

## **Situación de la mujer en el mercado laboral.**

### **Estudio de una década: 1998-2008**

**Ana Belén Fernández Casado**

**María Isabel Barba Aragón**

**Universidad de Murcia**

#### **Resumen**

Las desigualdades que sufren las mujeres no sólo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad. Tras realizar una investigación en la Región de Murcia durante la década de 1998 a 2008 para estudiar la probabilidad que tiene la mujer de estar trabajando o de estar desempleada, y en el caso de trabajar, en qué ámbitos del mercado de trabajo se ocupa, los resultados demuestran que el sexo condiciona la pertenencia a la población ocupada, existiendo una mayor probabilidad de estar desempleada que los hombres y que dentro de la población ocupada, ser mujer también condiciona la pertenencia a la población empresaria, siendo mayoría los hombres empresarios.

#### **Palabras clave**

Desigualdad, género, empleo, desempleo, segregación.

#### **Introducción**

Entre las variables que condicionan la pertenencia a uno de los grupos del mercado laboral (desempleados, trabajadores por cuenta ajena o empresarios), la formación del individuo ha sido una de las más tenidas en cuenta. Teorías como la del capital humano o la credencialista así lo ponen de manifiesto. Sin embargo, la realidad demuestra que no sólo la formación influye en la posición que se tenga a nivel laboral y que, por lo tanto, otras variables deben estar incidiendo en esta agrupación. En este trabajo se estudia si el sexo, es decir, si la condición de mujer, afecta a la situación laboral del individuo. La presente investigación utiliza los datos de 2.520 encuestas en 1998 y 1.761 en 2008 que se recogieron mediante muestreo aleatorio en el ámbito de la Región de Murcia. Los resultados demuestran que el sexo condiciona la pertenencia a la población ocupada, y dentro de la población ocupada a la población empresaria.

## Revisión teórica

### Incidencia del “sexo” en la pertenencia a la población ocupada

El sexo parece ser un determinante a la hora de que el individuo tenga empleo así como de la calidad de dicho trabajo. En un estudio realizado por Waisgrais y Calero (2008: 42) se observan diferencias relativas al género sobre la probabilidad de inserción laboral, fundamentalmente en empleos de calidad. De esta forma, los hombres que terminan la ESO tienen mayores probabilidades de insertarse en empleos de calidad que las mujeres. La diferencia por sexos en el caso de los jóvenes que terminan el bachillerato o CFGM (Ciclos Formativos de Grado Medio) es aún mayor. Los resultados de este trabajo muestran que si bien las mujeres tienen tasas de participación y rendimiento en el sistema educativo superior a los hombres y presionan en el mercado laboral, el fenómeno de la estigmatización y la penalización de las mujeres tiene plena vigencia en el mundo del trabajo (mayor desempleo, menor tasa de actividad y salarios, mayor incidencia de la contratación precaria y a tiempo parcial).

El aumento de la ocupación femenina ha sido notable, especialmente entre las casadas en edades centrales para las tareas de reproducción (30-45 años). Ello ha permitido contemplar, también en España, una de las más claras presencias de las desigualdades de género en el mercado de trabajo: la segregación ocupacional. Ya que cuanto más aumenta esa participación femenina, más se incrementa la feminización de aquellos sectores de actividad, puestos de trabajo y profesiones, que mayoritariamente suelen estar ocupados por mujeres. Esa segregación ocupacional horizontal supone que las mujeres se ubican preferentemente en aquellos sectores donde desarrollan sus habilidades como madres y esposas (enseñanza, sanidad, limpieza, confección), aprendidas en la socialización diferencial de género. Una concentración y unas habilidades cuyo mayor inconveniente reside en situar a las mujeres en posición subordinada, puesto que se trata de unos sectores y unas cualificaciones que están entre los menos valorados y reconocidos. Otro tanto sucede con la segregación ocupacional vertical, verdadero núcleo duro de las desigualdades de género para las mujeres ocupadas. Desde esa perspectiva de género, debe destacarse que si difícil es conseguir un empleo, difícil es también no sólo permanecer en él sino promocionar. Las mujeres tradicionalmente se han concentrado en los trabajos de auxiliar, y tienen escasa o nula presencia en los puestos de ejecución y/o dirección (Miguélez y Prieto, 1999: 153-155).

Las desigualdades que sufren las mujeres no sólo se manifiestan en términos de participación o de dificultades en el acceso al empleo, muchas mujeres ocupadas sufren las consecuencias de la segregación laboral y de la precariedad. Una manifestación de la desigualdad laboral es la distribución de los empleados en las distintas ramas de actividad y ocupaciones. La necesidad de compatibilizar trabajo y familia ha llevado a las mujeres, en muchos casos, a desarrollar su trabajo remunerado en determinados sectores económicos y ocupaciones, diferentes a los que ocupan los hombres, lo que es causa de desigualdades. Este fenómeno no es exclusivo de nuestro país, ya que según la OIT (Organización Internacional del Trabajo), de entre todos los trabajadores del mundo no incluidos en el sector

agrícola, aproximadamente un 60% están en alguna ocupación en la que como mínimo el 80% de los trabajadores dedicados a ella son de un mismo género, hombres o mujeres. Esto significa que la mayoría de los trabajadores del mundo desempeñan ocupaciones que pueden ser consideradas «femeninas» o «masculinas» (Cebrián y Moreno, 2008: 126).

De lo expuesto anteriormente se deduce la siguiente hipótesis:

*Hipótesis 1: el sexo condiciona la pertenencia a la población ocupada o a la desempleada.*

### **Incidencia del “sexo” en la pertenencia a la población empresarial**

Con respecto al sexo, en la actualidad, en España, los emprendedores siguen siendo mayoritariamente hombres, en concreto, representan el 70% del total, sin que la situación apenas haya cambiado a lo largo de los últimos treinta años. Esta evolución es bien distinta del creciente peso de la mujer en el mercado de trabajo, que constituye una de las mayores transformaciones sociales y del mercado laboral durante el periodo considerado. De este modo, aunque en 2007 las mujeres sólo suponen el 29,5% de los emprendedores representan el 41,1% en el total de ocupados (Bancaja, 2009: 3-5).

El tipo de actividad realizada por hombres y mujeres dentro de la empresa también es diferente (García, Crespo, Pablo y Creciente, 2008: 57). En este aspecto tiene gran influencia la actividad de la empresa. En concreto, cuando la empresa se dedica a una actividad industrial (o fabricación de materiales de construcción), la hija adolece de una falta de conocimientos relacionados con la producción o fabricación (la parte más técnica). Es en la hostelería donde las hijas han colaborado más en todos los ámbitos y tareas del negocio. Esto puede ser el reflejo claro de los estereotipos en la consideración de actividades “femeninas” y “masculinas”, pues ellas han participado más activamente en la parte de la administración de la empresa y en actividades donde la mujer suele estar más presente. Además, también la formación escogida puede ser una muestra de este aspecto pues la mayoría optan por estudios relacionados con la gestión empresarial, siendo muy escasas las que realizan una formación más técnica (Ayala, 2007: 1131).

A raíz de los argumentos expuestos se plantea la hipótesis siguiente:

*Hipótesis 2: el sexo condiciona la pertenencia al grupo de emprendedores, dentro de la población ocupada.*

### **Incidencia del “sexo” en la pertenencia a la población trabajadora por cuenta ajena**

Cuando se pertenece al colectivo de trabajadores por cuenta ajena, si se tiene la posibilidad de elegir el itinerario profesional, lo lógico es que los individuos se decanten por aquellos sectores que garanticen la seguridad en el empleo, mejores condiciones de trabajo y buenas perspectivas de ascenso profesional y social. Estas suelen ser las características que presenta el sector público (Maté, Nava y Rodríguez, 2002: 81). Por tanto, se puede en-

tender que las mujeres, que son candidatas a quedar relegadas al sector secundario del mercado de trabajo y que en su gran mayoría han de conciliar su vida familiar con su vida laboral, traten de formarse y posteriormente insertarse en sectores que garantiza principalmente la administración pública como puede ser el sector sanitario o la educación, con mejores horarios y reconocimiento social de su labor.

La distribución de las especialidades demuestra que en el mundo existe todavía un nivel alto de discriminación de la mujer; sigue habiendo «carreras masculinas» y «carreras femeninas» incluso en el mundo desarrollado. La presión social empuja a las mujeres hacia las carreras de “letras” y a los varones hacia las de “ciencias” (Sarabia y De Miguel, 2004: 158). Sectores de la administración pública como la sanidad y la educación pueden haberse visto afectados por un mayor contingente de mujeres que acceden a estos empleos, debido a la tradición social por parte de las mujeres a cuidar y formar dentro de la familia.

Los hombres más jóvenes y mejor cualificados son el «grupo diana» de las empresas para invertir en formación (Planas, 2005: 139). De esta forma la segregación ocupacional no es tan sólo horizontal, se produce también una segregación vertical que dificulta el acceso de las mujeres a las posiciones jerárquicas más elevadas. La promoción de la mujeres resulta más lenta y laboriosa que la de los hombres y a pesar de que las mujeres van accediendo a puestos cualificados, lo hacen en peores condiciones laborales que sus homólogos masculinos y con menores posibilidades de acceso al nivel máximo, es decir, existiría algo así como un «techo de cristal» o «suelo pegajoso» para las mujeres a la hora de ascender que hace que se concentren en puestos auxiliares teniendo escasa presencia en los directivos, de modo que las posibilidades de permanecer en los niveles más altos del empleo no manual (directivos y profesionales) siguen siendo abrumadoramente más presentes para los hombres que para las mujeres (Enrique y Torres, 2003: 144-145; Poveda, 2008:116).

Quizá queda la idea para muchas mujeres de que en la empresa privada es mucho más difícil conseguir el reconocimiento tras años de experiencia y formación, pero que dentro de la administración pública, la posibilidad de aportar los méritos permite promocionar y ser reconocidas socialmente por su trabajo, así la garantía de mejorar en su retribución salarial, que viene determinada por los méritos aportados.

Las situaciones laboralmente inestables son la norma. Muchas trabajadoras sólo consiguen empleos que no les aportan ni profesionalización, ni relaciones sociales mínimamente duraderas dentro del entorno laboral y, en demasiadas ocasiones, horarios demenciales y bajos salarios. Situaciones laborales que raramente pueden generar identidades laborales fuertes y que pueden reforzar los estereotipos de género. Sigue siendo un hecho observable que, ante situaciones en las que entra en conflicto la dedicación a la familia y la profesión, hombres y mujeres siguen reproduciendo los patrones de género: son mayoritariamente las mujeres (aunque sean jóvenes y cualificadas) las que asumen la mayor responsabilidad en las tareas reproductivas. De esta reacción cabe responsabilizar, no sólo pero también, a la organización del tiempo laboral que no ayuda, sino que obliga a elegir; a una flexibilización de los tiempos y de los horarios laborales que, de momento, responde ex-

clusivamente a las necesidades empresariales (Poveda, 2008: 125-127).

Todos estos razonamientos podrían hacer pensar que las mujeres prefieren realizar su trabajo en la Administración pública antes que en la empresa privada ya que en la primera las condiciones laborales, tales como salario, horario o posibilidades de promoción parecen estar más igualadas entre hombres y mujeres. De hecho, según Poveda (2008: 127), algunas mujeres han conseguido, gracias a sus mayores credenciales educativas, acceder a posiciones relevantes dentro del mercado laboral, aumentando considerablemente su presencia entre los técnicos medios y superiores. Así, en las profesiones en las que el mecanismo de selección es una prueba objetiva (una oposición) están ganando espacios rápidamente (técnicos superiores de la administración, jueces, fiscales, etc.), mientras que cuando la adjudicación del puesto responde a procesos de selección (o de cooptación), siguen tropezando con la discriminación o con esas barreras invisibles («el techo de cristal») que les dificulta el acceso a los puestos más elevados de la jerarquía laboral.

Atendiendo a los argumentos expuestos se plantea la siguiente hipótesis de investigación:

*Hipótesis 3: el sexo condiciona la pertenencia a la empresa privada o a la administración pública, dentro del grupo de trabajadores por cuenta ajena.*

### **Incidencia del “sexo” en la pertenencia a la población desempleada**

Las desigualdades de clase atraviesan las desigualdades de género dando lugar a situaciones diversas entre las propias mujeres. Sobre las clases sociales peor situadas recaen las desigualdades de género con más fuerza (Poveda, 2006: 93). La tradición familiar española, de base católica y patriarcal, ha tendido a priorizar a los hijos varones en cuanto a la formación encarada al mercado de trabajo, mientras que se ha reservado un rol familiar y doméstico a las mujeres, ligado básicamente a la figura del matrimonio (Escribá, 2006: 148). La evolución de la situación de las mujeres en el mercado del trabajo no nos habla solamente de su situación profesional: es una línea roja que conduce a leer el lugar que ocupa el segundo sexo en la sociedad (Maruani, 2004: 61).

La participación laboral aumenta claramente con el nivel de estudios en cada grupo de edad femenino, y la tasa de paro decrece con ese nivel. Como cada generación de mujeres va alcanzando niveles mayores, es fácil colegir que éstos resultan básicos para explicar las mayores tasas de actividad (e incluso las menores tasas de paro) de sucesivas generaciones. Lo que no explican tan fácilmente es por qué los varones, con independencia de su menor nivel de estudios, tienen tasas de paro más bajas. A igualdad de nivel educativo y de edad, las tasas de paro de los varones son sensiblemente inferiores en un amplio conjunto de edades intermedias. Y aunque tal circunstancia parece ir cediendo con el tiempo, aún es visible en los datos de enseñanzas profesionales y en la educación universitaria (Consejo Económico y social, 2008: 24-25).

Las mujeres jóvenes son el colectivo mejor formado, teniendo niveles de educación

más elevados que sus homólogos masculinos. Pero en este colectivo se incumplen, al menos de manera parcial, las prescripciones credencialistas que se hallan detrás del lema «a mayor formación mayores posibilidades de empleo» que guía las conocidas como políticas activas de empleo: para las mujeres jóvenes no es el nivel de formación lo que explicaría las mayores tasas de desempleo. Se argumenta que la segregación ocupacional dirige a las mujeres hacia las ramas en las que ya están presentes, de este modo se justificaría la mayor tasa de desempleo de las mismas por la cualificación que no es de carácter científico-técnico, y sin embargo, son las mujeres con educación secundaria de carácter científico-técnico las que presentan tasas de paro más elevadas (demostrando que el imaginario colectivo las excluye de este tipo de ocupaciones). En suma, las mujeres jóvenes son el colectivo con mayor formación y mayores tasas de desempleo de la sociedad española (Enrique y Torres, 2003: 147).

A raíz de la situación reflejada en los anteriores párrafos, se plantea la siguiente hipótesis de investigación:

*Hipótesis 4: el sexo condiciona la pertenencia al grupo de desempleados o al de trabajadores por cuenta ajena.*

*Hipótesis 5: el sexo condiciona la pertenencia al grupo de desempleados o al de emprendedores.*

Por lo que respecta al colectivo femenino, a las discriminaciones de género se le añaden las discriminaciones de edad. Así, las mujeres de más edad que interrumpieron su trayectoria laboral para casarse encuentra más dificultades para acceder al empleo que las mujeres más jóvenes, que han gozado de recorridos educativos largos y que no tienen responsabilidades familiares (Santos, 2004: 442-443).

## **Metodología**

Tras la revisión de la investigación existente, se ha llevado a cabo un estudio empírico con el objetivo de conocer si el sexo condiciona que un individuo pertenezca a un grupo concreto del mercado laboral.

El itinerario de investigación seguido ha estado formado por los siguientes métodos y técnicas:

1- Análisis de fuentes documentales y estadísticas.

2- Encuesta estadística estratificada en cuatro estratos: autónomos-empresarios, trabajadores por cuenta ajena en empresa privada, trabajadores por cuenta ajena en la administración pública y desempleados. Esta encuesta se ha realizado dos veces, una en el periodo 1998-1999 y otra en 2007-2008.

La población objeto de estudio ha sido la población de 18 a 35 años, población potencialmente activa, de ambos sexos, residente en cada una de las comarcas de la Región

de Murcia, en el año 1998 y en el año 2008.

Para la obtención de la muestra se ha utilizado un muestreo aleatorio simple estratificado. El muestreo estratificado parte de la descomposición de la población o universo de estudio en subconjuntos o subpoblaciones, realizándose en cada uno de éstos un muestreo independiente.

En 1998 y 2008 las encuestas se realizaron mediante muestreo aleatorio simple en cada estrato. Se realizaron 2.520 encuestas en 1998 y 1.761 en 2008, y de manera aleatoria se fueron distribuyendo los diferentes estratos. Posteriormente se compararon con los datos oficiales para comprobar su representatividad. Aceptando un nivel de confianza del 95,45% hemos conseguido un error muestral en 1998 del  $\pm 1,98\%$ [1] y un error muestral del  $\pm 2,38\%$ . En 1998, entre los individuos ocupados 1.098 son hombres y 801 son mujeres y en 2008 entre los ocupados 750 son hombres y 650 son mujeres.

Para todos los análisis, tanto para los descriptivos como para los de contraste de las hipótesis, se ha utilizado el programa estadístico SPSS versión 15.0 para Windows.

## **Resultados**

A continuación se muestran los resultados del contraste de la primera hipótesis que plantea que: el sexo condiciona la pertenencia a la población ocupada o a la desempleada.

Al realizar el test chi-cuadrado, tanto en 1998 como en 2008, la probabilidad de que ambas poblaciones sean diferentes es absolutamente significativa (0,000). Si cruzamos a los ocupados y a los parados con el sexo, el test demuestra que hay una diferencia significativa entre ambas poblaciones, y se confirma la hipótesis 1, lo que indica que ser hombre aumenta la probabilidad de estar ocupado y disminuye la probabilidad de estar en el paro, o también se puede decir que ser mujer aumenta la probabilidad de estar en el paro o disminuye la probabilidad de estar ocupado.

La tabla 1 muestra la composición de la población activa según el sexo para los años 1998 y 2008 en la Región de Murcia, y en ella se puede observar que existe una mayor proporción de mujeres desempleadas que de hombres, situándose las mujeres en 1998 en un 62,8% y un 59,5% de los desempleados en 2008, frente a un 37,2% en 1998 y un 40,5% de hombres en 2008.

**Tabla 1-** Composición de la población activa según sexo en 1998 y 2008

SEXO	POBLACIÓN ACTIVA 1998		Total	POBLACIÓN ACTIVA 2008		Total
	POBLACIÓN OCUPADA	PARADOS		POBLACIÓN OCUPADA	PARADOS	
Hombre	57,8%	37,2%	52,9%	53,6%	40,5%	50,9%
Mujer	42,2%	62,8%	47,1%	46,4%	59,5%	49,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Con respecto al contraste de la segunda hipótesis que plantea que el sexo condiciona la pertenencia al grupo de emprendedores, dentro de la población ocupada, el test chi-cuadrado demuestra tanto en 1998 como en 2008 (0,000), que hay una diferencia absolutamente significativa entre ambas poblaciones, y se confirma la hipótesis 2. Por tanto, ser mujer aumenta la probabilidad de trabajar por cuenta ajena y disminuye la probabilidad de ser emprendedor o dicho de otra manera, ser hombre aumenta la probabilidad de ser emprendedor y disminuye la probabilidad de ser trabajador por cuenta ajena.

En la tabla 2 se muestra la composición de la población ocupada según el sexo para los años 1998 y 2008 en la Región de Murcia.

**Tabla 2-** Composición de la población ocupada según sexo en 1998 y 2008

SEXO	POBLACIÓN OCUPADA 1998		Total	POBLACIÓN OCUPADA 2008		Total
	EMPRESARIO	TRABAJADOR		EMPRESARIO	TRABAJADOR	
Hombre	66,7%	54,7%	57,8%	64,0%	50,4%	53,6%
Mujer	33,3%	45,3%	42,2%	36,0%	49,6%	46,4%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

En relación al sexo, la población de empresarios es mayoritariamente masculina, situándose en el 66,7% en 1998 y el 64% de este grupo en 2008, mientras que las mujeres empresarias suponen el 33,3% en 1998 y el 36% en 2008. Entre los trabajadores por cuenta ajena, la proporción entre sexos está más equilibrada, situándose en el 54,7% en 1998 y el 50,4% de hombres en 2008 frente a un 45,3% en 1998 y un 49,6% de mujeres en 2008. En el total de la población ocupada observamos que hay un 57,8% en 1998 y un 53,6% de individuos en 2008 que son hombres, y hay un 42,2% en 1998 y un 46,4% de mujeres en 2008.

Al realizar los análisis para el contraste de la tercera hipótesis en la que se plantea que el sexo condiciona la pertenencia a la empresa privada o a la administración pública, dentro del grupo del grupo de trabajadores por cuenta ajena., se obtiene que la probabilidad



de que ambas poblaciones sean diferentes no es significativa (0,360) en 2008, pero sí es absolutamente significativa en 1998 con (0,000), por lo que se acepta la hipótesis 3 para dicho año. Estos datos indican que si bien en 1998 ser mujer aumentaba la probabilidad de pertenecer a la administración pública y ser hombre aumentaba la probabilidad de pertenecer a la empresa privada, en 2008 ser hombre o mujer ya no condiciona esta situación.

En la tabla 3 se muestra la composición de la población trabajadora por cuenta ajena según el sexo para los años 1998 y 2008 en la Región de Murcia. Como se puede observar esta tabla, la proporción de trabajadores de la empresa privada en 1998 es mayor entre los hombres con un 58,5% que entre las mujeres con un 41,5%, mientras que entre los que trabajan en la administración pública la proporción de mujeres es mayor, con un 51% frente al 49% de hombres. En 2008 las diferencias de sexo en ambas poblaciones no son significativas y encontramos entre los trabajadores de la empresa privada un 49,9% de hombres y un 50,1% de mujeres, y entre los trabajadores de la administración un 51,3% de hombres y un 48,7% de mujeres.

**Tabla 3-** Población compuesta por trabajadores de la empresa privada y de la administración según sexo en 1998 y 2008

SEXO	TRABAJADORES 1998		Total	TRABAJADORES 2008		Total
	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	EMPRESA PRIVADA		ADMINISTRACIÓN PÚBLICA	EMPRESA PRIVADA	
Hombre	49,0%	58,5%	54,7%	51,3%	49,9%	50,4%
Mujer	51,0%	41,5%	45,3%	48,7%	50,1%	49,6%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Los resultados del contraste de la cuarta hipótesis en la que se plantea que el sexo condiciona la pertenencia al grupo de desempleados o al de trabajadores por cuenta ajena, demuestran que la probabilidad de que ambas poblaciones sean diferentes es absolutamente significativa (0,000) y (0,001) en 1998 y en 2008, respectivamente. Si cruzamos a los parados y a los trabajadores con el sexo se acepta la hipótesis 4 de la influencia del sexo en la pertenencia a la situación de parado o de trabajador. Por tanto, se deduce que ser mujer aumenta las probabilidades de estar en el paro y ser hombre las de trabajar por cuenta ajena.

En la tabla 4 se presenta la composición de la población de trabajadores por cuenta ajena y de parados según el sexo para los años 1998 y 2008 en la Región de Murcia.

**Tabla 4-** Población compuesta por trabajadores por cuenta ajena y parados según sexo en 1998 y 2008

SEXO	TRABAJADORES- PARADOS 1998		Total	TRABAJADORES- PARADOS 2008		Total
	TRABAJADORES POR CUENTA AJENA	PARADOS		TRABAJADORES POR CUENTA AJENA	PARADOS	
Hombre	54,7%	37,2%	49,5%	50,4%	40,5%	47,9%
Mujer	45,3%	62,8%	50,5%	49,6%	59,5%	52,1%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Como aparece reflejado en la tabla 4 la mayor parte de los parados son mujeres con un 62,8% en 1998, proporción que disminuye a un 59,5% en 2008 frente a un 45,3% de mujeres que trabajan por cuenta ajena en 1998 y un 49,6% en 2008.

Con respecto al contraste de la quinta hipótesis en la que se plantea que el sexo condiciona la pertenencia al grupo de desempleados o al de emprendedores, se obtiene que la probabilidad de que ambas poblaciones sean diferentes es absolutamente significativa (0,000) en 1998 y en 2008. Si cruzamos a los parados y a los empresarios con el sexo, el test demuestra que hay una diferencia significativa entre ambas poblaciones, y se acepta la hipótesis 5. Se deduce que ser mujer aumenta las probabilidades de estar en el paro y ser hombre aumenta la probabilidad de ser empresario.

En 1998 la mayor parte de los empresarios son hombres y suponen el 66,5% de los mismos, que disminuyen a un 64% en 2008, frente al 37,2% de parados hombres en 1998 y el 40,5% en 2008. El 62,8% de los parados son mujeres en 1998 y disminuyen al 59,5% en 2008, frente al 33,5% de mujeres empresarias que aumentan al 36% en 2008.

Seguidamente, se presenta la tabla 5 que muestra la composición de la población de empresarios y de parados según el sexo para los años 1998 y 2008 en la Región de Murcia.

**Tabla 5-** Población compuesta por empresarios y parados según sexo en 1998 y 2008.

SEXO	EMPRESARIOS- PARADOS 1998		Total	EMPRESARIOS- PARADOS 2008		Total
	EMPRESARIOS	PARADOS		EMPRESARIOS	PARADOS	
Hombre	66,5%	37,2%	50,5%	64,0%	40,5%	51,8%
Mujer	33,5%	62,8%	49,5%	36,0%	59,5%	48,2%
Total	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

## Conclusiones

Se demuestra que el sexo condiciona la pertenencia a la población ocupada o a la desempleada. Por tanto, en 1998 y en 2008 se acepta la hipótesis 1, lo que indica que ser hombre aumenta la probabilidad de estar ocupado y que ser mujer aumenta la probabilidad de estar en el paro.

Considerado al analizar a la población ocupada la influencia del sexo, esta cuestión se ha analizado a través de la hipótesis 2. La incidencia del sexo en la pertenencia al grupo de empresarios o de trabajadores por cuenta ajena, dentro de la población ocupada, se acepta en 1998 y en 2008. Ser mujer aumenta la probabilidad de trabajar por cuenta ajena y disminuye la probabilidad de ser emprendedor o dicho de otra manera, ser hombre aumenta la probabilidad de ser emprendedor y disminuye la probabilidad de ser trabajador por cuenta ajena.

En 1998 se acepta la hipótesis 3 pero, sin embargo, en 2008 se rechaza al no haber influencia del sexo en la pertenencia a la situación de trabajador en la empresa privada o de trabajador en la administración pública. Estos datos advierten de que si bien en 1998 ser mujer aumentaba la probabilidad de pertenecer a la administración pública y ser hombre aumentaba la probabilidad de pertenecer a la empresa privada, en 2008 ser hombre o mujer ya no influye.

En 1998 y 2008 se acepta la hipótesis 4 de la influencia del sexo en la pertenencia a la situación de parado o de trabajador por cuenta ajena. Por tanto, se deduce que ser mujer aumenta las probabilidades de estar desempleado y disminuye la probabilidad de ser trabajador por cuenta ajena, o dicho de otro modo, ser hombre disminuye las probabilidades de estar desempleado y aumenta las probabilidades de ser trabajador por cuenta ajena.

En 1998 y 2008 se acepta la hipótesis 5 de la influencia del sexo en la pertenencia a la situación de parado o de empresario. Por tanto, se deduce que ser mujer aumenta las probabilidades de estar desempleado y disminuye las probabilidades de ser empresario, o dicho de otro modo, ser hombre aumenta la probabilidad de ser empresario y disminuye la probabilidad de estar desempleado.

Desde un punto de vista descriptivo, y considerando el sexo, se comprueba que la proporción de hombres ocupados es mayor que la de mujeres. Lo mismo ocurre dentro del colectivo de emprendedores. Sin embargo, las mujeres emprendedoras tienen mayor nivel educativo que los hombres, destacando un porcentaje más elevado de mujeres que de hombres con titulación universitaria. Que el porcentaje de mujeres que trabajan en la administración es mayor que el de los hombres en 1998. Sin embargo, se evidencia una tendencia a la equiparación. Por su parte, la proporción de mujeres en la empresa privada ha ido creciendo a lo largo del periodo analizado. En la Región de Murcia, la población desempleada supone un 23% de la población activa, habiéndose incrementado durante el periodo estudiado y principalmente afectando a las mujeres.

## Bibliografía

AYALA CALVO, J. C. (Coord.) (2007), *Conocimiento, innovación y emprendedores: camino al futuro*. Servicio de Publicaciones de la Universidad de La Rioja.

BANCAJA (2009), "Perspectivas de futuro del capital humano y los emprendedores en España", en *Capital Humano*. Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (IVIE), Nº 101: 1-8.

CEBRIÁN LÓPEZ I. y MORENO RAIMUNDO, G. (2008), "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos", en *Economía Industrial*, Nº 367: 121-137.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2008), "Mujeres y empleo 2007", en *Revista Cauces*, Nº 4: 20-28.

ENRIQUE ALONSO, L. y TORRES SALMERÓN, L. (2003), "Trabajo sin reconocimiento o la especial vulnerabilidad de las mujeres en el mercado laboral", en *Cuaderno de Relaciones laborales*, Vol. 21. Nº 1: 129-165.

ESCRIBÁ, A. (2006), "Estructura familiar, estatus ocupacional y Movilidad social intergeneracional en España", en *Revista Internacional de Sociología* (RIS), Vol. LXIV. Nº 45: 145-170.

GARCÍA TABUENCA, A., CRESPO ESPERT, J.L. y PABLO MARTÍ, F. y CRECIENTE ROMERO, F. (2008), "Emprendedores y empresas en España. Un enfoque ecléctico", en *Economía Industrial*, Nº 367: 51-65.

MATÉ GARCÍA, J. J., NAVA ANTOLÍN, L. A. y RODRIGUEZ CABALLERO, J.C. (2002), "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999", en *Revista de Economía y Sociología. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, Nº 36: 79-91.

MARUANI, M. (2004), "Hombres y mujeres en el mercado del trabajo: paridad sin igualdad", en *Revista de Economía Mundial*, Nº 10/11: 59-75.

MIGUÉLEZ, F. y PRIETO, C. (1999), *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI. Madrid.

PLANAS COLL, J. (2005), "El papel de la empresa en la formación de los trabajadores en España", en *Revista de Educación*, Nº 338: 125-143.

POVEDA ROSA, M. (2006), "Los lunes al sol o los lunes de casa. Roles de género y vivencias del tiempo", en *Cuaderno de Relaciones laborales*, Vol. 24. Nº 2: 85-110.

POVEDA ROSA, M. (2008), “Desprovistas de poder pero nunca olvidadas: las desigualdades de género como elemento estructurante de la organización del trabajo” , en *Arxius*, N° 19: 25-37.

SARABIA HEYDRICH, B. y DE MIGUEL, J. M. (2004), “La Universidad española en un mundo globalizado: los resultados”, en *REIS (Revista Española de Investigaciones Sociológicas)*, N° 105: 133-191.

SANTOS ORTEGA, A. (2004), “Trayectorias sociales del paro de larga duración”. Tesis doctoral. Universidad Complutense de Madrid.

WAISGRAIS, S y CALERO, J. (2008), “¿Qué determina los procesos de transición al mercado de trabajo? Un análisis aplicado al caso español”, en *Revista de Economía y sociología*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 71: 35-51.

[1] Datos obtenidos con el programa GANDÍA DATA WIN versión 6.0.512.1, software gratuito cedido por TESI, proceso de datos.