

0. Introducción

Planteamiento y enfoque

Este documento, junto con el CD que le acompaña, donde se incluye el informe completo, sintetiza en cerca de 100 indicadores los principales resultados obtenidos en la segunda oleada de la **“Encuesta periódica sobre mujer, mercado de trabajo y conciliación de la vida laboral y familiar”** (EMTC), aplicada en junio de 2007 en el municipio de Madrid. Su comparación con los resultados correspondientes a la primera oleada –realizada a finales de 2004 y cuyo análisis pormenorizado también se recoge en el CD– permite observar la evolución habida entre ambas fechas.

Con ello se cumple uno de los objetivos fundamentales de la Dirección General de Igualdad de Oportunidades del Ayuntamiento de Madrid, en su línea de producción de información de base e investigación propia: desarrollar un instrumento técnico de observación estratégica sobre mujer y actividad, situación y cambios del mercado laboral, conciliación de la vida personal, laboral y familiar, e igualdad de oportunidades ante el empleo en el municipio de Madrid.

El eje básico de análisis es la relación de los residentes en el municipio con la actividad laboral remunerada desde la perspectiva de género y su evolución, lo que implica el estudio del resto de actividades no remuneradas –especialmente de las domésticas y reproductivas– y de las relaciones entre éstas y aquéllas.

Esta segunda oleada de la EMTC persigue:

- Actualizar los indicadores periódicos con la máxima desagregación por territorios (distritos o agregaciones) y por colectivos sociales de especial interés (ejemplo: familias con dependientes, parejas con ambos cónyuges ocupados laboralmente, etcétera).
- El tratamiento básico y específico a la vez del mercado laboral, mujer e igualdad de oportunidades ante el empleo, ya que la encuesta consta de una parte fija para alimentar el sistema de indicadores básicos y de una monográfica que incluye en cada oleada preguntas sobre distintos temas específicos de interés. La parte monográfica de la primera oleada de la EMTC ha versado sobre las dificultades, demandas y acceso a recursos de conciliación entre la vida familiar, personal y laboral. La de la segunda se ha centrado en el análisis de las características de la inserción socioprofesional de las nuevas generaciones de madrileños con especial atención al caso de las mujeres jóvenes¹.

El universo de análisis es la población de 16 y más años, residente habitual en viviendas familiares con teléfono, del municipio de Madrid. En la mayor parte de los temas la unidad de análisis es el propio entrevistado en sus distintas facetas de actividad (ocupado; parado; sin actividad laboral remunerada) o simplemente como ciudadano adulto con opiniones y actitudes. En algún caso concreto la unidad de análisis ha sido la familia. En los dos casos el informante ha sido el entrevistado.

1. Resumida en la publicación *Un lugar en el mundo*. Dirección General de Igualdad de Oportunidades. Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales. Ayuntamiento de Madrid. 2008.

En esta segunda oleada se han introducido variaciones para mejorar la precisión en la recogida de datos. Así, en algunos de los ámbitos temáticos –trabajo reproductivo y doméstico– se han seleccionado como informantes clave al respecto las personas principales del hogar –sustentador y cónyuge o cosustentador– obviando las percepciones del resto de la familia. Ello no impide el análisis comparativo de la serie al introducir dicho filtro en los datos de 2004.

Como en la anterior oleada, la población entrevistada se ha clasificado siempre en relación a la actividad –y consecuentemente así se ha analizado– no por su autoubicación subjetiva sino en función de los criterios objetivos homologados. Esta homologación con los criterios clasificatorios EPA se ha tenido en cuenta en los distintos momentos del diseño y análisis de resultados.

Objeto temático de análisis

Esta segunda oleada de la EMTC, cubre tres grandes ámbitos temáticos que se descomponen en subdimensiones a partir de las cuales se ha procedido a actualizar los indicadores correspondientes.

Relación de la población con la actividad y el mercado de trabajo

- Ubicación en relación con la actividad laboral y no laboral.
- Tipos de inactividad laboral y desempleo.

Situación de la población laboralmente ocupada

- Características del puesto de trabajo y condiciones de empleo.
- Nuevos tipos ocupacionales, motivaciones y carreras.

Conciliación de la vida laboral, personal y familiar

- Reparto del trabajo reproductivo y doméstico: características y percepciones.
- Conciliación de la vida laboral y familiar: percepción y estrategias.

En cada uno de estos ámbitos (o para la mayoría de ellos) se han considerado al tiempo, y con objeto de contrastarlos:

- **Datos fácticos:** situación objetiva del fenómeno (actividad y prácticas).
- **Datos opináticos:** opinión y actitudes frente a ese fenómeno y percepción de su evolución reciente.

Ficha técnica de la encuesta

La segunda oleada de la EMTC se realizó en el segundo trimestre de 2007 (meses de mayo a junio) según los criterios siguientes:

- **Ámbito geográfico:** municipio de Madrid.
- **Recogida de información:** entrevista telefónica asistida por ordenador.
- **Universo de análisis:** población de 16 y más años residente en hogares con teléfono.
- **Tamaño de la muestra:** 4.200 cuestionarios.
- **Distribución territorial de la muestra:** la afijación de la muestra por distritos es proporcional en relación a su tamaño poblacional. Se han aplicado 200 cuestionarios en cada uno a fin de dotarlos de base suficiente para un análisis específico; restableciendo la proporcionalidad al realizar el tratamiento estadístico y elevar los datos a la población total del municipio. Los distritos se han agrupado en tres macrozonas².
- **Error muestral:** el margen de error es de $\pm 1,5\%$ para el conjunto de la muestra (población de 16 y más años) de $\pm 2,6\%$ para cada una de las tres macrozonas y de $\pm 7\%$ para cada uno de los 21 distritos. Y ello para un nivel de confianza del 95,5% (dos sigmas), en las condiciones de muestreo habituales $p = q = 50\%$.
- **Procedimiento de muestreo:** selección de las unidades últimas (individuos) con cumplimentación de cuotas cruzadas de sexo y edad para cada uno de los 21 distritos de la ciudad de acuerdo a la estructura poblacional de cada uno de ellos.

Estructura del documento

Este documento de síntesis, al igual que el informe completo de resultados, se estructura en seis epígrafes que recogen el comportamiento evolutivo de los indicadores seleccionados.

El primero se centra en el análisis de la relación de la población madrileña con la actividad; el segundo aborda el trabajo remunerado analizando las condiciones laborales y de empleo; el tercero estudia los nuevos tipos ocupacionales y las motivaciones laborales de la población ocupada; el cuarto analiza las percepciones y vivencias de discriminación y desigualdad según género ante el empleo; el quinto estudia la relación de la población con el trabajo doméstico y reproductivo; finalmente, el sexto estudia las dificultades y estrategias para la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Para observar la evolución de los indicadores seleccionados, se incluyen sus valores cuantitativos y la tendencia observada en ambas oleadas. Con vistas al análisis comparativo se ha aplicado el test de significación de proporciones para dos muestras independientes, lo que permite identificar aquellos indicadores que ofrecen una pauta de comportamiento entre ambos sondeos estadísticamente significativa, y aquellos cuya significación es menor desde un punto de vista estadístico, pero que marcan cualitativamente una clara tendencia evolutiva. Ambos aspectos se han recogido en los seis cuadros síntesis que se acompañan de un breve comentario.

2. Las tres macrozonas utilizadas (y los distritos concernidos) son:
 Almendra central: Centro, Arganzuela, Retiro, Salamanca, Chamberí, Tetuán, Chamartín.
 Periferia noroeste: Fuencarral, Moncloa-Aravaca, Ciudad Lineal, Hortaleza, Moratalaz y Barajas.
 Periferia sur y este: San Blas, Vicálvaro, Puente de Vallecas, Villa de Vallecas, Usera, Villaverde, Latina y Carabanchel.

[PÁG. 4]

1. La población en relación con la actividad y el mercado de trabajo

En primer lugar, se presenta la actualización de los indicadores correspondientes a la relación de la población madrileña con la actividad y el mercado de trabajo. De acuerdo con los principales objetivos de la EMTC, se privilegian aquellos que permiten observar la situación de actividad y ocupación de las mujeres y su comparación con la de los varones.

Entre los objetivos de la presente oleada –como en la anterior– estaba el de obtener datos de la relación con la actividad de los residentes de 16 y más años en Madrid, construida siguiendo la misma metodología que la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (EPA). La superioridad metodológica y de precisión de dicha fuente está fuera de dudas, debido a las características de su muestra, modo de administración del cuestionario y procedimiento de reemplazo. En todo caso, los datos de la primera oleada de la EMTC al respecto en 2004 resultaron muy similares a los de la EPA de las mismas fechas, en el comportamiento general de la actividad y las tasas globales.

Sin embargo entre la primera y la segunda oleada de la EMTC –en concreto en 2005– la EPA ha modificado su metodología por una serie de razones³. Toda vez que el propósito de la EMTC es tomar a la EPA como referencia metodológica, pero no como mecanismo alternativo de obtención o validación de datos básicos sobre el mercado laboral madrileño –algo difícil al no compartir el mismo método de recogida, tema clave respecto a los colectivos que han justificado el cambio en 2005⁴– ha parecido oportuno mantener en la EMTC el mismo planteamiento metodológico de 2004 para hacer comparable nuestra propia serie. Por ello las diferencias con los datos de la actual EPA –especialmente en las tasas de actividad– son más acusadas. Sin embargo, las tendencias evolutivas detectadas entre las dos oleadas siguen la línea de los datos del INE en esas mismas fechas, lo que valida los resultados obtenidos.

Según los datos de la EMTC, la tasa de actividad madrileña experimenta un significativo incremento, desde 2004, en concordancia con la misma tendencia positiva detectada por la EPA. En concreto entre ambas fechas la tasa de actividad femenina tiende a aumentar en mayor medida que la masculina, reduciéndose con ello ligeramente el diferencial según género. Por otra parte, el abandono del mercado laboral de las mujeres a partir de los 35 años –para dedicarse en exclusiva a las labores domésticas y reproductivas (sintomático de las dificultades de conciliación)– aunque sigue manifestándose en esta segunda oleada de la EMTC, lo hace en menor medida que en la primera. De hecho la tasa de actividad femenina mejora entre los 35 y los 44 y también lo hace entre los 45 y 54 años, de forma que disminuye ahora el diferencial de actividad entre ambos períodos de edad.

En este contexto tienden a aumentar tanto la tasa de ocupación masculina como la femenina, aunque no se registran variaciones significativas en el abultado diferencial por género a favor de las primeras, que sin embargo tienden a disminuir en las edades más jóvenes (de 35 a 44 años). En todo caso, el mayor nivel de estudios sigue siendo un activo importante para la mejora de la participación femenina en el mercado laboral y, así, la ratio de ocupación hombres/mujeres con niveles universitarios tiende a igualarse; algo que permanece estable en ambas fechas. Pero, en paralelo al incremento de la ocupación femenina, también crecen las dificultades de las mujeres madrileñas en su inserción laboral;

3. Necesidad de adecuarse a la nueva realidad demográfica y laboral de nuestro país, debida especialmente al aumento del número de extranjeros residentes; incorporación de la nueva normativa europea siguiendo las indicaciones de la Oficina Estadística de la Unión Europea (Eurostat); e introducción de mejoras en el método de recogida.

4. La posibilidad de acceder a la situación laboral de población extranjera solo a través del método telefónico es muy problemática.

de hecho la mejora de la actividad femenina en esta oleada se explica en buena medida por un significativo aumento –casi tres puntos– de su tasa de paro. Por tanto, el diferencial de desempleo por género se incrementa significativamente entre ambas fechas: ahora hay 2,2 mujeres paradas por cada hombre cuando hace tres años eran 1,5. De manera que la tasa de paro femenina en la fecha de recogida más que duplicaba a la masculina.

Entre la población laboralmente inactiva, destaca entre ambas fechas un significativo incremento de las respuestas de las mujeres de todas las edades, que justifican el abandono del mercado de trabajo por su dedicación exclusiva a las tareas domésticas y reproductivas. En paralelo tiende a incrementarse la población inactiva dispuesta a entrar en el mercado laboral –“bolsa de reserva”– que aglutina ya a una cuarta parte de los inactivos; sin embargo los potencialmente activos –con capacidad real de asumir compromisos laborales– permanecen estables entre ambas fechas. De nuevo, las responsabilidades familiares son el principal motivo por el cual los inactivos que lo desean no están en el mercado laboral. Por fin, tiende a incrementarse la población prejubilada que representa ya uno de cada cinco individuos entre los 55 y 64 años.

Gráfico 1. relación con la actividad. diferencial 2007-2004

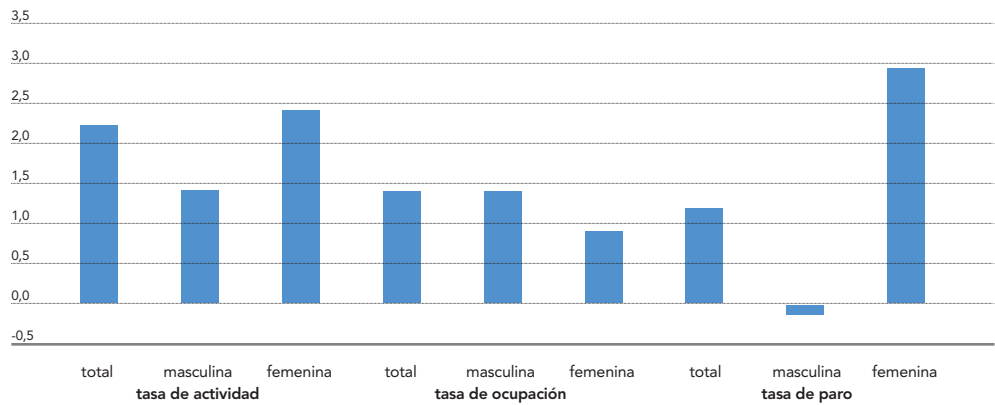
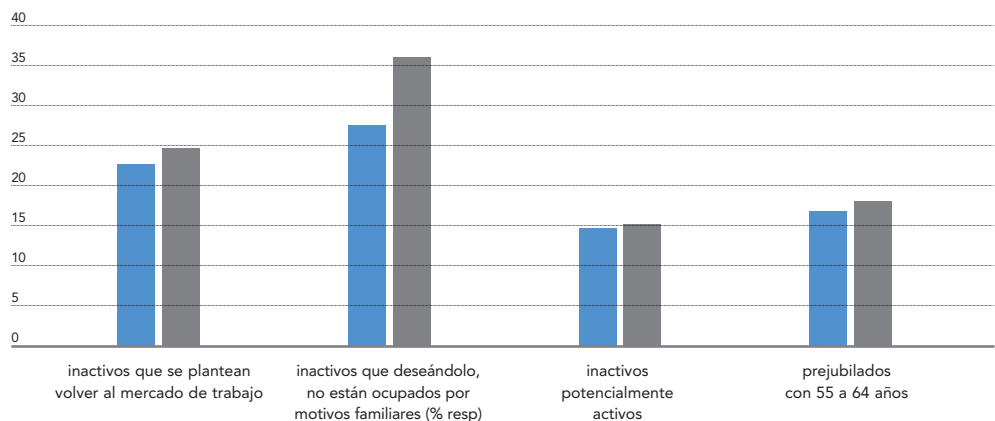


Gráfico 2. tipos de inactividad



● 2004 ● 2007

Tabla 1. ámbito: relación con la actividad

subámbito	tema / indicador	2004	2007	inc+/tendencia	test
actividad	género				
	tasa actividad	52,6	54,8	2,2	↗ (*)
	tasa de actividad masculina	62,8	64,2	1,4	↗
	tasa de actividad femenina	44,3	46,7	2,4	↗
	ratio tasa de actividad masculina/tasa de actividad femenina	1,42	1,37	-0,05	→
	diferencial tasa actividad masculina-femenina	18,5	17,5	-1,0	≥
	tasa actividad mujeres de 35 a 44 años	69,9	72,4	2,5	↗
	diferencial tasa actividad mujeres de 35 a 44 y de 45 a 54	13,6	10,8	-2,8	≥ (*)
ocupación	género				
	tasa de ocupación masculina	60,0	61,4	1,4	↗
	tasa de ocupación femenina	41,3	42,2	0,9	↗
	ratio tasa ocupación masculina/femenina	1,45	1,45	0,00	→
	diferencial tasa ocupación masculina-femenina	18,7	19,2	0,5	→
	diferencial tasa ocupación masculina de 35 a 44 /femenina de 35 a 44	27,2	24,2	-3,0	≥
	diferencial tasa ocupación masculina de 45 a 54 /femenina de 45 a 54	35,9	32,5	-3,4	≥
ocupación	estudios				
	ratio tasa ocupación mujeres universitarias/hombres universitarios	0,89	0,89	0,00	→
	ratio tasa ocupación mujeres estudios primarios/hombres estudios primarios	0,46	0,52	0,06	→
inactividad	género				
	inactivas que abandonaron el mercado laboral para atender el hogar (% resp.)	42,2	48,8	6,6	↗ (*)
	inactivos que se plantean volver al mercado de trabajo	22,6	24,8	2,2	↗
	inactivos que, deseándolo, no acceden al empleo por motivos fam. (% resp.)	24,1	27,9	3,8	↗
	mujeres amas de casa con más de 55 años	57,4	60,2	2,8	↗
inactividad	tipos				
	inactivos potencialmente activos	14,8	15,2	0,4	→
	prejubilados en población de 55 a 64	16,9	18,2	1,3	↗
paro	género				
	tasa de paro	5,5	6,7	1,2	↗ (*)
	tasa de paro masculina	4,4	4,3	-0,1	→
	tasa de paro femenina	6,7	9,6	2,9	↗ (*)
	ratio tasa paro femenina/masculina	1,52	2,23	0,71	↗ (*)
	diferencial tasa paro femenina-masculina	2,3	5,3	3,0	↗ (*)

↗ creciente; → estable; ≥ decreciente; (*) variación estadísticamente significativa

[PÁG. 8]

2. Características de la población ocupada

Se presentan ahora los indicadores más relevantes sobre las características objetivas de los puestos de trabajo y las condiciones laborales y de empleo de los ocupados madrileños, con especial énfasis en la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombre en su proceso de inserción y tránsito por el mercado laboral. En concreto, se incluyen indicadores sobre segregación y jerarquías ocupacionales según género y se analizan los tipos de contrato, de jornada y de horario.

Se mantienen en la segunda oleada de la EMTC los comportamientos en el mercado laboral madrileño de segregación ocupacional según género –horizontal y vertical– incluso con una ligera tendencia a incrementarse. Así, tiende a crecer ligeramente la “feminización” del sector sanitario y la “masculinización” de las jerarquías ocupacionales superiores de directivos y propietarios; aunque en ambos casos las diferencias son más cualitativas que estadísticamente relevantes. Por otra parte, el análisis de la segregación vertical medido a través de la ratio hombres/mujeres con mando sobre otras personas permanece estable entre ambas fechas (1,4 hombres por cada mujer) marcando un diferencial de más diez puntos.

En cuanto a la localización del puesto de trabajo respecto al domicilio y los desplazamientos correspondientes, se mantiene la tendencia a una menor disponibilidad espacial de las mujeres –explicada en buena medida por las responsabilidades familiares– manteniéndose entre ambas fechas el porcentaje de trabajadoras que realizan desplazamientos cortos. En paralelo, tiende a reducirse ligeramente el trabajo femenino en el propio domicilio. Sin embargo, también se detectan en esta oleada diferencias significativas en la localización del puesto de trabajo de los hombres, incrementándose casi tres puntos la proporción de los que realizan desplazamientos laborales cortos; lo cual podría favorecer –sobre el papel– una mayor corresponsabilidad masculina en las tareas domésticas y reproductivas.

En cuanto a las condiciones laborales, esta segunda oleada registra un aumento de la inestabilidad de las situaciones contractuales entre las mujeres. De hecho se incrementa significativamente el contrato temporal femenino especialmente entre las mujeres de 35 a 44 años. La clave nos la proporciona el dato del incremento significativo del contrato temporal entre las mujeres jóvenes con personas dependientes en la familia. En todo caso hay que señalar que la temporalidad femenina permanece sin cambios entre las mujeres con mayor nivel formativo.

Además del contrato temporal, tiende a incrementarse también entre ambas oleadas la jornada a tiempo parcial entre las mujeres, sintomático de la asimetría en la conciliación de tareas, y permaneciendo estable entre los hombres. Consecuentemente, aumenta la tasa de subocupación femenina. Entre los hombres, sin embargo, disminuye significativamente la sobreocupación, lo que podría favorecer una mayor corresponsabilidad en las tareas domésticas. Por otra parte, se incrementan significativamente en esta oleada los trabajadores autónomos (de 8,4% a 11,2%).

La distribución de las horas de trabajo a lo largo del día sigue presentando el dominio de las jornadas partidas. Aunque disminuye significativamente el peso de los

ocupados con horario continuo por la mañana, sigue siendo el doble de frecuente entre las mujeres que en los varones. Por lo tanto, la distribución del trabajo sigue “facilitando” –o se ha organizado para que así sea– que las mujeres asuman las responsabilidades domésticas en mayor medida que los varones.

Gráfico 3. contrato temporal

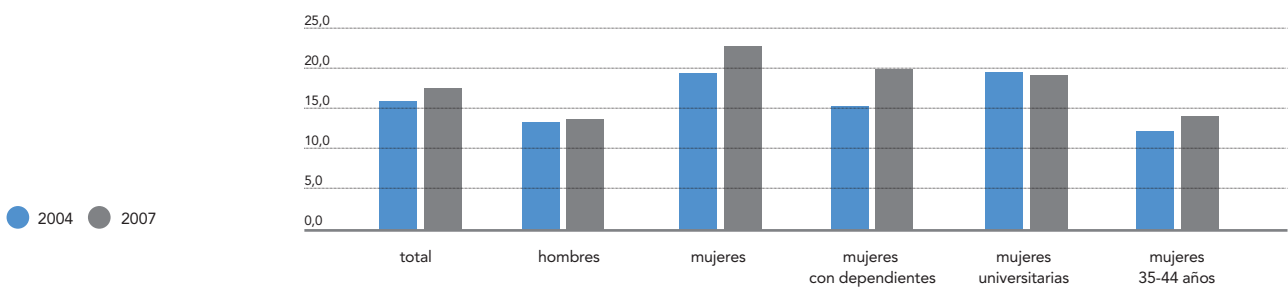


Gráfico 4. jornada a tiempo parcial

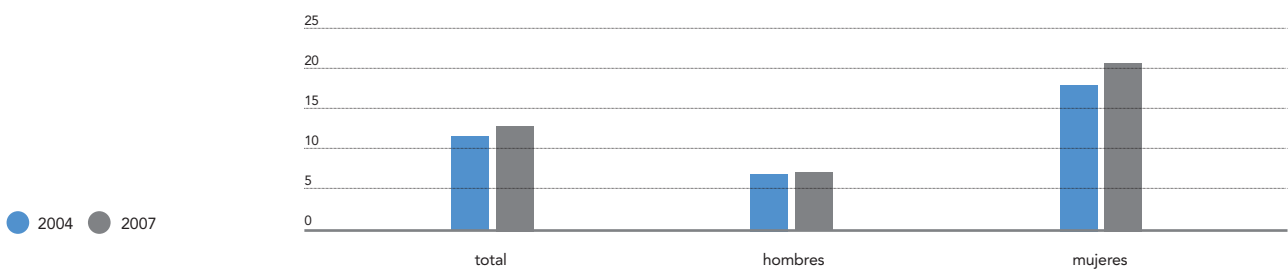


Tabla 2. ámbito: características ocupados

subámbito	tema / indicador	2004	2007	inc+/tendencia	test
características puesto de trabajo	segregación				
	ratio directivos y propietarios varones/directivos mujeres	1,32	1,42	0,10	↗
	ratio personal sanitario mujeres/varones	3,05	3,18	0,13	↗
características puesto de trabajo	jerarquía				
	mando sobre otras personas	31,8	31,3	-0,5	→
	mando sobre otras personas hombres	36,6	36,1	-0,5	→
	mando sobre otras personas mujeres	25,7	25,9	0,2	→
	ratio mando sobre otras personas hombres/mujeres	1,42	1,39	-0,03	→
características puesto de trabajo	lugar trabajo				
	desplazamientos cortos	18,0	20,0	2,0	↗ (*)
	desplazamientos cortos hombres	14,2	17,1	2,9	↗ (*)
	desplazamientos cortos mujeres	23,3	23,6	0,3	→
	ratio mujeres/hombres desplazamientos cortos	1,64	1,38	-0,26	≥
	trabajo domicilio mujeres	4,7	3,7	-1,0	≥
condiciones de empleo	tipo contrato				
	trabajadores autónomos	8,4	11,2	2,8	↗ (*)
	contrato temporal total	16,1	17,9	1,8	↗
	contrato temporal hombres	13,6	13,9	0,3	→
	contrato temporal mujeres	19,6	22,9	3,3	↗ (*)
	ratio contrato temporal mujeres/hombres	1,44	1,65	0,21	↗
	contrato temporal formal: mujeres con dependientes	15,3	20,1	4,8	↗ (*)
	ocupado temporal mujeres universitarias	19,6	19,4	-0,2	→
	ocupado temporal mujeres de 35 a 44 años	12,4	14,4	2,0	↗
condiciones de empleo	duración				
	ocupados en jornada a tiempo parcial total	12,3	13,6	1,3	↗
	ocupados en jornada a tiempo parcial mujeres	18,7	21,0	2,3	↗
	ocupados en jornada a tiempo parcial hombres	7,7	7,7	0,0	→
	sobreocupados hombres	32,6	28,6	-4,0	≥ (*)
	subocupados mujeres	4,0	5,2	1,2	↗
	ratio mujeres/hombres horario solo mañana	1,41	1,65	0,24	↗

↗ creciente; → estable; ≥ decreciente; (*) variación estadísticamente significativa

[PÁG. 12]

3. Nuevos tipos ocupacionales y motivaciones laborales

Continuando con el análisis de la situación de la población madrileña laboralmente ocupada, se analizan ahora los nuevos tipos ocupacionales que se están desarrollando en el mercado de trabajo a partir de los espacios y tiempos de trabajo hasta ahora inhabituales; la evolución en las motivaciones laborales de los ocupados y las percepciones sobre uno de los principales procesos de cambio que afectan al mercado laboral madrileño: la mejora del “capital formativo” de las nuevas generaciones y su relación con la empleabilidad, algo especialmente claro en el caso de las mujeres.

En relación a esto último, mejora significativamente desde 2004 la relación entre formación y empleo que perciben los ocupados madrileños; especialmente entre la población entre los 30 y los 44 años, y más aún entre las mujeres de esas edades. De hecho, cuanto más elevado es el nivel de estudios mayor es la relación percibida, siendo muy elevada entre los universitarios, situación que tiende a aumentar en especial entre las mujeres.

En cuanto a los nuevos espacios y tiempos de trabajo, cerca de la mitad de la población ocupada madrileña se ha dedicado a su actividad profesional en horas o días no convencionales (45%), con una ligera tendencia al incremento (43% en 2004). En concreto, se ha producido un aumento estadísticamente significativo del trabajo en domingos; en menor medida tiende a incrementarse también el trabajo en sábados y el trabajo nocturno. Por su parte el trabajo en el propio domicilio permanece estable entre ambas fechas.

La mayoría de la población afronta el trabajo de una manera pragmática, considerándolo sólo un medio de subsistencia, con un incremento significativo respecto a 2004. En segundo lugar aparecen quienes ejercen una profesión de manera vocacional (35%), con importancia estable respecto a 2004. La percepción de independencia que proporciona tener autonomía económica disminuye significativamente entre ambas oleadas, tendencia decreciente observada sobre todo entre los menores de 30 años y también –en menor medida– entre las mujeres.

Gráfico 5. elevada relación trabajo-educación

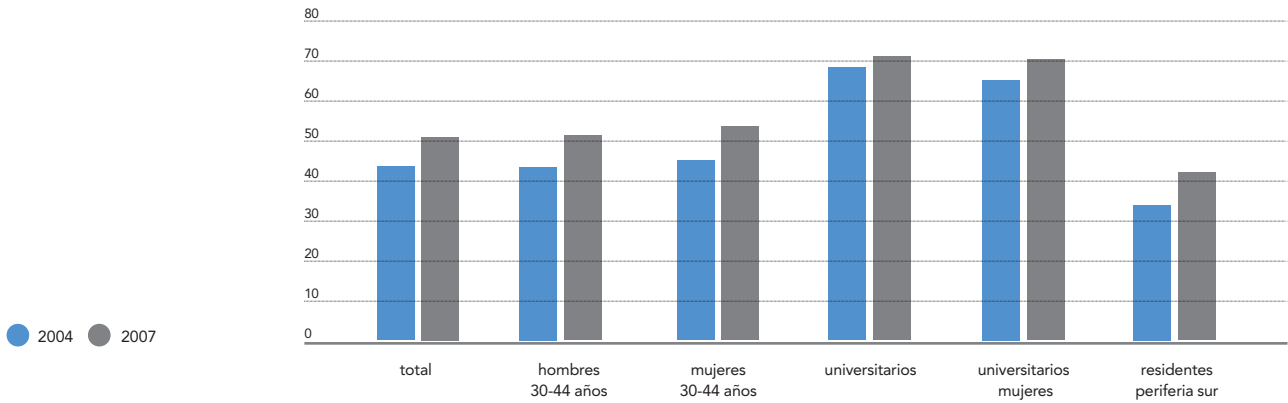


Gráfico 6. nuevos espacios y tiempos de trabajo

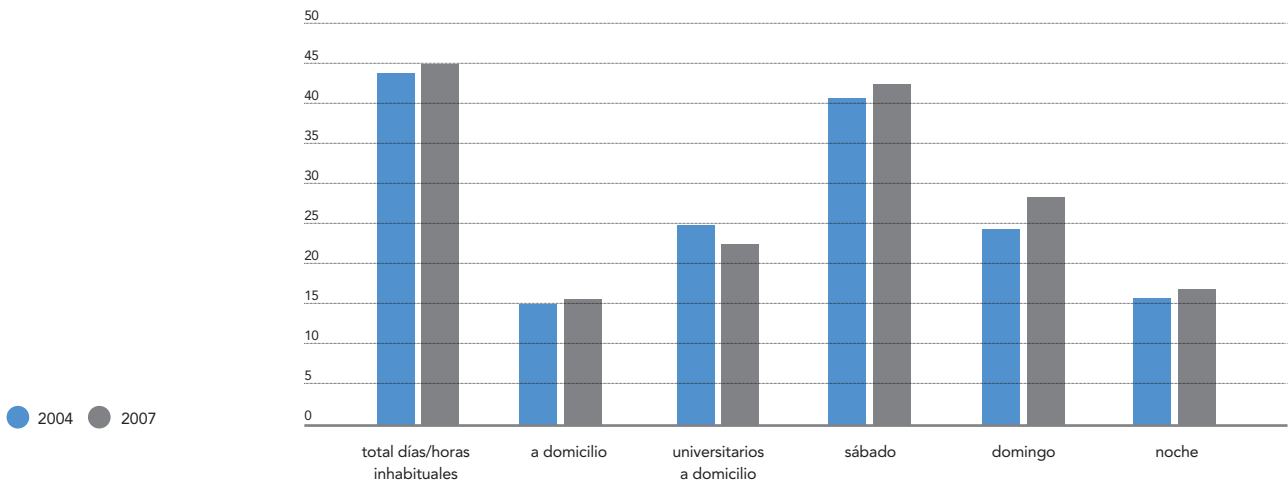


Tabla 3. ámbito: nuevos tipos ocupacionales, motivaciones y carreras

subámbito	tema / indicador	2004	2007	inc+/-	tend.	test
formación y empleo	género y edad					
	elevada relación trabajo formación (mucho + bastante)	42,9	50,4	7,5	↗	(*)
	elevada relación mujeres 30-44 años	44,8	53,3	8,5	↗	(*)
	elevada relación hombres 30-44 años	43,0	50,5	7,5	↗	(*)
formación y empleo	estatus					
	elevada relación ocupados universitarios	67,9	70,7	2,8	↗	
	elevada relación ocupados universitarias	65,1	68,8	3,7	↗	
nuevos espacios y tiempos	tipología					
	% trabajadores en días/horas inhabituales	43,8	45,3	1,5	↗	
	% trabajadores a domicilio	14,9	15,8	0,9	→	
	% trabajadores universitarios a domicilio	25,2	22,9	-2,3	≥	
	% trabajadores sábado	40,7	42,4	1,7	↗	
	% trabajadores domingo	24,0	28,0	4,0	↗	(*)
	% trabajadores noche	15,9	17,1	1,2	↗	
motivaciones	tipología					
	motivación laboral pragmática	47,0	50,8	3,8	↗	(*)
	motivación laboral pragmática residentes periferia sur	52,9	54,4	1,5	↗	
	motivación vocacional	35,5	34,9	-0,6	→	
	motivación independencia	14,2	11,8	-2,4	≥	(*)
	motivación independencia mujeres	19,7	16,2	-3,5	≥	(*)
	motivación independencia menores de 30 años	25,1	19,8	-5,3	≥	

↗ creciente; → estable; ≥ decreciente; (*) variación estadísticamente significativa

[PÁG. 16]

4. Igualdad ante el empleo y percepción de discriminaciones

A continuación se centra el análisis sobre la percepción que la población ocupada madrileña tiene sobre la igualdad de oportunidades y las experiencias de discriminación, en especial por parte de las mujeres, y las dificultades laborales que experimentan por motivo de género.

La percepción de discriminación laboral de los ocupados madrileños afecta a más de una cuarta parte de los mismos, aunque con una significativa tendencia a la baja entre ambas oleadas –un tercio en 2004–. Sin embargo, se incrementa el diferencial por género, inexistente en 2004, al disminuir acusadamente esta percepción entre los varones mientras que entre las mujeres disminuye solo ligeramente. Entre las mujeres con estudios superiores la situación mejora de forma significativa. Sin embargo, tiende a empeorar entre los colectivos con más dificultades de conciliar la esfera laboral y la familiar: las mujeres que viven en pareja de doble ingreso y con personas dependientes.

Este hecho tiene su reflejo en la percepción de dificultades laborales relacionadas con el hecho de ser mujer, que afecta a cerca de una quinta parte de las ocupadas madrileñas –con una ligera tendencia al alza respecto a 2004–. Ello se explica por el incremento entre las mujeres de 30 a 44 años y también entre las que tienen dependientes en el hogar, mientras que el nivel de estudios parece amortiguar este hecho pues la percepción de dificultad permanece estable entre las mujeres ocupadas universitarias.

La discriminación laboral se identifica entre las madrileñas ocupadas sobre todo como discriminación salarial, cuando en 2004 el primer lugar del ranking lo ocupaba la falta de respeto o por el hecho de ser mujer. Así, el 28% de las respuestas dadas por las mujeres que han experimentado algún tipo de discriminación laboral por motivo de género, se refieren a la cuestión salarial (frente al 21% en 2004), mientras que el 23% se refieren a la falta de respeto (frente al 28% en 2004). También tiende a aumentar la percepción de discriminación por dificultades de mayor dedicación laboral –coherente con lo comentado anteriormente–, mientras que tienden a disminuir las dificultades de acceso a determinados trabajos y las discriminaciones en la promoción salarial o profesional.

Gráfico 7. percepción de discriminación laboral (ocupados)

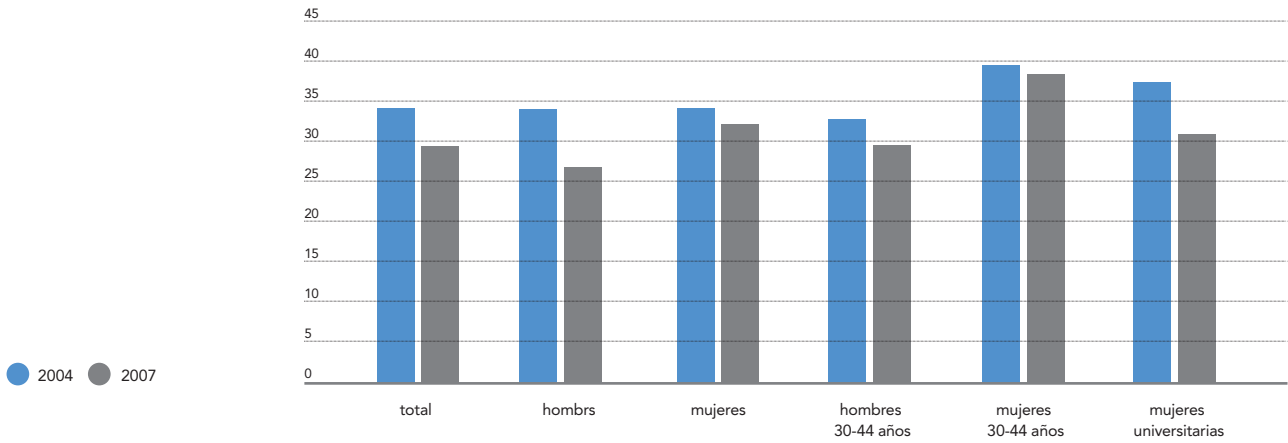


Gráfico 8. dificultades laborales por motivo de género

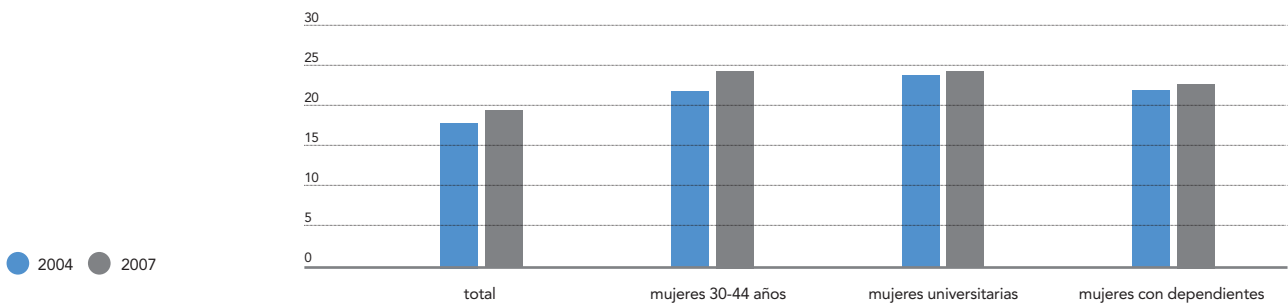


Gráfico 9. tipos de dificultad laboral por motivo de género

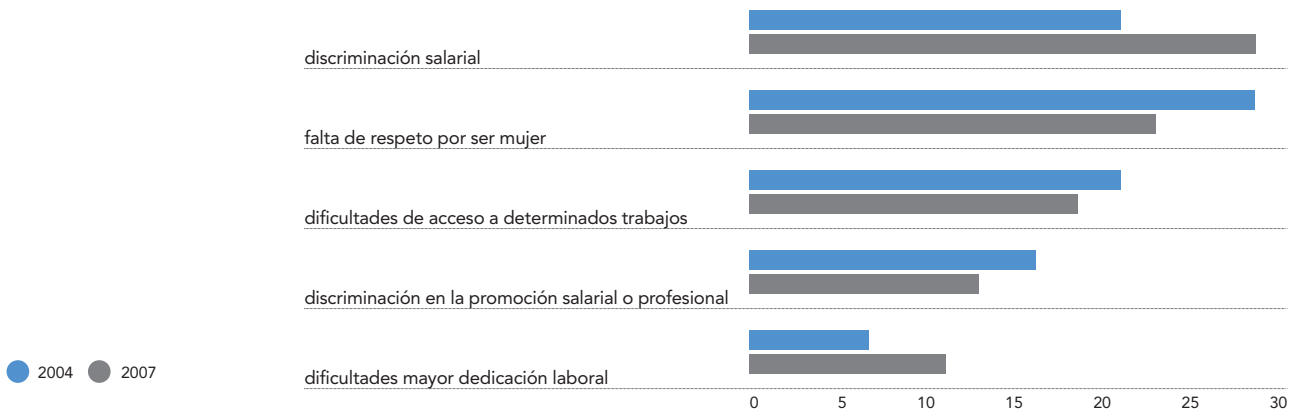


Tabla 4. ámbito: igualdad y percepción de discriminación

subámbito	tema / indicador	2004	2007	inc+/-	tend.	test
discriminación	género					
	percepción discriminación ocupados	34,0	29,3	-4,7	≥	(*)
	percepción discriminación hombres ocupados	34,0	26,7	-7,3	≥	(*)
	percepción discriminación mujeres ocupadas	34,0	32,6	-1,4	≥	
	percepción discriminación mujeres 30-44 ocupadas	39,5	38,5	-1,0	≥	
	percepción discriminación hombres 30-44 ocupados	32,9	29,7	-3,2	≥	
	percepción discriminación mujeres universitarias ocupadas	37,6	31,2	-6,4	≥	(*)
	percepción discriminación mujeres pareja doble ingreso con dependientes	38,9	41,3	2,4	↗	
dificultades laborales mujeres	percepción dificultades					
	dificultades laborales por motivo género (mujeres ocupadas)	17,8	19,2	1,4	↗	
	dificultades laborales por motivo género en mujeres 30-44 ocupadas	21,8	24,6	2,8	↗	
	dificultades lab. por motivo género en mujeres universitarias ocupadas	23,8	23,9	0,1	→	
	dificultades lab. por género en mujeres ocupadas con presencia depend.	21,6	22,8	1,2	↗	
dificultades laborales mujeres	tipos dificultad					
	discriminación salarial (menos sueldo que los hombres) (% resp.)	20,7	28,3	7,6	↗	(*)
	falta de respeto por ser mujer (% resp.)	28,2	22,8	-5,4	≥	
	dificultades acceso a determinados trabajos (% resp.)	20,7	18,3	-2,4	≥	
	discriminación en la promoción salarial o profesional (% resp.)	15,9	12,8	-3,1	≥	
	dificultades mayor dedicación laboral (% resp.)	6,7	10,9	4,2	↗	

↗ creciente; → estable; ≥ decreciente; (*) variación estadísticamente significativa

[PÁG. 20]

5. Familia y reparto del trabajo doméstico y reproductivo

Tras el análisis de la relación con la actividad y la situación laboral de la población madrileña, se presentan ahora los indicadores más relevantes sobre las características objetivas y las percepciones sobre el trabajo doméstico y reproductivo, materia fundamental de cara a la conciliación de la vida laboral y familiar. En concreto, se indaga sobre el tipo de familia ideal en relación al reparto de responsabilidades, sobre el reparto real de dicho trabajo –no coincidente generalmente con la proyección anterior– y la percepción y grado de acuerdo que existe sobre el mismo. Finalmente se analiza la presencia y la necesidad de ayuda externa en los hogares madrileños.

El modelo familiar ideal del reparto igualitario de responsabilidades se incrementa significativamente entre las personas adultas madrileñas y especialmente entre las mujeres. Entre los varones, aunque en menor medida, también tiende a incrementarse, destacando la tendencia positiva entre los varones en familias de un único ingreso, los menos proclives a dicho modelo. En las parejas con doble ingreso, se mantiene entre los varones una mayor decantación por el modelo igualitario, el cual debería favorecer la adopción de estrategias conjuntas. Consecuentemente, disminuye significativamente la opción del reparto parcial, en especial entre los madrileños de 30 a 44 años, que registra la caída más acusada

Sin embargo, la realidad de los hogares madrileños sigue contradiciendo claramente estos modelos ideales, aunque se detecta un cierto aumento de la corresponsabilidad en las tareas domésticas por parte de los varones. Así, disminuye significativamente la percepción sobre el protagonismo exclusivo de las mujeres tanto en las labores domésticas como en el cuidado de dependientes –aunque este sigue siendo abrumador–, al tiempo que se incrementa la participación conjunta de varones y mujeres en las labores domésticas. Sin embargo, en el cuidado de dependientes, la participación conjunta tiende a disminuir y la presencia de ellos no aumenta la corresponsabilidad objetiva: de hecho, se incrementa significativamente el porcentaje de mujeres con dependientes en la familia que le dedican seis o más horas diarias a las labores domésticas y reproductivas.

Este reparto desigual es percibido claramente por las personas principales de los hogares madrileños, pero entre las dos oleadas aumenta la percepción de mayor corresponsabilidad que se ha observado antes. Así, se reduce significativamente el porcentaje tanto de varones como de mujeres que consideran que el reparto de tareas en sus hogares es claramente desigual –todo lo tiene que hacer una sola persona–, aunque aún se percibe por más del doble de las mujeres (26%) que de varones (10%).

Sin embargo, a pesar del claro sesgo de género en el reparto del trabajo doméstico asimétricamente asumido por las mujeres, el grado de satisfacción con éste es elevado: mayor en los hombres (77%) que en las mujeres (63%). Pero en esta oleada las mujeres presentan un aumento de la posición más crítica al respecto, incrementándose con ello el diferencial con los varones. De hecho tiende a disminuir el grado de satisfacción de las mujeres con la distribución de tareas presente y a aumentar el de los hombres.

Por último, se incrementa significativamente el porcentaje de hogares madrileños que cuentan con personas contratadas para las labores del hogar –lo que podría explicar la ligera disminución del protagonismo femenino detectado en estas tareas–, alcanzando una cuarta parte de los hogares en 2007. Sin embargo, entre los 30 y 44 años, en el inicio de los programas familiares y de forma más habitual en parejas de doble ingreso, tiende a disminuir ligeramente su presencia entre la primera y esta segunda oleada. Entre los hogares sin ayuda externa, aumenta significativamente la percepción de su necesidad, especialmente entre las mujeres. Sin duda al ser ellas quienes en mayor medida soportan estas responsabilidades. En los hogares con dependientes la percepción de necesidad de contratar ayuda externa es la más elevada –sintomático de las dificultades de conciliar las distintas esferas–, y se mantiene estable respecto al anterior sondeo.

Gráfico 10. reparto real del trabajo

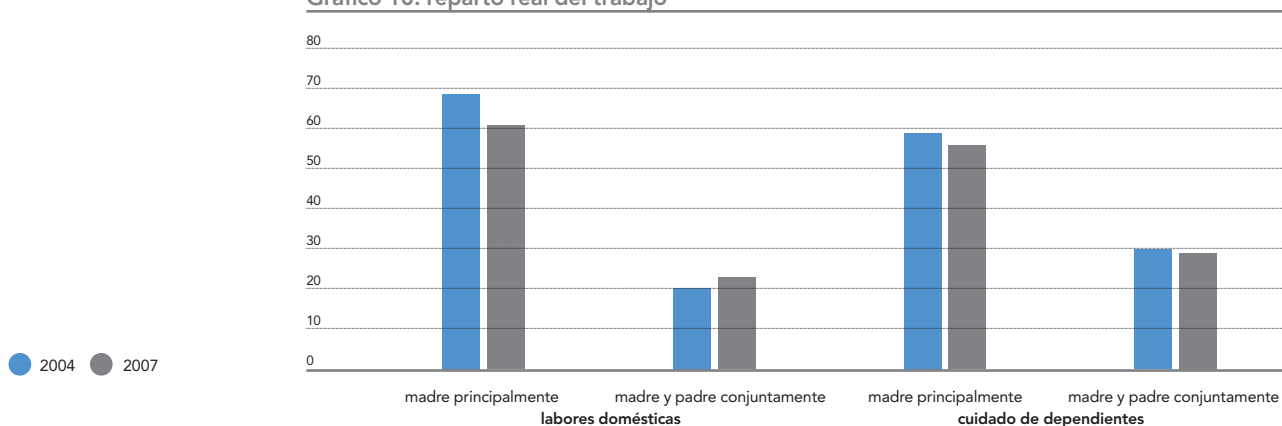


Gráfico 11. grado de acuerdo con reparto del trabajo

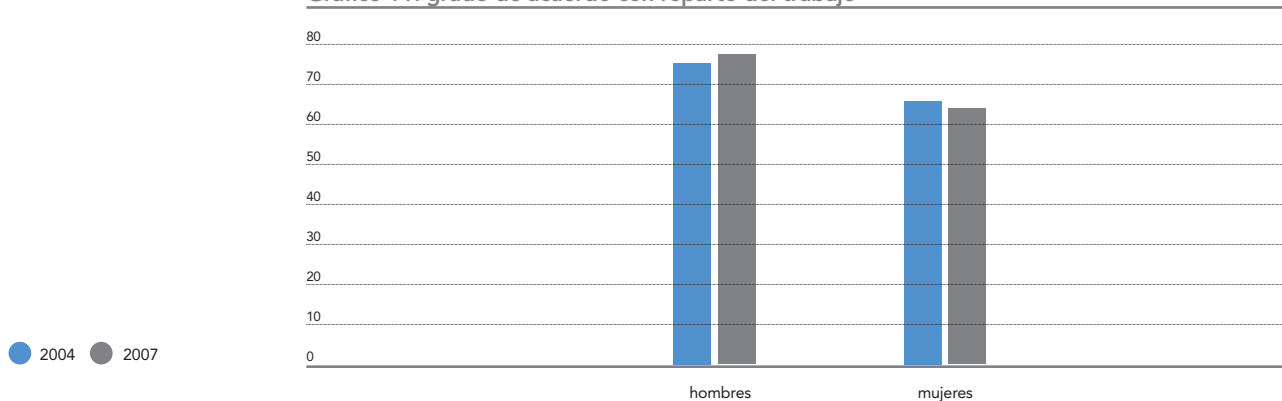


Tabla 5. ámbito: trabajo reproductivo y doméstico

subámbito	tema / indicador	2004	2007	inc+/-	tend.	test
modelos	modelo familiar					
	modelo familiar reparto igualitario	67,6	70,2	2,6	↗	(*)
	modelo familiar reparto igualitario mujeres	68,3	72,5	4,2	↗	(*)
	modelo familiar reparto igualitario varones familia único ingreso	61,0	65,0	4,0	↗	
	modelo familiar reparto igualitario varones familia doble ingreso	76,2	76,9	0,7	→	
	modelo familiar reparto parcial	10,1	7,4	-2,7	≥	(*)
	modelo familiar reparto parcial de 30 a 44 años	13,7	8,5	-5,2	≥	(*)
reparto real	reparto trabajo					
	labores domésticas: madre persona se ocupa principalmente	68,4	61,6	-6,8	≥	(*)
	labores domésticas: madre y padre se ocupan conjuntamente	20,2	22,7	2,5	↗	(*)
	cuidado de dependientes: madre persona se ocupa principalmente	60,0	56,6	-3,4	≥	(*)
	cuidado de dependientes: madre y padre se ocupan conjuntamente	30,6	28,9	-1,7	≥	
	% mujeres con dependientes dedican más de 6 h/día trabajo doméstico	31,3	37,4	6,1	↗	(*)
	grado acuerdo mujeres reparto actual	65,6	63,4	-2,2	≥	
	grado acuerdo varones reparto actual	75,0	76,6	1,6	↗	
ayuda externa	persona contratada					
	presencia persona contratada	22,2	25,0	2,8	↗	(*)
	presencia persona contratada edad de 30 a 44	27,5	26,3	-1,2	≥	
	percepción necesidad persona contratada (no tienen)	19,8	22,9	3,1	↗	(*)
	percepción necesidad persona contratada mujeres (no tienen)	23,5	26,9	3,4	↗	(*)
	percepc. necesidad p. contratada mujeres hogares con dependientes	30,6	30,8	0,2	→	

↗ creciente; → estable; ≥ decreciente; (*) variación estadísticamente significativa

[PÁG. 24]

6. La conciliación de la vida laboral y familiar

Por último, en este epígrafe se analizan las percepciones y prácticas de la población ocupada madrileña para conciliar las esferas de la vida laboral, personal y familiar, cuyas bases, en todo caso, ya se han sentado al analizar el reparto de las tareas domésticas y reproductivas en las familias. Se estudian así las dificultades a las que se enfrentan las parejas madrileñas a la hora de conciliar y las estrategias desplegadas para intentar llevar a cabo tal compatibilización. Por fin, se centra la óptica sobre el colectivo específico más afectado: las mujeres integradas en el mercado laboral y sus percepciones en relación a este asunto.

Tiende a incrementarse entre las mujeres la percepción de dificultad para conciliar vida laboral, personal y familiar, alcanzando ya a la mitad de aquellas con responsabilidades familiares y laborales (49,5% frente a 45% en 2004). La presencia de dependientes en hogares de doble ingreso agudiza la percepción de dificultad entre las mujeres (58%), en la misma medida que ocurría en 2004. En cambio, tiende a mejorar la percepción entre las mujeres de 30 a 44 años.

En relación con el aumento de estas dificultades, la “doble presencia” o atención de asuntos familiares desde el trabajo se incrementa significativamente tanto entre los hombres principales del hogar ocupados como entre las mujeres. Esta “doble presencia” también aumenta entre las mujeres de 30 a 44 años, a pesar de que presentan una percepción de dificultad tendente a mejorar.

Las estrategias utilizadas por los ocupados principales del hogar para hacer frente a las contradicciones entre las esferas laboral, personal y familiar descansan principalmente en la gestión del tiempo de trabajo y del tiempo privado. Entre las mujeres se incrementa significativamente la estrategia de acortar el horario de trabajo, mientras que tiende a reducirse el recurso a la ayuda familiar. Entre los hombres tienden a disminuir los “resignados” con la imposibilidad de conciliar ambas esferas. Anteriormente, se analizaron las dificultades con las que se han encontrado las ocupadas en el mercado de trabajo por el hecho de ser mujeres, observándose que en torno a un 19% así lo reconocía. Ahora se formula la pregunta en sentido contrario, es decir: qué dificultades les ha reportado a su vida familiar el conciliarla con sus responsabilidades laborales.

La insatisfacción de las mujeres por la interferencia del trabajo en la vida familiar se reduce significativamente respecto a 2004 y aún en mayor medida entre las mujeres de 30 a 44 años. Esto podría tener que ver –facilidades en el trabajo aparte–, por un lado con los tímidos avances en la corresponsabilidad que hemos advertido en los hogares y, por otro, con el incremento de la presencia de personas contratadas. En cuanto al tipo de dificultad experimentada, tienden a disminuir las referencias al “doble trabajo” dentro y fuera de casa.

Por último, para identificar cuáles son las preferencias de las personas ocupadas, se presentaron dos afirmaciones contrapuestas relativas al trabajo y la familia. Con la primera se identificaban las personas que trabajan por necesidad económica; con la segunda las que encuentran agradable trabajar. Entre las mujeres predominan claramente las segundas, frente a sólo una de cada tres que se declara dispuesta a dejar de trabajar para cuidar de su

familia (28%), con proporción estable respecto a 2004. Este porcentaje es algo más acusado entre las mujeres de 30 a 44 años –también estable respecto a 2004–. En cambio, entre los hombres ambas opciones –dejar o no de trabajar– están equilibradas. Detrás de ello está sin duda la mayor necesidad de las mujeres de lograr independencia personal y económica a través del trabajo remunerado. Y en este sentido se produce también en los hogares con personas dependientes y entre las ocupadas residentes de la Periferia sur del municipio –menos “solventes” económicamente– en las que tienden a disminuir la proporción de mujeres que abandonarían el trabajo

Tabla 6. ámbito: conciliación laboral y familiar

subámbito	tema / indicador	2004	2007	inc+/-	tend.	test
conciliación pareja	dificultades					
	percepción mujeres dificultad conciliar	45,9	49,5	3,6	↗	
	percepción mujeres 30-44 dificultad conciliar	55,0	52,8	2,2	≥	
	percepción mujeres ambos ocupados con dependientes dificultad conciliar	58,0	58,1	0,1	→	
	doble presencia habitual mujeres (atiende casa desde trabajo)	36,9	44,5	7,6	↗	(*)
	doble presencia habitual varones (atiende casa desde trabajo)	32,0	39,1	7,1	↗	(*)
	doble presencia habitual mujeres de 30 a 44 (atiende casa desde trabajo)	39,0	44,8	5,8	↗	(*)
conciliación pareja	estrategias					
	estrategia mujeres ocupadas recurso ayuda familiar (% casos)	12,2	8,8	-3,4	≥	
	estrategia mujeres ocupadas acortar horario trabajo (% casos)	6,1	10,0	3,9	↗	(*)
	estrategia varones ocupados sin solución (% casos)	20,4	16,3	-4,1	≥	
conciliación mujeres	dificultades en casa					
	percepción dificultades domesticas mujeres ocupadas	22,6	17,6	-5,0	≥	(*)
	percepción dificultades domesticas mujeres 30-44 ocupadas	28,4	20,7	-7,7	≥	(*)
	tipo: realizar un doble trabajo, dentro y fuera de casa	36,8	33,5	-3,3	≥	
	tipo: posponer maternidad	4,7	4,0	-0,7	→	
	tipo: conflicto en reparto	9,2	9,0	-0,2	→	
conciliación mujeres	opción					
	mujeres abandonarían trabajo dedicarse a familia	27,9	28,4	0,5	→	
	mujeres 30 a 44 abandonarían trabajo dedicarse a familia	30,8	31,1	0,3	→	
	mujeres periferia sur abandonarían trabajo dedicarse a familia	34,6	29,3	-5,3	≥	
	mujeres en familia con depend. abandonarían trabajo dedicarse a familia	35,4	31,8	-3,6	≥	

↗ creciente; → estable; ≥ decreciente; (*) variación estadísticamente significativa

Gráfico 12. percepción mujeres dificultad de conciliar (mujeres principales solas)

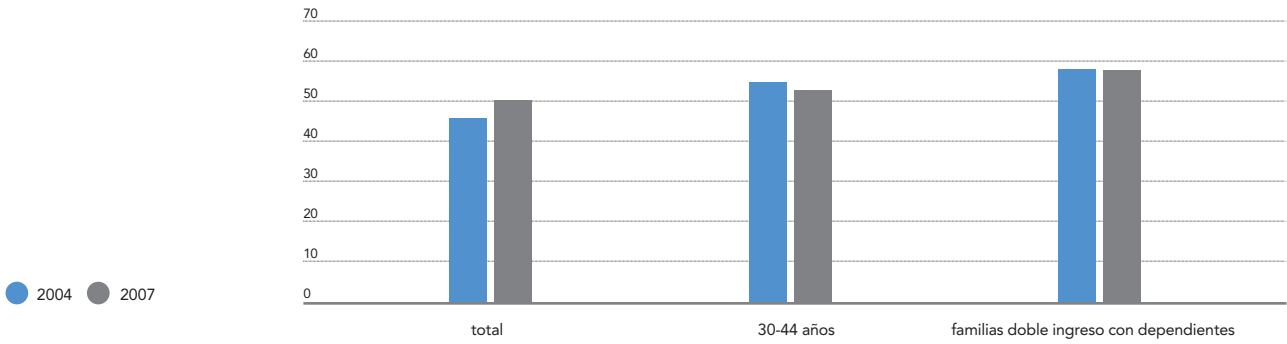


Gráfico 13. estrategias de conciliación (personas principales ocupadas)

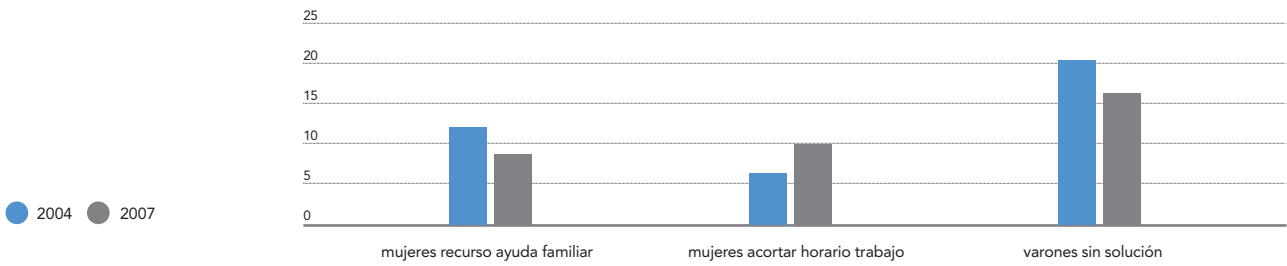
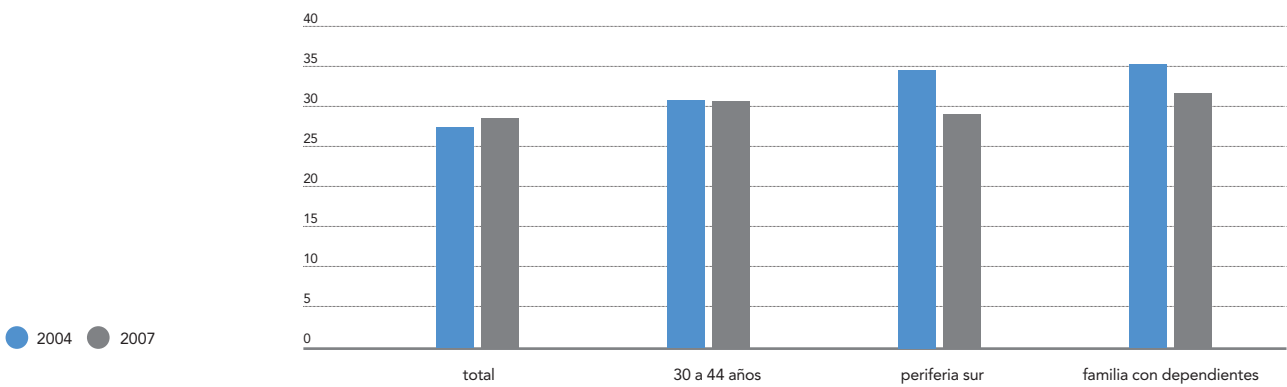


Gráfico 14. opción mujeres abandonar el trabajo (ocupadas)



Diseño, dirección y análisis

Carlos Llés Lazo. Sociólogo

Coordinación

Eusa Sociología s.l.

Equipo básico de redacción

Ángela Bozzano. Lda. CC. Políticas

Juan Ramón López-Baissón López. Sociólogo

Recogida y tratamiento de datos

Invimark s.l.

Edita

Área de Gobierno de Familia y Servicios Sociales

Dirección General de Igualdad de Oportunidades

Ayuntamiento de Madrid

Realización editorial

CSP

Impresión

Artes Gráficas Palermo