

# Mujeres y Trabajo en la Comarca de Txorierri

*Derio, Sondika, Larrabetzu, Lezama, Zamudio*

Diciembre 2010

Elaborado por  
**MURGIBE. Consultoría de Igualdad.**

Subvencionado por  
**EMAKUNDE – INSTITUTO VASCO DE LA MUJER**



**DIPUTACIÓN FORAL DE BIZKAIA-GABINETE DEL DIPUTADO GENERAL**



# INDICE

<b>1.</b>	Presentación	3
<b>2.</b>	Objetivos del Estudio	5
<b>3.</b>	Metodología	6
	Perfil de las mujeres participantes en el estudio	
<b>4.</b>	La población de Txorierri	13
<b>5.</b>	La actividad económica en la comarca	18
<b>6.</b>	La situación del empleo y de la formación en la comarca	19
<b>7.</b>	Opiniones y percepciones respecto al empleo de las mujeres de Txorierri	33
<b>8.</b>	La realidad de las mujeres trabajadoras de Txorierri	41
	Mujeres empleadas	
	Mujeres desempleadas	
	Mujeres sin trabajo remunerado	
<b>9.</b>	Conclusiones	61
<b>10.</b>	Líneas de actuación	

# 1. Presentación

La participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo ha venido siendo muy diferente a lo largo de los cambiantes ciclos vitales, siendo la edad y el estado civil factores determinantes en ello. En este sentido, históricamente *el matrimonio* ha estimulado el grado ocupacional de los hombres (el "ganador de pan" adquiriría responsabilidad mayor, sobre todo con la llegada de las y los hijos) y ha jugado, en cambio, como desestimulante para las mujeres (ellas tenían que ocuparse de su propio hogar y más adelante de sus hijos e hijas). Sin embargo, esto no ocurre de igual manera en todas las generaciones ni en todas las clases sociales. En las últimas décadas ha habido muchos cambios favorables en la posición de las mujeres en el mercado de trabajo, sobre todo, como a lo largo de las siguientes páginas se verá, en lo que respecta a las generaciones más jóvenes.

Respecto a los tipos de trabajo, las mujeres se encuentran sobre todo en profesiones que realizan tareas similares a las de ámbito privado o familiar y que tienen relación con el cuidado de las demás personas. Pero llegado a este punto, habría que hacerse la pregunta sobre el significado del trabajo, puesto que los datos que frecuentemente se obtienen acerca del desempleo o tipo de empleo pueden llevar a confusión, ya que constantemente se entremezclan trabajo, ocupación, empleo y tasa activa. Así, trabajo implica toda aquella actividad socialmente necesaria para la reproducción; tasa actividad es el indicador socioeconómico referido a la proporción de personas que bien tienen ocupación/empleo o bien lo están buscando; y empleo/ocupación significa que se tiene un trabajo en el mercado laboral.

El papel de las mujeres trabajadoras ha sido diferente a lo largo de la historia. Con la Modernidad, han pasado de ser universalmente activas a universalmente pasivas. Cuando se muestran datos de principios de siglo XX se aprecia que las tasas de actividad de las mujeres se reducen enormemente. ¿Significa eso que las mujeres dejaron de repente de trabajar? Obviamente no. Lo que ha sucedido es que en el capitalismo, la actividad productiva se enmarca fuera del hogar, y por tanto la familia deja de ser el centro de producción, siendo el patrón desde principios del siglo XX el trabajo industrial y no el agrícola (donde las mujeres tenían un papel fundamental en la medida que el trabajo productivo y reproductivo siempre fueron determinantes para estas economías familiares dedicadas a la agricultura, artesanía...). Es, precisamente, a este nuevo escenario laboral donde las mujeres no tienen posibilidad de acceso.

A día de hoy, resulta cuanto menos llamativa la frase "las mujeres se están incorporando al trabajo a finales de este siglo XX" tratándose de un claro reflejo de la tergiversación de la realidad que ha habido durante años. Y esta separación del mundo público y del privado no es sólo de orden espacial y funcional sino que conlleva una fuerte carga conductual y simbólica sobre la que se construyen las identidades masculinas y femeninas.

Sin embargo, durante la mitad del siglo XX, este modelo social de género ha entrado en crisis debido al masivo acceso de las mujeres a la educación en todos sus niveles y en consecuencia al mercado de trabajo. No obstante, el ámbito laboral continúa segmentado por razones de género, especialmente en determinados sectores de actividad y ocupaciones. Ello está produciendo desajustes sociales importantes que afectan a las formas básicas y tradicionales de nuestra organización social.

La Comarca de Txorierri, con 19.675 habitantes (9.738 hombres y 9.937 mujeres), parece no ser ajeno a esta situación que presentan las mujeres en el mercado laboral. En este sentido, a través de este Estudio, tiene previsto conocer en detalle dónde están ocupadas las mujeres, cómo están, de dónde son, qué edad y formación tienen, cómo se promocionan en las empresas, qué necesidades prácticas tienen, etc., con el objeto de conocer en profundidad sus oportunidades reales de empleo y de mejora de sus condiciones laborales (salarios, promociones, etc.)

## 2. Objetivos del estudio

La determinación de los objetivos de un trabajo de investigación es siempre el resultado de un conjunto de opciones atendiendo, cuando menos, al contexto en el que el mismo debe desarrollarse, y al tiempo y los recursos disponibles.

### Objetivo General:

Conocer la situación laboral de las mujeres de la Comarca así como los itinerarios de inserción empleados.

### Objetivos Específicos:

- Estudiar la situación laboral de las mujeres de la Comarca dependiendo de su edad y nivel de formación.
- Conocer las barreras laborales y formativas de las mujeres de la Comarca a la hora de incorporarse y permanecer en un puesto de trabajo en los diferentes Municipios.
- Conocer en qué sectores están más representadas las mujeres y qué necesidades presentan para mejorar sus condiciones laborales.
- Analizar el papel que juega el empleo en la vida de las mujeres del municipio (su centralidad, valor y grado de importancia).
- Identificar posibles yacimientos de empleo existentes en los diferentes Municipios para la incorporación de mujeres.
- Proponer acciones y líneas de actuación.

## 3. Metodología

A continuación se expone el proceso y la estrategia metodológica empleada en el presente diagnóstico. En la metodología de este trabajo se han empleado tanto métodos cuantitativos como cualitativos, que se detallan a continuación:

### 3.1. Estudio cuantitativo:

La metodología cuantitativa permite conocer y describir la realidad cuantificándola, obteniendo de este modo una primera información del colectivo a estudiar.

Entre las técnicas de investigación social de tipo cuantitativo, se ha optado como instrumento por cuestionarios realizados a una muestra representativa de las mujeres de la comarca utilizando como universo las mujeres empadronadas en los municipios de Derio, Sondika, Zamudio, Larrabetzu y Lezama pertenecientes a la comarca de Txorierri. Como variable de corte se ha empleado la edad de las mismas quedando la muestra resultante de la siguiente forma:

	<b>15-24</b>	<b>25-34</b>	<b>35-49</b>	<b>&gt;50</b>	<b>TOTAL</b>
<b>Larrabetzu</b>	5	9	13	12	39
<b>Lezama</b>	6	11	19	15	51
<b>Derio</b>	11	23	40	39	113
<b>Sondika</b>	10	17	35	29	91
<b>Zamudio</b>	8	15	23	22	68
<b>TOTAL</b>	40	75	130	117	362

Universo: 1131 mujeres según padrón a 1 de enero de 2009 (*INE*)  
Nivel de Confianza: 95%  
Error Muestral: 5%  
Muestra: 362 mujeres

Asimismo, se ha llevado a cabo una radiografía del entorno socioeconómico del municipio y de acorde con los objetivos propuestos, así como una descripción de las características generales de la población de la comarca de Txorierri.

## 3.2. Estudio cualitativo:

Este tipo de estudio ofrece información sobre relaciones, explicaciones, experiencias personales, causas y consecuencias de los hechos observados a través de la metodología cuantitativa. *Parte del supuesto básico de que el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, y lo esencial de este tipo de investigación deviene el **análisis objetivo del significado subjetivo**.* (Agulló: 1998).

En definitiva, permite profundizar en algunos aspectos significativos del análisis cuantitativo, recoger impresiones más subjetivas: realidades con respecto al mundo de las mujeres y su relación laboral y formativa, a la igualdad de género, obstáculos percibidos, etc.

### Técnicas de Recogida de información:

Se han elegido como herramientas para la recogida de información por un lado, las entrevistas semi-estructuradas y por el otro el grupo de discusión.

#### a) Grupo de discusión

Esta técnica cualitativa permite conocer la opinión de un número mayor de personas en menos tiempo, y lograr un mayor intercambio de información. Se inscribe en un campo de producción de discursos. Así mismo, el grupo de discusión facilita la emergencia del discurso y reconstruye el sentido social de un asunto concreto (Agulló: 1998).

La metodología que se ha empleado para lograr los objetivos señalados, combina técnicas de tipo cuantitativo y otras de carácter más cualitativo de forma que complementan la información, incluyendo aspectos más relacionados con las causas de determinadas situaciones, percepciones, etc.

#### b) Entrevista semiestructurada

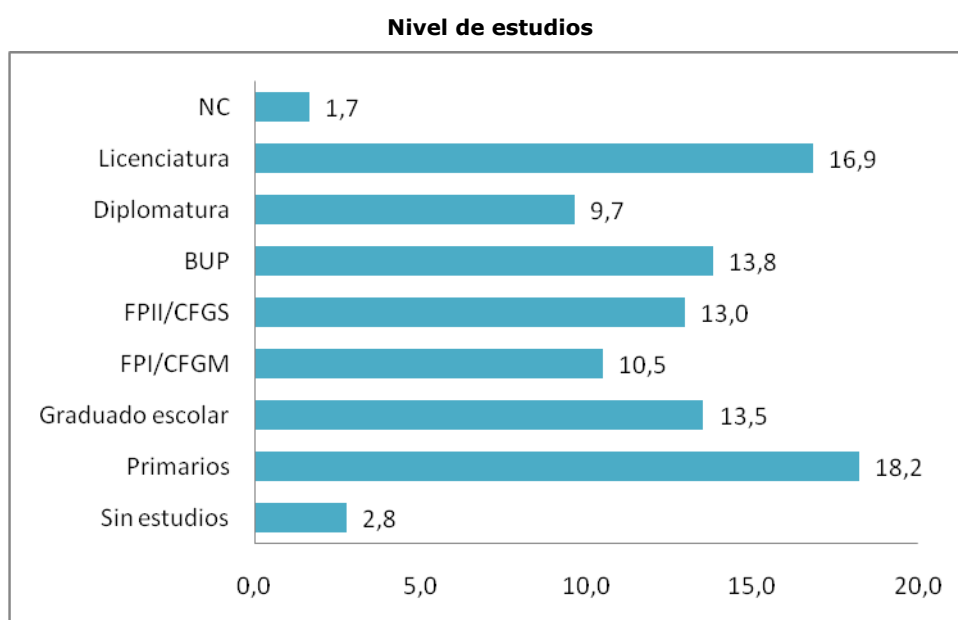
En este caso la entrevistadora dispone de un «guión», que recoge los temas que debe tratar a lo largo de la entrevista. Sin embargo, el orden en el que se abordan los diversos temas y el modo de formular las preguntas se dejan a la libre decisión y valoración de la persona que las efectúa. En el ámbito de un determinado tema, ésta puede plantear la conversación como desee, efectuar las preguntas que crea oportunas y hacerlo en los términos que estime convenientes, explicar su significado, pedir aclaraciones cuando no entienda algún punto y que profundice en algún extremo cuando le parezca necesario, establecer un estilo propio y personal de conversación.

En este sentido la entrevista se ha realizado a una técnica de Txorierrri y ha ido orientada a la búsqueda del perfil de las mujeres no solo de la comarca, sino también de las que son usuarias de los servicios de búsqueda de empleo.

## PERFIL GENERAL DE LAS MUJERES PARTICIPANTES EN EL ESTUDIO

En este apartado se va a describir el perfil general de las mujeres participantes en el estudio de acuerdo a características socio demográficas tales como, el nivel de estudios, situación convivencial, hija e hijos y otras personas dependientes a su cargo, así como aspectos relacionados con el trabajo, esto es, trayectoria respecto al empleo, disposición de algún empleo extra, percepción de alguna ayuda social, inscripción en servicios de búsqueda de empleo y la principal persona que aporta más ingresos al hogar.

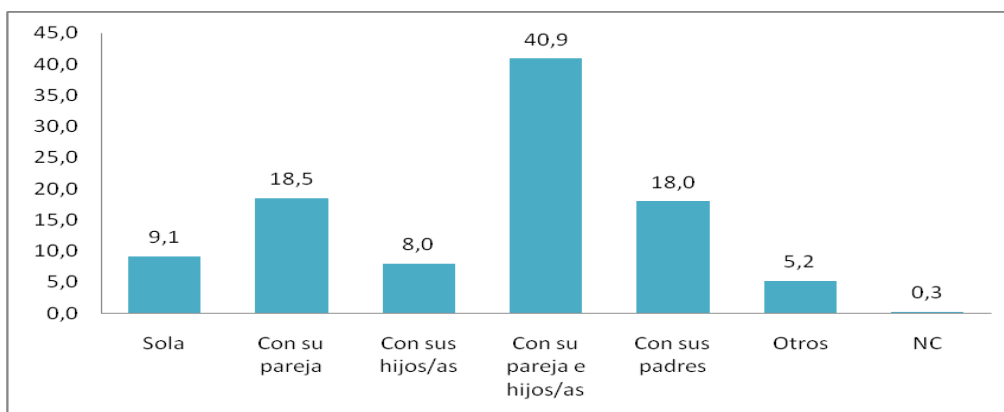
Respecto al **nivel de estudios** de las participantes, el 37,3% dispone de estudios secundarios (FPI/CFGM, FPII/CFGS, BUP) seguido del 30% que tiene Estudios Primarios o Graduado Escolar, mientras que las mujeres con estudios universitarios representan el 26,9% de la muestra.



Según su situación convivencial son mayoría las que viven con su pareja e hijas e hijos, seguido de las que únicamente viven con su pareja (18,5%) o las que lo hacen con sus padres (18%).

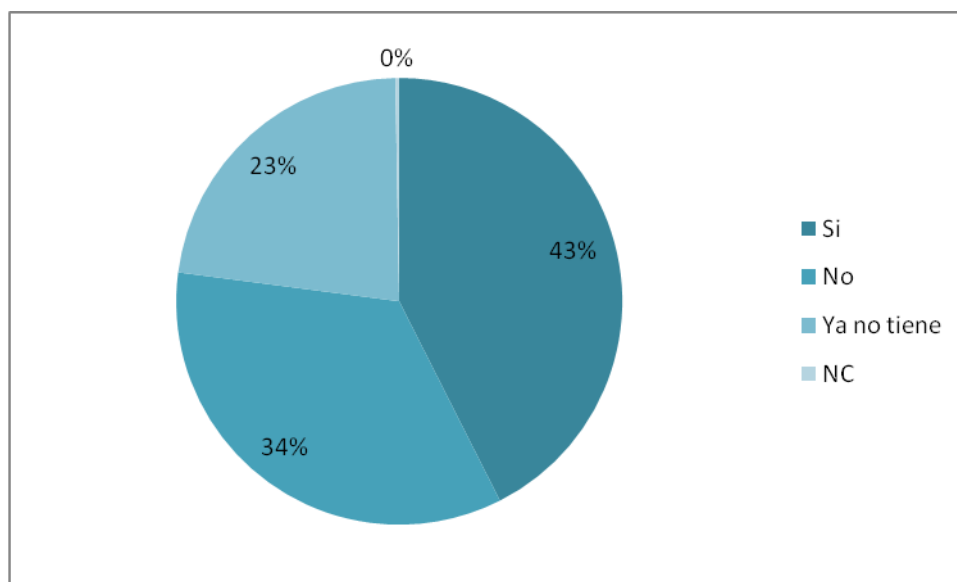


### Situación convivencial



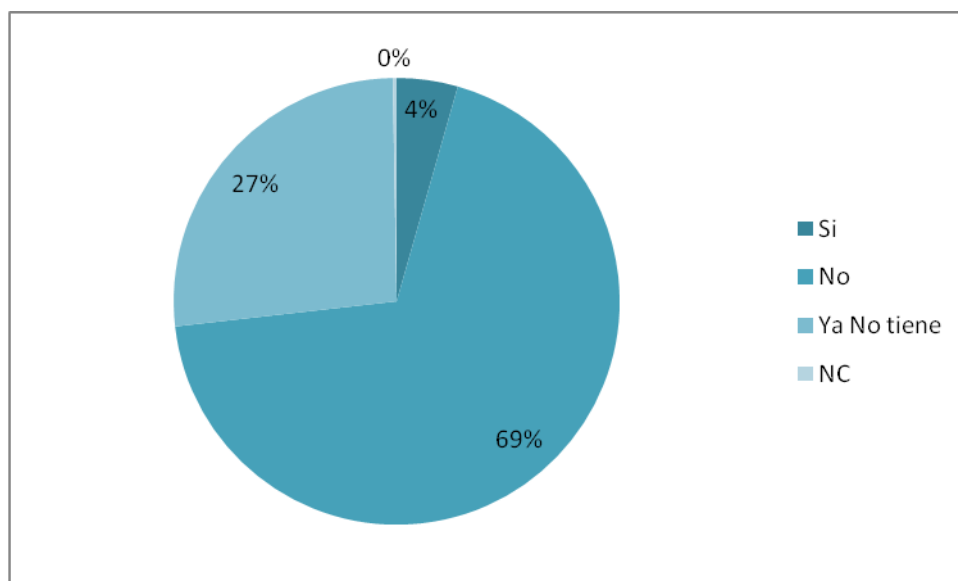
En general, tan solo 4 de cada 10 mujeres tienen hijas e hijos a su cargo frente al 77% que no tiene.

### Hijas e hijos a su cargo



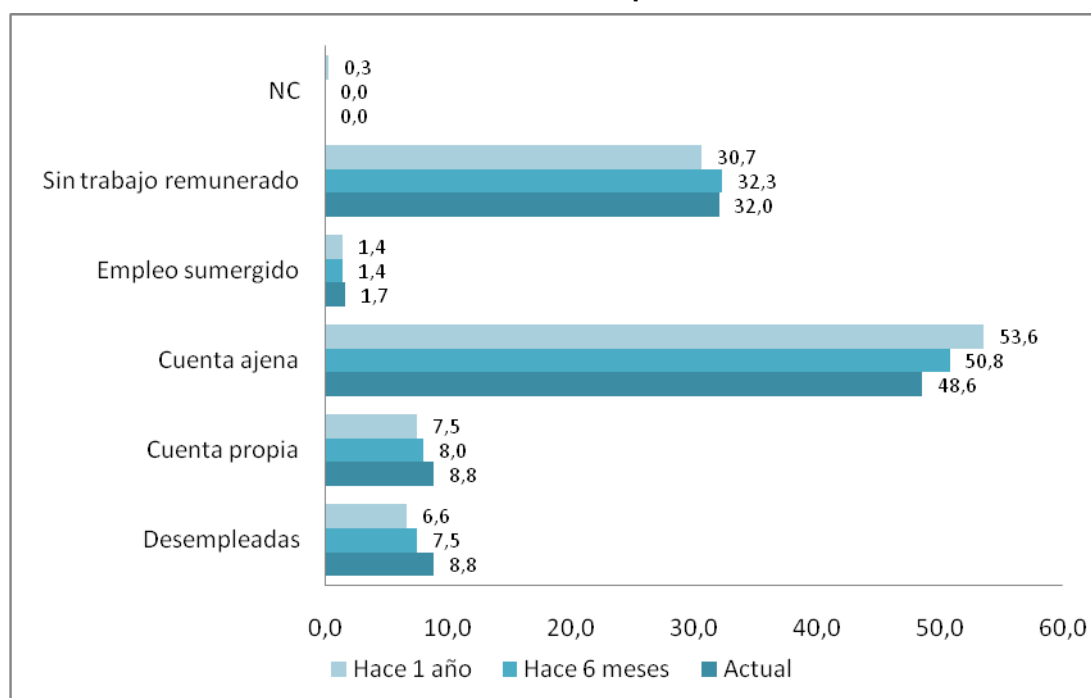
Respecto a las personas dependientes, únicamente el 4% considera tener otras personas dependientes, a parte de sus propios hijos o hijas.

### Personas dependientes bajo su responsabilidad



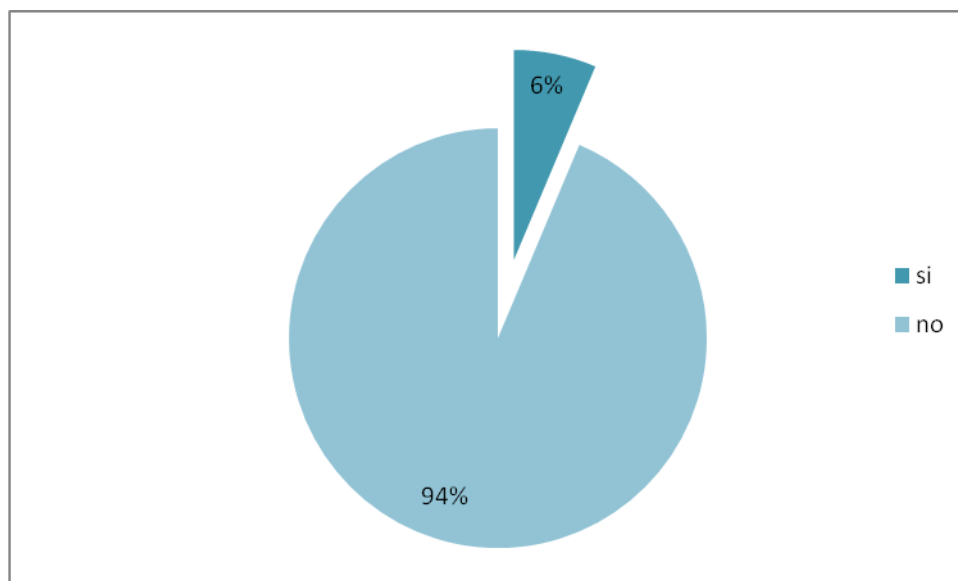
Respecto a la evaluación del empleo de las mujeres encuestadas durante el último año, se aprecia que el porcentaje de mujeres trabajando por cuenta ajena ha bajado en 5 puntos. En contraposición, los porcentajes aumentan progresivamente entre las mujeres en trabajos por cuenta propia, en desempleo y sin trabajo remunerado.

### Evolución del empleo



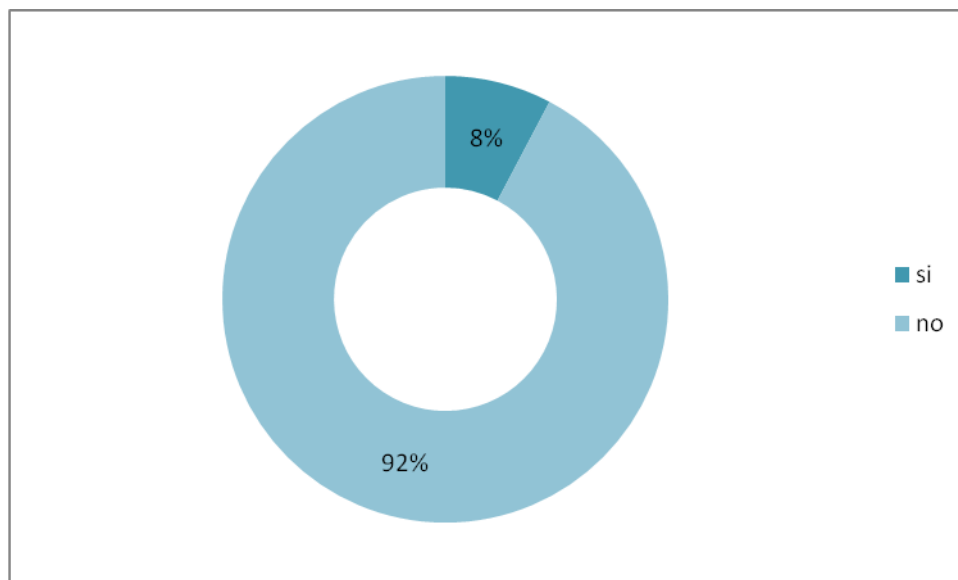
El 6% de las encuestadas tiene un empleo extra a parte del suyo propio. Estos empleos son en su mayoría como limpiadoras y cuidadoras.

### Tiene algún empleo extra



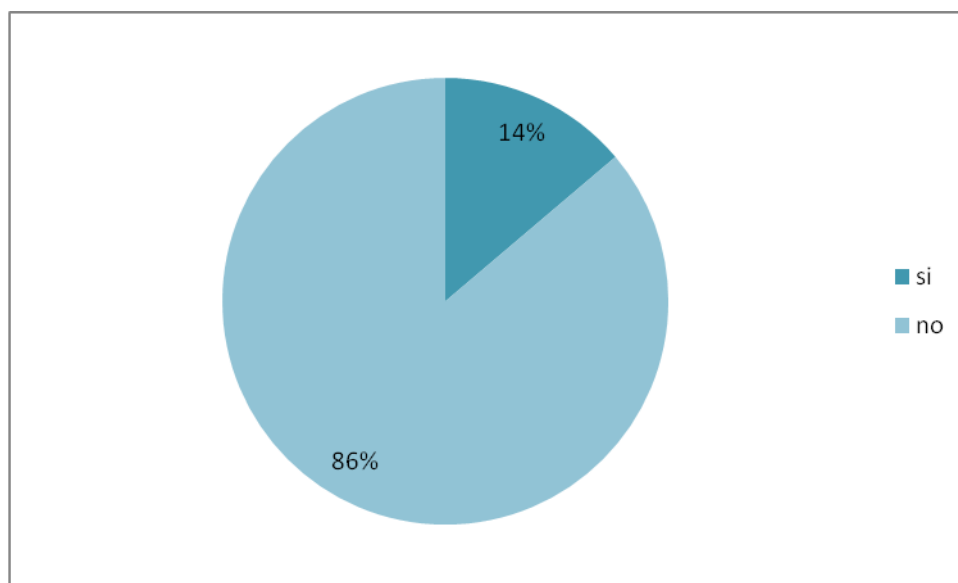
En cuanto a las ayudas sociales, el 8% admite recibirlas. Estas ayudas son sobre todo para el alquiler, minusvalía o renta básica.

### Recibe alguna ayuda social



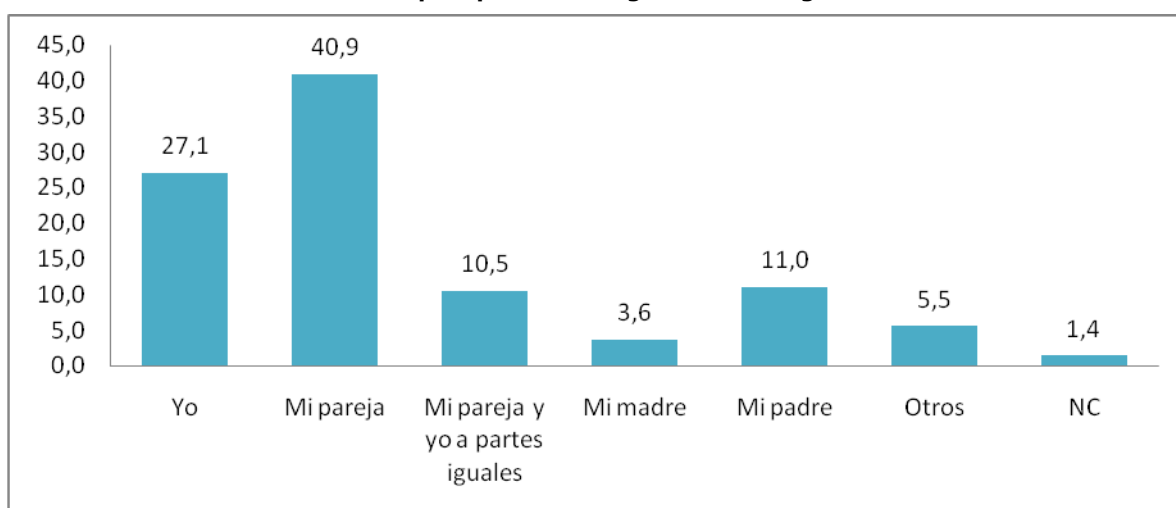
El 14% está inscrita a algún tipo de servicio de búsqueda de empleo, específicamente señalan el Behargintza, Lanbide, SPEE-INEM, y buscadores de internet.

### Apuntada a algún tipo de servicio de búsqueda de empleo



Por norma general, quien más dinero aporta en sus hogares es la pareja (40,9%), seguido de ellas mismas (27,1%). Son muy pocas quienes comparten la aportación a partes iguales con su pareja (10,5%). Además es también mayor el porcentaje de mujeres que dicen que son sus padres quienes más aportan, frente a sus madres.

### Persona que aporta más ingresos a su hogar



## 4. La población de Txorierrri

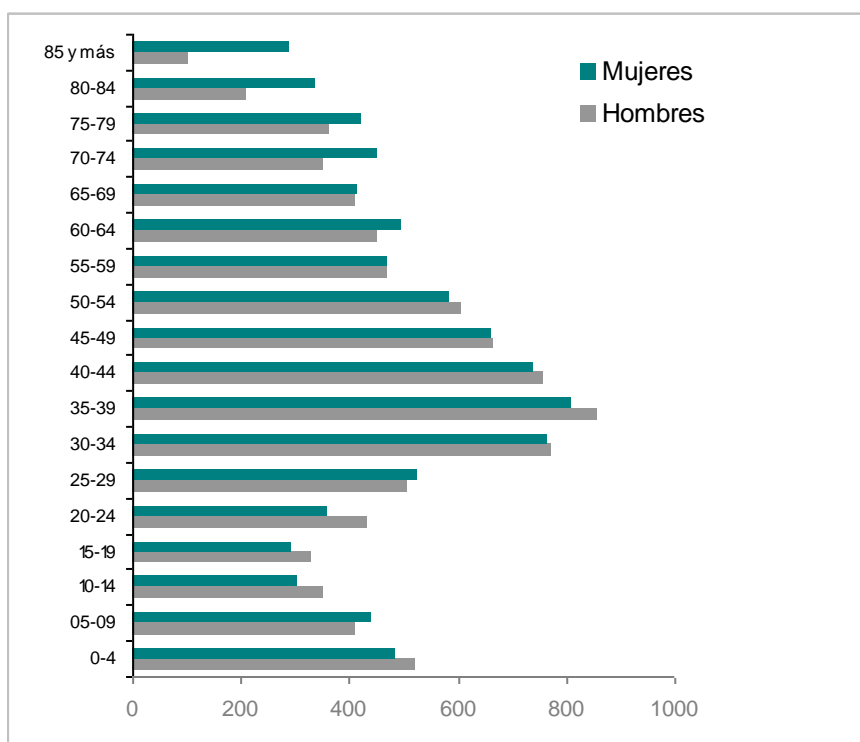
El Valle de Txorierrri se encuentra en la comarca del Gran Bilbao, separado de la ciudad por los montes Artxanda y Abril. La mancomunidad de Txorierrri incluye los municipios de Loiu, Sondika, Derio, Zamudio, Lezama y Larrabetzu. Geográficamente también abarca una parte de Erandio, municipio en el que el río Asúa desemboca en la Ría de Bilbao. En el valle se encuentra el aeropuerto y está comunicado con Bilbao a través de los túneles de Artxanda. Es un área residencial e industrial.

Las características del entorno cultural, material, social, unido a las realidades personales condicionan sobremanera a la persona. Si a este escenario se le añade el enfoque de género, el universo heterogéneo de las mujeres es todavía mayor. Es por ello que el presente análisis no se puede abordar desde una única y constante perspectiva.

De acorde con el censo de población a 1 de enero de 2010, los Ayuntamientos objeto de estudio contaban en total con 17.537 personas, repartidas de la siguiente manera; un 49,2% son hombres y un 50,8% son mujeres: 8.624 hombres y 8.913 mujeres.

	<b>Ambos sexos</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
Derio	5372	2628	2744
Larrabetzu	1917	939	978
Lezama	2501	1246	1255
Sondika	4515	2181	2334
Zamudio	3232	1630	1602

### Población de Txorierri<sup>1</sup> según edad y sexo



En primer lugar es necesario señalar que durante el informe cuando se habla de Txorierri, se hace referencia únicamente a las poblaciones objeto de estudio (Derio, Sondika, Zamudio, Larrabetzu y Lezama). Por otro lado cuando se refiere a la “comarca de Txorierri” se refiere a datos estadísticos oficiales correspondientes al conjunto de la comarca.

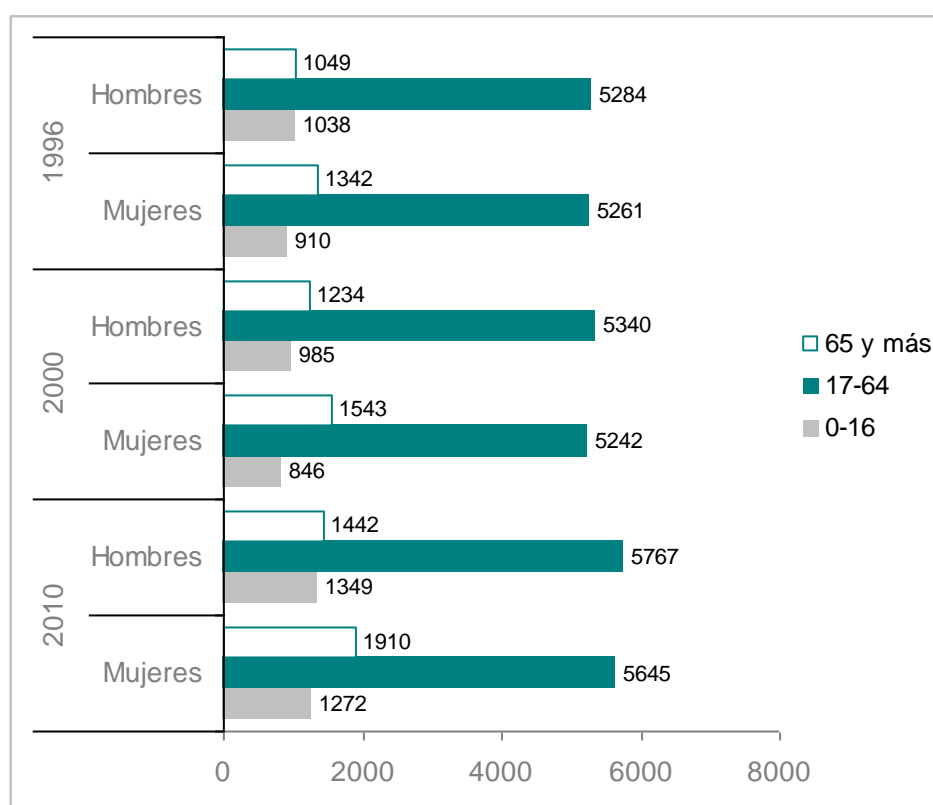
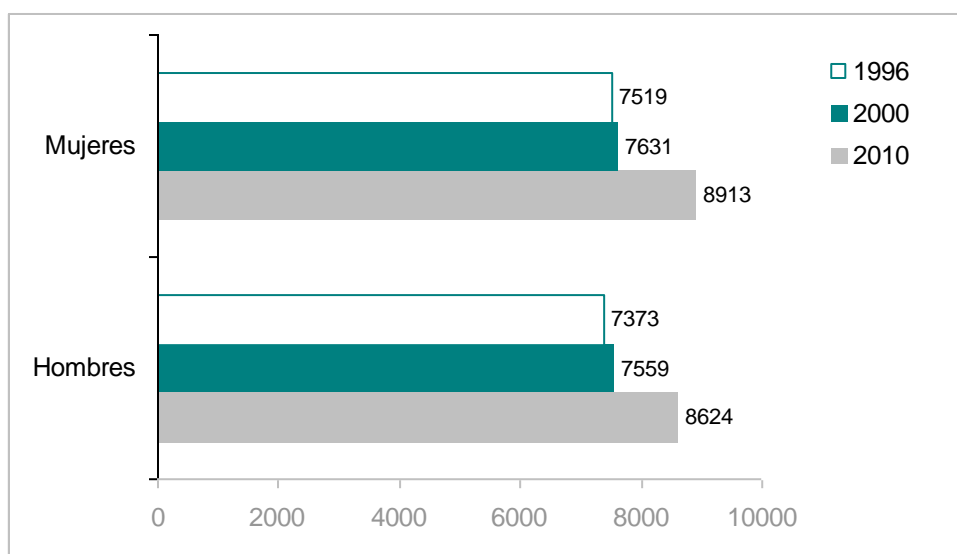
Como se puede apreciar en el gráfico anterior, la gran mayoría de la población actual se concentra en el grupo de edades comprendidas entre los 30 y 39 años en ambos sexos. Asimismo, a medida que la edad de ambos sexos va aumentando, el número de mujeres es superior respecto al de los hombres. Llama poderosamente la atención el alto número de personas que se concentra entre 0 y 10 años, si se compara el dato con los grupos de edad de entre 11 a 20 años.

Esto puede significar que los municipios de esta comarca están experimentando en los últimos años un aumento de la tasa de natalidad que se puede traducir también en la mayor necesidad de servicios de conciliación para atender a la demanda. La mayor diferencia entre hombres y mujeres se aprecia en las edades comprendidas entre los 81 y 85 años, donde las mujeres constituyen el 66,4% frente al 33,6% de los hombres, de lo que se deduce que la esperanza de vida de ellas es superior al de ellos.

Ellas duplican en número a los hombres. Ante este hecho hay que poner especial atención también no solo a los servicios de conciliación expresados anteriormente, sino también a la atención de mujeres viudas o mujeres que viven solas que se concentran en esta edad, y que demandarán unos servicios determinados (Servicio de Atención a Domicilio, Ayudas Sociales, etc.).

<sup>1</sup> Se ha omitido del cálculo al municipio de Loiu por no ser objeto del presente estudio.

**Evolución de la población de Txorierra según intervalos de edad y sexo:  
Años 1996, 2000, 2010**

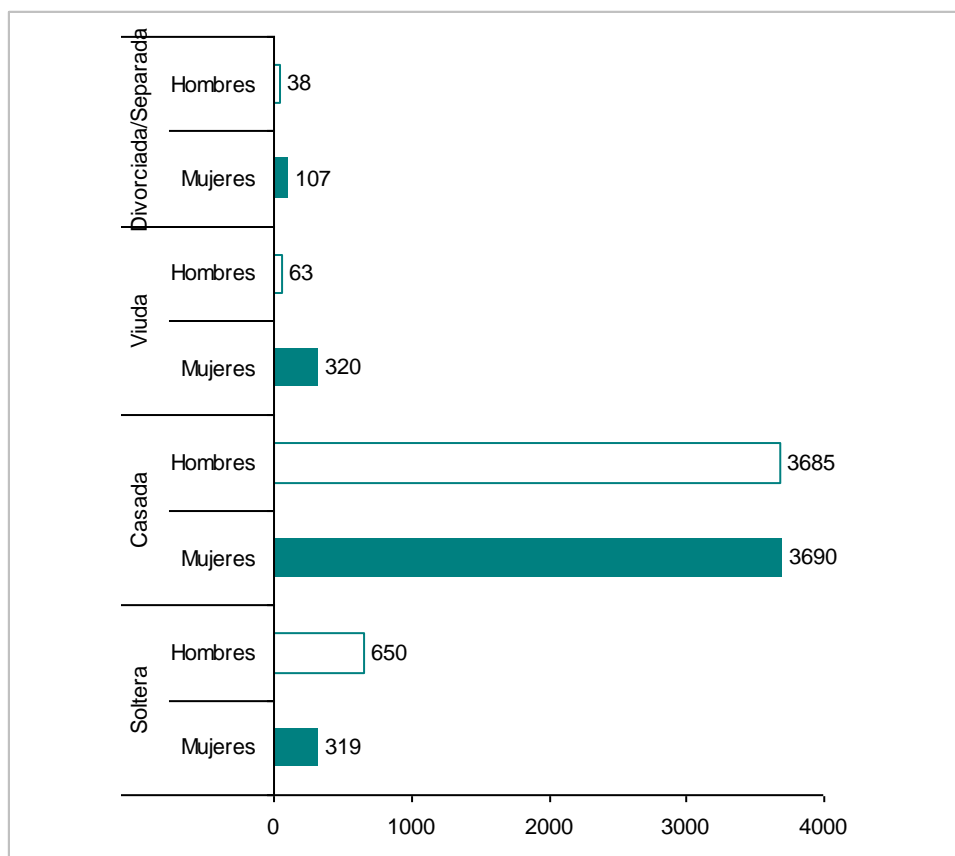


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del INE.

El gráfico anterior permite primeramente visualizar que en el transcurso de 12 años ha habido un crecimiento de la población tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Mientras que se aprecia una tendencia uniforme entre las personas de 17 a 64 años, en el resto de franjas se aprecian cambios significativos. En el caso del grupo de menor edad, se aprecia que entre sexos, es el femenino el que mayor incremento poblacional experimenta. Este incremento se aprecia también en las mujeres mayores de 65 años.

Otra variable claramente sociológica viene a ser el modo en el que están distribuidas las unidades familiares, y que de una manera cualitativa, condicionan sobremedida la situación económica, formativa y social de las mujeres de Txorierri. Aunque los datos analizados corresponden al último censo oficial de población de viviendas 2001, sirven de referencia para conocer cual es la situación en éstas poblaciones.

**Estado civil de la población de Txorierri 2001**



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos en el INE.

En el gráfico anterior, se puede apreciar que la mayor diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en el grupo de las personas viudas, divorciadas o separadas, donde las mujeres representan el 80,6% de este colectivo. Teniendo en cuenta la esperanza de vida de los hombres y mujeres, es notorio que el número de mujeres viudas es muy superior al de los hombres. Por lo tanto es este dato el que provoca este desfase en este grupo. En el grupo de personas solteras, el número de hombres es superior al de las mujeres (67% frente al 33% respectivamente).



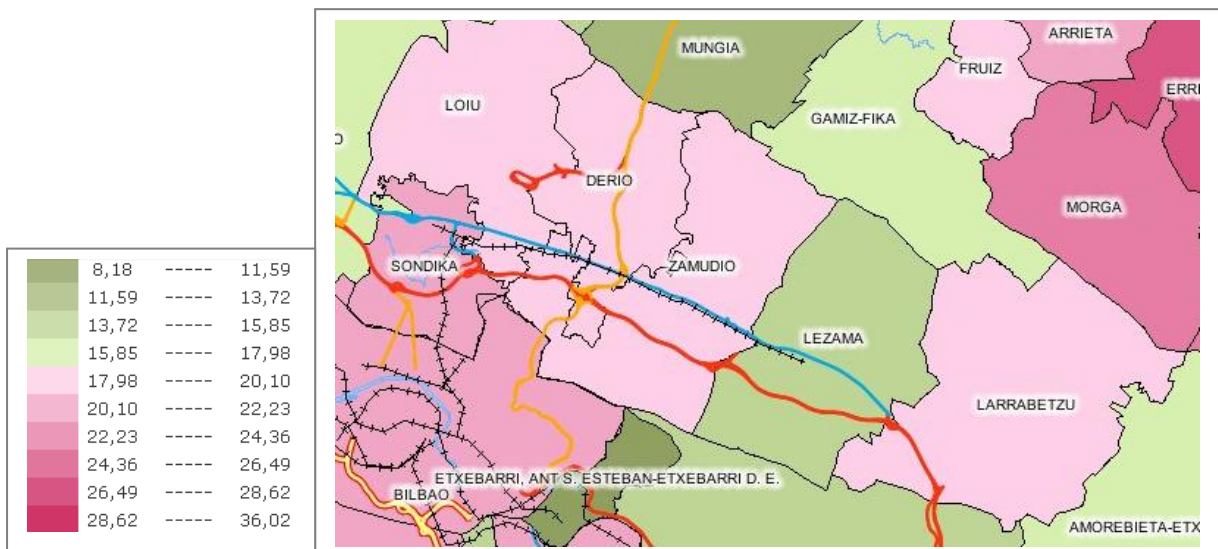
### Índice de Infancia, población de 0 a 14 años en Txorierri



El siguiente mapa muestra cual era el índice de infancia en los municipios de Txorierri en el año 2009. Si se tiene en cuenta que el índice de infancia es el número de niñas y niños por cada 100 habitantes, se aprecia que en el caso de las poblaciones analizadas Sondika, Lezama y Larrabetzu son las que tienen los índices más altos, de entre 17,24% y 18,67%.

Esto es, por cada 100 habitantes, casi 18 tienen menos de 14 años. Sin embargo este índice desciende en las otras poblaciones como Derio, que aún contemplando el número mayor de habitantes, tiene entre 12,95% y 14,38% de índice de infancia y Zamudio que posee los niveles más bajos de entre 11,52% y 12,95%. Este dato señala que aunque la población está creciendo, no lo está haciendo en cuanto al aumento de población joven, sino tal vez al aumento de población que viene de otros municipios a instalarse en estos.

### Índice de Envejecimiento, población de 65 y más años



Por otro lado, en cuanto al índice de envejecimiento (número de personas mayores de 65 años por cada 100 habitantes), se aprecia que en municipios donde había un alto índice de infancia como Sondika, tiene también un alto índice de envejecimiento de entre 22,23% y 24,36%. En Larrabetzu, Zamudio y Derio el índice oscila entre 17,98% y 20,10% y vuelve a ser de los más bajos en Lezama con valores entre 11,59% y 13,72%.

## 5. La actividad económica de la comarca

A pesar de que el presente estudio está centrado en la situación laboral y formativa de las mujeres de Txorierrri teniendo en cuenta que el municipio pertenece a la comarca del Gran Bilbao, en esta radiografía de la actividad económica, se ha considerado crucial hacer un recorrido por la comarca en general a modo de introducción al apartado, ya que no se puede analizar la situación socioeconómica del municipio independientemente de ésta.

Al igual que cualquier otra comarca, la actividad económica está compuesta por los cuatro sectores: Agricultura, Industria, Construcción y Servicios. Sin embargo, por razones tales como la ubicación o las características geográficas, tradicionalmente y en la actualidad, unos sectores han tenido mayor peso que otros:

El sector secundario ha sido sin duda el principal motor del desarrollo económico de la comarca. Muy notablemente fue la industria del metal la que dio paso a un importante proceso de transformación industrial. Se trata por tanto de una comarca de larga tradición industrial con un peso importante de la fabricación manufacturera del metal. Actualmente los sectores están cambiando hacia los Servicios, concretamente el Comercio, y actividades financieras.

Si bien no constituyen la actividad fundamental en el englobado económico de Txorierrri es importante hacer mención de ellos, ya que dentro de estos municipios, forman los dos sectores primordiales, y por tanto, un importante número de personas está empleada en distintas empresas pertenecientes a esta categoría de actividad. Concretamente en el sector servicios están empleadas 5.170 personas (65% respecto al resto de sectores) seguido de Industria con 2.030 personas (25,5%), Construcción (8,3%) y, por último Agricultura con 97 personas empleadas. Este dato es reflejo de lo que ocurre en toda la comarca del Gran Bilbao, donde el sector terciario ha sobrepasado

ocupada.

Los municipios de Lezama, Larrabetzu, Derio, Sondika y Zamudio, han estado a lo largo de muchas décadas, fuertemente ligados al sector primario, sobre todo a la Agricultura y a la Industria. Actualmente, se está dando paso a nuevas industrias emergentes como son las tecnológicas que han permitido un desarrollo económico fuerte de la zona y sobre todo, un desarrollo hacia las denominadas empresas verdes, cuyos objetivos son mejorar la gestión de aspectos medioambientales y de responsabilidad social empresarial.

## 6. La situación del empleo y de la formación de la comarca

Del mismo modo que era importante mostrar datos relativos al entorno de Txorierri, esto es, a la propia comarca, igualmente es necesario realizar una radiografía económica y laboral del municipio.

### 6.1. La población parada

La población parada no deja de ser un dato de referencia en cuanto a la situación de empleo se refiere, sobre todo a la situación de empleo o desempleo de la mujer. Tal y como se aprecia en la tabla siguiente, la población parada en el tercer trimestre de 2010 a nivel de la CAPV se sitúa en una media de 11,7%. Sin embargo, si se desagrega este dato según sexo, la tasa femenina es ligeramente mayor a la masculina.

**Población parada por sexo y grupos de edad.  
Comparación 2º trimestre de 2009 con 2010.**

	Años → Trim. →	< de 25 %	25-34 %	35-44 %	> de 44 %	total %	2º - 10
<b>TXORIERRI</b>	H	-4,50%	16,4	8,2	24,6	14,6	
	M	-17,60%	1,4	24,7	10,5	9,6	<b>10,96%</b>
	<b>Tot</b>	<b>-10,40%</b>	<b>8,8</b>	<b>16,5</b>	<b>17,0</b>	<b>12,1</b>	
<b>BIZKAIA</b>	H	-9,7	1,7	12,3	18,2	8,7	
	M	3,5	5,9	11,4	10,4	9,1	<b>12,47%</b>
	<b>Tot</b>	<b>-4,8</b>	<b>3,7</b>	<b>11,8</b>	<b>13,9</b>	<b>8,9</b>	
<b>C.A.P.V.</b>	H	-11,4	0,1	12,5	19,6	8,4	
	M	5,6	6,0	11,4	10,4	9,3	<b>11,71%</b>
	<b>Tot</b>	<b>-5,2</b>	<b>2,8</b>	<b>11,9</b>	<b>14,4</b>	<b>8,8</b>	

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos de EGAILAN.

En la tabla anterior, tomando de referencia los datos provinciales, se aprecia que el paro ha aumentado respecto al mismo periodo en 2009 en un 12,47%, siendo más acusado en el caso de las mujeres que en la de los hombres.

No obstante, en el Txorierrri ha supuesto un aumento no tan alto del 10,96% respecto al año anterior, y en este caso es el caso de los hombres quienes han sufrido un aumento de paro mas alto en la zona, situándose en el 14,6% a diferencia de las mujeres que llegan al 9,6.

Por los datos oficiales que se vienen publicando, parece ser que aunque el paro está aumentando de una forma vertiginosa, en el caso de la zona de Txorierrri, esta incidiendo más en el colectivo masculino que en el femenino, aunque este hecho puede tener varias interpretaciones. ¿Por qué está incidiendo la crisis económica en los hombres y no tanto en las mujeres, en lo que al paro se refiere?.

Los sectores más perjudicados han sido la Construcción y consecuentemente la Industria, donde la presencia femenina, sobre todo en el caso de la primera es menor. Por ello las mujeres, ante la nueva situación laboral de sus parejas, tienen la necesidad de aferrarse a un empleo, sean cuales sean sus condiciones laborales, y es por ello que el paro femenino, aunque va aumentando, este aumento es menor al masculino.

Si se observan los mismos datos pero tomando de referencia la edad, se aprecia sobre todo en el caso de las personas menores de 25 años de Txorierrri, un fuerte descenso del paro, sobre todo en el colectivo femenino, quienes tienen una diferencia porcentual de -17,6 puntos respecto al mismo trimestre de 2009. Este dato choca con la situación tanto a nivel de la CAE como a nivel provincial donde son precisamente la mujeres de esta edad quienes sufren un aumento mayor de paro. ¿Qué está ocurriendo en la zona?¿Cómo se puede explicar este dato concreto en el Txorierrri?¿En qué tipos de trabajos se están ocupando éstas mujeres?

La explicación ante esta situación puede venir dada por un cierto alargamiento del periodo de formación (junto con una visión negativa de las opciones de ocupación) o bien, que aún habiendo estado apuntadas a la búsqueda de empleo, se encuentren inmersas en procesos formativos (dejarían de estar en paro para estar en situación de "inactividad").

Si se toma de referencia también a las de la franja siguiente de 25 a 34 años se aprecia que el paro ha aumentado únicamente un 1,4% a diferencia de los hombres donde ha aumentado 16,4 puntos porcentuales respecto al 2009. Este aumento podría venir explicado por lo mencionado en el tramo de las menores de 25 años.

En contraposición con esta situación está la situación de las mujeres de 35 a 44 años cuya situación de paro ha aumentado en 24,7% puntos a diferencia de los hombres de esta edad, cuyo aumento ha sido tan solo del 8,4%.

La diferencia en cuanto a este dato puede venir dada a dos situaciones: son las mujeres las que han sufrido más la crisis económica en las empresas porque han prescindido de ellas, o bien que ante una determinada dificultad, ellas deciden quedarse en el ámbito doméstico por no poder afrontar los costes de servicios de conciliación como las guarderías, quedándose ellas al cargo de esta labor. Además puede deberse también a la proliferación del empleo sumergido (tan presente en las mujeres, sobre todo inmigrantes) ante la necesidad de trabajar "*donde sea posible*".

En cuanto a los estudios, de las personas demandantes de empleo en el 3º trimestre de 2010, la población mayor se encontraba entre las que tenían estudios primarios o menores. No obstante, en la

siguiente tabla destaca el mayor porcentaje de mujeres universitarias que hombres, representando el 75% de la población universitaria demandante de empleo.

**Personas demandantes de empleo de la comarca de Txorierri  
según sexo y nivel de estudios**

	Hombres	Mujeres	Total	%
Primarios o menores	551	405	956	47,6%
Bachiller	62	82	144	7,2%
F. P.	278	281	559	27,8%
Universitarios	103	246	349	17,4%
<b>Total</b>	<b>994</b>	<b>1014</b>	<b>2008</b>	<b>100,0%</b>

*Fuente: Elaboración propia a partir de datos aportados por Lanbide*

En la siguiente tabla se reflejan los datos en cuanto al ámbito de búsqueda de empleo, esto es, las preferencias de empleo que se señalan cuando se inicia ésta búsqueda a través de los servicios de orientación al empleo. En este sentido destaca que mientras las mujeres limitan el ámbito de búsqueda de empleo a la provincia, ellos estarían dispuestos a emplearse en toda la Comunidad Autónoma. Observando las diferencias porcentuales, se aprecian sobre todo en el ámbito municipal donde existe una mujer con esta limitación, en el comarcal donde las mujeres superan a los hombres en esta demanda, para luego cambiar el balance en la demanda provincial, donde los hombres representan el 55% de los demandantes, o en el caso de la búsqueda al resto de la CAE, donde los hombres aumentan a llegar al 64,3%.

**Personas demandantes de empleo de la comarca de Txorierri  
según sexo y ámbito.**

	Hombres	Mujeres	Total
Municipal	0	1	1
Comarcal	91	118	209
Provincial	603	492	1095
Comunidad Autónoma	117	65	182
Península	4	1	5
Estado	30	20	50
Resto	3	2	5
<b>Total</b>	<b>848</b>	<b>699</b>	<b>1547</b>

*Fuente: Lanbide 2010*

Por último, y en referencia a la oferta y demanda de empleos, se detalla a continuación los empleos más ofertados en la comarca de Txorierri. En este sentido y relacionándolo con el índice de inserción laboral, destacan las profesiones de Agente de seguros, entrevistador o entrevistadora, enfermería y agente comercial.

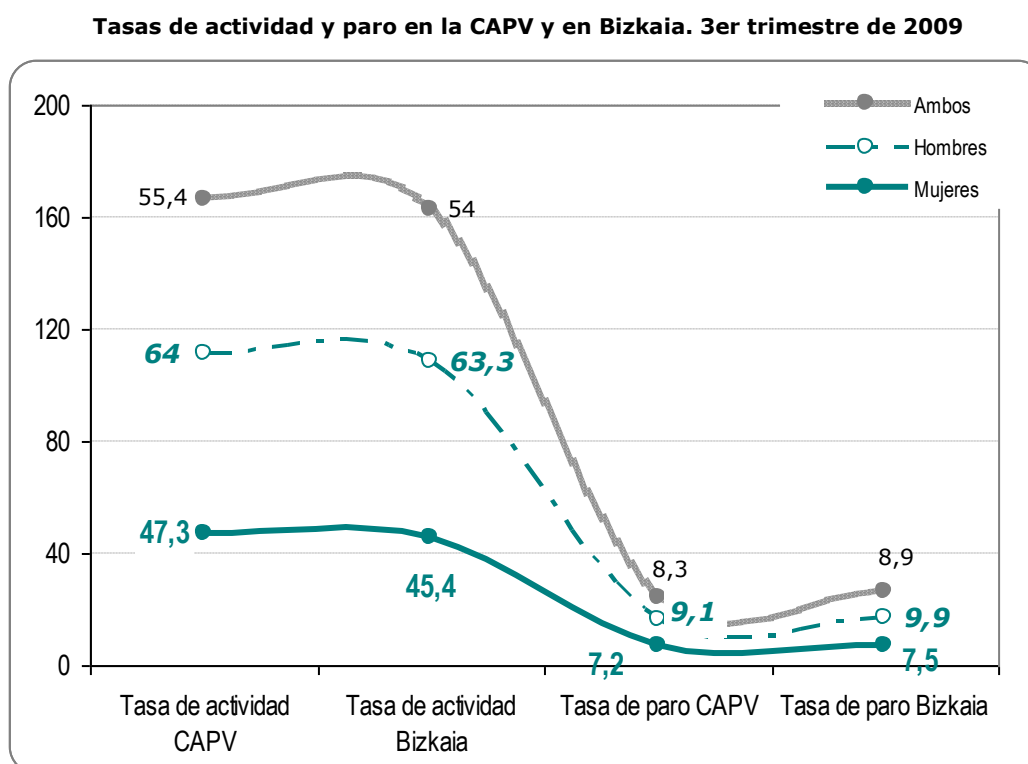
Empleo	Total	índice Inserción
Enfermería	58	79,0
Personal administrativo	41	2,0
Agente comercial	37	37,0
Personal de limpieza	36	3,0
Personal técnico administrativo, en general	31	5,0
Personal administrativo de contabilidad	24	4,0
Agente de seguros	20	418,0
Entrevistador o entrevistadora	19	109,0
Mozo/a de carga y descarga, almacén y/o mercado de abastos	16	0,0
Programación de aplicaciones informáticas	15	8,0
Cocinero o cocinera	14	19,0
Instalación eléctrica	14	6,0
Operador/a de central telefónica	13	8,0
Camarera/o, en general	12	5,0
Auxiliar de enfermería de geriatría	11	6,0
Vigilante de comedor escolar	10	4,0
Pinche de cocina	10	2,0
Administrador/a de sistemas de redes	9	6,0
Delineante, en general	9	7,0
Técnica/o en electricidad, en general	8	5,0
Asistente domiciliario	8	2,0
Calderero industrial	8	8,0
Técnica/o en gestión de stocks y/o almacén	8	1,0
Acompañante de autobús escolar	7	4,0
Técnica/o en sistemas microinformáticos	7	3,0
Albañil	7	4,0
Calderero-tubero (fabricación de construcciones metálicas)	7	14,0
Mecánico/a de maquinaria industrial, en general	7	11,0
Empleado/a administrativo comercial, en general	7	3,0
Marmitón	7	5,0

En contraposición, los empleos más solicitados por ellas son los siguientes: Personal de limpieza, dependienta, empleada administrativa, recepcionista, no coincidiendo en ningún caso con los empleos expresados en la tabla anterior. Asimismo, de los empleos solicitados por mujeres con mayor índice de inserción se encuentran las operadoras de telefonía, las auxiliares de enfermería, las técnicas administrativas, camareras y marmitón.

Empleo	Mujeres	índice Inserción
Personal de limpieza	356	3,0
Dependiente	250	1,0
Moza de carga y descarga, almacén y/o mercado de abastos	11	0,0
Empleada administrativa, en general	224	2,0
Reponedora de hipermercado	147	0,0
Conductora de furgoneta hasta 3,5 t.	10	0,0
Operadora de cadenas automatizadas de montaje, en general	58	0,0
Recepcionista-telefonista en oficinas, en general	200	1,0
Técnica administrativa, en general	144	5,0
Asistente domiciliario	159	2,0
Peóna de la construcción de edificios	0	1,0
Pinche de cocina	111	2,0
Peóna de obras publicas, en general	6	3,0
Camarera, en general	83	5,0
Cajera de comercio	132	2,0
Peóna de la industria metalúrgica y fabricación de productos metálicos	9	0,0
Operadora de central telefónica	120	8,0
Albañil	0	4,0
Embaladora-empaquetadora-etiquetadora, a mano	65	0,0
Auxiliar de enfermería de geriatría	105	6,0
Jardinera, en general	12	1,0
Cuidadora de niños	97	2,0
Vigilante de comedor escolar	87	4,0
Conductora de camión, en general	2	2,0
Empleada administrativa de contabilidad, en general	67	4,0
Marmitón	79	5,0
Camarera de pisos (hostelería)	78	1,0
Empleada de hogar	79	3,0
Peóna de la industria manufacturera, en general	36	0,0
Conductora-operadora de carretilla elevadora, en general	2	0,0

## 6.2. La población ocupada

La tasa de actividad de la CAPV ha experimentado un aumento similar y progresivo entre 1993 y 2007. Según los datos recientes de 2009 ofrecidos por Langai, la tasa de actividad de la CAPV era de 55,4, siendo la de los hombres de 64% y el de las mujeres de 47,3%. Si se realiza una comparación con los siguientes datos se puede apreciar que la tasa de actividad ha descendido considerablemente a nivel general en los dos últimos años.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos obtenidos del Observatorio del Mercado de Trabajo de Lanbide.

En cuanto a las contrataciones, la siguiente tabla muestra el número de contrataciones realizadas en diciembre de 2010, que puede dar un guiño a las tendencias habidas durante el resto del año. Así, a primera vista destaca que se realizaron más contratos a hombres que a mujeres, esto es, del total de contratos realizados el 52,5% correspondían a hombres. Asimismo, en cuanto a los que se iniciaron directamente como indefinidos también superan en número a las mujeres. Ellos representan el 60% y ellas el 40%.

En cuanto a los contratos iniciados como temporales, proporcionalmente el número de mujeres es superior al de los hombres. Mientras ellas representan el 92,2% de su grupo, ellos el 88,5%.



MUNICIPIOS	TIPO DE CONTRATO						
	TOTAL	HOMBRES			MUJERES		
		INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.	INIC. INDEF.	INIC. TEMPORAL	CONVERT. INDEF.
DERIO	691	29	262	12	30	343	15
LARRABETZU	55	0	36	2	0	17	0
LEZAMA	13	0	5	1	0	7	0
SONDIKA	213	4	99	5	5	99	1
ZAMUDIO	667	28	359	18	5	252	5
	1639	61	761	38	40	718	21

*Fuente: elaboración propia a partir de datos de Lanbide*

Realizando una aproximación a la población ocupada, cabe apreciar que la mayoría de la población se sitúa en el área de la industria manufacturera sobre todo, seguido de Construcción, Comercio y Reparación. Asimismo, en el lado opuesto, se encuentra el área de la Pesca y Acuicultura con un número menor de población ocupada.

Si se comparan estos datos con los de hace más de 50 años, se podría deducir que se está produciendo una terciarización de la economía. Mientras que el Txorierrri ha sido una zona con un fuerte arraigo al sector primario, desde hace décadas está sufriendo una reconversión industrial donde el sector Servicios está adquiriendo una presencia más notoria.

*ELIMINADA ESTA TABLA*

### 6.3. Las trabajadoras del hogar

Una mención especial se merecen las trabajadoras del hogar, ya que constituyen un colectivo bastante amplio dentro de la población trabajadora femenina. Aunque no se poseen datos concretos de la zona de Txorierri, se puede extrapolar su situación a toda Bizkaia. Así, mediante este estudio, la Asociación de trabajadoras del Hogar de Bizkaia realiza una aproximación a su situación laboral.

Según datos del INE, en el dato estatal publicado para el segundo trimestre de 2009, en estos momentos hay 710.300 personas que trabajan en la economía sumergida. Según el censo en la Comunidad Autónoma Vasca en 2007 había 24.282 personas en esta ocupación.

El trabajo domestico, según el informe llevado a cabo por Emakunde en 2007, es la ocupación de una de cada cuatro personas extranjeras que no pertenecen a la Unión Europea. Los ingresos medios de una empleada del hogar según este informe son de 571,95€.

Es necesario matizar que en lo que a tiempo libre se refiere, estas trabajadoras en muchas ocasiones, y sobre todo si se tiene en cuenta a las interinas, no tienen tiempo libre para ellas mismas, esto es, emplean todo su día al trabajo, por lo que las condiciones laborales y vitales de estas mujeres no son las más óptimas.

#### Tiempo libre del que disponen las empleadas del hogar internas diariamente.

DIARIO	Descanso diario de la internas, tiempo libre
Nada	70
1 hora cada día	15
2 horas cada día	9
Más de dos horas cada día	6

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Asociación de trabajadoras del hogar de Bizkaia

En cuanto a las empleadas internas y su tiempo libre semanal, la mayoría de ellas, tiene un día y medio a la semana libre que normalmente suelen ser los fines de semana. También cabe destacar que el número de mujeres que no tiene ninguna hora libre es muy elevado (24%).

#### Tiempo libre del que disponen las empleadas del hogar internas semanalmente.

SEMANAL	Descanso semanal
Medio día a la semana	9
Un día o dos a la semana	29
Un día y medio a la semana	32
Dos días a la semana	6
Nada	24

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Asociación de trabajadoras del hogar de Bizkaia

Según los datos de la asociación de trabajadoras del hogar de Bizkaia, el 82% de las mujeres, no cobra el salario mínimo en función de las horas trabajadas. Los salarios oscilan entre 575€ las que menos cobran y 1200€ las que más cobran. La media se sitúa en los 850€ mensuales.

## La formación en el Txorierri y su entorno

### Formación de la población

Paralelamente a la descripción y análisis de la situación laboral que viven las mujeres de Txorierri, un aspecto ineludible es analizar dicha interrelación con su nivel formativo. De este modo, es posible conocer sus necesidades formativas con el fin de establecer pautas para mejorar su situación laboral. Es por tanto importante identificar las condiciones de aprendizaje, las opciones formativas a las cuales tienen acceso esas mujeres o el modo en el que adecuar la formación a las características específicas de la estructura del empleo de Txorierri.

Entre las personas sin ningún tipo de formación, las mujeres superan notablemente a los hombres, ya que un 62,4% de las mujeres sin estudios saben leer y escribir frente al 37,5% de los hombres. Ambos sexos se concentran de una forma mayoritaria en el grupo de edad de entre 76 y 80 años.

En cuanto a las personas analfabetas, las mujeres superan notablemente a los hombres, con un 73,3% frente al 26,6% respectivamente. En el caso de las mujeres analfabetas, la mayoría de ellas se concentra en el grupo de edad de entre 71 y 80 años y en el caso de los hombres, estos se agrupan en su mayoría en el grupo de edad de entre 26 a 30 años, y 81 a 85 años.

#### Población por edad, sexo, y titulación según criterios. 2009

EDAD	Sin estudios			
	Leer-escribir		Analfabetismo	
	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
0-5	0	1	0	2
6-10	15	15	1	0
11-15	8	15	2	0
16-20	3	2	2	3
21-25	13	13	9	2
26-30	8	7	11	5
31-35	11	11	8	4
36-40	14	4	8	7
41-45	10	11	7	15
46-50	14	12	6	6
51-55	22	31	4	9
56-60	37	64	2	18
61-65	66	121	5	16
66-70	83	113	6	34
71-75	122	192	8	44
76-80	129	198	7	44
81-85	87	174	10	29
86-90	34	106	1	22
91-95	8	35	1	4
96-100	2	14	0	6
<b>TOTAL</b>	<b>686</b>	<b>1139</b>	<b>98</b>	<b>270</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de EUSTAT

En lo que a enseñanzas de régimen general no universitarias se refiere, cabe decir en primer lugar que no existen datos desagregados según sexo. La fotografía que se obtiene de los municipios es similar a la de Gran Bilbao. Por otro lado, las personas inscritas en la Educación para Personas Adultas (E.P.A.), representan el 0%.

**Alumnado de enseñanzas de régimen general no universitarias y educación para adultos por ámbitos territoriales, nivel y modelo de enseñanza bilingüe. 2007/08**

	Educación infantil	Educación primaria	Educación secundaria obligatoria	Educación para adulto	Bachillerato	Formación profesional
CAPV	88.368	107.681	69.080	28.684	29.112	25.601
Bizkaia	44.480	55.404	35.956	17.132	14.873	12.821
Gran Bilbao	32.486	41.984	27.716	15.056	11.889	10.891
Txorierrri	1.502	1.795	1.038	0	424	401

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat.

Observando la tabla de formación profesional, cabe decir que en la siguiente tabla están representadas las formaciones con un mayor número de alumnado. En este sentido, a pesar de que no se poseen datos referentes a los municipios de Txorierrri, se puede apreciar que Bizkaia sigue la misma tónica en cuanto alumnado desagregado según sexo. En toda la CAPV, al igual que en Bizkaia, la proporcionalidad de mujeres es de 40% respecto a los hombres que se sitúan en un 60%.

Tomando esta proporcionalidad de referencia, se aprecia que las mujeres se sitúan por encima de los hombres en ramas tales como Sanidad (92,5%), Imagen Personal (99,2%), Administración (76,7%) y Servicios Sociocomunitarios (89,4%). Por otro lado, los hombres están en mayoría en formaciones como Fabricación Mecánica (97%), Electricidad y Electrónica (96,6%), Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados (98%), Informática (85,8%), Mantenimiento y Servicios a la Producción (97,1%).

Como se puede apreciar existe un claro sesgo en cuanto al sexo, y que ellas optan por formaciones más asistenciales, del cuidado de personas, donde las condiciones laborales no siempre son las más óptimas, mientras ellos se forman en ramas técnicas, que implican unas condiciones laborales mejores. La causa de esta situación puede ser la falta de una orientación adecuada en la fase de elección de estudios.

**Alumnado de formación profesional por grado, rama, sexo y territorio histórico. 2007/08**

	C.A. de Euskadi			Bizkaia		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Formación profesional de grado medio						
Total	10.266	6.141	4.125	5.232	3.065	2.167
Fabricación Mecánica	1.653	1.551	102	705	<b>684</b>	21
Electricidad y Electrónica	1.165	1.121	44	700	<b>676</b>	24
Hostelería y Turismo	585	351	234	328	193	135
Sanidad	1.370	94	1.276	699	52	<b>647</b>
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	878	859	19	526	<b>516</b>	10

Imagen Personal	823	7	816	537	4	<b>533</b>
Actividades Físicas y Deportivas	110	77	33	51	38	13
Administración	985	205	780	490	114	<b>376</b>
Servicios Socio-Culturales y a la Comunidad	239	21	218	160	12	148
Comercio y Marketing	320	91	229	143	46	97
Informática	527	421	106	275	<b>236</b>	39
Mantenimiento y servicios a la producción	755	730	25	245	<b>238</b>	7
Formación profesional de grado superior						
Total	14.948	8.397	6.551	7.413	4.106	3.307
Fabricación Mecánica	1.653	1.445	208	651	<b>606</b>	45
Electricidad y Electrónica	1.883	1.709	174	1.051	<b>970</b>	81
Química	517	231	286	291	125	166
Edificación y Obra Civil	690	468	222	410	275	135
Hostelería y Turismo	616	243	373	386	165	221
Sanidad	1.043	171	872	727	126	<b>601</b>
Artes Gráficas	285	117	168	76	34	42
Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados	449	430	19	235	<b>224</b>	11
Comunicación, Imagen y Sonido	342	215	127	70	50	20
Imagen Personal	214	1	213	116	1	<b>115</b>
Actividades Físicas y Deportivas	464	332	132	233	168	65
Administración	1.938	428	1.510	869	227	<b>642</b>
Servicios Socio-Culturales y a la Comunidad	1.428	136	1.292	798	84	<b>714</b>
Comercio y Marketing	824	392	432	397	198	199
Informática	1.240	950	290	714	<b>541</b>	173
Mantenimiento y servicios a la producción	972	869	103	254	<b>215</b>	39

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat.

En lo que Enseñanza Universitaria se refiere, ellas optan por estudios como Filología, Medicina, Psicología, Diplomatura en Ciencias Empresariales, Educación Social, Enfermería y Maestría. Ellos, siguiendo la línea de la formación profesional, optan por ramas más técnicas como son las Arquitecturas e Ingenierías. En este sentido se repite la falta de referentes y se siguen reproduciendo las ocupaciones.

#### **Enseñanza Universitaria. Alumnado matriculado de primer y segundo ciclo por estudios universitarios, territorio histórico y sexo. 2007/08**

	C.A. de Euskadi			Bizkaia		
	Total	Varón	Mujer	Total	Varón	Mujer
Total	61.649	27.831	33.818	33.926	15.145	18.781
Licenciaturas	27.086	9.710	17.376	16.578	5.979	10.599
1er. Y 2º ciclo	25.320	9.291	16.029	15.820	5.770	10.050
Administración y Dirección de Empresas	5.186	2.200	2.986	3.925	1.659	2.266
Bellas Artes	1.399	429	970	1.399	429	970
Derecho	2.673	1.097	1.576	1.427	564	863
Filología	1.176	337	839	346	95	251
Medicina	1.310	293	1.017	1.310	293	1.017
Periodismo	1.137	419	718	1.137	419	718
Psicología	2.725	563	2.162	1.147	214	933
Arquitectura e Ingenierías	8.628	5.653	2.975	4.656	3.141	1.515

Diplomaturas	14.739	4.194	10.545	7.426	2.153	5.273
Diplomatura en Ciencias Empresariales	3.923	1.827	2.096	2.016	948	1.068
Educación Social	1.535	284	1.251	907	167	740
Enfermería	1.141	136	1.005	551	65	486
Maestro	5.648	1.390	4.258	2.497	601	1.896
Arquitectura e Ingenierías Técnicas	11.196	8.274	2.922	5.266	3.872	1.394
Ingeniería Técnica en Informática de Gestión	1.336	959	377	1.011	755	256
Ingeniería Técnica Industrial	6.234	4.868	1.366	2.591	1.906	685

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eustat.

En esta subcultura tan arraigada, todavía las mujeres no optan por ramas de estudios de vertiente técnica, y ello a pesar de que en los últimos años, y desde distintas entidades públicas y privadas, asociaciones...etc. se detecta un importante esfuerzo por informar y concienciar a la población femenina de las mayores posibilidades de empleo que existen si optan por estudiar ramas técnicas.

## La oferta formativa

A pesar de que en el presente son cada vez mayores las transformaciones de las estructuras de gestión de los centros, la modernización de los equipamientos, la rápida transición de la oferta formativa reglada y no reglada desde las antiguas a las nuevas enseñanzas, o la incorporación de nuevos módulos con nuevos contenidos enfocados al mercado laboral actual, son muy pocas las mujeres que optan por ramas técnicas.

De acorde con este argumento, se ha considerado interesante destacar algunas entidades o centros que llevan a cabo ofertas formativas en la zona de Txorierri y su escenario más cercano, y de este modo, analizar a modo de ejemplos, la baja representatividad femenina en dichas ramas:

## La importancia de la Formación Profesional:

Hoy en día, la Formación Profesional que antes estaba tan desprestigiada, paulatinamente vive un proceso de reorientación, y cada vez son más las opciones que se ofertan. Paralelamente, dentro de las empresas del sector secundario existen muchos campos de actuación, realidad que favorece que muchas de esas labores se puedan cubrir con la realización de módulos en formación profesional. Esta formación profesional puede ser tanto *reglada* como *no reglada* (consiste en un catálogo modular donde se enmarcaría la formación ocupacional y la continua).

## POLITÉCNICA DE TXORIERRI

Integrada como sociedad cooperativa dentro de la Corporación MONDRAGON, POLITEKNIKA IKASTEGIA TXORIERRI nace el año 1979 con el compromiso de proporcionar a su entorno socio-económico una oferta educativa de la máxima calidad que abarca los niveles de Bachillerato y Formación Profesional. Entre la formación que imparte se encuentran las ofertas formativas de mecanizado en el Grado Medio, y Formación de Grado Superior como Proyectos de Fabricación Mecánica, Sistemas de Regulación y Control Automáticos, etc.

## BEHARGINTZA DE TXORIERRI

Behargintza Txorierri una sociedad pública sin ánimo de lucro creada en 2001 para impulsar la promoción económica y el desarrollo local de los seis municipios que forman la Mancomunidad.

Desde entonces trabajan en acciones encaminadas al desarrollo de la Comarca, que mejoren la calidad de vida de sus habitantes. Una de las premisas de la agencia es ofrecer un trato próximo y un servicio de calidad, siempre en el marco de la sostenibilidad, la igualdad de oportunidades, la igualdad de géneros y el trabajo en equipo.

En definitiva, es un agente local al servicio de los ayuntamientos, empresas y personas que viven o se acercan al Txorierri para:

- desarrollar proyectos que mejoren su quehacer diario
- contribuir a mejorar la calidad de vida de la ciudadanía

Por último, los servicios que ofrece el Centro Behargintza, son:

**Información:** Constituye en muchos casos la puerta de acceso a los servicios propios del centro y/o externos, es decir de otras instituciones o centros entidades que actúan en materia de formación y empleo o de promoción económica.

**Servicio de orientación e inserción laboral:** Servicio especializado e individualizado de orientación laboral, fundamentalmente a través de entrevistas personalizadas, que permite un diagnóstico de las necesidades y recursos socio-laborales de la persona usuaria, el diseño de un itinerario de inserción laboral y un seguimiento y acompañamiento en el proceso de búsqueda de empleo. En este sentido se mantiene una comunicación constante con las empresas de la zona con objeto de dar cobertura a sus necesidades de personal. Asimismo se colabora con el Servicio Lanbide de la comarca.

**Servicio de formación y/o empleo:** Servicio orientado a facilitar una cualificación o recualificación principalmente del colectivo desempleado del municipio para facilitar su adecuación a los perfiles profesionales más demandados y con salida profesional de nuestro entorno más cercano; todo ello en aras a mejorar su empleabilidad y conseguir su inserción laboral. Así, se simultanea el desarrollo de programas de formación y/o empleo que se completan con prácticas en empresas y/o contratos laborales. Finalizadas las acciones formativas y de empleo, los esfuerzos se centran en poner en contacto a las personas formadas con empresas del sector.

**Servicio de autoempleo o creación de empresa:** Orientado a fomentar el espíritu emprendedor, la generación de ideas empresariales y acompañar en la puesta en marcha de nuevas empresas en el Txorierri.

**Servicio de empresas:** Servicio especializado orientado a potenciar y fomentar la actividad empresarial de Txorierri, promoviendo y apoyando a las empresas locales mediante actuaciones de asesoramiento, tutorización, apoyo y colaboración con el sector empresarial de la zona en diferentes áreas tales como: legal, laboral, fiscal, formativa, innovación, calidad,...etc. Especial relevancia adquieren los servicios dirigidos a las empresas de nueva creación, con las que se sigue un procedimiento de tutorización y apoyo en el funcionamiento inicial, a través de actuaciones de asesoramiento y formación específica.



## 7. Opiniones y percepciones respecto al empleo de las mujeres de Txorierri

En este apartado se recoge la opinión o percepción de las mujeres referente a diferentes cuestiones relacionadas con el empleo con el objeto de analizar tanto la situación en el mismo como su centralidad. Para el análisis, se han tomado de referencia las opiniones de los tres grupos de mujeres, las que tienen un empleo, las desempleadas y las que no disponen de un trabajo remunerado.

Por un lado, se ha preguntado a las mujeres si sus madres o hermanas han trabajado por si pudiera ser significativo e influir en la actividad frente al empleo, observándose que, en las tres situaciones, tanto si cuentan con empleo, están en desempleo o no tienen un trabajo remunerado, las mujeres han contado con madres y hermanas trabajando.

### ¿Han trabajado su madre o hermanas?

MUJERES	TOTAL	Si			No			NC
		n	%V	%H	n	%V	%H	
Mujeres empleadas (ME)	214	170	59,6	79,4	43	56,6	20,1	1
Mujeres desempleadas (MD)	32	24	8,4	75	8	10,5	25	0
Mujeres sin trabajo remunerado (MS)	116	91	31,9	78,4	25	32,9	21,6	0
	362	285	100	78,7	76	100	21	1

Para valorar la centralidad del empleo entre las mujeres, es decir, el grado de importancia en su proyecto de vida al encontrar trabajo, se ha preguntado sobre el significado del empleo. En este sentido, tanto las mujeres empleadas como las desempleadas creen en primer lugar, que además de ser un medio de vida, el empleo les proporciona relaciones, status y se sienten realizadas. Por el contrario, entre las mujeres sin trabajo remunerado despunta que es un medio para contribuir a la economía familiar. Asimismo, la opción menos elegida en los tres casos, es la visión del empleo remunerado como un medio que permite salir del ámbito familiar.

### ¿Que es el empleo remunerado para ti? (% verticales)

OPCIONES	ME	MD	MS
Un medio de vida únicamente	13,6	12,5	23,3
Además de ser un medio de vida, me proporciona relaciones, status, etc. y me siento realizada	51,4	46,9	31,9
Un medio para contribuir a la economía familiar	28,5	37,5	36,2
Un medio que me permite salir del ámbito familiar	6,1	0	7,8
NC	0,5	3,1	0,9

Ante la pregunta sobre qué les haría permanecer en un puesto de trabajo, todas las encuestadas, tanto si cuentan con empleo, están en desempleo o no tienen un trabajo remunerado, sitúan la buena remuneración como primera opción seguida del horario, ambiente de trabajo y tipo de trabajo. Es necesario tener en cuenta que aunque muy pocas mujeres han señalado la conciliación como importante a la hora de permanecer, si señalan los horarios, la causa puede deberse a un desconocimiento de lo que significa el concepto de conciliación.

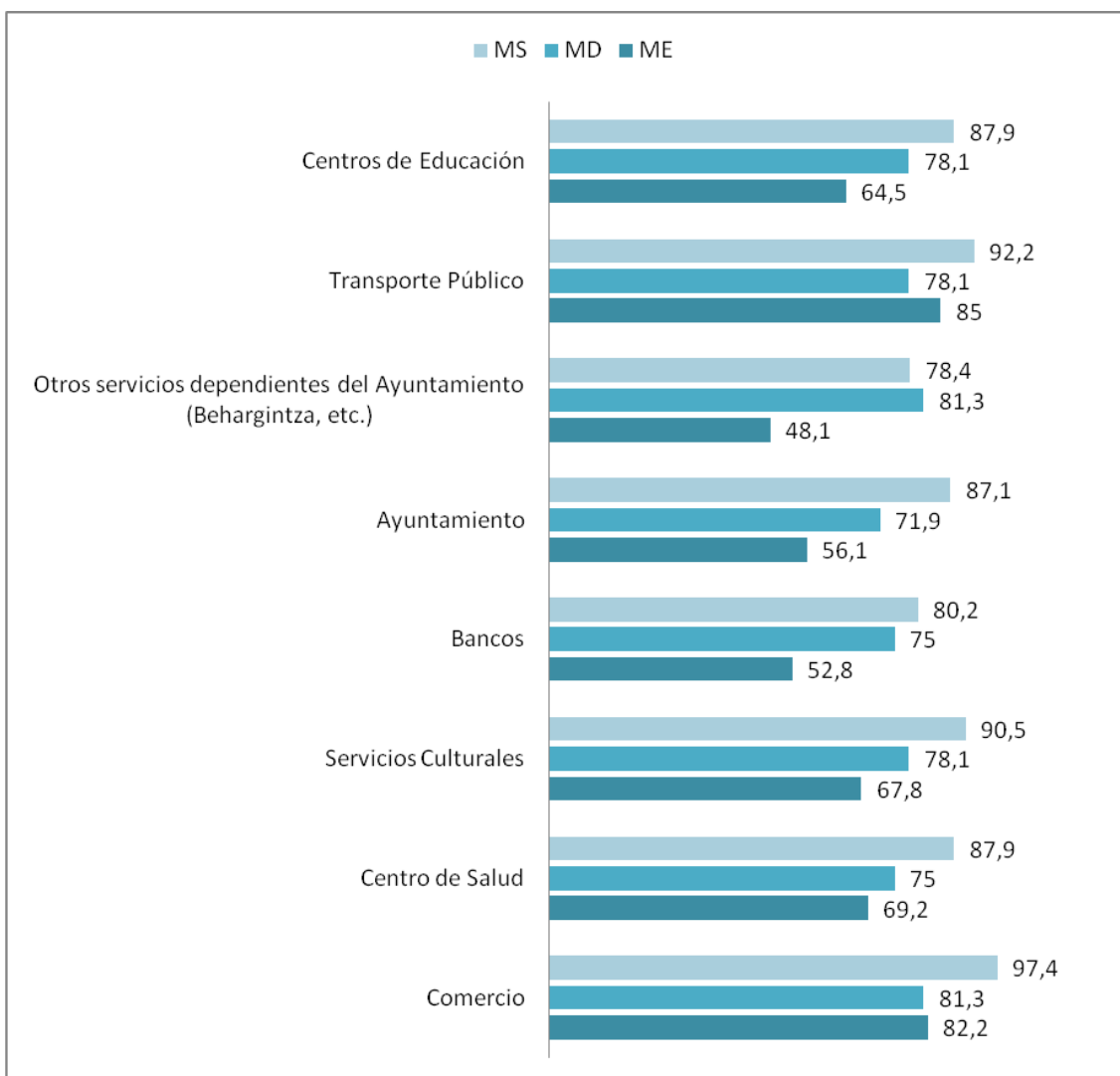
**¿Qué te haría permanecer en un puesto de trabajo?**

Buena remuneración	72,9%
Horario	53,1%
Ambiente de trabajo	46,4%
El tipo de trabajo, me gusta, me siento realizada	45,8%
Cercanía	36,0%
Que favorezca la conciliación	21,2%

*Las opciones de respuesta no suman 100% al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple*

El tiempo dedicado al trabajo remunerado muchas veces no es compatible con el tiempo disponible para acceder a los servicios públicos, por ello se pregunta por la compatibilidad de los horarios, observándose que para las mujeres empleadas los horarios son considerados peor adaptados que para las desempleadas y las que se encuentran sin un trabajo remunerado, sobre todo en el caso de servicios como la banca, el propio Ayuntamiento y otros servicios dependientes del Ayuntamiento.

**¿Crees que los siguientes servicios están adaptados a tus horarios?**



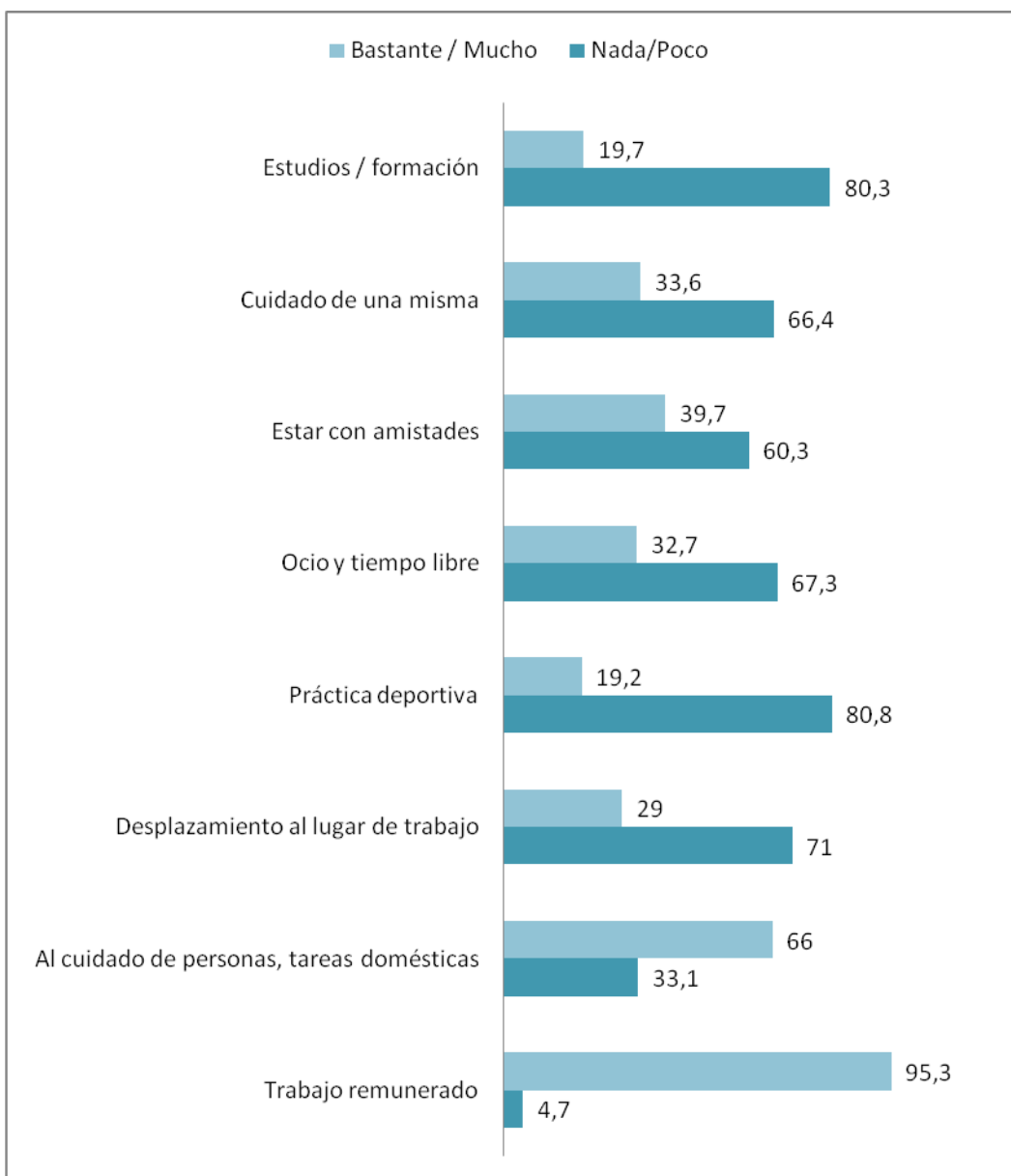
*Las opciones de respuesta no suman 100% al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple*

En lo que a la dedicación del uso del tiempo se refiere, se aprecian diferencias de acuerdo a la situación laboral de las mujeres. Las mujeres empleadas dedican su tiempo al trabajo fuera y dentro de casa empleando poco o nada al deporte, ocio y tiempo libre, estar con amistades, el cuidado de una misma o los estudios y la formación.

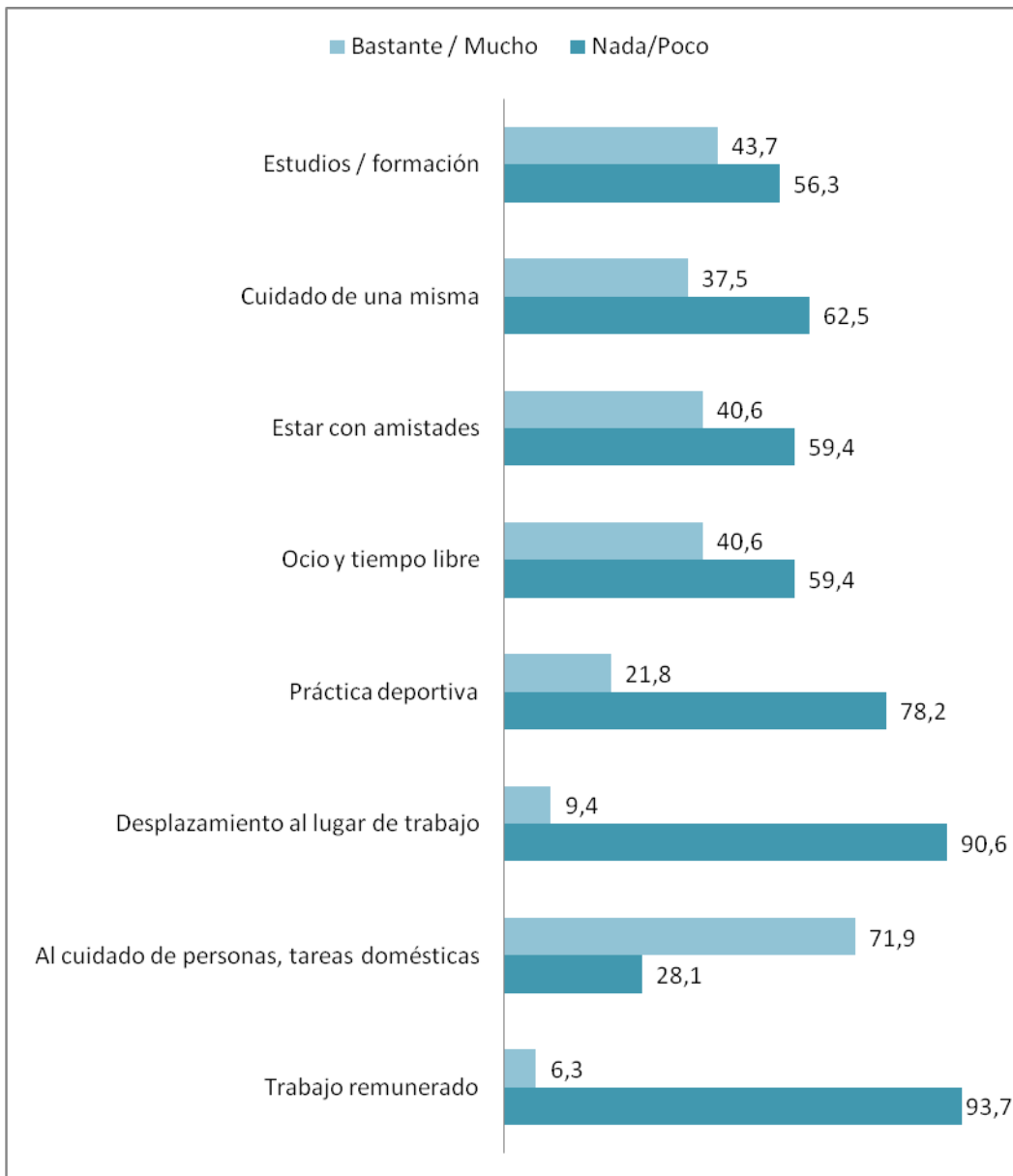
En el caso de las mujeres desempleadas están más tiempo cuidando de personas y realizando tareas domésticas, estudiando y formándose, y también dedicadas al ocio y el tiempo libre y a estar con amistades.

El uso del tiempo sigue un perfil similar en el grupo de las mujeres sin trabajo remunerado, salvo que no dedican apenas tiempo al estudio y la formación y sí, en cambio, al cuidado de si mismas.

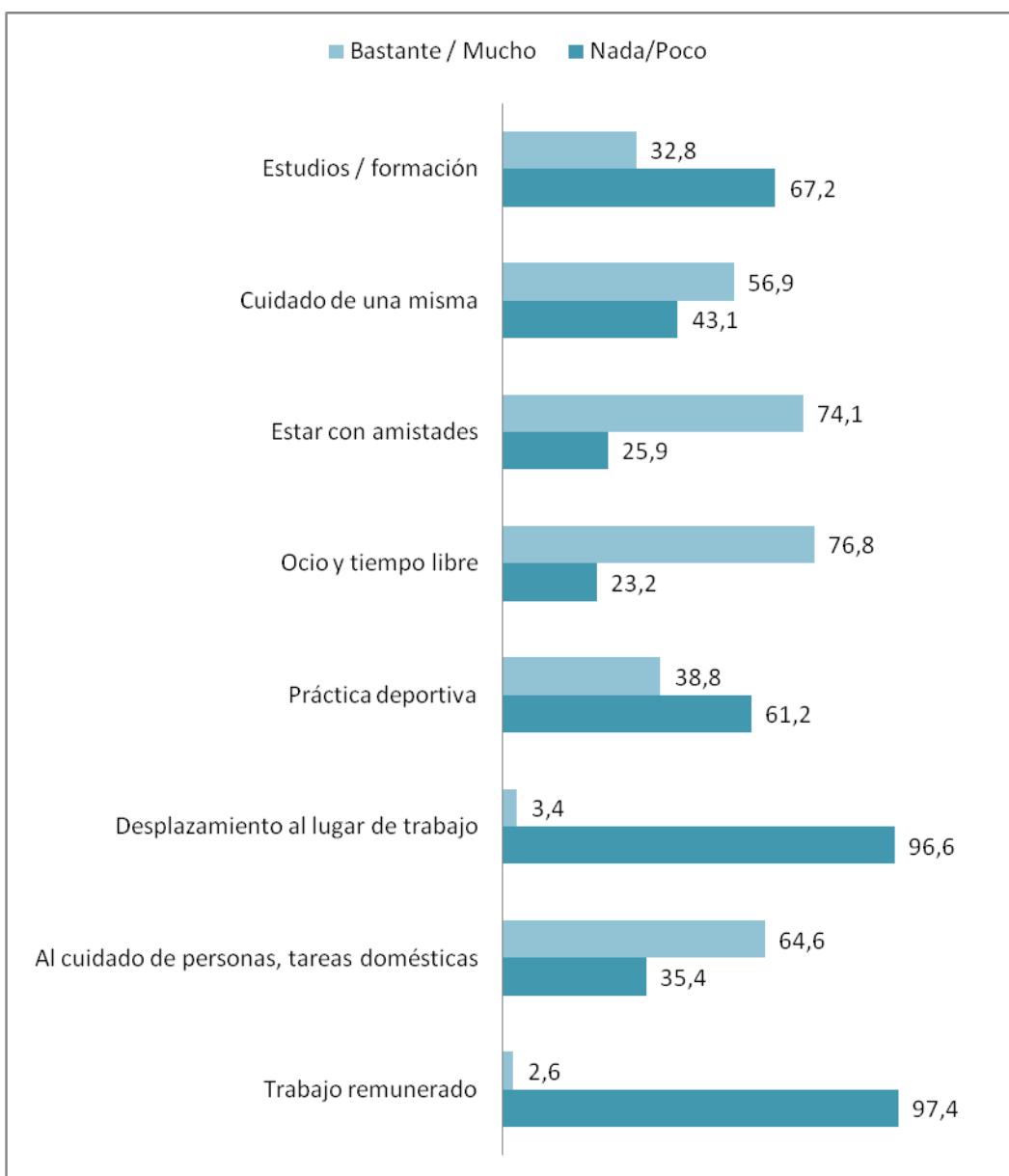
### Dedicación del uso del tiempo de mujeres empleadas



### Dedicación del uso del tiempo de mujeres desempleadas



### Dedicación del uso del tiempo de mujeres sin trabajo remunerado



Por otro lado, otra de las cuestiones analizadas ha sido cómo se realiza el cuidado de personas bajo su responsabilidad. Cabe destacar que la gran mayoría de las mujeres no tiene personas a su cargo. No obstante, entre las mujeres empleadas lo realizan dentro de la pareja y contando con apoyos externos, casi en la misma proporción; entre las desempleadas, la mayoría, se arreglan con su pareja aunque también cuentan con apoyo familiar; finalmente, las mujeres sin trabajo remunerado recurren al apoyo externo y también se realiza entre la pareja.

**En el caso de tener personas dependientes al cuidado, ¿Cómo te sitúas ante estas situaciones?**

SITUACIONES	ME	MD	MS
Mi familia me apoya	10	37,5	16,6
Entre mi pareja y yo nos arreglamos	47,5	62,5	33,4
Tenemos apoyo externo	42,5	0	50

Respecto al cuidado del hogar, no importa la situación de las mujeres respecto al trabajo remunerado, ya que todas señalan que se ocupan principalmente del cuidado del hogar. Sin embargo, se aprecian diferencias, ya que un 30% afirma compartir las tareas con su pareja, algo que no se produce en los casos de las mujeres desempleadas y sin trabajo remunerado. Si bien, un 18% de las desempleadas opinan que sus parejas "ayudan" en estas tareas.

Son minoritarias las que han respondido que es la pareja quien se ocupa del cuidado del hogar, sobre todo entre las mujeres desempleadas y las no activas laboralmente. Asimismo, se destaca que son las mujeres empleadas quienes tienen contratada a una persona para hacer las labores del hogar, aunque con el apoyo tanto de ella como de la pareja. Esta situación no se produce en los otros dos casos.

En las opciones de respuesta se contemplaba la posibilidad de añadir otras, entre la que se destaca la realización de las tareas del hogar por las madres de las encuestadas, y en pocos casos por madres y padres conjuntamente.

**¿Cómo te identificas ante estas situaciones relacionadas con el cuidado del hogar?**

SITUACIONES	ME	MD	MS
Yo me ocupo principalmente del cuidado del hogar	33,6	56,3	55,2
Mi pareja se ocupa principalmente del cuidado del hogar	0,9	0	0
Nos repartimos las tareas entre mi pareja y yo	30,4	9,4	9,5
Mi pareja "me ayuda" a cuidar el hogar	11,2	18,8	4,3
Tenemos contratada a una persona para realizar la totalidad de las labores de la casa	1,9	3,1	1,7
Tenemos contratada a una persona que nos ayuda a hacer las labores de casa, aunque yo apoyo en esta ayuda	1,4	0	6
Tenemos contratada a una persona que nos ayuda a hacer las labores de casa, aunque mi pareja apoya en esta ayuda	0,5	0	0
Tenemos contratada a una persona que nos ayuda a hacer las labores de casa, tanto mi pareja como yo apoyamos en esta ayuda	5,1	0	0
Otra opción	15	12,5	23,3

Por último, y a modo de conclusión, se ha estimado interesante conocer el valor de algunos aspectos relacionados con el trabajo. De esta forma, a pesar de que para todas, la familia es lo más importante, para las mujeres empleadas la autonomía económica es un valor muy importante. Las desempleadas y no activas laboralmente valoran mucho la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y el trabajo remunerado. Por último, para los tres grupos se ha valorado en último lugar el cuidado personal de una misma.

**Aspectos valorados como muy importantes**

Muy importante	ME	MD	MS
Trabajo remunerado	61,7	53,1	61,2
Autonomía económica	71,5	46,9	57,8
Familia	81,8	87,5	84,5
Cuidado de una misma, personal	41,1	37,5	54,3
Tiempo de ocio y tiempo libre	45,3	40,6	55,2
Conciliación de la vida personal, laboral y familiar	69,6	62,5	62,9



# 8. La realidad de las mujeres trabajadoras de Txorierri

## Las mujeres empleadas

### PERFIL

- ‡ **Edad:** De 35 a 49 años (46,3%) y de 25 a 34 años (24,8%), más de 50 (23,4%).
- ‡ **Nivel de estudios:** Universitarios (36%) y Medios (30,9%).
- ‡ **Situación convivencial:** Con su pareja e hijas e hijos (52,3%).
- ‡ **Personas dependientes:** Con hijas e hijos bajo su responsabilidad (57,9%), no tiene otras personas dependientes.
- ‡ En cuanto a la **trayectoria del empleo:** Actualmente trabajando por cuenta ajena (82,2%) y muy pocas por cuenta propia (15%) o trabajo sumergido (2,8%). Hace 6 meses o 1 año también son mayoría las empleadas por cuenta ajena, pero menos que actualmente (79,4%), hay algunas en desempleo (2,8%) y sin trabajo remunerado (2,3%). La gran mayoría no tiene un empleo extra, aunque las que sí lo tienen representan el 6%.
- ‡ **Otras ayudas:** Por normal general no reciben ayudas sociales aunque el 6,5% si. Estas ayudas son de alquiler, emancipación, minusvalía de personas dependientes, subvención maternidad, etc.
- ‡ **Búsqueda de empleo:** El 90,7% no está apuntada frente al 9,3% que sí lo está (Behargintza, Lanbide, infojobs, SPEE).
- ‡ **Ingresos:** El 36,4% dice que es la pareja quien aporta mayores ingresos seguida del 29,9% donde son ellas quienes lo hacen, y del 16,8% donde son ella y la pareja a partes iguales.

### RECORDANDO LAS OPINIONES...

- ‡ El 79,4% señala que o bien su madre o bien sus hermanas han trabajado.
- ‡ Para ellas, el empleo remunerado es considerado no solo un medio de vida, sino también un medio que le proporciona relaciones, status, y que le hace sentirse realizada.
- ‡ La buena remuneración y el horario son determinantes a la hora de permanecer en un puesto de trabajo.
- ‡ En cuanto a la percepción de adaptación de los servicios disponibles en su municipio con sus

propios horarios, señalan sobre todo el comercio, los centros de salud, los servicios culturales y los centros educativos.

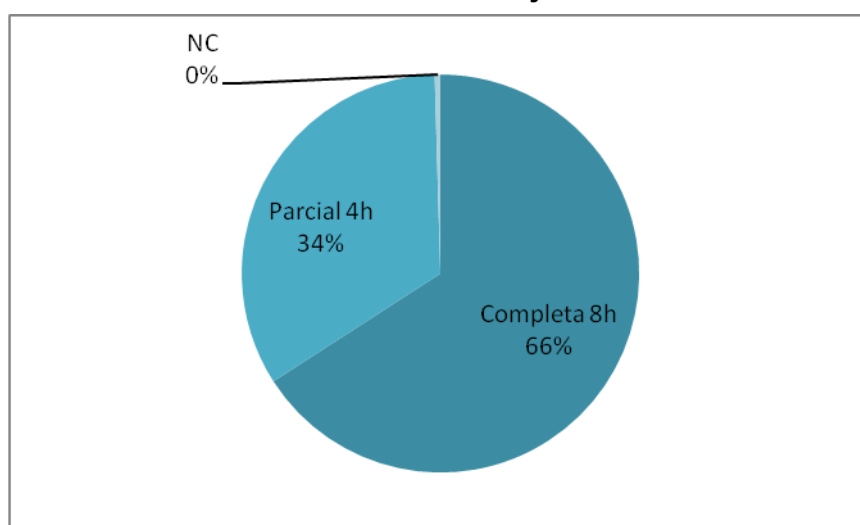
- ‡ Dedicar sobre todo su tiempo al trabajo tanto dentro como fuera de casa y poco al deporte, ocio y tiempo libre, estar con amistades, el cuidado de una misma o los estudios y formación.
- ‡ Entre las que cuentan con personas dependientes a su cargo, bien sean hijas e hijos o personas mayores, señalan que esta labor se reparte entre la pareja y ella misma o cuentan con apoyo externo.
- ‡ Asimismo, entre las mujeres empleadas, se reparten más con las parejas las tareas del hogar.
- ‡ Lo que más valoran en sus vidas es la familia seguido de la autonomía económica y de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar.

## SITUACIÓN LABORAL

El 57% de las mujeres encuestadas trabaja en la comarca de Txorierri. Además su **jornada de trabajo** es completa en un 66% de los casos, frente a un 34% con jornada parcial. Relacionando la jornada con la edad de las mujeres, se aprecia que en cuanto a la jornada parcial (de 4 horas) la tienen sobre todo las que se encuentran en los intervalos de 35 a 49 años (51,4%), seguidas de las de 25 a 34 años (23,6%).

Este hecho se puede explicar debido a la propia edad de las mujeres, ya que suele ser en esos intervalos de edad cuando tienen que compaginar el trabajo fuera de casa con el cuidado de personas dependientes, lo que hace que tengan que optar por reducir su jornada laboral y consecuentemente su retribución económica. Recordando el perfil de éstas mujeres, se señalaba que en cuanto a este hecho eran las parejas quienes más ingresos aportaban en el hogar seguido de ellas mismas.

**Jornada de trabajo**

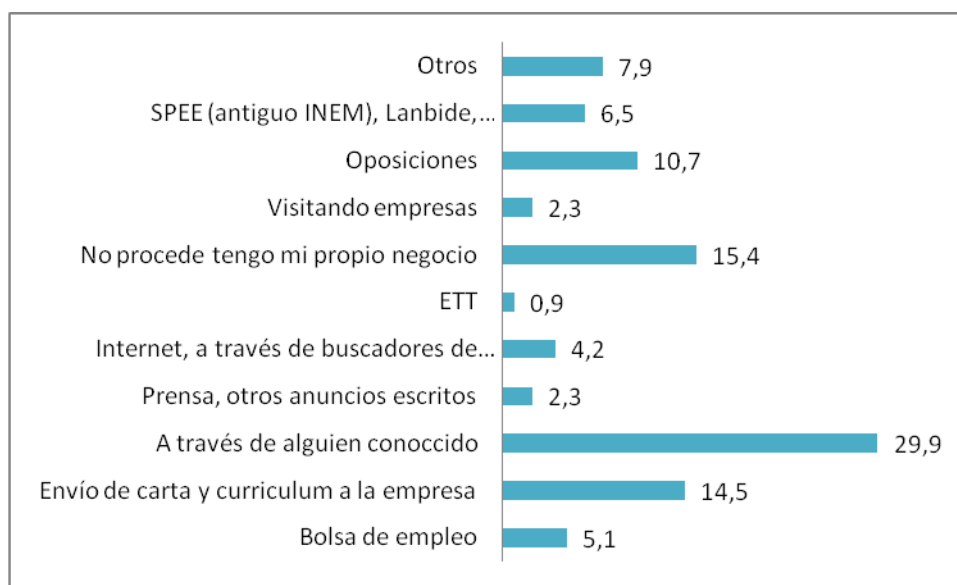


El 29,9% ha encontrado su empleo a través de alguien conocido seguido de las 15,4% que son autónomas. El 14,5 lo ha conseguido a través del envío de una carta y currículum a la empresa. Las opciones menos contestadas son la ETT (0,9%) y visitando empresas (2,3%) como opción de encuentro de empleo. En cuanto la opción de respuesta de "otras opciones", se refieren a "adquisición por herencia", "a través de prácticas" y "la empresa le buscó a ella".

Cabe señalar que en cuanto a esta acción, existen diferencias significativas en cuanto a la edad de las encuestadas. Mientras que las de 25 a 34 años señalan Internet, ETT (Empresa de Trabajo Temporal) y alguien conocido, las de 35 a 49 años lo hicieron a través de una bolsa de empleo, envío de carta y currículum a la empresa y SPEE. Es decir, que dependiendo de las edades de las mujeres, las tendencias son diferentes.

Puede ser, que el acceso y el uso de las nuevas tecnologías influya en la búsqueda de empleo, y que éstas ofertas se limiten a esas edades concretas. Sería interesante en este sentido realizar formación específica a mujeres mayores de 35 años para el manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la búsqueda de empleo.

#### ¿Cómo has encontrado tu actual empleo?



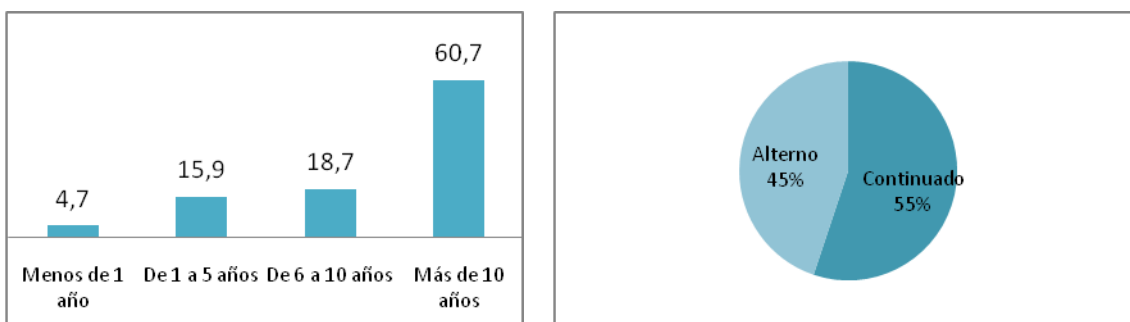
Por norma general todas las mujeres llevan más de 10 años trabajando (sin tener en cuenta interrupciones en la vida laboral), seguidas de aquellas que llevan entre 6 y 10 años (18,7) y por último las de 1 a 5 años (15,9%). Las empleadas con menos de un año representan el 4,7%.

Asimismo cabe destacar que más de la mitad tiene cierta continuidad en la misma empresa (55,1%) frente a las que no (44,9%). Asimismo es lógica la tendencia de a más años trabajados, más edad. No obstante se refuerza lo comentado en el apartado anterior sobre la jornada laboral, ya que son las de 25 a 49 años quienes han alternado más su puesto de trabajo (haber trabajado en varias empresas).

Este hecho puede tener una doble lectura, ambas relacionadas con la conciliación, y es que por un lado la tendencia de las mujeres es mantenerse en un mismo puesto de trabajo que le aporta una estabilidad

económica, aunque por otro lado, pueden estar buscando otros tipo de empleo motivadas en primer lugar por la remuneración, pero además por las condiciones laborales que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ya que hoy en día, aunque las estadísticas señalan pequeños cambios, siguen siendo las mujeres las que sufren la denominada doble jornada de trabajo (tanto en las empresas como en el hogar).

### Años que llevas trabajando y alternancia

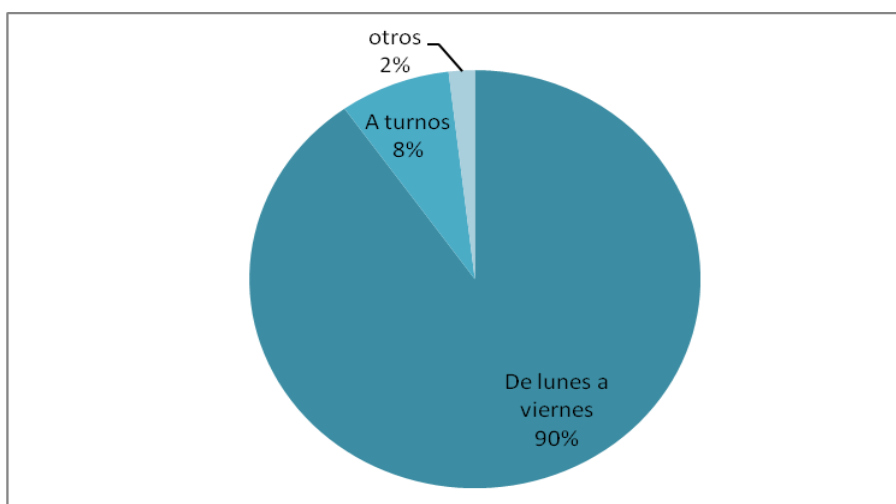


### Años que llevan trabajando

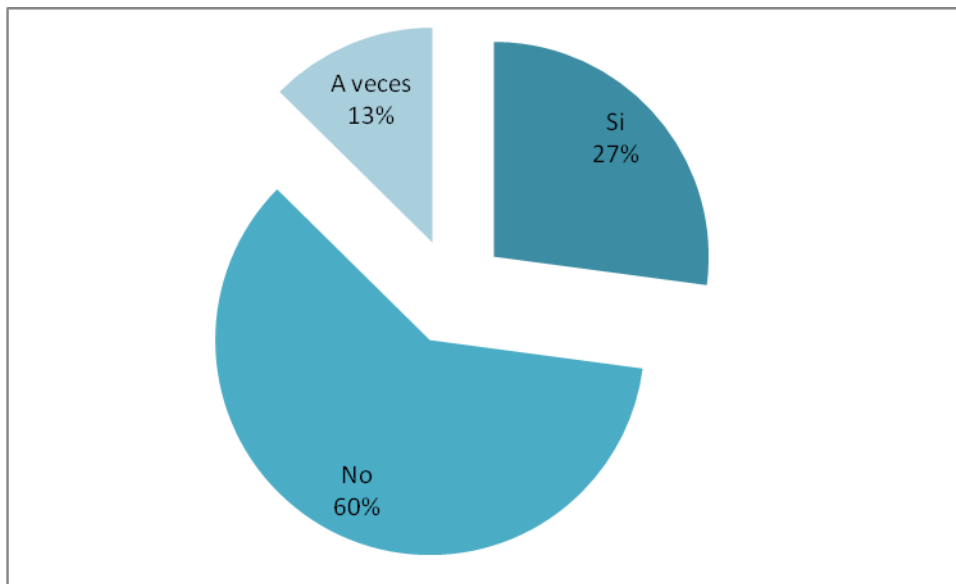
Años	De 15 a 24	De 25 a 34	De 35 a 49	Más de 50
Menos de 1 año	30,0%	40,0%	10,0%	20,0%
De 1 a 5 años	11,8%	64,7%	20,6%	2,9%
De 6 a 10 años	12,5%	42,5%	32,5%	12,5%
Más de 10 años		7,7%	60,0%	32,3%

En cuanto a la jornada, 9 de cada 10 mujeres trabaja fuera de casa de lunes a viernes frente a las que lo hacen por turnos. Asimismo el 39,7% trabaja los fines de semana de forma habitual o en ocasiones. En cuanto a la edad, no se aprecian diferencias significativas.

### ¿Qué días de la semana trabajas?



### ¿Trabajas los fines de semana?

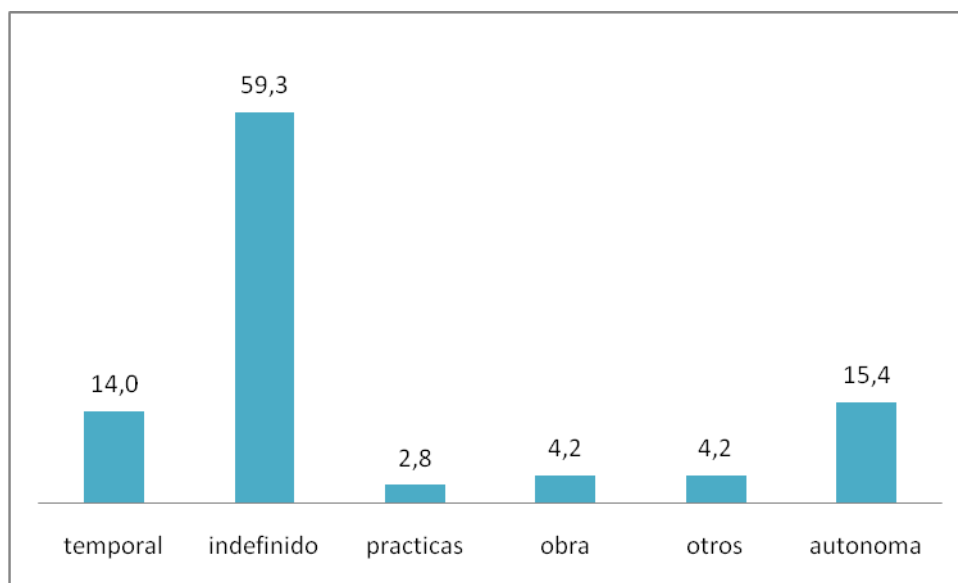


El 59,3 de las mujeres tiene un tipo de contrato indefinido seguidas de las 15,4 que son autónomas y el 14% que son temporales. Las proporciones menores son de las que tienen contrato de obra (4,2%) o prácticas (2,8%). Entre las opciones de otros se han recogido los casos de las mujeres que no tienen contrato.

En cuanto a la edad, influye el tipo de contrato dependiendo de la franja. Mientras que las de 15 a 24 años se sitúan sobre todo en los contratos de prácticas, las de 25 a 34 en contratos más precarios (obra, prácticas y temporales). La estabilidad empieza a notarse en las franjas de a partir de los 34 años, donde las mujeres o bien tienen contratos indefinidos o bien son autónomas.

Así pues, se podría destacar en este sentido que las condiciones laborales para la gente más joven que inicia su vida laboral son peores que el resto. ¿Se podría hablar de una tendencia? ¿Les ocurre igual a los hombres en estas edades? La inestabilidad laboral a estas edades puede tener varias consecuencias sociales como es la tardía emancipación, pero también para las propias empresas, que no apuestan por dar mejores condiciones y que pueden sufrir una fuga de talentos.

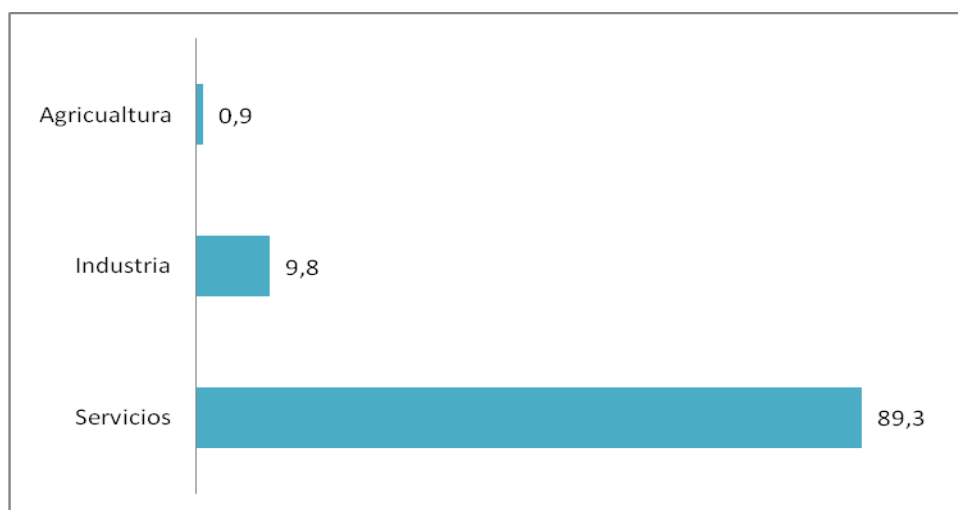
### Tipo de contrato



La tipología de las empresas donde trabajan las mujeres son sobre todo del sector servicios, y así lo afirman el 89,3% de las mismas, frente a tan solo el 9,8% que lo hace en la industria y el escaso 0,9% en agricultura. Destaca que ninguna mujer trabaje en el sector de la construcción. En cuanto a la edad, mientras que en el sector donde están mas representadas se reparten las franjas de edad, no ocurre lo mismo en industria, donde la presencia es claramente de mujeres de 35 a 49 años.

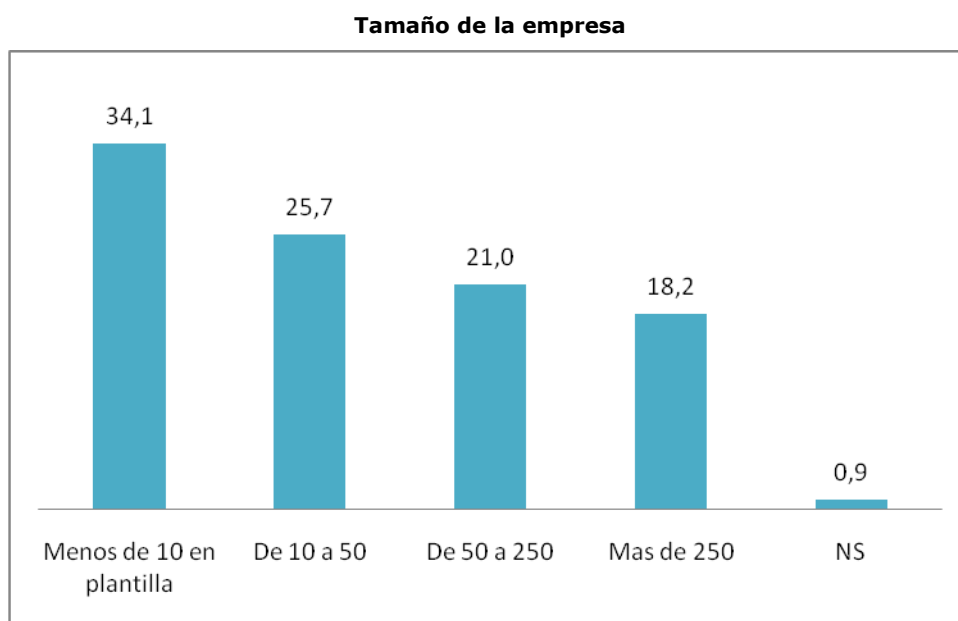
Este dato es bastante curioso, ya que se está perpetuando la presencia de las mujeres en el sector servicios, con peores condiciones laborales (remuneración, horarios, etc) y no están pasando a trabajar en sectores más industriales, con un trabajo más estable y con mas remuneración. ¿Por qué se está dando esta situación? ¿Tiene que ver con las orientaciones laborales que se están dando en los centros educativos?

### Sector de actividad de la empresa



Respecto al tamaño de la empresa, trabajan sobre todo en empresas de menos de 10 personas en plantilla, disminuyendo la proporción de las mismas que lo hacen en empresas de 10 a 50 y de 50 a 100 progresivamente. Por último, solo el 18,2 trabaja en empresas de más de 250 personas en plantilla.

Además cabe añadir que no se producen diferencias estadísticas en cuanto a la edad, ya que para todos los intervalos se sitúan mayormente en empresas de menos de 10 personas en plantilla.

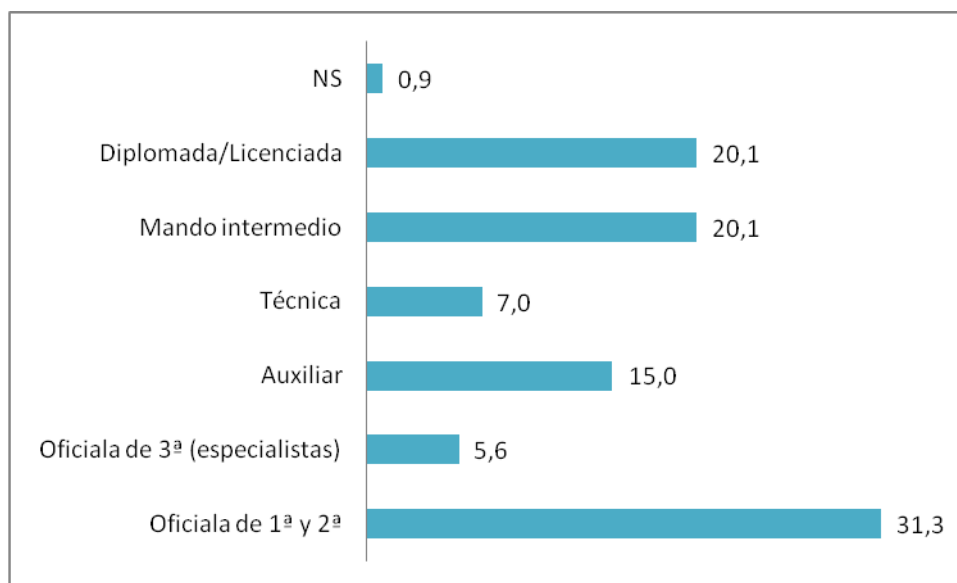


En cuanto a las categorías profesionales, el 31% son oficiales de 1ª o 2ª seguidas de las mandos intermedios (20,1%) o Diplomadas/Licenciadas (20,1%). Son escasas aquellas que son técnicas u oficiales de 3ª, esto es, trabajos más especializados.

Mientras que para las mujeres de 35 a 49 años se reparten las categorías profesionales, para el resto se producen ligeros cambios, situándose las de 15 a 24 años como oficiales de 1º y 2º y auxiliares, la de 25 a 24 como oficiales de 3º, mandos intermedios y diplomadas o licenciadas y las de más de 50 años como oficiales de 1º y 2º. Esto es, la edad influye en la categoría profesional y en la edad, y no tanto en la formación. Se pueden estar dando casos de sobrecualificación sobre todo en las mujeres mayores de 50 años, que aun teniendo estudios universitarios, éstos no se corresponden con la categoría profesional que tienen en la empresa.

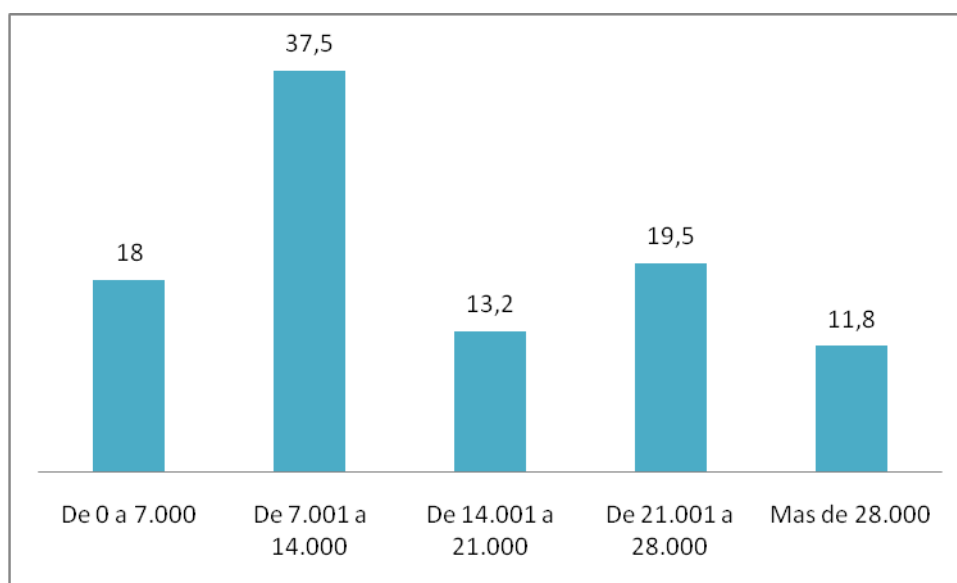
El fenómeno de la sobrecualificación entendida como la posesión de un trabajo que requiere llevar a cabo unas tareas que están por debajo del nivel de formación se da sobre todo en los puestos ocupados por mujeres, en detrimento de los ocupados por hombre donde se da el fenómeno contrario de la infracualificación.

### Categoría profesional



Es muy alto el porcentaje de no contestadas en esta pregunta debido a la delicadez de la misma (32,7%) del total de mujeres empleadas. No obstante se pueden vislumbrar las tendencias con las que sí han aportado esta información. El 55,5% se sitúa con una retribución anual por debajo de los 14.000 euros, siendo el intervalo de 7.001 a 14.000 euros donde mayor presencia de mujeres hay. Asimismo hay un porcentaje medio de mujeres con una retribución entre los 14.000 y los 28.000 euros (32,7%), situándose en último lugar las de más de 28.000 euros (11,8%).

### Retribución anual neta

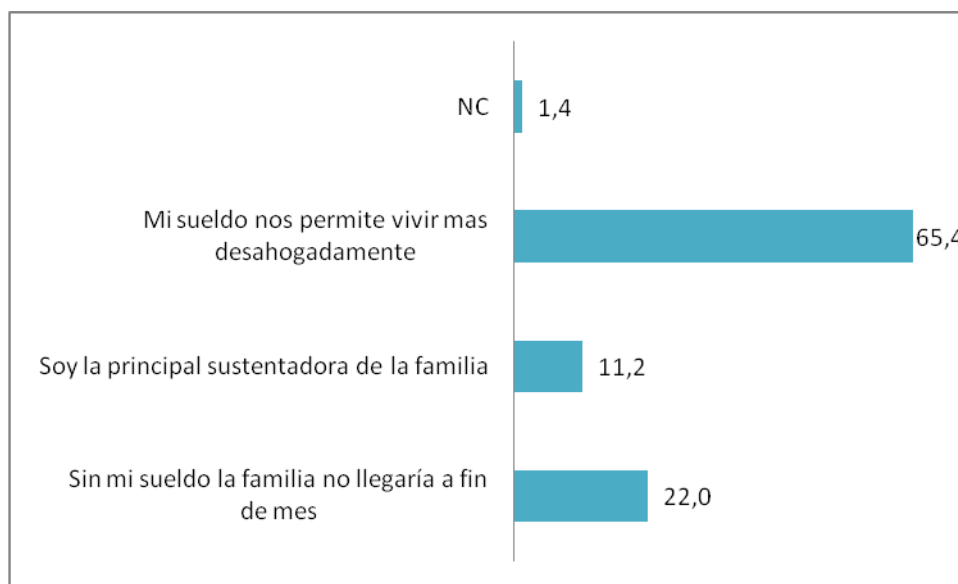


No obstante más del 60% admiten que su sueldo les permite vivir más desahogadamente, frente al 22% que cree que sin su sueldo la familia no llegaría a fin de mes. Son escasas las que se identifican con ser



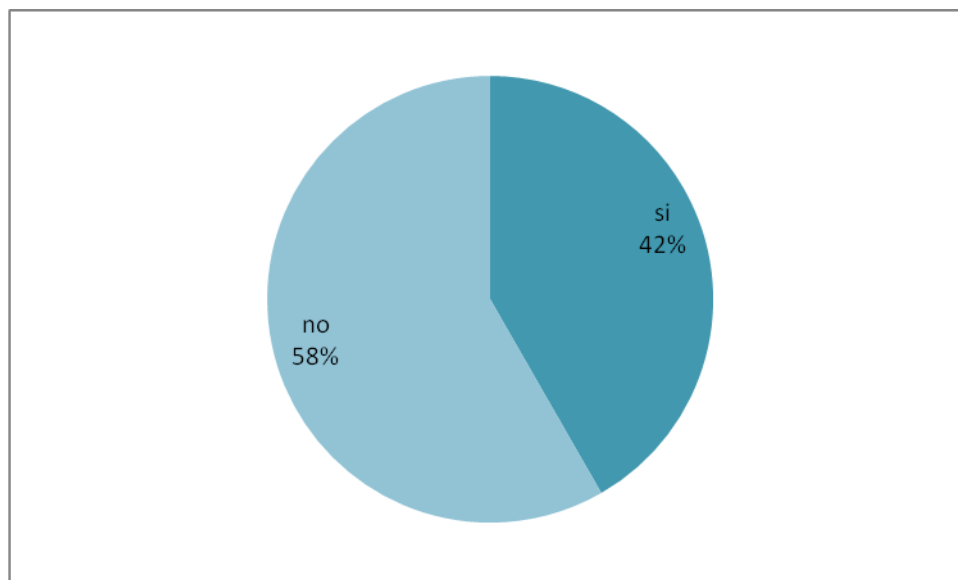
la principal sustentadora de la familia (11,2%).

#### Situación más identificada



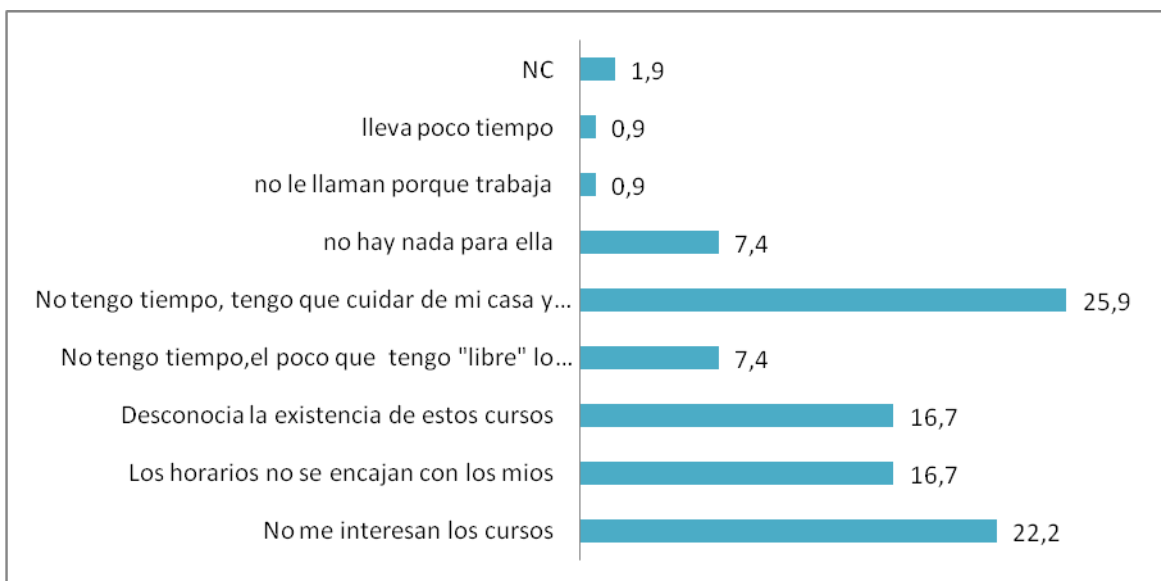
El 42% de las mujeres han promocionado en los últimos 5 años, entiendo ésta no solo como mejora del puesto sino también de las condiciones laborales. Esta mejora se ha producido sobre todo en los intervalos de edad de 25 a 49 años donde se sitúa el 81,6% de las encuestadas.

#### Promoción en los últimos 5 años



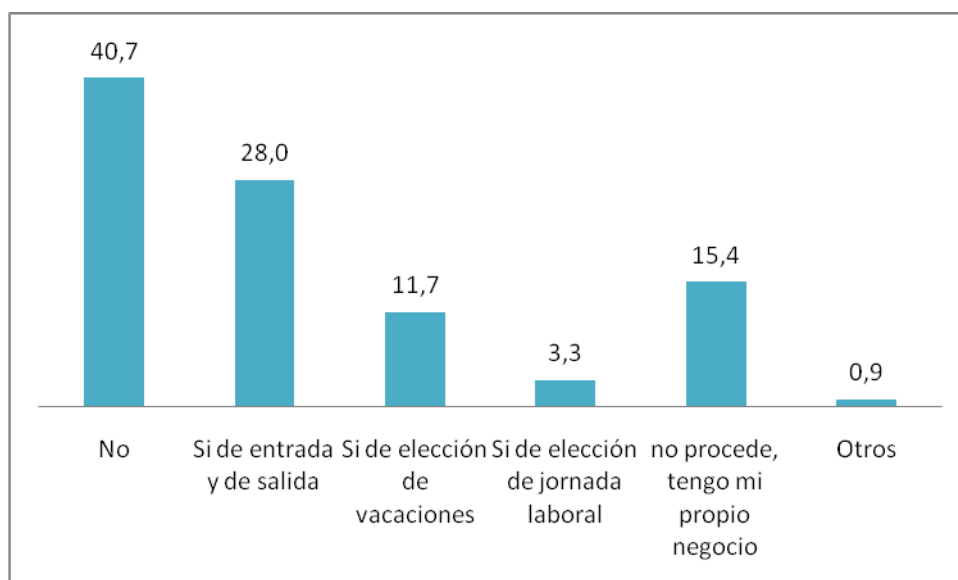
Casi la mitad de las encuestadas acude a formación organizada por la empresa o por servicios de formación públicos. Las que no lo hacen es por falta de tiempo y por tener que cuidar de la casa y la familia seguidas de las que no les interesan los cursos (22,2%). Destaca el 16,7% que desconoce la existencia de esta actividad y del 16,7% que admite que los horarios de los mismos no encajan con los suyos.

**NO: motivos**



Ante esta pregunta destaca la variabilidad de respuestas ya que sin tener en cuenta al 40,7% de las mujeres que no tiene flexibilidad horaria existe un 28% que tiene flexibilidad de entrada y de salida, así como de un 11,7% con flexibilidad a la hora de elegir las vacaciones.

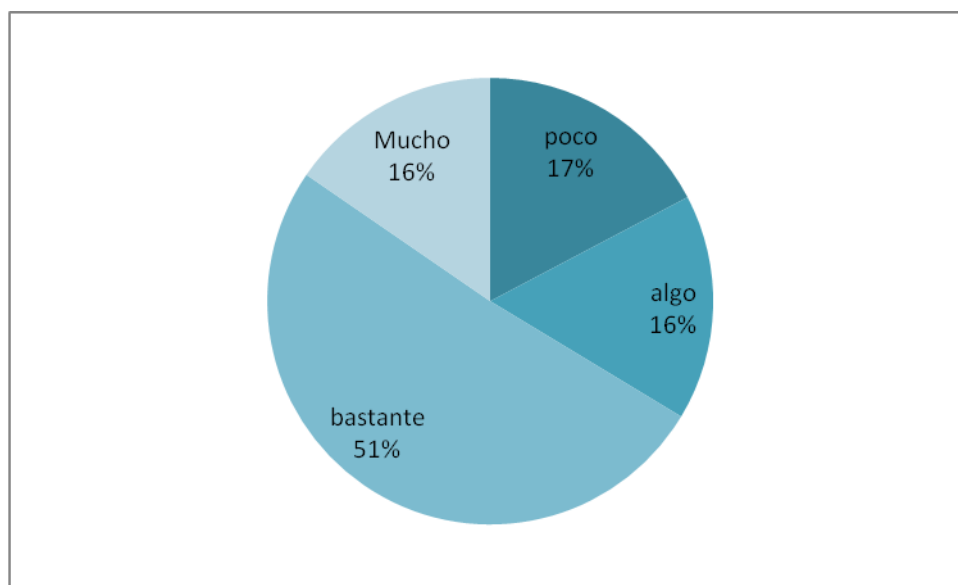
**Flexibilidad horaria**



Por último, en cuanto a la satisfacción con sus actuales condiciones laborales, el 66,3% está bastante o muy satisfecha. Sin embargo el 33,6% no lo está, y es debido principalmente al Salario (81,9%) y al horario o jornada laboral (51,4%). En último lugar se encuentra la Ubicación de la empresa (9,7%) y el Clima laboral (22,2%).

Cabe añadir que viendo la línea general de las contestaciones en los apartados anteriores, no sorprende que esta satisfacción sea más alta en las mujeres mayores de 35 años donde el 72,7% se sitúa en el muy satisfecha.

#### ¿Estás satisfecha con tus actuales condiciones laborales?



# Las mujeres desempleadas

## PERFIL

- ‡ **Edad:** A partir de los 25 años (93,8%) y sobre todo en el intervalo de 35 a 49 años (37,5%).
- ‡ **Nivel de estudios:** Medios (37,5%), Universitarios (34,4%) y Primarios (12,5%).
- ‡ **Situación convivencial:** Con su pareja e hijas e hijos (43,8%) o solo con su pareja (25%).
- ‡ **Personas dependientes:** Con hijas e hijos a su cargo (37,5%), no tiene otras personas dependientes.
- ‡ En cuanto a la **trayectoria del empleo:** Actualmente en situación de desempleo (82,2). Hace 1 año solo el 40,6% se encontraba en esta situación aumentando hace 6 meses la proporcionalidad a 65,6%. Esto es, 4 de cada 10 lleva un año buscando empleo. No tienen empleos extras y así lo expresa el 90,6% de ellas.
- ‡ **Otras ayudas:** Aunque la mayoría no recibe ayudas sociales, a diferencia con las mujeres empleadas, el 25% recibe algún tipo de apoyo, sobre todo por situación de paro.
- ‡ **Búsqueda de empleo:** El 75% está apuntada (Behargintza, Lanbide, SPEE).
- ‡ **Ingresos:** El 68,8% señala que es la pareja quien aporta mayores ingresos seguida del 12,5% donde son ellas quienes lo hacen.

## RECORDANDO LAS OPINIONES...

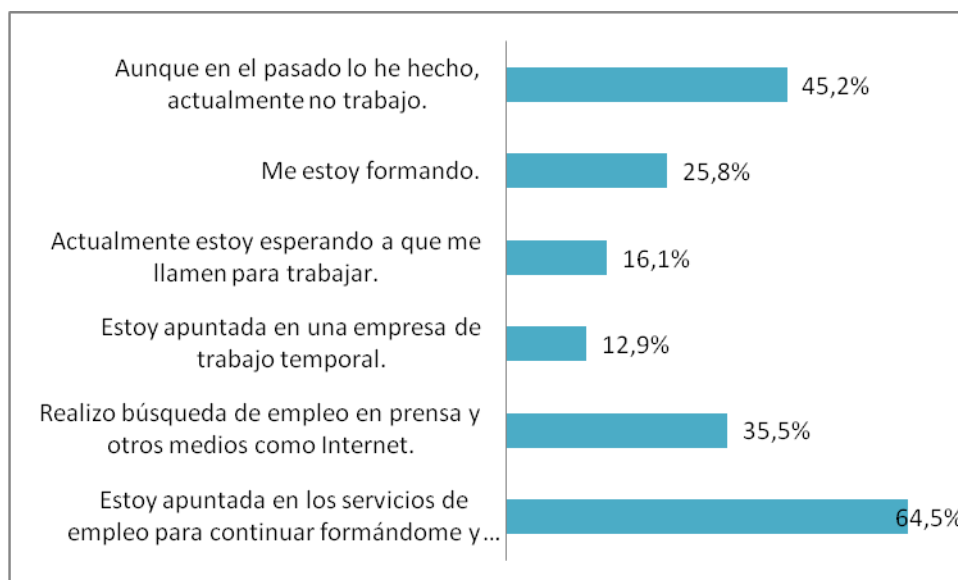
- ‡ El 75% señala que o bien su madre o bien sus hermanas han trabajado.
- ‡ Para ellas, el empleo remunerado es considerado no solo un medio de vida, sino también un medio que le proporciona relaciones, status, y que les hace sentirse realizadas. Además añaden que es un medio para contribuir a la economía familiar.
- ‡ La buena remuneración y el horario son determinantes a la hora de permanecer en un puesto de trabajo.
- ‡ En cuanto a la percepción de adaptación de los servicios disponibles en su municipio con sus propios horarios, señalan sobre todo el comercio, así como otros servicios dependientes del Ayuntamiento (Behargintza), los servicios culturales, el transporte público y los centros educativos.
- ‡ Dedicar sobre todo su tiempo al cuidado de personas y tareas domésticas, así como a estudios y formación. En contraposición no disponen de tiempo para el ocio y el tiempo libre o para estar con amistades.
- ‡ Entre las que cuentan con personas bajo su responsabilidad, bien sean hijas e hijos o personas mayores, señalan que esta labor se reparte entre la pareja y ella misma principalmente.
- ‡ No obstante, en lo que al cuidado del hogar se refiere, son ellas mismas las que se ocupan de esta labor.
- ‡ Lo que más valoran en sus vidas es la familia seguida de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el trabajo remunerado.

## SITUACIÓN ANTE LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

En el segundo perfil resultante del estudio corresponde a aquellas mujeres que actualmente se encuentran en situación de desempleo. La principal tónica del cuestionario iba dirigida sobre todo a las actitudes de las mismas en cuanto a la búsqueda de empleo, así como sus expectativas de futuro y el análisis de las diferentes situaciones a las que se hayan podido enfrentar fruto de ésta situación.

Así, ante una serie hipotética de situaciones en las que se podrían encontrar actualmente, el 64,5% de las mujeres señala estar apuntadas en los servicios de empleo para continuar con la formación y para buscar empleo, seguidas del 45,2% que además señalan haber trabajado con anterioridad (esto es, no son nuevas trabajadoras) y del 35,5% que afirman realizar búsquedas de empleo en prensa y otros medios como Internet.

### ¿Cómo te definirías ante estas situaciones?

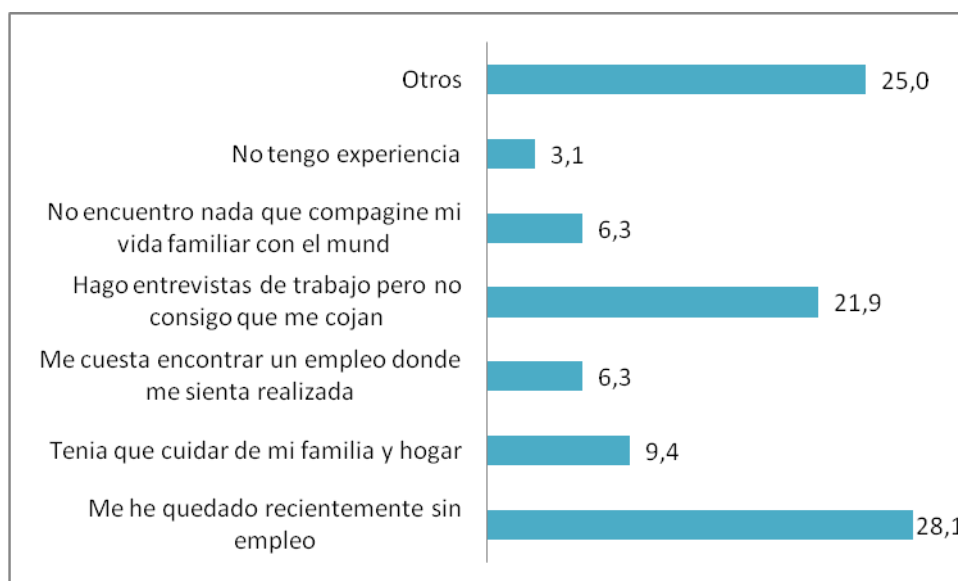


*Las contestaciones no suman 100% al tratarse de una pregunta de respuesta múltiple*

Por otro lado, los motivos de desempleo principal es haberse quedado recientemente sin empleo, seguidas de las que señalan otros motivos y las que aunque hacen entrevistas no consiguen que las cojan. Entre los motivos señalados como "otros" son sobre la creación de su propia empresa, por enfermedad, no tener los papeles en regla, la edad.

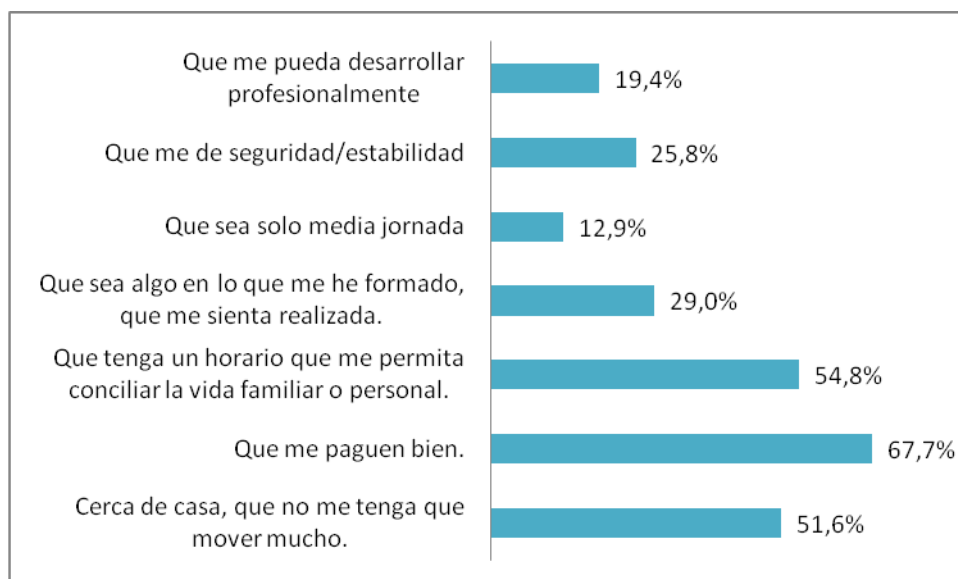
Por edad, mientras que las de 15 a 24 años señalan la falta de experiencia como principal motivo de desempleo, las mayores de 50 apuntan que se han quedado recientemente sin empleo y además que el desempleo ha venido motivado por la necesidad de tener que cuidar de la familia y hogar. En los intervalos intermedios de edad se reparten las situaciones.

### ¿Podría explicar el principal motivo por el que actualmente se encuentra en desempleo?



Aunque lógicamente en el caso de encontrar un empleo, la mayoría de las mujeres apuntan que les gustaría que le pagasen bien es necesario señalar que también ven importante que tenga un horario que les permita conciliar la vida familiar y personal y que se encuentre cerca de casa. Ambas apreciaciones vienen dadas por la conciliación, ya que mientras en una opinión se expresa claramente, la otra quiere señalar que el tiempo dedicado al traslado al centro de trabajo, es tiempo perdido para realizar cuestiones personales.

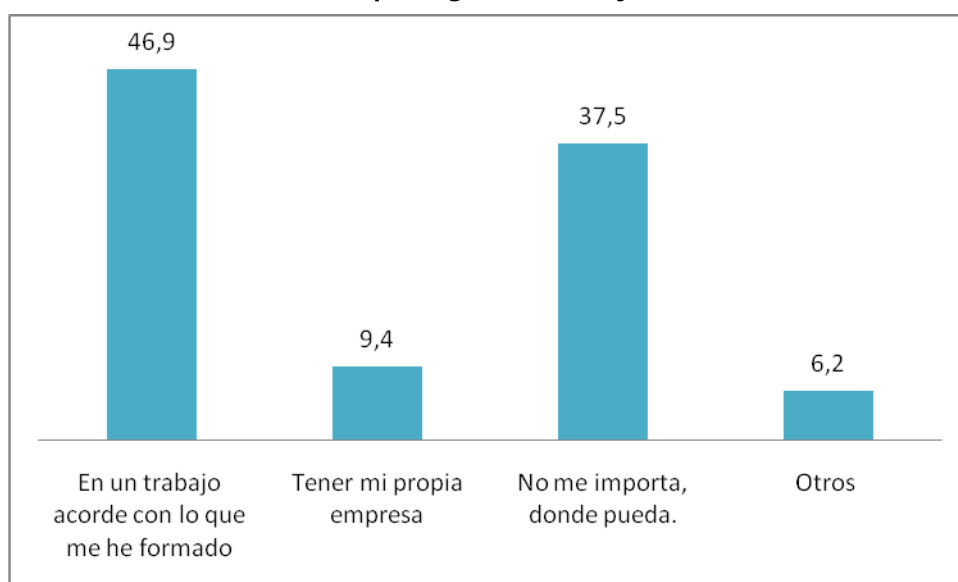
### En el caso de encontrar un empleo, ¿cómo te gustaría que fuese?



Por otra parte, no solo es importante la retribución y la conciliación, tal y como se ha señalado en el apartado anterior, también se señala la centralidad de trabajar en un empleo acorde con la formación. No obstante y probablemente motivado por las necesidades económicas, se señala que no es crucial este hecho y que podrían trabajar donde sea. Cabe añadir que no se aprecian diferencias significativas en cuanto a la edad de las mujeres. En el apartado anterior referente a las "mujeres empleadas" se hacía referencia al fenómeno de la sobrecualificación.

Este dato es reflejo de este hecho, ya que fruto de la necesidad de encontrar un empleo, o de la centralidad del mismo, hace que muchas mujeres opten por trabajos donde el nivel formativo que precisan es mucho menor al que realmente tienen. Este hecho no se da en los hombres, ya que suelen optar por realizar trabajos acorde con su nivel formativo, ya que ellos son en muchas ocasiones mas ambiciosos al respecto.

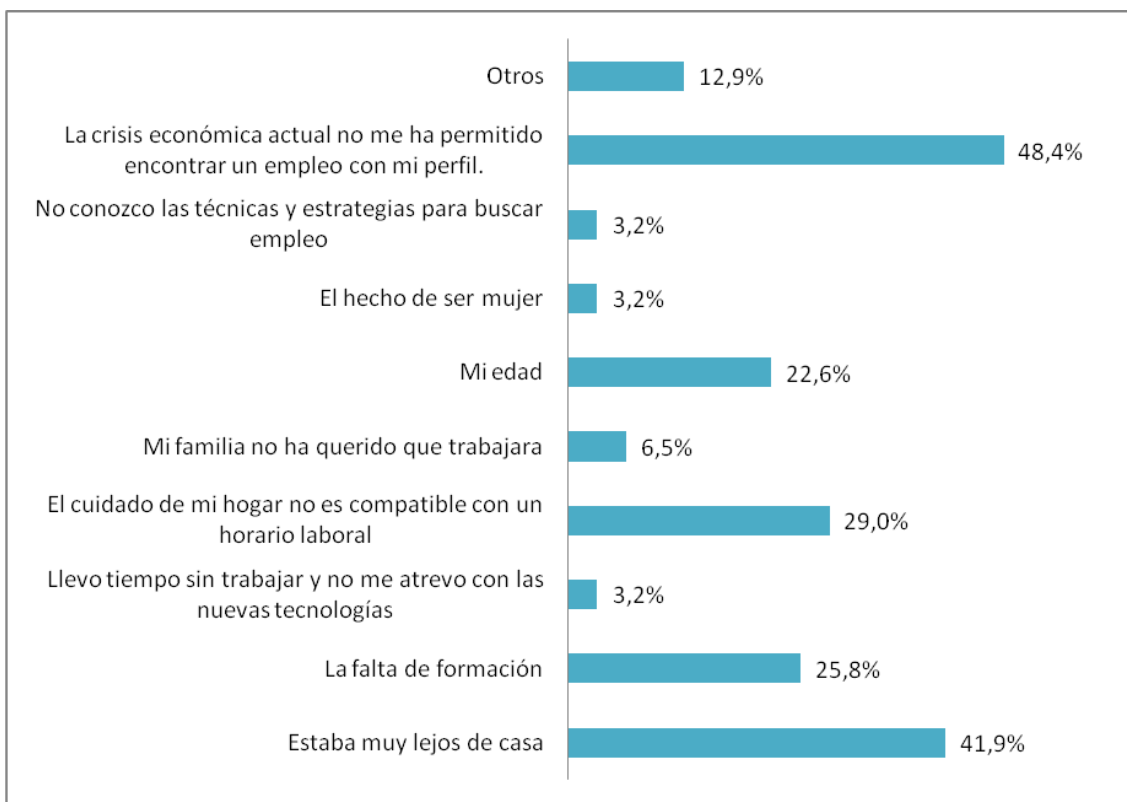
#### ¿En qué te gustaría trabajar?



En lo que a las barreras se refiere, el 48,4% señala que la actual crisis económica no les ha permitido encontrar un empleo con su perfil. Además de esto, apuntan que no solo estaba lejos de su casa sino que también el cuidado del hogar no es compatible con un horario laboral. De este hecho se pueden sacar dos conclusiones:

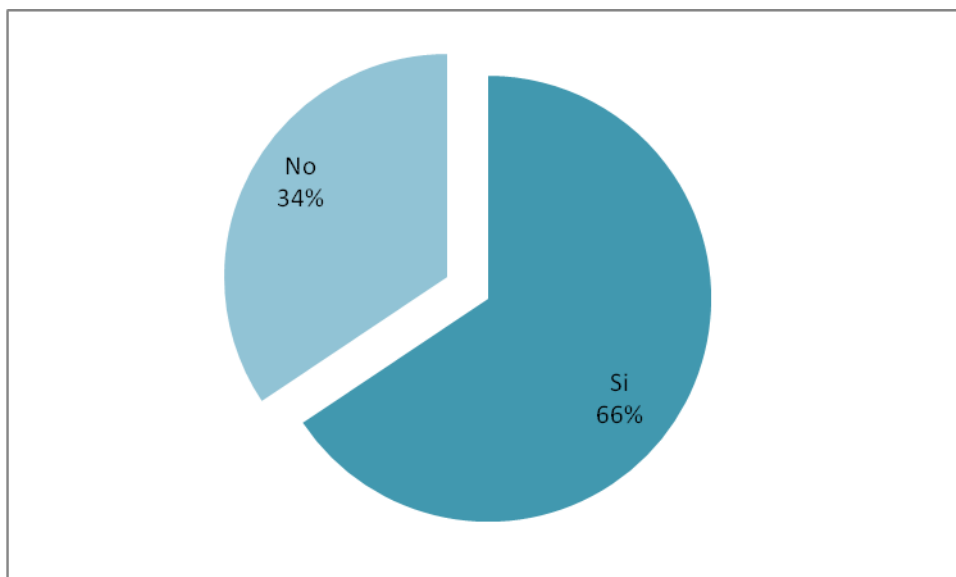
Por un lado se refiere a los perfiles profesionales que no se adaptan a las exigencias del mercado laboral de la comarca. Esto es, que las mujeres optan por formarse en oficios que realmente las empresas no demandan, y consecuentemente se encuentran en situación de desempleo cuando terminan este periodo de formación. Y, por otro lado, que se refuerza lo mencionado en apartados anteriores y es que sigue siendo para las mujeres de vital importancia que el trabajo fuera del ámbito doméstico sea compatible con éste.

### ¿Qué barreras te has encontrado cuando te has puesto a buscar trabajo?



No solo son activas en cuanto a la búsqueda de empleo, sino que también realizan formación mientras están en esta situación, y así lo señala el 66% de las mujeres encuestadas. Pero, ¿qué ocurre con las que no hacen esta actividad? ¿Por qué no lo hacen? Las respuestas se reparten por todas las opciones posibles: falta de interés por los cursos, horario no adaptado, lugares de difícil acceso y desconocimiento de esta actividad.

### Acuden a formación organizada por servicios públicos como Behargintza





# Las mujeres sin trabajo remunerado

## PERFIL

- ✚ **Edad:** Más de 50 años (50,9%) seguidas de las que tiene entre 15 y 24 años (22,4%).
- ✚ **Nivel de estudios:** Sobre todo Graduado Escolar y Primarios (59,5%) y Medios (27,5%).
- ✚ **Situación convivencial:** Con su pareja e hijas e hijos (25,9%) o con su padre y madre (25,9%).
- ✚ **Personas dependientes:** No tiene hijas e hijos bajo su responsabilidad (84,5%), no tiene otras personas dependientes.
- ✚ En cuanto a la **trayectoria del empleo:** Hace un año el 91,4% de ellas se encontraba en esta situación y tan solo el 6,9% tenía un trabajo remunerado. Asimismo se repite la situación aumentando ligeramente la proporcionalidad hace seis meses con un 95,7% sin trabajo remunerado. Por norma general no tienen empleos extras (94%), aunque el 6% admite que sí.
- ✚ **Otras ayudas:** No reciben ayudas sociales y así lo expresa el 94,8% de ellas.
- ✚ **Búsqueda de empleo:** El 90,7% no esta apuntada frente al 9,3% que sí lo está (no aportan a que servicios están adscritas).
- ✚ **Ingresos:** Aunque el 41,4% señala que es la pareja quien más ingresos aporta en el hogar, hay que destacar el 25,9% que dice que son ellas quienes lo hacen.

## RECORDANDO LAS OPINIONES...

- ✚ El 78,7% señala que o bien su madre o bien sus hermanas han trabajado.
- ✚ Para las mujeres sin trabajo remunerado, el empleo se vive como un medio para contribuir a la economía familiar. No obstante algunas perciben también que es un medio de vida y que proporciona relaciones sociales.
- ✚ La buena remuneración y el horario son determinantes a la hora de permanecer en un puesto de trabajo.
- ✚ En cuanto a la percepción de adaptación de los servicios disponibles en su municipio por norma general se encuentran todos bastante adaptados aunque los que peor valoran son los bancos y otros servicios dependientes del Ayuntamiento (Behargintza).
- ✚ Dedicar sobre todo su tiempo al ocio y tiempo libre y estar con amistades, así como al cuidado de personas y las tareas domésticas.
- ✚ Aquellas que tienen personas dependientes a su cargo señalan que cuentan sobre todo con apoyo externo sobre todo.
- ✚ Asimismo, en lo que al cuidado del hogar se refiere, son ellas mismas las que se ocupan de esta labor.
- ✚ Lo que más valoran en sus vidas es también la familia seguido de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el trabajo remunerado.

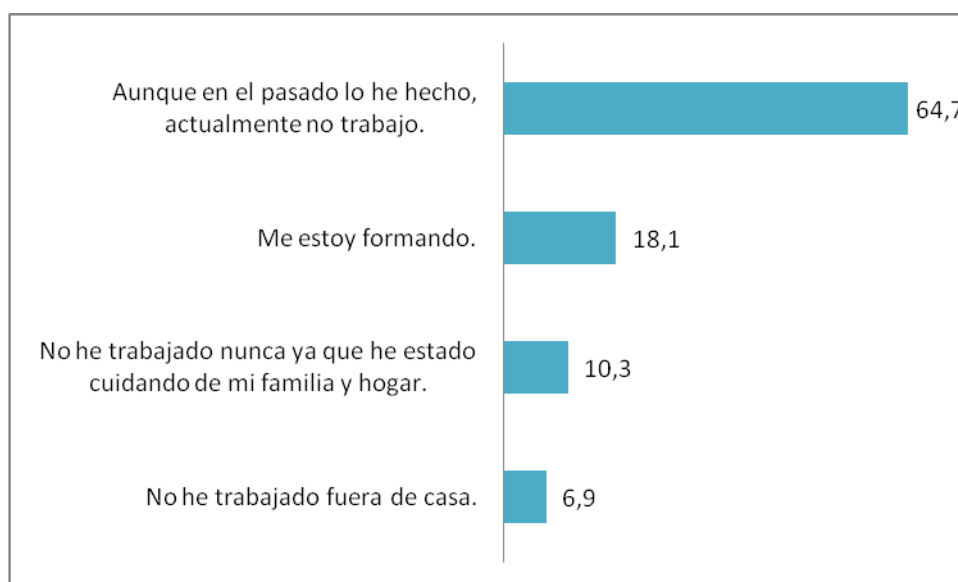
Por último, el tercer perfil resultante del estudio responde a aquellas mujeres sin un trabajo remunerado fuera del ámbito doméstico, o aquellas conocidas estadísticamente como "inactivas". La definición de población inactiva hace referencia a aquella que aún estando en edad de trabajar, o no pueden o no quieren trabajar. Además, en esta situación se encuentran sobre todo, los colectivos de personas que se ocupan del hogar, estudiantes, personas jubiladas o prejubiladas, que realizan trabajos sociales o benéficos no remunerados, con incapacidad laboral o que reciben otras remuneraciones tales como prestaciones sociales, o rentas del capital que les permiten vivir sin realizar una actividad laboral.

Es por ello, que para el presente estudio no se hará uso de esta expresión considerando que una mujer es difícil que se encuentre en situación de inactividad, ya que, aunque no se encuentre buscando empleo, o esté estudiando, sí está al cargo del cuidado del hogar y de la familia, y ello supone una actividad en sí.

Aunque sería muy interesante para futuras consideraciones el estudio y la investigación de la situación de las mujeres sin trabajo remunerado, el presente informe nos permite encontrar una cierta aproximación de la situación de estas mujeres.

Ante una serie de situaciones determinadas, el 64,7% de las mismas admite que aunque en el pasado ha trabajado, actualmente no lo hace. Son pocas las que señalan que actualmente son estudiantes o las que no han trabajado nunca (solo el 10,3%).

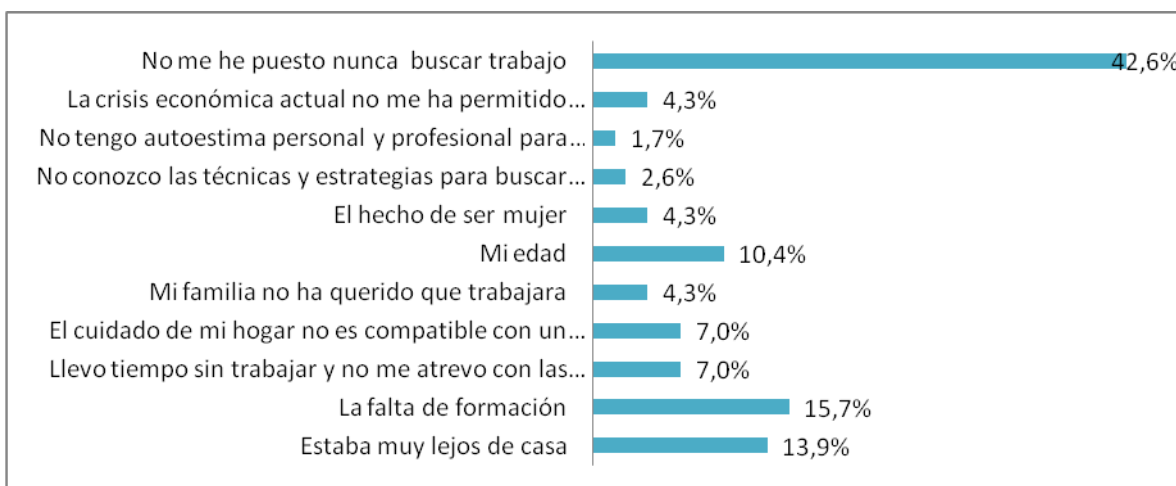
#### ¿Cómo te definirías ante estas situaciones?



Así, observando los datos anteriores, la posible creencia social de que las mujeres que actualmente están en esta situación es porque lo han estado toda su vida es errónea. Pero, ¿por qué se encuentran en esta situación?

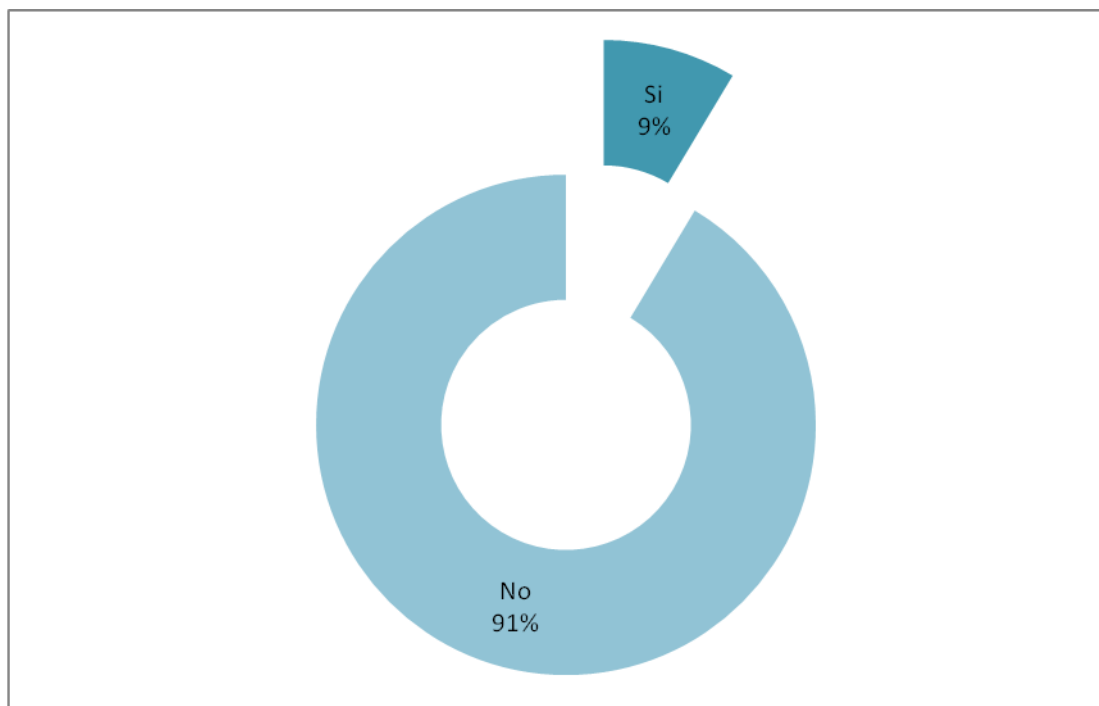
La siguiente pregunta iba dirigida a las posibles barreras que han podido experimentar que les ha llevado a encontrarse en esta situación. Así mientras que el 42,9% admite que no se han puesto a buscar trabajo nunca, les siguen las opiniones de la falta de formación (15,7%) y la lejanía del hogar (13,9%). Denota ante estas respuestas una falta de autoestima en las mujeres a la hora de enfrentarse al mundo laboral y la creencia errónea que sin formación no pueden encontrar un empleo.

**¿Qué barreras te has encontrado cuando te has puesto a buscar trabajo?**



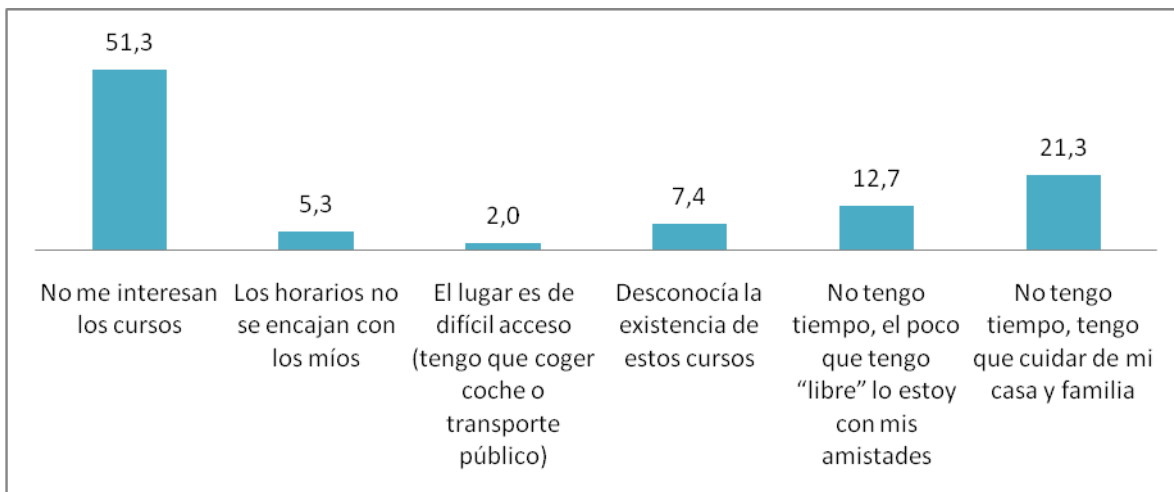
Cabe añadir que tan solo el 9% de las mujeres en esta situación acuden a formación organizada por los servicios públicos como el Behargintza. Entre las que han contestado afirmativamente se encuentran las mujeres a partir de 35 años sobre todo y las que no las de 15 a 24 años y las mayores de 50.

**¿Sueles acudir a formación organizada por servicios de formación públicos (Behargintza, etc)**



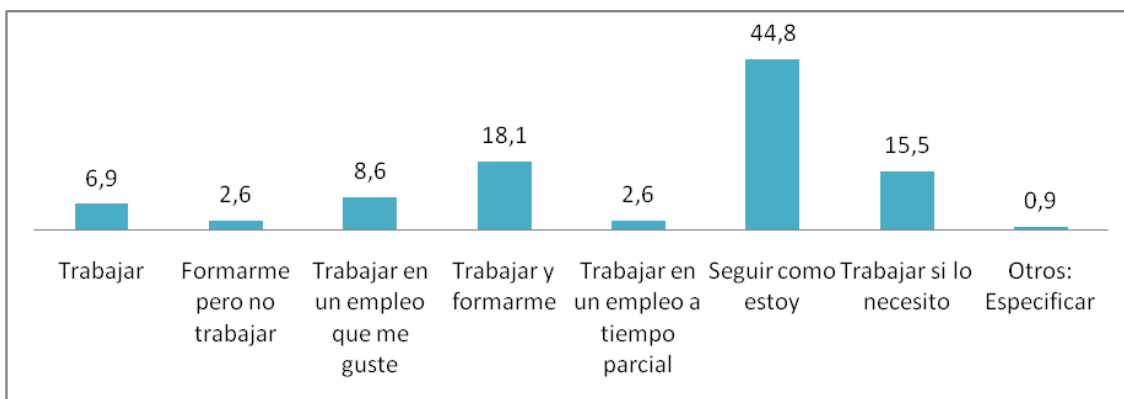
Los motivos vienen dados sobre todo por la falta de interés en los cursos y por la falta de tiempo ante el cuidado de la casa y la familia.

### ¿Podrías decir los motivos?



Para finalizar, la perspectiva de estas mujeres es continuar con su situación actual. No obstante, no hay que perder de vista que el 15,5% estaría dispuesta a trabajar en caso de necesidad y que el 18,1% señala trabajar y formarse.

### Perspectiva de futuro



## 9. Conclusiones

A lo largo de la investigación, se han identificado tres barreras laborales cruciales, si bien un análisis más exhaustivo y aplicando otras disciplinas además de las ciencias sociales, (un hecho queda fuera de las competencias de este estudio) se podría distinguir diferente grado de influencia negativa en la contratación, permanencia o situación de las mujeres en el trabajo remunerado. Un análisis paralelo o alternativo podría consistir en partir del sector de actividad o tamaño de las empresas, o de la propia autoestima y auto valoración de las mujeres de Txorierri.

### La flexibilidad de horario de trabajo:

Los datos que se extraen a lo largo del estudio coinciden en señalar la falta de flexibilidad a la que se enfrentan las mujeres de la comarca en su entorno laboral, como uno de los principales obstáculos que incide para mejorar su situación en el trabajo. Es apreciable el número de mujeres del municipio que dejan a las criaturas al cuidado de sus padres y madres. Tal y como apuntaban en el grupo de discusión formado por mujeres del municipio, *"una de las principales barreras para las mujeres a la hora de enfrentarse al mundo laboral son los hijos o hijas, el horario a turnos y el fenómeno de la sobrecualificación. Además al final este trabajo recae en las abuelas"*

### Barreras culturales y educacionales:

Fruto de una sociedad patriarcal y desigual, en la que se ha dado un proceso paralelo de transmisión de valores durante décadas, todavía hoy hay una importante presencia de estereotipos que se puede ver reflejada en los siguientes aspectos:

- Tanto entre el empresariado como entre las propias mujeres, hay una importante reticencia a una mayor presencia de mujeres en puestos de trabajo del sector secundario. Por un lado, el empresariado tiene, en líneas generales un comportamiento reactivo y desconfiado a contratar mujeres, aunque muchos de ellos no lo manifiesten de una manera clara sino a través de excusas tales como problemas con la infraestructura de las empresas (falta de vestuarios femeninos). Por otro lado, las propias mujeres no conciben trabajar en el sector secundario, principalmente porque tradicionalmente ha sido un sector altamente masculinizado y existe la convicción de que se requiere una importante fuerza física.
- Hay una significativa presencia de mujeres que todavía hoy perciben como algo natural no hacer una carrera profesional ya que en su concepción de mujer, su rol conlleva formar una familia, criar a las hijas y los hijos. La responsabilidad del mantenimiento económico de la familia ha de correr a cuenta exclusivamente de su pareja. Está muy arraigada la idea de que su empleo es secundario y es percibido como ayuda familiar (en un supermercado o en la

fábrica de pescado en las conserveras). Y esta situación también se percibe entre mujeres jóvenes.

## Servicios:

El llamado "problema" de la conciliación surge como consecuencia de la negación o invisibilización de una realidad: la del tiempo y el trabajo que requiere cubrir las necesidades básicas de las personas. Este tiempo y este trabajo socialmente imprescindible se hace visible y se problematiza únicamente en el momento en que las mujeres, que silenciosamente se ocupaban de él, se incorporan al trabajo remunerado y se ven en la situación de tener que continuar asumiendo exclusivamente las tareas domésticas y de cuidado.

A continuación se presenta un listado de las principales conclusiones obtenidas, las cuales fundamentarán las líneas de actuación a tener en cuenta en el diagnóstico en materia de empleo y mujer en la zona de Txorierrri.

## ENTORNO

El municipio ha estado a lo largo de muchas décadas, fuertemente ligado al sector industrial. Actualmente la economía de los municipios está muy influenciada por el Paque Tecnológico de Zamudio y por el Aeropuerto de Bilbao.

En cuanto al número de establecimientos, se puede destacar que el número dedicado al comercio y reparación de vehículos de motor, son superiores al resto. En el lado opuesto se sitúa la Industria y Energía con el menor número de establecimientos.

## EMPLEO

La población parada en el tercer trimestre de 2010 a nivel de la CAPV se sitúa en una media de 11,7%. Sin embargo, si se desagrega este dato según sexo, la tasa femenina es ligeramente mayor a la femenina. No obstante, en el Txorierrri ha supuesto un aumento no tan alto del 10,96% respecto al año anterior, y en este caso es el caso de los hombres quienes han sufrido un aumento de paro mas alto en la zona, situándose en el 14,6% a diferencia de las mujeres que llegan al 9,6.

Por los datos oficiales que se vienen publicando, parece ser que aunque el paro está aumentando de una forma vertiginosa, en el caso de la zona de Txorierrri, esta incidiendo más en el colectivo masculino que en el femenino, aunque este hecho puede tener varias interpretaciones. ¿Por qué está incidiendo la crisis económica en los hombres y no tanto en las mujeres, en lo que al paro se refiere?.

Los sectores más perjudicados han sido la Construcción y consecuentemente la Industria, donde la presencia femenina, sobre todo en el caso de la primera es menor. Por ello las mujeres, ante la nueva situación laboral de sus parejas, tienen la necesidad de aferrarse a un empleo, sean cuales sean sus

condiciones laborales, y es por ello que el paro femenino, aunque va aumentando, este aumento es menor al masculino.

Si se observan los mismos datos pero tomando de referencia la edad, se aprecia sobre todo en el caso de las personas menores de 25 años de Txorierri, un fuerte descenso del paro, sobre todo en el colectivo femenino, quienes tienen una diferencia porcentual de -17,6 puntos respecto al mismo trimestre de 2009. Este dato choca con la situación tanto a nivel de la CAE como a nivel provincial donde son precisamente las mujeres de esta edad quienes sufren un aumento mayor de paro. ¿Qué está ocurriendo en la zona? ¿Cómo se puede explicar este dato concreto en el Txorierri? ¿En qué tipos de trabajos se están ocupando éstas mujeres?

En cuanto a los estudios, de las personas demandantes de empleo en el 3º trimestre de 2010, la población mayor se encontraba entre las que tenían estudios primarios o menores. No obstante, en la siguiente tabla destaca el mayor porcentaje de mujeres universitarias que hombres, representando el 75% de la población universitaria demandante de empleo.

En cuanto al ámbito de búsqueda de empleo, destaca que mientras las mujeres limitan el ámbito a la provincia, ellos estarían dispuestos a emplearse en toda la Comunidad Autónoma. Observando las diferencias porcentuales, se aprecian sobre todo en el ámbito municipal donde existe una mujer con esta limitación, en el comarcal donde las mujeres superan a los hombres en esta demanda, para luego cambiar el balance en la demanda provincial, donde los hombres representan el 55% de los demandantes, o en el caso de la búsqueda al resto de la CAE, donde los hombres aumentan a llegar al 64,3%.

Los empleos más solicitados por ellas son los siguientes: Personal de limpieza, dependienta, empleada administrativa, recepcionista, no coincidiendo en ningún caso con los empleos expresados en la tabla anterior. Asimismo, de los empleos solicitados por mujeres con mayor índice de inserción se encuentran las operadoras de telefonía, las auxiliares de enfermería, las técnicas administrativas, camareras y marmitón.

En cuanto a las contrataciones, destaca que se realizaron más contratos a hombres que a mujeres, esto es, del total de contratos realizados el 52,5% correspondían a hombres. Asimismo, en cuanto a los que se iniciaron directamente como indefinidos también superan en número a las mujeres. Ellos representan el 60% y ellas el 40%.

## FORMACIÓN

En cuanto al nivel de instrucción, destaca la presencia de hombres con Graduado Escolar, así como con Formación Profesional de Grado Medio o Superior. Las mujeres sin embargo tienen una presencia en todos los niveles de estudios, llegando incluso a despuntar a los hombres en cuanto a personas licenciadas y diplomadas.

En esta subcultura tan arraigada, todavía las mujeres no optan por ramas de estudios de vertiente técnica, y ello a pesar de que en los últimos años, y desde distintas entidades públicas y privadas,

asociaciones...etc. se detecta un importante esfuerzo por informar y concienciar a la población femenina de las mayores posibilidades de empleo que existen si optan por estudiar ramas técnicas.

Hoy en día, la Formación Profesional que antes estaba tan desprestigiada, paulatinamente vive un proceso de reorientación, y cada vez son más las opciones que se ofertan. Paralelamente, dentro de las empresas del sector secundario existen muchos campos de actuación, realidad que favorece que muchas de esas labores se puedan cubrir con la realización de módulos en formación profesional. Esta formación profesional puede ser tanto *reglada* como *no reglada* (consiste en un catálogo modular donde se enmarcaría la formación ocupacional y la continua).

En lo referente a la formación profesional reglada y su relación con la inserción laboral 8 de cada 10 estudiantes de la Margen Izquierda se han colocado al terminar su formación.

Las mujeres se sitúan por encima de los hombres en ramas tales como Sanidad, Imagen Personal, Administración y Servicios Sociocomunitarios. Por otro lado, los hombres están en mayoría en formaciones como Fabricación Mecánica, Electricidad y Electrónica, Mantenimiento de Vehículos Autopropulsados, Informática Mantenimiento y Servicios a la Producción. Existe un claro sesgo en cuanto al sexo, y que ellas optan por formaciones más asistenciales, del cuidado de personas, donde las condiciones laborales no siempre son las más óptimas, mientras ellos se forman en ramas técnicas, que implican unas condiciones laborales mejores.

Según el estudio realizado por Confebask ("Trayectorias personales y profesionales de mujeres que han cursado estudios de formación profesional en ramas técnicas"), uno de los ejes principales que mueve a las mujeres a buscar unas ramas técnicas y especializadas, y, consecuentemente, mejor remuneradas y con más oportunidades de empleo, es su vocación, ya que resaltan que lo que les motivó a decantarse por una profesión técnica fue que "*les gustaba*". No obstante, también apuntaban la existencia de alguna persona cercana como el padre, el hermano, un amigo que ha trabajado en profesiones técnicas. Lo cual demuestra que el modelo familiar, una vez más, puede favorecer o dificultar las posibilidades de inserción laboral de las chicas y mujeres. Dado que la familia es uno de los principales agentes socializadores de las mujeres y de los hombres, en la medida en que haya más mujeres desarrollando este tipo de ocupaciones y profesiones, éstas ejercerán a su vez, de modelos para las nuevas generaciones de mujeres.

### Las mujeres empleadas

- ✚ El 79,4% señala que o bien su madre o bien sus hermanas han trabajado.
- ✚ Para ellas, el empleo remunerado es considerado no solo un medio de vida, sino también un medio que le proporciona relaciones, status, y que le hace sentirse realizada.
- ✚ La buena remuneración y el horario son determinantes a la hora de permanecer en un puesto de trabajo.
- ✚ En cuanto a la percepción de adaptación de los servicios disponibles en su municipio con sus propios horarios, señalan sobre todo el comercio, los centros de salud, los servicios culturales y los centros educativos.
- ✚ Dedicar sobre todo su tiempo al trabajo tanto dentro como fuera de casa y poco al deporte, ocio y tiempo libre, estar con amistades, el cuidado de una misma o los estudios y formación.
- ✚ Entre las que cuentan con personas dependientes a su cargo, bien sean hijas e hijos o personas mayores, señalan que esta labor se reparte entre la pareja y ella misma o cuentan con apoyo



externo.

- ↳ Asimismo, entre las mujeres empleadas, se reparten más con las parejas las tareas del hogar.
- ↳ Lo que más valoran en sus vidas es la familia seguida de la autonomía económica y de la conciliación de la vida personas, laboral y familiar.

Trabajan en la comarca de Txorierri y su jornada de trabajo es completa. Las que tienen jornada parcial son sobre todo las que se encuentran en los intervalos de 35 a 49 años, seguidas de las de 25 a 34 años. Este hecho se puede explicar debido a la propia edad de las mujeres, ya que suele ser en esos intervalos de edad cuando tienen que compaginar el trabajo fuera de casa con el cuidado de personas dependientes, lo que hace que tengan que optar por reducir su jornada laboral y consecuentemente su retribución económica. Recordando el perfil de estas mujeres, se señalaba que en cuanto a este hecho eran las parejas quienes más ingresos aportaban en el hogar seguido de ellas mismas.

Cabe señalar que en cuanto a la búsqueda de empleo, mientras que las de 25 a 34 años señalan Internet, ETT (Empresa de Trabajo Temporal) y alguien conocido, las de 35 a 49 años lo hicieron a través de una bolsa de empleo, envío de carta y curriculum a la empresa y SPEE. Es decir, que dependiendo de las edades de las mujeres, las tendencias son diferentes. Puede ser, que el acceso y el uso de las nuevas tecnologías influya en la búsqueda de empleo, y que estas ofertas se limiten a esas edades concretas. Sería interesante en este sentido realizar formación específica a mujeres mayores de 35 años para el manejo de las nuevas tecnologías aplicadas a la búsqueda de empleo.

Por norma general todas las mujeres llevan más de 10 años trabajando (sin tener en cuenta interrupciones en la vida laboral), seguidas de aquellas que llevan entre 6 y 10 años y por último las de 1 a 5 años. Las empleadas con menos de un año representan el 4,7%. Además cabe destacar que más de la mitad tiene cierta continuidad en la misma empresa. No obstante se refuerza lo comentado en el apartado anterior sobre la jornada laboral, ya que son las de 25 a 49 años quienes han alternado más su puesto de trabajo (haber trabajado en varias empresas).

Este hecho puede tener una doble lectura, ambas relacionadas con la conciliación, y es que por un lado la tendencia de las mujeres es mantenerse en un mismo puesto de trabajo que le aporta una estabilidad económica, aunque por otro lado, pueden estar buscando otros tipos de empleo motivadas en primer lugar por la remuneración, pero además por las condiciones laborales que favorezcan la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, ya que hoy en día, aunque las estadísticas señalan pequeños cambios, siguen siendo las mujeres las que sufren la denominada doble jornada de trabajo (tanto en las empresas como en el hogar).

En hilo con los datos obtenidos de las fuentes secundarias, el 59,3 de las mujeres tiene un tipo de contrato indefinido seguidas de las 15,4 que son autónomas y el 14% que son temporales. Las proporciones menores son de las que tienen contrato de obra (4,2%) o prácticas (2,8%). Entre las opciones de otros se han recogido los casos de las mujeres que no tienen contrato.

En cuanto a la edad, influye el tipo de contrato dependiendo de la franja. Mientras que las de 15 a 24 años se sitúan sobre todo en los contratos de prácticas, las de 25 a 34 en contratos más precarios (obra, prácticas y temporales). La estabilidad empieza a notarse en las franjas de a partir de los 34 años, donde las mujeres o bien tienen contratos indefinidos o bien son autónomas.

Así pues, se podría destacar en este sentido que las condiciones laborales para la gente más joven que inicia su vida laboral son peores que el resto. ¿Se podría hablar de una tendencia? ¿Le ocurre igual a los hombres en estas edades? La inestabilidad laboral a estas edades puede tener varias consecuencias sociales como es la tardía emancipación, pero también para las propias empresas, que no apuestan por dar mejores condiciones y que pueden sufrir una fuga de talentos.

La tipología de las empresas donde trabajan las mujeres son sobre todo del sector servicios, y escasamente en industria y construcción. En cuanto a la edad, mientras que en el sector donde están mas representadas se reparten las franjas de edad, no ocurre lo mismo en industria, donde la presencia es claramente de mujeres de 35 a 49 años.

Este dato es bastante curioso, ya que se está perpetuando la presencia de las mujeres en el sector servicios, con peores condiciones laborales (remuneración, horarios, etc) y no están pasando a trabajar en sectores más industriales, con un trabajo más estable y con mas remuneración. ¿Por qué se está dando esta situación? ¿Tiene que ver con las orientaciones laborales que se están dando en los centros educativos?

Respecto al tamaño de la empresa, trabajan sobre todo en empresas de menos de 10 personas en plantilla, disminuyendo la proporción de las mismas que lo hacen en empresas de 10 a 50 y de 50 a 100 progresivamente. Por último, solo el 18,2 trabaja en empresas de más de 250 personas en plantilla.

Además cabe añadir que no se producen diferencias estadísticas en cuanto a la edad, ya que para todos los intervalos se sitúan mayormente en empresas de menos de 10 personas en plantilla.

En cuanto a las categorías profesionales, el 31% son oficiales de 1ª o 2ª seguidas de las mandos intermedios (20,1%) o Diplomadas/Licenciadas (20,1%). Son escasas aquellas que son técnicas u oficiales de 3ª, esto es, trabajos más especializados.

Mientras que para las mujeres de 35 a 49 años se reparten las categorías profesionales, para el resto se producen ligeros cambios, situándose las de 15 a 24 años como oficiales de 1º y 2º y auxiliares, la de 25 a 24 como oficiales de 3º, mandos intermedios y diplomadas o licenciadas y las de más de 50 años como oficiales de 1º y 2º. Esto es, la edad influye en la categoría profesional y en la edad, y no tanto en la formación. Se pueden estar dando casos de sobrecualificación sobre todo en las mujeres mayores de 50 años, que aun teniendo estudios universitarios, éstos no se corresponden con la categoría profesional que tienen en la empresa.

El fenómeno de la sobrecualificación entendida como la posesión de un trabajo que requiere llevar a cabo unas tareas que están por debajo del nivel de formación se da sobre todo en los puestos ocupados por mujeres, en detrimento de los ocupados por hombre donde se da el fenómeno contrario de la infracualificación.

Admiten que su sueldo les permite vivir más desahogadamente, frente al 22% que cree que sin su sueldo la familia no llegaría a fin de mes. Son escasas las que se identifican con ser la principal sustentadora de la familia (11,2%).

El 42% de las mujeres han promocionado en los últimos 5 años, entiendo ésta no solo como mejora del puesto sino también de las condiciones laborales. Esta mejora se ha producido sobre todo en los intervalos de edad de 25 a 49 años donde se sitúa el 81,6% de las encuestadas.

Casi la mitad de las encuestadas acude a formación organizada por la empresa o por servicios de formación públicos. Las que no lo hacen es por falta de tiempo y por tener que cuidar de la casa y la familia seguidas de las que no les interesan los cursos (22,2%). Destaca el 16,7% que desconoce la existencia de esta actividad y del 16,7% que admite que los horarios de los mismos no se encajan con los suyos.

Ante esta pregunta destaca la variabilidad de respuestas ya que sin tener en cuenta al 40,7% de las mujeres que no tiene flexibilidad horaria existe un 28% que tiene flexibilidad de entrada y de salida, así como de un 11,7% con flexibilidad a la hora de elegir las vacaciones.

Por último, en cuanto a la satisfacción con sus actuales condiciones laborales, el 66,3% está bastante o muy satisfecha. Si embargo el 33,6% no lo está, y es debido principalmente al Salario (81,9%) y al horario o jornada laboral (51,4%). En último lugar se encuentra la Ubicación de la empresa (9,7%) y el Clima laboral (22,2%).

Cabe añadir que viendo la línea general de las contestaciones en los apartados anteriores, no sorprende que esta satisfacción sea más alta en las mujeres mayores de 35 años donde el 72,7% se sitúa en el muy satisfecha.

## Las mujeres desempleadas

- ✚ El 75% señala que o bien su madre o bien sus hermanas han trabajado.
- ✚ Para ellas, el empleo remunerado es considerado no solo un medio de vida, sino también un medio que le proporciona relaciones, status, y que le hace sentirse realizada. Además añaden que es un medio para contribuir a la economía familiar.
- ✚ La buena remuneración y el horario son determinantes a la hora de permanecer en un puesto de trabajo.
- ✚ En cuanto a la percepción de adaptación de los servicios disponibles en su municipio con sus propios horarios, señalan sobre todo el comercio, así como otros servicios dependientes del Ayuntamiento (Behargintza), los servicios culturales, el transporte público y los centros educativos.
- ✚ Dedicán sobre todo su tiempo al cuidado de personas y tareas domésticas sobre todo, así como a estudios y formación. En contraposición no disponen de tiempo para el ocio y el tiempo libre o para estar con amistades.
- ✚ Entre las que cuentan con personas dependientes a su cargo, bien sean hijas e hijos o personas mayores, señalan que esta labor se reparte entre la pareja y ella misma sobre todo.
- ✚ No obstante, en lo que al cuidado del hogar se refiere, son ellas mismas las que se ocupan de esta labor.
- ✚ Lo que más valoran en sus vidas es la familia seguido de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el trabajo remunerado.

Más de la mitad están apuntadas a los servicios de empleo para continuar con la formación y para buscar empleo, seguidas del 45,2% que además señalan haber trabajado con anterioridad (esto es, no son nuevas trabajadoras) y del 35,5% que afirman realizar búsquedas de empleo en prensa y otros medios como Internet.

Por otro lado, los motivos de desempleo principal es haberse quedado recientemente sin empleo, seguidas de las que señalan otros motivos y las que aunque hacen entrevistas no consiguen que las cojan. Entre los motivos señalados como "otros" son sobre la creación de su propia empresa, por enfermedad, no tener los papeles en regla, la edad.

Por edad, mientras que las de 15 a 24 años señalan la falta de experiencia como principal motivo de desempleo, las mayores de 50 apuntan que se han quedado recientemente sin empleo y además que el desempleo ha venido motivado por la necesidad de tener que cuidar de la familia y hogar. En los intervalos intermedios de edad se reparten las situaciones.

Aunque lógicamente en el caso de encontrar un empleo, la mayoría de las mujeres apuntan que les gustaría que le pagasen bien es necesario señalar que también ven importante que tenga un horario que les permita conciliar la vida familiar y personal y que se encuentre cerca de casa. Ambas apreciaciones vienen dadas por la conciliación, ya que mientras en una opinión se expresa claramente, la otra quiere señalar que el tiempo dedicado al traslado al centro de trabajo, es tiempo perdido para realizar cuestiones personales.

Cabe añadir que no solo es importante la retribución y la conciliación, tal y como se ha señalado en el apartado anterior, también se señala la centralidad de trabajar en un empleo acorde con la formación. No obstante y probablemente motivado por las necesidades económicas, se señala que no es crucial este hecho y que podrían trabajar donde sea. Cabe añadir que no se aprecian diferencias significativas en cuanto a la edad de las mujeres. En el apartado anterior referente a las "mujeres empleadas" se hacía referencia al fenómeno de la sobrecualificación.

Este dato es reflejo de este hecho, ya que fruto de la necesidad de encontrar un empleo, o de la centralidad del mismo, hace que muchas mujeres opten por trabajos donde el nivel formativo que precisan es mucho menor al que realmente tienen. Este hecho no se da en los hombres, ya que suelen optar por realizar trabajos acorde con su nivel formativo, ya que ellos son en muchas ocasiones más ambiciosos al respecto.

En lo que a las barreras se refiere, señalan que la actual crisis económica no les ha permitido encontrar un empleo con su perfil. Además de esto, apuntan que no solo estaba lejos de su casa sino que también el cuidado del hogar no es compatible con un horario laboral. De este hecho se pueden sacar dos conclusiones:

Por un lado se refiere a los perfiles profesionales que no se adaptan a las exigencias del mercado laboral. Esto es, que las mujeres optan por formarse en oficios que realmente las empresas no demandan, y consecuentemente se encuentran en situación de desempleo cuando terminan este periodo de formación. Y, por otro lado, que se refuerza lo mencionado en apartados anteriores y es que sigue siendo para las mujeres de vital importancia que el trabajo fuera del ámbito doméstico sea compatible con éste.

No solo son activas en cuanto a la búsqueda de empleo, sino que también realizan formación mientras están en esta situación, y así lo señala el 66% de las mujeres encuestadas. Pero, ¿qué ocurre con las que no hacen esta actividad? ¿Porqué no lo hacen? Las respuestas se reparten por todas las opciones posibles: falta de interés por los cursos, horario no adaptado, lugares de difícil acceso y desconocimiento de esta actividad.

### Las mujeres sin trabajo remunerado

- ✦ El 78,7% señala que o bien su madre o bien sus hermanas han trabajado.
- ✦ Para las mujeres sin trabajo remunerado, el empleo se vive como un medio para contribuir a la economía familiar. No obstante algunas perciben también que es un medio de vida y que proporciona relaciones sociales.
- ✦ La buena remuneración y el horario son determinantes a la hora de permanecer en un puesto de trabajo.
- ✦ En cuanto a la percepción de adaptación de los servicios disponibles en su municipio por norma general se encuentran todos bastante adaptados aunque los que peor valoran son los bancos y otros servicios dependientes del Ayuntamiento (Behargintza).
- ✦ Dedicar sobre todo su tiempo al ocio y tiempo libre y estar con amistades, así como al cuidado de personas y las tareas domésticas.
- ✦ Aquellas que tienen personas dependientes a su cargo señalan que cuentan sobre todo con apoyo externo sobre todo.
- ✦ Asimismo, en lo que al cuidado del hogar se refiere, son ellas mismas las que se ocupan de esta labor.
- ✦ Lo que más valoran en sus vidas es también la familia seguido de la conciliación de la vida personal, laboral y familiar y el trabajo remunerado.

Ante una serie de situaciones determinadas, señalan que aunque en el pasado ha trabajado, actualmente no lo hace. Son pocas las que señalan que actualmente son estudiantes o las que no han trabajado nunca. Así, la posible creencia social de que las mujeres que actualmente están en esta situación es porque lo han estado toda su vida es errónea. Pero, ¿por qué se encuentran en esta situación?

La siguiente pregunta iba dirigida a las posibles barreras que han podido experimentar que les ha llevado a encontrarse en esta situación. Así mientras que el 42,9% admite que no se han puesto a buscar trabajo nunca, les siguen las opiniones de la falta de formación (15,7%) y la lejanía del hogar (13,9%). Denota ante estas respuestas una falta de autoestima en las mujeres a la hora de enfrentarse al mundo laboral y la creencia errónea que son formación no pueden encontrar un empleo.

Cabe añadir que tan solo el 9% de las mujeres en esta situación acuden a formación organizada por los servicios públicos como el Behargintza. Entre las que han contestado afirmativamente se encuentran las mujeres a partir de 35 años sobre todo y las que no las de 15 a 24 años y las mayores de 50. Los motivos vienen dados sobre todo por la falta de interés en los cursos y por la falta de tiempo ante el cuidado de la casa y la familia.

Para finalizar, la situación la perspectiva de estas mujeres es continuar con su situación actual. No obstante no hay que perder de vista que el 15,5% estaría dispuesta a trabajar en caso de necesidad y que el 18,1% señala trabajar y formarse.

## 10. Líneas de actuación

Dando por sentado el carácter indicativo y también valorativo de este apartado, se concibe que del análisis y contenido en este informe puedan extraerse algunas ideas que debidamente elaboradas son susceptibles de convertirse en guías para la acción. Porque el objetivo que pretende el Behargintza de Txorierri con este trabajo es, a partir del diagnóstico realizado, poner en marcha un plan de acción, cuyo objetivo principal sea mejorar la situación laboral de las mujeres de la zona.

No hay que perder de vista, sin embargo, que **Derio, Lezama, Larrabetzu, Zamudio y Sondika no constituyen una realidad aislada**, que se encuentra inmersa en un espacio económico y social más amplio, y que estas actuaciones hay que contemplarlas desde una perspectiva geográfica más extensa, en la medida en que hay agentes sociales, económicos, empresariales, institucionales, de ámbitos superiores que inciden directa e indirectamente en la situación laboral de las mujeres. Por ello las actuaciones propuestas hay que pensarlas en clave de cooperación entre distintos agentes e incluso entre territorios vecinos. Dentro de las líneas de actuación se han incorporado además aquellas que las propias personas entrevistadas han señalado como prioritarias para reforzar el empleo femenino.

### Desde las instituciones públicas:

- A pesar de que en los últimos años, y muy especialmente después de la aprobación de la Ley de Igualdad 4/2005 se comienzan a implantar medidas que faciliten la compatibilidad entre trabajo y familia, aún se detecta una falta de implantación de este tipo de medidas en el sector privado. Es importante seguir impulsando y difundiendo campañas de sensibilización en este tema, uniendo esfuerzos desde las entidades municipales y territoriales junto con el empresariado y agentes sociales implicados en el mercado laboral.
- En cuanto a la Formación Profesional, realizar desde las instituciones públicas una verdadera orientación profesional. Es necesario que todos los centros educativos tengan un servicio de orientación adaptado a las nuevas tendencias laborales, o realizar campañas de sensibilización en este sentido.

### Desde el Behargintza de Txorierri:

- Impulsar la realización de una reflexión estratégica en torno al empleo tanto en el Parque Tecnológico de Zamudio, como en el Aeropuerto de Bilbao, como en todas las polígonos Industriales de la zona, con objeto de ofrecer líneas de actuación futuras que generen valor añadido y posibilite la incorporación de las mujeres. Se podrían crear redes de colaboración entre empresas, centros de formación especializados, centros de investigación, e instituciones públicas con objeto de poder realizar un plan de acción en este sector.

- Impulsar una reflexión sobre la conciliación y la necesidad de estas medidas en las empresas de la zona, animándolas a que adopten estas medidas en aras de mejorar la calidad de vida tanto de las trabajadoras como de los trabajadores de la zona.
- Analizar la situación de las bases de datos disponibles sobre el empleo y los sectores económicos de cara a contar con información actualizada y teniendo siempre en cuenta que debe estar desagregada por sexo.
- Continuar impulsando y apoyando el desarrollo de un servicio de orientación dirigido a las mujeres de Txorierri paradas e inactivas, que utilice una metodología personalizada con itinerarios de inserción y seguimiento; así como acciones de orientación, recualificación y apoyo al autoempleo, así como acciones de preformación.
- Continuar trabajando en el programa de orientación vocacional no sexista con las empresas de la zona.
- Apoyar e impulsar la creación de cursos estableciendo un convenio con empresas: En primer lugar detectar en qué sectores de actividad hay más oferta de trabajo (a través de un previo proceso de contacto con las empresas) y preparar unos cursos ocupacionales orientados a estos tipos de trabajo. Una fuente de subvención podría ser LANBIDE quien a su vez exigiría como condición un compromiso a las empresas que al finalizar estos cursos a las mujeres se les contrate como mínimo 6 meses. Supondría una fórmula muy efectiva en el sentido de que a las propias empresas les interesaría contratar a mujeres formadas.
- Impulsar recursos para la conciliación (Centros de Día, Servicio de Ayudas a Domicilio, Ludotecas, Guarderías...) con horarios amplios y flexibles compatibles con los horarios laborales de las mujeres y los hombres. Además estos recursos se deberían de ampliar en el caso de que las mujeres realicen algún tipo de formación para recualificarse.
- Realizar un concurso anual de iniciativas empresariales entre mujeres, donde no solo se premia la idea más original, sino aquella que se haya desarrollado.
- Realizar una guía de buenas prácticas en materia de conciliación para difundir entre las empresas de la zona.

## Desde los centros educativos:

- Debido a las amplias salidas laborales del sector industrial en el entorno del Txorierri, sobre todo de industrias verdes, es importante conseguir que los centros educativos pongan en marcha programas flexibles y servicios de información y asesoramiento que estimulen a las chicas a decidirse por este tipo de formación. En este sentido es necesario apoyar y facilitar el acceso a la información más concreta sobre el sector industrial y los empleos potenciales, siguiendo estrategias puestas en marcha con las personas orientadoras por otras instituciones como en el caso de CONFEBASK y otras agencias de desarrollo local.



- A través del equipo de orientación, organizar visitas guiadas dirigidas a las estudiantes, a empresas del sector secundario del entorno o a centros de formación profesional. De este modo conocerían de primera mano el sector, y sería una buena medida para eliminar tradicionales prejuicios existentes. Además estas visitas ampliarlas a padres y madres para que tengan un conocimiento más amplio de lo que es la Formación Profesional.

## Desde el mundo empresarial:

- Las empresas pueden contribuir a otorgar efectos prácticos al principio de igualdad y no discriminación entre mujeres y hombres, a través de iniciativas de Responsabilidad Social Corporativa, tan en auge hoy en día, y que es entendida como la contribución activa y voluntaria de las empresas al desarrollo *social, económico y ambiental* con el objetivo de mejorar su nivel de competitividad en el mercado y, por tanto, su valor añadido.

De la RSC se puede destacar el interés por la sostenibilidad de las prácticas relacionadas con el buen gobierno de las empresas, el espíritu de cooperación de estas con sus clientela y empresas proveedoras, etc. Sin embargo, se nota la ausencia de buenas prácticas enfocadas a mejorar la situación de las mujeres en el mundo laboral. En este marco, son necesarias acciones socialmente responsables tales como:

- Desarrollar acciones positivas y estrategias para la contratación, promoción de mujeres.
- Incluir una cláusula en los convenios colectivos de las empresas sobre la no discriminación por razón de sexo.
- Etc.
- Implantar mayores medidas de conciliación personal-familiar y laboral.
- Colaborar y tomar parte activa en los grupos de reflexión estratégica que se formen.

## Desde los ayuntamientos de Sondika, Derio, Zamudio, Lezama y Larrabetzu:

- Continuar apoyando iniciativas que se lleven a cabo desde el Behargintza, no solo en el ámbito del empleo, sino también en todas las acciones cuyo objetivo final sea mejorar la posición de las mujeres en todos los ámbitos.

## 7. Resumen de líneas de actuación

<b>A</b>	<b>Instituciones Públicas:</b>
A.1.	Impulsar y difundir campañas de sensibilización hacia la corresponsabilidad, uniendo esfuerzos desde las entidades municipales y territoriales junto con el empresariado y agentes sociales implicados en el mercado laboral.
A.2.	Realizar desde las instituciones públicas una verdadera orientación profesional en lo que a formación profesional se refiere. Es necesario que todos los centros educativos tengan un servicio de orientación adaptado a las nuevas tendencias laborales, o realizar campañas de sensibilización en este sentido.
<b>B</b>	<b>Desde el Behargintza de Txorierrri:</b>
B.1.	Impulsar la realización de una reflexión estratégica en torno al empleo tanto en el Parque Tecnológico de Zamudio, como en el Aeropuerto de Bilbao, como en todas los polígonos Industriales de la zona, con objeto de ofrecer líneas de actuación futuras que generen valor añadido y posibilite la incorporación de las mujeres. Se podrían crear redes de colaboración entre empresas, centros de formación especializados, centros de investigación, e instituciones públicas con objeto de poder realizar un plan de acción en este sector.
B.2.	Impulsar una reflexión sobre la conciliación y la necesidad de estas medidas en las empresas de la zona, animándolas a que adopten estas medidas en aras de mejorar la calidad de vida tanto de las trabajadoras como de los trabajadores de la zona.
B.3.	Analizar la situación de las bases de datos disponibles sobre el empleo y los sectores económicos de cara a contar con información actualizada y teniendo siempre en cuenta que debe estar desagregada por sexo.
B.4.	Continuar impulsando y apoyando el desarrollo de un servicio de orientación dirigido a las mujeres de Txorierrri paradas e inactivas, que utilice una metodología personalizada con itinerarios de inserción y seguimiento; así como acciones de orientación, recualificación y apoyo al autoempleo, así como acciones de preformación.
B.5.	Continuar trabajando en el programa de orientación vocacional no sexista con las empresas de la zona.
B.6.	Apoyar e impulsar la creación de cursos estableciendo un convenio con empresas: En primer lugar detectar en qué sectores de actividad hay más oferta de trabajo (a través de un previo proceso de contacto con las empresas) y preparar unos cursos ocupacionales orientados a estos tipos de trabajo. Una fuente de subvención podría ser LANBIDE quien a su vez exigiría como condición un compromiso a las empresas que al finalizar estos cursos a las mujeres se les contrate como mínimo 6 meses. Supondría una fórmula muy efectiva en el sentido de que a las propias empresas les interesaría contratar a mujeres formadas.
B.7.	Impulsar recursos para la conciliación (Centros de Día, Servicio de Ayudas a Domicilio, Ludotecas, Guarderías...) con horarios amplios y flexibles compatibles con los horarios laborales de las mujeres y los hombres. Además estos recursos se deberían de ampliar en el

	caso de que las mujeres realicen algún tipo de formación para recualificarse.
B.8.	Realizar un concurso anual de iniciativas empresariales entre mujeres, donde no solo se premia la idea más original, sino aquella que se haya desarrollado.
B.9.	Realizar una guía de buenas prácticas en materia de conciliación para difundir entre las empresas de la zona.
<b>C</b>	<b>Desde los centros educativos:</b>
C.1.	Lograr que los centros educativos pongan en marcha programas flexibles y servicios de información y asesoramiento que estimulen a las chicas a decidirse por formación en el sector Industrial.
C.2.	Apoyar y facilitar al alumnado de la zona el acceso a la información más concreta sobre le sector Industrial y los empleos potenciales, siguiendo estrategias puestas en marcha con las personas orientadoras por otras instituciones como en el caso de CONFEBASK y otras agencias de desarrollo local.
C.3.	Organizar visitas guiadas dirigidas a las estudiantes, a empresas del sector secundario del entorno o a centros de formación profesional, a través del equipo de orientación.
C.4.	Ampliar éstas visitas a padres y madres para que tengan un conocimiento más amplio de lo que es la Formación Profesional.
<b>D</b>	<b>Desde el mundo empresarial:</b>
D.1.	Desarrollar acciones positivas y estrategias para la contratación, promoción de mujeres.
D.2.	Incluir una cláusula en los convenios colectivos de las empresas sobre la no discriminación por razón de sexo.
D.3.	Implantar mayores medidas de conciliación personal-familiar y laboral.
D.4.	Colaborar y tomar parte activa en los grupos de reflexión estratégica que se formen.
D.5.	Disponer de un Plan de Igualdad para la mejora de la empleabilidad y de las condiciones laborales de las personas trabajadoras.
<b>E</b>	<b>Desde los Ayuntamientos de Derio, Sondika, Zamudio, Larrabetzu y Lezama:</b>
E.1.	Continuar apoyando iniciativas que se lleven a cabo desde el Behargintza, no solo en el ámbito del empleo, sino también en todas las acciones cuyo objetivo final sea mejorar la posición de las mujeres en todos los ámbitos.

# ANEXO DE TABLAS

## a. Mujeres empleadas

### Municipio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Larrabetzu	23	10,7	10,7	10,7
	Lezama	22	10,3	10,3	21,0
	Derio	78	36,4	36,4	57,5
	Sondika	57	26,6	26,6	84,1
	Zamudio	34	15,9	15,9	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

### Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	De 15 a 24	12	5,6	5,6	5,6
	De 25 a 34	53	24,8	24,8	30,4
	De 35 a 49	99	46,3	46,3	76,6
	Más de 50	50	23,4	23,4	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

### Nivel de estudios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sin estudios	3	1,4	1,4	1,4
	Primarios	22	10,3	10,3	11,7
	Graduado escolar	18	8,4	8,4	20,1
	FPI/CFGM	31	14,5	14,5	34,6
	FPII/CFGS	35	16,4	16,4	50,9
	BUP	23	10,7	10,7	61,7
	Diplomatura	32	15,0	15,0	76,6
	Licenciatura	45	21,0	21,0	97,7
	99	5	2,3	2,3	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

### Situacion convivencial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sola	10	4,7	4,7	4,7
	Con su pareja	29	13,6	13,6	18,2
	Con sus hijos e hijas	22	10,3	10,3	28,5
	Con su pareja e hijas e hijos	112	52,3	52,3	80,8
	Con sus padres	31	14,5	14,5	95,3
	Otros	9	4,2	4,2	99,5
	99	1	,5	,5	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

### Hijos e hijas a su cargo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	124	57,9	57,9	57,9
	no	52	24,3	24,3	82,2
	No tiene	37	17,3	17,3	99,5
	99	1	,5	,5	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

### Personas dependientes a su cargo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	13	6,1	6,1	6,1
	no	157	73,4	73,4	79,4
	No tiene	43	20,1	20,1	99,5
	99	1	,5	,5	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

### Empleo Actual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cuenta propia	32	15,0	15,0	15,0
	cuenta ajena	176	82,2	82,2	97,2
	sumergido	6	2,8	2,8	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

**Empleo hace 6 meses**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid en desempleo	6	2,8	2,8	2,8
cuenta propia	28	13,1	13,1	15,9
cuenta ajena	170	79,4	79,4	95,3
sumergido	5	2,3	2,3	97,7
sin empleo remunerado	5	2,3	2,3	100,0
Total	214	100,0	100,0	

**Empleo hace un año**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid en desempleo	10	4,7	4,7	4,7
cuenta propia	27	12,6	12,6	17,3
cuenta ajena	168	78,5	78,5	95,8
sumergido	5	2,3	2,3	98,1
sin empleo remunerado	4	1,9	1,9	100,0
Total	214	100,0	100,0	

**Tiene algún empleo extra**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	13	6,1	6,1	6,1
no	201	93,9	93,9	100,0
Total	214	100,0	100,0	

**Recibe alguna ayuda social**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	14	6,5	6,5	6,5
no	200	93,5	93,5	100,0
Total	214	100,0	100,0	

**Apuntada a algún tipo se de servicio de búsqueda de empleo**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	20	9,3	9,3	9,3
no	194	90,7	90,7	100,0
Total	214	100,0	100,0	

**OTROS: Apuntada a algún tipo se de servicio de búsqueda de empleo**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99	202	94,4	94,4	94,4
	behargintza	2	,9	,9	95,3
	Behargintza	1	,5	,5	95,8
	inem	3	1,4	1,4	97,2
	infojobs, lanbide	1	,5	,5	97,7
	lanbide	1	,5	,5	98,1
	Lanbide	1	,5	,5	98,6
	SPEE, lanbide	1	,5	,5	99,1
	todos	2	,9	,9	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

**Persona que aporta más ingresos a su hogar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Yo	64	29,9	29,9	29,9
	Mi pareja	78	36,4	36,4	66,4
	Mi pareja y yo a partes iguales	36	16,8	16,8	83,2
	Mi madre	6	2,8	2,8	86,0
	Mi padre	19	8,9	8,9	94,9
	Otros	7	3,3	3,3	98,1
	99	4	1,9	1,9	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

**OTROS: Persona que aporta más ingresos a su hogar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	99	204	95,3	95,3	95,3
	aitas	1	,5	,5	95,8
	el compañero de piso	1	,5	,5	96,3
	hermana	1	,5	,5	96,7
	Igual su hermano y ella	1	,5	,5	97,2
	las dos	1	,5	,5	97,7
	los padres	1	,5	,5	98,1
	mis padres	1	,5	,5	98,6
	su hermano	1	,5	,5	99,1
	todos	2	,9	,9	100,0
	Total	214	100,0	100,0	

# Mujeres desempleadas

## Municipio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Larrabetzu	2	6,3	6,3	6,3
	Lezama	4	12,5	12,5	18,8
	Derio	14	43,8	43,8	62,5
	Sondika	7	21,9	21,9	84,4
	Zamudio	5	15,6	15,6	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

## Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	De 15 a 24	2	6,3	6,3	6,3
	De 25 a 34	10	31,3	31,3	37,5
	De 35 a 49	12	37,5	37,5	75,0
	Más de 50	8	25,0	25,0	100,0
	Total	32	100,0	100,0	

## Nivel de estudios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Primarios	4	12,5	12,5	12,5
	Graduado escolar	2	6,3	6,3	18,8
	FPI/CFGM	2	6,3	6,3	25,0
	FPII/CFGS	5	15,6	15,6	40,6
	BUP	7	21,9	21,9	62,5
	Diplomatura	1	3,1	3,1	65,6
	Licenciatura	10	31,3	31,3	96,9
	99	1	3,1	3,1	100,0
	Total	32	100,0	100,0	



### Situación convivencial

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sola	3	9,4	9,4	9,4
Con su pareja	8	25,0	25,0	34,4
Con su pareja e hijos/as	14	43,8	43,8	78,1
Con sus padres	4	12,5	12,5	90,6
Otros	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

### Hijos e hijas a su cargo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si	12	37,5	37,5	37,5
No	10	31,3	31,3	68,8
No tiene	10	31,3	31,3	100,0
Total	32	100,0	100,0	

### Personas dependientes a su cargo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Si	3	9,4	9,4	9,4
No	21	65,6	65,6	75,0
No tiene	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

### Empleo Actual

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid en desempleo	32	100,0	100,0	100,0

### Empleo hace 6 meses

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid en desempleo	21	65,6	65,6	65,6
cuenta ajena	10	31,3	31,3	96,9
sin empleo remunerado	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Empleo hace un año**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid en desempleo	13	40,6	40,6	40,6
cuenta ajena	18	56,3	56,3	96,9
sin empleo remunerado	1	3,1	3,1	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Tiene algún empleo extra**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	3	9,4	9,4	9,4
no	29	90,6	90,6	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Recibe alguna ayuda social**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	8	25,0	25,0	25,0
no	24	75,0	75,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Apuntada a algún tipo se de servicio de búsqueda de empleo**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid si	24	75,0	75,0	75,0
no	8	25,0	25,0	100,0
Total	32	100,0	100,0	

**Persona que aporta más ingresos a su hogar**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Yo	4	12,5	12,5	12,5
Mi pareja	22	68,8	68,8	81,3
Mi pareja y yo a partes iguales	1	3,1	3,1	84,4
Mi padre	2	6,3	6,3	90,6
Otros	3	9,4	9,4	100,0
Total	32	100,0	100,0	

# Mujeres sin trabajo remunerado

## Municipio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Larrabetzu	14	12,1	12,1	12,1
	Lezama	25	21,6	21,6	33,6
	Derio	21	18,1	18,1	51,7
	Sondika	27	23,3	23,3	75,0
	Zamudio	29	25,0	25,0	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

## Edad

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	De 15 a 24	26	22,4	22,4	22,4
	De 25 a 34	12	10,3	10,3	32,8
	De 35 a 49	19	16,4	16,4	49,1
	Más de 50	59	50,9	50,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

## Nivel de estudios

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sin estudios	7	6,0	6,0	6,0
	Primarios	40	34,5	34,5	40,5
	Graduado escolar	29	25,0	25,0	65,5
	FPI/CFGM	5	4,3	4,3	69,8
	FPII/CFGS	7	6,0	6,0	75,9
	BUP	20	17,2	17,2	93,1
	Diplomatura	2	1,7	1,7	94,8
	Licenciatura	6	5,2	5,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

## Situacion convivencial

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sola	20	17,2	17,2	17,2
	Con su pareja	30	25,9	25,9	43,1
	Con sus hijos/as	7	6,0	6,0	49,1
	Con su pareja e hijos/as	22	19,0	19,0	68,1
	Con sus padres	30	25,9	25,9	94,0
	Otros	7	6,0	6,0	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

### Hijos/as a su cargo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Si	18	15,5	15,5	15,5
	no	63	54,3	54,3	69,8
	No tiene	35	30,2	30,2	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

### Personas dependientes a su cargo

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	no	71	61,2	61,2	61,2
	No tiene	45	38,8	38,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

### Empleo Actual

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sin empleo remunerado	116	100,0	100,0	100,0

### Empleo hace 6 meses

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	cuenta propia	1	,9	,9	,9
	cuenta ajena	4	3,4	3,4	4,3
	sin empleo remunerado	111	95,7	95,7	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

### Empleo hace un año

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	en desempleo	1	,9	,9	,9
	cuenta ajena	8	6,9	6,9	7,8
	sin empleo remunerado	106	91,4	91,4	99,1
	99	1	,9	,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

### Tiene algún empleo extra

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	7	6,0	6,0	6,0
	no	109	94,0	94,0	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Recibe alguna ayuda social**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	5,2	5,2	5,2
	no	110	94,8	94,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Apuntada a algun tipo se dervicio de busqueda de empleo**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	si	6	5,2	5,2	5,2
	no	110	94,8	94,8	100,0
	Total	116	100,0	100,0	

**Persona que aporta más ingresos a su hogar**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valido	Yo	30	25,9	25,9	25,9
	Mi pareja	48	41,4	41,4	67,2
	Mi pareja y yo a partes iguales	1	,9	,9	68,1
	Mi madre	7	6,0	6,0	74,1
	Mi padre	19	16,4	16,4	90,5
	Otros	10	8,6	8,6	99,1
	99	1	,9	,9	100,0
	Total	116	100,0	100,0	