el desarrollo de las estadísticas de género dentro del marco jurídico de las estadísticas oficiales.

De crucial importancia para mejorar la disponibilidad de las estadísticas de género es la especificación formal de requisitos para la desagregación por sexo y la incorporación de una perspectiva de género en estadísticas nacionales legislación que regula la producción y difusión de las estadísticas oficiales. Para ampliar la gama de información disponible para el análisis de género, los requisitos que se establezcan, no sólo para las estadísticas ya oficialmente recogidos por la oficina nacional de estadística, sino también para otras fuentes de datos, en particular, los datos administrativos recogidos y difundidos por otros organismos y organizaciones en los sectores público y privado. [...].

Estrategia 6. Apoyar y fortalecer unidades estadísticas de género.

Las oficinas nacionales de estadística pueden beneficiarse de la creación de una unidad de estadísticas de género dentro de sus organizaciones. Esta unidad puede desempeñar un papel catalizador en la iniciación y seguimiento del proceso de incorporación de una perspectiva de género perspectiva en los sistemas nacionales de estadística, especialmente en las primeras etapas. [...].

Estrategia 7. Fomentar el diálogo entre oficinas de estadísticas y las partes interesadas, incluidas las asociaciones de mujeres.

El diálogo entre las oficinas nacionales de estadística y las personas interesadas facilita que las asociaciones de mujeres y otras defensoras de género puedan entender, acceder y utilizar estadísticas de género de manera más eficaz. Las asociaciones de mujeres necesitan estadísticas para vigilar, promover y presionar para que las cuestiones de género se plasmen en las políticas y los gobiernos se hagan responsables de los compromisos asumidos. [...].

Estrategia 8. Capacitación de las personas encargadas de producir estadísticas para incorporar una perspectiva de género en su trabajo.

Una manera de lograr estadísticas de perspectiva de género es a través de la prestación de servicios regulares de cursos de formación sobre estadísticas de género.

Estrategia 9. Aprovechar las fuentes existentes de datos y mejorar su utilidad para producir estadísticas de género.

Los datos administrativos, muchos de los cuales se encuentra actualmente subutilizados, representan una fuente potencial de estadísticas de género. Con la introducción de los cambios adecuados en los métodos de recolección y de tratamiento de la información, los datos resultantes se pueden compilar en las estadísticas de género.

Fuente: Elaboración propia a partir de United Nations (2005).

Los avances más recientes...

En los últimos años se han dado algunos pasos, a nivel global, en el camino hacia la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas y, a pesar de que se hayan producido avances en esta dirección, sobre todo en cuanto a la toma de conciencia de la importancia y las implicaciones que ello conlleva, queda mucho trabajo para lograr poner en marcha todas las recomendaciones que se han ido consensuando.

En este contexto, en diciembre de 2007, se celebró en Roma el Primer Foro Global sobre Estadísticas de Género, como parte del programa de estadísticas de género desarrollado por la División de Estadísticas de las Naciones Unidas. Entre los asuntos que se abordaron se trató acerca de la introducción de la perspectiva de género en las encuestas de los hogares para medir el trabajo, la pobreza y el acceso a los recursos y, además, se profundizó en la incorporación de consideraciones de género en las estadísticas económicas llegando a un conjunto de conclusiones generales. También, se acordó publicar una segunda versión de la Guía elaborada por la Oficina Sueca de Estadísticas y se constituyó el Grupo Interinstitucional de Expertos sobre Estadísticas de Género (GIE-GS).

En recientes fechas, más concretamente en enero de 2009, en Accra (Ghana) se celebró el **Segundo Foro Global sobre Estadísticas de Género**³⁵, en el que se examinaron las mejores

³⁵ Puede consultarse mayor información en la siguiente dirección web: http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Ghana_Jan2009/default.htm.

prácticas en la incorporación de una perspectiva de género en los sistemas nacionales de estadística y en la medición de la participación de la mujer y en las contribuciones a la economía. Además se presentaron, las experiencias a nivel nacional sobre la integración de la perspectiva de género en censos de población y vivienda y encuestas de hogares de recopilación de datos y análisis de procesos también serán presentados.

La cuestión que se plantea ahora no es ya el por qué es necesario o pare que si no **cómo se aborda, en la práctica, la implementación de este nuevo enfoque en un sistema estadístico más o menos consolidado** y al margen de que de forma simultánea surjan nuevas estadísticas a módulos complementarios que aborden temas específicos (encuestas sobre el uso del tiempo, registros sobre violencia de género, estadísticas sobre empleo informal) y respondan a nuevas demandas de información. Es cierto que muchos de los trabajos realizados sirven de referencia, pero no prestan las pautas y ni ofrecen una metodología sistematizada y práctica en orden de incorporar a las estadísticas la perspectiva de género. Es, **en este contexto, en el que se sitúa el presente trabajo, que aspira a ser una guía de carácter eminentemente práctico, accesible y con aplicaciones concretas que sirven de apoyo en la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas.**

2.2. LA SITUACIÓN EN ESPAÑA

La incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de España ha seguido un **proceso marcado por los avances e iniciativas que han tenido lugar en el ámbito global**. Desde mediados de los años 90 se han realizado muchos progresos pero, todavía, **queda un largo camino por recorrer para incorporar, de forma transversal, la perspectiva de género en todo el sistema estadístico y cumplir con los compromisos adoptados en la Plataforma de Acción de Beijing de 2005**. En el presente epígrafe se expone cuál es la situación actual en España con respecto esta cuestión, detallando los avances más destacados en esta línea. El análisis se aborda, teniendo en cuenta tanto el ámbito estatal como el autonómico.

EN EL ÁMBITO ESTATAL

Como ya se ha ido afirmando a lo largo de las páginas precedentes, el que las estadísticas aparezcan desagregadas por sexo

constituye un requisito indispensable, pero no es una condición suficiente, puesto que la incorporación del enfoque de género a las estadísticas exige que el sistema estadístico tenga como fin, entre otros, obtener la información estadística que permita evaluar y diagnosticar la realidad social y las diferencias entre ambos sexos.

Tal y como señalan Argüeso (2007) y Alcaide (2007), en el caso español, en la **mayor parte de las estadísticas sociales la información se desagrega por sexos**. No obstante, éste ha sido un proceso paulatino; de hecho, como apunta Pazos (2006b), hasta recientes fechas, en concreto, el año 2002, la Agencia Tributaria no recogió el sexo de las personas declarantes del Impuesto sobre la Renta de las Personas Físicas. A nivel nacional, el Consejo de Ministros del día 4 de Marzo de 2005, dio un paso importante al incluir, dentro del **Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado**³⁶, el *Epígrafe 7.1 para el perfeccionamiento del sistema estadístico y de información relacionado con políticas de género a fin de favorecer la toma de decisiones en el ámbito de la política fiscal y presupuestaria*, que contiene las siguientes medidas:

- a) Inclusión de nuevos indicadores de programas presupuestarios desagregados por sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones.
- b) Revisión y aplicación en los modelos normalizados de autoliquidación de tributos y tasas y precios públicos del componente desagregado de sexo cuando ello aporte valor a la toma de decisiones, especialmente para conocer la incidencia por género de determinados beneficios fiscales.
- c) Revisión de estadísticas para analizar los indicadores que deben ser desagregados por sexo.

A pesar de los esfuerzos realizados, hoy en día, **siguen existiendo estadísticas que no aparecen desglosadas por sexo**. Así, por ejemplo, el Instituto Nacional de Estadística (INE) al ofrecer las estadísticas sobre becas concedidas (INE base) no da el dato desglosado por sexo. La situación empeora si se considera que la variable sexo ha de tratarse como una variable transversal, de forma que sea posible hacer todos los cruces de dicha variable con el resto de variables, y si no es con todas éstas, al menos, con aquéllas que sean clave en el análisis y en el contexto al que

³⁶ ORDEN APU/526/2005, de 7 de marzo, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de Consejo de Ministros de 4 de marzo de 2005, por el que se aprueba el Plan para la igualdad de género en la Administración General del Estado. BOE, núm. 57 de 8 de marzo de 2005. Puede consultarse en la siguiente dirección web: http://www.mma.es/secciones/igualdad_genero/pdf/orden526_2005map.pdf

se refiera la estadística en cuestión. Sin embargo, en muchas de las estadísticas, esto no es posible exigiendo una mínima representatividad, como se demostrará, más adelante, en el presente documento al estudiar la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (2007).

Al margen de la desagregación de las estadísticas, cabe resaltar que el esfuerzo por obtener información relevante sobre la diferente realidad que rodea a mujeres y hombres se ha concentrado, sobre todo, en la **elaboración de informes de síntesis, que plantean una visión panorámica**. En esta línea, y al igual que las oficinas nacionales de estadísticas de muchos países, el INE en colaboración con el Instituto de la Mujer (IM) realizó una primera recopilación de indicadores en la publicación «Indicadores sociales 2003», donde apareció una monografía llamada **«Mujeres y hombres en España»**. Pero sería, en 2006, cuando se editara la primera publicación «Mujeres y hombres en España» con vocación de periodicidad anual, la última corresponde al año 2008³⁷.

Por su parte, el Instituto de la Mujer, bajo el nombre de **«Mujeres en cifras»** elabora esta base de datos, permanentemente actualizada, y se puede consultar a través de la página web del Instituto de la Mujer³⁸, contando con más de 250 indicadores repartidos entre las áreas de demografía, familia, educación, empleo, salud, poder y toma de decisiones, violencia, inclusión/exclusión social y mujer rural. El nacimiento de esta base de datos que, en un principio, se ofrecía mediante un conjunto de publicaciones de irregular periodicidad, responde al objetivo de recopilar, estructurar y difundir una información que era escasa y dispersa. En 2008, el IM, con motivo de su vigésimo quinto aniversario, abordó la realización de una publicación que, bajo el título genérico de **«Mujeres en cifras XX años: 1983-2008»**, que repasa la evolución de la situación social de la mujer durante estos últimos 25 años.

Asimismo, cabe destacar la creación de **nuevas estadísticas**, cruciales en el análisis de género, y que responden a las demandas de información ya señaladas es la Plataforma para la Acción de Beijing en cuanto a los usos del tiempo o la violencia de género respecta. Por lo que respecta a la **Encuesta de empleo de tiempo**, se fija como principal objetivo la obtención de información primaria para la comprensión de las dimensiones del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de responsabilidades familiares en los hogares, la participación de las personas en actividades culturales y de ocio, y el uso del tiempo de grupos sociales específicos

³⁷ Puede consultarse en la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh.htm>.

³⁸ <http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/cifras/index.htm>.

(jóvenes, personas desempleadas, las personas mayores, etc.), a los efectos de la elaboración de políticas para los asuntos de la familia y la igualdad de género y estimar las cuentas satélites del sector de los hogares. La primera edición se llevó a cabo en 2002/2003 y una segunda encuesta se llevará a cabo a lo largo de 2009. Por lo que atañe a la violencia de género, el avance clave en este ámbito es la utilización estadística de la **Registro de Violencia Doméstica** (el registro español de la violencia doméstica). En julio de 2007, fue firmado un acuerdo de cooperación entre el Ministerio de Justicia y el INE para la utilización conjunta de los registros administrativos, en particular, incluida la violencia doméstica.

No obstante, el paso decisivo para introducir la perspectiva de género en las estadísticas viene originado por la publicación de la **Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, establece la bases de la ambiciosa política de apoyo a la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. En el ámbito de la estadística, en particular, en el artículo 20, la Ley introduce normas específicas sobre la incorporación del enfoque de género en las estadísticas. En primer lugar, la inclusión de la variable sexo de forma sistemática y, en segundo lugar, la necesidad de elaborar nuevos indicadores que mejoren el conocimiento de la realidad y las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres (Cuadro 5).

CUADRO 5.

Artículo 20 de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres

Artículo 20. Adecuación de las estadísticas y estudios.

Al objeto de hacer efectivas las disposiciones contenidas en esta Ley y que se garantice la integración de modo efectivo de la perspectiva de género en su actividad ordinaria, los poderes públicos, en la elaboración de sus estudios y estadísticas, deberán:

- a) Incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo.
- b) Establecer e incluir en las operaciones estadísticas nuevos indicadores que posibiliten un mejor conocimiento de las diferencias en los valores, roles, situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres, su manifestación e interacción en la realidad que se vaya a analizar.
- c) Diseñar e introducir los indicadores y mecanismos necesarios que permitan el conocimiento de la incidencia de otras variables cuya concurrencia resulta generadora de situaciones de discriminación múltiple en los diferentes ámbitos de intervención.

- d) Realizar muestras lo suficientemente amplias como para que las diversas variables incluidas puedan ser explotadas y analizadas en función de la variable de sexo.
- e) Explotar los datos de que disponen de modo que se puedan conocer las diferentes situaciones, condiciones, aspiraciones y necesidades de mujeres y hombres en los diferentes ámbitos de intervención.
- f) Revisar y, en su caso, adecuar las definiciones estadísticas existentes con objeto de contribuir al reconocimiento y valoración del trabajo de las mujeres y evitar la estereotipación negativa de determinados colectivos de mujeres.

Sólo excepcionalmente, y mediante informe motivado y aprobado por el órgano competente, podrá justificarse el incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriormente especificadas.

Fuente: Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

De acuerdo con esta iniciativa, el Consejo Superior de Estadística en el documento de recomendaciones del **Plan Estadístico Nacional 2009-2012**, publicado a principios de 2007, abre nuevos caminos al incluir, entre sus ocho puntos de recomendación, la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas españolas (Cuadro 6). Dicha recomendación se plasmó en el Real Decreto 1663/2008, de 17 de octubre, por el que se aprueba el Plan estadístico nacional 2009-2012, BOE de 15 de noviembre de 2008, que asume el artículo 20 de la Ley de igualdad efectiva.

CUADRO 6.

Recomendación del Consejo Superior de Estadística sobre la introducción de la perspectiva de género en el sistema estadístico nacional

En el marco de las políticas de igualdad en los hombres y las mujeres vigentes en la Unión Europea y en España, el Consejo considera necesario recoger esta cuestión entre sus recomendaciones estratégicas.

Por consiguiente, el Consejo recomienda fomentar la incorporación de la perspectiva de género en toda la información estadística oficial, siempre que ello sea posible, con el fin de reflejar adecuadamente la situación de las mujeres y de los varones en todas las áreas sociales y políticas, tales como la interrelación entre ellos, las diferencias en cuanto a su acceso y uso de los recursos, sus actividades económicas y sociales y su reacción a los cambios intervenciones y políticas que tengan lugar en la sociedad.

La producción y difusión de estadísticas de género no solamente requiere que todos los datos estadísticos oficiales se recojan para ambos sexos por separado, sino además que los conceptos y métodos usados en su recogida y presentación reflejen los temas socialmente relevantes en cada momento.

La aplicación de esta perspectiva, no obstante, debe hacerse con la suficiente flexibilidad para no llegar al absurdo de imponer la variable sexo en operaciones estadísticas en las que dicha variable no existe y no es fácil de incorporar.

Fuente: Consejo Superior de Estadística (2007). Propuestas y recomendaciones, previas a la formulación del Anteproyecto del Plan Estadístico Nacional 2009-2012, sobre las necesidades nacionales en materia estadística y la adaptación y mejora de los medios existentes.

No obstante, más allá del reconocimiento de la necesidad de incorporar el enfoque de género en las estadísticas españolas y el rotundo compromiso político que se ha puesto de manifiesto, lo cierto es **apenas existe, en España, literatura al respecto**. A ello hay que hacer una salvedad, destacando los trabajos de **Ruiz Cantero et al.** (2004 y 2007) referidos a la **Encuesta Nacional de Salud** que al igual que el presente estudio abordan la cuestión desde una óptima pragmática y aplicada, si bien limitándose a la citada encuesta.

En otro orden cabe añadir, también, la investigación dirigida por Carrasco et al. (2000) y Carrasco y Mayordomo (2000) sobre la medición y valoración del trabajo familiar doméstico y la propuesta de elaborar una **Encuesta de Población Activa (EPA) alternativa**.

EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO

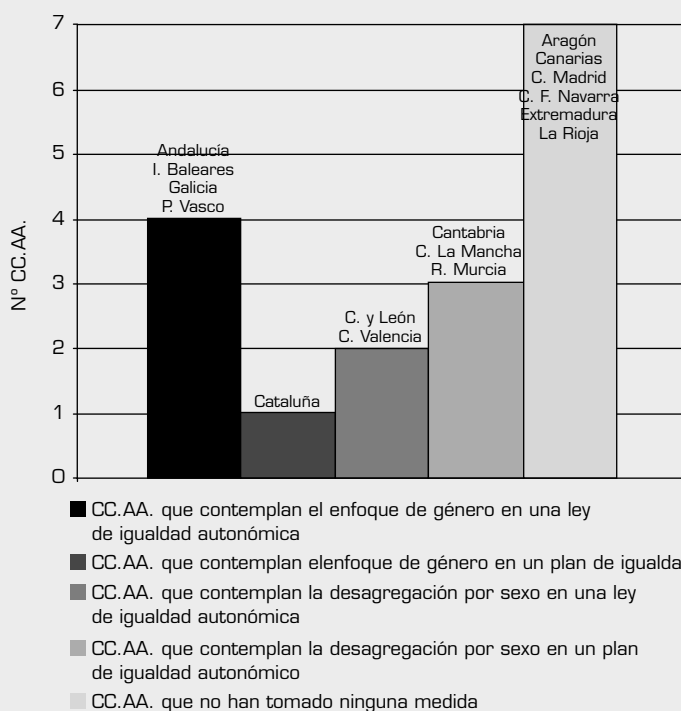
En el ámbito autonómico, por su parte, cabe decir que desde el año 2000, **casi todas las Comunidades Autónomas han ido incorporando la desagregación por sexo** en sus principales producciones estadísticas y con especial atención a las estadísticas más sensibles al género.

Asimismo, muchas de ellas (Andalucía, Aragón, Cantabria, Canarias, Castilla y León, Navarra, Extremadura, La Rioja y País Vasco) tienen publicaciones de carácter monográfico o bases de datos que recopilan datos estadísticos sobre las mujeres y, también, los hombres, de sendas Comunidades.

En cuanto al compromiso político que han asumido cada uno de los gobiernos de las Comunidades Autónomas en referencia a la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas que, desde sus competencias, producen, hay que resaltar el distinto grado de desarrollo. Así, mientras que las Comunidades Autónomas de Andalucía, Islas Baleares, Galicia y el País Vasco contemplan el enfoque de género en una ley de igualdad autonómica y Cataluña en su plan de igualdad, otras como Aragón, Canarias, Comunidad de Madrid, Comunidad Foral de Navarra, Extremadura y La rioja, no han adoptado ningún tipo de medida en esta dirección (Gráfico 1).

GRÁFICO 1.

Grado de compromiso de la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas a nivel autonómico



Fuente: Elaboración propia.

No obstante, en el anexo, en particular en el epígrafe 8.2., se incluye un cuadro (Cuadro 9) en el que se detallan las dis-

posiciones normativas o planes concretos así como los datos concretos acerca de las publicaciones monográficas que, en el contexto autonómico se han elaborado en sendas Comunidades Autónomas.

3. GUÍA METODOLÓGICA PARA LA INTRODUCCIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS

La incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas lleva consigo la necesidad de considerar las diferentes realidades socioeconómicas y culturales que rodean a los hombres y las mujeres en la sociedad. Esto implica que durante el proceso de producción y elaboración de éstas hay que tener en cuenta que los factores basados en el género (roles, normas, expectativas, aspiraciones) afectan e influyen de manera diferente a mujeres y hombres, siendo, además, el origen de potenciales desigualdades.

Teniendo presentes estas premisas, la guía metodológica que aquí se expone nace con la pretensión de ser un manual de referencia, de carácter general y eminentemente pragmático, que tiene como fin último analizar e introducir la perspectiva de género en las estadísticas existentes.

Su naturaleza global permite que se adapte a un amplio espectro de casos particulares lo que implica que, según las características de la estadística concreta objeto de estudio, no todos los pasos aquí descritos sean aplicables.

La guía se estructura en torno a dos grandes bloques. En primera instancia, lo que se denomina como **«marco analítico»** y, en segundo lugar, el propio **análisis desde un enfoque de género de la estadística**. A través del marco analítico se configura el contexto en el que se ubica el posterior análisis, al ponerse de manifiesto la realidad social existente y las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres, cuya existencia o no se pretende detectar a través de la estadística en cuestión. A su vez, el análisis de la estadística, propiamente dicho, se sustenta en **tres ejes**: la inclusión de la variable sexo, el análisis de las fuentes de sesgo en la producción de los datos y, por último, revisión e imputación de valores omitidos y creación de nuevas variables (Ilustración 1).

ILUSTRACIÓN 1.

Esquema de análisis desde la perspectiva de género de una estadística

- I. MARCO ANALÍTICO
- II. ANÁLISIS DE LA ESTADÍSTICA
 1. INCLUSIÓN DE LA VARIABLE SEXO
 2. ANÁLISIS DE LAS FUENTES DE SESGO EN LA PRODUCCIÓN DE DATOS
 - 2.1. Planificación y diseño de la estadística
 - Definición de la cobertura
 - Marco de enumeración y diseño muestral
 - Conceptos y definiciones
 - Periodo de referencia
 - Selección y capacitación de las personas que encuestan
 - Selección de personas encuestadas
 - Publicidad de la encuesta
 - 2.2. Análisis del cuestionario
 - Lenguaje empleado
 - Contenido
 - 2.3. Vacíos de información
 3. REVISIÓN E IMPUTACIÓN DE VALORES OMITIDOS Y CREACIÓN DE NUEVAS VARIABLES

3.1. MARCO ANALÍTICO

La definición de un marco analítico constituye el primer paso necesario para abordar el análisis desde la perspectiva de género de una estadística. El objetivo de la elaboración de este marco analítico es contextualizar el análisis, poniendo de manifiesto la realidad social existente y las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres en un determinado ámbito (educación, mercado de trabajo, salud, etc.), que tienen su origen en los distintos roles de género así como en la división sexual del trabajo.

En esta línea de trabajo cabe hacer alusión expresa a los roles de género en la medida en que éstos explican las desigualdades sociales entre hombres y mujeres. La construcción que la sociedad hace acerca de las identidades (normas y valores) masculinas y femeninas influye en las desigualdades.

Si bien existen numerosas definiciones del concepto de rol de género, siguiendo a la dada por la Comisión Europea (1998), con este término se hace referencia a las «pautas de acción y comportamiento asignadas a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en Contrato social de género³⁹». En este sentido, los roles de género aluden a conductas y expectativas aprendidas en una sociedad, comunidad o grupo social que determinan el tipo de actividades y actitudes que son consideradas «masculinas» o «femeninas». Estos roles dependen, entre otros factores, de la edad de la persona individuo, la clase social, la raza, la religión, del contexto geográfico, político, económico, etc.

Los roles sexuales son interiorizados por las personas mediante dos vías. Por un lado, las tareas sociales se hallan definidas con anterioridad al nacimiento de la persona (el sexo del bebé determina lo que la sociedad espera de él o de ella) y, por otro, se van aprendiendo a través de la socialización de la ésta.

Así, históricamente, a las mujeres se les asignaba el rol de cuidadoras del hogar siendo económicamente dependientes de otros miembros de éste. El papel de los hombres, por el contrario, se circunscribía a ser el sustentador económico de la familia, además de ser el responsable de la toma de decisiones.

En el análisis de género convencional⁴⁰ se identifican un conjunto de áreas que son el origen de la aparición de potenciales desigualdades entre hombres y mujeres. En concreto, se incluye (Mata-Greenwood⁴¹, 1997) **las contribuciones de hombres y mujeres**, sus condiciones de trabajo y de vida, como se observa a través del **acceso y control de los recursos y beneficios**, **las diferentes necesidades de hombres y mujeres, y sus limitaciones y oportunidades específicas**. A continuación se profundiza en el significado de estas tres áreas y sus implicaciones como origen de potenciales desigualdades entre mujeres y hombres.

³⁹ Tal y se señala en el texto de la Comisión Europea (1998), *100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*, el Contrato social de género alude al «conjunto de pautas implícitas y explícitas que rigen las relaciones entre hombres y mujeres, según las cuales se atribuyen a unos y otras distintos trabajo y valor, responsabilidades y obligaciones. Esta situación se articula en tres niveles: la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), las instituciones (sistemas de protección de la familia, educativo y de empleo, etc.) y los procesos de socialización (sobre todo en el seno de la familia)».

⁴⁰ Se refiere al denominado «marco analítico de Harvard» o «marco de roles de género» desarrollado en Overholt C. *et al.* (1985). *Women in Development: A Framework for Project Analysis*.

⁴¹ Mata-Greenwood, A. (1997). *Incorporating Gender Issues in Labour Statistics*.

• **ÁREA 1: CONTRIBUCIONES DE MUJERES Y HOMBRES A LA SOCIEDAD**

En primer lugar, hay que tener en cuenta que los hombres y mujeres contribuyen de forma distinta a la sociedad. De esta forma, el llamado «rol reproductivo», de persona cuidadora del hogar y de la descendencia, tradicionalmente asociado a las mujeres, y el «rol productivo», ligado a los hombres, se ven plasmados en la división sexual del trabajo. Esta división del trabajo implica:

- Por un lado, el reparto de las tareas y funciones sociales según el sexo.
- Por otro lado, una valoración distinta y jerarquizada de las tareas. De manera que, habitualmente, las actividades desempeñadas por las mujeres suelen ser peor valoradas. Esta infravaloración se traduce, en ocasiones, en la falta de reconocimiento, el desprecio o barreras de obtención de los recursos (económicos, educación, etc.).

Estos roles han conducido a la existencia de una distinta interrelación de mujeres y hombres para compartir las responsabilidades familiares. En este contexto, las mujeres presentan una tendencia mayor que los hombres a combinar el desarrollo de actividades económicas con actividades no remuneradas de cuidado del hogar y de los hijos e hijas.

• **ÁREA 2: RECURSOS Y BENEFICIOS**

El acceso y disposición de los recursos así como de los beneficios asociados al empleo de éstos presentan un acceso y distribución desigual entre las personas y entre los miembros del hogar. Bajo el término «recursos» se engloban aquellos factores, elementos o características que las personas utilizan para llevar a cabo sus distintas actividades (capital humano y financiero, tiempo, crédito, etc.). Además de quién tiene el control sobre los recursos, esto es, quién decide acerca de qué, cuánto y cómo se usan éstos.

Por otro lado, en lo que respecta al concepto de «beneficios», con él se alude a los ingresos derivados de los outputs obtenidos en las actividades realizadas, ya sean en forma monetaria o en cualquier otra (en especie o como reconocimiento social, mayor poder, etc.).

• **ÁREA 3: NECESIDADES, LIMITACIONES Y OPORTUNIDADES**

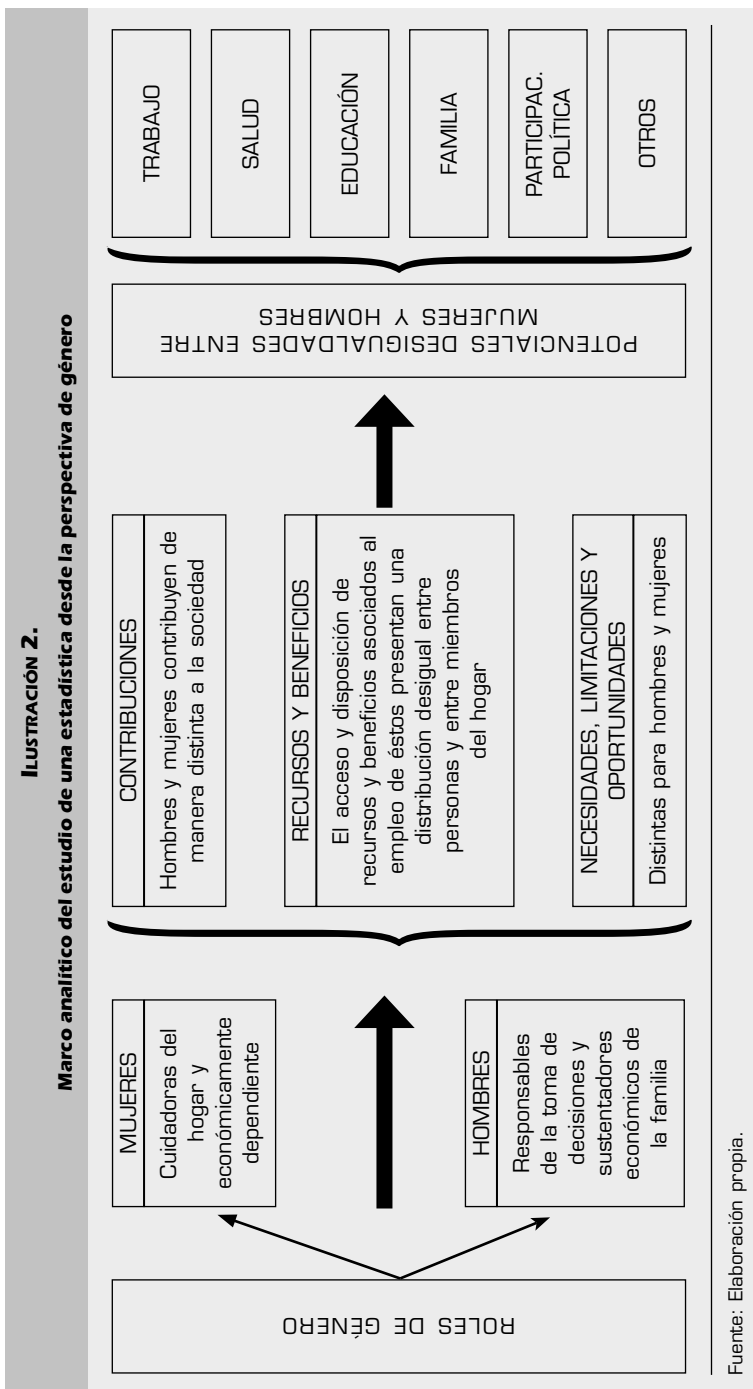
Al hablar de «necesidades» se hace referencia a los servicios o productos, como provisión de agua y alimentos, cuidados médi-

cos, cuidados de la infancia, empleo, etc. pero, también, a la igualdad de oportunidades y a las condiciones igualitarias en el acceso al trabajo y a la formación.

Por otro lado, las barreras que han de sortear las mujeres y los hombres en el seno de sus respectivos contextos vitales constituyen lo que, en estas páginas, se ha denominado como «limitaciones». Mientras que las «oportunidades» son los mecanismos que existen y, cuyo uso, permite luchar frente a la discriminación. Tanto las limitaciones como las oportunidades dependen, en gran medida, del contexto legal, de la situación económica local y del país, de las normas y valores de la sociedad, etc. (Mata-Greenwood, 1997).

No obstante, ante este panorama cabe realizar dos puntualizaciones. En primer lugar, que tanto estas áreas descritas (contribuciones, recursos y beneficios y necesidades, limitaciones y oportunidades), como las diferentes desigualdades que, como consecuencia de estas realidades, se pueden generar, están interrelacionadas. De hecho, en la mayor parte de los casos, el origen de las desigualdades no responde a una única causa.

En segundo lugar, si bien, desde el análisis desde la perspectiva de género se parte de estos tres ejes, cabe precisar que las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres que puedan surgir, dependen, en gran medida, del ámbito que se esté estudiando (el mercado laboral, la salud, la educación, la familia, la participación política, etc.), (Ilustración 2).



En conclusión, el marco analítico permite contextualizar el estudio desde la perspectiva de género de las estadísticas teniendo presente que, en última instancia, el fin es disponer de información para poder detectar potenciales desigualdades entre mujeres y hombres.

3.2. INCLUSIÓN DE LA VARIABLE SEXO

La inclusión de la variable sexo en las estadísticas constituye una condición necesaria pero no suficiente para introducir la perspectiva de género en las estadísticas. Se trata del primer paso para alcanzar este objetivo que implica que toda la información estadística referente a personas debe ser recogida por sexo.

En este punto, hay que hacer hincapié en que las estadísticas se han de desagregar por sexo y no por género. Existe una confusión entre los términos de sexo y género, de hecho, en algunas estadísticas son empleados como sinónimos de manera errónea. Es incorrecta la utilización del término «desagregación por género» porque sexo y género son conceptos distintos. El sexo hace alusión a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, por tanto, las características son universales en todas las sociedades e inmutables entre las personas y las sociedades. Por el contrario, el género se refiere a las diferencias socioculturales y las relaciones sociales entre hombres y mujeres, que pueden cambiar con el tiempo en una misma persona y diferir en el seno de una misma sociedad o entre sociedades distintas⁴².

Sin embargo, la confusión surge porque en la vida cotidiana existe un estrecho vínculo entre sexo y género. Una de las principales razones de obtener datos desglosados por sexo es su capacidad para, entre otros aspectos, poner de manifiesto las diferencias de sexo de las características de las mujeres y los hombres o las niñas y los niños en un momento del tiempo y que son el resultado de las desigualdades de género en sus vidas (Corner, 2003). Así, por ejemplo, las mujeres presentan menores tasas de actividad en los datos desglosados por sexo pero estos datos son el resultado de los diferentes roles y estereotipos de género (las mujeres asumen más responsabilidades familiares por lo que tienen más

⁴² El cuidado de las y los bebés pequeños se ha venido considerando una tarea «propia» del género femenino, lo cual no deja de ser un estereotipo de género porque algunos hombres, cada vez más, también atienden a los bebés. Por el contrario, al menos a día de hoy, la capacidad de dar a luz o de amamantar se limita a las personas de sexo femenino y, por lo tanto, es una característica del sexo.

probabilidades que los hombres de permanecer fuera de la fuerza de trabajo para cuidar a los niños y las niñas).

- La inclusión de la variable sexo es una condición necesaria pero no suficiente para introducir el enfoque de género en las estadísticas.
- Las estadísticas aparecen desagregadas por sexo y no por género, puesto que el concepto de género va más allá de lo estrictamente biológico y hace alusión a diferencias socioculturales y a las relaciones sociales entre hombres y mujeres.

3.3. ANÁLISIS DE LAS FUENTES DE SESGO EN LA PRODUCCIÓN DE DATOS

3.3.1. Planificación y diseño de la estadística

El análisis durante esta fase de la producción de las estadísticas es esencial por dos razones (Oficina Sueca de estadística, 1999):

1. Existen temas con especial incidencia desde la perspectiva de género que tienden a ser ignorados en las estadísticas y es preciso definirlos y especificarlos previamente.
2. La producción de estadísticas con enfoque de género exige, con frecuencia, el desarrollo de nuevas definiciones y métodos que necesitan ser discutidos o incorporados en las etapas iniciales de la recolección de datos.

En el análisis desde la perspectiva de género de cualquier estadística es fundamental respetar los objetivos originales de ésta y que no queden desvirtuados. No se trata, por tanto, de crear una nueva estadística, sino de introducir el enfoque de género en la que ya está, con el fin de obtener la mayor información posible acerca de las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres.

3.3.1.1. Definición de la cobertura

La cobertura de una estadística hace referencia a aquellas unidades de la población objeto de estudio que se incluyen dentro de la muestra. Sin embargo, en ocasiones, se omiten

unidades relevantes para la encuesta pero que quedan excluidas por la definición adoptada de la cobertura. Las causas que motivan esta exclusión pueden ser diversas, desde la limitación de recursos económicos a la complejidad para integrar a parte de la población en la muestra.

Éste es el caso de determinadas áreas geográficas (por ejemplo, es frecuente que las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla se excluyan de la muestra), unidades menores al tamaño mínimo exigido (por ejemplo, poblaciones con un número de habitantes menor a una cifra fijada), unidades móviles, etc. Asimismo, la población objetivo se suele circunscribir a personas que viven en hogares principales dentro del área de estudio en un determinado momento del tiempo, razón por la que se prescinde de personas que están en lugares remotos (bases militares, embajadas, personal de instituciones, etc.) o que carecen de domicilio fijo.

El impacto de género en este punto viene dado porque las condiciones de vida, el entorno sociocultural, los estereotipos de género, etc. difieren de unos estratos de la población, áreas o ámbitos a otros y, en última instancia, también pueden ser distintas las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, si en una estadística, que tiene como fin estudiar determinados aspectos del mercado de trabajo, no se tienen en cuenta en la muestra a las microempresas, se estará excluyendo a una parte de la población objeto de estudio con unas características específicas. En España, los sectores del comercio y los servicios se caracterizan por la presencia de multitud de microempresa; si a ello se suma que son sectores con un alto porcentaje de ocupación femenina y el hecho de que el mayor porcentaje de mujeres que ejercen puestos directivos está situado en la gerencia de empresas sin personas asalariados, seguida por la gerencia de empresas con menos de diez personas trabajadoras, el resultado es que en esta estadística habría un sesgo de género, porque al definir la cobertura se ha excluido, implícitamente, de la muestra a un número elevado de mujeres.

3.3.1.2. Marco de enumeración y diseño muestral

El diseño de la encuesta y, en concreto, las variables empleadas para la estratificación, el tipo de muestra elegida y el tamaño de ésta, entre otros aspectos, son fundamentales para obtener unos datos de calidad.

El objetivo principal que se plantea de cara al análisis con un enfoque de género es lograr la representatividad de la mues-

tra para determinadas variables clave, aquéllas que según la literatura son determinantes en el origen de las desigualdades entre hombres y mujeres. En este sentido, es fundamental que la muestra sea lo suficientemente grande al objeto de disponer de la información necesaria para poder estratificar en función de ambos sexos.

3.3.1.3. Conceptos y definiciones

Los conceptos y definiciones empleados en la recolección de los datos deben reflejar de manera adecuada las diversidades existentes de las mujeres y los hombres en sociedad.

En este sentido cabe señalar dos limitaciones:

1. En primer lugar, muchos de los conceptos y definiciones que aparecen en las actuales estadísticas fueron concebidos en otro contexto sociocultural y temporal en el que la división sexual del trabajo y los estereotipos de género (mujer dedicada al trabajo en el hogar y el cuidado de personas dependientes, sin estudios ni rol económico, etc.) estaban mucho más arraigados en la sociedad.
2. Por otro lado, hay muchas mujeres que presentan situaciones que, en ocasiones son difíciles de medir; por ejemplo, realizan de manera simultánea trabajo remunerado y no remunerado, desarrollan sus actividades en la economía informal o carecen de las mismas oportunidades para acceder a la educación. Tampoco resultan sencillas de medir las interrelaciones existentes entre los hombres y las mujeres en el seno familiar y en la sociedad, o no contemplan las necesidades y problemas específicos de hombres y mujeres.

3.3.1.4. Periodo de referencia

La elección del periodo de referencia incide sobre la medición del fenómeno que se está observando en la medida en que se puede excluir a parte de la población objeto de estudio.

Desde la perspectiva de género, un periodo de referencia que no es lo suficientemente amplio para captar fenómenos eventuales y estacionales puede tener mayor incidencia en las mujeres que en los hombres, puesto que son éstas las que más a menudo desempeñan este tipo de actividades.

3.3.1.5. Selección y capacitación de las personas que encuestan

En lo que respecta a la selección de las personas que realizan la encuesta hay que tener en cuenta que en determinados contextos, especialmente delicados, la cultura y educación propias de la mujer encuestada (por ejemplo, algunas mujeres de etnia gitana o de religión musulmana) le inhiben a hablar de ciertos asuntos con los hombres. En estos casos, muy particulares en el contexto español, se producen sesgos en la información en tanto que las mujeres encuestadas tenderán a mostrarse reservadas, a no dar respuestas o a ocultar la verdad ante el hombre encargado de recabar la información.

Por otro lado, las personas que se encargan de realizar la encuesta, además de recibir formación sobre cómo realizarla, deben estar formadas y sensibilizadas en cuestiones de género. Es fundamental que sean conscientes de su rol así como de los potenciales errores que pueden cometer en el proceso de la entrevista. Hay que tener en cuenta que a la hora de realizar a la persona encuestada las preguntas, en ocasiones, pueden aplicar sus propias percepciones y estereotipos de género y, por tanto, condicionando las respuestas. De esta forma, se van introduciendo sesgos de género aunque sea de manera inconsciente.

Además, las personas que encuestan han de manejar con destreza y habilidad un lenguaje neutral al género, más allá de dirigirse a la persona entrevistada en función del sexo de ésta. Elegir las palabras adecuadas para expresarse es un factor crítico para reflejar, de manera insesgada, las situaciones de mujeres y hombres.

Asimismo, es importante aclarar conceptos clave como «trabajo», «empleo» o «actividad principal», ya que, en ocasiones, son susceptibles de diferentes interpretaciones.

3.3.1.6. Selección de las personas encuestadas

La correcta selección de las personas sujeto de encuesta implica dirigirse a la persona que pueda proporcionar la mayor y mejor información posible de acuerdo a los objetivos marcados por ésta y siendo siempre neutral al género.

En el caso específico de encuestas dirigidas a empresas, pero en las que se solicitan datos acerca de las personas que forman parte de ésta, el cuestionario, en última instancia, ha de ser completado por una persona en concreto. En este contexto particular, también se deben cumplir estas mismas condiciones.

Esta cuestión de la elección de la persona que ofrece la información no es ni mucho menos baladí. De hecho, existen ejemplos claros de cómo la incorrecta selección de la persona encuestada puede introducir un sesgo de género en la información producida. Un caso ilustrativo de este fenómeno es la Encuesta Nacional de Salud de 2003. Tal y como señalan Cantero et al. (2004) el hecho de que el cuestionario de los hogares se dirigía a la persona con mayores ingresos en el hogar provocó que la proporción de hombres encuestados fuera mucho mayor a la de mujeres. Sin embargo, las preguntas del cuestionario de hogares estaban centradas en asuntos domésticos, reproductivos y de cuidados cuando, con mayor frecuencia, son las mujeres las que más información tienen al respecto. Ello condujo a la existencia de sesgos de información por la incorrecta elección de la persona encuestada.

3.3.1.7. Publicidad de la estadística

En determinadas ocasiones, como es el caso de una encuesta amplia o un censo, es preciso informar con antelación a las personas destinatarias de estas iniciativas. En tales circunstancias, se puede emplear la información enviada previamente o la publicidad en los medios de comunicación como instrumentos para sensibilizar a la población sobre la terminología específica o las cuestiones relativas al género.

Así, por ejemplo, aclarar términos como «trabajo» o «empleo» e incluso ofrecer una lista de las actividades que se consideran como trabajo o dar ejemplos concretos, puede ayudar a ofrecer una visión más ajustada de la realidad laboral de las mujeres puesto que, en muchos casos, se tiende a infravalorar el trabajo realizado por éstas.

3.3.2. Análisis del cuestionario

3.3.2.1. Lenguaje empleado

La introducción de sesgos de género en el lenguaje se produce cuando uno de los dos sexos recibe un tratamiento discriminatorio respecto al que recibe el otro sexo. Pueden ser sesgos léxicos, por vocablos o expresiones, o gramaticales, por construcción de frases que, de forma más o menos patente, resultan discriminatorias por razón de sexo (Ruiz Cantero *et al.*, 2006).

En este ámbito el análisis requiere identificar en el lenguaje o estilo del cuestionario sexismos de tipo léxico, como generaliza-

ciones imprecisas, empleo del género gramatical masculino como genérico para referirse a mujeres y hombres o desigualdad de trato por uso de términos que reflejen estereotipos sociales y/u oculten desigualdad de roles sociales. Así, para poner ejemplos sobre el nivel del puesto de trabajo se alude a soldador, operario de máquina, electricista, administrativa, secretaria, enfermera, etc. que son estereotipos masculinos o femeninos.

También, se contemplan sexismos de tipo gramatical, como la discordancia gramatical de género (por ejemplo, si se emplea la expresión «hijo/a al que atender» se incurriría en una discordancia siendo lo idóneo «hijo/a al/a que atender»)⁴³.

En este punto se han de revisar los siguientes aspectos:

- a) **Lenguaje de género.** Tanto la metodología que acompaña a la estadística, cuando proceda, como el cuestionario de la encuesta han de estar redactados con lenguaje de género.

Al margen del lenguaje de género, en general, el lenguaje empleado en el cuestionario y demás documentos ha de ser correcto y sensible a cualquier colectivo (por ejemplo, en lugar de emplear el término «minusválidos» es conveniente sustituirlo por «personas con discapacidad»).

- b) **Ausencia de estereotipos de género.**
- c) **Ambigüedades, tecnicismos y otras expresiones.** Se ha de emplear en la redacción del cuestionario un lenguaje claro y entendible para las personas encuestadas, teniendo presente la diversidad del público al que va dirigida. Por esta razón, se deben evitar posibles ambigüedades que den lugar a confusión así como palabras técnicas.

Asimismo, hay que hacer notar que determinadas palabras clave como «trabajo», «empleo» o «actividad principal» pueden dar lugar a distintas interpretaciones. En muchas ocasiones, la propia persona encuestada, en especial, las mujeres, no considera trabajo una actividad que sí lo es.

Desde la perspectiva de género es importante tener en cuenta que, todavía hoy en día, existe una brecha en términos de educación y formación alcanzada entre hombres y mujeres, situación que se intensifica en determinadas zonas, como es el caso de las áreas rurales. Según los datos del INE (2008b) con respecto al nivel de formación alcanzado, el 3,2% de las mujeres mayores de 20 años son analfabetas y el 11,2%

⁴³ Para profundizar sobre cuestiones del lenguaje no sexista y de género puede consultarse Ayala *et al.* (2002) o Calero *et al.* (1999).

carecía de estudios frente al 1,5% y el 8,5% de los hombres, respectivamente. En este punto, hay que precisar que el mayor número de personas analfabetas (67%) se encuentra en el tramo de edad de mayores de 65 años. Además, del total de mujeres analfabetas, el 73% se concentra en dicho tramo (INE, 2009b).

Los distintos niveles de formación, por tanto, pueden condicionar el grado de competencia en el manejo de la lengua entre hombres y mujeres, lo que puede introducir ciertos sesgos en la elaboración de la estadística.

Es fundamental que el uso del lenguaje en las estadísticas incluya de forma precisa a las mujeres mediante una expresión clara y no ambigua. Con tal fin, se ha de introducir el lenguaje de género y evitar estereotipos de género y ambigüedades.

3.3.2.2. Contenido

El estudio en profundidad del contenido del cuestionario desde la perspectiva de género requiere el análisis de los siguientes aspectos:

- a) Determinación del tipo de potencial/es desigualdad/es que podría poner de manifiesto la pregunta teniendo en cuenta el marco analítico predefinido (mercado de trabajo, salud, educación...).
- b) Estudio del orden de las preguntas e inconsistencias, esto es, si las preguntas se ubican en temas que no corresponden o en lugares en los que la respuesta puede quedar sesgada porque la persona encuestada esté en guardia.
- c) Análisis de las opciones de respuesta, que implica, contemplar si se recogen todas las situaciones posibles acordes con las diferentes situaciones de mujeres y hombres o si las clasificaciones propuestas en las preguntas se adaptan a las diferentes realidades existentes.
- d) Observación de la existencia de preguntas «filtro» y si el andamiaje afecta a la realización de determinadas preguntas a una persona previamente excluida y que impide obtener información importante desde un enfoque de género.
- e) Examen de la neutralidad de las preguntas ya que la redacción no debe inclinar a la persona encuestada a dar una respuesta determinada.

- f) Definir si la pregunta se formula de manera correcta y sin herir sensibilidades para evitar que la persona encuestada adopte una actitud defensiva.

3.3.3. Vacíos de información

En el análisis en profundidad del cuestionario es posible que se detecten vacíos de información, esto es, **temas importantes, desde la perspectiva de género, que no aparecen incluidos aun cuando puedan poner de manifiesto potenciales desigualdades de género.**

Esta carencia se puede subsanar con la introducción de alguna pregunta adicional, siempre y cuando tenga cabida en el cuestionario porque esté relacionada con el objeto de estudio de la estadística.

3.4. REVISIÓN E IMPUTACIÓN DE VALORES OMITIDOS Y CREACIÓN DE NUEVAS VARIABLES

Una vez recopilada la información de los cuestionarios, éstos se revisan y se codifican las respuestas. En este punto, hay que tener especial cuidado con la imputación de valores omitidos y creación de nuevas variables para evitar que se realicen supuestos equivocados basados en estereotipos de género.

De forma operativa, el análisis de la perspectiva de género en una estadística concreta se realiza bajo el siguiente esquema:

1. En primer lugar, es preciso concretar el marco analítico en la ámbito objeto de la estadística (mercado de trabajo, educación, salud,...)
2. Para, a continuación, analizar la perspectiva de género, en torno a cada uno de los tres ejes de análisis propuestos, a partir de los siguientes pasos:



1. **Estado de la cuestión** en la estadística analizada.
2. **Análisis desde la perspectiva de género** (en general):
 - a) **Aplicación del marco analítico** específico para la estadística o, según proceda, **determinación de las variables relevantes** desde una perspectiva de género (apoyándose en la literatura existente) para hacer el análisis.
 - b) Definición de un **criterio de referencia** que permita obtener conclusiones.
 - c) **Resultados:** problemas o carencias que se detectan según el criterio determinado.
3. **Propuestas**, sugerencias y recomendaciones.

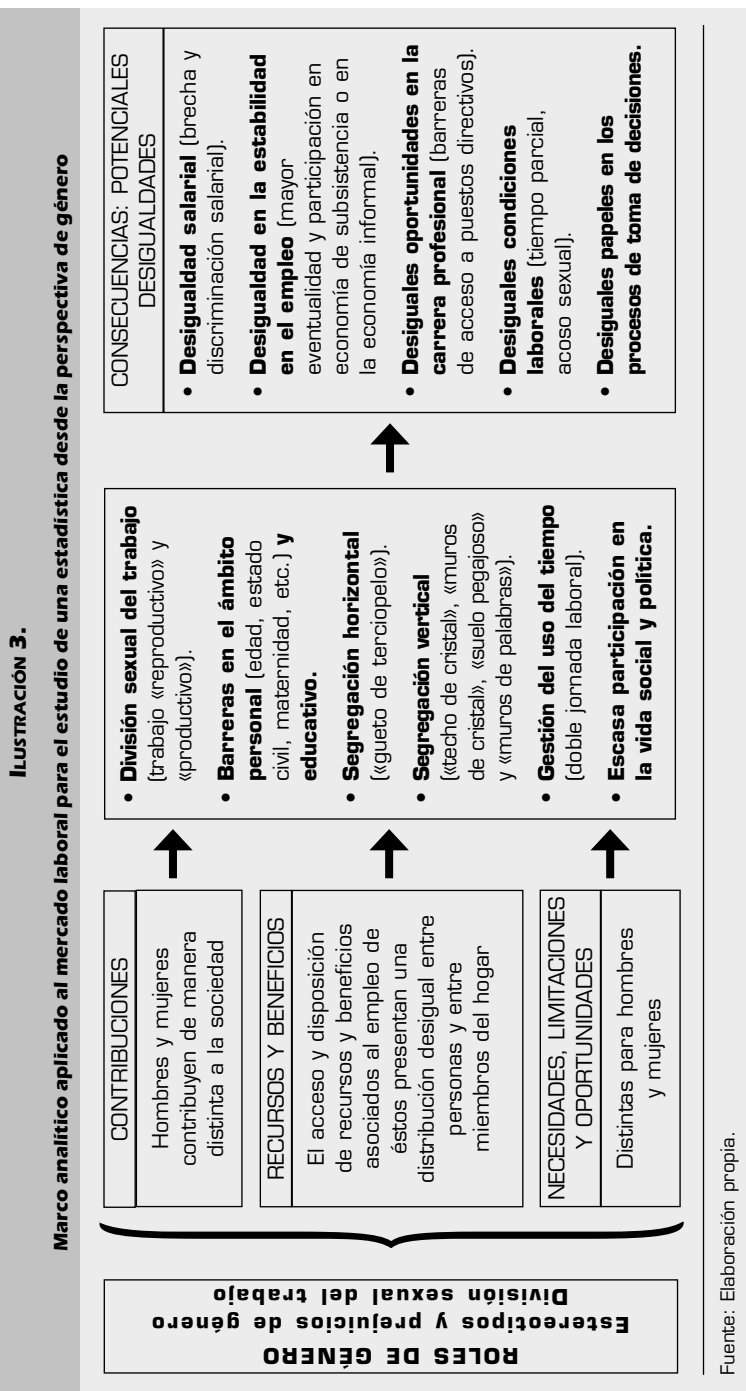
4. MARCO ANALÍTICO APLICADO AL MERCADO LABORAL PARA EL ESTUDIO DE UNA ESTADÍSTICA DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En el presente epígrafe se desarrolla el marco analítico que contextualiza el estudio desde un enfoque de género de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Con dicho objeto se parte de la metodología de análisis propuesta en el capítulo 3, en la que se esbozaba el marco analítico general dando, en este caso, un paso más al particularizarse a un ámbito concreto: el mercado de trabajo.

En este sentido, cabe recordar que el marco analítico constituye el paso previo al análisis de la estadística desde la perspectiva de género en sí. Es una herramienta que sirve para poner de manifiesto la realidad social existente que nace en los roles de género y puede conducir a la existencia de desigualdades.

Este análisis se basa en tres pilares o áreas fundamentales: en primer lugar, las diferentes contribuciones que los hombres y mujeres aportan a la sociedad; en segundo término, los recursos y beneficios a los que cada uno de estos colectivos tiene acceso y, por último, se hace referencia a las necesidades, limitaciones y oportunidades. Pilares que, a su vez, se sustentan en el hecho de que existan roles de género, estereotipos y prejuicios además de una división sexual del trabajo. La consecuencia de todo ello es la aparición de potenciales desigualdades entre hombres y mujeres en el entorno, las condiciones y relaciones que se suceden en el ámbito laboral (Ilustración 3).

Desde un punto de vista metodológico la construcción de estos tres pilares permite sistematizar el análisis. Sin embargo, hay que precisar que las fronteras entre estos tres niveles son difusas y, además, se hallan estrechamente relacionadas como se expondrá a continuación.



Fuente: Elaboración propia.

ÁREA 1: CONTRIBUCIONES

La diferente contribución que hombres y mujeres realizan a la sociedad redundan en la aparición de potenciales desigualdades en el mercado de trabajo. Existe una división sexual del trabajo consecuencia de los roles tradicionales atribuidos a las mujeres (de cuidadora del hogar y de los hijos e hijas) y hombres (los que «producen»), lo que se conoce con los términos de trabajo «re-productivo» y «productivo» respectivamente.

En el caso de las mujeres, el trabajo que realizan fuera del mercado, el trabajo doméstico, es fundamental para entender su posición desventajosa en el ámbito laboral. El trabajo doméstico repercute sobre su trabajo asalariado y es una de las causas principales de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral. La división doméstica del trabajo, sesgada hacia las mujeres, debilita la posición de éstas en relación con los hombres. Esto conlleva, en muchos casos, a la segregación laboral femenina hacia los segmentos más precarios. A su vez, esa posición debilitada de las mujeres en el ámbito laboral contribuye a reforzar la división del trabajo en la esfera doméstica al mantener a las mujeres dependientes económicamente de los hombres (Rodríguez y Larrañaga, 2002)⁴⁴.

Por tanto, estos roles tradicionales han conducido a la existencia de una distinta interrelación de mujeres y hombres para compartir las responsabilidades domésticas y familiares. De esta manera, las mujeres presentan una tendencia mayor que los hombres a combinar el desarrollo de actividades económicas con actividades no remuneradas de cuidado del hogar y de las personas dependientes. También, las responsabilidades familiares suponen un freno a la búsqueda activa de trabajo, puesto que hay mujeres desempleadas que buscan empleo de manera menos frecuente e intensa que los hombres que están en la misma situación. Este fenómeno, además, se ve acentuado en los periodos de recesión económica y ajustes estructurales.

Asimismo, el papel atribuido a las mujeres ha condicionado el tipo de ocupaciones a las que se han venido dedicando, centrándose en aquellos trabajos en los que se requieren competencias similares a las asociadas al trabajo en el hogar. Tal es el caso de aquéllas relacionadas con los servicios domésticos, la enseñanza o el cuidado de personas dependientes.

⁴⁴ RODRÍGUEZ, A., y LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral*.

Además, debido a la tradicional posición de dependencia económica en el seno del hogar, las mujeres, en comparación con los hombres, son más propensas a participar en la economía informal⁴⁵ (especial incidencia tiene la presencia de trabajadoras familiares contribuyentes y no remuneradas en un negocio familiar), o en actividades de no mercado (autoconsumo o subsistencia dentro del hogar). En ocasiones, son consideradas por otras personas e, incluso, por ellas mismas, como inactivas económicamente y con una educación inferior; por lo que son contratadas para las ocupaciones que requieren menos habilidades y más baja retribución.

Por tanto, cabe concluir que, en este primer eje, se detectan desigualdades entre hombres y mujeres y, precisamente, la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas relacionadas con el mercado de trabajo implica captar, identificar y poner de manifiesto a través de los datos, entre otras, diferencias como las siguientes:

- a) Combinación del trabajo fuera del hogar con el trabajo doméstico.
- b) Contexto y localización de las actividades laborales (por ejemplo, si trabaja cerca de casa o se trabaja en casa).
- c) Regularidad o eventualidad del empleo.
- d) Participación en la economía de subsistencia o en la economía informal.
- e) Número de horas trabajadas, incluyendo las dedicadas al trabajo doméstico.
- f) Tipo de trabajo realizado.
- g) Actitud frente a la búsqueda de empleo en el caso de personas desempleadas.
- h) Frecuencia en el cambio de trabajo.

ÁREA 2: RECURSOS Y BENEFICIOS

El acceso y disposición de los recursos así como los beneficios asociados al empleo de éstos presentan una distribución desigual entre las personas y entre los miembros del hogar; consecuencia lógica de las diferentes contribuciones que tanto hombres como mujeres realizan.

⁴⁵ Para profundizar sobre esta cuestión puede consultarse la publicación del Instituto de la Mujer (2005). *La presencia de la mujer en el empleo irregular*.

Por un lado, la división sexual del trabajo y, en consonancia con ella, una organización interior del espacio doméstico sustentada por criterios jerárquicos, donde muchas de las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares, unida a la distinta valoración de las tareas atribuidas a hombres o mujeres, redundan en una limitación a estas últimas para acceder a los recursos. Así, por ejemplo, es habitual que las mujeres dispongan de menos tiempo para desarrollar un trabajo remunerado o realizar actividades de ocio. O, también, muchas de ellas carecen de disponibilidad para realizar actividades de formación continua en la medida en que son excluidas de manera implícita de los planes de formación de las empresas, puesto que no suelen tener en cuenta estas necesidades y limitaciones concretas.

Por otro lado, ya en el puesto de trabajo propiamente dicho, cabe resaltar la existencia de una brecha salarial que, en igualdad de condiciones, se da entre hombres y mujeres⁴⁶. Se trata de la discriminación salarial que tiene su fundamento en motivaciones discriminatorias y no puede ser justificada por otra razón que no sea el sexo de la persona ocupada. Esto implica que la discriminación se produce cuando la mujer percibe una retribución diferente a la del hombre al realizar un trabajo idéntico o de valor equivalente. En definitiva, la trabajadora recibe un salario menor al trabajador aunque ambos tengan iguales características personales, su puesto de trabajo tenga las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada...) y en una empresa de similares características (tamaño, número de personas trabajando...).

ÁREA 3: LIMITACIONES Y OPORTUNIDADES

A. Limitaciones y barreras de género

Las discriminaciones a las que se ven sometidas las mujeres y los hombres en el seno de sus respectivos contextos sociolaborales constituyen lo que, en estas páginas, se ha denominado como «limitaciones». Estas limitaciones, obstáculos o impedimentos a los que se han de enfrentar las mujeres a lo largo de su vida laboral se denominan también **barreras de género**.

⁴⁶ Para profundizar sobre esta cuestión puede consultarse el estudio llevado a cabo a instancias del Instituto de la Mujer (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*.

Estas barreras se caracterizan por su gran heterogeneidad, además existe una confluencia de factores y limitaciones internos (motivaciones, deseos, actitudes...) y externos (cultura, formación...) que afectan al desarrollo profesional de las mujeres. En esta línea hay múltiples clasificaciones de las barreras de género atendiendo a diversos criterios; en las presentes páginas se ha optado, por seguir la que propone el C.O.P.A.O. (2007)⁴⁷. Dicha clasificación se adapta al objetivo del presente epígrafe al enfocarse en las barreras de género relacionadas con el mercado de trabajo. En concreto distinguen entre barreras de género en: a) el ámbito personal, b) el ámbito educativo, c) el ámbito profesional y d) otras barreras de género.

a. Barreras de género en el ámbito personal

Las circunstancias personales y familiares condicionan la formación de la identidad femenina e incide en las condiciones laborales de la mujer. A continuación se muestran algunos ejemplos:

- La edad y, en concreto, la juventud se suele asociar a mayor disponibilidad horaria y movilidad geográfica, porque se tienen menores responsabilidades familiares.
- Con respecto al estado civil, hay que resaltar que el matrimonio es considerado, en multitud de ocasiones, como un valor negativo a la hora de la contratación o el desempeño de funciones con responsabilidad. Esta concepción responde a un patrón de género preconcebido en el que la mujer, como contrapartida a esa protección marital heredada de la protección paterna, debe corresponder mediante la realización de las tareas domésticas y el cuidado de la familia.
- La maternidad y el disfrute del permiso de maternidad tienen distintas consecuencias en el mercado laboral. A veces, dificultan encontrar un puesto de trabajo, en algunos casos, provocan el alejamiento del mercado de trabajo complicándose la posterior reincorporación al mercado laboral e incluso, en ciertas circunstancias, el despido.
- En cuanto a las responsabilidades familiares, se hace a las mujeres responsables del hogar, de las tareas reproductoras y cuidado de menores y personas dependientes. Surge así la

⁴⁷ Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental (C.O.P.A.O.), (2007). *Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo.*

denominada «doble jornada laboral», que consiste en compatibilizar el trabajo laboral remunerado con el doméstico.

- Por otro lado, la pertenencia a colectivos con especiales dificultades o en riesgo de exclusión social, personas mayores o con alguna discapacidad, inmigrantes, etc. pueden multiplicar las desigualdades entre hombres y mujeres.

Otros factores a tener en cuenta son la autoestima, autoconcepto y autoimagen, que inciden en la propia percepción de la valía profesional y personal. Así como los valores inherentes a la condición femenina basados en estereotipos de género: cuidado de los demás, limitación al entorno doméstico, escasa participación social, belleza, afectividad, docilidad...

b. Barreras de género en el ámbito educativo

De cara al mercado de trabajo la elección profesional de las mujeres está en gran medida condicionada por la formación a la que se ha optado. Esta elección viene determinada, a su vez, por el contexto escolar puesto que, en algunos casos, la organización del centro escolar se basa en una jerarquía masculina o, por ejemplo, el personal docente presenta unas expectativas sesgadas en tanto que considera que los hombres presentan mejores aptitudes para las matemáticas, la química y física. En segundo término, la elección profesional también está influenciada por el contexto social, esto es, las expectativas familiares, los medios de comunicación, el cine, la cultura, etc. que reproducen estereotipos sexistas.

En ocasiones, incluso, las mujeres renuncian a estudiar determinadas carreras y ejercer, con posterioridad, una profesión particular por la escasa aprobación social que ello conlleva y la dificultad de acceder y promocionarse en un entorno altamente masculinizado. Como consecuencia de ello, muchas mujeres se dirigen a carreras universitarias muy feminizadas que suelen ser las de menor remuneración y reconocimiento social (carreras socioeducativas, humanidades y sanitarias).

Por otro lado, relacionado con el ámbito educativo, es de señalar que el fenómeno llamado «tecnofobia» afecta de manera más intensa a las mujeres. El mayor índice de resistencia al uso de las nuevas tecnologías de la información y comunicación (NTIC) que presentan las mujeres responde al tradicional reparto de roles entre mujer y hombre. Existe una brecha digital de género que se justifica porque, en general, las mujeres abarcan más tareas del hogar y disponen de menos tiempo para emplear un ordenador.

c. Barreras de género en el ámbito profesional

En este contexto existen dos grandes limitaciones, por un lado, la segregación horizontal y, por otro, la segregación vertical.

c.1. Segregación horizontal

Existe segregación horizontal en la medida en que el empleo femenino se concentra en ciertos sectores, actividades y profesiones. Esta segregación se halla condicionada por prejuicios y estereotipos sexistas que atribuyen a las mujeres ciertas características (Broverman *et al.*, 1972)⁴⁸ relacionadas con una dimensión afectiva (sensibilidad, emotividad, expresividad, etc.) y no de eficacia. Sin embargo, los rasgos que definen a los hombres son más numerosos y se relacionan con cierta madurez psicológica como la objetividad, independencia, dominio, competencia, etc. (Gilligan, 1982)⁴⁹. Estos estereotipos redundan en la segregación laboral.

En esta línea se habla del «gueto de terciopelo» (expresión introducida en 1978 por la revista Business Week) para identificar áreas de desempeño profesional y ocupacional que incrementan su población femenina o se «feminizan» con una consecuente disminución de la calidad, salarios y condiciones de trabajo y posibilidades de ascenso a posiciones ejecutivas.

En la Tabla 1 y la Tabla 2 se plasma el análisis clásico de Kanter (1977)⁵⁰ sobre estereotipos y segregación (C.O.P.A.O., 2007). No obstante, hay que puntualizar que los avances y esfuerzos en favor de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres llevan consigo una evolución en este sentido, de forma que estos estereotipos, la mayoría aprendidos, van desapareciendo.

⁴⁸ BROVERMAN, J. K. *et al.* (1972): «Sex Role Stereotypes: A Current Appraisal» en *Journal of Social Issues*.

⁴⁹ GILLIGAN, C. (1982): *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*.

⁵⁰ KANTER, R. (1977): *Men and Women of the Corporation*.

TABLA 1.

Estereotipos positivos femeninos y su incidencia en la segregación laboral

Estereotipos relativos a características femeninas	Efecto sobre la segregación	Ejemplos de profesiones afectadas	Reflexiones
Estereotipos positivos			
Inclinación a ocuparse de las demás personas.	Colocar a las mujeres en el cuidado de personas mayores, menores, enfermas...	Maestra, enfermera, comadrona, asistente social...	Se trata de un estereotipo sociosexual aunque se arguye que es una inclinación biológica.
Destreza y experiencia en el trabajo del hogar.	Ubicar a la persona en trabajos no remunerados de entrega a la familia.	Sirvienta, limpiadora, ama de casa, modista...	Son destrezas de fácil adquisición que pueden se adquiridas igualmente por los hombres.
Mayor habilidad manual.	Trabajos que requieren habilidades manuales.	Mecanógrafa, tejedora...	Es una creencia fundamentada en la diferenciación biológica sexual.
Mayor honradez.	La mujer es más fiable en puestos en los que se maneja el dinero o requieren personal de confianza.	Cajera, dependienta, vendedora...	Sin embargo, las profesiones de niveles superiores (contabilidad) se reservan a los hombres.
Aspecto físico atractivo.	Se busca trabajos en los que la mujer atraiga a la clientela.	Recepcionista, azafata...	El atractivo se emplea para atraer a la clientela. Además se asocia el aspecto físico a un carácter agradable.

Fuente: C.O.PA.O. (2007). Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo.

TABLA 2.

Estereotipos negativos femeninos y su incidencia en la segregación laboral

Estereotipos negativos			
Escasa disposición a evaluar el trabajo ajeno.	Descalificación de ocupaciones de supervisión, dirección y control.	Puestos de dirección.	Incide sobre la segregación ocupacional vertical. Existe el prejuicio de que las mujeres han de recibir órdenes más que darlas.
Menor fuerza física.	Segregación en ocupaciones que exigen descarga o esfuerzo físico.	Construcción, transportes, minería...	Existen hombres y mujeres con igual fuerza. Además, esta cualidad va siendo menos relevante.
Menores aptitudes para las matemáticas y las ciencias.	Se les excluye de la investigación científica o de profesiones en las que es necesaria la abstracción.	Profesiones relacionadas con la química, física, politécnicas...	No es una diferencia biológica sino desigualdad de género ya que en el contexto educativo se desmotiva a las niñas a estudiar ciencias.
Menor disposición a viajar o trasladarse.	Se excluye a la mujer de trabajos que precisan viajar mucho.	Conductora de vehículos, marina...	Muchas mujeres están dispuestas a viajar, por ejemplo, las azafatas de vuelo. Es una desigualdad aprendida, no biológica.
Menor disposición a afrontar riesgos.	Se descalifica a las mujeres en profesiones arriesgadas y peligrosas.	Policía, bombera, vigilante...	Existen muchas mujeres dispuestas a ello por lo que tampoco es una diferencia biológica sino aprendida.

Otros estereotipos			
Mayor disposición a recibir órdenes. Mayor docilidad y sumisión. Menor propensión a quejarse de las condiciones laborales.	Se escoge a las mujeres para puestos con precarias condiciones laborales. En el sector informal y la economía sumergida.	Trabajos mal pagados, irregulares, repetitivos...	Es un arquetipo adquirido que considera que las mujeres de forma instintiva asumen un papel de subordinación.
Mayor disposición a aceptar un salario bajo porque tienen menor necesidad de los ingresos.	Clasificación en sectores mal remunerados.	Trabajos por horas, en la economía sumergida y puestos de bajo rango.	Se cree que la aportación de las mujeres al presupuesto familiar es secundaria. Las ocupaciones con salarios más bajos están feminizadas.
Mayor interés por realizar el trabajo en casa.	Se coloca a la mujer en los sectores de producción doméstica alejados del marco empresarial.	Trabajo a domicilio mal remunerado.	Lo que subyace en esta «preferencia» es el compatibilizar las responsabilidades domésticas y familiares con el trabajo remunerado.

Fuente: C.O.PA.O. (2007). Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo.

c.2. Segregación vertical

La discriminación de género en los puestos directivos ha dado lugar a la definición de la metáfora del «techo de cristal» (*glass ceiling*) (Segerman- Peck, 1991)⁵¹ acuñada a partir de los años ochenta:

⁵¹ SEGERMAN-PECK, L. M. (1991): *Networking and Mentoring. A Woman's Guide*.

«Barreras invisibles que impiden a muchas mujeres con elevada cualificación y capacidad personal y profesional acceder a los niveles de dirección y responsabilidad más elevados y promocionar en ellos. Estas barreras invisibles son obstáculos implícitos derivados de prejuicios psicológicos y organizativos».

Los factores que inciden en esta situación son múltiples y difíciles de demostrar, no siendo éste el objetivo del presente texto⁵². No obstante, siguiendo el estudio realizado por la C.O.P.A.O. (2007) conviene señalar algunas de las barreras a las que se enfrentan las mujeres en relación con la segregación vertical:

- a) Atribución de los errores a la colectividad de las mujeres y no al individuo, dado que el número de mujeres en puestos directivos es tan escaso que han pasado a constituir una colectividad evaluada de manera reiterada.
- b) Las mujeres estudian carreras de letras, más enfocadas a puestos administrativos, y los hombres de ciencias, que son más demandadas para puestos directivos.
- c) Las mujeres tienen más experiencia y habilidades dentro de la empresa y cuentan con mayor formación, sin embargo carecen de práctica en el ejercicio del poder.
- d) Son aptas para tomar decisiones en los momentos de crisis pero demuestran inseguridad en cuanto a planificación y estrategia respecta.
- e) Fenómeno de la «abeja reina» (Barberá *et al.*, 2005)⁵³: las mujeres que llegan a puestos directivos adoptan patrones masculinos y olvidan la conciencia de género para no ser acusadas de «favoritismo».
- f) Parece que las mujeres no se adaptan al perfil demandado por las organizaciones actuales ya que las competencias exigidas (liderazgo, autoridad...) son propias del hombre. Por esta razón, algunas mujeres se autoexcluyen de los procesos de promoción mientras otras optan por dar una imagen masculina.
- g) Durante el permiso de maternidad las mujeres abandonan el trabajo con los elevados costes que ello conlleva. Sin embargo, se ha observado que las mujeres, aun incluyendo las horas de baja por maternidad, faltan menos al trabajo por enfermedad o incapacidad temporal.

⁵² Para profundizar en esta cuestión puede consultarse Berenguer *et al.* (1999); Barberá *et al.* (2002 a y b, 2005) o BURIN, M. y BLEICHMAR, E. (compiladoras), (1996). *Género, Psicoanálisis, Subjetividad*. Editorial Paidós, Buenos Aires.

⁵³ BARBERÁ, E. *et al.* (2005): *Género y Diversidad en un entorno de cambio*.

Los propios procesos de selección de recursos humanos de las organizaciones constituyen para las mujeres una barrera de acceso a los puestos directivos. La mayor parte de ellas se promocionan en la misma empresa demostrando su valía y lealtad, pero pocas veces acceden de manera externa y directa a dichos cargos. Por otro lado, la metodología implantada para reclutar al personal incide en la composición de las plantillas. Así, por ejemplo, en las empresas en las que la entrevista constituye la única herramienta de selección es más probable que la pervivencia de los estereotipos de género obstaculicen el acceso de las mujeres.

Por otro lado, la llamada «pared o muros de cristal» aparece como uno de los soportes del «techo de cristal» y está representada por las prácticas de discriminación indirecta que impiden a las mujeres transitar las vías o corredores o caminos establecidos en la línea de mando que las conducirían a los roles y posiciones de liderazgo; se trata de una práctica clara de segregación laboral. Son excluidas por paredes normativas invisibles, enclaustradas y segregadas.

Junto a los «techos y paredes de cristal» como freno al desarrollo profesional de las mujeres, hay que añadir lo que se denomina como «suelo pegajoso» y que alude a las responsabilidades y cargas afectivas y emocionales que, en el ámbito doméstico, acaban recayendo sobre las mujeres, atrapándolas con los lazos de los afectos que dificultan o impiden su salida y realización personal lejos del ámbito familiar. El logro del equilibrio entre las demandas externas y las que aparecen desde la familia y el hogar, desde ese «suelo pegajoso», llega a ser un esfuerzo físico y emocional considerable y fuente de conflictos para las mujeres.

Por último, la más novedosa incorporación a estas limitaciones del crecimiento femenino es tal vez el llamado «muro de palabras», enunciado por Deborah Tannen⁵⁴, al profundizar en el estudio de las diferencias en los estilos de expresión entre hombres y mujeres como causa importante de las diferencias de liderazgo y ascenso. La autora habla de estilos de conversación diferentes que, tomando como referencia cánones de expresión masculinos, hacen que las mujeres no se luzcan ni resulten valiosas en su argumentación.

d. Otras barreras de género

Existen, además, otras barreras y limitaciones relacionadas, en primer lugar, con la gestión de los usos del tiempo y, en segundo lugar, con la escasa participación de las mujeres en la esfera pública y social.

⁵⁴ TANNEN, D. (1995): «The Power of Talk: Who Gets Heard and Why», en *Harvard Business Review*.

d.1. Gestión del uso del tiempo

La incorporación de las mujeres al mercado laboral sumado al tradicional papel de responsable absoluta de las tareas del hogar y el cuidado de las y los menores ha devenido en la persistencia de la doble jornada para muchas de ellas, provocando situaciones de estrés, angustia e incluso de sentimientos de culpa. Como consecuencia de todo ello, las mujeres sufren un tratamiento desigual y discriminatorio en cuanto a la gestión del tiempo se refiere, porque la sociedad les asigna múltiples tareas muy difíciles de compaginar.

Así, la conciliación de la vida personal, familiar y profesional se ha convertido en un problema que no debería ser exclusivamente femenino en la medida en que, tal y como reconoce la Ley de Igualdad, es necesario fomentar corresponsabilidad de las obligaciones familiares entre hombres y mujeres. En este punto entran en juego variables que inciden en el mercado de trabajo y en las condiciones laborales, como es el caso de la regulación de los permisos de maternidad y paternidad, el derecho de reducción de jornada, la flexibilización de los horarios o el periodo de excedencia.

d.2. Escasa participación en la vida social y política

Por otro lado, la escasa representatividad que las mujeres tienen en las estructuras políticas, económicas, sociales y culturales conlleva la persistencia de un modelo de desigualdad entre hombres y mujeres, fundamentado en un sistema de roles, estereotipos y relaciones tradicionales.

En el contexto del análisis que se aborda en estas páginas tiene especial significación la participación que las mujeres tienen en los sindicatos o asociaciones empresariales, ya sea en forma de afiliación, representación o dirección de estas organizaciones. La ausencia de la presencia de mujeres en estas esferas tiene como consecuencia que las reivindicaciones femeninas no se consideren prioritarias. Además, el hecho de que las mujeres suelen ocupar los puestos de menor responsabilidad en las empresas les resta fuerza sindical contractual puesto que son más fáciles de reemplazar.

B. Oportunidades

Con el término «oportunidades» se hace referencia a los mecanismos que existen para luchar frente a la discriminación. Precisamente, el incremento de la empleabilidad femenina constituye uno de los objetivos principales de las políticas activas de empleo.

A ello, hay que añadir la promoción de la estabilidad en el empleo (incentivos en la contratación), el fomento de medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional (políticas sociales, por ejemplo, que apoyan la creación de escuelas infantiles o guardería), así como facilitar el acceso a una formación de calidad adaptada a las necesidades de las mujeres.

En este contexto, merece especial atención la Ley de Igualdad, creada con el fin de prevenir posibles conductas discriminatorias y que promueve un conjunto de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Entre éstas cabe destacar la obligatoriedad de incorporar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras.

No obstante, hay que puntualizar que tanto las limitaciones como las oportunidades dependen, en gran medida, del contexto legal, de la situación económica local y del país, de las normas y valores de la sociedad, etc. (Mata-Greenwood, 1997)⁵⁵.

CUADRO 7.

Las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: una cuestión que afecta a la mayoría de países

El mercado de trabajo constituye uno de los ámbitos más sensibles en cuanto a las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres que puedan surgir se refiere. Estas desigualdades, que tienen su origen en los diferentes roles de género y en la división sexual del trabajo, están presentes en la mayor parte de los países en mayor o menor grado. De hecho, las Naciones Unidas así lo pone de manifiesto en sus diversos estudios en los que detecta los siguientes aspectos:

- La participación de las mujeres en el mercado de trabajo es inferior a la de los hombres. En la mayor parte de países las tasas de desempleo femenino son superiores a las del masculino.
- En numerosos países el porcentaje de mujeres que trabaja en la economía informal es superior al porcentaje de mujeres que participan en el mercado de trabajo. Ello sugiere que las mujeres optan, en mayor proporción que los hombres, por el empleo informal ya sea porque encuentran mayores obstáculos para conseguir un empleo formal o por la falta de oportunidades.
- Las mujeres trabajan menos horas que los hombres y presentan perfiles más atípicos y diferentes a la persona empleada de manera regular y a tiempo completo.

⁵⁵ MATA-GREENWOOD, A. (1997): *Incorporating Gender Issues in Labour Statistics*. International Labour Office.

- Las mujeres, con frecuencia, se encuentran subrepresentadas en puestos de dirección, producción y transportes, mientras que ocupan la mayor parte de los puestos administrativos y de servicios.
- La edad de las mujeres influye, de manera contundente, en la participación en el mercado laboral, reflejando su relación con el ciclo reproductivo. No obstante, este efecto se ha ido suavizando con el paso del tiempo. Por el contrario, en el caso de los hombres el efecto de la edad es más uniforme a lo largo del tiempo poniéndose de manifiesto su menor implicación en las responsabilidades familiares.
- En los países en los que la agricultura no tiene mucho peso, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones del sector servicios mientras que los hombres se ubican en los sectores de la industria y de los servicios. Sin embargo, cuando la agricultura gana en importancia, las mujeres tienden a convertirse en trabajadoras familiares no remuneradas.

Fuente: Elaboración propia a partir de United Nations (1995, 2000 y 2005). The World's Women. Trends and Statistics.

5. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA ENCUESTA DE CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO DE 2007 Y PROPUESTAS DE MEJORA

En el presente epígrafe se realiza un análisis exhaustivo desde la perspectiva de género de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de 2007. No obstante, antes de ello es conveniente exponer los rasgos fundamentales que caracterizan a la ECVT (2007) que es el objeto de este estudio.

CUADRO 8.

Ficha resumen de las características fundamentales de la ECVT (2007)

- **Entidad responsable de la elaboración:** Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- **Objeto:** Investigar la calidad de vida que tiene el ocupado en su trabajo. Con esta finalidad se obtiene información sobre la situación laboral del ocupado y de su entorno familiar: características de la ocupación o puesto de trabajo, la movilidad laboral, la satisfacción en el trabajo, la organización del trabajo, la negociación colectiva, las relaciones laborales, tiempo en el trabajo, compensación, formación y seguridad en el trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar.
- **Periodo de referencia:** 2007.
- **Periodicidad:** Anual desde 2001.
- **Ámbito geográfico:** Territorio nacional excepto Ceuta y Melilla.
- **Ámbito poblacional:** Población ocupada de 16 y más años residente en viviendas familiares.
- **Muestra:** 9.086 personas ocupadas.
- **Sujeto de encuesta:** Hogares.
- **Tipo de muestreo:** Distribución por estratos con una solución de compromiso entre afiliación uniforme y proporcional al número de ocupados (personas ocupadas) en cada uno de ellos según los resultados de la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2006.
- **Variable de reparto:** Al menos 200 personas ocupadas por cada Comunidad Autónoma.

Nota: Para definir el objeto de la encuesta se ha empleado el lenguaje utilizado en la metodología de la ECVT (2007), de ahí que se emplee el término «ocupados». Para una revisión sobre esta cuestión ver la página 89.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Metodología de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo de 2007 (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007a).

5.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Este apartado incluye el análisis de la ECVT (2007) según el esquema propuesto en el epígrafe 3, en el que se desarrolla la guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas (Ilustración 1), una vez descrito el marco analítico para el mercado de trabajo en el epígrafe 4.

5.1.1. Inclusión de la variable sexo

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La ECVT (2007) incluye la variable sexo de la persona encuestada, en concreto, en la pregunta número seis (P. 6.) del cuestionario. No obstante, se omite la variable sexo en las siguientes cuestiones:

- En la P. 12. al preguntar sobre el número de personas que trabajan en el centro de trabajo y en la empresa u organización.
- En la P. 33. acerca de cuántas personas son supervisadas por la persona entrevistada.
- En la P. 53. que versa sobre el grado de confianza en los y las superiores, compañeros de trabajo y personas subordinadas.
- En la P. 54. al considerar las relaciones de amistad con los compañeros y compañeras de trabajo.

Asimismo, por lo que respecta a la metodología de la ECVT (2007), se enuncia el número de personas ocupadas incluidas en la muestra teórica y su clasificación por Comunidades Autónomas, pero no se desagrega por sexo (páginas 5 y 6 de la metodología).

RECOMENDACIONES

En la ECVT (2007) la variable sexo no es considerada de manera transversal en la medida en que no es posible disponer de información acerca del cruce de dicha variable con el resto. Este requerimiento exigiría aumentar el tamaño de la muestra de manera considerable, lo que no parece ser operativo.

Por otro lado, tal y como está diseñada en la actualidad esta encuesta, no siempre es posible obtener información por sexo en todas las cuestiones relativas a las personas, como se ha demostrado con anterioridad. Ésta es una condición mínima exigible

a toda encuesta, siendo conveniente diferenciar entre sexos en cada una de las preguntas (P. 12, 33, 53 y 54) que se refieren a personas.

Por último, sería recomendable presentar la desagregación por sexos de la población ocupada que integra la muestra de la ECVT (2007) en la metodología de la propia encuesta.

5.1.2. Fuentes de sesgo en la producción de datos

5.1.2.1. Planificación y diseño de la encuesta

A) Definición de la cobertura

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

En el caso concreto de la ECVT (2007) y en lo que respecta al ámbito geográfico quedan excluidas Ceuta y Melilla. En estas unidades geográficas no es posible, por tanto, disponer de información para estudiar las potenciales desigualdades de género.

RECOMENDACIONES

Sería recomendable ampliar la cobertura de la encuesta a Ceuta y Melilla.

B) Marco de enumeración y diseño muestral

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

El tamaño teórico de la muestra asciende a 9.086 personas ocupadas. Se distribuye por estratos según una solución de compromiso entre afijación uniforme y proporcional al número de personas ocupadas de la Encuesta de Población Activa (EPA) del primer trimestre de 2006. Con el fin de asegurar una representatividad mínima de la muestra a nivel de Comunidad Autónoma se introduce una variable de reparto, asignándole a cada una de ellas un tamaño mínimo de 200 personas ocupadas (véase la Tabla 3).

El método de muestreo empleado favorece a los estratos de menor tamaño y perjudica a los grandes, en cuanto a precisión. Esto conlleva a que la fracción de muestreo (porcentaje que representa la muestra en relación con la población y se obtiene dividiendo la muestra entre ésta) sea menor en las Comunidades más gran-

des. Así, por ejemplo se puede observar que mientras La Rioja presenta una fracción de muestreo de 1,66 unidades por cada 1.000 personas ocupadas, en Andalucía esta cifra desciende a 0,29 (Tabla 3).

TABLA 3.

Personas ocupadas en la población, en la muestra y fracciones de muestreo por Comunidad Autónoma de la ECVT (2007)

Comunidades Autónomas	Unidades en la población (en miles) (N)	Unidades en la muestra (n)	Fracciones de muestreo (n/N)*1.000
Andalucía	3.025,2	882	0,29
Aragón	568,8	336	0,59
Asturias	413,3	308	0,75
Baleares	457,1	308	0,67
Canarias	863,2	392	0,45
Cantabria	244,4	252	1,03
Castilla y León	1.031,7	378	0,37
Castilla-La Mancha	781,0	434	0,56
Cataluña	3.359,2	2.226	0,66
C. Valencia	2.105,7	672	0,32
Extremadura	384,7	294	0,76
Galicia	1.137,4	476	0,42
Madrid	2.901,5	868	0,30
Murcia	584,8	336	0,57
Navarra	281,5	266	0,94
País Vasco	981,3	420	0,43
Rioja, La	143,7	238	1,66
Total Nacional	19.264,5	9.086	0,47

Nota: La fracción de muestreo en Cataluña es superior a las del resto para poder obtener una mayor desagregación de resultados en virtud de un convenio suscrito con dicha Comunidad Autónoma.

Fuente: Ministerio de Trabajo e Inmigración (2007a).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El objetivo principal que se plantea de cara al análisis con un enfoque de género de la ECVT (2007) en cuanto al diseño muestral respecta, es estudiar la representatividad de la muestra para determinadas variables clave detectadas en la literatura existente en la materia. Así, con respecto a este punto, se identifican un conjunto de deficiencias, tal y como se expone a continuación.

En primer lugar, es de precisar que el tamaño de la muestra real es de 7.782 personas, según el microdato facilitado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, puesto que en la realización de la encuesta no se cubre el 100 % de la muestra teórica⁵⁶. De la muestra real, el 41,4%, esto es, 3.218 son mujeres mientras que el número de hombres entrevistados ascendió al 58,6%, 4.564 hombres. A este respecto conviene resaltar que en la metodología de la encuesta no aparece de manera explícita el número de mujeres y hombres encuestados.

Como se ha señalado con anterioridad la variable sexo, idealmente, debería ser tratada como una variable de orden transversal, con el fin de poder realizar cruces con cualquier otra, pero esta opción exigiría incrementar de manera considerable la muestra. Sin llegar tan lejos, cabe exigir, no obstante, la representatividad de la muestra con respecto a determinadas variables por su especial incidencia en el análisis de la perspectiva de género, en el marco del objetivo de la ECVT (2007). En concreto, se refiere a la edad, la actividad económica y la ocupación en combinación con el sexo de la persona ocupada. Existe abundante literatura que justifica la importancia de estos factores en el estudio de las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto particular del mercado laboral. A título de ejemplo cabe referirse, al estudio del Instituto de la Mujer (2007) sobre discriminación salarial en el que se pone de relieve que tanto la edad como a actividad económica o la ocupación que desempeñan las mujeres inciden en el grado de discriminación salarial y, también es de reseñar en a este respecto el análisis expuesto en el epígrafe 4 sobre el marco analítico.

Por otro lado, al objeto de medir la representatividad de la muestra se ha empleado como indicador el error mues-

⁵⁶ Como se ha demostrado en los años de realización de esta encuesta, en ningún año las empresas encargadas de elaborar dicha encuesta llegan al 100% de cobertura de la muestra. Esto ha hecho necesario establecer cada año un porcentaje mínimo de cobertura, el cual se recoge en los pliegos que rigen la contratación de la realización de esta encuesta.

tral⁵⁷, que es el error que se comete al perder representatividad por el hecho de determinar una muestra y escoger los elementos que pertenecen a ésta. Asimismo, como población o universo objeto de estudio se ha tomado el número de personas ocupadas cifradas en la Encuesta de Población Activa del primer trimestre de 2006, puesto que éste es el período concreto que se toma de referencia para diseñar la muestra. Por último, como criterio de análisis para medir la representatividad, se ha considerado el límite del (+/-) 3% para determinar la representatividad de la muestra con respecto a una o varias variables puesto que este límite es el más habitual en este tipo de análisis.

a) Representatividad de la muestra según variable sexo

La representatividad de la muestra de las personas ocupadas en función del sexo está asegurada al cumplirse el criterio definido que exigía un error muestral inferior al 3% (Tabla 4).

⁵⁷ Para realizar el cálculo del error muestral se ha empleado la siguiente expresión:

$$e^2 = \frac{K^2 \times p \times q \times (N - n)}{N \times n}$$

Donde:

e: error muestral, esto es, es la diferencia que puede haber entre el resultado que se obtiene preguntando a una muestra de la población y el que se obtendría si preguntáramos al total de ella.

N: es el tamaño de la población o universo.

n: tamaño de la muestra (número de personas encuestadas).

k: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos. Se ha optado por un valor de *k* igual a 2, lo que indica un nivel de confianza del 95%.

p: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p = q = 0,5$ que es la opción más segura ya que maximiza el tamaño de la muestra.

q: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1 - p = 0,5$.

TABLA 4.**Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según el sexo de la persona ocupada**

Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
EPA 2006TI (en miles)			ECVT 2007					
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
11.575,6	7.824,5	19.400,1	4.564	3.218	7.782	1,48%	1,76%	1,13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

b) Representatividad de la muestra según la variable sexo y el grupo de edad

Según los resultados del análisis, cabe resaltar que el grupo de edad de 60 a más años es el peor representado (con un error de 7,6% en el caso de las mujeres), seguido por el bloque que aglutina a las mujeres (4,2%) y los hombres (3,9%) entre 16 y 29 años. Por tanto, no cumplen el criterio fijado en cuanto a la representatividad respecta al sobrepasar la cifra del 3% (Tabla 5).

TABLA 5.**Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la edad y el sexo de la persona ocupada**

Edad (años)	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TI (en miles)			ECVT 2007					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 29	2.684,3	2.073,5	4.757,7	668	550	1.218	3,87%	4,26%	2,86%
De 30 a 44	4.980,2	3.459,8	8.440,1	1.939	1.441	3.380	2,27%	2,63%	1,72%
De 44 a 59	3.317,8	2.016,9	5.334,7	1.627	1.054	2.681	2,48%	3,08%	1,93%
De 60 y más	593,3	274,3	867,6	330	173	503	5,50%	7,60%	4,46%
Total	11.575,6	7.824,5	19.400,1	4.564	3.218	7.782	1,48%	1,76%	1,13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

c) Representatividad de la muestra según la variable sexo y actividad económica

Para determinar si existe representatividad de la muestra según el sexo y la actividad económica se ha clasificado a las personas integrantes de la muestra y de la población según su sexo y la actividad económica que desempeñan en función de los grandes grupos de actividad recogidos en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93)⁵⁸.

En este caso, también hay que denotar una falta de representatividad de la muestra en la medida en que las cifras que se desprenden del análisis superan el límite que se ha establecido como criterio de referencia, fijado éste en el 3%. No existe representatividad de la muestra por actividades en el total de cada grupo, por lo que, en consecuencia, tampoco por sexo. Por ejemplo, en la rama de construcción el error muestral para el subgrupo de mujeres ocupadas en esta actividad asciende al 12%, mientras que el de hombres es del 3%, razón por la que este colectivo se halla claramente subrepresentado. Otra situación similar ocurre con los hombres que desarrollan actividades como empleados domésticos puesto que el error al 27% mientras que el de las mujeres es del 8%. Estos hechos limitan el empleo de la ECVT (2007) como herramienta para determinar, entre otros aspectos, la presencia de posibles desigualdades entre hombres y mujeres en forma de segregación horizontal (Tabla 6).

d) Representatividad de la muestra según la variable sexo y la ocupación

Al estudiar la representatividad de la muestra tomada en la ECVT de 2007 con respecto a las ocupaciones desempeñadas por hombres y mujeres⁵⁹, la situación se asemeja a la anterior.

En este contexto se puede observar que las diferencias entre la población objeto de estudio y la muestra tomada redundan en unos errores muestrales superiores al 3%. Los errores se elevan hasta el 12% en el caso de las mujeres trabajadoras cualificadas en la agricultura y la pesca o al 11% en las técnicas y profesionales científicas e intelectuales. Además, no hay personas en la muestra pertenecientes al grupo de dirección de las empresas y de la administración pública (Tabla 7). Esta configuración de la muestra también dificulta el estudio, por ejemplo, la existencia de segregación vertical u otras desigualdades.

⁵⁸ En el anexo, Tabla 24, página 208, puede consultarse con mayor desagregación la clasificación por actividades.

⁵⁹ En el anexo, Tabla 25, página 213, se incluye una clasificación por ocupaciones más detallada.

TABLA 6.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según el sexo y la actividad económica (CNAE-93)

Actividad (CNAE-93)	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
A y B Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura	701,6	283,1	984,9	325	99	424	5,5%	10,0%	4,9%
C Industrias extractivas	59,6	5,1	64,7	24	3	27	20,4%	57,7%	19,2%
D Industrias manufactureras	2.125,4	727,4	2.853,0	844	314	1.158	3,4%	5,6%	2,9%
E Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	32,3	10,5	42,7	4	4	8	50,0%	50,0%	35,4%
F Construcción	2.313,9	122,8	2.436,7	958	65	1.023	3,2%	12,4%	3,1%
G Comercio y reparación	696,2	1.096,7	1.792,9	274	451	725	6,0%	4,7%	3,7%
H Hostelería	623,8	700,9	1.324,7	222	241	463	6,7%	6,4%	4,6%
I Transporte, almacenamiento y comunicaciones	881,8	259,3	1.141,1	353	95	448	5,3%	10,3%	4,7%
J Intermediación financiera	252,6	216,1	468,8	94	84	178	10,3%	10,9%	7,5%
L Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	739,6	482,1	1.221,8	315	257	572	5,6%	6,2%	4,2%
M Educación	391,7	751,8	1.143,5	123	344	467	9,0%	5,4%	4,6%
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicio social	288,7	860,4	1.149,1	120	429	549	9,1%	4,8%	4,3%
O Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales	392,2	415,1	807,3	113	144	257	9,4%	8,3%	6,2%
P Hogares que emplean personal doméstico	67,5	681,8	749,4	14	159	173	26,7%	7,9%	7,6%
Total	9.566,9	6.613,1	16.180,6	3.783	2.689	6.472	1,63%	1,93%	1,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

TABLA 7.**Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según el sexo y la ocupación desarrollada por la persona ocupada**

Ocupación	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TI (en miles)			ECVT 2007					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	441,6	956,8	1.398,4	0	0	0			
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.248,2	1.155,1	2.403,3	177	89	266	7,5%	10,6%	6,1%
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1.015,2	1.248,7	2.263,9	352	455	807	5,3%	4,7%	3,5%
4 Empleados de tipo administrativo	1.145,6	635,7	1.781,2	195	329	524	7,2%	5,5%	4,4%
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	1.867,8	1.123,0	2.990,8	407	791	1.198	5,0%	3,6%	2,9%
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	116,5	432,5	549,1	256	71	327	6,2%	11,9%	5,5%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	233,6	3.014,6	3.248,2	1.215	104	1.379	2,9%	9,8%	2,7%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	217,2	1.561,5	1.778,7	667	87	754	3,9%	10,7%	3,6%
9 Trabajadores no cualificados	1.530,4	1.365,9	2.896,3	435	533	968	4,8%	4,3%	3,2%
00 Fuerzas armadas	8,4	81,8	90,2	789	751	1.540	3,4%	3,6%	2,5%
Vendedores ambulantes y asimilados	0,0	0,0	0,0	11	8	19	0,0%	0,0%	0,0%
Total	7.825	11.576	19.400	4.564	3.218	7.782	1,48%	1,76%	1,13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

e) *Representatividad de la muestra por sexo y Comunidades Autónomas*

Asimismo, y si bien es cierto que no constituye una variable clave en la literatura de cara al análisis de género en el entorno laboral, también se estudia la representatividad a nivel territorial, en concreto, por Comunidades Autónomas y sexo. Este cruce puede tener interés para establecer algunas comparaciones, pero no es de esperar importantes diferencias. Así, tal y como se demuestra en la investigación del Instituto de la Mujer (2007), sobre discriminación salarial por razón de sexo, la Comunidad Autónoma no es una variable significativa para explicar la discriminación.

TABLA 8.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la Comunidad Autónoma de residencia de la persona ocupada

Comunidad Autónoma	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TI (en miles)			ECVT 2007					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1.145,3	3.074,8	1.929,5	489	267	756	4,52%	6,12%	3,64%
Aragón	221,3	561,3	340,1	169	115	284	7,69%	9,32%	5,93%
Asturias	170,1	416,2	246,2	140	106	246	8,45%	9,71%	6,37%
Baleares	182,0	456,9	274,9	157	122	279	7,98%	9,05%	5,98%
Canarias	344,5	865,7	521,2	170	143	313	7,67%	8,36%	5,65%
Cantabria	99,9	245,9	146,0	113	96	209	9,40%	10,20%	6,91%
Castilla-La Mancha	390,7	1.020,0	629,3	222	137	359	6,71%	8,54%	5,28%
Castilla y León	266,8	779,3	512,5	191	109	300	7,23%	9,58%	5,77%
Cataluña	1.414,9	3.365,8	1.950,9	1.150	913	2.063	2,95%	3,31%	2,20%
C. Valencia	840,2	2.108,6	1.268,5	283	200	483	5,94%	7,07%	4,55%
Extremadura	138,3	386,9	248,7	165	82	247	7,78%	11,04%	6,36%
Galicia	491,8	1.142,5	650,7	244	163	407	6,40%	7,83%	4,96%
Madrid	1.306,2	2.952,0	1.645,9	431	323	754	4,82%	5,56%	3,64%
Murcia	219,8	589,3	369,5	175	103	278	7,56%	9,85%	6,00%
Navarra	115,1	277,2	162,1	147	96	243	8,24%	10,20%	6,41%
País Vasco	404,9	968,4	563,6	224	172	396	6,68%	7,62%	5,02%
Rioja, La	58,1	143,7	85,6	94	71	165	10,31%	11,86%	7,78%
Total	7.824,5	19.400,1	11.575,6	4.564	3.218	7.782	1,48%	1,76%	1,13%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

Con respecto a la representatividad, es de señalar, que el error muestral obtenido en el cruce entre la Comunidad Autónoma con el sexo, es mayor al 3%. La excepción se encuentra en el caso de Cataluña donde, en virtud de un convenio suscrito con dicha Comunidad Autónoma, la muestra es más amplia (supone el 26,5% del total de la muestra), de forma que el error muestral por sexos es de 2,2% total y del 3,3% en el caso de las mujeres. Estos errores alcanzan el 12% para las mujeres y del 10% en los hombres de La Rioja, el 11% y el 10% en el caso de las mujeres extremeñas y cántabras respectivamente. De forma que tampoco hay representatividad de la muestra a nivel autonómico (Tabla 8).

RECOMENDACIONES

En síntesis, factores como la edad, la rama de actividad o la ocupación influyen en las condiciones y en la calidad de vida del trabajo y, además, tienen un impacto de género que puede redundar en potenciales desigualdades entre hombres y mujeres, en segregación horizontal y/o vertical. Por esta razón, es importante que el diseño y tamaño de la muestra permitan obtener conclusiones al respecto y sean extrapolables a la población.

Por tanto, es recomendable ampliar el tamaño de la muestra para asegurar una representatividad mínima por sexo en los factores más relevantes (edad, ocupación y actividad).

C) Conceptos y definiciones

• **EL CONCEPTO DE TRABAJO**

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La primera alusión al término «trabajo» que se realiza en la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo es en el propio título. Si bien es cierto que no se da una definición explícita de tal concepto, sí de manera implícita se alude a él al explicar lo que significa ser, a efectos de la encuesta, una persona ocupada. En este sentido, tal y como se define en la metodología de la ECVT (MTIN, 2007) y siguiendo las pautas de la Encuesta de Población Activa, se consideran personas ocupadas a aquéllas de «16 o más años que durante la semana anterior han tenido un trabajo por cuenta ajena o ejercido una actividad por cuenta propia». Se subdividen en dos categorías: por cuenta ajena y por cuenta propia.

Por su parte, las «personas con trabajo por cuenta ajena o asalariadas» deben cumplir el requisito de haber trabajado (...) siempre a cambio de una retribución monetaria y/o en especie⁶⁰. Por otro lado, bajo la denominación de «personas con una actividad por cuenta propia» se engloba a aquéllas que durante el periodo de referencia trabajan, aunque sea de manera ocasional o esporádica, al menos una hora, a cambio de un beneficio o ganancia familiar⁶¹.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

En este punto cabe resaltar que «trabajo», en el marco de la ECVT (2007), se asocia a trabajo remunerado, al empleo ya que sólo se toman en consideración las actividades de mercado, retribuidas. Se excluye, por tanto, todo el trabajo familiar doméstico destinado a cuidar, gestionar organizar y producir desde el hogar (por ejemplo, las tareas del hogar, el cuidado de menores o la producción de bienes que luego son consumidos en el seno del hogar, esto es, el autoconsumo). Asimismo, tampoco se incluye la prestación de servicios sociales no remunerados como, entre otros, la atención y cuidado de personas dependientes.

En este sentido, la ECVT (2007), como la mayoría de estadísticas laborales (Carrasco y Mayordomo, 2000) recoge únicamente la actividad mercantil que realizan las personas sin que este trabajo doméstico reciba la consideración de actividad con relevancia económica o si quiera de «trabajo». Se trata de un problema que ha generado un amplio debate con importantes implicaciones desde la perspectiva de género, ya que este tipo de trabajo es llevado a cabo con mayor frecuencia por mujeres⁶².

Al margen de esta discusión que trasciende de los límites de estas páginas, lo que aquí cabe destacar es que la definición de trabajo implícita en la ECVT (2007) y en su propio nombre, lleva consigo no poder valorar la calidad de vida de las personas (en su mayoría mu-

⁶⁰ También, se contempla el caso de las «personas con empleo pero sin trabajar» que se da cuando está ausente del empleo la semana de referencia pero sigue vinculado a él, esto es, tiene la firme creencia de que volverá a reincorporarse. En esta categoría se incluyen, entre otras, las siguientes: personas ausentes del trabajo por enfermedad o accidente, conflicto laboral, vacaciones, licencia de estudios, de maternidad o cualquier otro tipo de excedencia, ausencia voluntaria, etc.

⁶¹ Asimismo, se contempla la posibilidad de estar ausentes de manera temporal (enfermedad, accidente vacaciones, meteorología adversa, etc.).

⁶² Especial mención requiere en este contexto el trabajo de Cristina Carrasco et al. (2000). *Medición y valoración del trabajo familiar doméstico. Propuesta de una EPA alternativa*. En él se profundiza en la reconceptualización del término trabajo trascendiendo del concepto puramente económico y asociado al empleo. En esta línea se incluye el trabajo familiar doméstico.

jeros) que realizan, de manera exclusiva, actividades al margen del mercado, no remuneradas, puesto que no son contempladas en la encuesta. Por lo que respecta a las personas que realizan trabajos remunerados fuera del hogar, la encuesta sí capta su situación en la medida en que se incluyen en la muestra. Pero, en determinados casos, existe falta de información sobre determinados aspectos del trabajo no retribuido, como por ejemplo, el tiempo exacto dedicado a estas tareas. No obstante, en el análisis del cuestionario de la ECVT (Epígrafe 5.1.2.2) se vuelve sobre este tema y se estudian en profundidad las cuestiones más particulares.

RECOMENDACIONES

En este contexto, no es tanto introducir un debate sobre el concepto de trabajo y las implicaciones que, desde la perspectiva de género, ello conlleva, puesto que va más allá de los límites del presente estudio, sino que se trata de plantear objetivos más concretos. Así, por ejemplo, sería interesante reflexionar acerca de si el propio nombre de la encuesta: calidad de vida en el trabajo, expresa de forma adecuada, y con un enfoque de género, lo que se está midiendo o lo que se quiere medir. Hay que tener en cuenta que la encuesta no se refiere a cualquier trabajo, sino que se restringe al trabajo remunerado, lo que se conoce comúnmente como empleo.

Por otro lado, sería conveniente considerar que el hecho de que la encuesta se concentre en el trabajo retribuido no implica obviar la existencia e importancia sobre otras actividades que, de forma simultánea, realizan las personas y que, aun no siendo remuneradas, son también otra forma de trabajo. También, sobre dichas actividades existen necesidades de información que tienen que ver con el objetivo de la ECVT (2007).

• OCUPACIÓN O PROFESIÓN

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La ocupación es la descripción del puesto que la persona encuestada ocupa atendiendo a la actividad que realiza y a la cualificación necesaria para desarrollarla. La codificación empleada se realiza en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 94).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Sin embargo, cabe señalar que tal y como se resalta en la literatura (Mata, 1999) esta clasificación, normalmente, se hace en

grandes grupos en los que no es posible detectar la segregación por ocupaciones. Por ejemplo, un análisis del grupo de directivos y directivas en su conjunto no revela que las directivas suelen estar concentradas en las pequeñas empresas, mientras que los directivos de grandes empresas suelen ser hombres.

Además, las ocupaciones que con mayor frecuencia desempeñan los hombres son las que aparecen más detalladas, no ocurriendo igual en las de las mujeres⁶³.

RECOMENDACIONES

Sin dar el contundente paso de modificar la Clasificación Nacional de Ocupaciones, pues va más allá del objetivo de la ECVT (2007) que no es tanto determinar qué ocupación en concreto desempeña la persona, sí sería conveniente asegurarse de tener la información con el detalle suficiente para clasificar a la persona en la ocupación que más se adapta a la que verdaderamente desempeña. Esto, a su vez, requeriría, también, trabajar con la mayor desagregación posible de la CNO, en concreto, a cuatro dígitos, puesto que la información producida es más sensible al género pudiendo detectar con mayor acierto las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres.

• PERSONA QUE TRABAJA EN EL NEGOCIO FAMILIAR

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La definición que se realiza hace referencia a «personas que trabajan en la empresa, negocio o explotación de un familiar con el que conviven».

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El requisito de convivencia constituye una singularidad de esta encuesta y restringe el número de personas que, trabajando en un negocio familiar, se incluyen en esta categoría. Se trata, además, de una situación que afecta en mayor medida a las mujeres que a los

⁶³ De hecho, en algunos países como Bolivia, ha surgido en el marco del proyecto FORMUJER, auspiciado por la Organización Internacional del Trabajo, la propuesta de realizar una clasificación nacional de ocupaciones con un enfoque de género. Se puede consultar al respecto la siguiente página web: (http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/pub_for/modelo/pdf/cap4.pdf). Una iniciativa similar se llevó a cabo en la India para la elaboración del Censo de 2001 (Corner, 2003).

hombres, puesto que el número de mujeres que trabaja en el negocio familiar es superior. Especialmente, si se tiene en cuenta que, según esta definición, las ayudas familiares (trabajadoras y trabajadores familiares no remunerados) se incorporan a este concepto.

Aunque no existe un concepto jurídico bien definido de lo que debe entenderse por empresa o negocio familiar, en el derecho tributario español cabe encontrar una acepción de empresa familiar en la Ley 22/1993 y el Real Decreto Ley 7/1996, que contemplan una serie de beneficios fiscales a favor de la empresa familiar. En la citada legislación se hace referencia a el «cónyuge, ascendientes, descendientes o colaterales de segundo grado, ya tenga su origen el parentesco en la consanguinidad, en la afinidad o en la adopción» pero no se vincula a la convivencia.

Por otro lado, cabe señalar que la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo sí introduce el requisito de convivencia en el caso de los y las familiares (cónyuge, descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado inclusive y, en su caso, por adopción), pero como exigencia para que se incluyan en el Régimen Especial de Autónomos⁶⁴.

El contexto normativo descrito lleva a la conclusión de que la convivencia, en esencia, lo que determina es el tipo de régimen de la Seguridad Social que se ha de aplicar en cada caso y no si se trabaja o no en un negocio familiar. Asimismo, hay que tener presente que es de esperar que el público, en general, no va a tener en cuenta esta especificidad, razón por la que en la encuesta y salvo que se explicita, la persona encuestada tenderá a obviar el requisito de convivencia.

RECOMENDACIONES

Teniendo presente el objetivo de la ECVT (2007) que es investigar la calidad de vida que tiene la persona ocupada en su trabajo sería recomendable reformular la definición de «personas que trabaja en el negocio familiar» adaptando el concepto a la concepción más amplia y habitual que obvie el requisito de la convivencia. El objetivo de esta propuesta es incluir en esta categoría a todas las personas que, siendo familiares, trabajen en el negocio familiar, con independencia del régimen de la Seguridad Social al que estén adscritos.

⁶⁴ Salvo que se demuestre la condición de persona asalariada de quien lleva a cabo el trabajo que tendrá la condición de trabajadora o trabajador por cuenta ajena, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

La argumentación que subyace a esta opción es que, ni las condiciones de trabajo y ni las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres parecen ser las mismas, si se trata de una persona que trabaja en el negocio familiar, que si se refiere a una persona que trabaja en una empresa u organización a la que no está vinculada.

- **SALARIO FIJO Y SALARIO VARIABLE**

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

En la metodología de la ECVT (MTIN, 2007) salario fijo y salario variable aparecen con la misma definición de forma que no se detalla el concepto.

RECOMENDACIONES

Es recomendable detallar y precisar estos conceptos.

D) Periodo de referencia

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

En el caso que aquí se analiza, la definición de persona ocupada, ya sea asalariada o con actividad por cuenta propia, se circunscribe a la situación de la persona en la semana de referencia.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Esta restricción temporal incide de manera negativa en la medición de la calidad de vida en el trabajo de aquellas personas que trabajan de manera eventual y estacional puesto que si no han trabajado en esa semana no se incluyen en la muestra.

Desde la perspectiva de género, un periodo de referencia tan limitado afecta en mayor medida a las mujeres, puesto que son éstas las que desarrollan, con más asiduidad, este tipo de actividades temporales.

También, es preciso tener en cuenta en qué fecha del año en la que se realiza la encuesta, ya que hay épocas del año en las que hay mayor presencia de trabajo de carácter estacional (por ejemplo, recogida de cosechas o época estival).

RECOMENDACIONES

Aunque este mismo periodo es el definido por la EPA, encuesta de referencia, sería conveniente fijar un periodo más extenso, por ejemplo de seis meses a un año, con el fin de poder captar la situación de estas personas que no se incluyen en la muestra. Hay que puntualizar que los objetivos de la ECVT (2007) difieren de los fines perseguidos por la EPA; en efecto, no se trata tanto de determinar el número de personas que se encuentran en determinada situación laboral, sino cuál es la calidad de vida en el trabajo de las personas ocupadas.

E) Selección y capacitación de las personas encargadas de realizar la encuesta

RECOMENDACIONES

Las personas que se encargan de realizar la encuesta, además de recibir formación sobre cómo realizarla, sería conveniente que estuvieran formadas y sensibilizadas en cuestiones de género.

Esto implica, por un lado, ser conscientes de los potenciales sesgos de género que, al aplicar sus propios estereotipos de género, pueden introducir al condicionar las respuestas de las personas entrevistadas. Asimismo, las personas que encuestan han de manejar con destreza y habilidad el lenguaje neutral al género más allá de dirigirse a la persona entrevistada en función del sexo de ésta.

F) Selección de las personas encuestadas

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La ECVT (2007) se dirige a personas ocupadas residentes en viviendas familiares principales de todo el territorio español, salvo Ceuta y Melilla, utilizándose como marco una relación de viviendas y habitantes de las mismas, obtenida a partir del Padrón Continuo a 1 de febrero de 2007. Una vez seleccionada la vivienda que se incorpora a la muestra, dentro de ésta se elige aleatoriamente una persona ocupada residente en la misma.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se ha señalado en la metodología general (Epígrafe 3.3.1.6) la selección idónea de las personas objeto de encuesta implica

dirigirse a la persona que pueda proporcionar la mayor y mejor información posible de acuerdo a los objetivos marcados por ésta y siendo siempre neutral al género.

En el caso concreto de la ECVT (2007), es la propia persona la que informa de sus condiciones y demás características asociadas a su trabajo, por lo que a este respecto es la que mejor conoce sus condiciones. Por otro lado, al ser la elección de la persona encuesta aleatoria no es posible que exista sesgo de género.

5.1.2.2. Análisis del Cuestionario

A) Lenguaje empleado

i) LENGUAJE DE GÉNERO

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

Tanto en el informe metodológico como en el cuestionario no se emplea el lenguaje de género (excepto en la pregunta 6) sino que domina la voz masculina.

RECOMENDACIONES

No es el objetivo del presente estudio realizar un repaso exhaustivo del lenguaje contenido en el informe metodológico que acompaña a la ECVT (2007) y realizar propuestas. No obstante, sí cabe hacer notar que, con frecuencia, se emplea el término «ocupados» para referirse a «personas ocupadas», por ejemplo, al definir el objeto de encuesta.

Por otro lado y, en lo que respecta al cuestionario de la ECVT (2007), en el cuadro que se adjunta a continuación se detallan los casos concretos en los que se han detectado y se realizan unas propuestas.

TABLA 9.

Análisis y propuestas del lenguaje de género del cuestionario de la ECVT (2007)

CUESTIONARIO DE LA ECVT 2007	PROPUESTA
Nombre del entrevistado Entrevistador	Nombre de la persona entrevistada Entrevistador/a ⁶⁵
P.4. Durante la entrevista, el entrevistado se mostró: 1. Muy interesado 2. Algo interesado 3. No muy interesado	P.4. Durante la entrevista, la persona entrevistada se mostró: 1. Muy interesada 2. Algo interesada 3. No muy interesada
P.6. Sexo del encuestado/a 1. Varón	P.6. Sexo de la persona encuestada 1. Hombre
P.7. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado Vd.? (...) 8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración) 9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más)	P.7. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado Vd.? (...) 8. Estudios universitarios de grado medio (diplomatura, ingeniería técnica, arquitectura técnica; normalmente de tres años de duración) 9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctorado, licenciatura, arquitectura, ingeniería; normalmente de cinco años o más)
P.10. ¿En qué situación profesional se encuentra Vd.? 1. Asalariado del sector Público 2. Asalariado del sector Privado 3. Empresario o profesional con asalariados 4. Profesional o trabajador autónomo sin asalariados 5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar 6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar 7. Cooperativista 8. Otra situación ¿cuál?	P.10. ¿En qué situación profesional se encuentra Vd.? 1. Asalariado/a del sector Público 2. Asalariado/a del sector Privado 3. Empresario/a o profesional con personal asalariado 4. Profesional o trabajador/a autónomo/a sin personal asalariado 5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar 6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar 7. Cooperativista 8. Otra situación ¿cuál?

⁶⁵ En las palabras que aluden a personas, además de esta opción que emplea la palabra acabada en o/a existe la alternativa de incluir el femenino y el masculino de cada término, por ejemplo: entrevistadora/entrevistador, asalariada/asalariado, empresaria/empresario, etc. Esta propuesta es aplicable en todos los casos expuestos en la presente tabla y que cumplen estos requisitos (P.10., P.11., P.12., P.42., P.47., P.52., etc.).

CUESTIONARIO DE LA ECVT 2007	PROPUESTA
<p>P.11. ¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empleado (con jefes y sin subordinados) 2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar 3. Mando intermedio 4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal 5. Director de empresa grande o media 6. Ocupado independiente (sin jefes y sin subordinados) 	<p>P.11. ¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene?</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empleado/a (con jefes/as y sin personas subordinadas) 2. Encargado/a, jefe/a de taller o de oficina, capataz o similar 3. Mando intermedio 4. Director/a de pequeña empresa, departamento o sucursal 5. Director/a de empresa grande o media 6. Ocupado/a independiente (sin jefes/as y sin personas subordinadas)
<p>P.12. ¿Cuántas personas trabajan en su centro de trabajo y en su empresa u organización? (...)</p> <p>Trabajo solo: autónomo (...)</p>	<p>P.12. ¿Cuántas personas trabajan en su centro de trabajo y en su empresa u organización? (...)</p> <p>Trabajo solo/a: autónomo/a (...)</p>
<p>P.14. (Sólo asalariados: respuesta 1 ó 2 en P.10). (...)</p>	<p>P.14. (Sólo personas asalariadas: respuesta 1 ó 2 en P.10). (...)</p>
<p>P.15. (Sólo asalariados con contrato temporal: respuesta 2 en P.14). (...)</p>	<p>P.15. (Sólo personas asalariadas con contrato temporal: respuesta 2 en P.14). (...)</p>
<p>P. 42. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10). ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?</p>	<p>P. 42. (Sólo personas asalariadas: respuestas 1 ó 2 en P.10). ¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir, existe delegado/a de personal, comité de empresa o junta de personal?</p>
<p>P. 43. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10). (...)</p>	<p>P. 43. (Sólo personas asalariadas: respuestas 1 ó 2 en P.10). (...)</p>
<p>P. 47. ¿Está Vd. afiliado a algún sindicato?</p>	<p>P.47. ¿Está Vd. afiliado/a a algún sindicato?</p>
<p>P. 50. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10). (...)</p>	<p>P. 50. (Sólo personas asalariadas: respuestas 1 ó 2 en P.10). (...)</p>

CUESTIONARIO DE LA ECVT 2007	PROPUESTA
<p>P.52. En general, ¿cómo describiría Vd. las relaciones en su lugar de trabajo? (O: muy malas, 1O: muy buenas, NP: no procede)</p> <p>a) Entre directivos y empleados</p> <p>b) Entre trabajadores</p>	<p>P.52. En general, ¿cómo describiría Vd. las relaciones en su lugar de trabajo? (O: muy malas, 1O: muy buenas, NP: no procede)</p> <p>a) Entre la dirección y el personal empleado</p> <p>b) Entre trabajadores/as</p>
<p>P. 53. ¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa/organización? (O: nada, 1O: mucho, NP: no procede):</p> <p>a) Confianza en sus superiores</p> <p>b) Confianza en compañeros de su mismo nivel</p> <p>c) Confianza en sus subordinados</p>	<p>P. 53. ¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa/organización? (O: nada, 1O: mucho, NP: no procede):</p> <p>a) Confianza en sus superiores/as</p> <p>b) Confianza en compañeros/as de su mismo nivel</p> <p>c) Confianza en sus subordinados/as</p>
<p>P. 54. ¿Considera que tiene relación de amistad con sus compañeros de trabajo?</p>	<p>P. 54. ¿Considera que tiene relación de amistad con sus compañeros/as de trabajo?</p>
<p>P. 61. Responda a las siguientes cuestiones (O: nunca, 1O: siempre):</p> <p>a) ¿Toma Vd. medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo?</p> <p>b) ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa Vd. mismo si es autónomo, sobre los riesgos laborales que hay en su trabajo?</p> <p>c) ¿Le facilita su empresa o se provee Vd. mismo si es autónomo, de los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras?</p>	<p>P. 61. Responda a las siguientes cuestiones (O: nunca, 1O: siempre):</p> <p>a) ¿Toma Vd. medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo?</p> <p>b) ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa Vd. mismo/a si es autónomo/a, sobre los riesgos laborales que hay en su trabajo?</p> <p>c) ¿Le facilita su empresa o se provee Vd. mismo/a si es autónomo/a, de los medios necesarios para trabajar en condiciones seguras?</p>
<p>P. 64. ¿Durante el último año ha realizado su empresa u organización alguna actividad de formación para sus empleados?</p>	<p>P. 64. ¿Durante el último año ha realizado su empresa u organización alguna actividad de formación para el personal empleado?</p>
<p>P. 65. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.1O que hayan contestado si en la P.64.)</p>	<p>P. 65. (Sólo personas asalariadas: respuestas 1 ó 2 en P.1O que hayan contestado si en la P.64.)</p>

CUESTIONARIO DE LA ECVT 2007	PROPUESTA
<p>P. 71. ¿Podría decirme los ingresos mensuales netos que usted recibe por su trabajo principal? ¿Y los ingresos netos que entre todos y por todos los conceptos, se ingresan en su casa al mes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingresos del entrevistado - Ingresos de todos los demás miembros del hogar 	<p>P. 71. ¿Podría decirme los ingresos mensuales netos que usted recibe por su trabajo principal? ¿Y los ingresos netos que entre todas las personas y por todos los conceptos se ingresan en su casa al mes?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ingresos de la persona entrevistada - Ingresos de todas las demás personas integrantes del hogar
<p>P. 72. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10) ¿Su empresa u organización proporciona a los trabajadores algún tipo de los siguientes servicios sociales? (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> d) Comedor para empleados o ayudas para manutención (...) g) Ayudas para enseñanza a hijo o familiares del trabajador 	<p>P. 72. (Sólo personas asalariadas: respuestas 1 ó 2 en P.10) ¿Su empresa u organización proporciona a los/as trabajadores/as algún tipo de los siguientes servicios sociales? (...)</p> <ul style="list-style-type: none"> d) Comedor para empleados/as o ayudas para manutención (...) g) Ayudas para enseñanza a hijos/as o familiares del trabajador/a
<p>P.74. Si Vd. pudiera escoger entre varios tipos de trabajo, ¿qué tipo de trabajo preferiría?</p> <p>Grupo a)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser empleado, trabajar para una empresa u organización 2. Ser autónomo, trabajador independiente (...) 	<p>P.74. Si Vd. pudiera escoger entre varios tipos de trabajo, ¿qué tipo de trabajo preferiría?</p> <p>Grupo a)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Ser empleado/a, trabajar para una empresa u organización 2. Ser autónomo/a, trabajador/a independiente (...)
<p>P. 76. Especifique qué modalidad de las siguientes corresponde a su hogar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vive solo 2. Vive solo con hijos/familia monoparental 3. Vive con su cónyuge o pareja con hijos 4. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos 5. Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas 6. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas 7. Vive con padres u otros familiares 8. Otros 	<p>P. 76. Especifique qué modalidad de las siguientes corresponde a su hogar.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Vive solo/a 2. Vive solo/a con hijos/as (familia monoparental) 3. Vive con su cónyuge o pareja con hijos/as 4. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos/as 5. Vive con su cónyuge o pareja con hijos/as y con otras personas 6. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos/as y con otras personas 7. Vive con padre o madre u otros familiares 8. Otros

CUESTIONARIO DE LA ECVT 2007	PROPUESTA
<p>P.78. ¿Tiene Vd. o su cónyuge o pareja hijos con edad igual o inferior a 14 años que vivan en su hogar?</p> <p>1. Sí, ¿Cuántos?</p> <p>2. No</p>	<p>P.78. ¿Tiene Vd. o su cónyuge o pareja hijos/as con edad igual o inferior a 14 años que vivan en su hogar?</p> <p>1. Sí, ¿Cuántos/as?</p> <p>2. No</p>
<p>P.79. ¿Tiene Vd. o su cónyuge o pareja personas dependientes (excluyendo los hijos) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?</p> <p>1. Sí, ¿Cuántos?</p> <p>2. No</p>	<p>P.79. ¿Tiene Vd. o su cónyuge o pareja personas dependientes (excluyendo los hijos/as) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?</p> <p>1. Sí, ¿Cuántas?</p> <p>2. No</p>
<p>P.80. (Si tiene Vd. o su cónyuge o pareja, hijos con edad inferior o igual a 14 años que vivan en su hogar). Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s:</p> <p>A) Durante la jornada laboral del ocupado</p> <p>1. Mi cónyuge o pareja</p> <p>2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración</p> <p>3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración</p> <p>4. Servicio especializado en la asistencia de niños (guardería, preescolar)</p> <p>(Se excluye la escolarización obligatoria)</p> <p>B) Fuera de la jornada laboral del ocupado</p> <p>1. Yo solo</p> <p>2. Compartido con mi cónyuge o pareja</p> <p>3. Mi cónyuge o pareja</p> <p>4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración</p> <p>5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración</p>	<p>P.80. (Si tiene Vd. o su cónyuge o pareja, hijos/as con edad inferior o igual a 14 años que vivan en su hogar). Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s e hija/s:</p> <p>A) Durante la jornada laboral de de la persona ocupada</p> <p>1. Mi cónyuge o pareja</p> <p>2. Familiares, vecinos/as o amistades, sin remuneración</p> <p>3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración</p> <p>4. Servicio especializado en la asistencia a menores de seis años (guardería, preescolar)</p> <p>(Se excluye la escolarización obligatoria)</p> <p>B) Fuera de la jornada laboral de la persona ocupada</p> <p>1. Yo solo/a</p> <p>2. Compartido con mi cónyuge o pareja</p> <p>3. Mi cónyuge o pareja</p> <p>4. Familiares, vecinos/as o amistades, sin remuneración</p> <p>5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración</p>

CUESTIONARIO DE LA ECVT 2007	PROPUESTA
<p>P.81. (Si tiene Vd. o su cónyuge o pareja personas dependientes que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención). Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las mismas:</p> <p>A) Durante la jornada laboral del ocupado</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mi cónyuge o pareja 2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración (...) <p>B) Fuera de la jornada laboral del ocupado</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yo solo (...) 	<p>P.81. (Si tiene Vd. o su cónyuge o pareja personas dependientes que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención). Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las mismas:</p> <p>A) Durante la jornada laboral de la persona ocupada</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Mi cónyuge o pareja 2. Familiares, vecinos/as o amistades, sin remuneración (...) <p>B) Fuera de la jornada laboral de la persona ocupada</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Yo solo/a (...)
<p>P.82. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos:</p> <p>a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s (...)</p>	<p>P.82. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos:</p> <p>a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s e hija/s (...)</p>
<p>Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario de la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).</p>	

II) AMBIGÜEDADES, TECNICISMOS Y OTRAS EXPRESIONES

Por lo que respecta a las **ambigüedades** o posibles confusiones por el uso del lenguaje cabe resaltar los siguientes puntos:

- En la P. 10. (*¿En qué situación profesional se encuentra Vd.? (...) Respuestas: 5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar; 6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar, etc.*) se hace referencia al «negocio familiar» pero, como ya se ha comentado con anterioridad al analizar las definiciones de la metodología de la encuesta (ver epígrafe 5.1.2.1, Planificación y diseño de la encuesta), el concepto empleado, además de las connotaciones allí señaladas, difiere del uso más común del término, que no exige convivencia con el familiar que tiene el negocio o explotación, a diferencia de lo que se requiere en la encuesta. Por lo tanto, se propone explicar claramente o adaptar la definición a la concepción popular.
- En la P. 32. (*¿En qué grado influirían los siguientes motivos en una hipotética decisión de cambiar su trabajo actual por otro? a) Mejora del sueldo, b) Mejora del horario, c) Mejora del am-*

biente de trabajo, d) Mejora del entorno de trabajo, e) Aumento de la estabilidad, f) Cambio de actividad) se cuestiona acerca de los motivos que influirían en un hipotético cambio de trabajo. Entre las respuestas se contemplan las opciones de mejora del ambiente de trabajo y del entorno de trabajo. Sin embargo, estos dos conceptos pueden confundirse, no queda claro a qué se refiere cada uno de ellos. De hecho, la definición de «entorno»⁶⁶ que da la Real Academia de la Lengua Española (RAE) es de «ambiente», por lo que son sinónimos. Por esta razón, sería recomendable buscar otro término que se adecue a lo que se quiere preguntar, o bien se elimine una de las dos opciones.

- En la P. 40. (*¿Se fuma dentro de su entorno de trabajo? 1. Sí, sólo en sitios autorizados 2. Sí, en sitios autorizados o no, 3. No*) no está clara la respuesta 2 a la pregunta de si se fuma dentro del entorno del trabajo, en concreto, «Sí, en sitios autorizados o no» que se podría sustituir por «sí, en zonas autorizadas y/o no autorizadas».
- Tanto la pregunta P.52. (*En general, ¿cómo describiría Vd. las relaciones en su lugar de trabajo? a) entre directivos y empleados y b) entre los trabajadores*) y en menor medida, la P.53. (*¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa/ organización? a) superiores, b) compañeros y c) subordinados*) aluden a relaciones que la persona encuestada mantiene con otras personas de la empresa. No obstante, la formulación es algo vaga y confusa puesto que no queda muy claro si se refiere a las relaciones de carácter profesional, lo que en principio es presumible, o también se consideran relaciones más de tipo personal. De alguna forma, queda en manos de la persona encuestada la interpretación de las preguntas, por lo que para evitar esta arbitrariedad sería recomendable concretar la redacción especificando si sólo se alude a la esfera laboral de las relaciones y la confianza.

En cuanto a los **tecnicismos**, es de comentar que el texto se caracteriza por un equilibrio en este aspecto, empleando un lenguaje sencillo. A esto hay que hacer una salvedad en la P. 45. (*¿Cómo valora los siguientes aspectos de su convenio colectivo / estatuto de regulación? (O: muy mal-10: muy bien; NP: no conoce su contenido) a) Regulación de su jornada laboral, b) Salario y complementos salariales, c) Salud y seguridad en el trabajo, d) Clasificación profesional, e) Promoción de igualdad entre sexos, f) Vacaciones y días libres, g) Complementos a prestaciones sociales, h) Formación profesional*),

⁶⁶ Puede consultarse en: http://buscon.rae.es/draeI/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=ambiente.

ya que uno de los aspectos a los que se alude los «complementos a prestaciones sociales» (apartado g) podría resultar algo técnico. En este sentido sería conveniente incluir en la pregunta algunos ejemplos que sirvan de ilustración a la persona entrevistada.

Por último, hay que resaltar que el lenguaje utilizado en el cuestionario ha de ser correcto y sensible a cualquier colectivo, por lo que sería recomendable sustituir en la P. 41. (*Indique en qué grado considera que su centro o lugar de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos*) el término «minusválidos» por «personas con discapacidad».

TABLA 10.

**Cuadro resumen del análisis del cuestionario de la ECVT (2007):
lenguaje empleado**

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO	RECOMENDACIONES
Lenguaje de género	
No se emplea el lenguaje de género ni en el cuestionario ni en el documento sobre la metodología que acompaña a la ECVT.	Introducción del lenguaje de género tanto en el cuestionario como en el documento sobre la metodología (con especial relevancia del objeto de encuesta) que acompaña a la ECVT.
Ambigüedades	
Para que la persona sea incluida en la categoría de «persona que trabaja en el negocio familiar» (P.10.) se requiere convivencia con la o el titular del negocio.	Modificar el concepto obviando la exigencia de la convivencia para adaptarla a la concepción popular o puntualizarlo y explicarlo a la persona encuestada.
Confusión en los términos de ambiente de trabajo y entorno de trabajo (P.32.) pues según la RAE ambas palabras tienen el mismo significado.	Buscar otro término que se adecue a lo que se quiere preguntar o bien se elimine una de las dos opciones.
En la pregunta (P.40.) de si se fuma dentro del entorno del trabajo, en concreto, «Sí, en sitios autorizados o no».	Se podría sustituir por «sí, en zonas autorizadas y/o no autorizadas».
Tecnicismos	
El concepto «complementos por prestaciones sociales» (P.45.) puede no ser comprendido por algunas personas.	Incluir en la pregunta algunos ejemplos que sirvan de ilustración a la persona entrevistada.
Otros aspectos	
El lenguaje utilizado en el cuestionario ha de ser correcto y sensible a cualquier colectivo. Se emplea el término «minusválidos» (P. 41.).	Sustituir el término «minusválidos» por «personas con discapacidad».

B) Contenido

El análisis del contenido del cuestionario de la ECVT (2007) se ha realizado en dos fases. En primer lugar, se ha estudiado la aplicación del marco analítico al citado cuestionario. En segundo término, se han analizado en profundidad diversos aspectos: orden de las preguntas, opciones de respuesta, preguntas «filtro» y neutralidad y oportunidad de la pregunta.

1) APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO A LA ECVT (2007)

El marco analítico en el que se circunscribe el estudio de la perspectiva de género en la ECVT (2007), explicado en profundidad en el epígrafe 4, se configura como una herramienta que sirve para poner de manifiesto la realidad social existente. Una realidad en la que pueden existir desigualdades entre mujeres y hombres cuyo génesis reside en la vigencia de los distintos roles de género que ambos desempeñan y en la división sexual del trabajo.

En esta línea, y con el fin de determinar, en última instancia, qué tipo de información puede proporcionar la ECVT (2007), en relación a dicha realidad y a las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres, se estudia la aplicación concreta del marco analítico al cuestionario de la citada encuesta. Los resultados de este análisis se presentan de forma esquemática en el siguiente cuadro (Tabla 11).

Tabla 11.**Aplicación del marco analítico definido para el mercado de trabajo al cuestionario de la ECVT (2007)**

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
VARIABLES SOCIODEMOGRÁFICAS	
Edad (P.5.).	Las variables sociodemográficas inciden en las limitaciones a las que las mujeres se enfrentan. Además, las circunstancias personales y familiares condicionan la identidad femenina configurándose como barreras de género en el ámbito personal. A ello, hay que añadir las consecuencias de las barreras en el entorno educativo.
Sexo (P.6.).	
Provincia de nacimiento (P. 23.).	Así, por ejemplo:
País de nacimiento (P. 23.).	<ul style="list-style-type: none"> • La edad se relaciona con el ciclo reproductivo y la movilidad geográfica (las más jóvenes no tienen cargas familiares y tienen mayor disponibilidad en términos de tiempo y movilidad).
Estado civil/Convivencia en pareja (P. 76.).	<ul style="list-style-type: none"> • Bajo ciertas circunstancias (i. e. en la inmigración por motivos económicos) el ser inmigrante constituye un factor de exclusión que puede agravar la situación de potencial desigualdad. Asimismo, existen otros condicionantes culturales que inciden sobre los estereotipos de género y los roles.
Número de hijos e hijas menores o iguales a 14 años (P. 78.) y de personas dependientes (P. 79.).	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto al estado civil, el matrimonio o vivir en pareja se asocia a que la mujer incrementa sus responsabilidades familiares, considerándose un factor negativo en la contratación.
Ingresos mensuales netos de todos y por todo ingresan en la casa al mes (P. 71.).	<ul style="list-style-type: none"> • El número de hijos e hijas y personas dependientes aumenta las responsabilidades familiares que, desde el tradicional rol de cuidadoras, se atribuye a las mujeres. Surgen los problemas para conciliar la vida laboral y familiar con todo lo que ello conlleva. Entre otros aspectos, fomenta la existencia de la doble jornada laboral y del denominado «suelo pegajoso» que dificulta el equilibrio entre las demandas externas procedentes del ámbito laboral y las que provienen del hogar originando un esfuerzo físico y emocional.
Nivel de estudios terminados (P.7.).	<ul style="list-style-type: none"> • El nivel socioeconómico (que se puede aproximar mediante los ingresos totales de la familia) influye en la división sexual del trabajo y en la pervivencia de los estereotipos de género. • En el ámbito educativo existen barreras de género ya que las mujeres condicionadas por su entorno familiar, social, escolar, etc. optan con más probabilidad por estudiar carreras feminizadas con proyección profesional de menor remuneración.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
SITUACIÓN LABORAL	
<i>Ocupación y actividad económica</i>	
<p>Ocupación o profesión que desempeña en empleo principal (P.8.).</p> <p>Actividad económica de la empresa u organización (P.9.).</p> <p>Situación profesional (P. 10.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Asalariado del sector Público 2. Asalariado del sector Privado 3. Empresario o profesional con asalariados 4. Profesional o trabajador autónomo sin asalariados 5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar 6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar 7. Cooperativista 8. Otra situación ¿cuál? 	<ul style="list-style-type: none"> • Se pone de manifiesto la existencia de la segregación horizontal que conlleva que el empleo femenino se concentre en determinados sectores, actividades y profesiones. • El empleo irregular⁶⁷ afecta de manera particular a las mujeres puesto que la tradicional situación de dependencia económica incrementa su propensión a participar en ella. • Especial mención requiere el tratamiento que la encuesta da a los «trabajadores familiares no remunerados», esto es, la denominada ayuda familiar. Este grupo está, en su mayor parte, integrado por mujeres. Además, al contemplar de manera específica la categoría de «persona que trabaja (con o sin salario) en el negocio familiar» se evita confundir el trabajo realizado en el negocio familiar con las tareas domésticas, puesto que son dos actividades que se combinan de manera simultánea.
<p>Puesto de trabajo (P. 11.):</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Empleado (con jefes y sin subordinados) 2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar 3. Mando intermedio 4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal 5. Director de empresa grande o media 6. Ocupado independiente (sin jefes y sin subordinados) 7. Otro tipo. ¿Cuál? 	<ul style="list-style-type: none"> • La segregación vertical lleva consigo la discriminación de género en puestos directivos.

⁶⁷ No obstante a través de esta pregunta no es posible determinar con exactitud si la persona se halla trabajando en la economía irregular, aunque sobre esta cuestión se volverá más adelante.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
Actividad económica de la empresa en la que trabajaba el padre cuando tenía 16 años (P. 25.).	<ul style="list-style-type: none"> • El entorno familiar incide en la elección de la profesión y perpetúa la segregación horizontal así como los estereotipos de género.
Actividad económica de la empresa en la que trabajaba la madre cuando tenía 16 años (P.26.).	
<i>Condiciones laborales (tipo de contrato)</i>	
Antigüedad en la empresa (P. 13.).	<ul style="list-style-type: none"> • Desigualdad en la estabilidad en el empleo: la temporalidad es un fenómeno que afecta en mayor medida a las mujeres.
Tipo de contrato: indefinido, temporal (P. 14.).	
Motivo por el que tiene un contrato o relación laboral temporal y no indefinida (P.15.). 1. Voluntario 2. Involuntario	
Número de personas que trabajan en el centro de trabajo y en la empresa (P. 12.).	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación horizontal y vertical: en las PYMES y empresas familiares los estereotipos de género se hallan más arraigados, de forma que se acentúan las consecuencias de ambos fenómenos.
<i>Movilidad laboral y geográfica</i>	
¿En qué grado se adaptó/a su primer puesto de trabajo a lo que buscaba? (P. 20.).	<ul style="list-style-type: none"> • La tradicional división sexual del trabajo ha conllevado a que el empleo de la mujer se considere, en muchas ocasiones, como un empleo secundario o complementario al que realiza el hombre puesto que en realidad era éste el responsable de obtener los recursos económicos precisos para el sostenimiento de la familia. Esta concepción ha llevado consigo que muchas mujeres terminen por aceptar puestos de trabajo que no se adaptasen o adapten a sus aspiraciones. Surgen así problemas de subempleo.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
<i>Movilidad laboral y geográfica</i>	
<p>Búsqueda de otro empleo (P. 17.).</p> <p>Grado en el que influirían los siguientes motivos en un hipotético cambio de trabajo (P. 32.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mejora sueldo - Mejora horario - Mejora ambiente trabajo - Mejora entorno trabajo - Aumento estabilidad - Cambio actividad. 	<ul style="list-style-type: none"> • El hecho de que las responsabilidades familiares recaigan en mayor medida en las mujeres, en su rol tradicional de cuidadoras, unido a que su salario se considera «secundario» en el hogar, conduce a adaptar o buscar el puesto de trabajo para poder asumir dichas responsabilidades (busca otro tipo de jornada, horario, etc.). • Las barreras de género a las que han de hacer frente las mujeres tienen como consecuencia mayores niveles de autocrítica, estrés, depresión o desmotivación, que pueden motivar la búsqueda de otro empleo.
<p>Cambio de residencia por motivos laborales propios (P. 24.).</p> <p>Indique si su empresa dispone sobre usted en los siguientes aspectos (P. 31.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Movilidad de residencia - Viajes por motivos de trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • La concepción de que las mujeres están menos dispuestas a trasladarse por sus responsabilidades familiares constituye un estereotipo de género que fomenta la segregación horizontal lleva a muchas mujeres a no incorporarse a profesiones que exigen cambio de residencia o movilidad geográfica.
CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO	
<i>Satisfacción en el trabajo</i>	
<p>Satisfacción en el puesto de trabajo actual (P. 28.): salario, jornada, flexibilidad de horarios, vacaciones y permisos, estabilidad, formación de la empresa, ayudas sociales, nivel de participación en las decisiones, posibilidad de promociones, valoración de los superiores del trabajo que realiza y desarrollo personal (realización).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Muchos de los aspectos a los que esta pregunta hace referencia, en concreto, la jornada, la flexibilidad de horarios, las vacaciones y permisos o ayudas sociales (por ejemplo, los cheques guardería) está relacionados con la conciliación de la vida familiar y profesional, tema que es especialmente sensible a cuestiones de género. • Por otro lado, las consecuencias inherentes a un problema de segregación vertical se pueden poner de manifiesto en la opinión que la persona revela acerca de la participación en las decisiones, posibilidad de promocionarse o la valoración que sus superiores o superiores hagan de su trabajo.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
<p>Nivel en el que se encuentra en el puesto de trabajo actual (P. 29.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Estrés - Monotonía - Esfuerzo físico - Discriminación por sexo - Acoso moral - Acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • Los niveles que la persona percibe, en cuanto a la discriminación por sexo o acoso sexual se refiere, serán más elevados en el caso de las mujeres por los estereotipos de género que soportan y que se asocia a la "obligación" de asumir una posición de sumisión.
<p>Nivel en el que se encuentra en el entorno de trabajo actual (P. 30.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Discriminación por edad - Discriminación por sexo - Discriminación nacionalidad - Discriminación discapacidad - Acoso moral - Acoso sexual. 	<ul style="list-style-type: none"> • En cuanto al estrés, la existencia de los techos, y muros de cristal, suelo pegajoso, etc. incrementa este tipo de situaciones en las mujeres han de demostrar, continuamente, su valía para acceder a puestos de mayor responsabilidad.
<p><i>Organización del trabajo</i></p>	
<p>Supervisión a alguien (P. 33.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Segregación vertical.
<p><i>Otros aspectos relacionados con el entorno laboral</i></p>	
<p>Realización del trabajo en el domicilio (P. 35.).</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres, por su rol de cuidadoras del hogar, prefieren un trabajo próximo al domicilio e, incluso, en este mismo para atender las labores del hogar y el cuidado de los menores.
<p>Tiempo de desplazamiento al puesto de trabajo (P. 36.)</p>	
<p>Valoración de varias condiciones de su centro de trabajo (P. 39.): aire acondicionado, calefacción, ventilación, ruido, iluminación y espacio.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • En profesiones altamente masculinizadas, a veces, las mujeres tienen dificultades para satisfacer sus necesidades básicas, puesto que las instalaciones no están acondicionadas (baños, vestuarios) en este sentido. La misma situación puede presentarse en el caso de los hombres que trabajan en un entorno laboral feminizado.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
<i>Asociacionismo</i>	
Valoración algunos aspectos del convenio colectivo o estatuto (P. 45.): regulación jornada laboral, salario, salud y seguridad, complementos a prestaciones sociales, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Una de las manifestaciones de los roles de género asociados a mujeres y hombres es la escasa participación de las primeras en la esfera política y social. • Por otro lado, también asumen desiguales papeles en el proceso de toma de decisiones. • Como consecuencia de la falta de representación de las mujeres, puede ocurrir que en la negociación colectiva no se defiendan tanto los intereses de las mujeres y en los convenios no se reflejen todas las demandas de éstas.
Participación en asociación profesional (P. 46.).	
Participación en sindicato (P. 47.).	
Conocimiento actividad sindical (P. 48.).	
Grado de satisfacción con convenio colectivo o estatuto de regulación (P. 44.).	
Valore los aspectos de la actividad sindical (P.49.): (...), representación y defensa de intereses.	
<i>Relaciones laborales</i>	
En el entorno de trabajo hay una ambiente motivador (P. 51.).	<ul style="list-style-type: none"> • Un entorno de trabajo caracterizado por la desigualdad en el trato entre hombres y mujeres y en el que además existan problemas de segregación horizontal y/o vertical acabará por mermar la motivación de las personas que trabajan en dicho entorno. • A título ilustrativo, basta con nombrar el caso de una mujer que se enfrenta con un techo de cristal que le impide lograr promocionarse en el seno de la empresa. Esta situación acaba por socavar su motivación conduciéndola, a veces, incluso a la frustración.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
Relaciones en el trabajo (P. 52.): – Entre directivos y empleados – Entre trabajadores.	<ul style="list-style-type: none"> • Un desglose por sexo de estas preguntas permitiría detectar si existen potenciales desigualdades en el trato por el hecho de ser mujer u hombre con independencia del resto de variables. • Así por ejemplo, la confianza es un aspecto que podría influir en la aparición de segregación vertical, pues es posible que como consecuencia de distintos prejuicios se confíe más en un hombre para asumir un puesto de mayor responsabilidad.
Confianza en (P. 53.): – Superiores – Compañeros – Subordinados.	<ul style="list-style-type: none"> • Por lo que respecta a la confianza en los superiores y superiores, existen numerosos casos en los que se cuestiona la autoridad de una jefa por el simple hecho de ser mujer. • Una situación similar puede aparecer entre los compañeros y compañeras puesto que algunos hombres no ven en sus compañeras posibles competidoras o no confían en el trabajo realizado por éstas. De esta forma se condicionan también las relaciones de trabajo.
<i>Tiempo de trabajo</i>	
Tipo de jornada de trabajo: partida o continuada (P.55.).	<ul style="list-style-type: none"> • Todas estas cuestiones acerca de la jornada dedicada al trabajo remunerado pueden poner de manifiesto las restricciones en términos de horario a las que se ven sometidas las mujeres, en tanto que el trabajo doméstico continúa siendo responsabilidad primaria de éstas y condicionante básico de su participación en el mercado laboral.
Trabajo nocturno (P. 56.).	
Trabajo fines de semana (P. 57.).	
Trabajo por turnos (P. 58.).	
Prolongación de la jornada laboral (P. 60.).	
<i>Formación académica y profesional</i>	
Adecuación formación-puesto de trabajo (P. 62.).	<ul style="list-style-type: none"> • La sobrecualificación y el subempleo constituyen dos fenómenos que afectan en mayor medida a las mujeres dado que la condición de «empleo secundario» relaja los requisitos exigidos a un puesto de trabajo.
Uso de la formación académica en el puesto de trabajo (P. 63.).	

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
<i>Formación académica y profesional</i>	
Formación continua de trabajadores durante el último año (P. 64.).	<ul style="list-style-type: none"> • Dificultad de las mujeres para participar en la formación continua. La doble jornada de trabajo dificulta la participación en esta formación que, por norma general se programa sin perspectiva de género y sin adaptarse a las necesidades de éstas.
Participación en actividades de formación financiadas por su empresa y nº horas (P. 65. y 66.).	
Uso de horas laborales para formación (P. 67.).	
<i>Compensación del trabajo</i>	
Tipo de remuneración: salario fijo, variable o mixto. (P. 69.).	<ul style="list-style-type: none"> • Estas preguntas pueden poner de manifiesto algunos rasgos de discriminación salarial, entendida como la parte de la brecha salarial que no se puede justificar por razones distintas al sexo de la persona ocupada.
Variables de las que depende el salario variable (P. 69.).	
Participación en los beneficios de la empresa (P. 70.).	
Ingresos mensuales netos por su trabajo principal al mes (P. 71.).	
<i>Actitudes y opiniones</i>	
Grado de satisfacción en el trabajo actual (P. 27.).	<ul style="list-style-type: none"> • Existen múltiples factores que inciden en el nivel de satisfacción que la persona tiene con su trabajo, algunos de ellos tienen un componente de género muy importante. Éste es el caso, por ejemplo, de la discriminación salarial, la discriminación de acceso al puesto de trabajo o los problemas de segregación vertical.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
<p>Grado de satisfacción (P. 73.):</p> <ul style="list-style-type: none"> - La situación económica de su hogar - El tiempo libre del que dispone - Su vida personal - Las condiciones de su vivienda - Su municipio de trabajo - Su municipio de residencia. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alguno de los aspectos abordados son sensibles al género. Así, con respecto al tiempo libre, la existencia de la doble jornada laboral y la asunción, por parte de las mujeres del trabajo doméstico les deja apenas margen para disfrutar de tiempo libre, poniendo sobre la mesa las desigualdades en este punto. • Por otro lado, el grado de satisfacción que la persona tiene con respecto a su vida personal también está influida por las cuestiones de género. Las potenciales desigualdades y los sesgos de género que existen, ya no sólo en la esfera laboral sino en el resto de ámbitos vitales de las mujeres y hombres, terminan por incidir en su vida personal. • También la elección de los municipios de residencia y de trabajo está muy condicionada en el caso de las mujeres a las posibilidades de conciliar la vida personal, familiar y profesional. Esta conciliación se puede tornar más difícil si ambos lugares están alejados.
<p>Trabajo que preferiría (P. 74.):</p> <ul style="list-style-type: none"> a) empleado o autónomo, b) trabajar en empresa grande o pequeña c) sector privado o público. 	<ul style="list-style-type: none"> • Existen múltiples factores que condicionan las preferencias de las personas a este respecto algunos de los cuales tienen mucho que ver con el género. De esta forma, la existencia de barreras de género dificulta el emprendizaje femenino por lo que tradicionalmente las mujeres han optado por ser empleadas. • En otro orden, el sector público también ha sido y es preferido por las mujeres por motivos de género. En primer lugar porque, cuanto menos desde un punto de vista formal, las barreras de género y las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres son inexistentes o menores que en el sector privado. A ello cabría añadir las mayores facilidades para conciliar por el horario que disfruta gran parte del funcionariado.

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y PROFESIONAL	
<i>Tiempo de trabajo remunerado y no remunerado</i>	
Tipo de jornada laboral y motivo (P. 16.).	<ul style="list-style-type: none"> • Las mujeres asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares y de cuidado del hogar dedicando mucho más tiempo a estas labores que los hombres. Sufren lo que se denomina como doble jornada laboral. • Por otro lado, esta doble jornada puede llevar consigo problemas de carácter personal y psicológico, más presentes en las mujeres por las presiones y estereotipos a los que están sometidas. Así, aparecen sentimientos de abandono y culpa hacia los hijos e hijas por falta de su cuidado personal.
Horas que dedica a la semana a su segundo puesto de trabajo (P. 19.).	
En un día laborable tiempo dedicado a las tareas del hogar (P. 83.).	
Grado de satisfacción sobre tiempo dedicado al cuidado de menores y el reparto de tareas del hogar (P. 82.).	
<i>Otros aspectos relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y profesional</i>	
<p>¿Qué tipo de transporte utiliza principalmente para desplazarse diariamente a su trabajo? (P. 37.).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Andando 2. Transporte público 3. Transporte privado 4. No procede 	<ul style="list-style-type: none"> • Los problemas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional inciden de manera especial en las mujeres que en muchas ocasiones se ven abocadas a cambiar su modo de vida o sus costumbres con el fin de compatibilizar el trabajo doméstico y de cuidado de menores y personas dependientes con el trabajo fuera del hogar. • Así, por ejemplo, se detectan casos en los que para ajustar la jornada laboral al máximo se reduce al mínimo el tiempo dedicado a la comida. O, también, se recurre al transporte particular como medio para poder llevar o recoger a los niños y niñas en la guardería o en el colegio cuando, en otras circunstancias, se optaría por el transporte público.
<p>La mayoría de los días laborables... (P. 38.).</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Come en casa 2. Come en la cafetería/ restaurante/comedor de la empresa 3. Come en un bar restaurante ajeno a la empresa 4. Come en su puesto de trabajo 5. Otro. 	

PREGUNTAS CONTENIDAS EN EL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)	ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO AL CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)
<i>Quién se encarga del cuidado de menores y personas dependientes</i>	
Persona u organización encargada del cuidado de menores de 14 años (P. 80.).	<ul style="list-style-type: none"> • A las mujeres se les continúa atribuyendo el rol de cuidadoras del hogar, de los hijos e hijas y de las personas dependientes. Asumen la mayor parte de las responsabilidades familiares como consecuencia de la división sexual del trabajo.
Persona u organización encargada del cuidado de personas dependientes (P. 81.).	<ul style="list-style-type: none"> • Esto lleva consigo, por un lado, la aparición de la doble jornada de trabajo.
¿Qué servicios sociales proporciona la empresa al trabajador (P. 72.)?: (...) ayuda enseñanza hijos o familiares, guarderías o ayudas para guarderías, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Y, por otro, la demanda de servicios sociales que permitan conciliar la vida personal, familiar y profesional, como es el caso de las guarderías. En ocasiones, desde las propias empresas, se presta un apoyo económico en este sentido y ofreciendo servicio de guardería a las personas empleadas o ayudas para sufragar el coste de ésta, ya sea en forma de cheque guardería o en otro medio.
<i>Maternidad y paternidad</i>	
Grado de satisfacción sobre: permisos de paternidad y permisos de maternidad (P. 84.).	<ul style="list-style-type: none"> • La maternidad constituye un factor de potencial discriminación en el ámbito laboral. Por un lado, la propia maternidad otorga el derecho a disfrutar del permiso de maternidad con la consecuente ausencia del puesto de trabajo. Por otro lado, persiste el estereotipo de género que asocia maternidad a incremento de las responsabilidades familiares en detrimento de las laborales.
(Sólo mujeres) La maternidad le ha perjudicado o podría perjudicarlo en su trayectoria profesional (P. 86.).	
SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO	
<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia laboral: ¿es su primer puesto de trabajo? (P. 20.). • ¿Fue voluntario el cese en su anterior empresa? (P. 22.). • Trabajo en equipo (P. 34.). • Dónde se fuma (P. 40.). • En qué grado considera que el lugar de trabajo está adaptado a personas con discapacidad (P. 41.). • Existe estructura que facilita la negociación colectiva (delegado de personal, comité de empresa...), (P. 42.). • Se ve afectado por un convenio o estatuto específico de regulación en empresa o sector (P. 43). • Conocimiento sobre cuestiones relativas al trabajo (estructura organizativa, objetivos de la empresa, posibilidad de formación profesional), (P. 50.). • Amistad con compañeros (P. 54.). • Seguridad en el trabajo (P. 61.): toma medidas para prevenir riesgos, información, disposición de medios necesarios. • Utilidad de la formación continua para desempeñar su trabajo (P. 68.). 	
Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario de la ECVT (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).	

II) ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE ECVT (2007)

a) ORDEN DE LAS CUESTIONES

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

Existe un primer bloque de preguntas en el que se hace referencia a datos sociodemográficos (P.5. a P.7.), en concreto, la edad, el sexo o el nivel de estudios más alto que ha alcanzado la persona entrevistada. No obstante, a lo largo del cuestionario hay otras preguntas que completan esta información, como es el caso de la provincia y país de nacimiento (P.23.), el estado civil o convivencia de la pareja (P. 76.), número de descendientes menores de 14 años (P.78.) o personas dependientes (P. 79.) y el nivel de ingresos de todos los miembros del hogar (P.71.).

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Las variables sociodemográficas inciden en las limitaciones a las que las mujeres se enfrentan y en las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres. Además, las circunstancias personales y familiares condicionan la identidad femenina configurándose como barreras de género en el ámbito personal y educativo. A modo de ilustración, la edad se relaciona con el ciclo reproductivo y la movilidad geográfica; el estado civil o tener pareja, así como el número de descendientes o personas dependientes a cargo incrementan las responsabilidades familiares desincentivando la contratación.

RECOMENDACIONES

Sería recomendable cambiar el orden de las cuestiones e integrar en un primer bloque de preguntas todas aquéllas referidas al entorno socioeconómico de la persona entrevistada (P.5. a P.7., P.23., P.71., P.76., P.78., P.79.), con el objetivo de introducir una visión de carácter holístico y más neutral a estereotipos de género que puedan condicionar las respuestas a otras preguntas, bajo la idea subyacente de que las características personales y sociales de la persona inciden en el resto de aspectos de la vida laboral.

b) OPCIONES DE RESPUESTA

b.1.) NIVEL DE ESTUDIOS TERMINADOS (P.7.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La persona debe informar acerca del nivel de estudios que ha alcanzado, en concreto se analizan las siguientes categorías:

5. No sabe leer ni escribir
6. Menos que estudios primarios
7. Enseñanza primaria (5 cursos de EGB o equivalentes, Certificado de escolaridad)
8. Enseñanza secundaria (Primer ciclo de la ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)
9. Formación profesional de primer grado
10. Formación profesional de segundo grado
11. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
12. Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración)
13. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más)
14. Otros no especificados anteriormente (academias, titulaciones no homologadas, etc.)

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

El nivel de estudios que poseen las personas constituye uno de los factores que inciden en las condiciones y calidad de vida en el trabajo. En la medida en que el puesto de trabajo se adapte a la formación de la persona empleada, tanto mejor se espera que sea su satisfacción. No obstante, en el caso de las mujeres el subempleo es un fenómeno que se da con mayor frecuencia que en la población masculina.

Por otro lado, también es de señalar la influencia que la formación recibida puede tener en la aparición de potenciales desigualdades entre mujeres y hombres en la forma de segregación horizontal y vertical.

Sin embargo, las opciones de respuesta planteadas están muy agregadas, así, por ejemplo, no es posible distinguir entre una persona que ha realizado estudio de postgrado (doctorado o master) y otra que posee el título de licenciada. Tampoco se conoce si ha cursado estudios destinados a la inserción laboral.

RECOMENDACIONES

Sería conveniente ampliar las opciones de respuesta al objeto de poder tener información más desglosada. De hecho, en la encues-

ta de referencia, la Encuesta de Población Activa, las posibilidades de respuesta se amplían, como a continuación se expone:

1. Analfabetismo
2. Estudios primarios incompletos
3. Estudios primarios completos
4. Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización
5. Primera etapa de secundaria sin título
6. Primera etapa de secundaria con título
7. Garantía social / iniciación profesional
8. Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de la 1ª etapa para su realización
9. Enseñanzas de bachillerato
10. Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas
11. Enseñanzas de grado medio de música y danza
12. Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de la 2ª etapa para su realización
13. Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica: artes plásticas y diseño y deportivas
14. Títulos propios de las universidades que no sean de postgrado (dos años o más)
15. Programas que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas o 6 meses)
16. Enseñanzas universitarias de 1 ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes
17. Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo, de sólo 2 ciclo y equivalentes
18. Programas oficiales de especialización profesional
19. Doctorado universitario
20. Otros no especificados anteriormente (academias, titulaciones no homologadas, etc.).

b.2.) CONTRATOS DE CARÁCTER TEMPORAL (P.14.) Y MOTIVO POR EL QUE LA PERSONA LO TIENE (P.15.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

En el cuestionario se pregunta acerca del tipo de contrato, indefinido o temporal, que la persona tiene (P.14.), así como el motivo por el que tiene un contrato temporal (P.15.).

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La temporalidad se revela como un factor que define las condiciones de trabajo y que, además, tiene especial repercusión en el ámbito femenino, ya que incide más en las mujeres que en los hombres.

RECOMENDACIONES

Al margen de estas preguntas esenciales sobre el tipo de contrato, se podría profundizar más al objeto de conocer, en concreto, la clase de contrato temporal, dando la posibilidad a la persona encuestada de ofrecer mayor información. En este sentido, esta opción se podría articular introduciendo una subpregunta para aquellas personas que tengan contratos temporales especificando el tipo de contrato, como, por ejemplo, a los que se refiere la EPA:

1. Eventual por circunstancias de la producción
2. De aprendizaje, formación o práctica
3. Estacional o de temporada
4. Cubre un periodo de prueba
5. Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador
6. Para obra o servicio determinado
7. Verbal no incluido en las opciones anteriores.

b.3.) TIPO DE JORNADA LABORAL (COMPLETA O PARCIAL) Y MOTIVO DE LA ELECCIÓN DE LA JORNADA PARCIAL (P.16.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

El tipo de jornada laboral, ya sea completa o a tiempo parcial, así como la razón (por decisión propia o ajena) de tener jornada parcial se plantean en la pregunta 16 del cuestionario de la ECVT (2007).

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La duración de la jornada laboral se configura como uno de los factores clave en el estudio de las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres en el seno del mercado laboral. Así, el rol de género de cuidadora del hogar y de las y los menores, asignado de manera tradicional a las mujeres, conlleva que numerosas mujeres tengan que optar por condicionar su jornada laboral a las demandas y responsabilidades que se generan en el ámbito familiar y doméstico.

Tal y como está planteada la pregunta y la posible respuesta en torno a este tema, no es posible conocer, en detalle, si los motivos familiares han sido el origen de que la persona tenga jornada parcial.

RECOMENDACIONES

Por lo tanto, y al hilo de este análisis, se sugiere desglosar el número de respuestas alternativas en las siguientes opciones: a) «por motivos ajenos», b) «para compatibilizar con los estudios», c) «por motivos familiares» y d) «por otros motivos».

b.4.) MOTIVOS QUE IMPULSARÍAN UN HIPOTÉTICO CAMBIO DE TRABAJO (P.32.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

Una de las preguntas contenidas en el cuestionario de la ECVT (2007) hace referencia al grado (nada, algo, mucho) en el que influirían distintos motivos en un hipotético cambio de empleo (P.32.). En concreto, se recogen los siguientes aspectos: mejora del sueldo, del horario, del ambiente de trabajo, del entorno de trabajo, aumento de estabilidad o cambio de actividad.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Entre los motivos que pueden aducir las personas encuestadas y, especificados en las respuestas en cuanto al cambio de trabajo respecta, no se encuentran algunos determinantes que podrían revestir importancia desde la perspectiva de género al poner de manifiesto potenciales desigualdades entre mujeres y hombres o, cuanto menos, distintas sensibilidades. Se refiere, en particular, a la discriminación por razón de sexo y todo lo que ello conlleva en términos, a título ilustrativo, de estrés, autocritica o desmotivación en el caso de aquellas personas que se topan con un «techo de cristal» o acoso sexual.

RECOMENDACIONES

En este contexto, se puede optar por introducir un nuevo ítem, por ejemplo discriminación por razón de sexo, que recogiera estos aspectos.

b.5.) CONDICIONES DE TRABAJO (P.39.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La persona entrevistada debe valorar las condiciones de trabajo (P. 39.), en concreto, las referidas al aire acondicionado, la calefacción, ventilación, ruido iluminación y el espacio.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La existencia de segregación horizontal y el hecho de que algunas profesiones se hallen masculinizadas y otras feminizadas redundan en potenciales desigualdades entre hombres y mujeres. Estas desigualdades se pueden poner de manifiesto cuando la persona se ubica en un entorno laboral dominado por el otro sexo y no se atiende a sus necesidades específicas. Por ejemplo, instalaciones como el baño con las dotaciones mínimas precisas o unos vestuarios cuando proceda.

RECOMENDACIONES

Sería conveniente ampliar las opciones de respuesta al objeto de poder tener información sobre la percepción de las personas entrevistadas en determinadas instalaciones básicas en el centro de trabajo y que, en entornos muy masculinizados o feminizados, pueden no ser provistas. Es el caso de los baños o los vestuarios.

b.6.) CUIDADO DE MENORES DE 14 AÑOS (P.80.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

En el ámbito de la conciliación de la vida familiar y laboral se pregunta acerca de la persona o entidad que se encarga de cuidar a las niñas y niños menores de 14 años durante la jornada laboral (P.80.). Las respuestas alternativas son las que siguen: «1. Mi

cónyuge o pareja, 2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración; 3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración y 4. Otra persona de los servicios sociales o una institución».

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el conjunto de respuestas propuestas no se tiene en cuenta la posibilidad de que la jornada laboral de la persona entrevistada coincida exactamente con la jornada escolar. Sin embargo, hay que puntualizar que las mujeres tienden a adaptar su horario laboral al de los menores para compatibilizar el empleo con unas responsabilidades familiares que, en numerosas ocasiones, asumen en exclusividad como consecuencia de la división sexual del trabajo.

RECOMENDACIONES

En esta línea sería recomendable incluir otra respuesta optativa que contemple la posibilidad de que la jornada laboral coincida con la escolar.

b.7.) GRADO DE SATISFACCIÓN CON LA NORMATIVA SOBRE LOS PERMISOS DE PATERNIDAD Y MATERNIDAD (P.84.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La persona encuestada ha de manifestar su grado de satisfacción (de 0 a 10) en cuanto a la normativa vigente sobre sendos permisos de paternidad y maternidad. No obstante, no se precisa a qué aspecto en concreto de la legislación se refiere, ya sea a la duración de los permisos o a la cuantía de las correspondientes prestaciones.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La desigualdad en la normativa sobre los permisos de maternidad y paternidad tiene un claro impacto de género, en la medida en que, pone de manifiesto de manera clara la división sexual del trabajo e incluso la perpetúa, ya que la duración del permiso de paternidad es mucho más limitada en el tiempo. En este sentido, es importante conocer la percepción que tienen las personas trabajadoras sobre el tema, pero concretando algo más la respuesta.

RECOMENDACIONES

A este respecto se propone detallar la respuesta y hacer referencia expresa a la duración de los permisos de paternidad y maternidad o la cuantía de sendas prestaciones. A título de ejemplo, se sugiere:

P.84.- Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido):

a) La normativa vigente de permisos de maternidad

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Duración del permiso de maternidad												
Cuantía de la prestación del permiso de maternidad												

b) La normativa vigente de permisos de paternidad

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Duración del permiso de paternidad												
Cuantía de la prestación del permiso de paternidad												

c) REDACCIÓN DE LAS PREGUNTAS

c.1.) *SOBRE EL CUIDADO DE MENORES DE 14 AÑOS (P. 80.) Y DE PERSONAS DEPENDIENTES (P. 81.)*

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

En el cuestionario de la ECVT (2007) se hace referencia a la/s persona/s encargada/s del cuidado de menores (P.80.) y personas dependientes (P.81.) fuera de la jornada laboral de la persona ocupada. No se precisa si fuera del horario laboral incluye también fines de semana.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La doble jornada de trabajo afecta de manera más profunda a las mujeres en la medida en que han de compaginar sus obligaciones laborales y, con posterioridad, hacer frente a las responsabilidades familiares y domésticas. De esta forma, para determinar la

incidencia de este problema de la doble jornada laboral, así como las potenciales desigualdades que surgen por el reparto no equitativo del cuidado de las y los menores y las personas dependientes es preciso saber quién o quiénes se encargan de éstos fuera de la jornada laboral pero en los días laborales.

RECOMENDACIONES

En este sentido sería conveniente añadir esta puntualización a las preguntas en el apartado que alude a fuera de de la jornada laboral de la persona ocupada. Como sugerencia se propone «En día laborable pero fuera de de la jornada laboral de la persona ocupada».

c.2.) ACERCA DE LA MATERNIDAD (P. 86.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

La pregunta 86, dirigida sólo a mujeres, se redacta como sigue: «¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de su empresa u organización?».

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Hay que tener en cuenta dos cuestiones. En primer lugar, se introduce un sesgo de género en la medida en que la pregunta sólo se dirige a las mujeres sin preguntar acerca de la incidencia de la paternidad a los hombres.

En segundo lugar, cabe añadir que la pregunta también está sesgada porque se predispone a la persona entrevistada a asociar maternidad a perjuicio.

RECOMENDACIONES

En esta línea se proponen las modificaciones que se señalan a continuación:

- a) Por un lado, ampliar el número de personas a quienes se destina la pregunta incluyendo a los hombres.
- b) Por otro reformular la redacción de la pregunta. Una sugerencia a tal efecto sería la siguiente: «¿Cómo ha influido la maternidad/paternidad en su trabajo?».

5.1.2.3. Vacíos de información

A) Trabajos en la economía irregular o informal

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

No es posible detectar si la persona entrevistada trabaja en la economía irregular o informal.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Los estereotipos y barreras de género y la división sexual del trabajo, entre otras consecuencias, inciden en la existencia de la desigualdad entre mujeres y hombres en cuanto a la estabilidad en el empleo respecta. Ello conlleva que las mujeres trabajen en la economía irregular con mayor frecuencia que los hombres.

RECOMENDACIONES

Sería recomendable introducir una cuestión que permita determinar si la persona encuestada trabaja en la economía informal. En este sentido, sería suficiente con preguntar si la persona cotiza o no cotiza a la Seguridad Social.

B) Posibilidad de desempeñar el trabajo en otro lugar que no sea el centro de trabajo

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

No existe ninguna cuestión en la que se indague acerca de si la persona que trabaja tiene la posibilidad de acogerse a alguna forma de teletrabajar.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

El teletrabajo permite flexibilizar la jornada de trabajo y facilitar así la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. En la medida en que las tareas del hogar y las responsabilidades familiares recaen en mayor medida en las mujeres, este tipo de mecanismos benefician con mayor intensidad a éstas.

RECOMENDACIONES

Sería oportuno incluir una pregunta en la que se cuestione acerca de si en la empresa existe la posibilidad de trabajar. Y en caso afirmativo si la persona trabajadora se acoge y cuántas horas semanales.

C) Existencia de un plan de igualdad de oportunidades en la empresa

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

No hay ninguna pregunta referida a la vigencia e implantación de un plan de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en la empresa en la que trabaja la persona encuestada.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La puesta en marcha de un plan de igualdad de oportunidades constituye un mecanismo articulado para luchar frente a la discriminación. Así, el art. 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres establece la obligatoriedad de incorporar planes de igualdad en las empresas de más de 250 personas trabajadoras. No obstante, ello no es óbice para que las empresas de menor tamaño también adopten planes de este tipo.

RECOMENDACIONES

Sería conveniente introducir una cuestión que planteara a la persona encuestada si en la empresa en la que trabaja existe un plan de igualdad de oportunidades.

D) Sobre la formación continua

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA ECVT (2007)

El interés por conocer si la persona encuestada ha participado en algún curso de formación continua queda patente en algunas cuestiones (P.64. a P.68.). En concreto se pregunta acerca de si la empresa ha organizado o financiado algún tipo de formación, si ha participado y cuántas horas y si ha sido en el tiempo de trabajo.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Desde la perspectiva de género sería interesante conocer, en primer lugar, si la persona, al margen de su empresa ha realizado actividades de formación a título privado y cuántas horas ha dedicado a ello. En segundo lugar, y siempre que la empresa haya organizado este tipo de actividades, los motivos que le han llevado a no asistir a ellas.

A este respecto, cabe señalar que numerosas mujeres sufren un tratamiento desigual y discriminatorio en cuanto a la gestión del tiempo se refiere, porque la sociedad les asigna múltiples tareas muy difíciles de compaginar. La persistencia de la doble jornada laboral dificulta a muchas de ellas a participar en actividades de formación continua simplemente porque carecen del tiempo necesario.

RECOMENDACIONES

La sugerencia que se realiza desde estas páginas es incluir, por un lado, la formación a cuenta del propio trabajador o trabajadora, y por otro indagar acerca de las causas que conducen a la persona a no participar en este tipo de actividades. Para ello, se propone aprovechar el bloque de preguntas que, de hecho, ya están contenidas en el cuestionario sobre formación y empleo (P. 65. a P 68). Por ejemplo:

P64. a. ¿Durante el último año ha realizado su empresa u organización alguna actividad de formación para las personas empleadas?

1. Sí
2. No
3. No sabe

b. (Sólo si ha contestado 1 en el subapartado anterior) ¿Participó Vd. en estas actividades?

1. Sí
2. No

c. (Sólo si ha contestado 2 en el subapartado anterior) ¿Qué motivos le llevaron a no participar en estas actividades?

1. La formación no era de interés para mi trabajo

2. No se adaptaba a mis necesidades en términos de horarios
3. No disponía del tiempo requerido por las responsabilidades familiares
4. No disponía del tiempo requerido por otros motivos
5. Otros motivos

P.65. (Sólo si contesta 1 en subapartado b de P.64.) ¿Aproximadamente cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y/o financiadas por su empresa u organización?

Número de horas: _____

P.66. (Sólo si contesta 1 en subapartado b de P.64.) ¿Se han realizado esas actividades formativas dentro del tiempo de trabajo?

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

P.67. (Sólo si contesta 1 en subapartado b de P.64.) ¿Qué utilidad tiene para Vd. la formación que ha recibido de su empresa con relación al trabajo que realiza? (0: ninguna - 10: mucha)

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

P.68. ¿Durante el último año ha participado en alguna actividad de formación a título privado?

1. Sí
2. No

P.69. (Sólo si contesta 1 en el subapartado b en P.68.) ¿Aproximadamente cuántas horas ha asistido a actividades formativas a título privado?

Número de horas: _____

P.70. (Sólo si contesta 1 en el subapartado b de P.68.) ¿Qué utilidad tiene para Vd. la formación que ha realizado a título privado con relación al trabajo que realiza? (0: ninguna - 10: mucha)

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

E) Tiempo dedicado al cuidado de las y los menores y personas dependientes o al ocio y tiempo libre

ESTADO DE LA CUESTIÓN

En el cuestionario hay varias preguntas destinadas a conocer el número de horas que destina la persona entrevistada a su segundo puesto de trabajo (P.19.) y a las tareas del hogar (P.83.).

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

La doble jornada laboral afecta, en mayor medida, a las mujeres puesto que, de manera tradicional, se les ha atribuido un rol asociado al trabajo «reproductivo». De esta forma, además de asumir las responsabilidades laborales se le suman las responsabilidades familiares, quedando muy limitada la gestión del uso del tiempo.

RECOMENDACIONES

Sería recomendable plantear una pregunta con la que obtener información acerca de la distribución y los usos del tiempo. A título ilustrativo:

«¿Cuál es el tiempo (horas y minutos) en un día laborable que usted dedica de media a las siguientes actividades?»

	HORAS	MINUTOS
Trabajo remunerado		
Realización de las tareas del hogar		
Cuidado de hijos/as		
Cuidado de personas dependientes		
Otros trabajos no remunerados (colaboración en asociaciones benéficas...)		
Ocio y tiempo libre		

6. ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA ENCUESTA DE ESTRUCTURA SALARIAL DE 2006 Y PROPUESTAS DE MEJORA

En este apartado se presenta el estudio en profundidad con un enfoque de género de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) de 2006. Con el fin de contextualizar el análisis es conveniente exponer los rasgos fundamentales que caracterizan a la EES que es el objeto de este estudio (Cuadro 9).

CUADRO 9.

Ficha resumen de las características fundamentales de la EES (2006)

- **Entidad responsable de la elaboración:** Instituto Nacional de Estadística.
- **Objeto:** Ofrecer una panorámica la estructura y distribución de los salarios en la industria, la construcción y los servicios, teniendo en cuenta las siguientes variables: sexo, ocupaciones, nivel de estudios o titulación académica, características personales, convenio colectivo, unidad de tiempo trabajado, etc. Todo ello en virtud del cumplimiento del Reglamento de la Unión Europea (UE) nº 530/1999 y con el fin de obtener resultados comparables con el resto de países de la UE⁶⁸.
- **Periodo de referencia:** 2006.
- **Periodicidad:** Cada cuatro años desde 1995.
- **Ámbito geográfico:** Todo el territorio nacional.
- **Ámbito poblacional:** Trabajadores (y trabajadoras) por cuenta ajena que presten sus servicios en centros de cotización, independientemente del tamaño de los mismos, y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre de 2006 con contrato por cuenta ajena durante el mes de octubre de 2006 y que trabajen en centros de cotización con una actividad principal

⁶⁸ Para profundizar sobre el marco legal concreto de la Encuesta de Estructura Salarial se puede consultar el Comisión Europea (1999a). *Reglamento (CE) núm. 530/1999 del Consejo relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales* y Comisión Europea (1999b). *Reglamento (CE) núm. 1726/1999 de la Comisión de 27 de julio de 1999, por el que se aplica el Reglamento (CE) núm. 530/1999 del Consejo relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales.*

CUADRO 9.

Ficha resumen de las características fundamentales de la EES (2006) (continuación)

determinada (Códigos CNAE-93: C-K, M, N y O) con independencia del tamaño.

- **Muestra:** 30.346 cuentas de cotización y 261.309 trabajadores (y trabajadoras).
- **Sujeto de encuesta:** Centros de cotización de la Seguridad Social, es decir, el establecimiento o conjunto de ellos que tiene asociado un único Código de Cuenta de Cotización en la Seguridad Social (CCC).
- **Marco de la encuesta:** El marco de la encuesta es el Directorio de Centros de Cotización a la Seguridad Social del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con fecha de referencia el 31 de octubre de 2006. Asimismo, en cada centro de cotización seleccionado se utiliza el Fichero General de Afiliación a la Seguridad Social, para seleccionar a su vez las personas objeto de la encuesta.
- **Tipo de muestreo:** El procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son los trabajadores (y trabajadoras).
- **Diseño muestral:** El número de personas trabajadoras a seleccionar en cada centro depende del estrato de pertenencia. La estratificación se forma con el cruce de las variables CCAA, código de actividad y tamaño.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Metodología de la Encuesta de la Estructura Salarial INE, 2008).

6.1. ANÁLISIS DE LA ENCUESTA

Este apartado incluye el análisis de la EES (2006) según el esquema propuesto en el epígrafe 3, en el que se desarrolla la guía metodológica para la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas (Ilustración 1), una vez descrito el marco analítico para el mercado de trabajo en el epígrafe 4.

6.1.1. Inclusión de la variable sexo

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

La variable sexo queda incluida en la medida en que en el cuestionario de la EES (2006) se pregunta, en concreto, en la pregunta número uno del cuestionario (P. 1) acerca del sexo de cada una

de las personas trabajadoras seleccionadas en el centro de cotización incluido en la muestra de la encuesta.

Por lo que respecta a la metodología de la EES (2006) no se puede afirmar lo mismo ya que no aparece desagregada la información por sexo del número de personas trabajadoras incluidas en la muestra. Tampoco se incluye la variable sexo de las personas trabajadoras en las tablas 1 y 2, sobre los tamaños muestrales por secciones y subsecciones de actividad de la CNAE-93 y por Comunidades Autónomas, respectivamente y, en sendas tablas 3 y 4, que contienen el tamaño de la muestra recogida y tasas de respuesta por secciones y subsecciones de actividad de la CNAE-93 y por Comunidades Autónomas.

RECOMENDACIONES

Sería conveniente diferenciar por sexo al definir las características de la muestra empleada, en particular, sobre el número de trabajadoras y trabajadores incluidos en ésta, para elaborar la EES (2006) y que aparecen recogidas en la metodología que acompaña a la encuesta.

6.1.2. Fuentes de sesgo en la producción de datos

6.1.2.1. Planificación y diseño de la encuesta

A) Definición de la cobertura

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

Por lo que respecta al ámbito poblacional, en la EES (2006) la unidad estadística es la persona asalariada con contrato de trabajo por cuenta ajena durante el mes de octubre de 2006. Sin embargo, hay que señalar que se excluyen los presidentes y presidentas, miembros de consejos de administración y en, general, todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios.

En cuanto a la cobertura sectorial de esta encuesta se refiere, ésta se limita a aquellos centros de cotización cuya actividad principal es una de las comprendidas entre las secciones C y K, M, N, y O de la CNAE-93, independientemente del tamaño del centro de trabajo. Por tanto, al margen de la encuesta quedan los sectores de agricultura, ganadería y pesca así como la Administración Pública y los servicios domésticos (Tabla 12).

TABLA 12.

Sectores incluidos y excluidos en la EES (2006) según CNAE-93

SECTORES CONTEMPLADOS EN LA EES (2006)			
CNAE-93	ACTIVIDAD	CNAE-93	ACTIVIDAD
C	Industrias extractivas	I	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
D	Industrias manufactureras	J	Intermediación financiera
E	Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua	K	Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales
F	Construcción	M	Educación
G	Comercio, reparación de vehículos de motor y artículos personales de uso doméstico	N	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales
H	Hostelería	O	Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales
SECTORES NO INCLUIDOS EN LA EES (2006)			
CNAE-93	ACTIVIDAD		
A y B	Agricultura, ganadería, caza, pesca y silvicultura		
L	Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria		
P	Hogares que emplean personal doméstico		

Fuente: CNAE-93, (INE, 1993) y Metodología de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006 (INE, 2008c).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Desde la perspectiva de género hay que destacar dos cuestiones. En primer lugar, el hecho de que en el ámbito poblacional se excluya a todo el personal cuya remuneración no sea, principalmente, en forma de salario, sino por comisiones o beneficios, limita la información disponible para poder detectar potenciales desigualdades en un segmento de la población trabajadora caracterizado por la mayor presencia de hombres. Fenómeno asociado a la existencia de segregación vertical.

Por otro lado, la exclusión de ciertos sectores de la actividad económica de la muestra de la EES tiene como consecuencia la ausencia de información en actividades caracterizadas por un alto grado de feminización y en las que la segregación horizontal es patente. Éste es el caso, por ejemplo, de las actividades económicas asociadas al servicio doméstico.

Tampoco se incluyen las personas que están al servicio de las Administraciones Públicas, lo que deja fuera a un total de 2.527.330, de las que el 53% son mujeres, según los datos a enero de 2008⁶⁹ (Tabla 13). Este hecho tiene especial incidencia en el caso concreto de la Administración de las Comunidades Autónomas, en la que el porcentaje de mujeres asciende al 65% en total e incluso (850.634 mujeres), alcanza el 70% en el ámbito de las instituciones sanitarias. Por otro lado, la educación constituye un sector en el que las mujeres son el número mayoritario, este fenómeno de segregación horizontal se pone de manifiesto claramente en el ámbito público. Así, en cuanto a la docencia no universitaria la presencia femenina asciende al 72% (4.795 mujeres) en el contexto estatal y al 67% en el autonómico (351.597 mujeres). La justicia es otro ejemplo de esta feminización, llegando a tasas de participación del 70%, en el caso de la Administración de Justicia autonómica (Tabla 26 y Tabla 27).

⁶⁹ Hay que hacer una salvedad en este punto puesto que las entidades públicas empresariales en la medida en que son empresas sí están incluidas.

TABLA 13.

Número de personas al servicio de las Administraciones Públicas por clase de personal, sexo y Administración Pública en enero de 2008

	Funcionarios		Otro Personal		TOTAL		
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Total
ADMÓN. PÚBL. EST.	303.932	117.318	87.098	53.203	391.030	170.521	561.551
Admón. General	73.184	82.722	41.381	37.534	114.565	120.256	234.821
FF. CC. Seguridad Estado	115.536	770			115.536	770	123.236
Fuerzas Armadas	107.220	14.963			107.220	14.963	122.183
Admón. Justicia	7.790	11.675	1.658	4.672	9.448	16.347	25.795
Ent. Púb. Empresariales	202	258	44.059	10.997	44.261	11.255	55.516
CC.AA.	308.161	536.221	141.437	314.413	449.598	850.634	1.300.232
Admón. General	281.592	517.995	138.946	305.937	420.538	823.932	1.244.470
Admón. Justicia	7.338	14.405	2.491	8.476	9.829	22.881	32.710
Fuerzas de Seguridad	19.231	3.821			19.231	3.821	23.052
ADMÓN. LOCAL	140.163	72.542	189.183	221.326	329.346	293.868	623.214
Ayuntamientos	122.811	57.017	168.013	193.006	290.824	250.023	540.847
Diputac./Cab./Consejos	17.352	15.525	21.170	28.320	38.522	43.845	82.367
UNIVERSIDADES	36.678	25.758	20.378	15.035	57.056	40.793	97.849
TOTAL	788.934	751.839	438.096	603.977	1.227.030	1.355.816	2.582.846
TOTAL (Sin Ent. Emp.)	788.732	751.581	394.037	592.980	1.182.769	1.344.561	2.527.330

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de las Administraciones Públicas (2008). Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

RECOMENDACIONES

Por un lado, sería conveniente extender la cobertura poblacional a aquellas personas que, aun siendo trabajadoras, tienen remuneración basada en comisiones y beneficios (presidentas y presidentes, miembros de consejos de administración, etc.). Hay que tener presente que este tipo de remuneración no es en sentido estricto un salario, no deja de ser una forma de compensar económicamente el trabajo realizado.

Otra recomendación que merecería ser considerada es la ampliación de la cobertura sectorial de la encuesta al objeto de poder obtener información acerca de la Administración Pública y los hogares que emplean servicio doméstico.

B) Marco de enumeración y diseño muestral

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

El diseño muestral de la EES (2006) se basa en un procedimiento de selección aleatoria de unidades corresponde a un muestreo bietápico estratificado, donde las unidades de primera etapa son las cuentas de cotización a la Seguridad Social, mientras que las de segunda etapa son las personas trabajadoras.

Las unidades de primera etapa se clasifican en 26 grupos de actividad (secciones y subsecciones de la CNAE-93, letras C a K, M, N y O) que se consideran poblaciones independientes a efectos del muestreo. Cada actividad se estratifica por Comunidades Autónomas y por ocho intervalos de tamaño según el número de personas asalariadas de los centros de cotización.

El número de trabajadoras y trabajadores seleccionados en cada centro depende del estrato de pertenencia. La estratificación se forma con el cruce de las variables CCAA, código de actividad y tamaño. Salvo las excepciones que se indican más adelante, el número de trabajadores a seleccionar depende del estrato de tamaño y no de la actividad, de la siguiente manera:

TABLA 14.**Estratificación de la muestra de la EES (2006) según el número de personas asalariadas de los centros de cotización**

Estrato	Número de personas asalariadas	Número de trabajadores/as seleccionados/as
1	De 1-4	Todos
2	De 5-9	4
3	De 10 a 19	5
4	De 20 a 49	7
5	De 50 a 99	10
6	De 100 a 199	16
7	De 200 a 499	22
8	De 500 y más	25

Fuente: Metodología de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006, INE (2008c).

Existen 30 centros de cotización grandes para los cuales se seleccionan 50 personas.

El tamaño muestral definitivo fue de 30.346 cuentas de cotización a la Seguridad Social y 261.309 trabajadores y trabajadoras.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Por lo que se refiere al análisis desde la perspectiva de género del diseño muestral de la EES (2006) el objetivo principal es estudiar la representatividad de la muestra para determinadas variables clave detectadas en la literatura existente en la materia. En concreto, se tiene en cuenta la variable sexo de forma independiente y, también, cruzada con las variables determinantes: edad, actividad económica y ocupación.

En las páginas precedentes se ha resaltado que, desde un punto de vista ideal, la variable sexo, debería ser tratada como una variable de orden transversal al objeto de poder realizar cruces con cualquier otra, en la práctica, esta alternativa es poco viable puesto que exigiría incrementar de manera considerable la muestra. De cualquier forma, como exigencia mínima es conveniente asegurar la representatividad de la muestra con respecto a algunas variables que tienen una especial incidencia en el análisis de la perspectiva de género, en el marco del fin determinado por la EES (2006). En particular, se hace referencia a tres variables: la edad, la actividad económica y la ocupación en combinación con el sexo de la persona asalariada. La elección de dichas variables se fundamenta en la prolija literatura que justifica la importancia que dichos factores en el estudio de las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres en el contexto del mercado laboral. A título de ejemplo cabe referirse, al estudio del Instituto de la Mujer (2007) sobre discriminación salarial en el que se pone de relieve que tanto la edad como a actividad económica o la ocupación que desempeñan las mujeres inciden en el grado de discriminación salarial y, también es de reseñar en a este respecto el análisis expuesto en el epígrafe 4 sobre el marco analítico.

En esta línea, y con el fin de medir la representatividad de la muestra se ha empleado como indicador el error muestral⁷⁰, al igual que se hizo en el epígrafe 5.1.2.157) en que es el error que se comete al perder representatividad por el hecho de determinar una muestra y escoger los elementos que pertenecen a ésta.

Además, como población o universo objeto de análisis se ha tomado el número de personas asalariadas en el sector privado, cifrado en la Encuesta de Población Activa del cuarto trimestre

⁷⁰ Ver nota al pie número 57, página 76.

de 2006, (pregunta 6 del bloque B, relación con la actividad económica, del cuestionario de la EPA). Se ha optado por considerar este período porque incluye el mes de octubre de 2006, precisamente, el mes de referencia en la EES (2006). Por otro lado, la muestra de la EES (2006) que se ha empleado en el presente análisis, para establecer su representatividad, procede de una petición realizada al INE del microdato de dicha encuesta⁷¹. Por último, como criterio de análisis para medir la representatividad, se ha tomado el límite del (+/-) 3% para determinar la representatividad de la muestra con respecto a una o varias variables dado que este límite es el más frecuente en este tipo de estudios.

a) REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA SEGÚN VARIABLE SEXO

En cuanto a la representatividad de la muestra de las personas asalariadas en el sector privado en función del sexo, cabe señalar que exista tal representatividad en la medida en que se cumple el criterio definido que exigía un error muestral inferior al 3% (Tabla 15).

Tabla 15.

Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según el sexo de la persona ocupada

Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
EPA 2006TIV (en miles)			ECVT 2007					
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
8.011,3	5.546,7	13.558,1	98.909	68.035	166.944	0,32%	0,38%	0,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y el microdato de la EES de 2006 (NE, 2009a).

b) REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA SEGÚN LA VARIABLE SEXO Y EL GRUPO DE EDAD

Por lo que respecta a la representatividad de la muestra al considerar el cruce entre las variables sexo y grupos de edad, se llega

⁷¹ En este punto es de aclarar que, por cuestiones de anonimización de los datos, la muestra entregada, bajo petición, por el INE y con la que se ha trabajado cubre, según la información ofrecida por la propia institución; el 71,0% de las personas encuestadas y el 69,3 % de las unidades de cotización.

a la misma conclusión que en el caso anterior; ene tanto que se confirma que la muestra es representativa porque no se sobrepasa la cifra del 3% (Tabla 16).

TABLA 16.

Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según la edad y el sexo de la persona ocupada

Edad (años)	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TV (en miles)			EES 2006					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
De 16 a 29	3.635,1	2.804,6	6.439,7	21.873	18.118	39.991	0,67%	0,74%	0,50%
De 30 a 44	2.983,4	2.011,5	4.994,9	44.821	31.994	76.815	0,47%	0,56%	0,36%
De 45 a 59	1.374,6	715,3	2.089,9	28.096	16.393	44.489	0,59%	0,78%	0,47%
De 60 y más	18,2	15,3	33,6	4.119	1.530	5.649	1,55%	2,54%	1,32%
Total	8.011,4	5.546,7	13.558,1	98.909	68.035	166.944	0,32%	0,38%	0,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y el micro-dato de la EES de 2006 (NE, 2009a).

c) REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA SEGÚN LA VARIABLE SEXO Y ACTIVIDAD ECONÓMICA

La actividad económica constituye otra de las variables objeto de estudio. Para establecer si existe representatividad de la muestra según el sexo y la actividad económica, se ha partido de la clasificación de las personas integrantes de la muestra y del universo según los grandes grupos de actividad recogidos en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-93). En este caso, también hay que resaltar que el requisito de representatividad se cumple en la medida en que los datos obtenidos del error muestral en este caso no superan el límite que se ha establecido como criterio de referencia, fijado éste en el 3% (Tabla 24).

Tabla 17.
Representatividad de la muestra de la EEES (2006): error muestral según el sexo y la actividad económica (CNAE-93)

Actividad (CNAE-93)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TV (en miles)			Población de la muestra (n) EES 2006			Error muestral		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
	Agricultura, silvicultura y pesca (códigos CNAE-93: 01, 02 y 05)	344,0	117,0	461,0	0	0	0		
Industria de la alimentación, textil, cuero, madera y del papel (códigos CNAE-93: del 15 al 22)	584,6	367,5	952,1	10.777	6.813	17.590	0,95%	1,20%	0,75%
Industrias extractivas, refino de petróleo, industria química, transformación del caucho, metalurgia, energía y agua (códigos CNAE-93: del 10 al 14, del 23 al 28, 40 y 41)	899,3	191,8	1.084,1	15.876	3.619	19.495	0,79%	1,65%	0,71%
Construcción de maquinaria, equipo eléctrico, material de transporte, industrias manufactureras diversas (códigos CNAE-93 del 29 al 37)	682,8	168,8	851,5	11.679	2.977	14.656	0,92%	1,82%	0,82%
Construcción (código CNAE-93: 45)	1.976,3	109,7	2.086,9	14.581	1.251	15.832	0,83%	2,81%	0,79%
Comercio y hostelería (códigos CNAE-93: 50, 51, 52 y 55)	1.490,1	1.754,3	3.244,4	13.130	15.443	28.573	0,87%	0,80%	0,59%
Transporte (códigos CNAE-93 del 60 al 64)	599,9	199,3	799,2	7.420	2.406	9.826	1,15%	2,03%	1,00%
Intermediación financiera, actividades inmobiliarias (códigos CNAE-93 del 65 al 67)	904,8	1.012,0	1.916,8	13.538	15.233	28.771	0,85%	0,80%	0,59%
Administración Pública, educación y actividades sanitarias (códigos CNAE-93: 75, 80 y 85)	197,4	652,5	849,9	6.304	15.658	21.962	1,24%	0,79%	0,67%
Otros servicios (códigos CNAE-93: del 90 al 93, 95 y 99)	339,2	973,9	1.313,2	3.835	4.262	8.097	1,61%	1,53%	1,11%
Total	8.011,4	5.546,7	13.558,1	97.140	67.662	164.802	1,63%	1,93%	1,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y el microdato de la EES de 2006 (INE, 2009a).

d) REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA SEGÚN LA VARIABLE SEXO Y LA OCUPACIÓN

Al estudiar la representatividad de la muestra tomada en la EES de 2006 en relación con las ocupaciones desempeñadas por hombres y mujeres, la situación se asemeja a la anterior. Así, salvo en el grupo 6, en el que se incluyen las y los trabajadores no cualificados en agricultura y ganadería en los que el indicador, error muestral sobrepasa el 3% (5% para los hombres y 18% para las mujeres), en el resto de casos se observa representatividad (Tabla 18).

Tabla 18.

Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según el sexo y la ocupación desarrollada por la persona ocupada

Ocupación	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TIV (en miles)			EES 2006					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	236,1	81,8	318,0	3.476	924	4.400	1,7%	3,3%	1,5%
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	509,2	468,7	977,8	8.318	9.956	18.274	1,1%	1,0%	0,7%
3 Técnicos y profesionales de apoyo	916,1	711,7	1.627,8	13.537	10.115	23.652	0,9%	1,0%	0,6%
4 Empleados de tipo administrativo	488,1	899,4	1.387,5	8.245	13.303	21.548	1,1%	0,9%	0,7%
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	757,4	1.533,7	2.291,1	6.264	13.957	20.221	1,3%	0,8%	0,7%
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	126,6	10,9	137,5	386	32	418	5,1%	17,7%	4,9%

	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TIV (en miles)			EES 2006					
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operadores	2.421,8	180,3	2.602,1	25.326	3.274	28.600	0,6%	1,7%	0,6%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	1.329,3	222,8	1.552,1	20.394	4.227	24.621	0,7%	1,5%	0,6%
9 Trabajadores no cualificados	1.226,7	1.437,5	2.664,2	12.963	12.247	25.210	0,9%	0,9%	0,6%
Total	8.011,4	5.546,7	13.558,1	98.909	68.035	166.944	0,3%	0,4%	0,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y el micro-dato de la EES de 2006 (NE, 2009a).

e) REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA POR SEXO Y COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Por último se profundiza en el estudio de la configuración de la muestra de I EES (2006) en el cruce entre la variable sexo y la Comunidad autónoma a la que pertenece la persona. Aunque no es una variable clave no por ello deja de ser interesante de cara a realizar un análisis territorial. Las conclusiones son iguales puesto que los errores muestrales se hallan por debajo del límite propuesto del 3%, salvo en Ceuta y Melilla (con un error del 8% para los hombres y del 11% en las mujeres). De hecho, así se refleja en la investigación del Instituto de la Mujer (2007), sobre discriminación salarial por razón de sexo, la Comunidad Autónoma no es una variable significativa para explicar la discriminación. De forma que tampoco hay representatividad de la muestra a nivel autonómico (Tabla 26).

TABLA 19.

Representatividad de la muestra de la EES (2006): error muestral según la Comunidad Autónoma de residencia de la persona ocupada

Comunidad Autónoma	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error muestral		
	EPA 2006TIV (en miles)			EES 2006					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Andalucía	1.286,7	772,5	2.059,2	10.094	5.663	15.757	0,99%	1,32%	0,79%
Aragón	234,6	153,8	388,4	4.683	3.054	7.737	1,45%	1,79%	1,13%
Asturias	155,6	107,3	262,9	3.367	2.051	5.418	1,70%	2,19%	1,34%
Baleares	191,2	144,0	335,2	2.874	2.309	5.183	1,85%	2,06%	1,38%
Canarias	366,8	251,4	618,2	4.518	3.051	7.569	1,48%	1,80%	1,14%
Cantabria	95,5	66,2	161,7	2.403	1.579	3.982	2,01%	2,49%	1,57%
Castilla-La Mancha	391,4	255,8	647,2	4.869	2.829	7.698	1,42%	1,87%	1,13%
Castilla y León	334,0	169,2	503,2	6.010	3.993	10.003	1,28%	1,56%	0,99%
Cataluña	1.421,5	1.078,3	2.499,9	13.905	11.035	24.940	0,84%	0,95%	0,63%
C. Valencia	924,8	652,2	1.577,0	9.815	5.904	15.719	1,00%	1,30%	0,79%
Extremadura	152,8	70,0	222,8	2.338	1.422	3.760	2,05%	2,62%	1,62%
Galicia	426,6	289,2	715,8	5.703	3.994	9.697	1,32%	1,57%	1,01%
Madrid	1.209,6	975,5	2.185,1	12.956	10.487	23.443	0,87%	0,97%	0,65%
Murcia	264,3	161,2	425,5	3.843	2.872	6.715	1,60%	1,85%	1,21%
Navarra	115,1	76,6	191,6	2.694	1.925	4.619	1,90%	2,25%	1,45%
País Vasco	373,3	279,0	652,2	7.303	4.681	11.984	1,16%	1,45%	0,91%
Rioja, La	56,3	37,8	94,1	1.361	1.109	2.470	2,68%	2,96%	1,99%
Ceuta y Melilla	11,3	6,8	18,1	173	77	250	7,54%	11,33%	6,28%
Total	8.011,4	5.546,7	13.558,1	98.909	68.035	166.944	0,32%	0,38%	0,24%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y el microdato de la EES de 2006 (NE, 2009a).

C) Conceptos y definiciones

• **OCUPACIÓN**

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

La clasificación de ocupaciones utilizada es la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO 94), la adaptación española de la comunitaria ISCO-88 COM.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Sobre la clasificación de ocupaciones, teniendo presente el género, y como ya se ha señalado en el caso de la ECVT (2007), la literatura (Mata, 1999) resalta que en los grandes grupos en los que se clasifica no es posible detectar la segregación por ocupaciones. Por ejemplo, un análisis del grupo de directivos y directivas en su conjunto no revela que las directivas suelen estar concentradas en las pequeñas empresas mientras que los directivos de grandes empresas suelen ser hombres.

Por otro lado, cabe añadir que las ocupaciones que con mayor frecuencia desempeñan los hombres son las que aparecen más detalladas en las distintas clasificaciones nacionales de ocupaciones, no ocurriendo igual en las de las mujeres.

RECOMENDACIONES

La propuesta que se podría realizar, teniendo en cuenta la situación descrita, escapa a los límites del presente estudio. Se trata de un problema que subyace a la necesidad de revisar la Clasificación Nacional de Ocupaciones incorporando la perspectiva de género, como, de hecho, ya se está realizando en otros países, como es el caso de Bolivia⁷².

D) Periodo de referencia

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

En la encuesta se distinguen dos períodos de referencia. La mayor parte de las preguntas se refieren al mes de octubre de 2006, además para que la persona encuestada sea seleccionada es un requisito que tenga contrato de trabajo por cuenta ajena durante el mes de octubre de 2006. La elección de este mes viene fundamentada porque es considerado «normal» en todos los países de la Unión Europea, en el sentido de que está poco afectado por variaciones estacionales o por pagos de vencimiento superior al mes, como las pagas de Navidad.

Otros datos solicitados en el cuestionario se refieren al año 2006 en su conjunto. De esta forma, se obtienen las ganancias mensuales y anuales.

⁷² Ver nota al pie número 63 (página 85).

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

El requisito temporal exigido en la encuesta que precisa que una persona, para formar parte de la muestra, tiene que tener un contrato por cuenta ajena durante el mes de octubre incide de manera negativa en la medición de la estructura salarial de aquellas personas que trabajan de manera eventual y estacional, puesto que si no han trabajado durante el mes de octubre, no se incluyen en la muestra.

Desde la perspectiva de género, esta limitación metodológica tiene un mayor impacto en las mujeres puesto que son éstas las que desarrollan, con más asiduidad, actividades de carácter temporal o eventual. Por esta razón, se carece de información sobre los salarios de estas personas y, por tanto, no es posible detectar potenciales desigualdades por razón de sexo en este contexto particular.

RECOMENDACIONES

En este contexto es importante tomar conciencia del hecho de que, tal y cómo está definido el periodo de referencia, existe un conjunto de personas que, por las características de su contrato o actividad, se excluyen de la población objeto de estudio y, por tanto, no es posible determinar cuál es la estructura de sus salarios. En esta línea convendría valorar una solución que paliara esta deficiencia y fuera viable desde el punto de vista técnico.

E) Selección de las personas encuestadas

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

En el caso particular de la EES (2006) aunque se solicita información acerca de las personas que trabajan en un centro de cotización una persona de la empresa u organización es la que, en última instancia, ha de responder el cuestionario. No obstante, no parece que, por lo que respecta a la EES, se dirija a nadie en concreto.

ANÁLISIS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Como se ha señalado en la metodología general (Epígrafe 3.3.1.6) la selección idónea de las personas objeto de encuesta implica di-

dirigirse a la persona que pueda proporcionar la mayor información y la de mejor calidad, siendo siempre neutral al género. Sin embargo, en el ejemplo concreto de la EES (2006) el problema surge en la medida en que al dirigirse a la empresa u organización no se especifica a la persona o cargo, en su caso, que debería completar el cuestionario.

RECOMENDACIONES

Sería conveniente dirigir la documentación y la encuesta a la persona que más información tenga sobre los contratos, salarios, horarios, etc. de las personas empleadas, con independencia de que fuera hombre o mujer. En este sentido, parece que la persona responsable del departamento, área, sección, etc. de recursos humanos es la que cumple estas condiciones por lo que sería recomendable que fuese ella la destinataria y responsable de responder al cuestionario.

6.1.2.2. Análisis del Cuestionario

A) Lenguaje empleado

i) LENGUAJE DE GÉNERO

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

Tanto en el informe metodológico como en el cuestionario no se emplea el lenguaje de género sino que domina la voz masculina.

RECOMENDACIONES

En el cuadro que se adjunta se detalla los casos concretos correspondientes al cuestionario de la EES de 2006 y se realiza un conjunto de propuestas.

Tabla 20.
Análisis y propuestas del lenguaje de género del cuestionario de la EES (2006)

Cuestionario de la EES (2006)	Propuesta
(En las instrucciones generales, segundo párrafo) En el apartado B, los datos se refieren a cada uno de los trabajadores que figuran (...)	(En las instrucciones generales, segundo párrafo) En el apartado B, los datos se refieren a cada uno de las personas que trabajan en el centro de cotización y que figuran (...)
(En las instrucciones generales, quinto párrafo) Los datos económicos (...). Para contestar este cuestionario, le resultará útil consultar con los datos reflejados en los siguientes documentos: las nóminas de los trabajadores (...)	(En las instrucciones generales, quinto párrafo) Los datos económicos (...). Para contestar este cuestionario, le resultará útil consultar con los datos reflejados en los siguientes documentos: las nóminas de los trabajadores y trabajadoras ⁷³ (...)
(En todas las hojas del cuestionario)	(En todas las hojas del cuestionario)
Número de orden del trabajador	Número de orden del trabajador/a
P. 4.1. Categoría profesional o denominación del puesto (según convenio Colectivo si procede). En caso de denominación genérica (ej. Oficial de 1ª) se debe especificar si es mecánico, administrativo, contable, electricista...	P. 4.1. Categoría profesional o denominación del puesto (según convenio Colectivo si procede). En caso de denominación genérica (ej. Oficial de 1ª) se debe especificar si es mecánico/a, administrativo/a, contable, electricista...
P. 4.2. Describa brevemente las funciones del puesto de trabajo, y en su caso, el tipo de maquinaria, vehículo... que utiliza el trabajador; especifique si tiene responsabilidad en organización y/o supervisión de otros empleados de la empresa	P. 4.2. Describa brevemente las funciones del puesto de trabajo, y en su caso, el tipo de maquinaria, vehículo... que utiliza el trabajador o la trabajadora; especifique si tiene responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas empleadas de la empresa
P. 5. Titulación académica. Máximo nivel de estudios oficiales alcanzado por el trabajador	P.5. Titulación académica. Máximo nivel de estudios oficiales alcanzado por la persona empleada

⁷³ En las palabras que aluden a personas, además de esta opción que emplea el femenino y el masculino de cada término, también, se puede utilizar la palabra acabada en o/a existe la alternativa de incluir, por ejemplo: trabajador/a. Esta propuesta es aplicable en todos los casos expuestos en la presente tabla y que cumplen estos requisitos (P.9.1., P.9.2., P.11.6; P.11.7., P.12.1.1., P.12.1.3.).

Cuestionario de la EES (2006)	Propuesta
P. 6. Antigüedad. Consigne la antigüedad alcanzada por el trabajador en la empresa (...)	P. 6. Antigüedad. Consigne la antigüedad alcanzada por el trabajador o trabajadora en la empresa (...)
P. 8.1. Días de vacaciones anuales. Anote el número de días de vacaciones anuales pactadas de cada trabajador en 2006	P. 8.1. Días de vacaciones anuales. Anote el número de días de vacaciones anuales pactadas de cada persona empleada en 2006
P. 9.1. Jornada anual. Anote el número de horas pactadas para cada trabajador en el año 2006	P. 9.1. Jornada anual. Anote el número de horas pactadas para cada trabajador/a en el año 2006
P. 9.2. Jornada semanal. Anote el número de horas de trabajo que realizó cada trabajador en una semana normal de octubre de 2006	P. 9.2. Jornada semanal. Anote el número de horas de trabajo que realizó cada trabajador/a en una semana normal de octubre de 2006
P. 11. 6. Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador durante el mes de octubre de 2006	P. 11. 6. Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador o trabajadora durante el mes de octubre de 2006
P. 11.7. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por el trabajador en el mes de octubre de 2006 por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, suspensión de la relación laboral o inicio o fin de ésta durante el mes?	P. 11.7. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por el trabajador o trabajadora en el mes de octubre de 2006 por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, suspensión de la relación laboral o inicio o fin de ésta durante el mes?
P. 12.1.1. Salario bruto anual. Anote el total de retribuciones dinerarias pagadas por la empresa al trabajador en el año 2006	12.1.1. Salario bruto anual. Anote el total de retribuciones dinerarias pagadas por la empresa al trabajador o trabajadora en el año 2006
P. 12.1.3. De la cantidad anotada en 12.1, indique los pagos extraordinarios vinculados a la situación o resultados de la empresa o del trabajador abonados en el año 2006	P. 12.1.3. De la cantidad anotada en 12.1, indique los pagos extraordinarios vinculados a la situación o resultados de la empresa o de la persona trabajadora abonados en el año 2006

Cuestionario de la EES (2006)	Propuesta
P. 12.3. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por el trabajador en 2006 por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, suspensión de la relación laboral o inicio o fin de ésta durante el año?	P. 12.3. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por la persona que trabaja en 2006 por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, suspensión de la relación laboral o inicio o fin de ésta durante el año?
Fuente: Elaboración propia a partir del Cuestionario de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006 (INE, 2008d).	

C) Contenido

El análisis en profundidad del contenido del cuestionario de la EES se aborda en dos etapas. En primera instancia, se ha estudiado la aplicación del marco analítico al citado cuestionario con el fin de determinar, en última instancia, qué tipo de información puede proporcionar en relación con las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres. Con posterioridad, se han analizado las siguientes condiciones: orden de las preguntas, opciones de respuesta, preguntas «filtro» y neutralidad y oportunidad de la pregunta.

1) APLICACIÓN DEL MARCO ANALÍTICO A LA EES (2006)

El estudio de la forma en que se concreta el marco analítico en el cuestionario de la EES (2006) se expone en el cuadro siguiente en el que se analiza desde la perspectiva de género cada uno de los datos requeridos en el cuestionario de la EES (2006) y referidos a cada una de las personas trabajadoras y seleccionadas en cada centro de cotización (Tabla 21).

Tabla 21.**Análisis desde la perspectiva del género del cuestionario de la EES (2006)**

Tipo de datos contenidos en el cuestionario de la EES (2006) referidos a cada una de las personas trabajadoras y seleccionadas en cada centro de cotización	Análisis desde la perspectiva de género. Aplicación del marco analítico al cuestionario de la EES (2006)
Sexo (P.1.)	<ul style="list-style-type: none"> Las características personales pueden influir en las potenciales desigualdades entre mujeres y hombres en cuanto al mercado laboral respecta. <p>Así, por ejemplo:</p>
Fecha de nacimiento (P.2.)	<ul style="list-style-type: none"> La edad se relaciona con el ciclo reproductivo y la movilidad geográfica (las más jóvenes no tienen cargas familiares y tienen mayor disponibilidad en términos de tiempo y movilidad).
Nacionalidad (P.3.)	<ul style="list-style-type: none"> Bajo ciertas circunstancias (i. e. en la inmigración por motivos económicos) el ser inmigrante constituye un factor de exclusión que puede agravar la situación de potencial desigualdad.
Titulación académica (P.5.)	<ul style="list-style-type: none"> En el ámbito educativo existen barreras de género ya que las mujeres condicionadas por su entorno familiar, social, escolar, etc. optan con más probabilidad por estudiar carreras feminizadas con proyección profesional de menor remuneración.
Antigüedad (P.6.)	<ul style="list-style-type: none"> La antigüedad es un factor a tener en cuenta a la hora de evaluar si existe o no discriminación salarial. O bien sí, en las mismas condiciones de formación y antigüedad que los hombres, las mujeres tienen mayores barreras para promocionarse. Por último, hay que tener en cuenta que, cuanto menos hasta el día de hoy, la carrera laboral de las mujeres tienen más probabilidad de sufrir interrupciones, muchas de ellas originadas por las necesidades de conciliación de la vida personal y familiar con la consiguientes consecuencias en los años de antigüedad en una empresa.

<p>Tipo de datos contenidos en el cuestionario de la EES (2006) referidos a cada una de las personas trabajadoras y seleccionadas en cada centro de cotización</p>	<p>Análisis desde la perspectiva de género. Aplicación del marco analítico al cuestionario de la EES (2006)</p>
<p>Categoría profesional o denominación del puesto (P.4.1.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Puede poner de manifiesto la presencia de segregación horizontal que conlleva la feminización o masculinización de determinados puestos de trabajo.
<p>Funciones del puesto de trabajo. Especifique si la persona tiene responsabilidad en la organización y/o supervisa a otras personas empleadas (P.4.2.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Por otro lado, la responsabilidad en la organización así como la supervisión de otras personas trabajadores puede revelar problemas de segregación vertical.
<p>Tipo de jornada (completa, parcial) (P.7.1.)</p>	
<p>Jornada anual: número de horas pactadas para cada persona empleada (P.9.1.)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La división sexual del trabajo conlleva a que muchas mujeres asuman la mayor parte de las responsabilidades familiares y de cuidado del hogar dedicando mucho más tiempo a estas labores que los hombres. Por esta razón, tienden con mayor frecuencia que los hombres a optar por trabajos con jornada a tiempo parcial, con jornadas de menor duración y a realizar menos horas extraordinarias.
<p>Jornada semanal: número de horas de trabajo que realizó la persona en una semana normal de octubre de 2006 (P.9.2.)</p>	
<p>Horas extraordinarias (P.10.)</p>	

<p>Tipo de datos contenidos en el cuestionario de la EES (2006) referidos a cada una de las personas trabajadoras y seleccionadas en cada centro de cotización</p>	<p>Análisis desde la perspectiva de género. Aplicación del marco analítico al cuestionario de la EES (2006)</p>
<p>Salario bruto mensual (P.11.) en octubre de 2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario base (P.11.1) - Pagos extraordinarios (P.11.2.) - Pagos por horas extraordinarias (P.11.3.) - Complementos salariales (P.11.4.) - ¿Se ha visto reducido el salario por incapacidad temporal, maternidad, riesgo embarazo, absentismo, etc. durante el mes de octubre (P.11.7.)? - Número de días a los que corresponden los pagos anotados si se respondió sí en la anterior cuestión (P.11.8.) 	<ul style="list-style-type: none"> • La diferencia y la discriminación salarial de la mujer constituyen unos de los problemas más recurrentes en el mercado de trabajo (Instituto de la Mujer, 2007): - Por lo que respecta a la diferencia o brecha salarial, hace referencia a la brecha existente entre lo que cobran en media, hombres y mujeres y que se define como la distancia entre el salario masculino y el femenino.
<p>Salario bruto anual (P.12.) de 2006:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Salario base (P.12.1) - Total retenciones anuales IRPF (P.12.1.1) - Pagos extraordinarios (P.12.1.3.) - Valoración de las percepciones en especie satisfechas a la persona (P.12.2.) - ¿Se ha visto reducido el salario por incapacidad temporal, maternidad, riesgo embarazo, absentismo, etc. durante el año 2006? (P.12.3.) - Número de meses y días a los que corresponden los pagos anotados (P.12.4.) si se respondió sí en la anterior 	<ul style="list-style-type: none"> - Con el término discriminación salarial se alude a la parte de diferencia salarial entre hombres y mujeres que no es posible explicar por razones diferentes al sexo, sino que es fruto de prácticas discriminatorias. • También es de destacar que las mujeres tiendan a ver su salario reducido en la medida en que la maternidad o el embarazo constituyen dos situaciones que se dan en ellas por razones puramente biológicas.

SIN PERSPECTIVA DE GÉNERO

- Clave de contrato según la Seguridad Social (P. 7.2.)
- Días (laborales o naturales) de vacaciones anuales pactadas de cada persona empleada en 2006 (P.8.1.)
- Fiestas no oficiales: número de días laborales concedidos voluntariamente por la empresa en 2006 en concepto de puentes no recuperables y fiestas no oficiales (P.8.2.)
- Retenciones a cuenta del IRPF practicadas en la nómina del mes de octubre de 2006 (P.11.6.)
- Contribuciones a la Seguridad Social a cargo de la persona empleada durante el mes de octubre de 2006 (P.11.7.)

Fuente: Elaboración propia a partir del cuestionario de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006 (INE, 2008d).

II) ANÁLISIS DEL CUESTIONARIO DE EES (2006)

a) ORDEN DE LAS CUESTIONES

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

Existe un conjunto de preguntas en el cuestionario de la EES (2006) que hace referencia a datos sociodemográficos (P.1. a P.3.), en concreto, el sexo, la fecha de nacimiento y la nacionalidad o la titulación académica. Con posterioridad, y tras preguntar sobre la ocupación que desempeña la persona (P.4.) se interroga acerca de la titulación académica (P.5.).

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Las variables sociodemográficas inciden en las limitaciones a las que las mujeres se enfrentan y en las potenciales desigualdades entre hombres y mujeres. Así, por ejemplo, la edad se relaciona con el ciclo reproductivo y la movilidad geográfica y, en determinadas circunstancias, como es el caso de la inmigración de carácter económico, la nacionalidad puede convertirse en una barrera añadida.

RECOMENDACIONES

Sería conveniente modificar el orden de las cuestiones e integrar en un primer bloque de preguntas todas aquéllas que hacen re-

ferencia a las características personales del trabajador o trabajadora (P.1. a P.3. y P.5 y P.6.), con el objetivo de introducir una visión de carácter holístico, bajo la idea subyacente de que las características personales y sociales pueden incidir en el resto de aspectos de la vida laboral.

b) OPCIONES DE RESPUESTA

b.1.) LA AUSENCIA POR EL DISFRUTE DEL PERMISO POR PATERNIDAD COMO CAUSA DE REDUCCIÓN DEL SALARIO (P.11.7 Y P. 12.3.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

En la EES (2006) se cuestiona acerca de si el salario mensual (P.11.7.) y anual (P.12.3.) se han visto reducidos por diferentes causas, véanse, incapacidad temporal, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, etc. No obstante, no se hace mención expresa a la paternidad.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

El derecho de los padres a disfrutar de un permiso y una prestación por paternidad se establece en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con el fin de contribuir a un reparto más equilibrado de las responsabilidades familiares⁷⁴. Así, los trabajadores por cuenta ajena incluidos en el Estatuto de los Trabajadores tienen derecho a la suspensión del contrato durante trece días ininterrumpidos⁷⁵ por lo que, en lugar del salario, durante este periodo se tiene derecho al cobro de la prestación por paternidad. No obstante, hasta que entró en vigor la citada Ley, el cuidado de las hijas e hijos recién nacidos, adoptados o acogidos, recaía de manera exclusiva en la madre.

⁷⁴ Los beneficiarios de la prestación por paternidad son los trabajadores incluidos en el Régimen General y en los Regímenes Especiales de la Seguridad Social, que disfruten de los periodos de descanso legalmente establecidos por nacimiento de hijo, adopción y acogimiento, siempre que reúnan los requisitos exigidos.

⁷⁵ Tal y como establece el artículo 11 de la Disposición adicional décimo primera (Modificaciones del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores) estos trece días son ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo en el supuesto de parto, adopción o acogimiento múltiples, pudiendo disfrutar dicha suspensión en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del 50%, previo acuerdo entre el empresario o empresaria y el trabajador. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso por maternidad regulados en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Por otro lado, cabe resaltar que la necesidad de conciliar la vida familiar y laboral y todo lo que ello conlleva constituye uno de los factores que mayor incidencia tiene en la presencia de potenciales desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En este contexto, el nacimiento o adopción de un hijo o una hija constituyen un momento clave porque exige la dedicación de mayor tiempo al ámbito familiar. Precisamente, estas mayores demandas que se consideraban o se consideran, todavía hoy en día en muchos casos, responsabilidad exclusiva de las mujeres, son empleadas como argumento para justificar o explicar ciertos comportamientos discriminatorios hacia la mujer en el mercado de trabajo. La Ley Orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres ha supuesto un avance en esta línea en la medida en que da la oportunidad a los hombres de implicarse en este acontecimiento al poder suspender sus obligaciones laborales durante trece días y tener derecho a cobrar una prestación. Desde la perspectiva de género, resulta interesante poner de manifiesto la incidencia de este tipo de ausencias (riesgo en el embarazo o permiso por maternidad o paternidad) en el salario que percibe la trabajadora o el trabajador.

RECOMENDACIONES

En este nuevo contexto, sería recomendable, dividir estas preguntas en varias de modo que se pueda conocer si la reducción del salario es motivada por una o varias de estas causas (riesgo durante el embarazo, maternidad y paternidad). Así, se propone disgregar las preguntas 11.7. y 12.3. en dos como se muestra a continuación a modo de ejemplo:

11.7. Reducción del salario mensual por ausencias del trabajo

11.7.1. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por la persona trabajadora en el mes de octubre de 2006 por riesgo en el embarazo, maternidad o paternidad?

1. Sí, Meses _____ Días _____

6. No

11.7.2. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por la persona trabajadora en el mes de octubre de 2006 por otras causas (IT, absentismo, huelga, expediente de regulación, etc.??

1. Sí, Meses _____ Días _____

6. No

12.3. Reducción del salario anual por ausencias del trabajo por ausencias del trabajo

12.3.1. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por la persona trabajadora en 2006 por riesgo en el embarazo, maternidad o paternidad?

1. Sí, Meses _____ Días _____

6. No

12.3.2. ¿Se ha visto reducido el salario percibido por la persona trabajadora en 2006 por otras causas (IT, absentismo, huelga, expediente de regulación, etc.)?

1. Sí, Meses _____ Días _____

6. No

c) REDACCIÓN DE LAS PREGUNTAS

c.1.) SOBRE LAS CATEGORÍA PROFESIONAL O DENOMINACIÓN DEL PUESTO (P.4.1.)

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

La pregunta 4.1. se redacta como sigue: «Categoría profesional o denominación del puesto (según Convenio colectivo si procede). En caso de denominación genérica (ej. Oficial de 1ª) se debe especificar si es mecánico, administrativo, contable, electricista,...

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

Al margen del lenguaje de género (que también exige una revisión), cabe destacar que las profesiones que se incluyen a título ilustrativo tienen sesgo de género, así las profesiones de mecánico y electricista se caracteriza por su elevado grado de masculinización.

RECOMENDACIONES

Se propone modificar los ejemplos planteados y sustituirlos por otras profesiones que no estén sesgadas, a título ilustrativo, por ejemplo, economista.

6.1.2.3. Vacíos de información

A) Remuneración en especie

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

La valoración de las percepciones en especie queda recogida en la pregunta 12.2. del cuestionario de la encuesta, no obstante, la información no se halla desglosada.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

En la última década, la remuneración salarial en especie se ha desarrollado de manera intensa dando lugar a fórmulas sofisticadas y novedosas, incluso llegando a lo que se denomina como «salarios a la carta». Tal es el caso de las aportaciones a sistemas de protección social complementaria, la entrega de acciones o el establecimiento de planes de opciones sobre acciones (stock options) u otras más clásicas (puesta a disposición de vehículo y/o vivienda, gastos de manutención, gastos médicos, concesión de préstamos...). Algunas de estas remuneraciones en especie, como es el caso de los cheques guardería, o la existencia de guarderías en el lugar de trabajo a precios subvencionados por la propia empresa, se hallan ligadas a la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. Este tipo de remuneración en especie y, en este sentido, inciden de forma especial en las mujeres.

RECOMENDACIONES

A este respecto se sugiere desglosar la información al objeto de conocer con exactitud qué clase de remuneración en especie se integra en el salario de la persona y si tienen impacto de género⁷⁶. A título de ejemplo:

1. Puesta a disposición de vehículo y/o vivienda, gastos de manutención, gastos médicos y/o seguros de enfermedad.
2. Cheques guardería o gastos en la educación de hijos e hijas.
3. Aportaciones a sistemas de protección social complementaria (planes de pensiones, seguros de jubilación, etc.).

⁷⁶ En el caso de los «salarios a la carta» se podría ir, incluso, más allá. No obstante, dado que su proliferación a día de hoy es algo limitada no se ha creído apropiado desglosar más la información.

4. Entrega de acciones y/o planes de compra de acciones, el establecimiento de planes de opciones sobre acciones (stock options) u otros planes de ahorro de las personas empleadas (planes de ahorro de empresa, etc.).
5. Otras percepciones en especie.

B) Bonificaciones en el contrato

ESTADO DE LA CUESTIÓN EN LA EES (2006)

En el cuestionario actual de la EES (2006) no existe ninguna pregunta que haga referencia a si el contrato de la persona sujeto de encuesta estaba acogido a bonificaciones o reducciones en las cuotas de la Seguridad Social en el. Esto no ocurría así en la encuesta realizada en 2002 puesto que en la pregunta 7.3. del cuestionario se preguntaba al respecto.

ANÁLISIS CON ENFOQUE DE GÉNERO

En el marco de las políticas activas de empleo, que implican la intervención directa de los gobiernos en el mercado de trabajo para prevenir o aliviar el desempleo, incrementando la empleabilidad y fomentando la creación de nuevos empleos, se presta especial atención al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En este contexto, ya sea a nivel estatal o autonómico, se ponen en marcha distintos instrumentos y programas que impulsan la igualdad de oportunidades. Así, se articulan desde mecanismos de acción positiva, destinadas únicamente a las mujeres (por ejemplo, incentivos a la contratación de mujeres jóvenes), hasta medidas de discriminación positiva o de trato preferente con otros colectivos (junto con otros colectivos que presentan especiales dificultades de inserción) pasando por las ayudas de carácter diferencial (ayudas más elevadas de fomento de la contratación en el caso de que la persona contratada sea una mujer).

Al hilo de lo anterior y, desde la perspectiva de género, resulta de gran interés conocer en qué medida las mujeres se benefician de esta clase de políticas activas de empleo y cual es la repercusión en el salario.

RECOMENDACIONES

En esta línea sería recomendable reincorporar en el cuestionario, al igual que se realizaba en la EES de 2002, una pregunta

que versara sobre este tema y a través de la cual se pudiera determinar si el contrato de la persona se beneficia de un programa de fomento del empleo. A título de ejemplo se propone lo siguiente:

Pregunta. ¿Se halla el contrato de la persona acogido a un programa de fomento del empleo?

1. Contrato no acogido
2. Bonificación o reducción de cuotas de la Seguridad Social
3. Otra subvención a la contratación.

6.2. ESTIMACIÓN DE LA DIFERENCIA Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZÓN DE SEXO

Hasta este momento, se ha realizado el análisis desde la perspectiva de género de las dos encuestas consideradas en este estudio, la propia Encuesta de Estructura Salarial y la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo, centrado en el proceso de producción de la estadística. De hecho, la guía metodológica presentada en la Sección 3 detalla el protocolo para incorporar la perspectiva de género al proceso de producción de las estadísticas, de tal forma que no se aborda ni la etapa de análisis ni la de presentación de éstas.

Aunque esto constituye el grueso de este estudio, a continuación, y como complemento, se profundiza en el análisis de la Encuesta de Estructura Salarial desde la perspectiva de género, esta vez centrado en la etapa de análisis o de explotación de los datos. En concreto, se analiza la diferencia y la discriminación salarial entre mujeres y hombres trabajadores en nuestro país, utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006 del INE.

Recordemos que la diferencia salarial, también denominada brecha salarial o desigualdad salarial, hace referencia a la brecha existente entre lo que cobran, en media, hombres y mujeres. De ahí que la diferencia salarial se defina como la distancia existente entre el salario masculino y el femenino, con independencia del trabajo desempeñado por cada uno.

Por su parte, la discriminación salarial, designada en ocasiones como discriminación a posteriori, alude a la parte de la diferencia salarial que tiene su fundamento en motivaciones estrictamente discriminatorias, es decir, aquella parte de la brecha salarial que

no puede justificarse por razones distintas al sexo de la persona ocupada.

De esta manera, sólo existe discriminación salarial por razón de sexo cuando una mujer percibe una retribución distinta a la de un hombre por la realización de un trabajo idéntico o de valor equivalente, es decir, cuando las trabajadoras reciben una remuneración menor que la de los trabajadores por el desempeño de un puesto de trabajo con las mismas tareas, funciones y responsabilidades, bajo las mismas condiciones laborales (tipo de contrato, jornada,...), y en una empresa de similares características (tamaño, número de trabajadores/as, titularidad pública/privada,...).

Uno de los intereses de este análisis es actualizar, a partir de los datos de la EES 2006, la estimación de la diferencia y la discriminación salarial por razón de sexo, tomando como referencia el estudio, publicado por el Instituto de la Mujer⁷⁷, realizado con los datos de la EES de 2002 y 1995, y realizar un breve análisis evolutivo de ambas mediciones. Así, en primer lugar, se calcula la diferencia salarial media entre trabajadores y trabajadoras, para proseguir con un análisis más detallado de la discriminación salarial por razón de sexo y finalizar con una comparativa temporal de los resultados obtenidos con la EES de 1995, 2002 y 2006.

6.2.1. Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo

Diferencia salarial

Las personas ocupadas en España en 2006 perciben, en media, un salario de 10,79 euros por hora trabajada. Este salario medio se eleva en los hombres hasta los 11,66 euros/hora y se reduce en las mujeres hasta los 9,55 euros/hora. Esto es, las trabajadoras españolas perciben 2,11 euros menos por hora trabajada que los hombres, lo que supone un 18% menos.

⁷⁷ «Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo». Ed.: Instituto de la Mujer, Observatorio de la Igualdad, Núm. 100, Madrid. <http://www.mtas.es/mujer/mujeres>

TABLA 22.

Salario por hora y diferencia salarial por razón de sexo en España, 2006

Ganancia por hora (en euros)			Diferencia salarial	
Hombres	Mujeres	TOTAL	Euros	%
11,66	9,55	10,79	2,11	18%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006, INE.

Además, cualquiera que sean las características personales, laborales de la empresa en la que trabajan las y los trabajadores, el salario por hora percibido por las mujeres es inferior al de los hombres en cualquier grupo de personas que se defina a partir de tales características: entre las personas más y menos jóvenes, entre las más y menos formadas, entre las que tienen mayor y menor antigüedad en la empresa, en las que tienen responsabilidades sobre otras personas y en las que no las tienen, en todas las ramas de actividad, en todas las ocupaciones y sea cual sea el tamaño de la empresa, el tipo de convenio, el tipo de mercado empresarial o el tipo de propiedad empresarial.

El salario masculino es superior al femenino en todos los casos, independientemente de las características personales, laborales y de empresa que se consideren. La diferencia salarial alcanza los 2,11 euros por hora trabajada, un 18%.

Discriminación salarial

Para cuantificar la discriminación salarial por razón de sexo se lleva a cabo un análisis econométrico que permite estimar qué parte de la diferencia salarial entre mujeres y hombres se debe única y exclusivamente al sexo y no está ligada a otro tipo de características, ya sean personales, laborales o de la empresa a la que pertenecen (para más información sobre los aspectos metodológicos relacionados con la especificación del modelo y la naturaleza de las variables). Esto es, se estima lo que se denomina discriminación salarial directa o en el puesto de trabajo.

Este modelo, además de la utilidad global que se apunta con respecto a la cuantificación de la discriminación salarial, permite determinar:

- Las características personales, laborales y de empresa que influyen en la determinación del salario y con qué efecto (con qué signo y en qué cuantía), considerando la variable Sexo como una variable explicativa más del mismo.
- La diferencia salarial total entre mujeres y hombres con diferente dotación de características.
- La diferencia salarial entre mujeres y hombres idénticos o con igual dotación de características = discriminación salarial por razón de sexo.

Efecto de las características de trabajadoras y trabajadores sobre el salario:

Con respecto al sentido y cuantía en que influyen las características personales, laborales y de empresa sobre el salario, tal como ilustran los Gráficos 1 al 9:

- El salario aumenta con la edad. Mientras que las y los trabajadores de 16 a 24 años cobran un 12% menos que las personas que tienen entre 40 y 49 años, las y los que tienen 50 o más años ganan un 4% más que éstas.
- El salario aumenta con el nivel de estudios. Las personas con educación secundaria de segundo ciclo o Formación Profesional perciben un sueldo un 6%-8% superior al de las personas sin estudios, con educación primaria o con educación secundaria de primer ciclo. Y en cambio, las personas con estudios superiores ganan un 12% más que éstas últimas.
- El salario aumenta con los años de antigüedad en la empresa. Las personas que llevan entre 1 y 2 años trabajando en su actual empresa ganan un 9% más que aquéllas que no llegan al año de antigüedad, mientras que aquéllas cuya antigüedad supera los 10 años perciben un 32% más.
- En términos generales, el salario es más elevado en las ocupaciones que requieren un mayor nivel de cualificación. Las y los directores de empresas o Administraciones Públicas tienen un sueldo un 69% más elevado que las y los trabajadores cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería, mientras que las y los trabajadores no cualificados ganan un 9% menos que éstos.

- La jornada parcial está ligeramente peor retribuida que la jornada completa. El salario de las personas que trabajan a tiempo parcial se encuentra un 2% por debajo del de aquéllas que trabajan a tiempo completo.
- La contratación indefinida eleva el salario. Las y los trabajadores con contrato indefinido cobran un 4% más que las y los que tienen un contrato temporal.
- La asunción de responsabilidades repercute positivamente en el salario. Una persona sin responsabilidades sobre organización y/o supervisión de otros/as trabajadores/as cobra un 14% menos que otra que sí las asuma.
- Los sueldos son más elevados en las empresas grandes. Las y los empleados en empresas de 20 a 49 trabajadores/as ganan un 5% menos que quienes trabajan en empresas de 50 o más trabajadores/as, las y los que trabajan en una empresa de 10 a 19 trabajadores/as un 10% menos y si la empresa está constituida por menos de 10 trabajadores/as la diferencia con las empresas más grandes aumenta hasta el 16%.
- El sector público paga mejor que el privado. Las personas contratadas por empresas privadas ganan un 16% menos que las que trabajan en la empresa pública.
- El tipo de convenio que rige las relaciones entre los y las trabajadoras y la empresa influye en la retribución de las personas empleadas. Contar con un convenio de empresa o centro de trabajo es más beneficioso para el trabajador/a, ya que percibe un salario un 11% superior que si la empresa ha firmado un convenio interprovincial, provincial o comarcal. Por su parte, existen pocas diferencias entre la retribución en las empresas con convenio sectorial y aquéllas con convenio interprovincial, provincial o comarcal (un 1% menos en el caso de las primeras).
- Las empresas con mercados de destino de la producción más amplios retribuyen mejor a su personal. Un trabajador o trabajadora en una empresa con mercado de ámbito nacional cobra un 7% más que una persona que trabaje en una empresa local o regional, mientras que, en las empresas con mercado internacional, se gana un 9% más que en las locales o regionales.
- La pertenencia a una rama de actividad económica u otra tiene un efecto importante sobre el salario. Las personas mejor retribuidas son las que trabajan en los servicios de intermediación financiera, cuyo sueldo es un 24% superior al de las y los trabajadores de la construcción, encontrándose en el extremo

contrario las y los trabajadores de la industria textil, de la confección, cuero y calzado, que perciben un 24% menos que las y los de la construcción.

Las ramas de actividad se ordenan de mejor a peor retribuidas como sigue:

- Intermediación financiera (+23% sobre la construcción).
- Construcción (rama de actividad de referencia).
- Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material eléctrico, electrónico y óptico (-2%).
- Hostelería (-4%).
- Resto de ramas industriales (-5%).
- Transporte, almacenamiento y comunicaciones (-6%).
- Comercio, reparación de vehículos y artículos personales y de uso doméstico (-8%).
- Industria de la alimentación, bebidas y tabaco (-13%).
- Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales y personales (-13%).
- Actividades inmobiliarias, de alquiler y servicios empresariales (-14%).
- Industria textil, confección, cuero y calzado (-24%).

Se observa que, en general, las actividades industriales (excepto las industrias alimentaria y textil), la construcción y los servicios de intermediación financiera son las mejor retribuidas.

- La ubicación geográfica de las y los trabajadores repercute en el salario. La Comunidad Autónoma del País Vasco registra los niveles salariales más altos (6% más que en Cataluña). Le siguen Cataluña y Madrid (en esta última se cobra un 1% menos que en Cataluña), Comunidad Valenciana (un 6% menos), Andalucía (un 7% menos), Aragón, Asturias, Baleares, Canarias, Cantabria, Castilla-La Mancha, Extremadura, Murcia, Navarra, La Rioja, Ceuta y Melilla (todas con un 8% menos), Castilla y León (un 11% menos) y Galicia (un 14% menos).

GRÁFICO 2.

Efecto de la edad sobre el salario

Referencia: 40-49 años

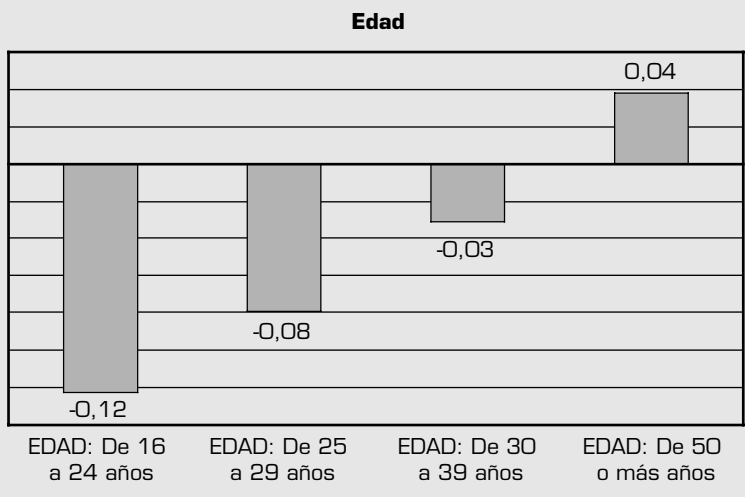


GRÁFICO 3.

Efecto del nivel de estudios sobre el salario

Referencia: sin estudios, con educación primaria o con ESO de primer ciclo

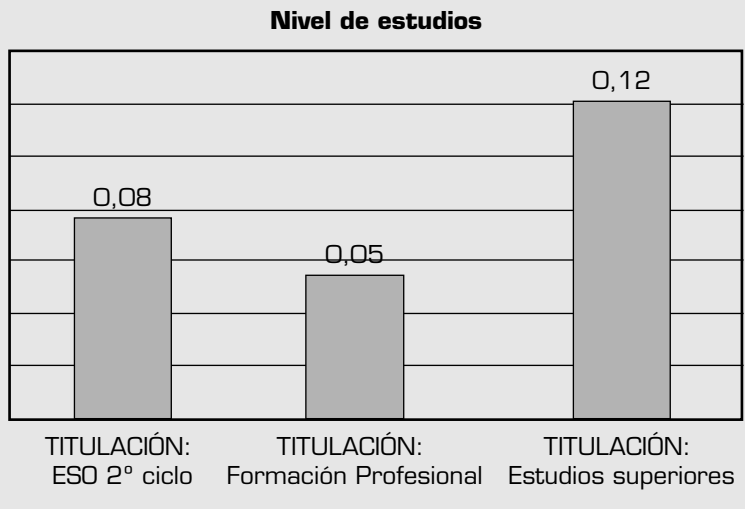


GRÁFICO 4.

Efecto de la antigüedad sobre el salario

Referencia: menos de 1 año

Antigüedad

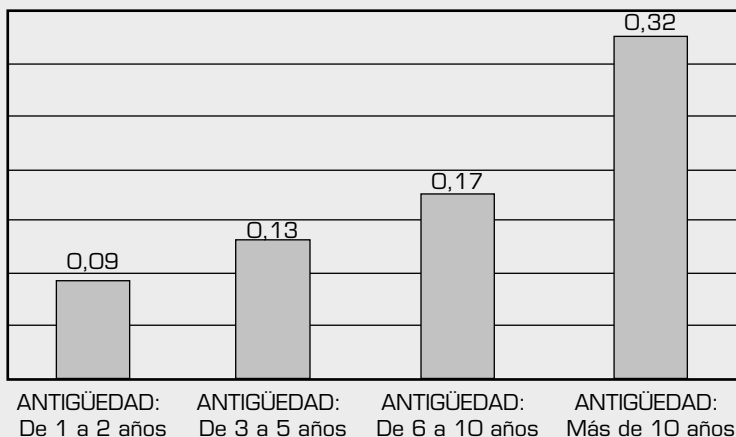


GRÁFICO 5.

Efecto de la ocupación sobre el salario

Referencia: trabajadores cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería

Ocupación

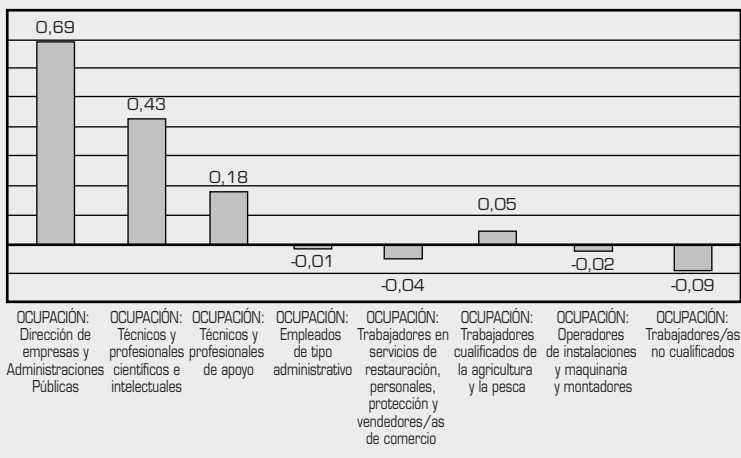


GRÁFICO 6.

Efecto del tipo de jornada, tipo de contrato y responsabilidad sobre el salario

Referencia: bases jornada completa, contrato temporal y con responsabilidad

Tipo de jornada, tipo de contrato y responsabilidad

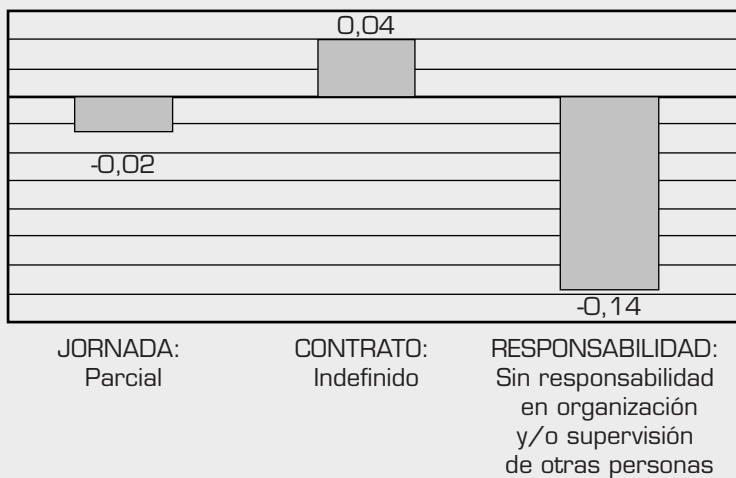


GRÁFICO 7.

Efecto del estrato de trabajadores/as y la propiedad sobre el salario

Referencia: bases más de 50 trabajadores/as y propiedad pública

Estrato de trabajadores/as y propiedad

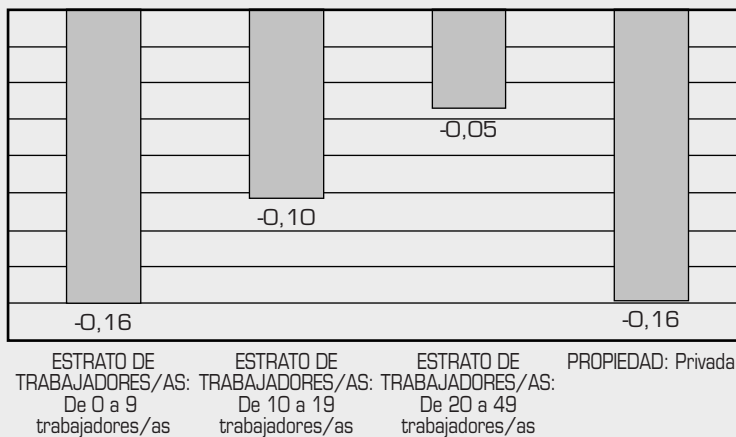


GRÁFICO 8.

Efecto del tipo de convenio y el mercado sobre el salario

Referencia: bases convenio interprovincial, provincial o comarcal y mercado local

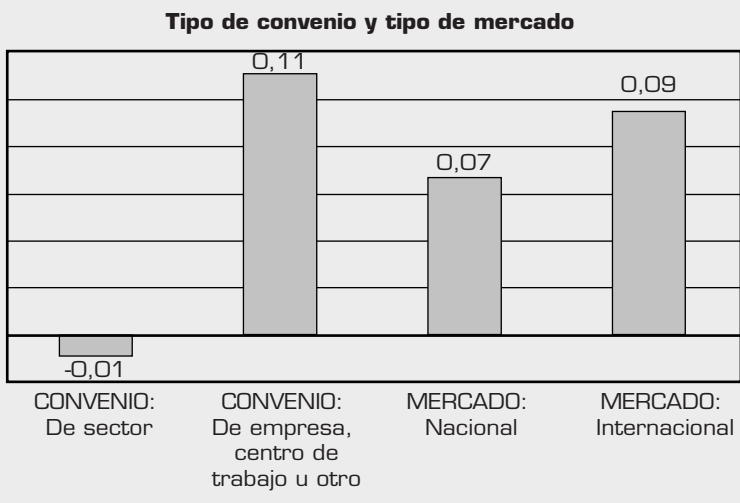


GRÁFICO 9.

Efecto de la actividad económica sobre el salario

Referencia: base construcción

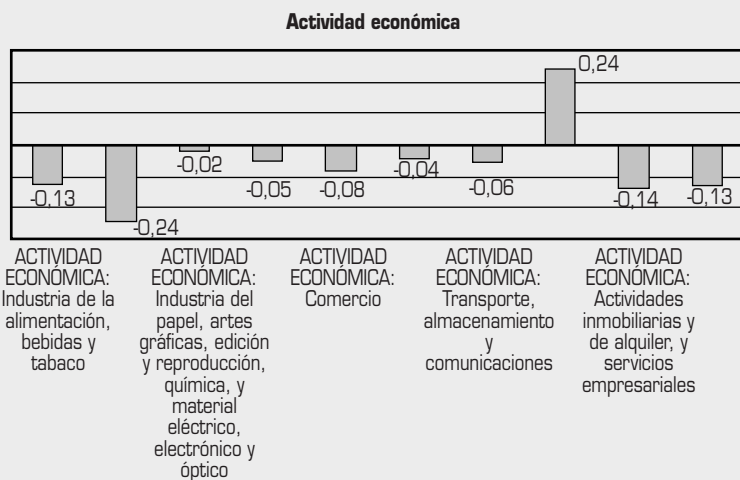
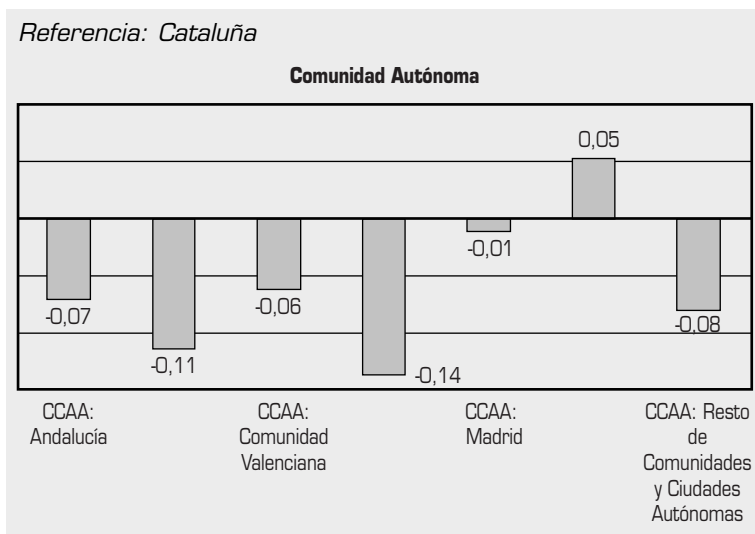


GRÁFICO 10.

Efecto de la Comunidad Autónoma sobre el salario



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006, INE

El análisis realizado concluye que:

El salario crece ...

Características personales:

- Con la edad.
- Con el nivel de estudios.

Características laborales:

- Con la antigüedad en la empresa.
- En los contratos de duración indefinida.
- En los puestos de responsabilidad.
- En las ocupaciones más cualificadas:
 - Dirección de empresas y AAPP.
 - Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
 - Técnicos y profesionales de apoyo.

Características de la empresa:

- Con el tamaño empresarial.
- En la empresa pública.
- En las empresas con convenio específico de empresa o centro de trabajo.
- Con el tamaño del mercado de destino de la producción.
- En las ramas industriales (excepto textil y alimentación), en la construcción y en determinados servicios:
 - Intermediación financiera.
 - Construcción.
 - Industrias del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química y material y equipo eléctrico, electrónico y óptico.
 - Hostelería.

Comunidad Autónoma:

- En el País Vasco.
- En Cataluña.
- En Madrid.

Cuantía de la discriminación salarial por razón de sexo:

Además de lo indicado sobre el efecto de las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores sobre el salario por hora, cabe destacar que las mujeres cobran un 16% menos que los hombres: discriminación salarial directa. Por tanto, la parte discriminatoria por razón de sexo se eleva al 89% de la diferencia salarial total.

Este resultado es coherente con la normalización de la situación y presencia femenina en el mercado de trabajo, que, entre otras cosas, trae como consecuencia una cada vez mayor cercanía entre las dotaciones de características personales, laborales y de empresa entre trabajadoras y trabajadores, lo que hace que la parte discriminatoria por razón de sexo concentre gran parte de la diferencia salarial.

Las trabajadoras cobran un 16% menos que los trabajadores por el hecho de ser mujeres.

La discriminación salarial alcanza el 89% de la diferencia salarial total.

6.2.2. Comparación intertemporal

Este apartado se centra en comparar los resultados obtenidos, tanto de diferencia como de discriminación salarial por razón de sexo, de la Encuesta de Estructura Salarial para los años 1995, 2002 y 2006^{78 79}.

Evolución de la diferencia salarial por razón de sexo

El salario por hora total medio percibido las personas trabajadoras en España ha tenido un crecimiento sostenido en los años de referencia 1995, 2002 y 2006, reflejado tanto en la remuneración de los hombres como de las mujeres (Tabla 23). Así, la ganancia por hora a precios corrientes se ha incrementado un 52% entre 1995 y 2006 (en términos reales se reduce hasta un 14,5%). De hecho, si una persona ocupada cobraba, en media, 7,08 euros por hora trabajada en 1995, en 2002 recibía 8,85 euros y en 2006 percibe 10,79 euros por el mismo tiempo de trabajo.

Por otra parte, a lo largo del periodo analizado se observa una disminución de la diferencia en la ganancia por hora entre mujeres y hombres en términos relativos, más marcada entre las dos primeras oleadas de la EES (en 1995 se elevaba a un 26%, reduciéndose dicha cifra al 20% en 2002) y más paulatina desde la segunda oleada a la última (instalándose en el 18% en 2006). En euros, sin embargo, las variaciones han rondado los 2 euros pero de forma desigual en tendencia, pasando de 1,95 en 1995 a 2,11 en 2006, con el paso intermedio más moderado del 1,91 de 2002.

⁷⁸ Los datos para los años 1995 y 2002 proceden del «Estudio sobre diferencia y discriminación salarial por razón de género», *Instituto de la Mujer*, 2007.

⁷⁹ Las diferencias metodológicas y de variables incluidas en los distintos años de la Encuesta (para más información, ver el Anexo metodológico) han de tenerse en cuenta a la hora de interpretar los resultados de la comparativa.

TABLA 23.**Evolución del salario por hora y la diferencia salarial entre mujeres y hombres entre 1995 y 2006**

	Ganancia por hora (en euros)			Diferencia salarial	
	Hombres	Mujeres	TOTAL	Euros	%
1995	7,56	5,62	7,08	1,95	26%
2002	9,56	7,65	8,85	1,91	20%
2006	11,66	9,55	10,79	2,11	18%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006, INE.

Si bien la ganancia por hora ha ido aumentando para los dos sexos desde 1995 a 2006, este aumento se ha producido con mayor intensidad en mujeres que en hombres. Los trabajadores ganan un 54% más que en 1995 (11,66 euros frente a 7,56), mientras que las mujeres obtienen un 70% más por hora trabajada (9,55 euros frente a 5,62).

Aunque las desigualdades salariales entre mujeres y hombres pueden seguir considerándose elevadas, desde 1995 hasta la actualidad se ha producido una disminución de la diferencia salarial en términos relativos, más marcada entre 1995 y 2002 (ha pasado del 26% al 20%) y más paulatina desde este último año a 2006 (el 18%).

Evolución de la discriminación salarial por razón de sexo

Se constata, considerando los resultados para 1995, 2002 y 2006, que los hombres ganan más que las mujeres por el mismo trabajo realizado, es decir, existe discriminación salarial por razón de sexo y esta discriminación no ha desaparecido con el tiempo. Concretamente, las mujeres cobran un 18% menos que los hombres en 1995, un 17% menos en 2002 y un 16% menos en 2006. Por tanto, el efecto de la variable Sexo sobre el salario por hora prácticamente no ha variado en el periodo de análisis, aunque se ha reducido ligeramente. Esto significa que las trabajadoras continúan percibiendo, en media, un salario inferior al masculino independientemente de las características personales, labores o de empresa que posean.

En cuanto a la evolución del peso de la parte discriminatoria por razón de sexo de la diferencia salarial, se observa un notable incremento entre las dos primeras oleadas de la EES (alcanza el 66% de la diferencia salarial total en 1995, elevándose al 85% en 2002) y un muy moderado aumento entre las dos últimas oleadas (alcanzando el 89% en 2006). Estos datos apuntan a que a medida que aumenta la presencia de mujeres en el mercado laboral, su dotación de características se va pareciendo cada vez más a la de los hombres, derivando ello en que el sexo se convierte en la característica verdaderamente diferencial entre ambos.

La discriminación salarial directa se ha reducido muy levemente en los últimos 12 años: las mujeres ganaban un 18% menos que los hombres por hora trabajada en el mismo puesto de trabajo en 1995, un 17% en 2002 y un 16% en 2006.

La discriminación salarial por razón de sexo ha aumentado su peso en la diferencia salarial total entre mujeres y hombres de forma desigual entre 1995 y 2006:

- De 1995 a 2002 aumentó sustancialmente, del 66% al 85%.
- Mientras que de 2002 a 2006 el aumento fue más suave, hasta el 89%.

7. BIBLIOGRAFÍA

ALCAIDE, C. (2006): «Una mirada estadística sobre el papel de la mujer en la sociedad», discurso de ingreso en la Academia de Ciencias Sociales y Medio Ambiente de Andalucía, 17 de noviembre de 2006, Sevilla.

ALCAIDE, C. (2007): «The Ley de Igualdad (“Gender Equality Act”) in Spain and gender mainstreaming in government statistics». Paper presentado en el primer Foro Global sobre Estadísticas de Género celebrado del 10 a 12 de diciembre de 2007 en Roma. Puede consultarse en el portal web: http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Gender_Statistics_10Dec07_Rome/list_of_docs.htm.

ARGÜESO, A. (2007): «El «enfoque de género» en el sistema estadístico español», en *Índice*, núm. 23. Pág. 6-8. Puede consultarse en el portal web: <http://www.revistaindice.com/numero23>.

AYALA, M. C.; GUERRERO, S., y MEDINA, A. M. (2002): *Manual de lenguaje administrativo no sexista*. Asociación de estudios históricos sobre la mujer de la Universidad de Málaga y Área de la Mujer del Ayuntamiento de Málaga), Málaga. Puede consultarse en el portal web: http://www.ayto-malaga.es/pls/portal30/docs/folder/mujer/manual_no_sexista.pdf.

BARBERÁ, E.; RAMOS, A., y SARRIÓ, M. (2002a): *Mujeres directivas: promoción profesional en España y Reino Unido*. Col·lecció Quaderns Feministas, núm. 2, Institut Universitari d’Estudis de la Dona, Valencia.

BARBERÁ, E.; RAMOS, A.; SARRIÓ, M., y CANDELA, C. (2002b): «Más allá del techo de cristal. Diversidad de género» en *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 40, págs. 55-68. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.mtas.es/es/publica/revista/numeros/40/Estudios03.pdf>.

BARBERÁ, E.; CANDELA, C.; LÓPEZ, M.; RAMOS, A.; SARRIÓ, M.; ALBERTOS, P.; BENÍTEZ, I. J.; DíEZ, J. L., y LACORT, J. A. (2005): *Género y Diversidad en un entorno de cambio*. Valencia: Universidad Politécnica de Valencia.

BERENQUER, G.; CASTELLVÍ, J.; CERVER, E. J. C.; TORCAL, V. R., y DE LA TORRE, A. (1999): *El laberinto de cristal*. FVECTA, Valencia.

BROVERMAN, J. K.; VOGEL, G. S.; BROVERMAN, D. H.; CLARKSON, F. E., y ROSENKRANTZ, P. S. (1972): «Sex Role Stereotypes: A Current Appraisal» en *Journal of Social Issues*, núm. 28 (2), págs. 59-78.

CALERO, M. A. (1999): *Sexismo lingüístico. Análisis y propuestas ante la discriminación sexual en el lenguaje*. Narcea; Madrid.

CARRASCO, C.; ALABART, A.; DOMÍNGUEZ, M., y MAYORDOMO, M. (2000): *Medición y valoración del trabajo familiar doméstico. Propuesta de una EPA alternativa*. Estudios e investigaciones del Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid. Puede consultarse el resumen en la siguiente dirección web: http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/2000/487p.pdf.

CARRASCO, C., y MAYORDOMO, M. (2000): «Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género», en *Política y sociedad*, núm. 34, págs. 101-112.

Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental (C.O.P.A.O.), (2007): *Diagnóstico y autodiagnóstico de barreras de género. Posicionamiento de la mujer ante el empleo*. Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Oriental, publicación elaborada en el marco del proyecto de la Iniciativa Comunitaria Equal «e-Andaluzas en la Sociedad Red». Sevilla.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), (2006): *Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género*. Unidad de Mujer y Desarrollo de la CEPAL, Santiago.

Comisión Europea (1998): 100 palabras para la igualdad. *Glosario de términos relativos a la igualdad entre mujeres y hombres*. Dirección General de Empleo, Relaciones Laborales y Asuntos Sociales.

— (1999a): Reglamento (CE) núm. 530/1999 del Consejo relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales. Diario Oficial de las Comunidades Europeas L 63/9, Bruselas.

— (1999b): Reglamento (CE) núm. 1726/1999 de la Comisión de 27 de julio de 1999, por el que se aplica el Reglamento (CE) núm. 530/1999 del Consejo relativo a las estadísticas estructurales sobre ingresos y costes salariales. Diario Oficial de las Comunidades Europeas L 203/34, Bruselas.

Commission of the European Communities (1996): *Communication from the Commission: Incorporating Equal Opportunities for Women and Men into All Community Policies and Activities*. COM(96)67 final of 21.02.1996, Bruselas.

Consejo Europeo (1999): *Conceptual Framework, Methodology and Presentation of Good Practices*. Estrasburgo. Puede consultarse la siguiente dirección web: http://www.coe.int/T/E/Human_Rights/Equality/PDF_EG-S-MS_98_2rev_E.pdf.

CORNER, L. (2003): *From Margins to Mainstream. From Gender Statistics to Engendering Statistical Systems*. UNIFEM in Asia Pacific and Arab States.

Decimoquinta Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo (1993): «Resolución sobre estadísticas de la población económicamente activa, el empleo, el desempleo y el subempleo» en *Boletín de Estadísticas del Trabajo*, Oficina Internacional del Trabajo, núm. 1993-3.

EICHLER, M. (1988): *Nonsexist Research Methods: A Practical Guide*. Routledge, Nueva York.

GARCÍA PRINCE, E. (2003): «Diferencias en el liderazgo y los modos de dirección de las mujeres», ponencia presentada en el Seminario internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres: «Poder y empoderamiento de las mujeres», Valencia, 2 y 3 abril de 2003.

GILLIGAN, C. (1982): *In a Different Voice: Psychological Theory and Women's Development*. Harvard University Press, Cambridge, MA.

HEDMAN, B.; PERUCCI, F., y SUNDSTRÖM, P. (1999): *Estadísticas de género. Una herramienta para el cambio*. Statistics Sweden, Estocolmo.

HUNT, J. (2004): «Introduction to Gender Analysis Concepts and Steps», en *Development Bulletin*, núm. 64, págs. 100-106.

Instituto de la Mujer (2005): *La presencia de la mujer en el empleo irregular*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Observatorio 4, Madrid.

— (2007): *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*. Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Instituto Nacional de Estadística (1993): *Clasificación Nacional de Actividades Económicas, CNAE-93*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=%2Ft40%2Fcnae93rev1%2F&file=inebase&L=0>.

— (INE), (2006a): *Cuestionario de la Encuesta de Población Activa. Metodología de 2005*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/epacues05.pdf>.

— (INE), (2006b): *Metodología de la Encuesta de Población Activa 2005*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/daco/daco43/resumetepa.pdf>.

— (INE), (2006c): *Datos de la Encuesta de Población Activa*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t22/e308_mnu&file=inebase&N=&L=0.

— (INE), (2008a): «The Gender Equality Act in Spain and Gender Mainstreaming in Government Statistics», ponencia presentada en el *Global Forum on Gender Statistics*, 10 a 12 de diciembre, Roma. Puede consultarse la siguiente dirección web: http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Gender_Statistics_10Dec07_Rome/docs/1_Spain.pdf.

— (INE), (2008b): *Mujeres y Hombres en España*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/prodyser/pubweb/myh/myh.htm>.

— (INE), (2008c): *Metodología de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/metodologia/t22/t223013306.pdf>.

— (INE), (2008d): *Cuestionario de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/daco/daco42/salarial/cues06.pdf>.

— (INE), (2009a): *Microdato de la Encuesta de Estructura Salarial de 2006*. Madrid.

— (INE), (2009b): *Encuesta de Población Activa. Trimestres IV de 2008*. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.ine.es/jaxiBD/menu.do?L=O&divi=EPA&his=1&type=db>.

KANTER, R. (1977): *Men and Women of the Corporation*. Basic Books, New York.

MARUANI, M.; ROGERAT, C., y TORNIS, T. (dir.) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad (hombres y mujeres en el mercado de trabajo)*: Editorial Icaria, Barcelona.

MATA-GREENWOOD, A. (1997): Incorporating Gender Issues in Labour Statistics. International Labour Office, STAT Working papers núm. 99-1, Génova.

— (1999): *Incorporación de las cuestiones de género a las estadísticas laborales*. *Revista Internacional del Trabajo*, núm. 3, vol. 118, págs. 305-320.

— (2002): *Producing Labour Statistics that are Useful for Addressing Gender Concerns*. International Labour Office, Ginebra.

ME, A. (2003): *Gender Statistics: are there new challenges for Europe?* UNECE Report. Puede consultarse la siguiente dirección

web: <http://www.unece.org/stats/gender/pdfdocs/Challenges%20for%20Gender%20Statistics.pdf>.

Ministerio de Trabajo e Inmigración (2007a): Metodología de la Encuesta de calidad de vida en el trabajo. Madrid. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/Ecvt2007/ANE/Metodologia.htm>.

— (2007b): *Encuesta de la calidad de vida en el trabajo*. Madrid. Puede consultarse en el portal web: <http://www.mtin.es/estadisticas/ecvt/welcome.htm>.

MURGATROYD, L. (2000): *Developing Gender Statistics in the UK, en Radical Statistics*, núm. 74.

Naciones Unidas (1995): *Informe sobre la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer*. Beijing, 4 a 15 de septiembre de 1995. A/CONF.177/20/Rev.1. Puede consultarse en la siguiente dirección web: <http://www.un.org/esa/gopher-data/conf/fwcw/off/a-20.en>.

— (1997): *Incorporación de la perspectiva de género en todas las políticas y programas del sistema de Naciones Unidas (E/1997/100)*: Consejo Económico y social, período de sesiones sustantivo de 1997, Tema 4 a del programa provisional: Coordinación de las políticas y actividades de los organismos especializados y otros órganos del sistema de Naciones Unidas, Ginebra 30 de junio a 25 de julio.

Organización Internacional del Trabajo (2003): Informe general de la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo. Oficina Internacional del Trabajo, de 24 de noviembre a 3 de diciembre de 2003, Ginebra.

OVERHOLT, C.; ANDERSON, M. B.; CLOUD, K., y AUSTIN, J. E. (1985): «Women in Development: A Framework for Project Analysis». En Overholt C., Anderson M.B., Cloud K. and Austin J.E. (eds): *Gender Roles in Development Projects. A Case Book*. Kumarian Press, West Hartford, Connecticut, págs. 3-15.

PAZOS, M. (2007): «De las estadísticas de género a la inclusión de la perspectiva de género en el sistema estadístico: Mandatos de la Ley de Igualdad», en *Índice*, núm. 23. Pág. 8-10. Puede consultarse en el portal web: <http://www.revistaindice.com/numero23>.

— (2006a): «Estadística y lucha por la igualdad de derechos en la era de la transversalidad», en *Participación de las asociaciones de mujeres en las políticas de igualdad de hoy*, Forum de política feminista.

— (2006b): «Género y estadísticas administrativas: necesidades y dificultades. El ejemplo de los permisos de maternidad y paternidad», en Marcos, C. (ed.): *El papel de los registros administrativos en el análisis social y económico y el desarrollo del sistema estadístico*. Instituto de Estudios Fiscales.

PERUCCI, F. (2007): «Engendering Development Statistics: An Opportunity to Remedy Past neglect». Paper presentado en el primer Foro Global de Estadísticas de Género, celebrado del 10 a 12 de diciembre de 2007 en Roma. Puede consultarse en el portal web: http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Gender_Statistics_10Dec07_Rome/list_of_docs.htm.

RODRÍGUEZ, A., y LARRAÑAGA, M. (2002): *El trabajo de las mujeres: claves para entender la desigualdad laboral*. Emakunde. Eusko Jaurlaritza/Gobierno Vasco.

ROHFLS, C. *et al.* (2000): «La importancia de la perspectiva de género en las encuestas de salud», en *Gaceta sanitaria*, núm. 146 (2), págs. 146-155.

RUIZ CANTERO, M. T. *et al.* (2004): *Indicadores para medir los determinantes de las desigualdades en salud desde la perspectiva del análisis de género*. Informe final del proyecto de investigación. Departamento de salud pública, Área de medicina preventiva y salud pública de la Universidad de Alicante.

RUIZ CANTERO, M. T.; SIMÓN-RODRÍGUEZ, E., y PAPI-GÁLVEZ, N. (2006): «Sesgos de género en el lenguaje de los cuestionarios de la Encuesta Nacional de Salud 2003». *Gaceta Sanitaria*, núm. 20 (2), págs. 161-165.

SABBADINI, L. L., y DEMOFONTI, S. (2009): «High-level Advocacy and Legislation for Gender Statistics: the Italian Experience». Paper presentado en el Segundo Foro Global sobre Estadísticas de Género, celebrado del 26 al 28 de enero en Accra (Ghana): Puede consultarse en el portal web: http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Ghana_Jan2009/list_of_docs.htm

Statistics Sweden (2000): *Work to Improve Gender Statistics in Sweden*. Conference of European Statisticians, Statistical Commission for Economic Commission of Europe, october. Working paper n°. 16.

SEGERMAN-PECK, L. M. (1991): *Networking and Mentoring. A Woman's Guide*. Judy Piatkus Ltd, Londres.

Subdirección general de estudios y cooperación del Instituto de la Mujer. «Mujeres en cifras» del Instituto de la Mujer, la perspectiva de género aplicada a la estadística», en Índice, núm. 23.

Pág. 14-16. Puede consultarse en el portal web: <http://www.revistaindice.com/numero23>.

TANNEN, D. (1995): «The Power of Talk: Who Gets Heard and Why», en *Harvard Business Review*, núm. 73, pág.5.

United Nations (1985): *Nairobi Forward-looking Strategies for the Advancement of Women*. New York. Puede consultarse en el portal web: <http://www.un-documents.net/nflsaw.htm>.

— (1995): *The World's Women 1995, Trends and Statistics*. Human Development Report, New York.

— (2000): *The World's Women 2000, Trends and Statistics*. Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, United Nations Publications, New York.

— (2006): *The World's Women 2005. Progress in Statistics*. Department of Economic and Social Affairs of the United Nations Secretariat, United Nations Publications, New York.

United Nations Economic Commission for Europe (UNECE), (2008): *Developing Gender Statistics: A Practical Tool*. Mimeo. Puede consultarse la siguiente dirección web: <http://www.unece.org/stats/documents/ece/ces/ge.30/2008/17.e.pdf>.

VANEK, J. (1999): «Course on Gender Statistics for Social Policy», en *Gender Statistics*. UNSD, cap. 13.

— (2007): «Beyond the Traditional Approach: Gender Statistics and Quality of Work». Paper presentado en el primer Foro Global sobre Estadísticas de Género, celebrado del 10 al 12 de diciembre de 2007 en Roma. Puede consultarse en el portal web: http://unstats.un.org/unsd/demographic/meetings/wshops/Gender_Statistics_10Dec07_Rome/list_of_docs.htm.

VILLOTA, P. (2000): «Las mujeres en el mercado laboral». Ponencia presentada en el Primer Panel: Economía y empleo del Seminario «Las mujeres en el año 2000: hechos y aspiraciones», 11-12 de mayo de 2000, Madrid.

8. ANEXOS

8.1. DECLARACIÓN Y PLATAFORMA DE ACCIÓN DE BEIJING (1995): OBJETIVO ESTRATÉGICO H.3

Objetivo estratégico H.3. Preparar y difundir datos e información desglosados por sexo destinados a la planificación y la evaluación

Medidas que han de adoptarse

206. Medidas que han de adoptar los servicios nacionales, regionales e internacionales de estadística, así como los órganos gubernamentales y los organismos de las Naciones Unidas pertinentes, en cooperación con las organizaciones de investigación y documentación, en sus respectivas esferas de actuación:

- a) Tratar de velar por que se recojan, compilen, analicen y presenten por sexo y edad estadísticas sobre la persona que reflejen los problemas y cuestiones relativos al hombre y la mujer en la sociedad;
- b) Recoger, compilar, analizar y presentar periódicamente datos desglosados por edad, sexo, indicadores socioeconómicos y otros pertinentes, incluido el número de familiares a cargo, para utilizarlos en la planificación y aplicación de políticas y programas;
- c) Asegurar la participación de las organizaciones y centros de estudio e investigación sobre la mujer en la elaboración y ensayo de indicadores y métodos de investigación adecuados para mejorar los análisis de género, así como en la vigilancia y evaluación de las medidas para alcanzar las metas de la Plataforma de Acción;
- d) Designar o nombrar personal para fortalecer los programas de reunión de estadísticas con una orientación de género y asegurar su coordinación, supervisión y vinculación a todos los demás campos estadísticos, y preparar resultados en que se integren las estadísticas correspondientes a los diversos ámbitos de que se trata;
- e) Mejorar la obtención de datos sobre toda la contribución de la mujer y del hombre a la economía, incluyendo su participación en el sector no estructurado;
- f) Desarrollar un conocimiento más integral de todas las formas de trabajo y empleo mediante:

- i. La mejora de la reunión de datos sobre el trabajo no remunerado que ya esté incluido en el Sistema de Cuentas Nacionales de las Naciones Unidas, por ejemplo, en la agricultura, especialmente la agricultura de subsistencia, y otros tipos de actividades de producción que no son de mercado;
 - ii. La mejora de los métodos de medición en que actualmente se subestima el desempleo y el empleo insuficiente de la mujer en el mercado de la mano de obra;
 - iii. La elaboración de métodos, en los foros apropiados, para evaluar cuantitativamente el valor del trabajo no remunerado que no se incluye en las cuentas nacionales, por ejemplo, el cuidado de los familiares a cargo y la preparación de alimentos, para su posible inclusión en cuentas especiales u otras cuentas oficiales que se prepararán por separado de las cuentas nacionales básicas pero en consonancia con éstas, con miras a reconocer la contribución económica de la mujer y a que se haga evidente la desigualdad en la distribución del trabajo remunerado y el no remunerado entre mujeres y hombres;
- g) Desarrollar una clasificación internacional de actividades para las estadísticas sobre el uso del tiempo en que se aprecien las diferencias entre mujeres y hombres en lo relativo al trabajo remunerado y no remunerado, y reunir datos desglosados por sexo. En el plano nacional y teniendo en cuenta las limitaciones nacionales:
- iv. Hacer estudios periódicos sobre el uso del tiempo para medir cuantitativamente el trabajo no remunerado, registrando especialmente las actividades que se realizan simultáneamente con actividades remuneradas u otras actividades no remuneradas;
 - v. Medir cuantitativamente el trabajo no remunerado que no se incluye en las cuentas nacionales y tratar de mejorar los métodos para que se analice su valor y se indique con exactitud en cuentas satélites u otras cuentas oficiales que se prepararán separadamente de las cuentas nacionales básicas pero en consonancia con éstas;
- h) Perfeccionar los conceptos y métodos de obtención de datos sobre la medición de la pobreza entre hombres y mujeres, incluido el acceso a los recursos;
- i) Fortalecer los sistemas de estadísticas vitales e incorporar el análisis de género en las publicaciones e investigaciones; dar prioridad a las características propias de cada sexo en la estructuración

de la investigación y en la obtención y el análisis de datos a fin de mejorar la información sobre la morbilidad; y mejorarla obtención de datos sobre el acceso a los servicios de salud, incluido el acceso a los servicios completos de salud sexual y reproductiva, maternidad y planificación de la familia, dando prioridad especial a las madres adolescentes y al cuidado de los ancianos;

- j) Desarrollar mejores datos desagregados por sexo y edad sobre las víctimas y los autores de todas las formas de violencia contra la mujer, como la violencia doméstica, el hostigamiento sexual, la violación, el incesto y el abuso sexual, y la trata de mujeres y niñas, así como sobre la violencia por parte de agentes del Estado;
- k) Perfeccionar los conceptos y métodos de obtención de datos sobre la participación de las mujeres y de los hombres con discapacidades, incluido su acceso a los recursos.

207. Medidas que han de adoptar los gobiernos:

- a) Asegurar la preparación periódica de una publicación de estadísticas sobre género en que se presenten e interpreten datos pertinentes sobre mujeres y hombres en forma que resulte útil para una amplia gama de usuarios no técnicos;
- b) Velar por que en cada país los productores y usuarios de las estadísticas revisen periódicamente la utilidad del sistema oficial de estadísticas y el grado en que mide las cuestiones de género, y elaborar un plan de las mejoras necesarias, cuando proceda;
- c) Desarrollar y estimular el desarrollo de estudios cuantitativos y cualitativos por parte de las organizaciones de investigación, los sindicatos, los empleadores, el sector privado y las organizaciones no gubernamentales, sobre la distribución del poder y la influencia en la sociedad, en que se indique el número de mujeres y de hombres en cargos superiores, tanto en el sector público como en el privado;
- d) Utilizar, en la formulación de políticas y en la ejecución de programas y proyectos, datos que reflejen mejor las cuestiones de género.

208. Medidas que han de adoptar las Naciones Unidas:

- a) Promover el desarrollo de métodos para hallar formas más adecuadas de obtener, comparar y analizar datos referentes

- a los derechos humanos de las mujeres, incluida la violencia contra la mujer, para su uso por todos los órganos pertinentes de las Naciones Unidas;
- b) Promover el desarrollo ulterior de métodos estadísticos para mejorar los datos relacionados con la mujer en el desarrollo económico, social, cultural y político;
 - c) Preparar cada cinco años nuevas ediciones de La Mujer en el Mundo y distribuir las ampliamente;
 - d) Ayudar a los países que lo soliciten a desarrollar políticas y programas de género;
 - e) Asegurar que los informes, datos y publicaciones pertinentes de la División de Estadística de la Secretaría de las Naciones Unidas y del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer sobre los progresos alcanzados a nivel nacional e internacional se transmitan a la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer periódicamente y de forma coordinada.

209. Medidas que han de adoptar los donantes bilaterales y las instituciones multilaterales de desarrollo:

Alentar y apoyar el desarrollo de una capacidad nacional en los países en desarrollo y en los países con economías en transición mediante el suministro de recursos y asistencia técnica, de modo que los países puedan medir plenamente el trabajo realizado por las mujeres y los hombres, incluidos el trabajo remunerado y el no remunerado, y, cuando proceda, usar cuentas satélites u otras cuentas oficiales para el trabajo no remunerado.

8.2. INCORPORACIÓN DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN LAS ESTADÍSTICAS DEL ÁMBITO AUTONÓMICO: REGULACIÓN Y MONOGRÁFICOS SOBRE LAS MUJERES Y HOMBRES

Cuadro 10.

Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad o Planes de Igualdad que incluyan alguna referencia expresa a las estadísticas, ya sea de manera explícita a la incorporación de la perspectiva de género o a la desagregación por sexos	Monográficos y recopilaciones de datos sobre las mujeres y/hombres y hombres
Andalucía	Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.	<ul style="list-style-type: none"> • 2001-2004 → «Anuario andaluz de las mujeres. Perspectivas de género». • 2005-actual → «Anuario estadístico de Andalucía. Perspectiva de género». Publicación anual, último número publicado en 2009 (http://www.juntadeandalucia.es/institutodeestadistica/anuario/index2.htm).
Aragón	No tiene referencia expresa en su regulación ni en sus planes.	<ul style="list-style-type: none"> • 2006-actual → «Datos básicos de las mujeres en Aragón». <p>Se han llevado a cabo dos publicaciones, una en 2006 y otra en 2008. (http://portal.aragon.es/portal/page/portal/IAEST/IAEST_0000/IAEST_06/IAEST_0608/IAEST_060801/IAEST_06080102).</p>

Cuadro 10.
Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas (Continuación)

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad o Planes de Igualdad que incluyen alguna referencia expresa a las estadísticas, ya sea de manera explícita a la incorporación de la perspectiva de género o a la desagregación por sexos	Monográficos y recopilaciones de datos sobre las mujeres y/hombres y hombres
Asturias		<ul style="list-style-type: none"> • «Observatorio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres 2005». http://www.asturias.es/Asturias/DOCUMENTOS%20EN%20PDF/PDF%20DE%20PARATI/observatorio_igualdad_2005.pdf
Canarias	No tiene referencia expresa en su regulación ni en sus planes.	<ul style="list-style-type: none"> • 2002-actual → «Estadísticas de género Canarias». Se han publicado dos números, uno en 2002 y el último en 2007 (http://www.gobiernodecanarias.org/istac/estadisticas/php/saltarA.php?mid=/istac/publicaciones/pdfs/2007_006.pdf).
Cantabria	Estrategia de mainstreaming de género del gobierno de Cantabria 2007-2015.	<ul style="list-style-type: none"> • 2006-actual → «Mujeres y Hombres con perspectiva de género». Se ha publicado un único número en 2006 (http://www.icame.es/pdf/Publicaciones/Mujeres_y_Hombres/2006/MYH_2006_Indice.pdf).

Cuadro 10.

Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas (Continuación)

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad o Planes de Igualdad que incluyan alguna referencia expresa a las estadísticas, ya sea de manera explícita a la incorporación de la perspectiva de género o a la desagregación por sexos	Monográficos y recopilaciones de datos sobre las mujeres y/hombres y/mujeres y hombres
Castilla-La Mancha	IV Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres 2004-2008. (Desarrollo de indicadores desagregados por sexo del mercado de trabajo).	<ul style="list-style-type: none"> • Estudio sobre «Situación de la mujer en Castilla La Mancha», en 2005. (http://www.eapn-clm.org/upload/64/09/Estudio_de_la_situacion_de_la_mujer_en_C-LM.pdf).
Castilla y León	IV Plan de Igualdad de Oportunidades entre mujeres y hombres de Castilla y León (2007 - 2011). (Se incluye la promoción de estadísticas por sexo).	<ul style="list-style-type: none"> • «Situación económica y social de la mujer 2006 en Castilla y León». • «La mujer en Castilla y León. Datos básicos». <p>Se publica desde 2002, el último número corresponde a 2007 (http://www.jcyl.es/scsiau/Satellite/up/es/Estadistica/Page/PlantillaDetalleContenido/1131977869973/Texto/1212577396084/_?asm=jcyl).</p>

Cuadro 10.
Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas (Continuación)

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad o Planes de Igualdad que incluyen alguna referencia expresa a las estadísticas, ya sea de manera explícita a la incorporación de la perspectiva de género o a la desagregación por sexos	Monográficos y recopilaciones de datos sobre las mujeres y/hombres
Cataluña	V Plan de Acción y Desarrollo de las políticas de mujer en Cataluña 2005-2007. (Contempla introducción de género en estadísticas).	<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos accesible a través de la página web de estadísticas sobre mujeres en Cataluña. (http://www20.gencat.cat/portal/site/icdones/menuitem.4b491b5fa301c8a439a72641b0c0e1a0/?vgnextoid=d6dad78f96b8d110VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnextchannel=df6dad78f96b8d110VgnVCM1000008d0c1e0aRCRD&vgnextfmt=default).
Comunidad de Madrid	Ningún tipo de medida ni actuación en esta materia.	
Comunidad Foral de Navarra		<ul style="list-style-type: none"> • Base de datos (accesible a través de la página web) de indicadores de género. (http://www.cfnavarra.es/estadistica/redie.asp?qry=0303).
Comunidad de Valencia	Ley 9/2003, de 2 de abril, para la Igualdad de Oportunidades Mujeres y Hombres. (Hay apoyo explícito a desagregación datos por sexo y estudios sobre realidad social de las mujeres)	

Cuadro 10.

Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas (Continuación)

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad o Planes de Igualdad que incluyen alguna referencia expresa a las estadísticas, ya sea de manera explícita a la incorporación de la perspectiva de género o a la desagregación por sexos	Monográficos y recopilaciones de datos sobre las mujeres y/hombres y hombres
Illes Balears	Ley 12/2006 para la Mujer (Referencia expresa en el art. 7 a las estadísticas y estudios).	
Galicia	Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (Referencia explícita en la Disposición adicional primera a incorporación de género a las estadísticas).	<ul style="list-style-type: none"> • 2005-actual → «La realidad de las mujeres gallegas». Se han publicado tres números desde 2005, el último de 2007 (http://sgi.xunta.es/inicio.htm).
Extremadura		<ul style="list-style-type: none"> • 2002-actual → «La situación de la mujer en Extremadura». Dos números publicados, uno en 2002 y otro en 2007 (http://www.mujerextremadura.com).
La Rioja		<ul style="list-style-type: none"> • «La mujer. Datos básicos de LA Rioja 1997-2001». (http://www.larioja.org/npRioja/default/defaultpage.jsp?idtab=451812&IdDoc=451183)

Cuadro 10. **Cuadro resumen sobre la incorporación de la perspectiva de género en las estadísticas de las Comunidades Autónomas** (Continuación)

Comunidad Autónoma	Ley de Igualdad o Planes de Igualdad que incluyen alguna referencia expresa a las estadísticas, ya sea de manera explícita a la incorporación de la perspectiva de género o a la desagregación por sexos	Monográficos y recopilaciones de datos sobre las mujeres y/hombres y hombres
País Vasco	Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres. (Se alude de manera expresa y clara a la introducción de la perspectiva de género en las estadísticas).	<ul style="list-style-type: none"> • 2004-2005 → «Cifras sobre la actualidad de las mujeres y los hombres en Euskadi». • 2004-actual → Base de datos (accesible a través de la página web del Instituto de Estadística Vasco) Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (http://www.emakunde.es/actualidad/cifras/indice_.htm).
Principado de Asturias	Ningún tipo de medida ni actuación en esta materia.	
Región de Murcia	III Plan para la Igualdad de oportunidades entre Hombres y Mujeres 2004-2005. (Referencia expresa a datos desagregados por sexo y a investigaciones sobre la situación de las mujeres en el trabajo y la educación).	

8.3. CUESTIONARIO DE LA ECVT (2007)

A continuación se presenta

P.1. Día de realización de la entrevista

Día _____ Mes _____

P.2. ¿A qué hora empezó la entrevista?

Horas ____ Minutos ____

P.3. ¿A qué hora terminó la entrevista?

Horas ____ Minutos ____

P.4. Durante la entrevista, el entrevistado se mostró:

1. Muy interesado
2. Algo interesado
3. No muy interesado

DATOS SOCIODEMOGRÁFICOS

P.5. Edad del ocupado seleccionado

P.6. Sexo del encuestado/a

1. Varón
2. Mujer

P.7. ¿Cuál es el nivel de estudios más alto que ha alcanzado Vd.?

Si está estudiando ahora, codifique el último completado

1. No sabe leer ni escribir
2. Menos que estudios primarios
3. Enseñanza primaria (5 cursos de EGB o equivalentes, Certificado de escolaridad)
4. Enseñanza secundaria (Primer ciclo de la ESO, Graduado escolar, EGB, Bachiller elemental o equivalentes)

5. Formación profesional de primer grado
6. Formación profesional de segundo grado
7. Bachiller superior, BUP, COU o equivalentes
8. Estudios universitarios de grado medio (Diplomado, ingeniero técnico, arquitecto técnico; normalmente de tres años de duración)
9. Estudios universitarios de grado superior de segundo o tercer ciclo (doctor, licenciado, arquitecto, ingeniero; normalmente de cinco años o más)
10. Otros no especificados anteriormente (academias, titulaciones no homologadas, etc.)

SITUACIÓN LABORAL

OCUPACIÓN

P.8. En este momento, ¿cuál es la ocupación o profesión que desempeña en su empleo principal? (Apuntar la descripción completa)

Código CNO-94 _____

P.9. ¿Cuál es la actividad económica de la empresa u organización en la que trabaja? (Apuntar descripción completa)

Código CNAE-93 _____

P.10. ¿en qué situación profesional se encuentra Vd.?

1. Asalariado del sector Público
 2. Asalariado del sector Privado
 3. Empresario o profesional con asalariados
 4. Profesional o trabajador autónomo sin asalariados
 5. Persona que trabaja, sin salario, en el negocio familiar
 6. Persona que trabaja, con salario, en el negocio familiar
 7. Cooperativista
 8. Otra situación ¿cuál? _____
-

P.11. ¿Qué tipo de puesto de trabajo tiene?

1. Empleado (con jefes y sin subordinados)
2. Encargado, jefe de taller o de oficina, capataz o similar
3. Mando intermedio
4. Director de pequeña empresa, departamento o sucursal
5. Director de empresa grande o media
6. Ocupado independiente (sin jefes y sin subordinados)
7. Otro tipo. ¿Cuál? _____

P.12. ¿Cuántas personas trabajan en su centro de trabajo y en su empresa u organización? (Si no lo sabe, obtener respuesta aproximada)

	Centro de trabajo	Empresa
Trabajo solo: autónomo		
De 1 a 10 personas		
De 11 a 50 personas		
De 51 a 250 personas		
Más de 250 personas		

P.13. ¿En qué fecha comenzó a trabajar en su empresa u organización?

Año: _____

P.14. [Sólo asalariados: respuesta 1 ó 2 en P.10] ¿Cómo es su contrato o relación laboral?

1. De duración indefinida
2. Temporal/eventual

P.15. (Sólo asalariados con contrato temporal: respuesta 2 en P.14) **Indique el tipo de motivo por el que tiene un contrato o relación laboral temporal y no indefinida.**

1. Voluntario
2. Involuntario

P.16. ¿Qué tipo de jornada tiene su puesto de trabajo?

1. Completa
2. Parcial

P.17. ¿Está buscando otro empleo?

1. Sí
2. No

P.18. ¿Cuántos puesto de trabajo tiene Vd. actualmente incluyendo su trabajo principal, que le proporcionen algún ingreso?

Número de puestos de trabajo _____

P. 19. (Sólo si ha contestado un número mayor o igual a 2 en P.18) **¿Por término medio, cuántas horas dedica a la semana en ese segundo puesto de trabajo?** (Se entiende por segundo puesto de trabajo al que dedica mayor número de horas, sin contar el trabajo principal)

Número de horas _____

MOVILIDAD LABORAL Y GEOGRÁFICA

P.20. ¿El puesto de trabajo que tiene actualmente es el primero que ha ocupado?

1. Sí
2. No

P.21. ¿En qué grado se adaptó/se adapta su primer puesto de trabajo a lo que estaba buscando (a sus aspiraciones laborales)? (0: nada-10: mucho)

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

P.22. (Sólo si contesta 2 en la pregunta 20) **¿Fue voluntario el cese en su anterior puesto de trabajo?**

1. Sí
2. No

P.23. ¿Dónde nació Vd.? (Apuntar el nombre completo)

1. Provincia española _____/_____
2. País extranjero _____/_____

P.24. ¿Ha cambiado de residencia por motivos laborales propios?

1. Sí
2. No

P.25. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba su padre cuando usted tenía 16 años? (Dar la descripción completa)

Código CNAE-93 _____

No procede _____

P.26. ¿Cuál era la actividad económica de la empresa u organización en la que trabajaba su madre cuando usted tenía 16 años? (Dar la descripción completa)

Código CNAE-93 _____

No procede _____

En los siguientes apartados (hasta el apartado sobre «Conciliación de la vida laboral y familiar») responderá a las preguntas siempre refiriéndose a su trabajo principal (o a su único trabajo en el caso de tener sólo uno) y se i referirá al momento actual.

CALIDAD DE VIDA EN EL TRABAJO

SATISFACCIÓN EN EL TRABAJO

P.27. Señale su grado de satisfacción en su trabajo actual
(0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta).

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

P.28. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos relacionados con su puesto de trabajo actual (0: satisfacción nula-10:satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
1. Salario												
2. Jornada												
3. Flexibilidad de horarios												
4. Tiempo de descanso durante la jornada laboral												
5. Vacaciones y permisos												
6. Estabilidad												
7. Ambiente de trabajo (compañerismo)												
8. Actividad desarrollada												
9. Entorno físico												
10. Salud y seguridad												
11. Formación proporcionada por su empresa u organización												
12. Ayudas sociales proporcionadas por su empresa u organización												
13. Organización del trabajo en su empresa u organización												
14. Autonomía/independencia												
15. Nivel de participación en las decisiones sobre las tareas desarrolladas												
16. Posibilidad de promociones dentro de su empresa u organización												
17. Valoración de sus superiores jerárquicos del trabajo que realiza												
18. Desarrollo personal (realización)												

P.29. Indique el nivel en el que se encuentra en su puesto de trabajo actual para cada una de las siguientes características (0: nulo - 10: muy alto):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Estrés												
Monotonía-rutina												
Esfuerzo físico												
Situaciones de riesgo o peligro												
Discriminación por sexo												
Acoso moral («mobbing»)												
Acoso sexual												

P.30. Indique el nivel que detecta en su entorno de trabajo sobre las siguientes características (0: nulo -10: muy alto):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Estrés												
Monotonía-rutina												
Esfuerzo físico												
Situaciones de riesgo o peligro												
Discriminación por sexo												
Acoso moral («mobbing»)												
Acoso sexual												

P.31. Indique si su empresa u organización dispone sobre usted respecto a los siguientes aspectos:

a) *Movilidad de su residencia*

1. Sí
2. No

b) *Viajes por motivos de trabajo*

1. Sí
2. No

P.32. ¿En qué grado influirían los siguientes motivos en una hipotética decisión de cambiar su trabajo actual por otro?

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Mejora del sueldo												
Mejora del horario												
Mejora del ambiente de trabajo												
Mejora del entorno de trabajo												
Aumento de la estabilidad												
Cambio de actividad												
Mejora del sueldo												

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

P.33. ¿Supervisa vd. directamente a alguien en su trabajo?

1. Sí. ¿A cuántas personas? Número _____
2. No

P.34. ¿Trabaja en equipo, aunque sea sólo a veces?

1. Sí
2. No

OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON EL ENTORNO LABORAL

P.35. En esas 4 últimas semanas ¿realizó algún día la mayor parte de su trabajo en su domicilio particular?

1. Siempre
2. Al menos la mitad de los días
3. Ocasionalmente
4. Ningún día

P.36. ¿Cuánto tiempo tarda por término medio en llegar desde su casa a su puesto de trabajo?

1. Menos de un cuarto de hora
2. Entre 16 y 30 minutos
3. Entre 31 y 45 minutos
4. Entre 46 minutos y 1 hora
5. Más de 1 hora
6. No procede

P.37. ¿Qué tipo de transporte utiliza principalmente para desplazarse diariamente a su trabajo?

1. Andando
2. Transporte público
3. Transporte privado
4. No procede

P.38. La mayoría de los días laborables...

1. Come en casa
2. Come en la cafetería/restaurante/comedor de la empresa
3. Come en un bar restaurante ajeno a la empresa
4. Come en su puesto de trabajo
5. Otro

P.39. Evalúe las condiciones existentes en su centro o lugar de trabajo sobre las siguientes cuestiones (0: Muy mal - 10: muy bien; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
Aire acondicionado												
Calefacción												
Ventilación												
Ruido												
Iluminación												
Espacio												

P.40. ¿Se fuma dentro de su entorno de trabajo?

1. Sí, sólo en sitios autorizados
2. Sí, en sitios autorizados o no
3. No

P.41. Indique en qué grado considera que su centro o lugar de trabajo dispone de instalaciones adaptadas para minusválidos (0: nulo-10: muy alto; NP: no procede).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

P.42. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10). **¿Podría decirme si en la empresa u organización en la que trabaja existe una estructura que facilita la negociación colectiva, es decir existe delegado de personal, comité de empresa o junta de personal?**

1. Sí
2. No
3. No sabe

P.43. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10) **¿Podría decirme si Vd. se ve afectado por un convenio o estatuto específico de regulación (excluyendo el estatuto de los trabajadores) que exista en su empresa o sector?**

1. Sí
2. No
8. No sabe

(Sólo si ha contestado sí en la pregunta anterior responda P.44 Y P.45)

P.44. Indique su grado de satisfacción con su convenio colectivo o estatuto de regulación (0: satisfacción nula - 10: satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido).

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

P.45. ¿Cómo valora los siguientes aspectos de su convenio colectivo / estatuto de regulación? (0: muy mal -10: muy bien; NP: no conoce su contenido)

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Regulación de su jornada laboral												
b) Salario y complementos salariales												
c) Salud y seguridad en el trabajo												
d) Clasificación profesional												
e) Promoción de igualdad entre sexos												
f) Vacaciones y días libres												
g) Complementos a prestaciones sociales												
h) Formación profesional												

ASOCIACIONISMO

P.46. ¿Pertenece usted a alguna asociación profesional?

1. Sí
 - 1.1 Colegios
 - 1.2 Asociaciones profesionales
2. No

P.47. ¿Está usted afiliado a algún sindicato?

1. Sí
2. No

P.48. Indique su conocimiento sobre la actividad sindical (0: nada-10: mucho):

P.49. Valore los siguientes aspectos de la actividad sindical en su empresa u organización (0: nada-10: mucho; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Representación y defensa de sus intereses por los sindicatos												
b) Volumen de actividad sindical en su empresa												
c) Beneficios laborales que se obtienen por el hecho de estar afiliado												
d) Beneficios laborales obtenidos por los sindicatos en su empresa u organización												

RELACIONES LABORALES

P.50. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10) **¿Qué conocimiento tiene sobre las siguientes cuestiones relativas a su trabajo?** (0: ninguno-10: mucho):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) La estructura organizativa de su empresa u organización												
b) Los objetivos de su organización o empresa												
c) Posibilidad de formación profesional proporcionado por su empresa												

P.51. ¿Considera que en su entorno de trabajo existe un ambiente que le motiva para mejorar su trabajo? (0: nada-10: mucho):

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

P.52. En general, ¿cómo describiría vd. las relaciones en su lugar de trabajo? (0: muy malas -10: muy buenas, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Entre directivos y empleados												
b) Entre trabajadores												

P.53. ¿Qué grado de confianza tiene en las siguientes personas de su empresa/ organización? (0: nada, 10: mucho, NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) Confianza en sus superiores												
b) Confianza en compañeros del mismo nivel												
c) Confianza en sus subordinados												

P.54. ¿Considera que tiene relación de amistad con sus compañeros de trabajo?

1. Con ninguno
2. Con algunos
3. Con todos
4. No procede

TIEMPO DE TRABAJO

P.55. ¿Cómo es su jornada de trabajo?

1. Continuada
2. Partida (mañana y tarde)

P.56. ¿Realiza Vd. un trabajo en horario nocturno? (se considerará nocturno cuando el ocupado realice no menos de

tres horas de su trabajo diario o al menos una tercera parte de su jornada anual entre las 22:00 y las 6:00 horas).

1. Sí
2. No

P.57. ¿Realiza vd. algún trabajo los fines de semana (sábados, domingos o ambos)?

1. Siempre
2. A veces
3. Nunca

P.58. ¿Trabaja Vd. por turnos?

1. Sí
2. No

P.59. ¿Podría decirme el número de horas semanales que por término medio dedica a su trabajo principal?

Horas _____ Minutos _____

P.60. ¿Prolonga su jornada laboral trabajando más tiempo del que le corresponde según su horario normal de trabajo? (0: nunca - 10: siempre):

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

SEGURIDAD EN EL TRABAJO

P.61. Responda a las siguientes cuestiones (0: nunca, 10: siempre):

- a) ¿Toma Vd. medidas para prevenir riesgos laborales en su puesto de trabajo?
- b) ¿Le informa adecuadamente su empresa, o se informa Vd. mismo si es autónomo?

- c) ¿Le facilita su empresa o se provee Vd. mismo si es autónomo, de los medio necesarios para trabajar en condiciones seguras?

FORMACIÓN ACADÉMICA Y PROFESIONAL

P.62. ¿Considera que el puesto de trabajo que ocupa es el correcto de acuerdo con la formación que Vd. tiene?

1. Es el correcto
2. Es más bajo que mi formación
3. Está por encima de mi formación
4. Necesitaría una formación distinta a la que tengo

P.63. (Sólo si en P.7 no contestó 1) ¿En qué grado le sirve su formación académica para el trabajo que realiza? (0: nada, 10: mucho)

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

P.64. ¿Durante el último año ha realizado su empresa u organización alguna actividad de formación para sus empleados?

1. Sí
2. No
3. No sabe

P.65. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10 que hayan contestado sí en la P.64.) ¿En los últimos 12 meses ha participado en algún curso de formación organizado y financiado por su empresa u organización?

1. Sí
2. No

P.66. (Sólo si contesta 1 en la pregunta anterior, en los últimos doce meses) **¿Aproximadamente cuántas horas ha asistido a actividades formativas organizadas y financiadas por su empresa u organización?**

Número de horas: _____

P.67. (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10. que hayan contestado P.65.=1) **¿Se han realizado esas actividades formativas dentro del tiempo de trabajo?**

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

P.68. (Sólo si ha contestado 1 en P.65.) **¿Qué utilidad tiene para vd. la formación que ha recibido de su empresa en relación al trabajo que realiza?** (0: ninguna - 10: mucha)

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

COMPENSACIÓN POR EL TRABAJO

P.69. **¿Qué tipo de remuneración por su trabajo es la que tiene vd. actualmente?**

a.

- 1) Salario fijo
- 2) Salario variable
- 3) Salario mixto → Indique el porcentaje aproximado de la parte variable sobre el total _____%

b. *(Si ha contestado 2 ó 3 en el apartado a) La parte variable de su salario está en función de:*

- 1) Número de horas trabajadas
- 2) Volumen de producción y/o venta
- 3) Ambos (horas y volumen de producción)

P.70. Además del salario, ¿recibe alguna participación en los beneficios de la empresa?

1. Sí
2. No

P.71. ¿Podría decirme los ingresos mensuales netos que usted recibe por su trabajo principal? ¿Y los ingresos netos que entre todos y por todos los conceptos, se ingresan en su casa al mes?

EUROS (€)	Ingresos del entrevistado	Ingresos de todos los miembros del hogar
A Hasta 600		
B 600 a 1.200		
C 1.201 a 2.100		
D 2.101 a 3.000		
E 3.001 a 4.500		
F 4.501 a 6.000		
G Más de 6.000		

P.72. ¿Su empresa u organización proporciona a los trabajadores algún tipo de los siguientes servicios sociales? (Sólo asalariados: respuestas 1 ó 2 en P.10)

	Sí	No	No sabe
a) Ayudas para la vivienda			
b) Planes de pensiones o complementos de pensiones			
c) Ayudas para la formación			
d) Comedor para empleados o ayudas para manutención			
e) Ayudas de transporte			
f) Ayudas para gastos en área de salud			
g) Ayudas para enseñanza a hijos o familiares del trabajador			
h) Guarderías o ayudas para guarderías			
i) Ofertas de ocio			
j) Algún otro tipo de servicio social			

ACTITUDES Y OPINIONES

P.73. ¿Podría situar en esta escala su grado de satisfacción con cada una de las siguientes situaciones? (0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
La situación económica de su hogar												
El tiempo libre del que dispone												
Su vida personal												
Las condiciones de su vivienda												
Su municipio de trabajo												
Su municipio de residencia												

P.74. Si Vd. pudiera escoger entre varios tipos de trabajo, ¿qué tipo de trabajo preferiría?

Grupo a)

1. Ser empleado, trabajar para una empresa u organización
2. Ser autónomo, trabajador independiente

Grupo b)

1. Trabajar en una empresa u organización pequeña
2. Trabajar en una empresa u organización grande

Grupo c)

1. Trabajar en el sector privado
2. Trabajar en el sector público

CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y LA VIDA FAMILIAR

P.75. Número total de miembros de la vivienda

_____ miembros

P.76. Especifique qué modalidad de las siguientes corresponde a su hogar

1. Vive solo
2. Vive solo con hijos/familia monoparental
3. Vive con su cónyuge o pareja con hijos
4. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos
5. Vive con su cónyuge o pareja con hijos y con otras personas
6. Vive con su cónyuge o pareja sin hijos y con otras personas
7. Vive con padres u otros familiares
8. Otros

P.77. Si convive con su cónyuge o pareja, señale su situación laboral:

1. Ocupada
2. No ocupada

P.78. ¿Tiene Vd. o su cónyuge o pareja hijos con edad igual o inferior a 14 años que vivan en su hogar?

1. Si ¿Cuántos?
2. No

P.79. ¿Tiene Vd. o su cónyuge o pareja personas dependientes (excluyendo los hijos) que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención?

1. Si ¿Cuántos?
2. No

P.80. (Si tiene Vd. o su cónyuge o pareja, hijos con edad inferior o igual a 14 años que vivan en su hogar). **Indique quién se encarga principalmente del cuidado de su/s hijo/s:**

A) Durante la jornada laboral del ocupado

1. Mi cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Servicio especializado en la asistencia de niños (guardería, preescolar)

(Se excluye la escolarización obligatoria)

B) Fuera de la jornada laboral del ocupado

1. Yo solo
2. Compartido con mi cónyuge o pareja
3. Mi cónyuge o pareja
4. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración

P.81. (Si tiene Vd. o su cónyuge o pareja personas dependientes que vivan en su hogar o que necesiten regularmente de su atención). **Indique quién se encarga principalmente del cuidado de las mismas:**

A) Durante la jornada laboral del ocupado

1. Mi cónyuge o pareja
2. Familiares, vecinos o amigos, sin remuneración
3. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
4. Otra persona de los servicios sociales o una institución

B) Fuera de la jornada laboral del ocupado

1. Yo solo
2. Compartido con mi cónyuge o pareja
3. Compartido con otra persona del hogar/familia, sin remuneración
4. Mi cónyuge o pareja
5. Otra persona ajena al hogar/familia, con remuneración
6. Otra persona de los servicios sociales o una institución

P.82. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no procede):

- a) El tiempo que usted dedica a su/s hijo/s
- b) El reparto de las tareas del hogar

P.83. En un día laborable, ¿cuánto tiempo dedica normalmente a las tareas del hogar?

_____ HORAS _____ MINUTOS

P.84. Indique su grado de satisfacción con los siguientes aspectos (0: satisfacción nula-10: satisfacción muy alta; NP: no conoce su contenido):

	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	NP
a) La normativa vigente de permisos de maternidad												
b) La normativa vigente de permisos de paternidad												

P. 85. ¿Existe en su empresa u organización la posibilidad de:?

	Sí	A veces	No	No sabe
a) Solicitar días sin empleo y sueldo por motivos familiares				
b) Solicitar excedencias por motivos familiares				
c) Solicitar una reducción de la jornada laboral por motivos familiares				
d) Ausentarse del trabajo para resolver asuntos particulares esporádicos				

P. 86. (Sólo mujeres) ¿Considera que la maternidad le ha perjudicado o le podría perjudicar en su trayectoria profesional dentro de su empresa u organización?

- 1. Sí
- 2. No

8.4. REPRESENTATIVIDAD DE LA MUESTRA EN LA ECVT (2007)

Tabla 24.
Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la actividad desempeñada por la persona ocupada

Actividad (CNAE 93)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
01 Agricultura, ganadería, caza y actividades relacionadas	627,40	267,7	895,2	297	96	393	5,8%	10,2%	5,0%
02 Silvicultura, explotación forestal y actividades relacionadas	31,10	7,60	38,7	10	0	10	31,6%	0,0%	31,6%
05 Pesca, acuicultura y actividades relacionadas	43,10	7,8	51	18	3	21	23,6%	57,7%	21,8%
10 Extracción y aglomeración de antracita, hulla, lignito y turba	8,80	0,1	8,8	8	0	8	35,3%		35,3%
11 Extracción de petróleo y gas natural y actividades de los servicios relacionados	6,50	2,6	9,1	2	2	4	70,7%	70,7%	50,0%
13 Extracción de minerales metálicos	1,20	0,3	1,5	0	0	0			
14 Extracción de minerales no metálicos ni energéticos	43,10	2,1	45,3	14	1	15	26,7%	100,0%	25,8%
15 Industria de productos alimenticios y bebidas	315,00	170,4	485,3	137	77	214	8,5%	11,4%	6,8%
16 Industria del tabaco	8,70	3,5	12,2	3	0	3	57,7%	0,0%	57,7%

Tabla 24.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la actividad desempeñada por la persona ocupada (Continuación)

	Actividad (CNAE 93)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	
17	Industria textil	68,40	47,5	115,9	39	52	91	16,0%	13,9%	10,5%
18	Industria de la confección y de la pelería	25,60	85,8	111,3	8	16	24	35,3%	25,0%	20,4%
19	Industria del cuero; de artículos de marroquinería y viaje y artículos de guarnicionería, talabartería y zapatería	39,50	27,3	66,8	10	5	15	31,6%	44,7%	25,8%
20	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	102,00	11,8	113,8	47	8	55	14,6%	35,3%	13,5%
21	Industria del papel	36,80	12,7	49,6	15	2	17	25,8%	70,7%	24,2%
22	Edición, artes gráficas y reproducción de soportes grabados	117,20	64,6	181,8	55	27	82	13,5%	19,2%	11,0%
23	Coquerías, refinado de petróleo y tratamiento de combustibles nucleares	13,30	1,7	15	4	1	5	50,0%	100,0%	44,7%
24	Industria química	121,30	61,3	182,6	46	28	74	14,7%	18,9%	11,6%
25	Fabricación de productos de caucho y materias plásticas	82,30	18,4	100,8	28	6	34	18,9%	40,8%	17,1%
26	Fabricación de otros productos minerales no metálicos	179,20	32,4	211,5	39	6	45	16,0%	40,8%	14,9%
27	Metalurgia	111,70	11,5	123,3	139	25	164	8,5%	20,0%	7,8%
28	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	337,70	38,4	376,1	73	8	81	11,7%	35,4%	11,1%

Tabla 24.
Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la actividad desempeñada por la persona ocupada (Continuación)

	Actividad (CNAE 93)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error		
		Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
29	Industria de la construcción de maquinaria y equipo mecánico	206,50	30,7	237,2	65	8	73	12,4%	35,4%	11,7%
30	Fab. de máquinas de oficina y equipos informáticos	13,20	3,1	16,3	1	1	2	100,0%	100,0%	70,7%
31	Fab.de maquinaria y material eléctrico	70,30	23,1	93,5	27	8	35	19,2%	35,3%	16,9%
32	Fab. de material electrónico; fabricación de equipo y aparatos	25,00	10,1	35,1	17	6	23	24,2%	40,8%	20,8%
33	Fabricación de equipo médico-quirúrgico, de precisión, óptica y relojería	31,30	12,2	43,5	11	2	13	30,1%	70,7%	27,7%
34	Fab.de vehículos de motor, remolques y semirremolques	176,70	39,8	216,5	63	17	80	12,6%	24,2%	11,2%
35	Fabricación de otro material de transporte	71,00	9,3	80,3	23	1	24	20,8%	100,0%	20,4%
36	Fab. de muebles; otras industrias manufactureras	166,60	39,4	206	49	15	64	14,3%	25,8%	12,5%
37	Reciclaje	12,60	3,1	15,8	10	3	13	31,6%	57,7%	27,7%
41	Captación, depuración y distribución de agua	32,30	10,5	42,7	4	4	8	50,0%	50,0%	35,4%
45	Construcción	2.313,90	122,8	2.436,70	958	65	1.023	3,2%	12,4%	3,1%
50	Venta, mantenimiento y reparación de vehículos motor...	336,20	60,6	396,9	171	28	199	7,6%	18,9%	7,1%

Tabla 24.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la actividad desempeñada por la persona ocupada (Continuación)

Actividad (CNAE 93)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006II (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
51 Comercio al por mayor e intermedios del comercio, excepto de vehículos de motor y motocicletas	490,50	220,1	710,7	142	79	221	8,4%	11,2%	6,7%
52 Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor; reparación efectos personales y enseres domésticos	696,20	1.096,70	1.792,90	274	451	725	6,0%	4,7%	3,7%
55 Hostelería	623,80	700,9	1.324,70	222	241	463	6,7%	6,4%	4,6%
60 Transporte terrestre; transporte por tubería	525,80	59,4	585,3	267	25	292	6,1%	20,0%	5,9%
61 Transporte marítimo, de cabotaje y por vías de navegación interiores	13,80	2,4	16,1	3	2	5	57,7%	70,7%	44,7%
62 Transporte aéreo y espacial	32,90	21,6	54,5	8	5	13	35,4%	44,7%	27,7%
63 Actividades anexas a los transportes; actividades de agencias de viajes	126,50	62,5	189	24	28	52	20,4%	18,9%	13,9%
64 Correos y telecomunicaciones	182,80	113,4	296,2	51	35	86	14,0%	16,9%	10,8%
65 Intermediación financiera, excepto seguros y planes de pensiones	171,20	121,1	292,3	68	53	121	12,1%	13,7%	9,1%
66 Seguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria	59,00	66,6	125,7	21	27	48	21,8%	19,2%	14,4%
67 Act. auxiliares a la intermediación financiera	22,40	28,4	50,8	5	4	9	44,7%	50,0%	33,3%

Tabla 24.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la actividad desempeñada por la persona ocupada (Continuación)

Actividad (CNAE 93)	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error		
	EPA 2006TI (en miles)			ECVT 2007			Hombres	Mujeres	Total
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
71 Alquiler de maquinaria y equipo sin operario, de efectos personales y enseres domésticos	34,30	16,8	51,1	7	4	11	37,8%	50,0%	30,1%
72 Act. informáticas	144,50	49,8	194,3	55	17	72	13,5%	24,2%	11,8%
73 Investigación y desarrollo	22,90	15,9	38,9	10	11	21	31,6%	30,1%	21,8%
74 Otras actividades empresariales	625,30	720,7	1.346,0	276	348	624	6,0%	5,4%	4,0%
75 Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria	739,60	482,1	1.221,8	315	257	572	5,6%	6,2%	4,2%
80 Educación	391,70	751,8	1.143,5	123	344	467	9,0%	5,4%	4,6%
85 Act.sanitarias y veterinarias, servicios sociales	288,70	860,4	1.149,1	120	429	549	9,1%	4,8%	4,3%
90 Act. de saneamiento público	69,40	13,4	82,8	18	7	25	23,6%	37,8%	20,0%
91 Actividades asociativas	36,70	41,2	77,9	11	10	21	30,1%	31,6%	21,8%
92 Actividades recreativas, culturales y deportivas	216,40	144,9	361,3	63	47	110	12,6%	14,6%	9,5%
93 Actividades diversas de servicios personales	69,70	215,6	285,3	21	80	101	21,8%	11,2%	9,9%
95 Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	67,50	681,8	749,4	14	159	173	26,7%	7,9%	7,6%
99 Organismos extraterritoriales	3,80	1,60	5,5	0	0	0			
Total	11.575,6	7.824,5	19.400,1	4.564	3.218	7.782	1,5%	1,8%	1,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

Tabla 25.
Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada

	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Ocupación (CNO 94)									
1 Dirección de las empresas y de la administración pública	441,6	956,8	1.398,4	0	0	0			
10 Poder ejecutivo y legislativo de la adm.pública, dirección de organizaciones	7,9	21,1	29,1	0	0	0			
11 Dirección de empresas	86,4	328,2	414,6	0	0	0			
12 Gerencia de empresas de comercio	58,7	83,0	141,7	0	0	0			
13 Gerencia de empresas de hostelería	36,9	74,7	111,6	0	0	0			
14 Gerencia de otras empresas	54,5	216,9	271,4	0	0	0			
15 Gerencia de empresas de comercio sin asalariados	136,5	127,1	263,6	0	0	0			
16 Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados	36,4	49,9	86,3	0	0	0			
17 Gerencia de otras empresas sin asalariados	24,4	55,8	80,2	0	0	0			

Tabla 25. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada (Continuación)

Ocupación (CNO 94)	Población objeto de estudio (N)			Población de la muestra (n)			Error		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.248,2	1.155,1	2.403,3	177	89	266	7,5%	10,6%	6,1%
20 En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	55,6	221,5	277,1	150	45	195	8,2%	14,9%	7,2%
21 En ciencias naturales y sanidad	121,0	136,5	257,4	27	44	71	19,2%	15,1%	11,9%
22 En enseñanza	259,9	209,1	469,0	0	0	0			
23 Profesionales del derecho	62,8	79,4	142,2	0	0	0			
24 Profesionales en organización de empresas, ciencias sociales y humanas	112,0	93,3	205,4	0	0	0			
25 Escritores, artistas y otras	61,0	74,8	135,8	0	0	0			
26 En ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería y asimilados	33,1	159,5	192,5	0	0	0			
27 En ciencias naturales y sanidad y asimilados, excepto ópticos y fisioterapeutas	168,6	36,3	204,9	0	0	0			
28 En enseñanza	305,9	100,7	406,6	0	0	0			
29 Otras	68,3	44,1	112,4	0	0	0			

Tabla 25.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada (Continuación)

Ocupación (CNO 94)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
3 Técnicos y profesionales de apoyo	1.015,2	1.248,7	2.263,9	352	455	807	5,3%	4,7%
30 En ciencias físicas, químicas e ingeniería	95,6	368,4	464,1	0	0	0		
31 En ciencias naturales y sanidad	109,9	60,4	170,2	0	0	0		
32 En educación infantil, instructores de vuelo, navegación y conducción de vehículos	29,2	12,5	41,7	8	15	23	35,4%	25,8%
33 En operaciones financieras y comerciales	165,3	465,0	630,3	160	67	227	7,9%	12,2%
34 En gestión administrativa	521,4	242,3	763,7	161	343	504	7,9%	5,4%
35 Otros técnicos y profesionales de apoyo	93,7	100,1	193,9	23	30	53	20,8%	18,3%
4 Empleados de tipo administrativo	1.145,6	635,7	1.781,2	195	329	524	7,2%	5,5%
40 En servicios contables, financieros y de apoyo a la producción y al transporte	113,7	210,0	323,7	73	34	107	11,7%	17,1%
41 En bibliotecas, correos y asimilados	40,9	51,0	91,9	24	17	41	20,4%	24,2%
42 Operadores de máquinas de oficina	4,3	6,8	11,1	4	1	5	50,0%	100,0%

Tabla 25. Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada (Continuación)

Ocupación (CNO 94)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error		
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
43 Auxiliares administrativos (sin tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	305,1	128,0	433,1	23	89	112	20,9%	10,6%	9,4%
44 Auxiliares administrativos (con tareas de atención al público) no clasificados anteriormente	385,2	125,0	510,2	41	81	122	15,6%	11,1%	9,1%
45 En trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas	149,8	53,8	203,6	17	55	72	24,3%	13,5%	11,8%
46 Cajeros, taquilleros y otros asimilados en trato directo con el público	146,7	61,0	207,6	13	52	65	27,7%	13,9%	12,4%
5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedor de comercio	1.867,8	1.123,0	2.990,8	407	791	1.198	5,0%	3,6%	2,9%
50 S° de restauración	485,7	416,6	902,3	147	158	305	8,2%	8,0%	5,7%
51 Servicios personales	668,7	118,4	787,1	39	293	332	16,0%	5,8%	5,5%
52 Servicios de protección y seguridad	25,2	295,0	320,2	94	18	112	10,3%	23,6%	9,4%
53 Dependientes de comercio y asimilados	688,1	293,1	981,2	127	322	449	8,9%	5,6%	4,7%

Tabla 25.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada (Continuación)

Ocupación (CNO 94)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006II (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	116,5	432,5	549,1	256	71	327	6,2%	11,9%
60 En actividades agrícolas	52,4	258,5	310,9	170	45	215	7,7%	14,9%
61 En actividades ganaderas	40,4	81,0	121,4	60	21	81	12,9%	21,8%
62 En otras actividades agrarias	19,8	65,6	85,4	18	2	20	23,6%	70,7%
63 Pescadores y trabajadores de piscifactoría	3,9	27,4	31,4	8	3	11	35,3%	57,7%
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería, excepto operarios	233,6	3.014,6	3.248,2	1.215	104	1.379	2,9%	9,8%
70 Encargados de obra y otros encargados de construcción	2,1	104,5	106,6	0	2	62		70,7%
71 En obras estructurales de construcción y asimilados	6,2	927,9	934,0	458	4	462	4,5%	50,0%
72 De acabado de construcciones y asimilados, pintores y otros	11,5	728,9	740,4	269	2	271	6,0%	70,7%
73 Encargados en metalurgia y jefes de talleres mecánicos	2,0	49,1	51,1	23	0	23	20,7%	
74 En industrias extractivas	0,6	29,2	29,8	16	1	17	24,7%	100,0%
							24,7%	24,2%

Tabla 25.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada (Continuación)

Ocupación (CNO 94)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006II (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
75 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, etc.	6,8	339,1	345,9	106	6	112	9,6%	40,8%
76 Mecánicos y ajustadores de maquinaria y equipos eléctricos y electrónicos	12,9	501,4	514,3	199	9	208	7,0%	33,3%
77 Mecánicos de precisión, trabajadores de artes gráficas, cerámica, etc.	27,0	80,9	108,0	37	7	44	16,4%	37,8%
78 Ind. alimentación, bebidas y tabaco	88,2	136,6	224,8	74	38	112	11,6%	16,2%
79 Tratamiento de la madera, ebanistas, industria textil, ...	76,3	116,9	193,2	33	35	68	17,4%	16,9%
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	217,2	1.561,5	1.778,7	667	87	754	3,9%	10,7%
80 Jefes de equipo y encargados en instalaciones ind. fijas	1,3	26,1	27,4	10	2	12	31,5%	70,7%
81 Operadores de instalaciones industriales fijas y asimilados	14,0	121,5	135,5	51	8	59	14,0%	35,4%
82 Encargados de operadores de máquinas fijas	7,6	37,6	45,2	30	4	34	18,2%	50,0%
83 Operadores de máquinas fijas	130,8	300,4	431,3	144	55	199	8,3%	13,5%
84 Montadores y ensambladores	35,2	93,6	128,8	26	12	38	19,6%	28,9%
85 Maquinista de locomotora, operador de maquinaria agrícola	0,0	0,0	0,0	106	2	108	0,0%	0,0%

Tabla 25.

Representatividad de la muestra de la ECVT (2007): error muestral según la ocupación desarrollada por la persona ocupada (Continuación)

Ocupación (CNO 94)	Población objeto de estudio (N) EPA 2006TI (en miles)			Población de la muestra (n) ECVT 2007			Error	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	23,4	718,8	742,3	300	4	304	5,7%	50,0%
9 Trabajadores no cualificados	1.530,4	1.365,9	2.896,3	435	533	968	4,8%	4,3%
90 De comercio	26,1	49,1	75,2	0	0	0		
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior	0,0	0,0	0,0	35	418	453	0,0%	0,0%
92 Conserje de edificios, limpiacristales y vigilantes	40,4	125,6	166,0	59	14	73	13,0%	26,7%
93 Otros trabajadores no cualificados en otros servicios	29,6	91,7	121,3	54	17	71	13,6%	24,3%
94 De pesca y agropecuarios	133,8	213,1	346,9	53	26	79	13,7%	19,6%
95 De minería	0,2	8,4	8,6	0	0	0		
96 Peones de la construcción	0,0	0,0	0,0	103	1	104	0,0%	0,0%
97 De industrias manufactureras	105,8	131,7	237,6	49	36	85	14,3%	16,7%
98 De transporte y descargadores	42,1	214,9	256,9	82	21	103	11,0%	21,8%
00 Fuerzas armadas	8,4	81,8	90,2	789	751	1.540	3,4%	3,6%
Vendedores ambulantes y asimilados	0,0	0,0	0,0	11	8	19	0,0%	0,0%
Total	7.825	11.576	19.400	4.564	3.218	7.782	1,5%	1,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2006c) y la Encuesta de calidad de vida en el trabajo (Ministerio de Trabajo e Inmigración, 2007b).

8.5. PERSONAL AL SERVICIO DE LAS

Tabla 26

Personal al servicio de las Administraciones Públicas por clase de personal,

	Funcionarios		
	Hombres	Mujeres	Total
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	303.932	117.318	421.250
ADMINISTRACIÓN GENERAL	73.184	82.722	155.906
Ministerios. OO.AA. y Áreas	72.841	81.999	154.840
Ministerios y OO.AA.	35.195	47.471	82.666
Docencia no Universitaria	1.253	1.521	2.774
Centros Penitenciarios	15.004	3.518	18.522
Administ. Seguridad Social	10.013	15.636	25.649
Patrimonio Nacional	128	55	183
Agencia Estatal Admón. Tributaria	11.248	13.798	25.046
Instituciones Sanitarias S. Social	343	723	1.066
FF. CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	115.536	770	116.306
FUERZAS ARMADAS	107.220	14.963	122.183
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	7.790	11.675	19.465
Magistrados y Jueces	2.447	2.121	4.568
Fiscales	801	1.015	1.816
Otro Personal	4.542	8.539	13.081
ENTIDADES PÚB. EMPRESARIALES	202	258	460
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	308.161	536.221	844.382
ADMINISTRACIÓN GENERAL	281.592	517.995	799.587
Consejerías y sus OO.AA.	56.659	64.392	121.051
Docencia no Universitaria	134.605	251.173	385.778
Instituciones Sanitarias S.N.S.	90.328	202.430	292.758
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	7.338	14.405	21.743
FUERZAS DE SEGURIDAD	19.231	3.821	23.052
ADMINISTRACIÓN LOCAL	140.163	72.542	212.705
AYUNTAMIENTOS	122.811	57.017	179.828
DIPUTACIONES/CABILDOS/CONSEJ	17.352	15.525	32.877
UNIVERSIDADES	36.678	25.758	62.436
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	788.934	751.839	1.540.773

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de las Administraciones Públicas

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

sexo y Administración Pública en enero de 2008. Datos en valores absolutos

Laborales			Otro Personal			TOTAL		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
83.951	46.154	130.105	3.147	7.049	10.196	391.030	170.521	561.551
39.653	34.548	74.201	1.728	2.986	4.714	114.565	120.256	234.821
39.652	34.548	74.200	1.519	2.620	4.139	114.012	119.167	233.179
34.277	27.015	61.292	1.011	1.573	2.584	70.483	76.059	146.542
402	2.750	3.152	233	524	757	1.888	4.795	6.683
737	1.245	1.982	102	118	220	15.843	4.881	20.724
1.994	2.307	4.301	151	377	528	12.158	18.320	30.478
767	441	1.208	21	27	48	916	523	1.439
1.475	790	2.265	1	1	2	12.724	14.589	27.313
1		1	209	366	575	553	1.089	1.642
						115.536	770	123.236
						107.220	14.963	122.183
239	609	848	1.419	4.063	5.482	9.448	16.347	25.795
			377	868	1.245	2.824	2.989	5.813
			240	453	693	1.041	1.468	2.509
239	609	848	802	2.742	3.544	5.583	11.890	17.473
44.059	10.997	55.056				44.261	11.255	55.516
53.756	97.038	150.794	87.681	217.375	305.056	449.598	850.634	1.300.232
53.409	96.411	149.820	85.537	209.526	295.063	420.538	823.932	1.244.470
38.092	55.325	93.417	11.312	21.052	32.364	106.063	140.769	246.832
8.025	28.391	36.416	30.262	72.033	102.295	172.892	351.597	524.489
7.292	12.695	19.987	43.963	116.441	160.404	141.583	331.566	473.149
347	627	974	2.144	7.849	9.993	9.829	22.881	32.710
						19.231	3.821	23.052
171.898	199.555	371.453	17.285	21.771	39.056	329.346	293.868	623.214
153.790	176.299	330.089	14.223	16.707	30.930	290.824	250.023	540.847
18.108	23.256	41.364	3.062	5.064	8.126	38.522	43.845	82.367
18.870	12.727	31.597	1.508	2.308	3.816	57.056	40.793	97.849
328.475	355.474	683.949	109.621	248.503	358.124	1.227.030	1.355.816	2.582.846

(2008), Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Tabla 27

Personal al servicio de las Administraciones Públicas por clase de personal,

	Funcionarios		
	Hombres	Mujeres	Total
ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL	72%	28%	421.250
ADMINISTRACIÓN GENERAL	47%	53%	155.906
Ministerios, OO.AA. y Áreas	47%	53%	154.840
Ministerios y OO.AA.	43%	57%	82.666
Docencia no Universitaria	45%	55%	2.774
Centros Penitenciarios	81%	19%	18.522
Administ. Seguridad Social	39%	61%	25.649
Patrimonio Nacional	70%	30%	183
Agencia Estatal Admón. Tributaria	45%	55%	25.046
Instituciones Sanitarias S. Social	32%	68%	1.066
FF. CC. DE SEGURIDAD DEL ESTADO	99%	1%	116.306
FUERZAS ARMADAS	88%	12%	122.183
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	40%	60%	19.465
Magistrados y Jueces	54%	46%	4.568
Fiscales	44%	56%	1.816
Otro Personal	35%	65%	13.081
ENTIDADES PÚB. EMPRESARIALES	44%	56%	460
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	36%	64%	844.382
ADMINISTRACIÓN GENERAL	35%	65%	799.587
Consejerías y sus OO.AA.	47%	53%	121.051
Docencia no Universitaria	35%	65%	385.778
Instituciones Sanitarias S.N.S.	31%	69%	292.758
ADMINISTRACIÓN DE JUSTICIA	34%	66%	21.743
FUERZAS DE SEGURIDAD	83%	17%	23.052
ADMINISTRACIÓN LOCAL	66%	34%	212.705
AYUNTAMIENTOS	68%	32%	179.828
DIPUTACIONES/CABILDOS/CONSEJ	53%	47%	32.877
UNIVERSIDADES	59%	41%	62.436
TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES	51%	49%	1.540.773

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Ministerio de las Administraciones Públicas

sexo y Administración Pública en enero de 2008. Datos en porcentajes del total

Laborales			Otro Personal			TOTAL		
Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
65%	35%	130.105	31%	69%	10.196	70%	30%	561.551
53%	47%	74.201	37%	63%	4.714	49%	51%	234.821
53%	47%	74.200	37%	63%	4.139	49%	51%	233.179
56%	44%	61.292	39%	61%	2.584	48%	52%	146.542
13%	87%	3.152	31%	69%	757	28%	72%	6.683
37%	63%	1.982	46%	54%	220	76%	24%	20.724
46%	54%	4.301	29%	71%	528	40%	60%	30.478
63%	37%	1.208	44%	56%	48	64%	36%	1.439
65%	35%	2.265	50%	50%	2	47%	53%	27.313
100%	0%	1	36%	64%	575	34%	66%	1.642
						94%	1%	123.236
						88%	12%	122.183
28%	72%	848	26%	74%	5.482	37%	63%	25.795
			30%	70%	1.245	49%	51%	5.813
			35%	65%	693	41%	59%	2.509
28%	72%	848	23%	77%	3.544	32%	68%	17.473
80%	20%	55.056				80%	20%	55.516
36%	64%	150.794	29%	71%	305.056	35%	65%	1.300.232
36%	64%	149.820	29%	71%	295.063	34%	66%	1.244.470
41%	59%	93.417	35%	65%	32.364	43%	57%	246.832
22%	78%	36.416	30%	70%	102.295	33%	67%	524.489
36%	64%	19.987	27%	73%	160.404	30%	70%	473.149
36%	64%	974	21%	79%	9.993	30%	70%	32.710
						83%	17%	23.052
46%	54%	371.453	44%	56%	39.056	53%	47%	623.214
47%	53%	330.089	46%	54%	30.930	54%	46%	540.847
44%	56%	41.364	38%	62%	8.126	47%	53%	82.367
60%	40%	31.597	40%	60%	3.816	58%	42%	97.849
48%	52%	683.949	31%	69%	358.124	48%	52%	2.582.846

(2008), Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

8.6. CUESTIONARIO DE LA EES (2006)

A. Datos referidos al centro de cotización

1. Control público o privado

Marque con una X la respuesta que corresponda. Se considera que existe control Público si la Administración Pública respecto de la empresa:

- Posee la mayoría del capital suscrito (>50%), o
 - Dispone de la mayoría de votos o pueden nombrar a más de la mitad de los miembros del órgano de administración, de dirección, ...
1. Control público
 2. Control privado

2. Mercado principal de la producción generada

¿Cuál es el mercado al que destina la mayor parte de su producción? Marque con una X la respuesta que corresponda.

1. Mercado local o regional
2. Mercado nacional
3. Unión Europea
4. Mercado mundial

3. Convenio colectivo

Indique el ámbito del convenio colectivo que cubre a la mayoría de la plantilla del centro.

Marque con una X la respuesta que corresponda.

1. Convenio estatal de sector
2. Otro ámbito superior a la empresa (interprovincial, provincial, comarcal, ...)
3. Empresa
4. Centro de trabajo
5. Otro (Especificar)

B. Datos de los trabajadores seleccionados

Las siguientes cuestiones se han de responder para cada una de las personas trabajadoras seleccionadas.

1. Sexo

1. Hombre
6. Mujer

2. Fecha de nacimiento

Año

3. Nacionalidad

4. Ocupación

4.1. *Categoría profesional o denominación del puesto (según Convenio colectivo si procede)*

En caso de denominación genérica (ej. Oficial de 1ª) se debe especificar si es mecánico, administrativo, contable, electricista,...

4.2. *Describa brevemente las funciones del puesto de trabajo, y en su caso, el tipo de maquinaria, vehículo,... que utiliza el trabajador; especifique si tiene responsabilidad en organización y/o supervisión de otros empleados de la empresa.*

Responsabilidad en organización y/o supervisión:

1. Sí
6. No

5. Titulación académica

Máximo nivel de estudios oficiales alcanzado por el trabajador.

6. Antigüedad

Consigne la antigüedad alcanzada por el trabajador en la empresa, al final de octubre de 2006.

Años Meses

7. Contrato de trabajo

7.1. Tipo de jornada

Marque con una X la casilla que corresponda. Se considera Jornada parcial la que es inferior a la jornada habitual de la empresa o, en caso de no existir ésta, inferior a la máxima legal establecida. (Debe estar estipulado en el contrato).

1. Tiempo completo
6. Tiempo parcial

7.2. Clave de contrato según la Seguridad Social

Consigne la clave del tipo de contrato de trabajo formalizado, de acuerdo con la tabla de contratos vigente en 2006 en la Seguridad Social.

8. Vacaciones pactadas

8.1. Días de vacaciones anuales

Anote el número de días de vacaciones anuales pactadas de cada trabajador en 2006. Rellene sólo una de las dos opciones

- Días laborables: _____
- Días naturales _____

8.2. Fiestas no oficiales

Indique el número de días laborables concedidos voluntariamente por la empresa en 2006, en concepto de puentes no recuperables y fiestas no oficiales, en caso de no haberlos incluido en la pregunta anterior.

Días: _____

9. Jornada laboral pactada

9.1. Jornada anual

Anote el número de horas pactadas para cada trabajador en el año 2006

Horas: _____

9.2. Jornada semanal

Anote el número de horas de trabajo que realizó cada trabajador en una semana normal de octubre de 2006.

Horas: _____

Minutos: _____

10. Horas extraordinarias

Indique el número total de horas extraordinarias y complementarias realizadas por cada trabajador en octubre de 2006.

Horas: _____

11. Salario bruto mensual

11.1. Salario base

Anote los pagos por salario base correspondientes a octubre de 2006.

Importe: _____ €

11.2. Pagos extraordinarios abonados en octubre de 2006

Importe: _____ €

11.3. Pagos por horas extraordinarias

Importe: _____ €

11.4. Complementos salariales

Anote los complementos salariales de todo tipo: antigüedad, titulación, conocimientos de informática, idiomas, toxicidad, penosidad, peligrosidad, nocturnidad, plus de asistencia, puntualidad, productividad, ... abonados en octubre de 2006

Importe: _____ €

11.4.1. COMPLEMENTOS SALARIALES POR RAZÓN DE NOCTURNIDAD, TURNICIDAD O TRABAJO DURANTE EL FIN DE SEMANA

De la cantidad anotada en 11.4, indique cuánto corresponde por trabajo a turno, en fin de semana o festivos y nocturno en octubre de 2006, si no se ha abonado como horas extraordinarias.

Importe: _____ €

11.4.2. COMPLEMENTOS SALARIALES VARIABLES: COMPLEMENTOS QUE RECIBIÉNDOSE TODOS LOS MESES NO TIENEN UNA CUANTÍA FIJA

De la cantidad anotada en 11.4, indique los complementos de cantidad o calidad de trabajo y los vinculados a los resultados de la empresa (complementos por primas de producción —productividad—, pluses de asistencia, de puntualidad, premios de calidad, participación en beneficios, bonos, retribución por cumplimiento de objetivos, comisiones, incentivos,...) abonados en octubre de 2006.

Importe: _____ €

11.5. Retenciones IRPF practicadas en la nómina del mes de octubre de 2006

Importe: _____ €

11.6. Contribuciones a la Seguridad Social a cargo del trabajador durante el mes de octubre de 2006

Importe: _____ €

11.7. *¿Se ha visto reducido el salario percibido por el trabajador en el mes de octubre de 2006 por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, suspensión de la relación laboral o inicio o fin de ésta durante el mes?*

1. Sí

6. No

11.8. *Periodo pagado*

En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior, anote el número de días de dicho mes por los que se le pagó salario completo.

Días: _____

12. Salario bruto anual

12.1. *Salario bruto anual*

Anote el total de retribuciones dinerarias pagadas por la empresa en 2006.

Importe: _____ €

12.1.1. TOTAL RETENCIONES ANUALES IRPF

Importe: _____ €

12.1.2. DE LA CANTIDAD ANOTADA EN 12.1, INDIQUE LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS (VERANO, NAVIDAD,...) E INCENTIVOS DE PERIODICIDAD FIJA ABONADOS EN EL AÑO 2006. SON AQUÉLLOS CUYA CANTIDAD Y MOMENTO DE PAGO SE CONOCE DE ANTEMANO.

Importe: _____ €

12.1.3. DE LA CANTIDAD ANOTADA EN 12.1, INDIQUE LOS PAGOS EXTRAORDINARIOS VINCULADOS A LA SITUACIÓN O RESULTADOS DE LA EMPRESA O DEL TRABAJADOR ABONADOS EN EL AÑO 2006. SON LOS PAGOS NO PERIÓDICOS (NO SE RECIBEN TODOS LOS MESES) CUYA CANTIDAD, DESCONOCIDA Y/O VARIABLE, SE DETERMINA EN FUNCIÓN DE OBJETIVOS DE PRODUCCIÓN, CALIDAD, VOLUMEN DE VENTAS, BENEFICIOS,...

Importe: _____ €

12.2. *Valoración de las percepciones en especie satisfechas al trabajador en el año 2006*

Importe: _____ €

12.3. *¿Se ha visto reducido el salario percibido por el trabajador en 2006 por IT, maternidad, riesgo durante el embarazo, absentismo, huelga, reducción de jornada, expediente de regulación, suspensión de la relación laboral o inicio o fin de ésta durante el año?*

1. Sí
2. No

12.4. *Periodo pagado*

En caso de haber contestado Sí a la pregunta anterior, indique el número de meses y días a que corresponden los pagos anotados

Meses: _____

Días: _____

8.7. LAS ENCUESTAS DE ESTRUCTURA SALARIAL

Las dos Encuestas de Estructura Salarial del INE (EES), disponibles en la actualidad, corresponden a los años 1995, 2002 y 2006. Las EES son encuestas bietápicas cuyas unidades de primera etapa son los centros de trabajo y las unidades de segunda etapa son las personas asalariadas de dichos centros. Así, estas encuestas permiten obtener la distribución salarial, tanto en función de las características de los centros de trabajo (actividad económica, tamaño, etc.) como de las características individuales (personales y laborales) de las y los asalariados (sexo, edad, antigüedad, ocupación, etc.).

El método de muestreo que se utiliza para realizar las Encuestas no establece ninguna cuota ni criterio de reparto sobre las y los trabajadores, sino que la representatividad de la muestra se establece sobre características empresariales. En concreto, el procedimiento de selección de empresas para la muestra de la Encuesta de Estructura Salarial consiste en un muestreo aleatorio estratificado de las cuentas de cotización a la Seguridad Social, con cuotas por estrato de trabajadores/as, rama de actividad y Comunidad Autónoma. El cuestionario se dirige a los/as emplea-

dores/as, solicitando datos sobre sus empleados/as. De esta forma, las características de trabajadores y trabajadoras se dejan libres (no se establece ningún tipo de cuota ni criterio de reparto de la muestra), por lo que, a partir de los resultados de la encuesta se puede obtener una radiografía del perfil de persona empleada (mujer y hombre) en las empresas encuestadas.

Sin embargo, la necesidad de trabajar con los microdatos de las Encuestas ha impedido poder contar con el 100% de los centros de trabajo y trabajadores/as encuestados/as, ya que, para garantizar la anonimidad de los datos, el INE lleva a cabo un proceso de anonimización.

La anonimización se realiza a partir de las unidades muestrales de primera etapa (establecimientos), estratificadas según las siguientes variables: Comunidad Autónoma, Actividad económica, Estrato de trabajadores/as, Tipo de convenio colectivo, Tipo de mercado de destino de la producción y Tipo de propiedad de la empresa. El proceso de anonimización que se sigue consiste en cruzar estas variables, comprobar el número de registros de cada uno de los cruces y, si el resultado obtenido es inferior a 4, eliminar esos registros del fichero, proporcionando información del resto.

Para poder obtener los microdatos, se ha realizado una petición a medida al INE, considerando determinadas agrupaciones de estas variables, de modo que se perdiera el menor número posible de registros. Finalmente, la muestra utilizada del 2006 ha alcanzado las 166.944 personas trabajadoras, lo que supone un 71% de los y las trabajadoras y un 69,3% de las empresas. En el estudio de referencia («Estudio sobre diferencia y discriminación salarial por razón de género»), la muestra ofrecía información de 150.759 personas trabajadas en 1995 y 188.613 en 2002, cifras que suponían un 86,8% de las empresas encuestadas y un 85,7% de las y los trabajadores encuestados en 1995, y un 86,3% de las empresas y un 87,4% de las y los trabajadores en 2002.

Las variables disponibles en las Encuestas, algunas pertenecientes a la esfera personal y otras al plano laboral de las y los trabajadores encuestados, son las siguientes:

- **Personales:** Sexo, Edad, Nacionalidad y Nivel de estudios.
- **Laborales:** Tipo de contrato, Tipo de jornada laboral, Número de años de antigüedad en la empresa, Ocupación y Responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as.
- **De empresa:** Actividad principal de la empresa, Tipo de mercado al que la empresa dirige su producción, Control de la empresa público/privado, Tipo de convenio colectivo y Estrato de trabajadores.

El listado completo de variables utilizadas en el estudio en los 3 años de referencia se pueden consultar en la Tabla 28.

Tabla 28.
Lista de variables utilizadas en el estudio

CARACTERÍSTICAS PERSONALES		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
Sexo (hombre, mujer)		
Edad (años) - Fecha de nacimiento		
Titulación (grupos - CNED-2000)		
Nacionalidad		
CARACTERÍSTICAS LABORALES		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
Antigüedad en la empresa (años - meses y años)		
Ocupación (CNO-94)		
Tipo de jornada (tiempo completo, tiempo parcial)		
Tipo de contrato (indefinido, duración determinada)		
Vacaciones anuales (días laborables/naturales)		
Jornada pactada anual (horas)		
Jornada semanal pactada (horas - horas y minutos)		
Puentes	Fiestas no oficiales	
	Responsabilidad en organización y/o supervisión (sí, no)	
	Contrato acogido a	
	Programa	
	Fomento de Empleo	
CARACTERÍSTICAS DE EMPRESA		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
Estrato (de 10 a 19 trabajadores/as, de 20 a 49 trabajadores/as, de 50 y más trabajadores/as)		Estrato (incluye de 0 a 9 trabajadores)
Propiedad (pública o mayoritariamente pública, privada u otra)		
Mercado (local o regional, nacional, internacional)		
Actividad económica del establecimiento (subsección a 2 dígitos CNAE-93)		
		Convenio (de sector; interprovincial, comarcal, etc.; de empresa, centro de trabajo u otro)

SALARIOS Y TIEMPO TRABAJADO EN EL MES DE OCTUBRE		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
	Afectado por ILT o maternidad (sí, no)	
	Salario base	
	Pagos por horas extraordinarias	
	Complementos salariales totales	
	Complementos salariales por turno de trabajo	
	Pagas extraordinarias	
	Horas extras	
	Complementos salariales variables cobrados mensualmente	
	Retenciones IRPF	
	Contribuciones a la Seguridad Social	
Días trabajados	Días con salario completo	
SALARIOS Y TIEMPO TRABAJADO EN EL AÑO		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
	Salario afectado (sí, no)	
	Salario bruto	
Pagos extraordinarios	Pagas extraordinarias (fijas y variables)	
Retenciones IRPF		Retenciones IRPF
Cotizaciones a la Seguridad Social		Cotizaciones a la Seguridad Social
Meses y días trabajados		Valoración en especie
	Período pagado en meses	
	Período pagado en días	
OTRAS VARIABLES		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
	Comunidad Autónoma	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995, 2002 y 2006, INE.

También resulta necesario detallar las limitaciones que tienen las distintas Encuestas de Estructura Salarial utilizadas, ya que los resultados finales dependen de la información proporcionada.

Algunas de las limitaciones existentes en las EES de 1995 y 2002 han sido superadas en la encuesta realizada en el 2006. Concretamente, ahora se incluye a trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena que prestan sus servicios en empresas de menos de 10 trabajadores/as y en las ganancias de los y las trabajadoras se ha incluido la remuneración en especie.

Sin embargo, algunas de las limitaciones más importantes se mantienen a lo largo del tiempo:

- No incluyen trabajadores y trabajadoras con contrato de aprendizaje.
- No refleja las ganancias del personal cuya remuneración es por comisiones o beneficios y no en forma de salario, como presidentes, miembros de consejos de administración, etc.
- No se tiene en cuenta la coyuntura económica de la empresa.
- La cobertura sectorial no es completa:
 - En la EES de 1995, aquella se extendía a la industria, la construcción y parte de los servicios, como comercio, hostelería, transporte y comunicaciones, intermediación financiera, actividades inmobiliarias y servicios empresariales. Pero quedaban fuera, además de la agricultura, otros servicios como Administración Pública, educación, actividades sanitarias, actividades veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales, servicios prestados a la comunidad y servicios personales.
 - En la EES de 2002 y de 2006, la cobertura sectorial se ha extendido, quedando fuera únicamente la agricultura, la Administración Pública, las actividades de los hogares y los organismos extraterritoriales.

Tabla 29.
Características principales de las EES

LA ENCUESTA SÓLO INCLUYE...		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
Trabajadores/as por cuenta ajena		
Centros de 10 o más trabajadores/as		Todos los Centros
<p>Sectores de actividad: Secciones C-K de la CNAE-93</p> <p>C. Industrias extractivas D. Industria manufacturera E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua F. Construcción G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico H. Hostelería. Transporte, almacenamiento y comunicaciones J. Intermediación financiera K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales</p>	<p style="text-align: center;">Sectores de actividad: Secciones C-K y M-O de la CNAE-93</p> <p>C. Industrias extractivas D. Industria manufacturera E. Producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua F. Construcción G. Comercio; reparación de vehículos de motor, motocicletas y ciclomotores y artículos personales y de uso doméstico H. Hostelería I. Transporte, almacenamiento y comunicaciones J. Intermediación financiera K. Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales M. Educación N. Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad; servicios personales</p>	
LA ENCUESTA NO INCLUYE...		
EES 1995	EES 2002	EES 2006
<p>Presidentes, miembros de consejos de administración y, en general, todo aquel personal cuya remuneración principal no sea en forma de salario, sino por comisiones o beneficios</p>		
<p>Contratos de aprendizaje: Encuestados de forma separada con un diseño muestral propio, pero no incluidos en las tablas de publicación.</p>		

Tabla 29.

Características principales de las EES (Continuación)

Sectores de actividad: A-B, L-Q de la CNAE-93	Sectores de actividad: A-B, L y P-Q de la CNAE-93	
A. Agricultura, ganadería, caza y selvicultura B. Pesca L. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria P. Actividades de los hogares Q. Organismos extraterritoriales M. Educación N. Actividades sanitarias y veterinarias; servicio social O. Otras actividades sociales y de servicios prestados a la comunidad;	A. Agricultura, ganadería, caza y selvicultura B. Pesca L. Administración pública, defensa y seguridad social obligatoria P. Actividades de los hogares Q. Organismos extraterritoriales	
Ganancias		
Atrasos de años anteriores		
Otra percepciones salariales (dietas, indemnizaciones, gastos de viaje,...)		
Remuneraciones en especie		
Variables		
Experiencia		
Estado civil		
Número de hijos		
Coyuntura económica de la empresa		
Nacionalidad		
Responsabilidades de organización y/o supervisión		
Contrato acogido a Programa de Fomento de Empleo		Contrato acogido a Programa de Fomento de Empleo
Complementos salariales variables		
Pagas extraordinarias de periodicidad fija y variable		
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de las Encuestas de Estructura Salarial 1995, 2002 y 2006, INE.		

8.8. EL MODELO ECONOMETRICO PARA ESTIMAR LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL

Variables utilizadas

- **Variable dependiente o a explicar:** Salario por hora, aproximado por la variable ganancia por hora.

La ganancia por hora utilizada para llevar a cabo este estudio se ha calculado a partir del microdato de la EES de 2006 de la siguiente manera:

Ganancia por hora = Ganancia mensual / Horas trabajadas mensuales

donde:

Ganancia mensual = Salario bruto mensual del mes de octubre

= Salario base

+ Complementos salariales

+ Pagos por horas extras

+ Parte proporcional de las pagas extraordinarias anuales

+ Parte proporcional de los pagos extraordinarios variables

+ Parte proporcional de la remuneración en especie

Horas trabajadas mensuales = Horas normales (jornada semanal actualizada al mes)

+ Horas extraordinarias realizadas en el mes de octubre

A la ganancia por hora calculada se le aplica la transformación logarítmica, dado que, por una parte, esta transformación elimina el efecto de las unidades de medida, que no siempre son homogéneas ni comparables entre todas las posibles variables del modelo, y por otra, linealiza la relación entre las variables, de manera que en modelos lineales aumenta la bondad del ajuste.

- **Variables independientes o explicativas:** Características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores de la muestra:

— Personales: Sexo, Edad, Titulación (Nivel de estudios).

— Laborales: Antigüedad en la empresa, Ocupación, Tipo de jornada laboral, Tipo de contrato, Responsabilidad en organización y/o supervisión de trabajadores/as.

- De empresa: Actividad principal de la empresa, Tipo de mercado al que la empresa dirige su producción, Tipo de Convenio, Control de la empresa (público o privado) y Estrato de trabajadores.

La explicación detallada de las transformaciones realizadas sobre las variables para su utilización en el modelo econométrico, así como la interpretación de los coeficientes obtenidos con la misma, puede consultarse en el Anexo II del «Estudio sobre diferencia y discriminación salarial por razón de género» (Instituto de la Mujer, 2007).

El modelo econométrico

El modelo econométrico explicitado determina el Salario por hora (variable endógena o a explicar) en función de las características personales, laborales y de empresa de trabajadores y trabajadoras (variables exógenas o explicativas), incorporando el Sexo como una característica personal más.

Las variables incluidas en el modelo son:

- La variable a explicar: Salario por hora.
- 14 variables explicativas:
 - 3 de naturaleza personal: Sexo, Edad y Titulación.
 - 5 de índole laboral: Antigüedad, Ocupación, Tipo de jornada, Tipo de contrato y Responsabilidad.
 - 5 características relativas a la empresa: Estrato de trabajadores/as, Propiedad, Convenio, Mercado y Actividad económica.
 - Y una variable más, que hace referencia a la Comunidad Autónoma del trabajador o trabajadora.

Se han considerado, por tanto, todas las características personales, laborales y de empresa de las y los trabajadores disponibles en la Encuesta de Estructura Salarial (excepto la nacionalidad). Respecto a la decisión de dejar fuera la variable nacionalidad, responde a la imposibilidad de distinguir, entre las personas extranjeras, si tienen o no doble nacionalidad y si proceden de la Unión Europea o de terceros países, ya que ambos aspectos podrían generar que sus factores discriminatorios fuesen diferentes.

La gran mayoría de estas variables explicativas son, además, variables de naturaleza cualitativa (todas excepto Edad y Antigüe-

dad). Esto es, son observables directamente para cada uno de los individuos de la muestra, pero no se corresponden con un valor cuantitativo, sino con diferentes categorías a las que el sujeto en cuestión pertenece o no. Es por esta razón que, para ser introducidas en el modelo, han de dividirse en el número de categorías que tienen, obteniéndose una variable binaria para cada categoría.

Estas variables binarias toman valores 1 ó 0 en función de si el individuo pertenece a la categoría o no. Por ejemplo, la variable Tipo de jornada se descompone en dos variables binarias:

- Jornada parcial (JP), variable que es igual a 1 si el individuo trabaja a jornada parcial e igual a 0 en caso contrario.
- Jornada completa (JC), variable que es igual a 1 si el trabajador o la trabajadora trabajan a tiempo completo e igual a 0 en otro caso.

Respecto a las dos variables continuas (Edad y Antigüedad), se ha optado por introducir las en el modelo de forma discreta (categorizadas por tramos de edad/antigüedad en que se encuentra el individuo).

De esta forma, aplicando la categorización de variables a las 14 variables explicativas, se obtienen las 64 variables binarias que aparecen en la siguiente tabla.

Tabla 30.
VARIABLES BINARIAS
VARIABLES BINARIAS UTILIZADAS EN EL MODELO ECONOMÉTRICO

VARIABLES BINARIAS	
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE SEXO	
SH	SEXO: Hombre
SM	SEXO: Mujer
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE EDAD	
E1	EDAD: De 16 a 24 años
E2	EDAD: De 25 a 29 años
E3	EDAD: De 30 a 39 años
E4	EDAD: De 40 a 49 años
E5	EDAD: De 50 o más años
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE TITULACIÓN	
T1y2	TITULACIÓN: Sin estudios, con Educación Primaria o con ESO de primer ciclo
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE ANTIGÜEDAD	
A1	ANTIGÜEDAD: Menos de 1 año
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años
A5	ANTIGÜEDAD: Más de 10 años
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE OCUPACIÓN	
01	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas
02	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales
03	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo
04	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo
05	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio
06	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la agricultura y la pesca
07	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la industria manufacturera, la construcción y la minería
08	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as
09	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificados

Tabla 30.**VARIABLES BINARIAS UTILIZADAS EN EL MODELO ECONOMÉTRICO** (Continuación)

VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE TIPO DE JORNADA	
JC	JORNADA: Completa
JP	JORNADA: Parcial
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE TIPO DE CONTRATO	
CI	CONTRATO: Indefinido
CT	CONTRATO: Temporal
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE RESPONSABILIDAD	
RN	RESPONSABILIDAD: Sin responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas
RS	RESPONSABILIDAD: Con responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE ESTRATO DE TRABAJADORES/AS	
EN	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 0 a 9 trabajadores/as
EP	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 10 a 19 trabajadores/as
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as
EG	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 50 y más trabajadores/as
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE PROPIEDAD	
P1	PROPIEDAD: Pública
P2	PROPIEDAD: Privada
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE CONVENIO	
CV1	CONVENIO: De sector
CV2	CONVENIO: Interprovincial, provincial, comarcal, etc.
CV3	CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE MERCADO	
M1	MERCADO: Local o regional
M2	MERCADO: Nacional
M3	MERCADO: Internacional
VARIABLES BINARIAS ASOCIADAS A LA VARIABLE ACTIVIDAD ECONÓMICA	
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco
R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico

Tabla 30.

VARIABLES BINARIAS UTILIZADAS EN EL MODELO ECONOMÉTRICO (Continuación)

R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales
R5	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Construcción
R6	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones
R9	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera
R10	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales
R11	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad, y servicios personales

Para evitar el problema de multicolinealidad perfecta que presentan las variables, a la hora de estimar el modelo ha sido necesario eliminar una categoría de cada variable, quedando el Modelo Estimable como sigue:

Modelo estimado

$$\begin{aligned}
 \ln w_i = & \alpha_0 + \\
 & + \alpha_1 \cdot SM_i + \\
 & + \alpha_2 \cdot E1_i + \alpha_3 \cdot E2_i + \alpha_4 \cdot E3_i + \alpha_5 \cdot E5_i + \\
 & + \alpha_6 \cdot T3_i + \alpha_7 \cdot T4_i + \alpha_8 \cdot T5_i + \\
 & + \alpha_9 \cdot A2_i + \alpha_{10} \cdot A3_i + \alpha_{11} \cdot A4_i + \alpha_{12} \cdot A5_i + \\
 & + \alpha_{13} \cdot O1_i + \alpha_{14} \cdot O2_i + \alpha_{15} \cdot O3_i + \alpha_{16} \cdot O4_i + \alpha_{17} \cdot O5_i + \alpha_{18} \cdot \\
 & O6_i + \alpha_{19} \cdot O8_i + \alpha_{20} \cdot O9_i \\
 & + \alpha_{21} \cdot JP_i + \\
 & + \alpha_{22} \cdot CI_i + \\
 & + \alpha_{23} \cdot RN_i + \\
 & + \alpha_{24} \cdot EN_i + \alpha_{25} \cdot EP_i + \alpha_{26} \cdot EM_i + \\
 & + \alpha_{27} \cdot P2_i + \\
 & + \alpha_{28} \cdot CV1_i + \alpha_{29} \cdot CV3_i + \\
 & + \alpha_{30} \cdot M2_i + \alpha_{31} \cdot M3_i + \\
 & + \alpha_{32} \cdot R1_i + \alpha_{33} \cdot R2_i + \alpha_{34} \cdot R3_i + \alpha_{35} \cdot R4_i + \alpha_{36} \cdot R6_i + \alpha_{37} \cdot \\
 & R7_i + \alpha_{38} \cdot R8_i + \alpha_{39} \cdot R9_i + \alpha_{40} \cdot R10_i + \alpha_{41} \cdot R11_i + \\
 & + \alpha_{42} \cdot C1_i + \alpha_{43} \cdot C7_i + \alpha_{44} \cdot C10_i + \alpha_{45} \cdot C12_i + \alpha_{46} \cdot C13_i + \\
 & \alpha_{47} \cdot C16_i + \alpha_{48} \cdot CR_i + \gamma_i
 \end{aligned}$$

La variable endógena, el Salario por hora, se ha introducido en el modelo habiéndole aplicado previamente la transformación logarítmica. Esta transformación contribuye a aumentar el poder explicativo del modelo, dado que linealiza la relación entre las variables, de tal forma que la regresión lineal se ajusta mejor a los datos.

El logaritmo neperiano del Salario por hora queda explicado por 48 variables (una vez eliminada una categoría de cada variable explicativa), estimándose 48 coeficientes, cuya interpretación se realiza con relación a la categoría eliminada. Así, el coeficiente que acompaña a cada categoría se interpreta como el porcentaje de aumento o disminución del salario por hora (según sea de signo positivo o negativo) que supone esa categoría con relación a la que se ha quitado.

Los coeficientes resultantes de la estimación del Modelo se presentan en la tabla siguiente. El modelo estimado explica el 53,4% (estadístico R cuadrado ajustado) de la variabilidad de la variable endógena y sus coeficientes son todos representativos (significativamente diferentes de cero).

Tabla 31.

Efecto de las variables sobre el salario, 2006 (coeficientes del modelo)

RESULTADOS DE LA ESTIMACIÓN		
	Constante	2,455
SM	SEXO: Mujer	-0,160
E1	EDAD: De 16 a 24 años	-0,122
E2	EDAD: De 25 a 29 años	-0,079
E3	EDAD: De 30 a 39 años	-0,031
E5	EDAD: De 50 o más años	0,038
T3	TITULACIÓN: ESO 2º ciclo	0,077
T4	TITULACIÓN: Formación Profesional	0,055
T5	TITULACIÓN: Estudios superiores	0,121
A2	ANTIGÜEDAD: De 1 a 2 años	0,093
A3	ANTIGÜEDAD: De 3 a 5 años	0,131
A4	ANTIGÜEDAD: De 6 a 10 años	0,174
A5	ANTIGÜEDAD: Más de 10 años	0,322
O1	OCUPACIÓN: Dirección de empresas y Administraciones Públicas	0,693
O2	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,429
O3	OCUPACIÓN: Técnicos y profesionales de apoyo	0,180
O4	OCUPACIÓN: Empleados/as de tipo administrativo	-0,013

Tabla 31.**Efecto de las variables sobre el salario, 2006 (coeficientes del modelo)**

(Continuación)

05	OCUPACIÓN: Trabajadores/as en servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as de comercio	-0,045
06	OCUPACIÓN: Trabajadores/as cualificados de la agricultura y la pesca	0,050
08	OCUPACIÓN: Operadores/as de instalaciones y maquinaria y montadores/as	-0,019
09	OCUPACIÓN: Trabajadores/as no cualificados	-0,090
JP	JORNADA: Parcial	-0,025
CI	CONTRATO: Indefinido	0,040
RN	RESPONSABILIDAD: Sin responsabilidad en organización y/o supervisión de otras personas	-0,137
EN	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 0 a 9 trabajadores/as	-0,160
EP	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 10 a 19 trabajadores/as	-0,103
EM	ESTRATO DE TRABAJADORES/AS: De 20 a 49 trabajadores/as	-0,054
P2	PROPIEDAD: Privada	-0,158
CV1	CONVENIO: De sector	-0,009
CV3	CONVENIO: De empresa, centro de trabajo u otro	0,111
M2	MERCADO: Nacional	0,067
M3	MERCADO: Internacional	0,094
R1	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,126
R2	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria textil, confección, cuero y calzado	-0,241
R3	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Industria del papel, artes gráficas, edición y reproducción, química, y material eléctrico, electrónico y óptico	-0,021
R4	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Resto de ramas industriales	-0,049
R6	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Comercio	-0,084
R7	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Hostelería	-0,042
R8	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-0,056
R9	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Intermediación financiera	0,241
R10	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Actividades inmobiliarias y de alquiler, y servicios empresariales	-0,137
R11	ACTIVIDAD ECONÓMICA: Educación, actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales, otras actividades sociales y servicios a la comunidad, y servicios personales	-0,130

Tabla 31.**Efecto de las variables sobre el salario, 2006 (coeficientes del modelo)**

(Continuación)

C1	CCAA: Andalucía	-0,070
C7	CCAA: Castilla y León	-0,115
C10	CCAA: Comunidad Valenciana	-0,062
C12	CCAA: Galicia	-0,137
C13	CCAA: Madrid	-0,010
C16	CCAA: País Vasco	0,054
CR	CCAA: Resto de Comunidades y Ciudades Autónomas	-0,080

Nota: La desviación típica de cada uno de los coeficientes estimados es 0,0001

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Estructura Salarial 2006, INE.

Recordemos que los coeficientes de cada variable se interpretan con relación a la categoría de dicha variable que ha quedado fuera del modelo. Esto es, los coeficientes indican el aumento o disminución porcentual que experimenta el salario de una persona respecto al del individuo que se ha tomado como referencia que, en el caso que nos ocupa, tiene las características que se presentan en la siguiente tabla.

Individuo de referencia

Características personales:

- Hombre
- De entre 40 y 49 años de edad
- Sin estudios, con educación primaria o con educación secundaria de primer ciclo

Características laborales:

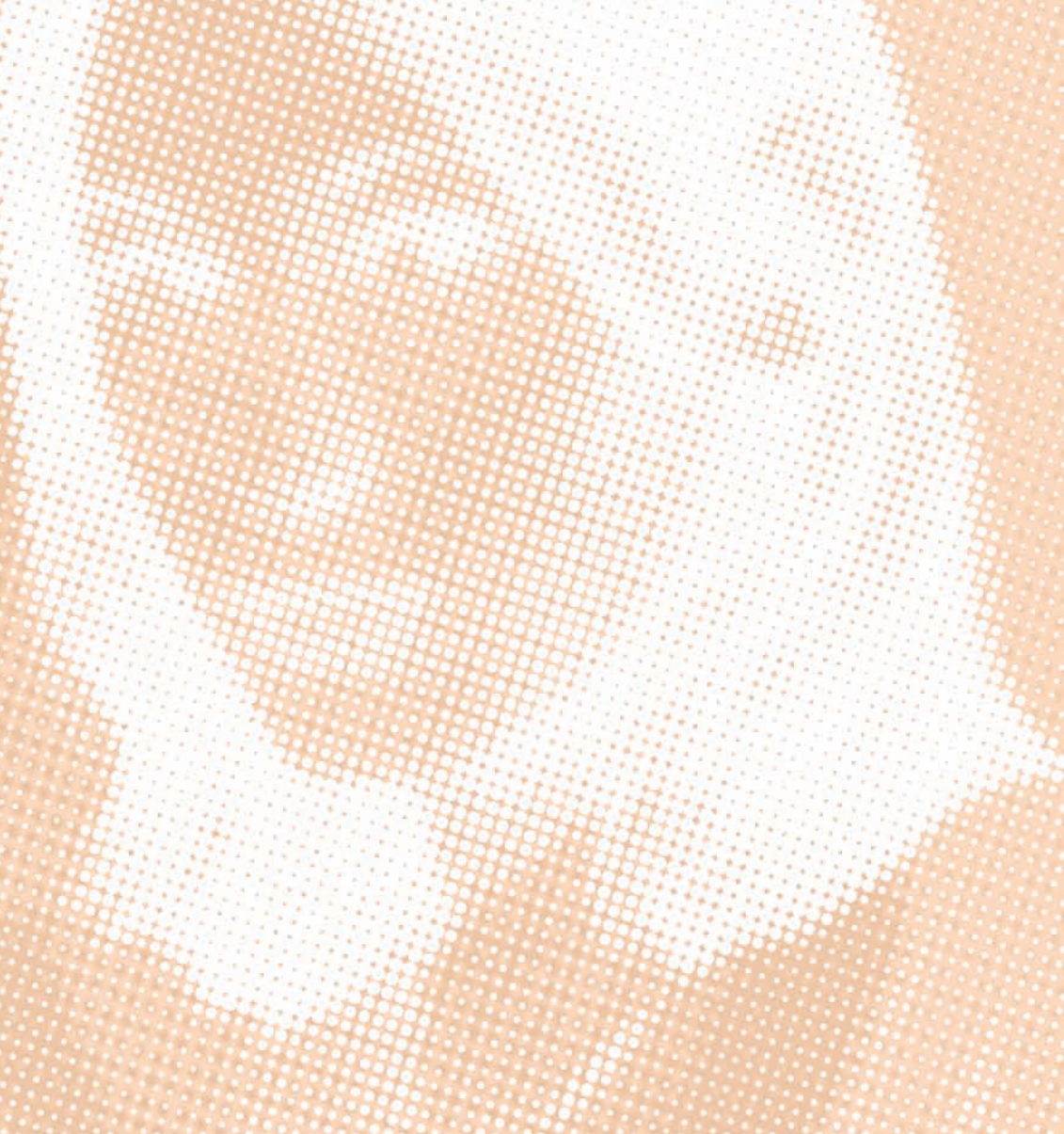
- Con menos de 1 año de antigüedad en su actual empresa
- Trabajador cualificado de la industria manufacturera, la construcción y la minería
- Con jornada completa
- Con contrato temporal
- Con responsabilidad de organización y/o supervisión de otras personas

Características de la empresa:

- En una empresa de 50 o más trabajadores/as
- En el sector público
- Con un convenio colectivo interprovincial, provincial o comarcal
- En una empresa con un mercado de destino de la producción local o regional
- En la construcción

Comunidad Autónoma:

- En Cataluña



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO
El FSE invierte en tu futuro



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER