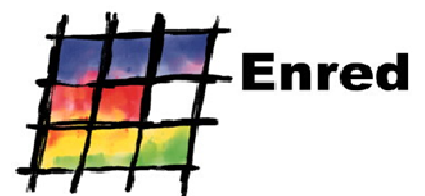


FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS MUJERES Y NUEVOS YACIMIENTOS DE EMPLEO



Estudio realizado por **ENRED Consultoría S.L.**

Equipo investigador:

Dirección:

M. Ángeles Sallé Alonso

Coordinación:

Laura Molpeceres Álvarez

Investigadoras:

Laura Molpeceres Álvarez

Marta Ongil López

Leticia Henar Lomeña

Maite Rodríguez Lupiáñez

Catálogo de publicaciones de la Administración General del Estado
<http://publicacionesoficiales.boe.es>

Edita Instituto de la Mujer (Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad)

NIPO: 685-13-010-2

Dep. Legal: M-14020-2013

Índice

Introducción	6
El origen de los nuevos yacimientos de empleo	8
Evolución de los nuevos yacimientos de empleo.....	9
Los yacimientos de empleo como fuente de empleo para las mujeres	11
La segregación laboral: participación, posición, calidad	13
Objetivo y planteamiento del estudio	15
Definición y selección de los yacimientos de empleo	17
Objetivos y metodología: la necesidad de revisar el concepto y los ámbitos de los NYE	18
El concepto de yacimiento de empleo	22
Sobre los ámbitos clásicos de yacimientos de empleo y nuevos ámbitos: propuesta de un listado actualizado al contexto actual	24
Características de los yacimientos de empleo seleccionados	26
Perspectiva de género de los yacimientos de empleo: la opinión de las personas expertas	30
Elección de los yacimientos de empleo objeto de análisis: la necesidad de elegir, ¿qué criterios se han empleado?	32
Los seis sectores seleccionados y su definición en términos de la CNAE	35
Caracterización de los yacimientos de empleo	41
Objetivos y metodología: caracterización de los yacimientos de empleo a partir de fuentes sectoriales especializadas.....	42
Servicios TIC.....	45
Economía verde (energías renovables, gestión y tratamiento de aguas y residuos)	50
Audiovisual.....	57
Investigación (biotecnología)	65
Turismo	70
Servicios de atención a personas mayores	77
Para concluir: algunos apuntes sobre los yacimientos analizados	85
El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo	88
Objetivos y metodología: una aproximación a la presencia de mujeres y hombres desde la perspectiva formativa	89
La participación de mujeres y hombres en el sistema educativo a lo largo de la última década.....	94

Evolución del alumnado matriculado en estudios vinculados a los yacimientos de empleo.....	97
Representación de chicos y chicas en las especialidades formativas vinculadas a nuestros yacimientos	99
Estudiantes en carreras y especialidades TIC: apenas presencia de mujeres, con tendencia a una mayor masculinización.....	102
Economía verde, fuerte masculinización en sus especialidades formativas, aunque con un carácter complejo	103
El sector audiovisual: elección “masculina” en la FP, vocación “femenina” universitaria	106
Bioteología: sector neutro desde el punto de vista de sus especialidades formativas, pero feminizado en la carrera de biotecnología	107
Turismo: sector más feminizado cuanto mayor nivel educativo, aunque con tendencia a la disminución de su sobrerrepresentación	109
Servicios a personas mayores: el ámbito formativo más feminizado	110
Para concluir: mujeres y hombres en las especialidades formativas de los yacimientos de empleo seleccionados	112
Una mirada de género a la ocupación en los yacimientos de empleo desde el enfoque cuantitativo	114
Objetivos y metodología: indicadores y fuentes para el análisis ocupacional de mujeres y hombres en los yacimientos de empleo	115
Los servicios TIC: territorio de empleo de calidad, ¿vedado para las mujeres en los perfiles técnicos pero con posibilidades de avance en los directivos?	120
Hablamos de economía verde: sector con escasas mujeres, pero de alta cualificación y en categorías superiores	140
Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el sector audiovisual, descompensado en cuanto a su posición	161
El reto para las mujeres de elevada cualificación: continuar el camino de ascenso en volumen y, sobre todo, en posición en el sector de la investigación.....	181
El turismo: más mujeres, más formadas, en posiciones subordinadas	201
Los servicios a mayores, un yacimiento de empleo dominado por las mujeres con una asignatura pendiente: la profesionalización	221
Para concluir: la presencia de mujeres y hombres en los yacimientos de empleo	245
Mujeres en los yacimientos de empleo: rasgos y factores de incidencia en sus trayectorias profesionales	248
Objetivos y metodología: el relato de las mujeres acerca de su trayectoria profesional	249
Perfil de las mujeres entrevistadas	252
Trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas.....	253
Factores con influencia en la trayectoria laboral	254
La formación como primer factor explicativo, pero no suficiente	256
Las actitudes y aptitudes en el trabajo, el factor que marca la diferencia.....	259
El apoyo en el ámbito privado, esencial para el progreso profesional.....	262

La vocación, un factor para la elección de especialidades formativas y en forma de motivación después.....	265
La conciliación de la vida profesional con la familiar, conflicto y desequilibrios	267
La cultura y el apoyo empresarial, factor de impulso para la mayoría, freno para otras muchas	270
Valoración acerca de la situación ocupacional de las mujeres en los yacimientos de empleo: la ausencia en los puestos directivos como rasgo más característico.....	273
Para concluir: rasgos y factores de la trayectoria profesional de las mujeres en los yacimientos de empleo	276
A modo de conclusión	279
Recapitulando: principales resultados obtenidos	280
En resumen: tecnologías de la información y la comunicación (TIC)	281
En resumen: economía verde (energías renovables y gestión de residuos)	285
En resumen: el sector audiovisual	289
En resumen: el sector de la investigación (biotecnología).....	294
En resumen: el turismo	298
En resumen: servicios a personas mayores	303
Recomendaciones: objetivos prioritarios para la intervención	308
Bibliografía	319

Introducción

Este proyecto está cofinanciado por el Fondo Social Europeo, en el marco de los programas operativos "Lucha contra la discriminación 2007-2013".

El origen de los nuevos yacimientos de empleo

La aparición del concepto de nuevos yacimientos de empleo (NYE) se remonta a la **década de los 90**. El concepto es “institucionalizado” por la propia Comisión Europea, dentro del conocido como el “Libro Blanco de Delors” (en realidad “Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI” (COM(93) 700)).

El **Libro Blanco de Delors** surge por la preocupación a escala comunitaria en torno a la crisis del empleo asalariado dado que, pese al crecimiento económico experimentado por muchos países de la Unión Europea, este no se veía acompañado de una reducción proporcional en las tasas de desempleo. La crisis del modelo productivo y de consumo fordista, del Estado de Bienestar Keynesiano, los problemas fiscales de los Estados ocasionados por la brecha entre gastos sociales crecientes e ingresos menguados, ponían en evidencia cómo el aumento de la riqueza producida no lograba extender las posibilidades de empleo (Cachón, 1997). El crecimiento no constituía, de este modo, la respuesta al problema del desempleo. Se ponía al descubierto un importante dilema de confrontación económica y social, ante un modelo económico de mejora de la competitividad que no terminaba de garantizar el bienestar de su ciudadanía mediante la vía principal de integración social, el **empleo**.

Ante esta preocupación, el Libro Blanco de Delors inicia el camino en la búsqueda de **nuevas estrategias para combatir el desempleo en la Unión Europea**. Una de ellas se basó, precisamente, en localizar e impulsar vías de empleo intermedio entre la eficacia económica y la equidad social, entre el crecimiento competitivo y la cohesión social (Susó, 1999).

Los NYE pretendían, en este sentido, cubrir ambas dimensiones, identificando fuentes generadoras de empleo, pero que a su vez repercutieran en un desarrollo social sostenible, incidiendo, por tanto, en abordar las necesidades de reciente aparición en el contexto de cambios económicos y sociales tan profundos y significativos como el envejecimiento progresivo de la población, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral, los cambios en la estructura familiar, la urbanización creciente, la reducción del tiempo de trabajo reproductivo, la elevación del nivel educativo, la extensión y aplicación de las tecnologías o los problemas medioambientales (Cachón, 97; Lores, 2002; Susó, 1999):

Los NYE se presentaron, de este modo, como una oportunidad de intervención dirigida a **reducir el desempleo a partir de la satisfacción de las carencias sociales que la sociedad europea tenía por resolver** (Vilallonga, 2002). Surgieron, por tanto, con una doble función: por un lado, para paliar el desempleo y, por otro, para cubrir nuevas necesidades sociales desatendidas o parcialmente atendidas.

Dos años después de la publicación del Libro Blanco de Delors, la Comisión Europea presentó el informe “**Iniciativas locales de desarrollo y empleo**” (COM (95) 273), en el que se clasificaron los NYE en 17 ámbitos, agrupados en cuatro grandes bloques:

Los servicios de la vida diaria	Los servicios de mejora del marco de vida
<ul style="list-style-type: none">• Los servicios a domicilio.• El cuidado de los niños.• Las nuevas tecnologías de la Información y de la Comunicación.• La ayuda a los jóvenes en dificultad y la inserción.	<ul style="list-style-type: none">• La mejora de la vivienda.• La seguridad.• Los transportes colectivos locales.• La revalorización de los espacios públicos urbanos.• Los comercios de proximidad.

Los servicios culturales y de ocio	Los servicios de medio ambiente
<ul style="list-style-type: none"> • El turismo. • El sector audiovisual. • La valorización del patrimonio cultural. • El desarrollo cultural local. 	<ul style="list-style-type: none"> • La gestión de los residuos. • La gestión del agua. • La protección y mantenimiento de las zonas naturales. • La normativa, el control de la contaminación y las instalaciones correspondientes.

Al no pretender ser una lista exhaustiva y cerrada, posteriormente se incorporaron dos nuevos ámbitos: el **deporte** y la **gestión y control de la energía**.

Evolución de los nuevos yacimientos de empleo

La clasificación realizada de los NYE acogía, de este modo, **actividades muy heterogéneas**, tanto desde el punto de vista de su contenido, el tipo de empleo generado, su estructura o modelos de negocio. También en función de su potencial de desarrollo y crecimiento en cada Estado y región.

En el caso de España, estos yacimientos han experimentado un **desarrollo y evolución bastante dispar**, si bien el tiempo transcurrido ha confirmado la solidez de los cambios demográficos, sociales y económicos que se señalaban en el planteamiento del Libro Blanco y ha servido para que la mayoría de las actividades estén mostrando **ritmos de crecimiento y de creación de empleo importantes** (Cámaras de Comercio, 2003). Incluso durante los últimos años de recesión económica, como veremos, algunos de ellos han conseguido mantener e incrementar el empleo.

Así, por ejemplo, en el grupo de los **servicios a la vida diaria**, encontramos actividades como los servicios a domicilio o el cuidado de menores, que actualmente pasan a englobarse en la denominación más genérica de actividades de **atención a la dependencia**. Sobre ellos existe un consenso generalizado en torno a su potencial de empleo, aunque desde el punto de vista de la cualidad de este los análisis muestran una importante proporción de empleo informal, precarizado, temporal y con escasos mecanismos de promoción o niveles de cualificación (Aragón, Cruces y Rocha, 2008).

Situación muy distinta encontramos en el ámbito de las **tecnologías de la información y la comunicación (TIC)**, aun formando parte de ese mismo bloque de servicios a la vida diaria. En España representa un sector muy dinámico de la economía, con tasas de crecimiento constantes (Fundación Orange, 2011). Un sector que Sieber y Valor lo sitúan como *“una de las principales fuerzas conductoras de la innovación del país”* (Sieber y Valor, 2008; 6). Con relación al empleo se trata de un sector cualificado (Infojobs, 2011), al que le son propias, además, unas buenas condiciones laborales (Sieber y Valor, 2008).

El segundo bloque de los NYE, el de la **mejora del marco de la vida**, engloba actividades tan diversas como la mejora de alojamientos, la seguridad, el transporte o el comercio. Un conjunto de actividades del mismo modo heterogéneo respecto a su desarrollo y condiciones de empleo.

La **mejora de alojamientos** (entendiendo por estas actividades las orientadas, básicamente, a la rehabilitación, construcción y remodelación de viviendas), por ejemplo, puede decirse que ha experimentado un desarrollo considerable en España, sujeto al auge del sector de la construcción, dentro del cual representa el 30% de la cifra

de negocio y del empleo (Fundación Laboral de la Construcción, 2008). Hasta hace muy poco la construcción constituyó uno de los motores del crecimiento económico de nuestro país. Es sabido, sin embargo, que en la actualidad es uno de los más afectados por la crisis económica, incluso que uno de los orígenes de la misma se sitúa ahí, por el efecto de “contagio” que ha tenido sobre el resto de sectores. Es un sector, por tanto, que ha generado mucho empleo, pero cuyo futuro a corto y medio plazo pasa por dimensionarlo y reorientarlo de acuerdo al nuevo escenario económico.

Otro sector, el de la **seguridad**, ha experimentado una evolución positiva en los últimos años. Evolución que ha estado muy vinculada a la privatización de estas actividades desde el sector público (Banyuls y Picher, 2001). En él las principales cifras de negocio quedan repartidas entre pocas empresas de gran tamaño (Sector Seguridad, 2008). Un sector, en todo caso, en el que predomina el empleo no cualificado (con proporciones de en torno a un 80% de la ocupación en las posiciones más bajas del escalafón profesional, dígame vigilantes, con niveles medios de enseñanza obligatoria), con condiciones laborales precarias, escasas oportunidades de promoción y una alta rotación (Banyuls y Picher, 2001).

Y así, en el mismo bloque de actividades, para la mejora del marco de la vida, se incluyó otro sector, como el **comercio**, con una realidad sumamente distinta a las anteriores. El comercio representa el sector en España con mayor peso dentro de los servicios, tanto por número de empresas y personas ocupadas como por volumen de negocio y aportación de valor añadido, si bien en los últimos años ha disminuido su importancia relativa sobre el total de la ocupación (ICE, 2007). Sobresalen en el comercio los pequeños negocios y la figura del trabajador o trabajadora autónoma (INE, 2011), pero con una tendencia al alza de la presencia de grandes cadenas y superficies comerciales que, junto a la liberación de los horarios, suponen las principales dificultades a las que se enfrenta hoy el pequeño comercio.

En el tercer ámbito de los yacimientos de empleo, los **servicios culturales y de ocio**, destacan actividades como el sector audiovisual y el turismo.

El **sector audiovisual** acoge una demanda creciente de productos, con unos niveles de consumo no conocidos hasta ahora. Pero, al mismo tiempo, representa un sector afectado por una profunda transformación, debido principalmente a la reciente transición vivida de la era “analógica” a la “digital”. Cabe apuntar, por otro lado, que la caracterización económica del mercado audiovisual es tan diversa como el número de agentes implicados en su actividad (Arnanz y García, 2010), al abarcar sectores tan amplios como la televisión, la radio, la música, el cine o los videojuegos. El empleo cualificado en él representa una proporción importante, con unas exigencias al alza de profesionales especializados, creativos y polivalentes (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009). Exigencias que chocan con las condiciones laborales ofrecidas, cada vez más precarias y afectadas por la falta de estabilidad (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009), en un contexto de descentralización y externalización productiva.

Por su parte, el **turismo** constituye un sector clave y estratégico de la economía española (IET, 2011). El turismo es, y tradicionalmente ha sido, uno de los sectores motores de la economía española que, incluso en estos últimos años, ha visto remontar su crecimiento. Se trata de un sector, además, intensivo en mano de obra, representando una fuente clave de generación de empleo. Sin embargo no puede perderse de vista que en su mayoría produce empleo poco cualificado y que ofrece condiciones laborales un tanto precarias, atendiendo a la estacionalidad, salarios, horarios y jornadas en el mismo.

Por último, en el listado de los NYE de la lista Delors se reservaba un ámbito específico a los **servicios de medio ambiente**, con actividades como la gestión de los residuos, la protección medioambiental o el control de la energía.

El empleo relacionado con estas actividades puede decirse que ha crecido de manera constante en España a lo largo de la última década, como consecuencia de la transformación de actividades tradicionales y a su vez por el desarrollo de nuevas, resultado del proceso de modernización ecológica de la sociedad y la producción, como son la I+D+i, la educación ambiental, los servicios ambientales a empresas y la gestión de espacios naturales protegidos. Además de sus altas tasas de crecimiento, el sector medioambiental se caracteriza por ser generador de empleo cualificado y de calidad (Martínez, 2010; Fundación Biodiversidad, 2009).

En paralelo a la evolución experimentada por los NYE de la lista Delors, las dos décadas transcurridas desde su formulación han dado lugar también, como parece lógico, a **nuevos nichos de empleo**, así como a la reformulación de las actividades que se entendía comprendían estos. La denominación genérica de los 19 ámbitos permite ampliar y renovar las actividades económicas que alberga y que van respondiendo a las necesidades nuevas y cambiantes que van surgiendo.

Por ejemplo, las actividades económicas englobadas hace dos décadas dentro del ámbito de las NTIC (producción e instalación de ordenadores y otros aparatos de hardware y software) se han complementado y han evolucionado hacia otros servicios que tienen que ver más con la gestión de información, los servicios que ofrecen las redes, etc. Las actividades económicas concretas que están detrás del ámbito del control de la energía hoy tampoco son las mismas que hace veinte años. O la demanda de cuidado a menores se ha visto sobrepasada por la de mayores, con proyecciones que no hacen sino que intensificar esta tendencia. Aparecen, al mismo tiempo, nuevos nichos que cumplen igualmente con las características demandadas a los yacimientos de empleo y que consideran necesidades sociales nuevas (o antiguas necesidades más evidentes en la actualidad) como pueden ser los servicios empresariales, educativos, sanitarios o financieros (Infoempleo, 2008).

Como se comentaba, la **lista Delors**, bajo el paraguas de estas nuevas necesidades, se ve **ampliada y renovada**.

La evolución seguida por este conjunto de actividades a lo largo de los últimos años, el tiempo transcurrido desde la aparición del Libro Blanco de Delors, así como el surgimiento de nuevas demandas sociales y nichos de mercado plantean, de este modo, la necesidad de revisar el propio concepto de NYE y las actividades económicas que alberga.

Los yacimientos de empleo como fuente de empleo para las mujeres

La búsqueda y fomento de oportunidades de empleo en el marco de los NYE se entendía iban a contribuir a mejorar la situación profesional de las mujeres, acercando vías para su incorporación en el mercado laboral.

El propio Libro Blanco de Delors, a lo largo de su redacción, hace mención expresa a la necesidad de prestar atención al empleo de las mujeres, dadas sus más reducidas tasas de actividad y elevadas de desempleo, en comparación con los hombres, en el conjunto de la Unión Europea. El **Libro Blanco** alude, así, a la idoneidad de fortalecer las políticas de **igualdad en el empleo**, mediante la eliminación de cualquier traba fiscal o social en la incorporación de las mujeres al mercado laboral, la mejora de las oportunidades en su carrera profesional y la provisión de sistemas de protección que permitan la conciliación de la vida laboral y familiar. El Libro Blanco supuso, en ese sentido, el origen de lo que posteriormente constituyó la Estrategia Europea de Empleo en la que, durante varios años, la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres ha constituido uno de sus cuatro pilares (junto a la empleabilidad, el espíritu de empresa y la adaptabilidad) (De Pablos y Martínez, 2008).

La identificación de estos nichos de empleo coincide, de hecho, con una etapa de **aumento del empleo de las mujeres en el conjunto de la Unión Europea**. Tanto es así que, desde los años 80 hasta nuestros días, el principal elemento explicativo del crecimiento del empleo lo conforma el empleo de las mujeres, frente a una progresiva reducción del de los hombres (Dex, 1997; Comisión Europea; 2008). En la etapa de los años 90 se consolida definitivamente la incorporación de las mujeres al mercado laboral (Molto, 1998), tendencia que ha continuado una década después con una aportación de las mujeres al crecimiento del empleo de más de un 60%, según datos de la Unión Europea (Comisión Europea, 2008).

En España, precisamente, el empleo de las mujeres crece a un ritmo más intenso que la media europea a lo largo de estas décadas. El modelo tardío de feminización de la mano de obra, acompasado por un retraso también en la aparición de otros fenómenos como la segunda transición demográfica y un periodo económico expansivo, por encima igualmente de la media europea, dieron lugar a que, en la década de los 90, **España se situara a la cabeza de la UE en el aumento de las tasas de actividad de las mujeres** (Moltó; 2008). A lo largo del recién estrenado siglo el incremento ha sido progresivo, habiéndose casi duplicado el número de empleos de mujeres, a excepción de los últimos años en los que la tendencia se revierte por motivo de la actual crisis económica (Fundación Ideas, 2010). Cabe apuntar, no obstante, que este crecimiento no ha sido capaz de evitar que España se encuentre entre los países comunitarios con menor contribución de las mujeres en la ocupación, junto a Luxemburgo, República Checa, Italia, Grecia y Malta (Fundación Ideas, 2010).

En este contexto, la idea de que los **NYE** supusieran un **nicho de empleo excepcional para las mujeres** se basaba, principalmente, en que estos se concentraban en el sector servicios, espacio de ocupación preferente para ellas. Y más aún, por la circunstancia de que una gran parte de actividades surgían a partir de la salida al mercado de tareas realizadas en los hogares, mayoritariamente por mujeres y, por tanto, con una asignación claramente "femenina". Considérense, en este sentido, los servicios integrados en la lista Delors relacionados con el cuidado y atención a las personas dependientes. El propio Libro Blanco expresaba la expectativa del siguiente modo.

"Para la plena integración de las mujeres en el mercado de trabajo se esperan crear puestos de trabajo en la prestación de servicios y productos aún no integrados en el mercado y que se prestan actualmente ya sea por mano de obra femenina no remunerada o por el trabajo remunerado de mujeres en la economía informal" (Unión Europea, 1993: 132).

Pero, además de estas actividades, se identificaron ámbitos de actividad económica y empleo que, por su naturaleza novedosa y contenido, se les sobreentendía un carácter neutro con respecto al género y, por tanto, con oportunidades de empleo igualitarias. Las tecnologías de la información y la comunicación, los servicios de ocio y tiempo libre, los medioambientales, daban lugar a nuevas ocupaciones y demandaban titulaciones y competencias muy diversas, en los que, *a priori*, no se encontraban barreras objetivas para la presencia y posicionamiento de las mujeres (Martínez y Villagómez, 2001), en un periodo, como se decía, de plena incorporación de estas al mercado laboral, pero también de incremento en sus niveles educativos.

Sin embargo, pese a que en conjunto los yacimientos de empleo han aparejado oportunidades de empleo tanto para hombres como mujeres, la variedad de ámbitos englobados en ellos implica que el impacto sobre el empleo de las mujeres y la igualdad haya sido dispar en el caso a caso concreto.

Martínez y Villagómez (2001), por ejemplo, llevaron a cabo una aproximación a la participación de las mujeres en los NYE de la lista Delors, aunque referenciada al caso de Andalucía. Resultado de ello se desveló una participación mayoritaria en los servicios a domicilio, similar a la de los hombres en las actividades relacionadas

con el desarrollo cultural local, las tecnologías de la información y la comunicación, los servicios de ocio y en las actividades asociadas a las nuevas formas de turismo (rural, cultural, de aventura, etc.). Muy escasa fue en las actividades relacionadas con la gestión de residuos, la revaloración de los espacios públicos urbanos, la gestión del agua y el sector audiovisual (Martínez y Villagómez, 2001). En 2010 otro trabajo, también en el ámbito de Andalucía, complementó esta visión con datos más recientes –aunque agregados según los cuatro bloques principales de NYE de la lista Delors- obteniendo que la participación de mujeres es inferior en todos ellos, si bien tienden a alcanzar cifras similares al de su representación en el conjunto de la ocupación (más del 40%) en el caso de los servicios de la vida diaria y en los culturales y de ocio, siendo muy reducida en los de medio ambiente y mejora del marco de la vida (Instituto de Desarrollo Regional, 2010).

Maroto, Candela y Mulas-Granados (2011) han realizado, por su parte, una estimación de la contribución de las mujeres en España a lo que denominan sectores de la nueva economía. Según estos autores y autoras la participación de las mujeres en ellos habría aumentado en casi nueve puntos desde 1995, pasando de representar un 38% de las personas ocupadas a un 47% en 2010. Las actividades más dinámicas, en cuanto a crecimiento del empleo de las mujeres, señalan que han sido la I+D, las TIC y el turismo. Le siguen el transporte, los servicios sociales y la cultura. Las ecoindustrias se sitúan en el último lugar. En todos los casos las tasas de crecimiento de las mujeres habrían sido superiores que las de los hombres.

Ambos son ejemplos de los escasos estudios que han reparado en el impacto de género de la evolución de los NYE. Estudios que, en cualquier caso, abordan una de las dimensiones de interés para el análisis (la de la participación de las mujeres en el volumen de la ocupación por sectores o actividades) pero no otras complementarias que se estiman relevantes respecto al empleo y la igualdad.

La segregación laboral: participación, posición, calidad

Y es que el proceso de feminización del trabajo productivo, si bien está deparando en una cierta confluencia de las tasas de actividad de mujeres y hombres, aún mantiene diferencias significativas. La tendencia a la asimilación en las pautas de acceso al empleo entre mujeres y hombres es sabido que ha venido acompañada de fenómenos “secundarios” que afectan a la igualdad de género, no tanto en términos cuantitativos como cualitativos.

Uno de ellos, y de los más sobresalientes por su influencia en la organización y estructura del empleo (Anker, 1997), es el de la **segregación laboral por sexos**, “una frontera invisible que estructura el sistema productivo” (Ibáñez, 2008: 1), presente en los distintos mercados de trabajo y un rasgo esencial de la inserción laboral de las mujeres en las sociedades desarrolladas (Hidalgo, 2008; Vicente, Martínez y Martínez, 2010).

La incorporación masiva de las mujeres al empleo, en contra de lo que podría pensarse, no ha amortiguado la **segregación laboral**, sino que la **ha intensificado** (Cáceres et al, 2004; Ibáñez, 2008; Iglesia y Llorente, 2008). Tanto que suele ser frecuente una relación positiva entre la tasa de empleo de las mujeres y los índices de segregación en los países de la Unión Europea (Hidalgo, 2008). Mientras que en los años 80 parecía que los índices de segregación disminuían, a partir de los 90 sus valores van al alza. “Las ocupaciones femeninas son cada vez más femeninas y las masculinas, en general, cada vez más masculinas” (Maté, Nava y Rodríguez, 2002: 83).

El resultado ha sido, por tanto, que hombres y mujeres mantienen su adscripción a determinados sectores y actividades en función de los roles de género y tareas desempeñadas tradicionalmente por uno u otro sexo. Se

conserva, de este modo, la denominada **segregación sectorial u horizontal**, encontrando sectores con un claro predominio de mujeres entre su población ocupada, otros con preminencia de hombres, y solo unos pocos de carácter neutro (Iglesia y Llorente, 2008).

Pero el fenómeno de la segregación no acaba ahí. A la concentración de mujeres y hombres en las distintas actividades se añade la denominada **segregación ocupacional**, de carácter vertical, que está presente incluso en aquellas actividades cuyo volumen de ocupación es equilibrado respecto al sexo. Vertical porque implica una distribución donde las mujeres tienden a ocupar los puestos de menor cualificación en la escala laboral. Fenómeno que no suele estar sujeto a factores objetivos, como un inferior nivel de preparación o educativo en comparación con los hombres. Segundo tipo de segregación que también se ha acentuado en los últimos años, incluso en mayor grado que la horizontal (Iglesia y Llorente, 2008).

Por tanto, y aun cuando existen sectores aparentemente equilibrados en cuanto a la proporción por sexos de su población ocupada, o incluso feminizados con la supuesta ventaja en términos de empleo para las mujeres, no ha de perderse de vista este segundo factor que determina enormemente una participación diferencial de mujeres y hombres en el empleo, pues además del volumen de empleo generado es relevante conocer las cualidades y calidad de este.

La segregación laboral repercute, asimismo y de modo importante, en las **condiciones laborales y niveles de calidad de los empleos**, tanto que puede decirse que el principal elemento de discriminación de género en el mercado laboral lo conforma la valoración y condiciones laborales inferiores a las que están sujetas las actividades y ocupaciones donde se concentran las mujeres, no sustentadas en valores objetivos de capital humano (como pueden ser la experiencia, la edad o el nivel educativo), en distintas preferencias a la hora de buscar empleo (Hidalgo, 2008) o en que estas actividades u ocupaciones aporten un valor inferior a las masculinas (Sallé y Molpeceres, 2010).

Atendiendo, por ejemplo, a la dimensión salarial (si bien *“la importancia explicativa del fenómeno de la segregación ocupacional no se agota en el análisis de las diferencias salariales”* (Ibáñez, 2008: 99)), se aprecia cómo son las ocupaciones y actividades donde se concentran las mujeres las que presentan unas inferiores retribuciones. En lo que concierne a las ocupaciones, con lógicas diferencias entre los distintos niveles de la escala laboral, pero también en aquellos similares; y sectorialmente, pues son las ramas de actividad en las que tienden a ubicarse las mujeres donde se localizan inferiores salarios (Sallé y Molpeceres, 2010). Extrapolación que podría realizarse respecto a otras condiciones laborales, en la medida en que las mujeres se ven abocadas, conforme a la segregación laboral, a ocupar estructuras de empleo más precarias (Ibáñez, 2008: 100).

La situación de las mujeres en los yacimientos de empleo, a la vista de lo comentado, no solo ha de caracterizarse, por tanto, por sus niveles de participación o ausencia sobre el volumen de ocupación, sino también y de modo más significativo por la cualidad de esta.

Interesa, en primer lugar, averiguar el grado de participación de las mujeres, es decir, qué ámbitos se encuentran feminizados, masculinizados o integrados, pero al mismo tiempo atender a la distribución ocupacional por sexos dentro de cada uno. Porque independientemente del nivel de presencia importa el “rango” de esa presencia. Es asimismo relevante tener en cuenta el tipo de empleo que oferta el sector, por encima de que se trate de un yacimiento de empleo y sea generador del mismo. La cuestión radica en evidenciar que no solo es importante la generación de empleo como tal, sino saber qué tipo

de empleo, para evitar que sean las mujeres quienes continúen concentrándose en los nichos más precarios.

Objetivo y planteamiento del estudio

El objetivo perseguido en el presente estudio, conforme a la formulación realizada por el Instituto de la Mujer, es la de **analizar la presencia de las mujeres en los yacimientos de empleo (en comparación con los hombres)**.

Este objetivo de partida ha deparado en la formulación de una serie de **objetivos secundarios** de acuerdo a las reflexiones apuntadas a lo largo de esta introducción, y que se refieren a:

- En primer lugar, revisar y actualizar el listado “tradicional” de los yacimientos de empleo en España, de acuerdo a la evolución seguida y las nuevas actividades que hayan podido surgir durante las dos últimas décadas en función de las necesidades y demandas sociales emergentes.
- Seguidamente, seleccionar un total de seis yacimientos de empleo, de cara a permitir un análisis detallado y en profundidad de acuerdo al alcance y recursos a los que responden el estudio.
- A continuación, obtener una visión y caracterización, económica y de empleo, de estos yacimientos, que permita contextualizar el objeto central del análisis.
- A partir de ahí, abordar la presencia por sexos en la ocupación de estos yacimientos atendiendo, según se ha indicado, al grado de participación de mujeres y hombres en el empleo, pero también y de forma relevante a la posición que ocupan y las condiciones del empleo generado.
- Y, por último, identificar los posibles factores que intervienen en la presencia de las mujeres en los yacimientos de empleo, considerando tanto el formativo/vocacional, como otra serie de factores clave que vienen a explicar la segregación ocupacional.

La pretensión final del análisis es la obtención de resultados que sirvan para articular medidas y estrategias orientadas a potenciar y mejorar la presencia de las mujeres en los yacimientos de empleo.

Con estos objetivos se ha desarrollado un proceso de análisis en **varias fases**, con aplicación de diferentes técnicas de investigación:

- Una **primera fase**, según se ha señalado, ha estado orientada a determinar la vigencia de los yacimientos de empleo de la lista Delors, así como a identificar actividades que, desde el tiempo transcurrido de esta clasificación, han emergido a raíz de las nuevas demandas y necesidades sociales. Para ello se ha constituido un grupo de personas expertas que, procedentes de diversos ámbitos y disciplinas, mediante la aplicación del método Delphi, han encuadrado todas estas cuestiones.

Conforme a la delimitación obtenida, se ha procedido a realizar una **selección de yacimientos de empleo**, ante el grado de profundización que requiere el análisis de estas actividades, la amplitud comprendida en las mismas y la disposición de recursos limitados para abarcar todas ellas en siguientes

fases del estudio. Se ha optado por realizar tal selección de acuerdo al criterio de heterogeneidad de representación de mujeres y hombres en cada sector, limitando el número de yacimientos a un máximo de seis y dentro de ellos abarcando una proporción similar de yacimientos en cuanto a esta característica: dos “feminizados”, dos “masculinizados” y dos “neutros/integrados”. Esta selección permite, como se decía, alcanzar un grado lo suficientemente aterrizado de resultados relevantes en posteriores fases, a la vez que disponer de una panorámica amplia en cuanto a sectores diversos en función del núcleo central del estudio: la presencia de mujeres.

- Un segundo estadio se ha basado en analizar, ya en profundidad, la **situación concreta en cada yacimiento seleccionado**. El punto focal del análisis en esta fase lo conforma la demanda de empleo existente, según perfiles profesionales. También la obtención de información secundaria, pero del mismo modo relevante, en torno a las características y situación económica que atraviesan estos yacimientos, ayudando a contextualizar los sectores concretos analizados. Las técnicas empleadas, en este caso, han sido la revisión documental, principalmente de informes económicos sectoriales, y la realización de entrevistas a agentes clave de cada sector, mediante la aplicación de un cuestionario estructurado.
- A continuación, en una tercera fase, se han procedido a analizar fuentes estadísticas oficiales relativas a la formación profesional reglada y universitaria de **especialidades vinculadas a los yacimientos**, conforme a una lista extraída de la fase anterior en función de los perfiles profesionales demandados. El objetivo ha sido conocer el **grado de participación de mujeres y hombres** en estas especialidades, y su evolución en los últimos años, como factor formativo/vocacional que condiciona la participación laboral posterior.
- En cuarto lugar, se ha examinado la **participación y posición ocupacional de hombres y mujeres** en los yacimientos objeto de análisis, basándose en la explotación de fuentes estadísticas laborales según indicadores válidos y representativos sobre este asunto. Se ha profundizado, además, en la evolución del empleo reciente (particularmente desde el inicio de la crisis económica), sus características y las potencialidades de empleo de estos sectores desde el abordaje cuantitativo.
- La quinta fase del trabajo se ha dedicado a analizar los **itinerarios vitales y profesionales de mujeres** con trayectorias exitosas en los yacimientos de empleo, al objeto de identificar factores explicativos comunes.

La finalidad última, como se decía, es que los resultados puedan servir para la intervención, primordialmente desde las instancias públicas, en materia de aumento y mejora de la presencia de las mujeres en las oportunidades de empleo. Por tal motivo, se ha reservado una última fase del estudio a **identificar y definir objetivos prioritarios** que puedan resultar útiles en este sentido.

El objetivo perseguido con el estudio es analizar la presencia de las mujeres (participación y posición) en una selección de yacimientos de empleo, de manera que este sea la base para la formulación de estrategias capaces de mejorarla. El citado objetivo ha llevado a la aplicación de varias técnicas de investigación por fases, complementarias entre sí, dotando de una visión amplia acerca del objeto de análisis.

Definición y selección de los yacimientos de empleo

Objetivos y metodología: la necesidad de revisar el concepto y los ámbitos de los NYE

Según se ha expuesto en la introducción, la evolución seguida por los NYE, el tiempo transcurrido desde su formulación, y el contexto marcado por los continuos cambios, hacen necesario, como paso previo e indispensable para afrontar los objetivos del estudio, pararse en primer lugar a **revisar** tanto el propio **concepto de NYE como las actividades que fueron englobadas** bajo este epígrafe.

En este sentido, cabe resaltar que se trata de un concepto hasta cierto punto olvidado, en especial, por la **literatura académica** más reciente y cuya vigencia actual ha sido cuestionada.

La revisión de la literatura más próxima en el tiempo presenta escasos ejemplos de análisis académicos relacionados con los NYE, con excepciones puntuales en las que el concepto se incorpora a otras realidades diferentes a la europea (Aguado, 2004; Miranda, 2006), o se plantea en estudios en los que se da mayor énfasis al análisis de las cuestiones formativas, valorativas y de inserción laboral (Cuevas, 2008; Sánchez, 2009). Son estas referencias, de corte más aplicado al ámbito de las políticas públicas en materia de formación e inserción laboral, como desde la perspectiva empresarial, en las que se continúa aludiendo a los yacimientos de empleo.

En esta línea, existen dos cuestiones fundamentales que se plantean a la hora de usar el concepto. Por una parte, las necesidades sociales que se apuntaban como nuevas en el Libro Blanco han dejado ya de considerarse novedosas en su mayoría. Y, por tanto, los yacimientos de empleo ya no serían calificados como **nuevos** (Parella, 2000), sino más bien como “estructurales” ante la falta de cobertura de dichas necesidades, a la vez que coyunturales o vigentes, en tanto que esas necesidades persisten en la actualidad.

Efectivamente, se constata que los elementos que, en su momento, se consideraban “nuevos” y que justificaban la elección de los NYE como tales, hoy son una realidad consolidada. Con ello nos referimos al envejecimiento progresivo de la población, la incorporación de las mujeres en el mercado laboral, los cambios en los modelos familiares, la urbanización, el aumento del nivel educativo o los problemas medioambientales, en tanto que son factores que forman parte o condicionan las estructuras económicas, productivas y sociales de la realidad presente.

Pero llegados a este punto, cabe preguntarse, por otra parte, si el hecho de que muchas de estas premisas de partida ya sean consideradas como “viejos” retos o se hallen superadas desvirtúa el propio concepto de NYE. Lo cierto es que más allá de estos condicionantes, hoy en día existen muchos desafíos o problemas a los que hacer frente y que **perpetúan esas necesidades sociales** a las que hacía referencia el Libro Blanco.

Por otra parte, según se ha planteado con anterioridad, la lista especificada en el Libro Blanco no ha constituido una lista cerrada, sino que pretendía ahondar en las necesidades de un momento determinado. En la actualidad, la sociedad y la economía han evolucionado de tal manera que no todos los ámbitos considerados entonces yacimientos de empleo han creado puestos de trabajo en abundancia, más allá de la existencia de la necesidad social, mientras que otros no considerados muestran potencial en la actualidad.

Junto a esta evolución han aparecido también nuevos términos que, aunque no completamente similares, se acercan mucho al de NYE, como son **sectores o empleos emergentes, empleos para la nueva economía**, etc.,

que hacen referencia a sectores de la economía capaces de crear empleo pero que, además, ponen el acento en aquellos que han de ser la base para el nuevo modelo productivo que, en este caso, España necesita.

Estos términos incluyen, de una forma más o menos explícita, como factor clave la sostenibilidad, ya sea vinculada a la cuestión medioambiental, como es el caso de la denominación de empleos verdes (Cedefop, 2010), a la sostenibilidad social y económica, como ocurre en los empleos para la nueva economía (Fundación Ideas, 2010), o al crecimiento económico con mayor formación y uso de la base tecnológica, en lo que se denomina como “empleos de calidad para la nueva economía” (Escudero y Khatiwada, 2011).

Como puede observarse, las diversas denominaciones se solapan entre sí, en mayor o menor grado, y hacen referencia a ámbitos diversos, algunos de los cuales se encontraban ya recogidos en la lista Delors.

En el caso de España se estima que el volumen de empleo, por ejemplo, en el caso de los empleos verdes, no surgirá exclusivamente en actividades relacionadas con las energías renovables o la denominada eco-industria, sino que sectores tradicionales incluirán la apuesta política hecha a favor del medioambiente, lo que supondrá un desarrollo del empleo en actividades relacionadas con la mejora de la eficiencia energética en la construcción, con los transportes más sostenibles o con el ecoturismo y el turismo rural (European Commission, 2009). Estos tres mismos sectores (construcción, turismo y transporte) se plantean como motores del crecimiento en el medio y largo plazo, pero con un carácter transitorio, desde la perspectiva de empleos para la nueva economía. Sin embargo, se prevé que los empleos de la nueva economía, aquellos relacionados con el cambio de patrón productivo, se concentrarán en energías renovables, eco-industrias, tecnologías de la información y la comunicación, biotecnología, industria aeroespacial, industrias culturales y servicios sociales (Fundación Ideas, 2010). Nótese que muchos de estos sectores son coincidentes con los yacimientos de empleo enumerados en el Libro Blanco, pero los datos de generación de empleo dependen de un cambio en el modelo productivo fruto, en parte, de la acción política y no sólo de la evidencia de nuevas necesidades sociales.

En virtud del panorama expuesto hasta aquí, se reconoce, por tanto:

- La **necesidad de replantearse la actualización del concepto de NYE**, ya que son casi dos décadas las que han pasado desde la aparición del Libro Blanco de Delors.
- Por otro lado, hay que tener en cuenta, con respecto a los sectores o ámbitos definidos como NYE, que la vigencia del término “nuevo” queda en entredicho. En este sentido, se pone asimismo de manifiesto **la oportunidad de revisar los sectores entonces planteados en la lista Delors**. En particular cabe preguntarse si cada uno de ellos continúa representando un verdadero “yacimiento” para la generación de empleo en el medio y largo plazo.
- Pero, también **si es conveniente incluir nuevos ámbitos dentro de la consideración de yacimiento de empleo**, provenientes de nuevas apreciaciones sobre los factores de cambio determinados en el Libro Blanco o que nazcan como consecuencia de la aparición de otros fenómenos, como pueden ser la emigración e inmigración, la valoración social y política de las actividades, la relevancia dada a las necesidades de diferentes grupos de población, etc., que modifican la capacidad de crear empleo y de percepción de las necesidades sociales (Parella, 2000). Y que, en consecuencia, afectan de forma asimétrica en muchas ocasiones a la oferta y demanda observada y potencial en cada ámbito.

Con estos tres objetivos, a los que se suma, según veremos, el proceso de selección de los ámbitos o actividades finales objeto de análisis, se aborda esta primera fase del trabajo.

Para su desarrollo se ha optado por la aplicación del **método Delphi**, uno de los métodos de prospectiva que tiene como finalidad la obtención de una opinión grupal fidedigna a partir de un panel de personas expertas. Se define como un “*método de estructuración de un proceso de comunicación grupal que es efectivo a la hora de permitir a un grupo de individuos, como un todo, tratar un problema complejo*” (Linstone y Turoff, 1975:3). Este método permite a un grupo de personas que pueden aportar contribuciones valiosas para la resolución de un problema complejo y se emplea, principalmente, como técnica de previsión y consenso en situaciones de incertidumbre.

Con el método Delphi se pretende extraer y maximizar las ventajas que presentan los métodos basados en grupos de personas expertas y minimizar sus inconvenientes. Para ello, se aprovecha la sinergia del debate en el grupo y se eliminan las interacciones sociales indeseables que puedan existir dentro de él. De esta forma se espera obtener un consenso lo más fiable posible del grupo¹.

Precisamente estas características hacen del método Delphi el **más idóneo a aplicar en la resolución del trabajo que se plantea en esta fase**, en la que se trata de observar a futuro qué ámbitos o actividades, definidos como yacimientos de empleo, serán sostenibles y generarán empleo en los próximos años. Un ejercicio sin duda complejo, sobre todo teniendo en cuenta el contexto de incertidumbre y cambio en el que se sitúa hoy la realidad de la economía española y que se resuelve, en cierto modo, aplicando este método.

Así, la aplicación del método Delphi en el estudio que nos ocupa se ha desarrollado en cuatro fases.

- **Fase 1: Formulación del problema y preparación de la documentación inicial.** En esta etapa se definió con precisión el campo de investigación, en particular, lo que respecta a los nuevos yacimientos de empleo, la formación profesional y la perspectiva de género en este ámbito, con el fin de que las personas expertas reclutadas y consultadas tuvieran la misma noción de este campo. Con este fin se elaboró un documento marco de contexto, basado en una revisión bibliográfica, que fue enviado a las personas participantes.
- **Fase 2: Elección del panel de personas expertas.** La elección de las personas expertas no fue, ni mucho menos, trivial. Los criterios de selección contemplaron, con independencia de sus títulos, su función o su nivel jerárquico, la capacidad de encarar el futuro y poseer conocimientos sobre el tema consultado. Además, se exigió que las personas elegidas no sólo conocieran el tema y tuvieran una trayectoria profesional relacionada con los yacimientos de empleo (más allá de su ocupación actual), sino que debían presentar una pluralidad en sus planteamientos, para evitar la aparición de sesgos en la información disponible en el panel.

Por esta razón, se planteó la necesidad de que tuvieran perfiles profesionales multidisciplinares (del ámbito empresarial, público, del Tercer Sector) con el fin de tener una cobertura lo más amplia posible de información.

¹ Para una buena descripción del método Delphi ver Landeta (1999). *El método Delphi. Una técnica de previsión para la incertidumbre*. Ariel. Barcelona y Godet, Michel. (1996) *Manuel de Prospective Strategique*. Dunod. Paris.

A partir de un listado amplio de personas preseleccionadas (de un total de once), se logró finalmente el compromiso de colaboración de siete.

LISTADO DE PERSONAS PARTICIPANTES EN EL DELPHI

NOMBRE	CARGO	ORGANIZACIÓN	TIPO DE PERFIL
Neus Blanch	Gerente	ÉLOGOS	Empresarial
Carmen Castro	Economista	Sin género de dudas	Empresarial
Alicia Gutiérrez	Técnica	Oficina Tècnica de Canvi Climàtic i Sostenibilitat OTCCS. Serveis de Medi Ambient	Administración Pública
Oriol Homs i Ferret	Director General	Fundación Centro de Iniciativas e Investigaciones Europeas en el Mediterráneo (CIREM)	Tercer Sector/ Empresarial
	Presidente	Fundación FIAS	
	Presidente	Consultora Impuls a Bienestar S.L.	
Mariola Olivera	Directora de Promoción Empresarial	Cámara de Comercio de Madrid	Agente socioeconómico
Manuel Redaño	Director adjunto	Fondo Andaluz de Municipios para la Solidaridad Internacional	Administración Pública
<i>en colaboración con:</i> Luisa Iglesias	Área de Mutilateral y Redes		
Enrique del Río	Promotor	Cooperativa Proempleo	Tercer Sector

- **Fase 3: Diseño del cuestionario.** La tercera fase consistió en el diseño del cuestionario. Esta tarea se llevó a cabo siguiendo ciertas reglas definidas en el método Delphi y que se concretaron en: claridad, precisión, independencia (la supuesta realización de una de las cuestiones en una fecha determinada no influye sobre la realización de alguna otra cuestión) y cuantificación (procurando, al máximo, que las respuestas fueran cuantificables). Asimismo, los cuestionarios se elaboraron para facilitar, en la medida en que una investigación de estas características lo permitía, la respuesta por parte de las personas consultadas.

Uno de los aspectos fundamentales para el objeto del estudio era delimitar el contexto y el horizonte temporal en el que se deseaba realizar la previsión sobre el tema en cuestión. En este caso, se optó por estudiar el medio y largo plazo, concretando la prospección al plazo de cinco y diez años en España, tanto en términos de los propios yacimientos como de los factores determinantes de su evolución.

El cuestionario finalmente se estructuró en **cinco grandes apartados**:

- ✓ Concepto de yacimiento de empleo.

- ✓ Ámbitos clásicos de yacimientos de empleo.
 - ✓ Nuevos ámbitos potenciales de yacimientos de empleo.
 - ✓ Potencial de crecimiento de los yacimientos de empleo.
 - ✓ Evolución de los yacimientos de empleo en términos de creación de empleo para mujeres y hombres.
- **Fase 4: Lanzamiento, desarrollo práctico y explotación de resultados.** El lanzamiento del cuestionario en la primera ronda, acompañado de un documento de contexto y una nota de presentación en la que se precisaban las finalidades, el espíritu del Delphi, así como las condiciones prácticas del desarrollo de la encuesta (plazo de respuesta, garantía de anonimato), se realizó a través del correo electrónico el 14 de noviembre de 2011 con el apoyo telefónico del equipo coordinador en el caso de que así lo precisaran. Esta primera ronda se cerró con el último cuestionario recibido el 7 de diciembre de 2011.

El siguiente paso consistió en dar curso a la segunda ronda de consultas. El objetivo de los cuestionarios sucesivos es disminuir la dispersión de las opiniones y precisar la opinión media consensuada. En ese sentido en la segunda consulta, las personas expertas fueron informadas de los resultados de la primera, debiendo mantener su respuesta inicial o dar una nueva respuesta, pero, sobre todo, justificarla en el caso de que fuera fuertemente divergente con respecto al grupo. Esta segunda ronda tuvo lugar entre el 15 de diciembre de 2011 y el 12 de enero de 2012.

En el estudio se replantea tanto el propio concepto de “Nuevo Yacimiento de Empleo” como los ámbitos o sectores definidos en el Libro Blanco de Delors mediante la aplicación del método Delphi a un grupo de personas expertas.

Estos son los principales resultados obtenidos.

El concepto de yacimiento de empleo

Tal y como se ha señalado en epígrafes anteriores, en el Libro Blanco de Delors no se instituye una definición formal de “Nuevo Yacimiento de Empleo”, sino que se señalan elementos que vienen a caracterizar el concepto.

En esta línea, y al objeto de encontrar una definición actualizada y consensuada de yacimiento de empleo², se preguntó a las personas expertas acerca de los siguientes aspectos:

- Elementos clave que definen el concepto de yacimiento de empleo en la actualidad. A este respecto, las respuestas mayoritarias fueron las siguientes:
 - ✓ Actividades que cubren necesidades sociales insatisfechas.
 - ✓ Actividades que cubren nuevas necesidades.
 - ✓ Actividades generadoras de empleo.
 - ✓ Actividades sostenibles.

² Se obvió el calificativo de nuevo, por el hecho ya señalado de que desde 1993, fecha en la que se acuñó el término, han pasado muchos años y algunos de estos yacimientos que, en su momento, fueron nuevos, hoy en día, han perdido su condición de novedosos.

Por el contrario, no se contemplaron, de manera consensuada, como elementos clave, el hecho de que se trataran de actividades innovadoras, emergentes o de carácter local.

- También se les cuestionó acerca de los **factores clave** para que un sector económico o ámbito determinado de actividad pudiera ser considerado yacimiento de empleo. Los resultados fueron los que a continuación se señalan:
 - ✓ Que satisfagan una necesidad creciente.
 - ✓ Que exista una demanda de mercado creciente.
 - ✓ Que asegure la sostenibilidad social y medioambiental.
 - ✓ Que permitan la expansión de mercados potenciales.

En general, no se consideraron aspectos relevantes el hecho de contar con apoyo público o con una regulación favorable, o que exista una disposición a pagar creciente o personal cualificado.

No obstante, cabe señalar **algunas apreciaciones** que se realizaron al respecto:

- En cuanto a la **disposición a pagar**, se señaló la necesidad de discernir entre el copago y la conciencia de pagar. Así, se paga más por un producto ecológico, si el coste es real y no fruto de la especulación: se pagaría más por la luz si esta proviene de renovables y la subida lo es por costes reales (materiales, salarios...). Se trata de una conciencia minoritaria, pero creciente, probablemente inevitable, a la larga generadora de ocupación, lo cual no es aplicable en igual medida en el caso del copago, con más tendencia a la transformación de puestos de trabajo, no a nuevos puestos.
- Respecto al **apoyo público y la reglamentación** se advierte que es muy necesario en según qué sectores, especialmente en los referentes a salud, educación, etc., pero en otros puede ser contraproducente.
- También resulta interesante la alusión a lo que se define como "**mercado latente**" o necesidades sin cubrir de la población, que va más allá del consumo de cosas, por ejemplo: necesidades de salud, de equilibrio personal, de relaciones con la personas y con la naturaleza.
- Se destacó la importancia de la **responsabilidad social de las empresas** en la medida en que engloba diversos ámbitos, todos ellos relacionados con la sostenibilidad socioeconómica, en especial por la repercusión que pudiera tener en la mejora de las oportunidades y las condiciones laborales de las mujeres.

En virtud de estas conclusiones se propuso la siguiente **definición de yacimiento de empleo** al objeto de ser contrastada con el panel y que obtuvo el visto bueno de forma mayoritaria:

Los yacimientos de empleo comprenden actividades sostenibles, desde el punto de vista social y medioambiental, generadoras de empleo, que cubren necesidades sociales insatisfechas, sean estas necesidades nuevas o ya consolidadas.

Por tanto, éste es el concepto de yacimiento de empleo que se ha asumido en el presente trabajo y a partir del cual se sustenta el resto de resultados, incluida la elección de los sectores que son analizados con posterioridad en el estudio.

Sobre los ámbitos clásicos de yacimientos de empleo y nuevos ámbitos: propuesta de un listado actualizado al contexto actual

Contrastar la actualidad y vigencia de los ámbitos señalados en el Libro Blanco de Delors como NYE era uno de los propósitos del Delphi. En esta línea se preguntó sobre el **grado de desarrollo en los próximos cinco y diez años**, teniendo en cuenta factores como: la previsión del crecimiento de las necesidades, la disposición al pago o copago de las familias, la existencia de iniciativa emprendedora, el apoyo público al sector (regulación, financiación, etc.) y la necesidad de obra de mano cualificada. También se interrogó acerca de si estaban en fase de crecimiento o si eran sostenibles a medio y largo plazo.

Las valoraciones globales de las personas expertas pusieron de manifiesto la existencia de tres tipos de ámbitos:

- Aquellos que se podía considerar que cumplían, en el medio y largo plazo, estos requisitos, con un **grado de desarrollo medio-alto**. Tal es el caso de:
 - ✓ Las tecnologías de la información y la comunicación.
 - ✓ Los servicios a domicilio.
 - ✓ El turismo.
 - ✓ El sector audiovisual.
 - ✓ La normativa, el control de la contaminación y sus instalaciones.
 - ✓ El control de la energía.
 - ✓ La gestión del agua.
 - ✓ La gestión de los residuos.
- Los ámbitos cuya evolución a futuro es **sostenible pero con un menor potencial de crecimiento**. Entre estos, cabe señalar:
 - ✓ El deporte.
 - ✓ La protección y el mantenimiento de las zonas naturales.
 - ✓ El cuidado infantil.
 - ✓ La ayuda a la juventud en dificultad y la inserción.
 - ✓ La mejora de la vivienda.
 - ✓ Los comercios de proximidad.
 - ✓ La seguridad.
- Por último, los ámbitos cuyo **desarrollo en el medio plazo se ve cuestionado**, en gran medida por la falta de apoyo público y el contexto de restricción presupuestaria que vive la Administración Pública. Son los que a continuación se señalan:
 - ✓ Los transportes colectivos locales.
 - ✓ El desarrollo cultural local.
 - ✓ La valorización del patrimonio cultural.
 - ✓ La revalorización de los espacios públicos urbanos.

No obstante, al objeto de lograr una lista actualizada de los ámbitos, dando cabida a la posibilidad de introducir nuevos nichos o yacimientos de empleo en respuesta al desarrollo socioeconómico acaecido en los últimos tiempos, se preguntó también a las personas expertas sobre actividades que pudieran formar parte de **nuevos ámbitos**.

Las actividades indicadas por las personas participantes, en tanto que era una lista abierta, fueron muy variadas y de diversa índole.

En particular, se nombraron las siguientes actividades: servicios educativos, servicios de salud, atención geriátrica, integración de la población inmigrante, servicios de desarrollo personal, redes sociales personales, gastronomía y alimentación, telecomunicaciones, servicios de formación y sensibilización social, entretenimiento digital, escuelas de ocio, nanotecnología, biotecnología, desarrollo de competencias, formación corporativa, servicios de tecnologías de la información (TIC) y agricultura y ganadería ecológica.

Pero, en cualquier caso, se trataba de actividades concretas, algunas de las cuales podían encajarse en los ámbitos clásicos (por ejemplo, redes sociales personales en las tecnologías de la información y la comunicación o entretenimiento digital en sector audiovisual) y otras se agruparon a efectos de la investigación en ámbitos nuevos. En esta agrupación se tuvieron en cuenta, por un lado, las apreciaciones cualitativas y comentarios que las expertas y expertos pusieron de manifiesto en los cuestionarios para definir las actividades y, también, un criterio metodológico basado en la factibilidad de un análisis cuantitativo posterior en base a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

En virtud de los resultados se definieron los nuevos ámbitos que, junto a los ámbitos clásicos reinterpretados, pasaron a ser considerados los **“elegibles” de cara al estudio en profundidad**.

En la tabla siguiente se recoge el listado definitivo de ámbitos que se sometió a consenso después de la selección inicial de la primera ronda³ (entre paréntesis se especifican las actividades resaltadas por el panel). Asimismo, también se incluye el número de personas que eligen el ámbito en cuestión como de mayor crecimiento en el empleo a medio y largo plazo.

YACIMIENTOS DE EMPLEO CON MAYOR POTENCIAL DE CRECIMIENTO SEGÚN LAS PERSONAS EXPERTAS PARTICIPANTES

YE con mayor potencial de creación de empleo	Nº de personas que lo señalan como YE después de la 2ª Ronda
Servicios TIC (comunicación y servicios)	7
Gestión y control de recursos (residuos, agua, control de contaminación, reciclaje)	7
Energía sostenible (renovables, gestión y control de la energía)	6
Servicios a personas mayores (sociales, atención, envejecimiento activo)	6

³Cabe aclarar en este punto que los ámbitos referidos a el deporte y el mantenimiento de la vivienda, si bien fueron considerados por las personas expertas como yacimientos de empleo en la medida en que cumplían con los requisitos mínimos consensuados en términos de crecimiento y sostenibilidad, no fueron seleccionados como yacimientos de empleo con mayor potencial de empleo, razón por la cual no fueron sometidos a la elección definitiva de la segunda ronda.

YE con mayor potencial de creación de empleo	Nº de personas que lo señalan como YE después de la 2ª Ronda
Sector audiovisual	5
Servicios de ayuda o limpieza a domicilio	4
Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general)	4
Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética)	3
Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales)	3
Investigación (biotecnología, nanotecnología)	3
Agricultura y ganadería ecológica	2
Transporte (colectivo, local, multimodal)	2
Servicios a menores y jóvenes (atención e inserción)	1
Servicios de seguridad	1
Sector alimenticio (seguridad alimentaria, hostelería, gastronomía)	1
Servicios educativos (para adultos, idiomas)	0
Comercio de proximidad	0

Características de los yacimientos de empleo seleccionados

Si bien es cierto que la caracterización de los yacimientos de empleo seleccionados será objeto de un análisis en profundidad a partir de otras fuentes de información primarias (entrevistas a agentes clave) y secundarias (revisión bibliográfica y documental, explotación de fuentes estadísticas) en las próximas páginas, se consideró oportuno aprovechar la ocasión que brindaba la realización del Delphi para ahondar sobre esta cuestión.

En esta línea, y con el fin de conocer la opinión del panel de personas expertas sobre las características de los yacimientos de empleo seleccionados, se cuestionó acerca de los **factores de crecimiento y limitaciones** a su potencial de desarrollo. Asimismo, se recabó información en cuanto a la percepción que tenían sobre la **importancia de la formación profesional y la necesidad de cualificación** en los diferentes yacimientos de empleo. Y, en última instancia, se preguntó respecto a los **tipos de empleo generados** en el ámbito de dichos yacimientos en función del grado de cualificación, tipo de contratación (temporal o indefinida) y el nivel de remuneración.

En la siguiente tabla se exponen de forma detallada, por un lado, las **fuerzas que impulsan el crecimiento** y, por otro, los **potenciales obstáculos** que pueden frenar la evolución satisfactoria de estos sectores generadores de empleo.

CONCLUSIONES DEL PANEL DE PERSONAS EXPERTAS: FACTORES DE CRECIMIENTO Y OBSTÁCULOS ASOCIADOS AL DESARROLLO DE LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

YE seleccionados	Factores de crecimiento	Obstáculos para el crecimiento
Servicios TIC (comunicación y servicios)	<ul style="list-style-type: none"> • La globalización. • La innovación constante. • Incremento de B2B y B2C⁴ a través de internet. • Consolidación de la comunicación y la información a través de las redes profesionales y personales. • Cambios en los hábitos de ocio y comunicación. • Productos electrónicos a precios asequibles y adaptados a todo tipo de consumidores y consumidoras. • La obsolescencia programada permite la renovación continua de los productos. • Avances y desarrollo tecnológicos disponibles para mejorar la calidad de vida (hogar, reducción de tiempo de transacciones, etc.). 	<ul style="list-style-type: none"> • La recesión económica y la contención del consumo y el gasto. • Entorno competitivo. • Falta de una estrategia global coherente. • La dependencia del dominio de la tecnología y los canales de comercialización en manos de pocos. • La regulación del sector. • Costes de desarrollo de los proyectos y costes de los servicios.
Gestión y control de recursos (residuos, agua, control de contaminación, reciclaje)	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio climático y escasez de recursos naturales. • Mayor concienciación y sensibilización de la ciudadanía. • Marco legislativo favorable. 	<ul style="list-style-type: none"> • La falta de impulso del sector público • Débil compromiso político al respecto. • Escasez de iniciativa emprendedora. • Excesiva dependencia del marco legislativo.
Energía sostenible (renovables, gestión y control de la energía)	<ul style="list-style-type: none"> • Marco legislativo favorable. • Mayor conciencia y sensibilización medioambiental. • Promoción de políticas de ahorro energético. • La escasez de recursos naturales conlleva la necesidad de mejorar en eficiencia energética e impulso en renovables. 	<ul style="list-style-type: none"> • Obstáculos culturales. • Excesiva dependencia del marco legislativo. • Escasez de iniciativa emprendedora. • Intereses de grandes operadores del sector y normativa desequilibrada.
Servicios a personas mayores (sociales, sanitarios, atención, envejecimiento activo)	<ul style="list-style-type: none"> • Ley de Dependencia. • Envejecimiento de la población. • Horarios laborales extensos. • Cambio de estilo de vida y valores asociados a la tercera edad. 	<ul style="list-style-type: none"> • Excesiva dependencia del Sector Público. • Alto coste de la inversión inicial. • Insolvencia de la demanda. • Existencia de economía sumergida. • La regulación del sector. • Elevado coste de los servicios.

⁴B2B (*Business to Business*): transacciones comerciales entre un fabricante y el distribuidor de un producto y, también, las relaciones entre el distribuidor y el comercio minorista.

B2C (*Business to Consumer*): transacciones entre las empresas comerciales para llegar directamente al cliente o usuario final.

Sector audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> • Avance tecnológico. • Nuevas formas de ocio. • Desarrollo e inversión doméstica del sector. 	<ul style="list-style-type: none"> • No hay estrategias globales coherentes. • Proliferación de un mercado 'amateur' y no profesionalizado. • Coste de desarrollo de los proyectos.
Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general)	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio en la valoración de tiempo libre y los hábitos de ocio. • Interés por otras nuevas formas de turismo ligado a la naturaleza y el mundo rural. 	<ul style="list-style-type: none"> • Incapacidad del sector para mejorar el rendimiento y calidad del mismo. • Necesidad de profesionalización. • Saturación del sector más convencional. • Estacionalidad de la demanda. • Necesidad de una inversión inicial elevada.
Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética)	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia a la privatización de servicios sanitarios. • Envejecimiento de la población. • Preocupación de la sociedad por tener una buena salud. • Cultura de lo estético. 	<ul style="list-style-type: none"> • Evolución descendente de renta <i>per cápita</i> disponible. • Dependencia del sector público.
Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales)	<ul style="list-style-type: none"> • Tendencia a la externalización de los servicios (<i>outsourcing</i>). • Nacimiento de nuevas necesidades asociadas a la globalización y a la innovación tecnológica. 	<ul style="list-style-type: none"> • Desajuste de los servicios disponibles a las verdaderas circunstancias y necesidades de la empresa. • Obstáculos culturales. • Falta de cualificación de personal en las pymes.
Investigación (Biotecnología, nanotecnología)	<ul style="list-style-type: none"> • Los propios avances en investigación. • Avances y desarrollo tecnológico disponible para mejorar la calidad de vida. 	<ul style="list-style-type: none"> • Elevado coste de la inversión inicial en la que además no se aseguran los resultados.
Agricultura y ganadería ecológica	<ul style="list-style-type: none"> • Demanda creciente de estos productos asociados al cambio cultural y de las pautas de consumo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Apoyo y financiación pública. • Coste excesivo de la producción.
Transporte (colectivo, local, multimodal)	<ul style="list-style-type: none"> • Población con necesidades especiales de movilidad no cubiertas. • Crecimiento urbano. • Distancias más amplias en las ciudades. 	<ul style="list-style-type: none"> • Insolvencia de la demanda. • Falta de emprendimiento. • Consideración de viajar como un lujo del que se puede prescindir. • Baja profesionalización. • Sector muy atomizado.
Servicios a menores y jóvenes (atención e inserción)	<ul style="list-style-type: none"> • Necesidades de conciliación crecientes. 	<ul style="list-style-type: none"> • Competencia con la economía sumergida. • Coste de los servicios. • Debilitamiento del sector público en la creación de empleo. • Escasez de iniciativas emprendedoras.
Servicios de seguridad	<ul style="list-style-type: none"> • Los efectos de la estrategia del miedo y el individualismo creciente. 	<ul style="list-style-type: none"> • Estereotipos asociados al sector.

**Sector alimenticio
(seguridad alimentaria,
hostelería, gastronomía)**

- Importancia arraigada y creciente de la gastronomía en la cultura española, impulsada también por las nuevas formas de turismo.
- Necesidad de mejorar procedimientos, seguridad, etc. al albor de las directivas europeas.

- La concentración industrial (unas pocas empresas que controlan el mercado internacional y no facilitan el desarrollo de las agriculturas locales para satisfacer a las poblaciones locales respectivas).
- Elevada competencia a nivel mundial (la compra masiva de grandes territorios cultivables en África por parte de países asiáticos emergentes puede ser un importante freno).

En lo que respecta al grado de **importancia de la formación profesional y de la cualificación** en las personas que actual o potencialmente trabajarán en un futuro en cada uno de estos yacimientos de empleo, las conclusiones se recogen en la tabla siguiente. No obstante, más allá del análisis concreto por sectores cabe resaltar que, en general, se considera que **la formación profesional es clave para el desarrollo de estos sectores y para el crecimiento del empleo.**

GRADO DE IMPORTANCIA DE LA CUALIFICACIÓN Y LA FORMACIÓN PROFESIONAL DE LAS PERSONAS QUE TRABAJARÁN EN LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO SEGÚN EL PANEL DE PERSONAS EXPERTAS

Grado de importancia	Yacimiento de empleo
Alta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios TIC (comunicación y servicios). ▪ Gestión y control de recursos (residuos, agua, control de contaminación, reciclaje). ▪ Energía sostenible (renovables, gestión y control de la energía). ▪ Sector audiovisual. ▪ Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética). ▪ Investigación (Biotecnología, nanotecnología). ▪ Agricultura y ganadería ecológica. ▪ Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general). ▪ Servicios educativos (para adultos, idiomas).
Media- alta	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servicios a personas mayores (sociales, atención, envejecimiento activo). ▪ Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales). ▪ Servicios a menores y jóvenes (atención e inserción). ▪ Servicios de ayuda o limpieza a domicilio. ▪ Comercio de proximidad.
Media	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sector alimenticio (seguridad alimentaria, hostelería, gastronomía). ▪ Transporte (colectivo, local, multimodal). ▪ Servicios de seguridad.

Por último, en cuanto a las **características del empleo** que se creará en los sectores elegidos, en términos de grado de cualificación, tipo de contratación (temporal o indefinida) y el nivel de remuneración, hay que hacer notar que, en la mayoría de casos, la creación de puestos de trabajo se asocia a trabajos cualificados, de carácter temporal con una remuneración media.

TIPO DE EMPLEO GENERADO EN LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO SEGÚN EL PANEL DE PERSONAS EXPERTAS

YE con mayor potencial de creación de empleo	Tipos de empleos creados en el futuro		
	Grado de cualificación	Tipo de contratación	Nivel de remuneración
Servicios TIC (comunicación y servicios)	Alta	Temporal	Media
Gestión y control de recursos (residuos, agua, control de contaminación, reciclaje)	Alta	Temporal	Media
Energía sostenible (renovables, gestión y control de la energía)	Media	Temporal	Media
Servicios a personas mayores (sociales, atención, envejecimiento activo)	Alta	Temporal	Baja
Sector audiovisual	Media	Temporal	Media
Servicios de ayuda o limpieza a domicilio	Media	Temporal	Media
Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general)	Alta	Temporal	Media / Baja
Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética)	Alta	Temporal/ Indefinido	Media
Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales)	Alta/Media	Temporal	Media
Investigación (Biotecnología, nanotecnología)	Alta	Temporal/ Indefinido	Media
Agricultura y ganadería ecológica	Alta / Baja	Temporal	Baja
Servicios a menores y jóvenes (atención e inserción)	Alta	Temporal	Media
Sector alimenticio (seguridad alimentaria, hostelería, gastronomía)	Media / Baja	Temporal	Baja
Servicios educativos (para adultos, idiomas)	Alta	Temporal	Media
Comercio de proximidad	Media / Baja	Temporal/ Indefinido	Media

Perspectiva de género de los yacimientos de empleo: la opinión de las personas expertas

La introducción de la perspectiva de género en el análisis de los yacimientos con mayor potencialidad de empleo se abordará con mayor extensión y profundidad en siguientes epígrafes. Sin embargo, se estimó también conveniente añadir una mirada sobre la situación de mujeres y hombres en esta fase, con valor en sí mismo, pero también como punto de apoyo en el que basar la formulación metodológica de las siguientes etapas.

En particular se indagó sobre los siguientes aspectos:

- Nivel de **segregación horizontal y vertical** en los diferentes yacimientos.
- **Factores** determinantes para romper con la feminización o masculinización de ciertos sectores.
- **La potencialidad de creación de empleo para las mujeres.**

En primer lugar, las conclusiones respecto a la percepción sobre el grado de presencia de mujeres y hombres sobre el total de ocupación y en puestos directivos y de responsabilidad, tanto en la actualidad como a largo plazo, ponen de manifiesto el grado de masculinización que detectan en muchos de los yacimientos identificados, en especial, en el ámbito de los puestos de toma de decisiones, lo que implica reconocer la existencia de una segregación vertical patente. Tan sólo los sectores de servicios de personas a mayores, servicios de ayuda o limpieza o domicilio y el comercio de proximidad se destacan como feminizados en el volumen total de empleo generado. Los resultados por sectores se recogen en el siguiente cuadro.

PERCEPCIÓN DE LAS PERSONAS EXPERTAS SOBRE EL GRADO DE SEGREGACIÓN HORIZONTAL Y VERTICAL EN LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO

YE con mayor potencial de creación de empleo	Presencia de mujeres y hombres ⁵	
	Sobre el volumen total de empleo	En puestos directivos y de responsabilidad
Servicios TIC (comunicación y servicios)	Masculinizado	Masculinizado
Gestión y control de recursos (residuos, agua, control de contaminación, reciclaje)	Masculinizado	Masculinizado
Energía sostenible (renovables, gestión y control de la energía)	Masculinizado	Masculinizado
Servicios a personas mayores (sociales, atención, envejecimiento activo)	Muy feminizado	Neutro
Sector audiovisual	Neutro	Masculinizado
Servicios de ayuda o limpieza a domicilio	Feminizado	Masculinizado
Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general)	Neutro	Masculinizado
Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética)	Neutro	Neutro
Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales)	Masculinizado	Masculinizado
Investigación (Biotecnología, nanotecnología)	Neutro	Neutro
Agricultura y ganadería ecológica	Neutro	Muy masculinizado
Transporte (colectivo, local, multimodal)	Masculinizado	Masculinizado
Servicios a menores y jóvenes (atención e inserción)	Neutro	Neutro
Servicios de seguridad	Masculinizado	Neutro
Sector alimenticio (seguridad alimentaria, hostelería, gastronomía)	Neutro	Masculinizado
Servicios educativos (para adultos, idiomas)	Neutro	Masculinizado
Comercio de proximidad	Feminizado	Neutro

⁵Según se determinó en el cuestionario la persona preguntada debía considerar que un sector era neutro cuando el porcentaje de participación de las mujeres se situaba entre el 40 y el 60%, feminizado si superaba el 60% y masculinizado en aquellos casos en lo que se creía que era inferior al 40%.

No obstante, es oportuno resaltar que, si se tiene en cuenta una perspectiva temporal más amplia, a diez años, se denota cierta tendencia a mejorar en este sentido, pero no de forma ostensible. De hecho, algunas voces señalan que se precisará de un mayor plazo de tiempo para lograr la neutralidad.

Enlazado con este planteamiento, se cuestionó acerca de los factores concretos que han motivado que, en los últimos años, en sectores **masculinizados o muy masculinizados** se hayan ido incorporando, en mayor o menor medida, **mujeres**. En este sentido, los aspectos señalados como más relevantes son:

- La mayor cualificación de las mujeres y valoración del perfil profesional de éstas.
- El marco legislativo favorable.
- El cambio social y cultural (modificación de estereotipos y roles de género).
- El incremento de la oferta laboral de mujeres.
- Una coyuntura económica marcada por el crecimiento y la generación de empleo.
- Las nuevas tecnologías.

De cualquier forma hay que hacer notar aquí que todas las personas expertas ponen de relieve la necesidad de **proseguir con el trabajo emprendido** en esta línea, ya que los avances son muy lentos y precisan de un lapso de tiempo muy extenso para que los resultados se hagan patentes. Asimismo, se destaca la importancia fundamental que la **formación y la cualificación de las mujeres** puede tener en los ámbitos profesionales donde apenas hay empleo de mujeres como vía de entrada a ellos.

Por otro lado, los elementos que se consideran clave en la inclusión de **hombres en entornos laborales feminizados** se circunscribe, desde el punto de vista de las personas expertas, a la situación económica y a cierto cambio social pero, sin embargo, esta penetración apenas si ha tenido calado.

Por último, en lo que se refiere a los **sectores donde se crearía empleo para las mujeres** es de destacar que, según el consenso alcanzado por el panel de personas expertas, en todos los yacimientos de empleo seleccionados (a excepción de los servicios de transporte y seguridad) existe un potencial de creación de empleo para ellas. Este potencial es relevante en el caso de aquellos yacimientos que ya de por sí se hallan feminizados, como son los servicios a personas mayores o de ayuda a domicilio, pero también en otros servicios que, a día de hoy, están masculinizados según su opinión, por ejemplo, los servicios TIC o servicios a empresas (sobre todo en lo que respecta a la atención al cliente o labores administrativas) o son calificados como neutros (biotecnología).

Elección de los yacimientos de empleo objeto de análisis: la necesidad de elegir, ¿qué criterios se han empleado?

Una vez seleccionado el conjunto de yacimientos con mayor potencial de empleo, cumpliendo así con unos de los primeros objetivos marcados, las siguientes fases del trabajo se van a orientar a analizar en detalle tales sectores y la participación y posición de las mujeres en ellos (en comparación con los hombres).

No obstante, profundizar en estas cuestiones para todos los yacimientos de empleo, según las conclusiones obtenidas en el panel de personas expertas, sería una tarea inabordable y, probablemente, habría que sacrificar detalle y riqueza en el análisis. Por esta razón, y en pro de la rigurosidad y utilidad del estudio, consideramos

seleccionar seis yacimientos, cada uno de los cuales está integrado por un conjunto de actividades económicas, que serán objeto del análisis posterior.

La razón de elegir seis y no cualquier otro número, dadas las restricciones en términos de recursos y alcance del estudio, se debe, en primer lugar, a que con esta cifra los sectores elegidos suponen una magnitud relativamente significativa sobre el volumen de la economía. Asimismo, y lo que es más importante, los criterios de selección aplicados aseguran la suficiente diversidad para el análisis en cuanto a la materia objeto del estudio, teniendo en cuenta la presencia de las mujeres en ellos con el fin de proponer estrategias alternativas de intervención, necesariamente de carácter sectorial, aunque puedan compartir determinados objetivos comunes.

En este contexto, y en virtud de los resultados obtenidos en la consulta realizada a las personas expertas siguiendo la metodología Delphi, los criterios articulados para seleccionar los seis sectores han sido los siguientes:

- **Sectores que cumplen los requisitos de un yacimiento de empleo.** Se adaptan a la definición consensuada de yacimiento de empleo, lo que implica, a su vez, que cumplen con los requisitos acordados, es decir, se trata de actividades:
 - ✓ Sostenibles, desde el punto de vista social y medioambiental.
 - ✓ Generadoras de empleo.
 - ✓ Que cubren necesidades sociales insatisfechas, sean estas necesidades nuevas o ya consolidadas.
- **Sectores con más potencial de crecimiento de empleo.** Desde la opinión de las personas consultadas, dentro de los yacimientos de empleo y los ámbitos revisados y actualizados, se parte de los sectores considerados con un mayor potencial de crecimiento del empleo (para hombres y mujeres) y más sostenibles a medio y largo plazo.
- **Sectores caracterizados por situaciones diferenciales en cuanto a la participación de mujeres y hombres en ellos (feminizados, masculinizados y neutros).** A efectos de contemplar la mayor variedad posible de situaciones respecto al objeto central de análisis, en la elección se tiene en cuenta el grado de segregación horizontal (sectorial). Es decir, si el sector en cuestión se considera que está feminizado, masculinizado o neutro. En último término, la introducción de este criterio posibilita un enfoque comparado respecto a su punto de situación en materia de igualdad de género, que se verá completado después con el análisis de otro tipo de variables en cuanto a su presencia.

Una vez definidos los criterios de selección se hace preciso, por sus implicaciones de cara a la selección final de los sectores, exponer la **metodología empleada** para medir el grado de segregación sectorial de género.

En este sentido, siguiendo el trabajo de Cáceres *et al.* (2004), se ha considerado la pertinencia de emplear como indicador el siguiente **índice de representación**:

Índice de representación (segregación sectorial)

$$= \frac{\textit{Participación de las mujeres (hombres) en la actividad económica } i}{\textit{Participación de las mujeres (hombres) en el empleo total (en todas las actividades de la economía)}}$$

Donde:

- Se toma la participación de las mujeres (hombres) en cada una de las actividades económicas, como el porcentaje de mujeres (hombres) en cada una de esas actividades; por ejemplo, para la *i-ésima* actividad, la participación de las mujeres (hombres) se define como:

$$\begin{aligned} & \textit{Participación de mujeres (hombres) en la actividad económica i} \\ &= \frac{\textit{Número de mujeres (hombres) ocupadas (os) en la actividad económica i}}{\textit{Número total de personas ocupadas en la actividad económica i}} \times 100 \end{aligned}$$

- Se define la participación de las mujeres (hombres) en todas las actividades económicas, esto es, el empleo de las mujeres (hombres), como el porcentaje de mujeres ocupadas en todas las actividades en relación con la ocupación total, en particular:

$$\begin{aligned} & \textit{Participación de mujeres (hombres) en el empleo total} \\ &= \frac{\textit{Número de mujeres (hombres) ocupadas (os) en el empleo total}}{\textit{Número total de personas ocupadas}} \times 100 \end{aligned}$$

Con el fin de clasificar los sectores y las actividades incluidas en ellos en actividades **feminizadas**, **masculinizadas** y **neutras o integradas**, es preciso determinar un umbral del indicador de representación.

En este trabajo el umbral seleccionado⁶ es 1,25, de manera que ello permite definir las tres agrupaciones de la siguiente forma:

- **Actividades feminizadas.** Son aquellas en las que la representación de las mujeres es mayor a 1,25; esto es, se trata de actividades en las que el porcentaje de mujeres que están ocupadas en ellas supera al porcentaje de mujeres en el empleo total en un 25% (que según los microdatos de la Encuesta de Población Activa –INE- del segundo cuatrimestre de 2011, es del 45%). O lo que es lo mismo se consideran feminizadas las actividades con un porcentaje de mujeres superior al 56,3%.
- **Actividades masculinizadas.** Son aquellas en las que la representación de los hombres es mayor a 1,25; lo que implica que el porcentaje de hombres ocupados en esas actividades supera al porcentaje de hombres en el empleo total en un 25% (que según los microdatos de la Encuesta de Población Activa –INE- del segundo cuatrimestre de 2011, ascendía al 55%). Por tanto, se consideran masculinizadas las actividades con un porcentaje de hombres superior al 68,8%.
- **Actividades neutras o integradas** Son aquellas en las que la representación de las mujeres u hombres está comprendida entre 1 y 1,25.

⁶Se han tomado como referencia los umbrales considerados en el estudio de Cáceres *et al.* (2004). Para una revisión de los diferentes umbrales, puede consultarse el capítulo 5 de Anker (1998).

Los seis sectores seleccionados y su definición en términos de la CNAE

Una vez definidos los criterios de selección y el indicador oportuno, el siguiente paso ha consistido en aplicarlos con el fin de obtener el listado de los seis yacimientos de empleo objeto de análisis.

Los pasos seguidos se describen en detalle a continuación. Sin embargo, hay que aclarar en este punto que, si bien las diversas etapas se acometieron, en general, en orden sucesivo, en ocasiones puntuales, por necesidades metodológicas y al objeto de tomar algunas decisiones, se abordaron de forma simultánea.

Primer paso. Definición de los yacimientos de empleo con mayor potencial de creación de empleo para mujeres y hombres.

Se partió del listado consensuado en el panel de personas expertas de los yacimientos de empleo con mayor potencial, teniendo en cuenta, además, el número de votos asignados a cada uno de ellos.

No obstante, en el proceso, se tomaron las siguientes decisiones:

- Descartar aquellos yacimientos que tenían menos de tres votos, ya que se contaba con una masa crítica suficiente de cara a la elección.
- Integrar en un único sector denominado “Economía Verde” los subsectores relativos a “gestión y control de los recursos” y “energía sostenible” ya que son muy afines desde el punto de vista estructural y de mercado, pudiéndose considerar como parte de un mismo “macro-sector”.
- Proceder del mismo modo que el caso anterior con los yacimientos de “Servicios a personas mayores” y “Servicios de ayuda a domicilio”, atendiendo a que, a nivel sectorial, el primero, en gran medida, engloba al segundo.

En la siguiente tabla se recogen los sectores en cuestión objeto de elección.

YACIMIENTOS DE EMPLEO CON MAYOR POTENCIAL DE CRECIMIENTO: LISTADO OBJETO DE SELECCIÓN A EFECTOS DE LA INVESTIGACIÓN

YE con mayor potencial de creación de empleo	Nº de personas que lo señalan como YE después de la 2ª Ronda
Servicios TIC (comunicación y servicios)	7
Economía verde (Gestión y control de recursos -residuos, agua, control de contaminación, reciclaje- y Energía sostenible -renovables, gestión y control de la energía-)	7
Servicios a personas mayores (servicios de ayuda y limpieza a domicilio, servicios sociales, atención, envejecimiento activo)	6
Sector audiovisual	5
Turismo (aventura, agroturismo, actividades turísticas en general)	4
Servicios sanitarios (atención privada de aspectos relacionados con la salud, la belleza, la estética)	3
Servicios a empresas (asesoría jurídica, posicionamiento en redes sociales)	3
Investigación (Biotecnología, nanotecnología)	3

Segundo paso. Preselección de los sectores en función de los criterios de apoyo (número de votos), variedad y grado de segregación según la literatura.

A *priori* se preseleccionaron los siguientes sectores por número de votos:

- Servicios TIC.
- Economía verde.
- Servicios a personas mayores.
- Audiovisual.
- Turismo.

Además, en los siguientes casos, en los que había empate en el número de votos (servicios sanitarios, servicios a empresas e investigación), se seleccionó la investigación. Las razones de la elección de este sector frente al de “servicios sanitarios” se basaron en que parte de los “servicios sanitarios” –aunque bajo otra perspectiva, claro está- pasarían a considerarse dentro de los “servicios a personas mayores”, dado que algunas de las actividades predominantes de estos últimos revisten carácter sanitario.

Por otro lado, frente a la opción de “servicios a empresas”, se consideró que era más interesante y enriquecedor para el trabajo estudiar el sector de la investigación, sobre todo por tratarse de un sector donde la innovación es especialmente importante, señalado además como nicho de empleo emergente en España por estudios similares a este (Fundación Ideas, 2010). Asimismo se tuvo en cuenta, para valorar la decisión, la enorme variedad de actividades englobadas dentro de los “servicios a empresas”, con la consiguiente complejidad de abordarlo en fases posteriores desde el punto de vista tanto cuantitativo como cualitativo, haciendo casi inoperativo su análisis con base a la metodología planteada y los recursos disponibles.

Tercer paso. Definición de los sectores en función de las actividades recogidas en la CNAE 2009.

El tercer paso se centró en la definición de las actividades englobadas en los yacimientos de empleo preseleccionados, según la estructura de actividades recogida en la Clasificación Nacional de Actividades Económicas de 2009 (CNAE-2009, Rev. 2)⁷, con el mayor grado de desagregación posible (a tres dígitos).

La realización de este ejercicio es una condición previa para calcular los indicadores de segregación correspondientes a cada uno de los yacimientos y validar la preselección realizada. Tal y como se explicará en el siguiente paso, el cálculo de estos indicadores está basado en el número de mujeres y hombres ocupados en las actividades económicas, desagregadas a tres dígitos de la CNAE-2009, que conforman sendos sectores, tomando para ello las cifras de los microdatos de la Encuesta de Población Activa (INE). Por tanto, se hace necesario definir los sectores y las actividades que incluyen. Asimismo, esta selección va a ser igualmente útil y válida para el análisis cuantitativo en posteriores fases.

No obstante, antes de concretar la configuración por actividades económicas de la CNAE-2009 incluidas en cada uno de los yacimientos de empleo que serán objeto de análisis posterior es conveniente realizar varias puntualizaciones.

⁷ Para mayor detalle sobre la CNAE-2009 puede consultarse la página web del Instituto Nacional de Estadística: <http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t40/clasrev&file=inebase> (consulta el 28/03/12).

La primera premisa a tener en cuenta es que se trata de un ejercicio complejo y que tiene sus limitaciones, en tanto que se parte de una clasificación, la CNAE 2009 (Rev. 2) que, si bien es homogénea y ampliamente consensuada, no se ha hecho *ad hoc* para este trabajo. Por tanto, la propia clasificación no se corresponde exactamente con los yacimientos definidos, en especial, al trabajar con un nivel de desagregación a tres dígitos.

En segunda instancia, añade aún más complejidad el hecho de que los yacimientos de empleo señalados por el panel de personas expertas tengan un carácter híbrido y muchas de las actividades económicas que definen estos sectores son transversales. Tal es el caso, por ejemplo, de la “investigación” o de los “servicios TIC”.

Como consecuencia de estas dos premisas, nos encontramos con yacimientos de empleo y sectores que, *de facto*, abarcan más actividades que las que se han incorporado a partir de la CNAE-2009. Y, en otros casos, las actividades económicas consideradas en un sector recogen un mayor número de actividades de las deseables para definir el yacimiento de empleo en cuestión al no existir un mayor nivel de desagregación. No obstante, es de resaltar que los resultados, en términos generales, no se verán alterados y, de cualquier forma, el análisis cualitativo posterior permitirá afinar en este sentido, dirigiendo las entrevistas a aquellas actividades seleccionadas por las personas expertas y que mejor se adaptan a la definición del sector.

Más allá de estas aclaraciones, se debe anotar el proceso metodológico minucioso que se ha seguido para concretar los sectores:

- Primero, al objeto de tener constancia de las posibles actividades a incluir en sendos yacimientos de empleo se realizó una revisión documental de cada sector, partiendo de las definiciones que la literatura en la materia⁸.
- Segundo, a partir de la CNAE-2009 a cuatro dígitos se identificaron las actividades que se aproximaban al concepto inicial de sector.
- Tercero, se optó por un criterio extensivo de inclusión. En concreto, en el caso de duda sobre la incorporación o no de una actividad, se tomó la decisión de incluir aquellas actividades económicas a tres dígitos que englobaran alguna actividad a cuatro dígitos relacionada con el sector.

Así, las actividades finalmente comprendidas en cada yacimiento, y que definen cada uno de los sectores (con las limitaciones descritas), se detallan a continuación.

⁸ La persona interesada en conocer con más detalle la definición que se ha tomado de cada sector puede profundizar en ello en el siguiente capítulo: “Caracterización de los yacimientos de empleo”.

DEFINICIÓN DEL YACIMIENTO DE EMPLEO “SERVICIOS TIC” SEGÚN ACTIVIDADES DE LA CNAE 2009.

SERVICIOS TIC	
Código CNAE 2009	Actividad
611	Telecomunicaciones por cable
612	Telecomunicaciones inalámbricas
613	Telecomunicaciones por satélite
619	Otras actividades de telecomunicaciones
620	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
631	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web

DEFINICIÓN DEL YACIMIENTO DE EMPLEO “ECONOMÍA VERDE” (GESTIÓN Y CONTROL DE RECURSOS, ENERGÍA RENOVABLE) SEGÚN ACTIVIDADES DE LA CNAE 2009.

ECONOMÍA VERDE	
Código CNAE 2009	Actividad
351	Producción, transporte y distribución de energía eléctrica
360	Captación, depuración y distribución de agua
370	Recogida y tratamiento de aguas residuales
381	Recogida de residuos
382	Tratamiento y eliminación de residuos
383	Valorización
390	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

DEFINICIÓN DEL YACIMIENTO DE EMPLEO “SECTOR AUDIOVISUAL” SEGÚN ACTIVIDADES DE LA CNAE 2009.

SECTOR AUDIOVISUAL	
Código CNAE 2009	Actividad
582	Edición de programas informáticos
591	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión
592	Actividades de grabación de sonido y edición musical
601	Actividades de radiodifusión
602	Actividades de programación y emisión de televisión

DEFINICIÓN DEL YACIMIENTO DE EMPLEO “INVESTIGACIÓN” SEGÚN ACTIVIDADES DE LA CNAE 2009.

INVESTIGACIÓN	
Código CNAE 2009	Actividad
712	Ensayos y análisis técnicos
721	Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas
722	Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
749	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

DEFINICIÓN DEL YACIMIENTO DE EMPLEO “TURISMO” SEGÚN ACTIVIDADES DE LA CNAE 2009.

TURISMO	
Código CNAE 2009	Actividad
551	Hoteles y alojamientos similares
552	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
553	Camping y aparcamientos para caravanas
559	Otros alojamientos
561	Restaurantes y puestos de comidas
562	Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas
563	Establecimientos de bebidas
791	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
799	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

DEFINICIÓN DEL YACIMIENTO DE EMPLEO “SERVICIOS A PERSONAS MAYORES” SEGÚN ACTIVIDADES DE LA CNAE 2009.

SERVICIOS A PERSONAS MAYORES	
Código CNAE 2009	Actividad
871	Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios
873	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física
879	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
881	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
970	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico

Cuarto paso. Cálculo de los índices de representación (segregación sectorial) y validación de la selección de yacimientos de empleo.

Por último, se efectuó el cálculo de los índices de representación partiendo de los sectores definidos.

Los resultados obtenidos, aplicando la metodología descrita de cálculo de índices y teniendo en cuenta los umbrales fijados, dan lugar a la clasificación que a continuación se detalla:

ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN DE MUJERES Y HOMBRES (SEGREGACIÓN SECTORIAL) DE LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO SELECCIONADOS

YE con mayor potencial de creación de empleo	Índice de representación de las mujeres	Índice de representación de los hombres
SECTORES MASCULINIZADOS		
Servicios TIC	0,62	1,31
Economía verde	0,38	1,51
SECTORES NEUTROS/INTEGRADOS		
Sector audiovisual	0,85	1,12
Investigación	0,97	1,02
SECTORES FEMINIZADOS		
Turismo	1,25	0,80
Servicios a personas mayores	2,10	0,18

En definitiva, queda así validada la preselección inicial de los yacimientos de empleo, desde la variedad de situaciones en términos de segregación sectorial de género, que serán objeto de una profunda revisión y análisis en las próximas páginas.

Mediante la conformación de un grupo de personas expertas, y la aplicación de metodología Delphi, se ha revisado y validado un listado de yacimientos de empleo en España. A partir de este listado se ha tenido en cuenta un criterio de selección, basado en la heterogeneidad de la participación de hombres y mujeres entre su población ocupada, que ha dado lugar al listado definitivo de los seis yacimientos que conformarán nuestro objeto de análisis: servicios TIC, economía verde, sector audiovisual, investigación, turismo y servicios a personas mayores.

Caracterización de los yacimientos de empleo

Objetivos y metodología: caracterización de los yacimientos de empleo a partir de fuentes sectoriales especializadas

Una vez seleccionados los seis yacimientos objeto de análisis la segunda fase de trabajo se ha dedicado a realizar una **caracterización de los mismos**, conociendo de este modo algo más acerca de las actividades que albergan y, sobre todo, contrastando la hipótesis de partida en cuanto a sus potencialidades de generación de empleo planteadas por las personas expertas en la fase anterior. Especial atención se ha prestado, en esta fase, a identificar cuáles son las **competencias y perfiles laborales más demandados**, dado que los resultados obtenidos aquí habrán de servir para determinar, posteriormente, el posicionamiento de mujeres y hombres frente a estos.

Para cada yacimiento, de este modo, se ofrece información acerca de aspectos clave como son su peso sobre el conjunto de la economía, su evolución en los últimos años o la capacidad de crear empleo que han mostrado y las características del mismo. Se atiende, asimismo, a otras cuestiones, tales como a su vinculación o dependencia respecto al sector público o el grado de innovación. Se presta particular atención, según se verá, a la evolución experimentada en estos últimos años, de cara a conocer cómo han sido afectados con motivo de la crisis reciente.

A partir de esta contextualización se indaga entonces en las competencias y perfiles profesionales con mayor demanda dentro de los yacimientos. Se tiene en cuenta, de este modo, el tipo de conocimientos técnicos requeridos para los perfiles mayoritarios en cada yacimiento, tanto los específicos –vinculados a ramas o especialidades educativas/formativas concretas- como los transversales. También se consideran las actitudes y/o aptitudes demandadas, pues son muchas las voces que señalan que, junto a las competencias transversales, estas resultan claves en los nuevos contextos económicos y del empleo.

La obtención de información orientada hacia estos objetivos se ha llevado a cabo, por un lado, mediante un **trabajo de gabinete de revisión documental** y, complementariamente, a través de la realización de **entrevistas a agentes vinculados y vinculadas** con los yacimientos objeto de estudio.

El trabajo de **revisión documental** se ha basado en el análisis de informes económicos, laborales y ocupacionales sobre dichos yacimientos. El punto de partida para la identificación de tales informes han sido las asociaciones y organizaciones sectoriales que, en su mayoría, ofrecen estados de situación actualizados respecto a su sector de representación. También se han consultado artículos e informes de especialistas. Se ha acudido, asimismo, a la celebración de jornadas y encuentros sectoriales, que han representado una fuente de información muy valiosa en este sentido.

Cabe precisar, no obstante, que la multitud de fuentes consultadas ha servido a los propósitos de esta fase, pero con variabilidad en cuanto al grado de profundidad de la información ofrecida, los periodos de referencia considerados o los aspectos concretos que son objeto de análisis. Se trata, por tanto, de un abordaje de carácter cualitativo, que ayuda a describir estados o situaciones, por lo que los datos cuantitativos que se ofrecen han de tomarse a modo de estimaciones y con cautela en cuanto a su comparabilidad.

Al mismo tiempo, desea destacarse la **complejidad** encontrada en cuanto a la **delimitación de las actividades** comprendidas en cada uno de los yacimientos desde la revisión bibliográfica, que trascienden y escapan a la mera clasificación ofrecida a nivel estadístico (cuya máxima representación la encontramos en la CNAE). Los nuevos

contextos económicos y de empleo conforman **realidades sectoriales cada vez más complejas e híbridas**. La investigación o las tecnologías de la información y la comunicación, por ejemplo, son claros exponentes de actividades económicas transversales, que complejizan cualquier ejercicio de delimitación. Asimismo, dependiendo de la fuente consultada, todos los sectores analizados presentan una importante variabilidad en cuanto a la clasificación de sus actividades, desde una concepción que los define en términos de “macro-sectores” a otras orientadas a considerar solamente las actividades más “esenciales”. Aunque el intento aquí ha sido el de aproximar al máximo la caracterización de los yacimientos a la clasificación de actividades realizada (con base a la CNAE-2009) en anteriores y posteriores fases del presente trabajo, la correspondencia no siempre resulta exacta, ante una realidad económica y de empleo a la que cada vez es más difícil poner parcelas.

El trabajo de gabinete ha sido completado y enriquecido con la realización de **entrevistas a agentes** sectoriales. Mediante un cuestionario estructurado se ha buscado que representantes de estos yacimientos (asociaciones y federaciones sectoriales, empresas) transmitieran su punto de vista en cuanto a las características y situación de los yacimientos, así como los perfiles profesionales y demanda de empleo existentes en ellos.

El primer punto de contacto o informativo se ha llevado a cabo con las asociaciones, federaciones, entidades públicas, etc., más representativas de cada sector. El nivel de respuesta obtenido ha sido dispar, con organizaciones que han mostrado su máxima disponibilidad a participar, frente a otras con las que ha sido difícil lograrlo. En paralelo se ha solicitado también la colaboración a empresas de estos sectores, con similar suerte en cuanto al nivel de respuesta obtenido.

Debe señalarse, por otra parte, que algunas personas con puestos de responsabilidad en las organizaciones y empresas consultadas han mostrado su disposición a participar, pero a título personal, solicitando su anonimato y el de su organización en el tratamiento de las entrevistas (de ahí que en el listado de personas participantes algunas de ellas aparezcan nombradas a modo de “perfil” y no con nombre propio).

En total se han realizado 22 entrevistas a los y las siguientes agentes clave:

LISTADO DE AGENTES PARTICIPANTES EN LAS ENTREVISTAS⁹

Servicios TIC	<ul style="list-style-type: none"> • Lucrecia Llorens, Directora de Recursos Humanos de INSA. • Direcciones de Marketing, Relacionales Laborales y Desarrollo de Personas de Tecnom, Telecomunicaciones y Energía, S.A. (VVRR, Tecnom). • Subdirector de Entidad Pública del sector TIC.
Economía verde (energías renovables y gestión de residuos)	<ul style="list-style-type: none"> • Guadalupe García, Jefa del Departamento Internacional de Fundación Biodiversidad. • Ignasi Puig, Coordinador de proyectos de ENT Environment and Management. • Técnica de Recursos Humanos de multinacional española de Energías Renovables.
Audiovisual	<ul style="list-style-type: none"> • Marcos Eguillor, Managing Partner de BinaryKnowledge. • María Gallego, Directora del Departamento de Estudios de la Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión. • Manuel Sánchez-Ballesteros, Director General de Telecinco Cinema S.A.U. • Gilberto Sánchez, Director Editorial de Virtual Toys. • Subdirectora de Producción de Contenidos en canal de televisión nacional.

⁹ Algunos nombres, apellidos y organizaciones no han sido reflejados por expreso deseo de las personas entrevistadas.

Investigación (biotecnología)	<ul style="list-style-type: none"> • Clara Campàs, Directora General de ADVANCELL, S.A. • Alejandra Fernández, Coordinadora de la Comisión de Educación y Formación, y Alba Timón, Vocal, Coordinadora de la Comisión de Profesionalización, de la Federación Española de Biotecnólogos (FEBiotec). • Responsable de Comunicación de organización sectorial de Biotecnología.
Turismo	<ul style="list-style-type: none"> • Marta Pastor, Jefa de Área de Investigación de Mercados Instituto de Turismo de España (TURESPAÑA). • Begoña Pérez, Departamento de Recursos Humanos de ROOM MATE HOTELS. • Chiara Sportoletti, Secretaria de la Confederación Española de Federaciones y Asociaciones Profesionales de Guías de Turismo (C.E.F.A.P.I.T.).
Servicios a mayores	<ul style="list-style-type: none"> • Javier Benavente, Presidente de la Asociación Española de Servicios a la Persona. • Jose María Gallardo, Secretario General de Lares Federación. • Juli Martí, Secretario de ASCAD, Associació Catalana de Directors de Centres i Serveis d'Atenció a la Dependència Gerontològica. • Pilar Ochoa, Presidenta de SAGG, Sociedad Aragonesa de Geriátría y Gerontología. • Responsable de Selección y Desarrollo de Grupo Empresarial de servicios de Atención a la Dependencia.

El número de entrevistas planteado, atendiendo al alcance del trabajo desde su formulación (con un número previsto de tres entrevistas por yacimiento, aunque finalmente han resultado ser más), condiciona la representatividad de los resultados obtenidos. Ha de aclararse, en este sentido, que el propósito de las mismas no ha sido en ningún caso obtener representatividad estadística o muestral, ante un tipo de aproximación eminentemente cualitativa. Pero es que, al margen de esto, las respuestas obtenidas entre los y las agentes de un mismo sector tienden a coincidir. No parecen existir, por tanto, puntos de controversia u oposición en cuanto a la caracterización de los sectores o la demanda de profesionales en ellos. Más bien todo lo contrario.

La realización de las entrevistas ha servido, de este modo, para obtener una visión cualificada sobre la realidad y situación sectorial, complementaria a la ofrecida por los informes sectoriales y, en algunos casos, llenando posibles vacíos de información. Secundariamente, ha orientado la labor de gabinete y revisión documental, al acercar pistas sobre las principales fuentes documentales. Los métodos de investigación se han visto, de este modo, retroalimentados.

Este es el resultado.

A partir de los yacimientos de empleo seleccionados la segunda fase de trabajo se ha orientado a caracterizarlos desde el punto de vista de su peso sobre el conjunto de la economía, su evolución en los últimos años o la capacidad de crear empleo. Especial atención se ha prestado, en este sentido, a las competencias y perfiles laborales más demandados. La obtención de información orientada hacia estos objetivos se ha llevado a cabo, por un lado, mediante un trabajo de gabinete de revisión documental y, complementariamente, a través de la realización de entrevistas a agentes especializados y especializadas en los yacimientos en cuestión.

Servicios TIC

Comenzando por el yacimiento de las tecnologías de la información (TIC), como decíamos, el primer reto encontrado a la hora de encarar su caracterización es el de delimitar sus actividades (Sieber y Valor, 2008) cuestión que, como veremos, afecta a la totalidad de los yacimientos analizados.

El sector TIC puede ser concebido en términos de “**hiper-sector**” (en el que quedarían comprendidos los servicios de telecomunicación, las tecnologías de la Información, los contenidos digitales, las industrias de la telecomunicación, la electrónica de consumo, los componentes electrónicos, la electrónica profesional, la venta, comercialización y reparación de equipos, etc.) (AMETIC, 2010), o también adquirir un alcance más acotado en cuanto a sus actividades. La clasificación varía en función de las fuentes consultadas (Sieber y Valor, 2008; Muñoz, 2011).

Según pudo apreciarse en el capítulo anterior, en el marco del presente estudio, la selección de actividades dentro de este yacimiento se ha restringido a **aquellas más directamente relacionadas con los servicios TIC** (servicios de telecomunicación y servicios de las tecnologías de la información), englobando por tanto las actividades más representativas¹⁰, así como aquellas a las que en esencia se refirieron las personas expertas durante la primera fase.

En este epígrafe, por tanto, desde el punto de vista de la búsqueda de fuentes informativas (documentales y agentes clave) nos centramos en este segmento del mercado, si bien otras actividades (manufactureras, las de electrónica, las del comercio de informática, las actividades de reparación) forman parte también de este “macro-sector” y son objeto de atención de muchos de los informes consultados. Una parte importante de lo que en algunas clasificaciones se refiere a “contenidos digitales”, englobadas dentro del sector TIC, es objeto de análisis específico dentro del sector audiovisual, entendiéndose, no obstante, que con la revolución “digital” en este último, se dan claras convergencias entre ambos yacimientos (Muñoz, 2011).

Sector relevante hacia el nuevo modelo productivo, resistiendo al impacto de la crisis

En cifras globales, aunque variando en función de la fuente y la clasificación de actividades utilizada, el valor añadido del sector TIC como **porcentaje del PIB** en España se sitúa en torno al **4%** (Fundación Orange, 2011).

Este sector:

“agrupa a algunas de las actividades más relevantes de la economía nacional, no sólo por su tamaño y por su contribución a la economía en general, sino por la importancia que tiene su desarrollo como paso definitivo hacia un nuevo modelo productivo basado en las TIC.” (Muñoz, 2011: 21).

La morfología empresarial del sector muestra una **estructura bastante polarizada** –sobre todo en el caso de las Telecomunicaciones- con una proporción muy elevada de pequeñas empresas (en muchos casos unipersonales) y con una reducida, pero significativa (en cuanto a la absorción de ingresos), de grandes empresas (Sieber y Valor, 2008; Muñoz, 2011; Subdirector de Entidad Pública, sector TIC). La excesiva atomización empresarial es, en

¹⁰ Según los datos aportados por AMETIC, los Servicios de Telecomunicaciones y los Servicios TIC, objeto de nuestro análisis, abarcan casi el 70% del mercado del “hipersector”, por lo que el restringir el análisis a estos segmentos supone referirse a la mayor parte de este (AMETIC, 2010).

opinión de los y las agentes entrevistadas, una de sus principales amenazas, junto a otras como el intrusismo de empresas poco especializadas (Lucrecia Llorens, INSA) o las dificultades de acceso al crédito para las pymes (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC).

El sector, en los últimos diez años, ha crecido por encima de la media, siendo uno de los que **más dinamismo han mostrado de la economía española**. De hecho, cabe destacar cómo en la última década el número de empresas en el sector se ha duplicado. Los servicios TIC son los que han mostrado mayor auge, sobre todo en actividades relacionadas con el desarrollo e implantación de servicios de software, las actividades de soporte y explotación, y la consultoría informática (Muñoz, 2011; Sieber y Valor, 2008).

Sin embargo, **no ha sido ajeno a la crisis económica**, habiendo visto reducido su crecimiento entre 2008 y 2009 (Muñoz, 2011; AMETIC, 2010). A partir de 2009 los servicios TIC recuperan la senda alcista, no así en el caso de los servicios de Telecomunicaciones, que han visto reducida su cifra de negocio en torno a un 3% (Muñoz, 2011; AMETIC, 2010). Sea como sea, lo que sí puede afirmarse es que, en términos globales, el sector TIC **ha resistido mejor el impacto de la crisis que el resto de actividades económicas** (INFOJOBS, 2010).

“El sector español de tecnologías de la información, que sufrió en el año 2009 una importante reducción de sus ingresos, ha vuelto a recuperar la senda alcista, de forma que la facturación total ha ascendido hasta los 18.000 millones de euros, lo que representa un crecimiento del 3,6% respecto al año anterior” (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC).

Es un sector, por otra parte, que no depende en exceso de la Administración Pública, salvo para los operadores de Telecomunicaciones que están sujetos a regulación: *“la dependencia es relativa. Solamente los operadores, como actores regulados, son objeto de supervisión de las AAPP, no así el resto de tejido industrial TIC”* (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC).

Aunque también cabe matizar que la Administración ha representado una fuente de demanda de servicios y productos TIC, en su proceso hacia la e-administración, tendencia que se ha visto aminorada en el contexto actual de constricción del gasto público.

El **grado de innovación en él es elevado**, con una clara apuesta por la I+D, en opinión de los y las agentes entrevistadas, representando uno de los sectores económicos con una mayor aportación de recursos a esta área de actividad (AMETIC, 2010).

Fuente de generación de empleo, un tanto mermada por la crisis

Los datos sobre empleo en el sector, que varían también en función de la fuente y la clasificación de actividades englobadas, señalan una **proporción del empleo** en los servicios TIC respecto al total de la ocupación de en torno a un **2%** (Fundación Orange, 2011), valor que, pese al crecimiento experimentado en el volumen de ocupación, se ha mantenido constante (Sieber y Valor, 2008). El mayor volumen de empleo se concentra en los servicios TIC frente a las Telecomunicaciones (Sieber y Valor, 2008).

En términos de evolución, si bien ha sido un claro ejemplo de generación de empleo, con tasas que han llegado a alcanzar el 5% de variación interanual entre 2007-2008, en los últimos años **el crecimiento se ha visto resentido**, con una reducción interanual de en torno al 3% desde el año 2008 (Fundación Orange, 2011; AMETIC, 2010).

El protagonismo del crecimiento del empleo en la etapa expansiva fue para el subsector de servicios TIC, gracias a la generación de nuevos proyectos en áreas intensivas en personal, como consultoría, desarrollo de aplicaciones e implantación de sistemas (Sieber y Valor, 2008). Entre 2009 y 2010 este subsector ha visto reducido su empleo en un 1%, disminución que se ha centrado fundamentalmente en empresas de tamaño medio y en las áreas funcionales de consultoría y desarrollo de aplicaciones. Mientras, las grandes empresas y los ámbitos comercial y de marketing, así como el área de soporte, han resultado ser generadores de empleo (AMETIC, 2010). Por su parte, el sector de las Telecomunicaciones redujo su empleo en un 3% en esa misma etapa 2009-2010 (Muñoz, 2011).

“El comportamiento de las empresas ha sido muy diferente en función de su tamaño, pues aquellas con una dimensión superior a los 5.000 trabajadores han sido incluso capaces de crear empleo, mientras que las situadas en la franja de los 1.000 a 5.000 empleados son las que más han ajustado sus plantillas, con una reducción agregada superior al 5%, mientras que las de menos de 1.000 también vieron mermado el tamaño de su estructura de personal.” (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC).

Empleo cualificado, estable y bien pagado

El empleo del sector se caracteriza por ofrecer unas **condiciones laborales óptimas** en comparación con otras actividades económicas: *“contratación indefinida, salarios elevados debido al grado de profesionalización, con incidencia importante en el desarrollo profesional”* (VVRR, Tecnocom).

El empleo generado en el sector se corresponde, principalmente, con **empleo cualificado**. En este sentido, se pone énfasis en que la formación y la cualificación de las plantillas supone uno de los principales activos del sector: *“el capital más importante de este sector es el humano”* (VVRR, Tecnocom).

La estructura ocupacional del sector mostraría, de este modo, una distribución de en torno a un 40% de personas con cualificación superior, casi del 50% de grado medio, correspondiéndose el resto de personal sin cualificación (VVRR, Tecnocom). Una amplia mayoría de las plantillas ocuparía cargos técnicos (más del 50% de las plantillas), seguidos de personas directivas y cargos intermedios (en torno al 30%) (Renau, 2008). Las principales áreas funcionales de empleo estarían relacionadas con la producción de software, el marketing, el I+D y multimedia y el área financiera (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC).

Respecto a las modalidades de contratación *“la proporción de empleados temporales se sitúa en torno al 18% del empleo total, lo que confirma la estabilidad en la plantilla de las empresas que históricamente ha venido caracterizando a este sector”* (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC). Sobresale, de este modo, la **contratación indefinida** y a jornada completa, con cifras que rondan el 80% de empleo fijo en el sector (Renau, 2008; INFOJOBS, 2011; Sereno, 2010).

En términos salariales la **ganancia media** en el sector se sitúa **por encima de la media**. En el informe sobre el sector de Sieber y Valor apuntan cifras de salario medio superiores a los 26.000 Euros anuales (para el año 2008).

El sector TIC se caracterizó, en la época anterior a la crisis, por una elevada rotación laboral, facilitada por un contexto de alta demanda de recursos humanos en un sector en auge, y la creciente escasez de profesionales para satisfacer en la misma medida a las necesidades empresariales. Pero a partir de 2008 se experimenta

estabilidad de las plantillas, asociada a la búsqueda de seguridad laboral en periodos de incertidumbre, así como una mayor disposición de profesionales en comparación con etapas anteriores (INFOJOBS, 2011).

Perfil profesional especializado en informática, con conocimientos y habilidades transversales

Una excelente referencia en cuanto al perfil profesional demandado en este yacimiento, además de las entrevistas realizadas a agentes clave, lo encontramos en el informe realizado por Infojobs en “Tendencias laborales en el sector TIC” (2011). Aun constituyendo una única fuente informativa, es representativa por el volumen de ofertas y demandas de empleo que registra.

Pues bien, según esta fuente, a lo largo de 2011 el mayor número de las ofertas de empleo (el 30%) demandaron un mínimo de estudios de **ciclo formativo de grado superior (CFGS)**, mientras que para una de cada cuatro se pedía una **titulación universitaria de primer ciclo (Ingeniería Técnica o Diplomatura)**.

En relación con el área de estudios, más del 50% de los puestos ofertados publicados por las empresas del sector son para **profesionales especializados y especializadas en TIC**. Dentro de las áreas propiamente TIC, las titulaciones de Informática son las más demandadas, en más de un 90% de los casos, seguidas de las de Telecomunicaciones.

Por titulaciones TIC específicas, de los puestos ofertados, un 46% demandaba CFGS en Informática, un 18% CFGM en Informática, un 16% Ingeniería Técnica en Informática de Gestión, un 7% Ingeniería en Informática, un 5% Ingeniería Técnica en Informática de Sistemas, un 4% Ingeniería Técnico de Telecomunicaciones y un 2% Ingeniería de Telecomunicación (INFOJBOS, 2011). Es curioso observar aquí cómo las mayores demandas se corresponden con titulaciones de formación profesional, seguidas de universitarias.

Sin embargo, pese a la demanda de empleo registrada por Infojobs, no hay que perder de vista que, si se presta atención al perfil académico de los y las profesionales que conforman el sector, adquiere mayor peso y relevancia las titulaciones universitarias. Así, por ejemplo, en un estudio realizado a nivel de Cataluña se obtuvo que casi un 45% de las personas ocupadas en el sector poseían Licenciaturas o Ingenierías TIC, un 28% Diplomaturas o Ingenierías Técnicas en TIC y en torno a un 21% titulación de FP en TIC (Renau, 2008). Las personas entrevistadas, por su parte, han citado las ingenierías como principal titulación requerida a sus profesionales (VVRR TecnoCom, Lucrecia Llorens, INSA).

En cuanto los **puestos ofertados dirigidos a profesionales del sector no especializados en TIC**, según Infojobs (2011), para casi el 80% de los casos no se requería una titulación especializada. No obstante, cuando sí lo hacen, destacan los perfiles relacionados con la **administración y dirección de empresas**, el **comercio y el marketing** o con otros conocimientos técnicos y científicos. Esta misma fuente señala, además, que el *ranking* de las 20 titulaciones no TIC más solicitadas estuvo liderado por la Administración y Dirección de Empresas, seguida por los ciclos formativos superiores de la rama de administración (INFOJOBS, 2011). Asimismo, según una de las personas entrevistadas, entre las especialidades que menos reducción de personal han experimentado se encuentran las relacionadas con marketing/comercial (Subdirector de Entidad Pública del sector TIC).

Por encima de titulaciones específicas, análisis sobre las necesidades profesionales en el sector, aluden a la importancia de los **perfiles multidisciplinares**, que combinen la formación TIC con otros ámbitos de conocimientos, como la gestión empresarial, el derecho o el marketing (Renau, 2008).

A su vez, más allá de los conocimientos técnicos dentro del sector, también se demandan **competencias o conocimientos de carácter transversal**, fundamentalmente de idiomas (preferiblemente inglés), conocimientos sobre el negocio y la organización empresarial, y comerciales y de mercado (VVRR, Tecnomoc; Lucrecia Llorens, INSA).

Las **habilidades personales y sociales** son igualmente valoradas, incluso en ocasiones por encima de los conocimientos técnicos, incluyendo entre otras la polivalencia, la versatilidad, la responsabilidad, la proactividad, la motivación, la predisposición a aprender, el trabajo en equipo, el liderazgo, el trato con el cliente o la comunicación (Serenio, 2010; Reneu, 2008, Lucrecia Llorens, INSA).

Síntesis

Características económicas			
Valor añadido sobre PIB	4%	Volumen de ocupación sobre el total	2%
Morfología empresarial	Polarizada: alta proporción de pequeñas empresas; reducida de grandes empresas, pero significativa en función de su grado de absorción de ingresos.		
Grado de dependencia AAPP	Bajo	Grado de innovación	Alto
Evolución del sector			
Económica	Positiva	Empleo	Positiva
Impacto de la crisis	Ralentización del crecimiento económico y del empleo (principalmente en la etapa 2008-2009), pero con mayor resistencia a la crisis que el resto de sectores.		
Características de empleo			
Características empleo generado	Empleo de calidad	<i>Contratación fija, salarios por encima de la media.</i>	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados		
Titulaciones especializadas	Ingeniería en Informática. Ingeniería en Telecomunicación. CFGM/CFGS en Informática.		
Titulaciones no especializadas	Administración y Dirección de Empresas. CFGS/CFGM en Administración y Gestión. Otras (marketing, comercial,...).		

Conocimientos complementarios	Idiomas (preferentemente inglés), conocimientos sobre el negocio y la organización empresarial, conocimientos comerciales y de mercado.
Actitudes/aptitudes	Polivalencia, versatilidad, responsabilidad, proactividad, motivación, predisposición a aprender, trabajo en equipo, liderazgo, trato con el cliente, comunicación.

Economía verde (energías renovables, gestión y tratamiento de aguas y residuos)

Otro de los yacimientos de empleo seleccionados lo conforma el de las actividades vinculadas a lo que viene denominándose como “**empleo o economía verde**” y, en particular, a las actividades señaladas por el grupo de personas expertas relativas a dos subsectores específicos: las **energías renovables** y la **gestión y tratamiento de aguas y residuos**.

A pesar de tener diferentes características y evolución, estas actividades conforman los subsectores más potentes de la “economía verde”, concentrando las mayores cifras de facturación y empleo (Fundación Biodiversidad, 2010).

La delimitación de estas actividades, una vez más, presenta dificultades metodológicas desde la perspectiva cuantitativa. Según se vio en páginas anteriores, mientras que la gestión y tratamiento de aguas y residuos puede decirse que quedan bien definidas en seis categorías de la CNAE 2009 a tres dígitos¹¹, las energías renovables no cuentan con un epígrafe específico a este nivel. Se hace inevitable, por tanto, tomar la rama de actividad que hace alusión a la producción, transporte y distribución de energía eléctrica en general.

Partiendo de este inconveniente, en los siguientes párrafos tratamos de caracterizar los subsectores desde un enfoque cualitativo, recurriendo, como en el resto de los casos, a los informes y agentes sectoriales especializados.

Sector en alza con la legislación y conciencia medioambiental

El denominado sector de economía o empleo verde ha experimentado una expansión continua en los últimos años (Fundación Biodiversidad, 2010). Actualmente la economía verde representa el **2,4% del PIB** (Escobar, 2011).

En este amplio sector, las actividades concretas seleccionadas son las más significativas. Según estimaciones de la Fundación Biodiversidad (2010) la actividad con mayor peso sería la gestión de residuos, seguida de la producción de energías renovables y, tras ella, el tratamiento y depuración de aguas residuales. Todas ellas agruparían en torno a un total del 60% del PIB generado por el sector de la economía verde.

Pese a compartir relevancia, sin embargo, el análisis de estas actividades requiere de una visión aterrizada y específica a cada una de ellas, por conformar, en esencia, actividades muy diferenciadas.

¹¹ 360 Captación, depuración y distribución de agua; 370 Recogida y tratamiento de aguas residuales; 381 Recogida de residuos; 382 Tratamiento y eliminación de residuos; 383 Valorización; 390 Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.

La **gestión de residuos** es una de las actividades de la 'economía verde' con más trayectoria y más consolidada en España (Deloitte, 2010). Dentro de esta rama se engloban actividades tales como la recogida, el almacenamiento, el transporte, la valorización y la eliminación de los residuos, incluida la vigilancia de estas actividades, así como de los lugares de depósito o vertido después de su cierre (FOREM PV, 2010; IMEDES, 2010). Se estima que en España hay cerca de 10.000 empresas autorizadas para la gestión y tratamiento de residuos (Fundación Biodiversidad, 2010). La mayoría de ellas, casi el 90%, desarrollan su actividad en la gestión de residuos no peligrosos. El resto de empresas se reparten entre la selección y clasificación de residuos y la gestión de residuos peligrosos, si bien es interesante anotar que muchas se dedican a más de una actividad (Fundación Biodiversidad, 2010).

A pesar de no disponer de datos concretos, se calcula que la contribución del subsector de la gestión de residuos ha experimentado importante expansión en los últimos años que ha venido marcada, principalmente, por el aumento de la generación de residuos, la entrada en vigor de un marco normativo sólido en la materia y una planificación pública, que ha creado un marco institucional y económico adecuado al desarrollo de este tipo de actividades (Fundación Biodiversidad, 2010).

La segunda actividad en importancia, como se decía, la constituyen las **energías renovables**. "*Se trata de una actividad que no sólo no ha agotado su potencial de crecimiento, sino que se encuentra en los inicios de la fase de despegue*" (Fundación Biodiversidad, 2010: 67). Se trataría, en este sentido, de una actividad joven. Esta actividad contribuye con el 0,63% al PIB de España, cifra que llega a aproximarse al 1% si se tiene en cuenta el efecto inducido o indirecto sobre otras ramas de la economía (Deloitte, 2010; Ministerio de Industria Turismo y Comercio, 2011). En particular, las energías renovables constituyen una parte significativa de la energía consumida en España, cubriendo casi un 8% de la demanda de energía primaria en 2008 (UGT, 2010a).

Dentro de la denominación de energías renovables existe una amplia tipología: energía eólica, energía solar fotovoltaica, energía solar térmica, aprovechamiento energético de la biomasa, producción de biocarburantes y otro tipo de energías renovables (geotérmica, marina, minieólica) (IMEDES; 2010). La energía solar fotovoltaica es la que cuenta con un mayor peso en España, seguida de la energía eólica, la termoeléctrica y la de biomasa (Fundación Biodiversidad, 2010).

Se calcula que más de 8.000 empresas (sociedades mercantiles, autónomos, cooperativas, etc.) e instituciones públicas y sin ánimo de lucro trabajan en este subsector (Escobar, 2011).

Por su parte, la **gestión y tratamiento de aguas residuales** comparte "madurez" con las actividades de gestión de los residuos, en el sentido de que se trata también, como aquel, de un subsector consolidado en España. Su contenido principal se basa en tratar las aguas, de manera que estas cumplan con los estándares de calidad marcados por la normativa. Las dimensiones de esta actividad apuntan a un sector compuesto por casi 3.800 empresas (Fundación Biodiversidad, 2010) y una importante aportación al PIB. Su evolución en los últimos años ha sido positiva, con tasas de crecimiento en su volumen de negocio superiores al 10% (Fundación Biodiversidad, 2010).

En todas estas actividades el **tejido empresarial** predominante vuelve a ser, una vez más, el de las **pequeñas empresas**. En la gestión de residuos más de 60% de las empresas tienen menos de 50 personas trabajadoras y en torno a un 18% se corresponde con la figura de autónomo/autónoma. En el tratamiento y gestión de aguas residuales la pyme representa un porcentaje similar, aunque disminuye la proporción de trabajadores y trabajadoras autónomas (8%). En las energías renovables estas proporciones son del 75% y del 11%,

respectivamente (Fundación Biodiversidad, 2010). Todas ellas, a su vez, presentan también una estructura empresarial polarizada, con un amplio número de pequeñas empresas frente un reducido de gran tamaño, que son quienes manejarían las grandes cifras del sector. En el tratamiento y la gestión de residuos se daría una presencia más significativa de grandes empresas, mientras que en el tratamiento y depuración de aguas destacaría una incidencia algo más alta de las de mediano tamaño (Fundación Biodiversidad, 2010).

El **grado de innovación** en todas estas actividades se considera **elevado**, fundamentalmente derivado de la necesidad de tecnología aplicada en sus procesos. En el caso del tratamiento y gestión de aguas las innovaciones se corresponden con perfeccionamientos y mejoras en las tecnologías existentes, dado el grado de madurez del sector. En la gestión de residuos es relevante el desarrollo tecnológico en las actividades de reciclaje y recuperación de materiales de residuos que han sido recientemente legislados (aparatos electrónicos, vehículos, pilas y acumuladores, etc.). Por su parte, las energías renovables han estado determinadas en sí mismas por los avances tecnológicos y la innovación, con importantes inversiones en I+D, que en 2010 llegaron a alcanzar aproximadamente el 4,5% de la contribución total al PIB de este sector (Garí, 2010; Deloitte, 2010). *“El grado de innovación es bastante alto pues tenemos que optimizar los recursos continuamente”* (Técnica de empresa del subsector de las energías renovables).

En cuanto a su **dependencia del sector público**, se apunta a que las políticas públicas desarrolladas en los últimos años son el principal factor explicativo de la tendencia a la alza del sector de la ‘economía verde’, en general, y de los sectores que estamos tratando, en particular. Tanto la normativa generada de carácter medioambiental, como la demanda de este tipo de servicios por parte de la Administración Pública, han resultado esenciales para el desarrollo de sus actividades. Así, por ejemplo, en el caso de la gestión de aguas residuales urbanas, los principales clientes son las Administraciones Públicas y *“a pesar de que la tendencia apunta hacia la privatización de los servicios a través de licitaciones o concesiones, aún es muy relevante la presencia de empresas públicas o mixtas que cuentan con participación en su capital y gestión”* (Fundación Biodiversidad, 2010: 122). En la gestión de residuos, igualmente, el principal cliente es público, a lo que se une una normativa cada vez más prolífica. En el ámbito de las energías renovables, aunque la demanda está controlada por agentes privados, se pone de manifiesto que su desarrollo solo ha sido posible gracias a una política de promoción de carácter público.

La evolución reciente de las cifras de facturación en estas actividades apunta a un **cierto estancamiento**. La reducción del consumo, por ejemplo, ha propiciado una menor generación de residuos, cuestión que lógicamente afecta a las empresas del sector. Por su parte, la reducción de la inversión pública en los distintos planes de fomento del sector verde está teniendo repercusiones sobre el conjunto de actividades que engloba. *“Las expectativas de crecimiento son bajas en el mercado interior a corto-medio plazo (próximos años), por los ajustes financieros del sector público”* (Ignasi Puig, ENT Environment and Management).

Pese a esta etapa de estancamiento, las **perspectivas a largo plazo son alentadoras** debido, en gran medida, a la creciente concienciación social y la acción internacional en el ámbito medioambiental. Los augurios más positivos los acoge el subsector de las energías renovables ya que, como se decía, se trata de un sector joven en plena expansión, si bien se advierte que *“la imprecisión y vaivenes de la política energética española de los últimos tiempos puede ralentizar temporalmente el proceso de esta actividad”* (Fundación Biodiversidad, 2010: 67). La tendencia señalada en el caso de la gestión de residuos es a la del estancamiento, aunque con apertura de oportunidades relacionadas con la mencionada internacionalización y la incorporación de necesidades de tratamiento de nuevos materiales y residuos (Fundación Biodiversidad, 2010; FOREM PV, 2010). Por su parte, el subsector de la gestión del agua también tendría garantizado su crecimiento, aunque a un ritmo más lento que en

épocas anteriores por el déficit de tratamiento aún existente y las necesidades de recuperación de aguas residuales que la escasez hídrica genera (Fundación Biodiversidad, 2010).

Crecimiento extraordinario del empleo, con visos de estancamiento durante la crisis

El sector de la economía o empleo verde, en su conjunto, absorbe en torno al **2,2% de la ocupación** en España (Escobar, 2011), con unas estimaciones de crecimiento que sobrepasan el 200% en la última década (Fundación Biodiversidad, 2010). Dentro de “macro-sector”, como se decía, los subsectores considerados representan más del 60% del empleo. La gestión y tratamiento de residuos acumularía en torno al 26% del empleo de la economía verde, las energías renovables representarían el 21% de este empleo y el tratamiento y depuración de aguas residuales alrededor de un 11% (Fundación Biodiversidad, 2010).

Todos estos subsectores han experimentado **crecimientos continuos** del empleo a lo largo de la última década. En la gestión y tratamiento de residuos, incluido el agua, el volumen de ocupación se habría multiplicado por cuatro entre 1998 y 2009, dando empleo en la actualidad a alrededor de 200.000 personas (Fundación Biodiversidad, 2010). Pero, sin lugar a dudas, son las energía renovables las que han presentado un crecimiento exponencial en esta etapa, habiéndose multiplicado por más de treinta el empleo (Fundación Biodiversidad, 2010). En función de los diferentes segmentos de especialización, el eólico es el que tiene más peso dentro de esta actividad, con un 45% del total de empleos. Le siguen el solar fotovoltaico (28%) y el solar térmico (9%) (Garí, 2010).

El ascenso de la ocupación en todas estas actividades se ha visto afectado, sin embargo, por los **efectos de la actual crisis económica**. La actividad más afectada, en términos de empleo, estaría siendo la gestión de residuos. Por su parte, dentro del subsector de la gestión y tratamiento de aguas residuales, el comportamiento de las empresas ha sido dispar: mientras que el empleo asociado a las actividades de depuración de aguas urbanas se ha mantenido estable, el ligado a las aguas industriales puede haberse resentido debido a la caída de la actividad industrial (Fundación Biodiversidad, 2010). También el sector de las energías renovables se habría visto afectado por la reducción de empleo, que ha hecho retroceder sus niveles de 2010 a los registrados en el año 2007 (Deloitte, 2010).

Las **expectativas de generación de empleo** en estas actividades son, pese a todo, halagüeñas.

En el ámbito de la gestión y tratamiento de aguas se menciona que el empleo estará garantizado debido al déficit aún existente, si bien *“la evolución futura del sector, y por ende del empleo, se encuentra condicionado por la asignación de fondos públicos, lo que genera una gran incertidumbre en el actual contexto de crisis económica.”* (Fundación Biodiversidad, 2010: 117).

Superiores incertidumbres se presentan en el caso de la gestión de residuos, del que es complicado realizar previsiones. La consolidación y madurez del sector, las innovaciones tecnológicas que sustituyen mano de obra poco cualificada y la incertidumbre manifestada por las empresas en cuanto a las expectativas de crecimiento de la facturación, son factores que pueden contribuir a que un número considerable de empresas no tenga previsto incrementar su plantilla. Las previsiones más optimistas de nuevas contrataciones proceden de las empresas de mayor volumen de personas trabajadoras y con relación a determinados perfiles de profesionales (como especialistas en la gestión de residuos peligrosos), en los que parece existir déficits de personal (Guadalupe García, Fundación Biodiversidad). También se señalan ciertos nichos de oportunidad:

“En materia de recogida de residuos existe oportunidad en la recogida selectiva puerta a puerta, mucho más efectiva ambientalmente, y fuertemente intensiva en mano de obra en comparación con otras soluciones más intensivas en capital.” (Ignasi Puig, ENT Environment and Management).

Las energías renovables son, por su parte, la actividad con expectativas de crecimiento más elevadas, con previsiones que sostienen un crecimiento de más del 100% del empleo en los próximos diez años, si bien se puntualiza que estas proyecciones no han sido revisadas en el contexto de crisis económica actual, lo que implicaría unas previsiones menos favorables (Guadalupe García, Fundación Biodiversidad).

Empleo de calidad, con niveles de cualificación dispares en función de la actividad

El empleo en el sector medioambiental se caracteriza, a grandes rasgos, por ofrecer **buenas condiciones laborales**. La gran mayoría de los empleos son de carácter fijo y a jornada completa, con *“tasas de empleo continuo a tiempo completo muy por encima de la media, así como un menor recurso al empleo discontinuo o al empleo a tiempo parcial”* (Fundación Biodiversidad, 2010: 77).

Sin embargo, en función de las diferentes actividades consideradas se pueden observar contrastes notorios, sujetos esencialmente a los niveles de cualificación exigidos en cada caso.

Así, las actividades vinculadas a las **energías renovables** se caracterizarían por la generación de empleo cualificado, con más de la mitad de las plantillas de formación universitaria y un 30% de formación profesional (Fundación Biodiversidad, 2010). *“Hay que señalar que el empleo creado en torno a las energías renovables es un empleo caracterizado por su cualificación”* (Martínez, R.; 2009: 8). A estos niveles de cualificación le son parejas buenas condiciones laborales, con casi nueve de cada diez contratos fijos a tiempo completo (Fundación Biodiversidad, 2010). En términos salariales, si bien las referencias bibliográficas no son profusas, se estaría probablemente ante unos niveles salariales por encima del salario medio del conjunto de la economía, de en torno a los 33.000 Euros anuales (Margarit i Roset, 2011).

También en la **gestión y tratamiento de aguas** prevalece el empleo cualificado, con casi la mitad del personal con titulación universitaria y alrededor de un 20% con titulación de formación profesional, donde se espera que, además, se reduzca la participación de los empleados y empleadas con bajos niveles de formación. Dentro de esta actividad hay un predominio absoluto de empleo fijo y tiempo completo (más del 98% del total) (Fundación Biodiversidad, 2010).

Frente a estos, el empleo en la **gestión y tratamiento de residuos** se caracteriza por un bajo nivel de cualificación, con solo un 17% de su plantilla con formación universitaria y un 27% de formación profesional.

“Este resultado responde al carácter de las actividades desarrolladas en el sector (recogida, transporte, separación, clasificación, eliminación de residuos), que se caracterizan por escasos niveles de cualificación (lo que requiere un perfil bajo de formación) y a ser relativamente intensivas en mano de obra” (Fundación Biodiversidad, 2010: 139).

Sin embargo, al tratarse de un sector “consolidado”, las condiciones laborales de su ocupación presentan también tasas de estabilidad muy superiores al resto de la ocupación (del 98%), además de un cierto grado de profesionalización adquirido a través de la experiencia.

Profesionales de cualificación diversa (o sin cualificación para alguna de sus actividades)

Respecto a los perfiles profesionales demandados en este yacimiento, resultan acordes con los niveles de cualificación de su población empleada.

Así, en la **gestión y tratamiento de residuos** sobresale la demanda de **profesionales sin cualificación**. Solamente en menos de un 20% de los casos las empresas estarían demandando personal con titulación universitaria o de formación profesional, con unas previsiones que no hacen sino intensificar esta tendencia. En el caso en que se exige titulación, las más demandas son Ingeniería Industrial, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería de Obras Públicas, Ciencias Ambientales o Química (en el ámbito universitario) y los ciclos formativos de Mantenimiento y servicios a la producción, Mecánica, Química, Electricidad y Electrónica (en el nivel de formación profesional), sobre todo los de Grado Medio (Fundación Biodiversidad, 2010).

En **energías renovables**, según se ha señalado, la demanda de profesionales se corresponde principalmente con **titulados y tituladas universitarias** (más de un 45% de las ofertas de empleo), en especialidades como la Ingeniería Industrial, las Ciencias Ambientales, o la Física. También se menciona, con carácter transversal, la titulación en Administración y Gestión de Empresas. Un 20% de las demandas se corresponden con formación profesional, principalmente de Grado Superior, también en los ciclos de Mantenimiento y servicios a la producción y Electricidad y Electrónica (Fundación Biodiversidad, 2010). Cabe señalar, al respecto, que a partir de 2011, se han implantado los ciclos formativos de Energía y Agua y Seguridad y Medio Ambiente, que se espera constituyan una cantera de profesionales, tanto en esta actividad como en la relativa a la gestión y tratamiento de aguas.

En función de esta demanda, se sostiene que las empresas del sector de las energías renovables encuentran generalmente dificultades para encontrar mano de obra *“que respondan a sus expectativas, bien porque no encuentran personas con experiencia o por falta de conocimientos en los puestos de trabajo relacionados con las energías renovables”*. Se observa, de este modo, un déficit de candidatos con un perfil formativo alto (Martínez, R: 2009: 45).

Con relación a la **gestión y tratamiento de aguas residuales**, sólo un 12% de las nuevas contrataciones correspondería a personas con titulación básica o sin titulación, mientras que se priorizaría la **contratación de personas con formación profesional** (sobre todo de Grado Superior; el 38% de las nuevas contrataciones) y las titulaciones universitarias (el 36%). Dentro de estas titulaciones predominarían la Ingeniería Industrial, la Biología, la Química, las Ciencias Ambientales y Farmacia (Fundación Biodiversidad, 2010). En materia de formación profesional las especialidades más recurrentes son las de Electricidad y Electrónica si bien, como se decía, a partir de 2011 se ha implantado un ciclo formativo específico en materia de gestión de aguas.

En el plano de las **competencias transversales**, que en algunos casos son incluso más valoradas que los conocimientos técnicos específicos, se alude a la *“Gestión de la Calidad y medioambiente, la Gestión empresarial, las Técnicas de marketing ambiental, las Técnicas de organización del trabajo, las Técnicas de comunicación, de Gestión de Recursos Humanos, de Nuevas tecnologías de la comunicación y de Legislación”* (FOREM PV, 2010: 216). En el mismo orden se apunta hacia la necesidad de formación en el área de prevención de riesgos laborales, dado el carácter de peligrosidad que comporta el manejo de los equipos y maquinaria de estos sectores. Se habla

también de factores clave valorados como la motivación (FOREM PV: 2010). Además de estas, los y las agentes entrevistadas han aludido al conocimiento de idiomas (fundamental el inglés), los conocimientos informáticos, el trabajo en equipo y la comunicación (Técnica responsable en Recursos Humanos de empresa del sector de la energía verde; Ignasi Puig, ENT Environment and Management).

Síntesis

Características económicas			
Valor añadido sobre PIB	1,44%	Volumen de ocupación sobre el total	1,32%
Morfología empresarial	Predominio de pymes, pero con un peso significativo de las grandes empresas en términos de facturación y empleo.		
Grado de dependencia AAPP	Alto	Grado de innovación	Alto
Evolución del sector			
Económica	Positiva		Empleo Positiva
Impacto de la crisis	Estancamiento y reducción de la facturación y el empleo, con perspectivas de crecimiento moderado.		
Características de empleo			
Características empleo generado	Empleo de calidad	<i>Contratación fija y a tiempo completo</i>	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados (excepto en el subsector de gestión y tratamiento de residuos).		
Titulaciones especializadas	Ingeniería Industrial. Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos. Ingeniería de Obras Públicas. Ciencias Ambientales. Física. Química. Biología. Farmacia. CFGM/CFGS Instalación y Mantenimiento. CFGM/CFGS Electricidad y Electrónica. CFGM/CFGS Fabricación mecánica.		

	CFGM/CFGS Química. CFGS Energía y Agua. CFGS Seguridad y Medio Ambiente.
Titulaciones no especializadas	Administración y Dirección de Empresas.
Conocimientos complementarios	Prevención de riesgos laborales, marketing, gestión de calidad, recursos humanos, TIC, legislación ambiental, idiomas.
Actitudes/aptitudes	Comunicación, trabajo en equipo.

Audiovisual

El sector audiovisual conforma también un **yacimiento complejo** en cuanto a la delimitación de sus actividades tanto que, según los y las especialistas, la concreción de sus actividades parece no estar todavía resuelta (Arnaz y García, 2010; Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009).

A nivel de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas la mayoría de los análisis consultados incluyen la edición de libros y actividades editoriales, las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, la grabación de sonido y edición musical, las actividades de radiodifusión y la programación y emisión de televisión, todas muy vinculadas, a su vez, a lo que podría denominarse la industria cultural (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009). Muchos de ellos incluyen, asimismo, la edición de videojuegos. No en pocas ocasiones se añade la publicidad. Y parte del sector también está asociado a actividades de telecomunicaciones que, como se ha visto, en el caso de nuestro análisis fueron incorporadas en el sector TIC.

Al mismo tiempo, el **proceso de digitalización** acelerado que están experimentando estas actividades supone que, tal y como se ha apuntado, exista un alto grado de convergencia entre el sector TIC y el audiovisual. De tal modo que entidades como el Observatorio Nacional de las Telecomunicaciones y la Sociedad de la Información (ONTSI) o AMETIC consideran dentro de su radio de análisis y actuación una parte sustancial de las actividades audiovisuales, en su versión digitalizada, que vienen a denominar como contenidos digitales.

En esencia, y al objeto de nuestro estudio, tanto derivado de las posibilidades de explotación de fuentes estadísticas de la CNAE a tres dígitos, como de las aportaciones realizadas en este sentido por las personas expertas en fases anteriores, se han tenido en cuenta las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, la grabación de sonido y edición musical, las actividades de radiodifusión, la programación y emisión de televisión y la edición de programas informáticos –entendiendo que, en este último caso, queda englobada la edición de videojuegos-. El subsector de la edición de libros, periódicos y otras actividades editoriales, si bien conforma un volumen importante del sector audiovisual, en términos económicos y de empleo, se ha optado por no considerarse en función de los factores anteriores y al objeto de obtener una mayor precisión y concreción en los resultados. Por las mismas razones, tampoco se ha incorporado la publicidad, si bien es sabido que muchas de las actividades audiovisuales (radio, televisión gratuita) sustentan sus modelos de negocio en este mercado.

Así, las consultas bibliográficas y a los y las agentes sectoriales, cuyas aportaciones se recogen a continuación, se han intentado circunscribir a esta delimitación, aunque no siempre ha resultado posible. Es preciso advertir también

que la heterogeneidad que ofrecen las fuentes bibliográficas desde este punto de vista complejiza aportar datos concretos sobre el sector, pues la variabilidad en las cifras es amplísima. Los datos cuantitativos aportados, por tanto, han de ser considerados en calidad de aproximaciones y con “cautela”.

Sector multiagente en profunda transformación

“La relevancia que adquiere en la actualidad el sector audiovisual en las economías avanzadas se explica por el fuerte crecimiento de su demanda, y con ello, por los efectos de arrastre, tanto directos como indirectos, que tienen sobre el resto de actividades productivas.” (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2010: 59).

Este es uno de los primeros elementos que aparecen reiterativamente en los análisis consultados, que vienen a coincidir en el **aumento imparable de la demanda** de sus servicios y productos, así como en los efectos directos e indirectos sobre otros sectores económicos, tal es el caso de los ya mencionados sectores de alta tecnología, como la informática o las telecomunicaciones (Martí y Muñoz, 2001).

Las magnitudes del sector, con las cautelas advertidas en cuanto a la variabilidad según las fuentes, apuntan a un volumen de negocio de alrededor del 6% del sector servicios y número de empresas de en torno al 2,5% (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009). Los ingresos del sector, durante 2007, habrían supuesto un **0,9% del PIB español** (IRCUAL, 2008). El tejido empresarial, incluido en este caso el sector editorial, estaría conformado por un total de casi 30.000 empresas, según los datos más recientes publicados por el Directorio Central de Empresas, representando de este modo un 1% de las empresas españolas (DIRCE, 2011).

El sector en su conjunto, en la última década, habría experimentado un crecimiento considerable, tanto en número de empresas como en volumen de negocio. Según datos aportados por la Fundación Audiovisual de Andalucía - que en este caso incluye también el mercado publicitario-, en el periodo 2000-2006 el sector habría incrementado en más de un 20% su volumen de negocio y de un 50% el número de empresas, muestra del dinamismo que le ha venido caracterizando (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009).

La proliferación de empresas en este yacimiento, no obstante, es matizada desde el punto de vista de la estabilidad y perdurabilidad de las mismas: *“en tanto que predominan las micropymes con estructuras organizacionales muy flexibles, con capacidad de “nacer, morir y renacer” en virtud de la demanda intersectorial”* (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009:94).

Sus potencialidades de crecimiento vienen marcadas por un **proceso profundo de transformación**, que está obligando al sector a redefinir sus fórmulas de producción, mercado y distribución. El factor determinante en esta transformación lo representa la obligada **transición hacia lo digital**. Subsectores como la música, la radio y la prensa iniciaron ese proceso, habiendo adaptado sus sistemas, no sin conflictos, al nuevo paradigma. Mientras, la televisión y el cine lo comenzaron un tanto más tarde, aunque el grado de digitalización alcanzado es elevado. Por su parte, los videojuegos habrían nacido directamente en el hábitat digital, aunque *“no por ello es ajeno a esa continua tarea de redefinición que caracteriza al mercado interconectado”* (Arnaz y García, 2010:11). En la actualidad, la tasa de digitalización de los servicios audiovisuales supondría el 54% del total de su facturación, lo

que implica que en ese año “*el sector ha alcanzado un hito histórico: por primera vez la facturación digital supera a la no digital*” (ONTSI, 2011:10)¹².

El segundo fenómeno que está afectando al sector, muy vinculado a su digitalización, es el de la interrupción de un **modelo de producción y distribución multisoporte**. “*El nuevo mercado audiovisual se resume en el diseño “transmedia” de las mercancías y los servicios para ser distribuidos en todas las plataformas y soportes disponibles*” (Arnaz y García, 2010:14). Los nuevos soportes, terminales y dispositivos, las redes de datos fijas y móviles, posibilitan que cada medio “tradicional” converja con el resto de medios, que los canales de distribución ya nos sean los mismos que antes y que concurren en el mercado nuevos actores y agentes (fabricantes de dispositivos, los creadores de sistemas operativos y de software, etc.).

Se citan, además de la digitalización y la distribución y producción multisoporte, otros fenómenos que están afectando a las reglas del juego y funcionamiento del mercado audiovisual, como son las nuevas regulaciones de las que está siendo objeto –entre otras, y las más significativa, la nueva Ley Audiovisual-, las alianzas y concentraciones de las grandes empresas o los nuevos modelos publicitarios (Arnaz y García, 2010).

“Nunca antes habían convergido tantas fuerzas modificadoras, ni tan intensas ni tan rápidas, sobre la estructura de los medios y sus vínculos con los ciudadanos. Tampoco existen precedentes de una unanimidad tan amplia entre los actores acerca de la profundidad de la transición en marcha y de las incertidumbres del futuro.” (Arnaz y García, 2010:10).

Frente a esta visión “simplificada” de un proceso complejo, cabe añadir, además, que la caracterización económica del mercado audiovisual es tan diversa como el **número de agentes implicados en su actividad**. Productoras, distribuidoras de cine, canales de televisión y de radio, empresas creadoras de *software* de ocio y entretenimiento, etc., forman parte de este yacimiento, pero sin embargo constituyen piezas muy diferenciadas de su entramado.

La **televisión** es el subsector que genera mayor volumen de ingresos (en torno al 70% del total), basado en el alcance que tiene como medio de difusión. Actualmente sigue dos modelos de negocio básicos. El modelo de la televisión en abierto, financiado a través de inversiones publicitarias y de subvenciones públicas, y el de la televisión de pago, que se sustenta en los pagos realizados por las personas consumidoras y se presta a través de cuatro medios (TV por satélite, TV por cable, TV por IP y TV por móvil) (IRCUAL, 2008). La televisión en abierto ha experimentado un proceso de fragmentación de audiencias y proliferación de canales, a partir de la implantación de la TDT. Los niveles de ingresos se han mantenido más o menos estables en los últimos años, habiendo descendido en un 1% entre 2009-2010. Por su parte, la televisión de pago habría visto aumentado sus niveles de ingresos, fundamentalmente la TV de pago por IP y la de cable, no así la de satélite y la de móvil (AMETIC, 2010).

Junto a la televisión, el **cine** destaca también por su volumen de ingresos (en torno al 10% del sector). Este subsector enfrenta una situación de desaceleración en su modelo de negocio desde 2002, ante el impacto de Internet como canal de acceso (IRCUAL, 2008). Las perspectivas sobre el sector revisten cierto cariz pesimista. En primer lugar, ante los problemas estructurales de financiación, que las Administraciones Públicas intentan solventar con apoyos y subvenciones, más la contribución obligatoria de las televisiones (cuestión que, por otra parte, no es ajena a controversias), en un sector en el que la dependencia de las ayudas públicas es máxima, “*sobre todo en el caso de las productoras independientes*” (Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U.). En segundo

¹² El subsector con mayor tasa de digitalización es el de los videojuegos (100%), seguido de las actividades de programación y emisión de televisión (90%), el vídeo y el cine (78%) y, tras ellos, la música, con un 52% (ONTSI, 2011).

lugar, debido a la atomización y descapitalización de las compañías del sector: *“las empresas se crean y se destruyen en relación con el ciclo vital de proyectos concretos”* (Arnaz y García, 2010: 73; Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U.). La mayor parte de sus ingresos proceden de la taquilla de películas extranjeras, seguida muy lejos de la venta de vídeos, la taquilla del cine español o el alquiler de vídeos. El descenso de los ingresos en estos años ha sido más acusado para la taquilla del cine español y el alquiler de vídeos, no así para el cine extranjero o la venta de vídeos, cuyos ingresos se habrían visto incluso incrementados durante 2010 (principalmente por el aumento del precio de las entradas del cine en 3D y la venta de vídeo ‘Blu-ray’) (AMETIC, 2010).

Entre los principales obstáculos señalados para el crecimiento en el sector cinematográfico se apunta, entre otros, al reducido tamaño y capacidad financiera de sus empresas, la escasa “complementariedad” con las televisiones, la piratería, la dificultad para encontrar demanda internacional, la falta de estrategias de “pricing” (mismo precio de las entradas sea cual sea la película) o *“el hecho de que prevalezca más en él el carácter artístico sobre el industrial”* (Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U.). La entrada en vigor de la nueva tasa de IVA para septiembre de 2012 se ha añadido recientemente a este listado de dificultades.

Tras el cine y la televisión, con sus grandes empresas distribuidoras y canales –que, por otro lado, están siendo protagonistas de grandes fusiones-, se encuentran las **productoras de ideas y contenidos**, un negocio caracterizado por una elevada inestabilidad, dada la irregularidad de su actividad. La mayoría de ellas poseen una estructura mínima, formada por equipos estables de gestión y desarrollo de proyectos, con una capacidad financiera muy limitada. *“El reverso de este mosaico son las cinco o seis que han consolidado a lo largo del tiempo estructuras empresariales significativas”* (Arnaz y García, 2010:59), quienes acaparan, además, las grandes cifras del negocio. Destaca, al mismo tiempo, la concentración territorial de estas empresas en Madrid y Cataluña (IRCUAL, 2008; Arnaz y García, 2010).

Si el cine había representado hasta el momento el segundo subsector en importancia de la industria audiovisual, el incremento vivido en los últimos años por los **videojuegos** ha conseguido situarlo en segunda posición, según volumen de ingresos (un 15% del total) (IRCUAL, 2008). Su negocio se basa en la venta de software de entretenimiento para consolas, móviles y, en menor medida, ordenadores. Ha sido protagonista del mayor crecimiento de ingresos del sector audiovisual, con un aumento de más de un 25% entre 2004 y 2007 (IRCUAL, 2008). A partir de 2008 el nivel de ventas se ha visto reducido, casi un 15% entre 2008 y 2009, y de forma más moderada en 2010, con una reducción de apenas el 0,4% (ONSTI, 2011; ADESE, 2011). Estos datos son valorados de forma positiva, pues como señala ADESE (Asociación de Distribuidores y Editores de Software de Entretenimiento) el descenso se sitúa por debajo de la media europea, *“lo que le da un mayor valor si se tiene en cuenta que la economía española es una de las más afectadas por la crisis y que nuestro país es el principal foco de descargas ilegales a nivel mundial”* (ADESE, 2011:7). Al mismo tiempo que se insiste en las enormes potencialidades del sector: *“se prevé que crezca debido a que el sector está empezándose a reconocer como un sector de futuro con enorme potencial. Los factores son la penetración de las tecnologías interactivas en todos los segmentos de la población, la penetración de internet en los hogares y la variación de contenidos desarrollados con especial interés en los juegos on line y juegos casuales que se juegan cada vez más en dispositivos móviles”* (Gilberto Sánchez, Virtual Toys). La mayoría de las empresas de este segmento audiovisual son de pequeño tamaño, jóvenes y focalizadas en la generación de software para móviles, debido a la elevada inversión que requiere la creación de videojuegos para consolas. En el otro extremo se sitúan las grandes empresas, apenas dos, pero que absorben la gran parte del ingresos y cuota de mercado (IRCUAL, 2008).

La **radio** es el siguiente subsector según volumen de ingresos (5%). Su modelo de negocio está basado, casi íntegramente, en los ingresos obtenidos por publicidad. Se trata de una actividad que presenta un alto grado de concentración, con tres cadenas que se reparten más del 70% de la audiencia. Sus ingresos han aumentado en un 10% entre 2004-2007 (IRCUAL, 2008), habiéndose mantenido estables durante el periodo de recesión, experimentando incluso crecimiento en su facturación del 3% entre 2009-2010 (AMETIC, 2010). “*Las empresas radiofónicas conforman una porción del mercado audiovisual relativamente independiente, pero al mismo tiempo muy vinculada a los intereses de las empresas ‘nodrizas’*” (Arnaz y García, 2010:88).

En última posición se sitúa la **música**, con un 3% de los ingresos. Al igual que el cine, ha visto cómo su modelo de negocio (venta de música a través de soportes físicos) está perdiendo fuerza ante los nuevos canales de distribución por Internet y el móvil, que son los que han experimentado un auge significativo. Se calcula que el descenso de la venta en soportes físicos habría sido de cerca el 15% anual desde 2004, mientras que las ventas de música por móvil e Internet se habrían incrementado en más de un 20%, siendo las suscripciones y el ‘*streaming*’ los modelos de negocio que más han contribuido a este incremento en esta última etapa frente al modelo de descargas. Pese a ello, el aumento no está siendo capaz de contrarrestar la caída del soporte físico, por lo que los ingresos por venta de música continúan inmersos en una tendencia de descenso (AMETIC, 2010). En lo que respecta a la estructura empresarial cabe apuntar que la distribución musical está muy centralizada en compañías multinacionales, que se reparten casi el 90% de la misma (IRCUAL, 2008).

Potencialidades de empleo, truncadas por la crisis y los procesos de reconversión

Actualmente el empleo en el sector audiovisual –conforme a las actividades consideradas en el presente estudio– vendría a suponer en torno al **0,4% de la ocupación total** (INE, EPA IIT 2011), siendo las actividades de cine y televisión las que mayor proporción de empleo concentran.

Con las reservas mencionadas en cuanto a variabilidad de las cifras ofrecidas según las fuentes, se estima que el **crecimiento del empleo** en el periodo 2004-2007 fue de en torno a un 4% (IRCUAL, 2008). A partir de este año el sector **no ha sido ajeno a la crisis económica**, habiéndose visto afectado por una disminución en el número de personas empleadas, aunque no se han localizado cifras precisas al respecto desde la revisión bibliográfica. AMETIC, por ejemplo, señala una reducción de empleo de un 7% entre 2009 y 2010, pero en este caso hace referencia al sector de los contenidos digitales, y no particularmente al audiovisual. Las mayores pérdidas se habrían registrado en las actividades cinematográficas, seguidas de la música, la televisión y la radio. El subsector con menor pérdida de empleo en este año sería el de los videojuegos, que habría visto reducido su volumen de ocupación en apenas un 2% (AMETIC, 2010). Inclusive uno de los especialistas entrevistados apunta un aumento “*debido a una mayor demanda de productos y profesionales*” (Gilberto Sánchez, Director Editorial de Virtual Toys).

En este caso, el sector no solamente ha sido afectado por la recesión económica. A ello se han sumado los cambios estructurales y transformaciones de las que está siendo objeto: “*el sector de la comunicación ha sufrido un gran recorte en su número de trabajadores. La crisis de modelo de negocio de los clásicos medios de comunicación con el surgimiento de Internet y las nuevas tecnologías ha sido incrementada con la crisis económica. El resultado es un proceso de concentración empresarial y una gran ola de ERE y despidos en las empresas de comunicación*” (María Gallego, Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión).

Pese a ello, se recalca sin embargo las **potencialidades de este sector en términos de generación de empleo**. “*El audiovisual es considerado como potencial generador de empleo en la lógica de una mayor demanda de*

profesionales en una industria de crecimiento incipiente” (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009: 90), sobre todo y fundamentalmente con relación a las nuevas necesidades en materia de digitalización y aplicación de tecnología.

Empleo con altas dosis de flexibilidad

“Sin embargo, los rasgos que a priori caracterizan al empleo audiovisual en nuestros días no son tan favorables, y el problema no es que no se genere empleo sino las características del mismo. En este sentido, la realidad indica que el empleo audiovisual está inevitablemente sujeto a producciones temporales que originan inexorablemente cierta inestabilidad laboral, siendo quizás la propia dinámica de la demanda de productos, los factores que, con mayor probabilidad, impiden que el empleo sea estable en una parte importante del mismo” (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009: 91).

La cara negativa de las potencialidades de empleo en el sector se esconden tras sus **condiciones laborales**. En un mercado laboral en el que se demandan profesionales con cualificación, las condiciones de contratación están sujetas de forma muy significativa a la temporalidad, que no es reflejo si no de la propia inestabilidad del su tejido empresarial. La **flexibilidad** aparece, de este modo, como una característica inherente al sistema de contratación del sector (IRCUAL, 2008; Arnanz y García, 2010), siendo predominante el tipo de contrato por obra (Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U.).

En la práctica esta flexibilidad se aplica bajo dos modalidades básicas. La flexibilidad laboral externa, basada en la subcontratación de empresas o especialistas para gran parte del proceso productivo; y la flexibilidad laboral interna, bajo la fórmula de lo que viene a denominarse como “empresa acordeón” –empresas que expanden o contraen sus plantillas dependiendo de las necesidades productivas- (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009).

Esta organización laboral depara, lógicamente, en modelos de contratación temporales, que conviven con plantillas de base estables (*“existe una convivencia entre plantilla fija y una creciente tendencia a los contratos por obra”*, María Gallego, Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión), generándose en el sector una **estructura de empleo de carácter dual**, en la que además adquiere particular protagonismo la figura del trabajador o trabajadora autónoma (IRCUAL, 2008; Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009; Bona, 2010).

La dualidad se reflejaría igualmente a nivel salarial, con una *“escasa preocupación por los convenios y una limitada presencia de negociación colectiva, que establecen una desmesurada contratación por caché, acompañada de una amplia bolsa de recursos humanos con bajos niveles retributivos”* (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009: 92). Con relación a los salarios, las escasas alusiones halladas señalan unos salarios medios en el sector por debajo de la media (Bona, 2010; Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009).

Al empleo en el sector le serían propias, además, amplias jornadas laborales, con **exigencias de flexibilidad de horarios y disponibilidad** a las personas trabajadoras (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009; Bona, 2010).

Por último se menciona la **sobrecualificación**, no tanto porque las personas trabajadoras realicen labores por debajo de su nivel educativo, sino más bien por la **polivalencia y multitarea exigida**, que deriva en descuadres entre la categoría profesional asignada y las tareas y labores desempeñadas (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009; Bona, 2010).

Profesional polivalente, creativo y con cualificación especializada

La ocupación en el sector, como decíamos, es de carácter **cualificado**, con más de la mitad de su personal con titulación universitaria (Bona, 2010; Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009) y con una demanda orientada claramente a este perfil: “90% de cualificación superior, 10% de grado medio” (Subdirectora de Producción de Contenidos en canal de televisión nacional); “en el caso de los profesionales de la comunicación la demanda de grado es una cualificación superior” (María Gallego, Academia de las Ciencias y las Artes de Televisión).

Las titulaciones, lógicamente, varían en función del subsector de referencia (cine, radio, música, televisión, videojuegos), pero en todos los casos suelen tratarse de **titulaciones especializadas**. Predominan, fundamentalmente, las de Comunicación Audiovisual, Periodismo, Ciencias de la Información, Publicidad y Relaciones Públicas (Bona, 2010; IRCUAL, 2008).

Este yacimiento también supone un nicho de empleo para titulados y tituladas de **formación profesional** (principalmente de Grado Superior) de la **familia de Imagen y Sonido**: Técnico Superior de Realización de Audiovisuales y Espectáculos; en Producción de Audiovisuales, Radio y Espectáculos; en Imagen; y de Sonido. En menor medida se demandan especialidades de Telecomunicaciones e Informática (Bona, 2010; IRCUAL, 2008).

Más allá de la especialización, el sector proporciona empleo, aunque en menor medida, a profesionales de **otras especialidades de carácter transversal**, como son las titulaciones de Ciencias Empresariales y Económicas, Relaciones Laborales, Biblioteconomía y Documentación, o la formación profesional de Administración y Gestión (Bona, 2010; Rodríguez, Márquez y León, 2008).

También se señalan conocimientos técnicos transversales como idiomas, informática, conocimientos de la legislación o marketing, la gestión empresarial y visión de negocio, valorados entre los y las profesionales del sector (Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U.; Marcos Eguillor, Managing Partner de BinaryKnowledge).

Al margen de los conocimientos técnicos, existe plena unanimidad respecto a la **polivalencia** exigida a sus profesionales, siendo uno de los elementos del perfil profesional que aparece de modo reiterado en la bibliografía consultada (IRCUAL, 2008; Bona, 2010; Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009; Arnanz y García, 2010):

“Las empresas demandan profesionales y perfiles técnicos altamente especializados pero, al mismo tiempo, la única forma de permanecer en la empresa ante los cambios de volúmenes y la diversificación de productos pasa por adaptarse a distintos puestos según necesidad, por lo que la polivalencia se hace imprescindible en el mercado laboral audiovisual.” (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009:92).

Junto a la polivalencia, se resalta también la importancia dada a otras **aptitudes y actitudes** como son las competencias comunicativas, la proactividad e iniciativa, la capacidad resolutive y el trabajo en equipo (Fundación Audiovisual de Andalucía, 2009). Asimismo, el componente vocacional y creativo constituye uno de los elementos diferenciadores del empleo en el sector (Arnaz y García, 2010), señalándose el talento como una de los factores que influyen en su competencia (Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U.).

Por último, cabe hacer referencia a que, debido a la transformación que está experimentando el sector, se insiste en las necesidades de adaptación de su capital humano que afectan, primordialmente, a las competencias requeridas derivadas del proceso de digitalización. Si bien existe una multitud de cursos y de ofertas formativas de

grado, posgrado, especialización y seminarios (Manuel Sánchez-Ballesteros, Telecinco Cinema S.A.U) “la impresión general de los expertos consultados es que, salvo excepciones, ni las universidades ni los centros de negocio han realizado hasta ahora el necesario esfuerzo adaptativo en sus planes de estudios” (Arnaz y García, 2010:57).

Síntesis

Características económicas			
Valor añadido sobre PIB	0,9%	Volumen de ocupación sobre el total	0,4%
Morfología empresarial	Atomización empresarial, estructuras empresariales inestables y volátiles.		
Grado de dependencia AAPP	Alto (aunque variable según subsector)	Grado de innovación	Alto
Evolución del sector			
Económica	Positiva (a excepción del cine y la música)	Empleo	Positiva (a excepción del cine y la música)
Impacto de la crisis	Reducción del crecimiento, aunque inferior en subsectores de televisión, radio y videojuegos.		
Características de empleo			
Características empleo generado	Empleo inestable	<i>Contratación temporal, protagonismo de la figura del profesional autónomo/autónoma, salarios por debajo de la media, sobrecualificación.</i>	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados		
Titulaciones especializadas	Comunicación Audiovisual. Ciencias de la Información. Periodismo. Publicidad y Relaciones Públicas. CFGS Realización de Audiovisuales y Espectáculos. CFGS Técnico Superior en Producción de Audiovisuales. CFGS Radio y Espectáculos. CFGS en Imagen. CFGS Técnico Superior de Sonido.		
Titulaciones no especializadas	Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Relaciones Laborales. Biblioteconomía y Documentación.		

	CFGM/CFGS en Administración y Gestión.
Conocimientos complementarios	Idiomas, informática, legislación audiovisual, marketing.
Actitudes/aptitudes	Polivalencia, iniciativa, proactividad, trabajo en equipo, creatividad, vocación, comunicación.

Investigación (biotecnología)

La **investigación** ha sido seleccionada como otro de los yacimientos de empleo en España y, dentro de ella, se han señalado dos actividades concretas por su potencial de crecimiento y empleo: la **biotecnología** y la **nanotecnología**.

La **biotecnología** constituye un sector o ámbito de actividad de carácter transversal, al tratarse de una ciencia “*que aúna conocimientos de la agricultura, biología, bioquímica, genética, ingeniería, medicina, etc. y, al mismo tiempo, integra otras muchas disciplinas relacionadas con la ingeniería, materiales y TIC entre otras*” (Genoma España, 2011: 14). Pese a su transversalidad, lo que sí es cierto es que conforma un **sector bastante estructurado**, con relevancia y entidad propia dentro de los sectores estratégicos e innovadores que se están impulsando en España y con un tejido empresarial dedicado específicamente a esta actividad (las denominadas empresas biotec, que son complementadas por desarrollos y productos biotecnológicos realizados por empresas de otros sectores). Conforman, por tanto, un sector empresarial y económico propio (Biocat y Adecco, 2010), tanto que incluso a nivel de la CNAE 2009 aparece reconocida como actividad aunque, eso sí, con nivel de desagregación a cuatro dígitos (7211- investigación y desarrollo experimental en biotecnología).

La **nanotecnología**, por su parte, constituye, más que un sector o una actividad económica, un proceso de trabajo, altamente innovador, basado en la aplicación de técnicas de nanoescala (a materiales, aparatos, sistemas funcionales, etc.), pero que no cuenta aún con una estructura sectorial definida, o al menos no al mismo nivel que la biotecnología, de la que también participa (no es extraño encontrar procesos aplicados en biotecnología basados, precisamente, en la nanotecnología).

Por tales motivos, la aproximación realizada desde la vertiente cualitativa del presente estudio (análisis documental, entrevistas a agentes clave y entrevistas a mujeres), se ha estimado oportuno enfocarla hacia la biotecnología, considerando su orientación hacia la obtención de resultados útiles y aterrizados, así como desde el punto de vista operativo, al permitir llegar a la información y agentes significativos del sector. Debe precisarse, no obstante (según se ha dejado patente ya) que en lo que respecta a la perspectiva cuantitativa (explotación de fuentes estadísticas secundarias), se ha optado por una aproximación amplia de la investigación, incorporando en el análisis todas las actividades de la CNAE relativas a esta categoría (dada la imposibilidad de llegar a la desagregación de resultados a cuatro dígitos, necesaria para el análisis específico de la biotecnología), aun teniendo en cuenta, por otra parte, que no toda la actividad que se realiza en biotecnología es estrictamente de investigación, si bien representa un alto porcentaje.

Sector joven, innovador y con enormes potencialidades

Según datos de la Fundación Genoma España, en el año 2009 las cifras de facturación de las empresas que se dedican como actividad principal a la biotecnología se estima que alcanzaron más de 1.100 millones de Euros, lo

que representa en torno al **0,1% del PIB**. Si a ello se añade la facturación en biotecnología de las empresas no dedicadas en exclusiva, y el gasto público destinado, la cifra de facturación se eleva a casi los 4.500 millones de Euros, un **0,4% del PIB** (Genoma España, 2011).

En términos de evolución, el **crecimiento** en el sector de la biotecnología en España ha sido **imparable**, con un incremento de la facturación de más de 600% en los últimos diez años, siendo el país que, relativamente a su posición en el año 2000, más ha crecido, pese al reciente periodo de recesión (Genoma España, 2011). De hecho, el sector biotecnológico español ha continuado creciendo en los últimos años (Asebio, 2011).

“Para explicar estos crecimientos conviene recordar el carácter transversal de la biotecnología que hace que las empresas de distintos sectores incorporen cada vez más actividades biotec en sus productos y servicios. Por ello, es lógico que se produzcan este tipo de incrementos cuando las nuevas tecnologías emergentes se consolidan en el tejido productivo.” (Asebio, 2011: 32).

Se trata de un sector, no obstante, de **reducido tamaño** en cuanto al número de empresas, pues el cómputo total de las que se dedican a la biotecnología como actividad principal no llegaba a las 400 en 2010. La cifra se duplica si se consideran también las empresas que realizan algún desarrollo o producto de biotecnología, a las que debe sumarse los más de 192 centros e instituciones dedicadas a la investigación en este terreno. El número de unidades de investigación (privadas y públicas) estaría en torno a las 1.000 en 2009 (Genoma España, 2011; Asebio, 2011).

“Al tratarse de un sector tecnológico en fase de maduración, las empresas de Biotecnología (EB) son de modesto tamaño y representan aún un número relativamente pequeño” (Genoma España, 2011: 47). Muchas de ellas, además, han nacido a partir de grupos de investigación en la Universidad (Alejandra Fernández, FEBiotec). Así, según datos de Asebio, más del 90% de las empresas serían de **pequeño y mediano tamaño, jóvenes y con escasa masa crítica** (Asebio, 2011). Este aspecto es señalado como una de las principales debilidades del sector (Biocat y Adecco, 2010). *“La principal debilidad de este sector es la falta de un sector empresarial fuerte y consolidado en España”* (Alba Timón, FEBiotec).

Los subsectores o ámbitos de actividad predominantes de la biotecnología son el **agroalimentario** (que engloba todas las actividades de mejora de la calidad, cultivo y producción de alimentos), el ámbito de la **salud** (formado, a su vez, por la industria biofarmacéutica; el ámbito de la investigación en biomedicina y las tecnologías médicas), y la **producción y biotecnología industrial**, que trata de conseguir productos y procesos industriales más eficientes y energías más limpias y sostenibles (Biocat y Adecco, 2010).

Por actividades de la CNAE, se comprueba que la mayor proporción de empresas biotecnológicas se concentran en las actividades de investigación y desarrollo (casi la mitad), seguidas, aunque a bastante distancia, por la industria química (16%), la sanidad (10%), el comercio (9%) y otros servicios empresariales (9%) (Genoma España, 2011).

Como puede comprobarse, el peso de la **I+D** en el sector es importante. El gasto empresarial en I+D en 2009 ascendió a casi los 500 millones de Euros (en este caso considerando también el de las empresas que realizan desarrollos y productos biotecnológicos, pero no constituyen su actividad principal), habiéndose multiplicado por siete dicha inversión desde el año 2000 (Genoma España, 2011).

“El grado de innovación es elevado e imprescindible, ya que la biotecnología basa su investigación y producción en el desarrollo de nuevas tecnologías y nuevos productos. Por tanto, el desarrollo de las empresas requiere de una amplia actividad en I+D; por lo que la mayoría de estas empresas dispone de un departamento específico de innovación, o ha surgido a partir de un grupo de investigación público.” (Alba Timón, FEBiotec).

A esta cantidad de I+D empresarial hay que sumar el gasto proveniente de fondos públicos, de otros 500 millones de Euros. Y es que el papel de lo público en el caso de la biotecnología es clave, tanto que *“su actuación es una condición necesaria para su desarrollo en un país, en una región o incluso en una localidad concreta”* (Genoma España, 2011: 29).

El principal instrumento de apoyo público lo representan, en este sentido, las subvenciones y ayudas públicas, que en 2007 alcanzaron una cifra récord (Genoma España, 2011). Sin embargo, la financiación pública se ha visto afectada por la crisis económica, de manera que se ha producido una inflexión en la tendencia lo que, en opinión de las personas entrevistadas, puede aparejar consecuencias en la consolidación del sector:

“La consolidación de un sector empresarial fuerte en biotecnología en España requiere de una base de conocimiento sobre la cual cimentar el desarrollo de nuevos productos y tecnologías, que lleven a un aumento del mercado y de la productividad del sector. Para aumentar dicho conocimiento, las subvenciones y ayudas públicas a la investigación son totalmente imprescindibles. Sin embargo, hubo un crecimiento de estas subvenciones durante unos años, pero desde el año 2008 se han disminuido, debido a la crisis económica, a la I+D+i biotecnológica. Sin subvenciones o con pocas ayudas, la investigación es más lenta y los productos y/o aplicaciones de ésta tardan mucho más en poder ser llevados al mercado.” (Alba Timón, FEBiotec).

Volumen reducido de empleo, con imparable crecimiento

El empleo en el sector de la biotecnología se estima que en 2009 alcanzó casi las 5.000 personas, considerando el sector empresarial dedicado en exclusiva a esta actividad. Si a ello se añade el empleo de las empresas no biotecnológicas, pero que realizan desarrollos y productos en esta área, más el sector público dedicado a biotecnología, la cifra de empleo asciende a casi las 30.000 personas, un **0,15%** del total (Genoma España, 2011).

Durante el periodo 2000-2010 el empleo en el sector biotecnológico se ha multiplicado por quince, con tasas de crecimiento progresivas incluso en los últimos años de crisis (Genoma España, 2011).

En contraste con las cifras de facturación, las empresas **biofarmacéuticas** y las de **bioprocesos industriales** acaparan la mitad del empleo biotecnológico, seguidas de las de desarrollo y servicios tecnológicos (25% del empleo) y, ya alejadas, las de diagnóstico y vacunas, agrobiotecnología y sector alimentario (con un 13%, 8% y 4% respectivamente) (Genoma España, 2011).

Con datos no directamente comparables, al incluir también a las empresas que realizan actividad de biotecnológica, pero no en exclusiva, el empleo en I+D del sector asciende a casi las 5.500 personas, cifra que aumenta hasta las 22.000 si a esta última se suma el personal de I+D en biotecnologías dentro de las Universidades, hospitales y centros públicos. De hecho *“los investigadores públicos siguen representando un 75%*

del total, indicando la importancia que tienen los centros públicos de investigación como motor de la producción científica que sirve de base para las aplicaciones de Biotecnología.” (Genoma España, 2011: 23).

Empleo altamente cualificado con óptimas condiciones laborales (a excepción de las becas)

El rasgo prototípico del empleo en las actividades de biotecnología lo representa, sin duda, su **alto nivel de cualificación**. La oferta de empleo en torno a este yacimiento se corresponde, generalmente, con niveles de educación terciaria, es decir, de doctores y doctoras universitarias.

Así, por ejemplo, de la encuesta realizada por Biocat a las empresas biotec de Cataluña, se desprende que el 20% del personal empleado tiene doctorado (el 27% en el caso de las empresas de I+D, mientras que en las microempresas pueden llegar a ser el 83% del personal). Un 40% posee una licenciatura superior y un 14% una diplomatura o un grado superior en formación profesional (Biocat, 2011).

La alta cualificación del empleo es señalada, al respecto, como una de las potencialidades del sector: *“la elevada cualificación de los profesionales del sector y su experiencia, la mayoría de veces incluso en el extranjero, ayudan a impulsar su crecimiento y a que aumente el mercado”* (Alba Timón, FEBiotec).

Con relación a las condiciones contractuales, según esta misma encuesta, predominaría la **contratación indefinida** (casi la mitad de los contratos frente al 8% de temporales), situación que es generalizable al conjunto de la actividad de I+D en España (Cotec, 2011). Aunque también son destacables otras fórmulas contractuales, como las becas o personal en formación, incorporados mediante ayudas en programas públicos (Biocat, 2011). La extensión de esta fórmula de contratación entre los y las jóvenes, particularmente en las instituciones públicas, se ha convertido en un tema recurrente de denuncia por parte de algunos colectivos, quienes alegan condiciones laborales precarias en estas formas de contratación, que además suelen alegarse en el tiempo. *“Nada más licenciarse los contratos que hay son a corto plazo o becas, con niveles salariales no muy elevados y lo peor es que no aumentan conforme la persona se va formando”* (Alejandra Fernández, FEBiotec).

En cuanto a los salarios, la biotecnología destacaría por los **altos niveles de remuneración** de sus plantillas, por encima de la media del resto de ramas de actividad, con un salario medio de más de 47.000 Euros en el sector privado y de casi los 32.000 en el público (Genoma España, 2011).

Formación especializada, con dominio de inglés y disponibilidad para la movilidad internacional

El sector de la biotecnología está caracterizado por *“una composición multidisciplinar de sus conocimientos y un elevadísimo nivel de capacitación formativa con respecto a los recursos humanos que lo componen”* (Biocat y Adecco, 2010: 2). En torno al 80% de las demandas de profesionales se dirigen, así, a perfiles con cualificación superior (Clara Campàs, ADVANCECELL, S.A.).

Sobresalen, en este sentido, el perfil del empleado o empleada con titulaciones superiores en **Biología, Química y Biotecnología**, completadas por algún **máster o posgrado especializado** (Biocat y Adecco, 2010; Alba Timón, FEBiotec).

En el caso de las nuevas contrataciones “la especialidad formativa más demandada es la licenciatura o grado en Biotecnología, con un máster o curso de especialización en Bioinformática. Ya que la principal carencia de profesionales se encuentra en esta rama de la biotecnología” (Alba Timón, FEBiotec). De hecho, la demanda de titulados y tituladas en Biotecnología se está imponiendo, a medida que esta carrera cuenta con un mayor grado de implantación en España (Alejandra Fernández, FEBiotec). En los puestos técnicos también se produce cierta demanda de **ciclos formativos de Grado Superior en Química**.

Entre los **conocimientos técnicos transversales**, el nivel de inglés elevado suele ser requisito indispensable. Otros conocimientos se refieren a “informáticos y/o bioinformáticos, conocimientos estadísticos, cierta experiencia en tramitación, gestión y desarrollo de patentes” (Alba Timón, FEBiotec) y “formación en I+D, conocimientos básicos de gestión de proyectos y gestión empresarial” (Clara Campàs, ADVANCELL, S.A.). Otras competencias demandadas se refieren a la capacidad analítica, la atención al detalle, la versatilidad, la capacidad de aprendizaje, la rigurosidad, las capacidades comunicativas, el trabajo en equipo o la resolución de problemas (Biocat y Adecco, 2010).

Por último, otro de los rasgos que aparecen destacados son las exigencias de **movilidad internacional** para este tipo de profesionales (Cotec, 2011; Alba Timón, FEBiotec; Clara Campàs, ADVANCELL, S.A.).

Síntesis

Características económicas			
Valor añadido sobre PIB	0,4%	Volumen de ocupación sobre el total	0,15%
Morfología empresarial	Empresas pequeñas, jóvenes, creadas a partir de grupos de investigación universitarios.		
Grado de dependencia AAPP	Alto	Grado de innovación	Alto
Evolución del sector			
Económica	Positiva	Empleo	Positiva
Impacto de la crisis	La facturación y el empleo han continuado creciendo (aunque se ha visto reducida la inversión y las ayudas públicas en el sector).		
Características de empleo			
Características empleo generado	Empleo estable	<i>Contratación indefinida, alta remuneración (a excepción de la figura del “becario/becaria”)</i>	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados		
Titulaciones especializadas	Biología. Química. Biotecnología.		

	<p>CFGS Fabricación de productos farmacéuticos y afines.</p> <p>CFGS Laboratorio de análisis y de control de calidad.</p> <p>CFGS Química ambiental.</p> <p>CFGS Química industrial.</p>
Titulaciones no especializadas	-
Conocimientos complementarios	Inglés, informáticos y/o bioinformáticos, estadísticos, gestión y desarrollo de patentes, conocimientos empresariales. Exigencias de movilidad internacional.
Actitudes/aptitudes	Capacidad analítica, atención al detalle, versatilidad, capacidad de aprendizaje, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas.

Turismo

El turismo ha sido seleccionado como otro de los yacimientos de empleo con proyección presente y futura en España. Constituye uno de los espacios económicos de **generación de empleo tradicionales** en nuestro país y que, en la actualidad, mantiene su relevancia en términos económicos y de empleo, según se verá a continuación.

Pese a tratarse de un sector plenamente configurado, es preciso señalar que tampoco es ajeno a debates respecto a las actividades comprendidas en él. En este yacimiento se han considerado para el análisis el conjunto de actividades de la CNAE-2009 relativas a los alojamientos turísticos, las actividades de restauración y las de las agencias de viajes y operadores. Se trata de un sector, en todo caso, dinamizador de otros muchos, con una vinculación directa a actividades como los transportes, el alquiler de vehículos, las actividades de ocio y culturales, etc. Tanto que no es extraño encontrar informes y análisis que incluyen este tipo de actividades desde una concepción del turismo como “macro-sector” (Segitur, 2006). Nos hallamos, una vez más, en la diatriba de acotar las actividades del yacimiento de cara a obtener una visión más aterrizada, habiendo optado por escoger aquellas que, en esencia, representan, en un sentido estricto, al sector turístico (IET, 2011; Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

Motor de la economía que ha ganado protagonismo en la crisis

El turismo representa uno de los **motores de la economía española**. Desde hace décadas el sector ha supuesto una fuente de ingresos primordial en España, incluso ante la diversificación productiva de los últimos años. Hoy en día conforma alrededor del **10% del PIB** de nuestro país (IET, 2011).

La diversificación productiva señalada ocasionó que, en los primeros años del siglo XXI, el peso del sector turístico sobre el conjunto de la economía se viera reducido, tendencia que llega a su culmen en el 2008, cuando el PIB turístico cae hasta casi el 8% (Conte, 2012). Tal reducción se debió, no obstante, a un crecimiento medio de la economía más acentuado que en el sector turístico, que aun así mantuvo incrementos continuados durante estos años.

Con la llegada de la **crisis económica** el **turismo vuelve a ganar protagonismo**. En el primer tramo de la crisis, entre 2008 y 2009, el sector turístico se ve resentido, pero el año 2010 marca un punto de inflexión, retomando la senda alcista, con un incremento del 1% de su PIB en 2010 y del 2,6 % en 2011, cuatro veces más que el conjunto

de la economía (Exceltur, 2012; Conte, 2012). “*Si bien esta dinámica positiva tan sólo ha servido para recuperar parte de la intensa pérdida de actividad experimentada en 2008 y 2009*” (Exceltur, 2012: 2).

La evolución positiva, cabe matizar, se ha debido al turismo extranjero. Mientras se observa una mejora de los ingresos por este tipo de turismo (debido al notable incremento de los flujos de demanda y no tanto por un gasto promedio en destino), el consumo turístico de la población española se ha contraído, influenciado por la pérdida de poder adquisitivo de las familias (Exceltur, 2012). A pesar de las buenas expectativas sobre el sector, preocupa este segmento de turismo interior, dado que supone la mitad del mercado (Conte, 2012).

El mayor volumen de negocio, dentro del sector, lo aporta la **restauración**, con más del 50% de los ingresos. Le sigue el **alojamiento** y las **agencias de viajes**, que concentran en torno a una cuarta parte cada uno (IET, 2010).

Desde el punto de vista de estos segmentos o subsectores principales, es preciso matizar la evolución positiva señalada para el conjunto. La importante heterogeneidad económica que cobija se refleja, de este modo, en una evolución dispar dependiendo del subsector de referencia.

El subsector de la **restauración** se encuentra compuesto por establecimientos de bebidas (es decir, bares y cafeterías, con el 70% de los negocios de este segmento), restaurantes (más del 20% de los establecimientos de restauración) y las empresas de provisión de comidas –catering- o colectividades (con poco más del 3%). En la última década, el subsector ha mostrado un crecimiento por encima de la media del conjunto de la economía, tanto en términos de oferta como en volumen de ventas, llegando a situar su contribución al PIB en más de un 6% en el año 2007. El mayor volumen de producción, en estos años, lo han acaparado los bares, con más de la mitad, aunque ha sido el grupo que menos ha crecido en términos relativos. El grupo que más crece en facturación ha sido el de las cafeterías, seguido por el de restaurantes y el de colectividades (Guerra, 2009). Sin embargo, a partir del 2008, el subsector de la restauración experimenta pérdidas consecutivas, cifradas en torno al 4% anual (Figueroa *et al*, 2010).

Dentro del subsector del **alojamiento**, los hoteles encabezan la clasificación de establecimientos más utilizados (en más de un 80% de los casos) y que mayor número de plazas oferta. Le siguen, por orden de importancia, los apartamentos (con el 8% de las pernoctaciones del sector) y, tras estos, los camping (con el 6%). El turismo rural, aunque concentra el menor número de pernoctaciones (no llega al 3%), es el que ha experimentado recientemente un mayor auge. En el periodo de crisis actual el subsector de alojamientos ha ofrecido un comportamiento positivo, con un incremento de pernoctaciones y de facturación (IET, 2011; Exceltur; 2012).

Por su parte, el subsector de las **agencias de viajes** está integrado por dichas agencias, además de centrales de reserva y empresas y sistemas de distribución global. Este segmento turístico también ha vivido una etapa expansiva (Segitur, 2006), que se ha visto truncada por el efecto de la caída del consumo a partir de 2008. La reducción se ha concentrado, no obstante, en las pequeñas agencias individuales no especializadas y en los grupos de menor tamaño, mientras que los grandes grupos y touroperadores han sido capaces de mantener un balance moderadamente positivo (Exceltur; 2012).

Una vez más la **estructura empresarial** del yacimiento que estamos analizando remite a una importante **atomización**, con presencia significativa de pymes que conviven en el mercado con potentes grupos empresariales. Grandes cadenas hoteleras –con una fuerte presencia internacional, que hacen del turismo el primer sector en volumen de transacciones económicas en el exterior (Conte, 2012)-, de restauración (quienes están ganando cada vez más cuota de mercado), y un número reducido de grandes agencias de viajes y

turoperadores, compiten con pequeños negocios hoteleros, de turismo rural, bares, cafeterías, restaurantes y agencias de viajes individuales, de marcado carácter familiar.

“El modelo hasta hace poco predominante de microempresa familiar, de producción y gestión artesanal, ha cedido el paso a otro modelo en el que las grandes empresas, con su gestión profesionalizada, fuerte poder de compra, estandarización de procesos y economías de escala, ocupan un lugar estratégico en el sistema.” (Guerra, 2009: 37).

Sujeto a este tamaño y características corre parejo el grado de **innovación empresarial**. Los grandes grupos empresariales destacan por la incorporación de la innovación en la prestación de sus servicios, básicamente en lo que concierne a la diversificación de la oferta y productos (nuevas formas de turismo, nueva oferta gastronómica,...) y la aplicación de las TIC en el marketing y comunicación con su clientela (destáquese, por ejemplo, como una parte sustancial de las transacciones con los operadores turísticos se realiza ya a través de Internet). Pero, mientras, un importante segmento de la estructura productiva se estaría quedando al margen de la innovación, según señalan algunos informes en la materia (Valls, 2011), aunque en opinión de los y las agentes entrevistadas en este asunto no puede generalizarse:

“Yo creo que no se puede generalizar pues hay bastantes empresas del sector con un alto grado de tecnología en su día a día y hay empresas que no aplican tanta I+D, pero, en general creo que se trata de un sector que tiene un buen nivel de tecnología.” (Marta Pastor, TURESPAÑA).

Las asignaturas pendientes del sector turístico español, en opinión de los y las especialistas, se encuentran, por un lado, en la capacidad de **diversificar su oferta y calidad**, y por otro, en adaptarse a los nuevos **modelos de negocio que emergen en Internet**.

Respecto al primer punto, se insiste en que el modelo español de turismo tradicional de sol y playa ha perdido competitividad frente a otros nuevos destinos (Turquía, Túnez, Egipto y Marruecos) (IET, 2011; Conte, 2012). Sería necesario, por ello, afrontar un proceso de regeneración, para competir por diferenciación y calidad, trascendiendo el modelo estanco de sol y playa por nuevas formas de turismo cultural, de negocios, deporte, salud, de compras, etc. Ligado a ello se añade el reto de la desestacionalización, para poder prolongar la temporada alta creando una nueva oferta fuera de los periodos habituales (Conte, 2012; PWC, 2011).

Por otro lado, se hace imprescindible que el modelo de negocio se integre en Internet. Pese a que representa una cierta amenaza al exceso de infraestructura física de puntos de venta (PWC, 2011), es innegable que la demanda de contratación de los productos y servicios turísticos a través de Internet es imparable.

“Hay un gran potencial por capitalizar. Hay que reconvertir los destinos y las formas de prestar el negocio. Pero el turismo continuará siendo motor del país.” (Conte, 2012).

Por último, en cuanto a la caracterización económica se refiere, cabría añadir que la **Administración Pública tiene un importante papel en el desarrollo**, organización y promoción del sector turístico (Observatorio de las Ocupaciones, 2011). Aunque no hay una dependencia económica de las Administraciones Públicas como tal, las actuaciones públicas en diversas materias (desarrollo urbanístico, promoción cultural, promoción empresarial,...) afectan directamente al sector (Begoña Pérez, ROOM MATE HOTELS), además de ser frecuentes los planes y organismos públicos con función de promoción turística. Son varias las voces de los y las agentes sectoriales que,

en todo caso, reclaman un mayor grado de coordinación de la política turística entre los distintos niveles administrativos, invirtiendo y apoyando de forma conjunta la “marca España” (Conte, 2012).

“Como el resto de sectores, pero éste especialmente, demanda de la Administración Pública el papel de guía en cuanto a estrategias y a creación de nuevos productos turísticos que luego puedan ser objeto de promoción internacional.” (Marta Pastor, TURESPAÑA).

Sector relevante de empleo, con perspectivas que no hacen sino intensificarlo

El destacado papel del turismo en la economía española también se refleja en el mercado laboral. Las actividades consideradas representan más del **8% del empleo** en España (INE, EPA, 2011). *“El turismo es una fuente de generación de empleo de primera magnitud”* (Observatorio de las Ocupaciones, 2011: 36), por su peso relativo, pero al mismo tiempo por tratarse de un empleo intensivo en mano de obra.

El mayor volumen de empleo lo absorbe la restauración, con el 70% del empleo del sector turístico, seguido del alojamiento (en torno al 25%) y, de lejos, de las actividades de las agencias de viaje (cerca de un 4%) (INE, EPA, 2011).

Desde el año 2000, el empleo en el sector turístico no ha cesado de crecer (a excepción del leve retroceso sufrido entre 2001-2002). Acorde con la evolución económica, el punto de inflexión se produce en el año 2008, cuando experimenta un importante descenso. Los años 2009 y 2010 van a mantener este retroceso, con pérdidas en este último de año de más de un 6% en el subsector de las agencias de viajes, y menos intenso en el caso de la restauración (en torno al 1%) y el de alojamiento (de un 0,8%) (IET, 2011). Sin embargo, en 2011 **el turismo vuelve a generar empleo**, con una creación neta de 17.000 puestos de trabajo a lo largo del año (Exceltur, 2012).

Con vistas al futuro, las previsiones calculan que en el horizonte 2012-2015 el empleo turístico se incrementará al menos en un 10%, recuperando los niveles anteriores a la crisis (Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

“El turismo vuelve a demostrar su capacidad de ejercer de motor de la recuperación, en un momento especialmente relevante por la encrucijada por la que atraviesa la economía española.” (Exceltur 2012; 2).

Empleo estacional y condiciones laborales precarias

Ante estas expectativas de empleo, el dilema que se plantea es el de sus condiciones laborales. Se trata de un sector generador de empleo, efectivamente, pero al que le son propias **condiciones precarias unidas a bajos niveles de cualificación**.

Así, entre las características más señaladas sobre el empleo en el sector, los informes y agentes consultados destacan la **temporalidad**. Las cifras que arroja el sector relativas a este aspecto muestran claramente cómo las tasas de temporalidad se sitúan por encima de las del conjunto de la ocupación, superando el 30%, tanto que de hecho en la mayoría de los convenios se han incluido cláusulas limitadoras del uso de la contratación temporal no relacionada con las interinidades (Begoña Pérez, ROOM MATE HOTELS). Esta es una característica estrechamente unida a la estacionalidad del yacimiento, con épocas muy marcadas en cuanto a la necesidad de mano de obra y *“un tipo de contratación muy frecuente de fijos discontinuos”* (Marta Pastor, TURESPAÑA). Se trata de un sector afectado, asimismo, por un importante rotación de personal (IET, 2011; Observatorio de las

Ocupaciones, 2011; Guerra, 2009). A ello se añade que, por las características de los trabajos a desempeñar, el sector ofrece empleos con jornadas y horarios fuera de lo habituales. Asimismo, los niveles salariales se encuentran por debajo del salario medio (IET, 2010). Y se mencionan, al mismo tiempo, problemas asociados a la salud laboral, por el tipo de trabajo desempeñado, especialmente en determinados puestos (Begoña Pérez, ROOM MATE HOTELS).

No obstante, aparecen significativas diferencias en cuanto a las condiciones laborales por subsector, encontrando las condiciones más duras o precarias en el de la restauración –con tasas de temporalidad que sobrepasan el 35% o un salario medio que no llega a los 14.000 Euros anuales-. Dichas condiciones son mejoradas en el subsector de los alojamientos (por ejemplo, en este caso, el salario medio anual asciende ya a más de 20.000 Euros), o en el de las agencias de viajes (con casi 24.000 Euros anuales y unas tasa de temporalidad inferior al resto) (IET, 2010; IET, 2011; Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

Las condiciones laborales descritas han ocasionado que el sector haya contado con muy mala imagen de cara a la atracción de mano de obra, aunque una vez más con matizaciones por subsector:

“La experiencia general es que la industria del turismo tiene una mala imagen como entidad empresarial empleadora cuando se consideran, en particular, subsectores como los de alojamiento y restauración, mientras que las agencias de viajes, los “turopeadores”, las compañías de transporte, las entidades de turismo regionales y los grandes hoteles, parecen tener una mejor imagen.” (Noriega, 2004: 177).

Condicionado por todas estas variables, las empresas turísticas han encontrado, hasta hace muy poco, dificultades para la contratación de personal, de manera particular entre la población nativa. Tanto es así que el predominio de los y las inmigrantes en el sector turístico ha llegado a alcanzar cotas de más del 20% de representación (IET, 2010).

Profesionales con experiencia, no necesariamente “cualificados”

“A pesar de la mejora del nivel de formación formal (en ámbitos, por ejemplo, como escuelas privadas, Universidades y escuelas de negocio), el turismo sigue caracterizándose por un capital humano con un nivel de capacitación relativamente bajo en comparación con otros sectores de la economía y ello, no obstante, teniendo en cuenta las demandas crecientes de conocimientos de calidad y nuevas demandas de otros conocimientos (como las TIC, etc.)” (Noriega, 2004: 183).

Junto a las condiciones precarias, como se decía, el empleo en el sector se caracteriza por su **baja cualificación**. El nivel educativo en él se corresponde, principalmente, con el de estudios secundarios (casi 4 de cada 10). La concentración de titulaciones universitarias es muy inferior a otros sectores de la economía (en torno al 30%), a la vez que subsiste un ligero peso superior a la media de trabajadores y trabajadoras con estudios primarios (más del 30%) (IET, 2010; Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

La composición de la ocupación es acorde, en este sentido, con la **demanda de empleo**. Se calcula, así, que en torno al 35% de los puestos exigen estudios universitarios (licenciaturas y diplomaturas), un 5% estudios de grado medio (secundarios y/o FP), y para un 60% de los puestos no sería necesaria cualificación de ningún tipo (Begoña Pérez, ROOM MATE HOTELS). Atendiendo al número de contrataciones registradas en 2010, según datos proporcionados por el Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal (2010), estas se

concentraron en tres categorías principales: bármnes y asimilados; personal de limpieza de oficinas y hoteles (camareros y camareras de piso); y cocineros y cocineras, y otros preparadores y preparadoras de comidas. Dichas ocupaciones, en opinión del empresariado del sector, se pueden desempeñar sin ninguna necesidad de titulación, tanto reglada como no reglada (Observatorio de los Recursos Humanos del sector turístico en Andalucía, 2010).

*“El modo de aprendizaje usual para las empresas pymes y los trabajadores del sector es mediante la **experiencia**”* (Observatorio de las Ocupaciones, 2011: 329), ocupando esta un lugar preferente entre los requisitos más demandados, incluso por encima del nivel educativo (Observatorio de los recursos humanos en el sector turístico de Andalucía, 2010).

Claro está que, ante este panorama general, existen excepciones, sujetas a los puestos y categorías a ocupar, en un sector con una enorme heterogeneidad de cargos en sus plantillas, como por subsectores de referencia. Niveles directivos, gerentes, gobernantas, jefas de cocina... son ocupaciones con exigencias de cualificación. Alojamientos y, de manera más acentuada, las agencias de viaje también demandan un cierto grado de cualificación (Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

“En hoteles, para los puestos directivos y de responsabilidad, se demanda formación universitaria y conocimiento de idiomas; para los cuadros medios, diplomatura universitaria, FP y para los puestos de camarero/a, mantenimiento, sin cualificación o FP. En los restaurantes, la cualificación es similar, para la dirección principalmente, formación universitaria, para la sala, FP y para la cocina FP o sin cualificación. En las agencias de viajes, FP de 2º ó 3er grado y los directivos formación universitaria” (Marta Pastor, TURESPAÑA).

En este sentido, las especialidades formativas de los perfiles cualificados están bastantes definidas. Titulaciones en Turismo, en el ámbito universitario, y de la familia profesional de Hostelería y Turismo, en formación profesional reglada, se ven acompañadas, además, de una amplia gama de titulaciones de carácter privado en Escuelas de Turismo, Cocina y Restauración.

A las especialidades turísticas se unen otras de **carácter transversal**, como son las Diplomaturas o Licenciaturas en Administración de Empresas, Ciencias Económicas, Psicología, Ciencias de la Comunicación y de la Imagen, etc. (Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

La baja cualificación de los recursos humanos en el sector no se achaca, en este caso, a un déficit de oferta formativa, cuyas especialidades cuentan con una larga tradición en el sistema educativo español. Son otros los factores que incidirían aquí:

“El empleo precario, con temporalidad relevante, de escaso nivel de formación inicial básica, con dificultades de acceso a la formación por horarios, y sobre todo de bajo nivel medio de formación inicial; bajo nivel de alfabetización informática, escasa motivación de las empresas, sobre todo las pymes hacia la formación continua.” (Observatorio de las Ocupaciones, 2011: 313).

La **mejora de la competitividad** en el sector, sin embargo, requiere invertir en el **aumento de la cualificación de su capital humano**. En los nuevos contextos en los que se exige calidad y excelencia, la experiencia como único requisito de la demanda de empleo ya no es suficiente (Noriega, 2004). El déficit de formación de los empleados y

empleadas del sector representa, según las personas especialistas, uno de los factores críticos que más afectan a la competitividad y capacidad de adaptación del sector (Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

“El desarrollo sostenible del sector turístico requiere asumir dos líneas estratégicas de competitividad: mejorar la “capacidad de servicio”, complementando el valor del producto/precio por intangibles de servicio y asumir una estrategia de RRHH basada en un colectivo de alta cualificación y motivado.” (Observatorio de las Ocupaciones, 2011: 308).

En este escenario ganan protagonismo, además, las **competencias transversales**. La incorporación de ocupaciones de otros sectores que hasta ahora no eran considerados turísticos, o la polivalencia funcional exigida a las ocupaciones, parecen demandar cada vez más conocimientos transversales. El conocimiento de **idiomas** es clave. Pero también se destacan otras áreas como la gestión de la calidad, el conocimiento de medidas de seguridad e higiene, los conocimientos en TIC o la gestión y la administración. Las habilidades, aptitudes y actitudes, asimismo, son altamente valoradas, en muchos casos por encima de los conocimientos técnicos, fundamentalmente aquellas que están relacionadas con la atención al cliente, faceta central en un sector como este. Orientación al cliente, capacidad de comunicación, cordialidad y amabilidad en el trato, motivación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, iniciativa, aptitud orientada a la calidad, capacidad de organización, actitud hacia la limpieza y el orden suelen ser las más valoradas para el conjunto de categorías profesionales del sector (Observatorio de las Ocupaciones, 2011).

Síntesis

Características económicas			
Valor añadido sobre PIB	10%	Volumen de ocupación sobre el total	8%
Morfología empresarial	Atomización empresarial (grandes cadenas hoteleras, de restauración y operadores turísticos junto a pequeños negocios con marcado carácter familiar)		
Grado de dependencia AAPP	Alto	Grado de innovación	Medio
Evolución del sector			
Económica	Positiva (a excepción del periodo 2008-2009 y la restauración)	Empleo	Positiva (a excepción del periodo 2008-2009 y la restauración)
Impacto de la crisis	El sector turístico recupera su protagonismo, con crecimientos por encima al conjunto de la economía.		
Características de empleo			
Características empleo	Empleo temporal	<i>Temporalidad, rotación, jornadas y horarios extensos,</i>	

generado	<i>bajos salarios.</i>
Perfiles profesionales demandados	Perfiles no cualificados
Titulaciones especializadas	Diplomatura en Turismo. CFGM Cocina y gastronomía. CFGM Servicios en restauración. CFGS Agencias de viajes. CFGS Agencias de viajes y gestión de eventos. CFGS Alojamiento. CFGS Animación turística. CFGS Dirección de Cocina. CFGS Dirección de Servicios de Restauración. CFGS Gestión de alojamientos turísticos. CFGS Guía, información y asistencias turísticas. CFGS Información y comercialización turísticas. CFGS Restauración.
Titulaciones no especializadas	Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Psicología. Ciencias de la Comunicación e Imagen.
Conocimientos complementarios	Idiomas, TIC, seguridad e higiene, calidad, gestión y administración.
Actitudes/aptitudes	Orientación al cliente, capacidad de comunicación, cordialidad y amabilidad en el trato, motivación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, iniciativa, aptitud orientada a la calidad, capacidad de organización, actitud hacia la limpieza y el orden

Servicios de atención a personas mayores

Finalmente abordamos el análisis del yacimiento considerado bajo la rúbrica de “servicios a personas mayores”.

Como ha podido comprobarse, dentro de él se han considerado las actividades de la CNAE-2009 relativas al cuidado en establecimientos residenciales, así como otras actividades sociales sin alojamiento dirigidas a personas mayores. En esencia, se trataría de actividades de carácter sanitario y propias de los servicios sociales dirigidas expresamente a la atención y cuidado de las personas mayores, como son los centros residenciales y de día, la ayuda a domicilio o la teleasistencia.

Se ha incluido, también, el **empleo doméstico**, dado que constituye un recurso al que recurren muchas familias para el cuidado y atención de sus mayores. Se calcula, al respecto, que aproximadamente un tercio de las personas que se dedican al cuidado de mayores están ubicadas en esta categoría (Zarapuz, 2007). No obstante,

se trata de una actividad muy diferenciada respecto a las anteriores, en cuanto a su regulación, grado de “profesionalización”, prestación del servicio, condiciones laborales o presencia de empleo sumergido, según veremos.

Así, suele utilizarse el calificativo de “**servicios formales**” para referirse al primer tipo de servicios, mientras que con relación al empleo doméstico se utiliza el de “**servicios informales**”.

Sector indiscutible de oportunidad, amenazado por la economía informal y la escasa externalización de estos servicios

Hecha esta matización, lo primero que cabe mencionar de los servicios a personas mayores es su **imparable crecimiento en los últimos años**, acorde con fenómenos sociales de gran calado como son el envejecimiento de la población, el aumento de las tasas de dependencia y la progresiva incorporación de las mujeres al trabajo productivo, derivado, este último y entre otras cosas, del aumento de los niveles educativos de las mujeres y de la necesidad del doble ingreso en el seno de las familias.

En términos económicos, sin embargo, no se han localizado informes o documentación de referencia que aporten datos globales acerca de la contribución del sector a la economía nacional. Se contabiliza la cobertura de estos servicios respecto a la población dependiente, el número de plazas existentes o al empleo generado, pero no existen cifras acerca del volumen económico del sector. Se entiende, en este sentido, la complejidad de contabilizar esta aportación, si se tiene en cuenta la dimensión ya comentada de economía “informal”, no solo por la prestación de servicios por segmentos no “profesionalizados”, como el de los y las empleadas domésticas, sino también porque gran parte de estos servicios se prestan al margen de la economía mercantilizada. Pero también es probable que esté relacionado con el hecho de que se trata de un sector en transición, de lo privado a lo público, cuyo servicio principal, el cuidado, ha sido invisible hasta hace muy poco (y por el momento de forma débil) a la contabilidad productiva de los Estados.

Y es que este sería otros de los rasgos a destacar sobre el sector: la influencia que las **lógicas “extramercantiles”** ejercen sobre él, al tratarse de un tipo de servicio tradicionalmente prestado en el ámbito privado, por las familias (generalmente por mujeres), de manera gratuita. Lo que conlleva que, al salir al mercado, termina siendo influenciado por dinámicas de precariedad, infravaloración e invisibilidad de las que, durante siglos, ha sido objeto el trabajo reproductivo (Recio, 2009). Un sector, por tanto, al que le aqueja una importante falta de reconocimiento social (Juli Martí, ASCAD).

Más allá de estas consideraciones, lo que es evidente, como se decía, es su crecimiento en términos económicos, considerando otros indicadores distintos a los niveles de facturación o aportación al PIB, de los que sí pudimos dar cuenta para el resto de yacimientos.

En el ámbito de los “**servicios formales**”, los **residenciales** representan el recurso más desarrollado y con mayor diversidad, en cuanto a calidad y servicios, de los implantados en España. Constituye, de hecho, el recurso de referencia de atención a personas a mayores en nuestro país. Por su parte, los **centros de día** han tenido un gran impulso en los últimos años, aunque se trata del servicio más minoritario de atención a mayores. Los **servicios de ayuda a domicilio**, si bien han tenido cierto auge, aún se considera que su grado de implantación es débil. En cuanto al **servicio de teleasistencia**, puede decirse sobre él que representa el servicio más “joven”, con un grado de desarrollo incipiente.

En los últimos años, los mayores crecimientos en el ámbito de los servicios “formales”, en cuanto a número de personas atendidas y plazas disponibles, se han dado en los servicios de teleasistencia y en los centros de día, seguido de lejos de los servicios de ayuda a domicilio y las residencias, si bien en el caso de estas últimas ya contaban con un cierto grado de implantación. Gracias a ello los índices de cobertura han aumentado, hasta alcanzar el 4% de la población mayor, avance que, no obstante, continúa considerándose insuficiente (Aragón, Cruces y Rochas, 2008).

El impulso del sector no solo ha venido motivado por las tendencias demográficas y sociales señaladas. Desde 2006, en su consolidación, pero sobre todo en su configuración, está resultando decisiva la **Ley 39/2006**, de 14 de diciembre, de **Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia (LAPAD)**. La LAPAD ha elevado a derecho universal de la ciudadanía española el cuidado y atención a la dependencia, suponiendo un claro dinamizador del sector y situando a la Administración Pública con un papel protagonista dentro de él.

A 1 de Enero de 2012, más de 750.000 personas han sido reconocidas como beneficiarias de las prestaciones y servicios de la LAPAD (IMSERSO, 2012), aunque con disparidades entre territorios (en el grado de cobertura, en los tipos de servicios y prestaciones disponibles, en el sistema establecido de co-pago, en el coste medio de los servicios, etc.), al tener transferidas las Comunidades Autónomas las competencias en la materia. Las prestaciones más comunes que están siendo facilitadas a través de la LAPAD son la atención residencial, la teleasistencia y la ayuda a domicilio (representando cada una de ellas un 13% de las prestaciones totales), mientras que los centros de día vendrían a suponer en torno al 7% de las mismas (IMSERSO, 2012). Sin embargo, un efecto no previsto de la Ley es que, finalmente, la mayor parte de las solicitudes y prestaciones concedidas (más de un 45% de estas) se corresponden con la prestación económica a cuidadores y cuidadoras familiares, un tipo de ayuda que en su origen fue concebida con carácter excepcional, pero que en la práctica ha terminado siendo la más numerosa.

Resultado de ello es que, al final, una parte significativa de este trabajo continúa siendo asumida por las familias, prestándose en lo privado y al margen del mercado. *“Lo que a todas luces es negativo para el crecimiento del empleo y para garantizar un servicio profesional y de calidad”* (Rodríguez y Jiménez, 2010:29).

Al margen de las prestaciones y servicios públicos las **empresas privadas** también operan en el sector, con unos ratios en cuanto al número de plazas privadas de en torno al 40%, dependiendo del servicio en cuestión (Aragón, Cruces y Rochas, 2008).

La **morfología empresarial** del sector se caracteriza por una gran **diversidad y heterogeneidad** respecto a las entidades encargadas de prestar estos servicios: Administraciones Públicas de diversa índole, empresas privadas, organizaciones sin ánimo de lucro, personal autónomo, etc. (Aragón, Cruces y Rochas, 2008). Un *“sector muy atomizado con fuerte presencia de empresas familiares y pymes”* (Juli Martí, ASCAD).

Si bien la gran parte de la prestación de estos servicios es de **titularidad pública**, en el marco de la LAPAD, la **gestión** de los servicios queda en manos de **empresas privadas**, modelo que está siendo aprovechado como oportunidad de diversificación por grandes empresas procedentes de otros sectores en declive, como la construcción (Recio, 2009). Junto con los grandes grupos y corporaciones, coexiste un amplio número de pequeñas empresas locales, muchas de ellas ligadas al tercer sector y vinculadas al trabajo en los servicios sociales más tradicionales (Recio, 2009).

De hecho, otro de los rasgos prototípicos de los servicios que estamos analizando es su nivel elevado de **localización**, como bien expresa uno de nuestros agentes entrevistados:

“Aunque hay empresas multinacionales, una de las características principales de este tipo de servicios es que no son deslocalizables, las empresas se desarrollan en el área donde esos servicios se requieren y el empleo se genera y permanece allí.” (Javier Benavente, AESP).

Junto a los “servicios formales”, como se ha indicado, conviven los “**servicios informales**”, es decir, aquel cuidado y atención a mayores prestados por empleados y empleadas domésticas. Un segmento del mercado que, por sus características, tampoco es sencillo de delimitar en términos económicos. En todo caso, atendiendo a las cifras de empleo, como se verá a continuación, es posible hablar también de un relevante auge de los mismos. Fuente de oportunidades de empleo, no obstante, desde el punto de vista de los y las especialistas sectoriales, el empleo doméstico supone un obstáculo en la consolidación de los servicios de atención a la dependencia, al tratarse de **servicios no profesionalizados**, realizados por trabajadores y trabajadoras independientes, y en muchas ocasiones dentro de la **economía sumergida**.

“Uno de las principales amenazas indudablemente es la economía sumergida, con lo que ello conlleva, tanto para el usuario del servicio, que no encuentra una garantía de calidad, como para las empresas que operan en el mercado formal, que proporcionan un servicio profesionalizado y no pueden competir en precios.” (Javier Benavente, AESP).

Por último, en cuanto al **nivel de innovación**, los y las agentes entrevistadas lo han calificado de escaso (Jose María Gallardo, Lares Federación), salvo en áreas muy concretas como la Teleasistencia (que por su naturaleza y características tienen incorporadas plenamente las tecnologías) u otras actividades relacionadas con el sector, como la domótica.

Crecimiento de empleo imparable, aunque por debajo de las expectativas

Frente a las dificultades encontradas a la hora de determinar su evolución económica, los datos de empleo no dejan lugar a dudas sobre el crecimiento experimentado en este yacimiento.

“Todos los estudios y la realidad de los países que los han implantado constatan que el desarrollo de los servicios ligados al cuidado de las personas dependientes supone un importante potencial de generación de empleo.” (Rodríguez y Jiménez, 2010: 22).

Según los últimos datos disponibles, el sector daría empleo a más de un millón de personas (INE, EPA, 2011). Los “servicios formales” representarían el 30% de la ocupación, correspondiéndose el resto al empleo doméstico (no siempre ligado, claro está, al cuidado de personas mayores).

El empleo en el sector no ha parado de incrementarse. Se calcula que en una década, entre 1996 y 2006, en los “servicios formales” habría aumentado en un 170% (Aragón, Cruces y Rochas, 2008). Incluso durante los últimos años, en el contexto de la crisis, se habrían registrado incrementos sustanciales (solamente entre 2008 y 2009 del 27%) (Rodríguez y Jiménez, 2010). Mientras, la rama de hogares que emplean personal doméstico sería una de las que ha creado más empleo asalariado en estos últimos años en términos absolutos (Zarapuz, 2007).

Las previsiones, al respecto, no hacen sino que engordar sustancialmente estas cifras, fundamentándose en que la ocupación española en este tipo de empleo está muy lejos aún de otros países de nuestro entorno.

“Según las previsiones realizadas en 2010 por la Asociación Española de Servicios a la Persona, analizados los datos sobre necesidades crecientes en los diversos campos, se podrían crear 1,02 millón de puestos de trabajo (tiempo completo) en 2013, en el sector de servicios a la persona en su conjunto y unos 1,04 millón de empleos en 2018.” (Javier Benavente, AESP).

Pese a ello, se señala que el crecimiento del empleo en el sector, sobre todo vinculado a las expectativas generadas a raíz de la aprobación de la Ley de Dependencia, **está siendo inferior al esperado**. Por un lado *“la demanda ha bajado por la situación socioeconómica, mucha gente ha vuelto a casa y se ha hecho cargo de los mayores”* (Responsable de Selección y Desarrollo de Grupo Empresarial de servicios de Atención a la Dependencia). Por otro, el crecimiento se ha visto afectado por la ya comentada proliferación de las prestaciones económicas para cuidados en el medio familiar. También se apunta a factores de carácter cultural, dado que históricamente este tipo de cuidados han sido prestados en el entorno familiar, por lo que su externalización requiere de un cambio cultural y de mentalidad difícil de lograr en el corto plazo (Dinamia, 2008; Rodríguez y Jiménez, 2010). Y, recientemente, las derogaciones a las que está siendo sujeta la Ley de Dependencia en el necesario escenario de reducción del gasto público, lo que ha condicionado la disminución de la financiación pública. Estos aspectos, en su conjunto, sacan a la luz una cuestión importante, como es el tema de la solvencia de la demanda, a pesar de la necesidad social real y creciente.

Con matices, pero empleo precario

Las cifras alentadoras de aumento del empleo en el sector se ven empañadas, sin embargo, al reparar en las características de los empleos creados. Estas refieren a bajos niveles salariales, alto porcentaje de contratos temporales y a tiempo parcial, escasos mecanismos de promoción, prolongaciones de jornada y sobrecargas de trabajo, *“con el hándicap de horarios y rotaciones de turnos (actividad 24 horas/365 días al año)”* (Juli Martí, ASCAD). Lo que conduce a una merma en las condiciones laborales que se ven acompañadas de elevados índices de rotación, absentismo, pérdida de motivación e incluso “fuga” hacia otros sectores productivos (Dinamia, 2008; Rodríguez y Jiménez, 2010; Aragón, Cruces y Rochas, 2008).

Así, la incidencia de la **temporalidad** afectaría en torno al 40% de los contratos. Al mismo tiempo, se identifica una alta concentración de empleo de **baja o nula cualificación**. La **jornada parcial** es significativa, con alrededor de un 30% de personas que trabajan bajo esta modalidad, cifra muy por encima del conjunto de la ocupación (Aragón, Cruces y Rochas, 2008).

Pueden hacerse distinciones, no obstante, según las actividades que engloba el sector. Así, las tasas de temporalidad se reducen en el caso de las actividades asociadas a lo sanitario (alrededor del 30%), pero se elevan en las de servicios sociales (40%) y muy particularmente entre el personal doméstico (casi 50%). Mientras en las dos primeras el trabajo a tiempo parcial afecta aproximadamente a 3 de cada 10 personas ocupadas, en el empleo doméstico aumenta a casi 5 de cada 10. Asimismo, si el porcentaje de personas ocupadas con estudios superiores en el caso de los servicios sanitarios es más del 60%, en los servicios sociales este porcentaje se reduce al 40% y en el empleo doméstico apenas sobrepasa el 10% (Zarapuz, 2007).

De este modo, partiendo de un grado de precariedad generalizado, las mejores condiciones se ubicarían en los “servicios formales” y, dentro de ellos, en los de carácter residencial. Le seguirían, en orden de mejores condiciones laborales, los servicios no residenciales (ayuda a domicilio, teleasistencia), para encontrar las situaciones más precarias entre los y las empleadas domésticas. Un segmento, el del empleo doméstico, en el que no por casualidad existe una alta proporción de trabajadoras extranjeras (Sallé, Molpeceres y Óngil, 2009).

También se menciona una cierta dualización de las condiciones de empleo entre el sector público y privado, dado que se identifican situaciones de mayor precariedad en el segundo que en el primero (Dinamia, 2008).

Esta precariedad es atendida con preocupación, no solo respecto a las condiciones y oportunidades laborales que suponen para las personas que trabajan en él, sino también en función de cómo ello afecta a la **calidad en la prestación de los servicios**. Un asunto reiterativamente apuntado por la bibliografía y personas consultadas.

Al hilo de ello se remarca la responsabilidad que la Administración Pública tiene en el establecimiento de las condiciones laborales del sector, en su faceta contratante de estos servicios. La regulación sobre las contrataciones depende de cada Comunidad Autónoma (y en muchos casos de los Ayuntamientos), lo que da cuenta de su enorme heterogeneidad. Por encima de esta heterogeneidad, lo que sí se identifica es que los aspectos relativos al empleo son los menos normativizados, con apenas referencias a la cualificación del personal o exigencia de condiciones laborales mínimas, más allá del mero establecimiento del ratio de personas atendidas por trabajador/trabajadora (Aragón, Cruces y Rochas, 2008).

La escasa profesionalización como uno de los principales obstáculos del sector

Así, en lo que atañe al sector, parece existir unanimidad de opinión sobre la **escasa profesionalización** de su ocupación, con estimaciones que apuntan a que solo una de cada tres personas que cuidan a personas dependientes disponen de formación especializada en este ámbito (Tejada, 2009), lo que repercute, lógicamente, en la calidad del servicio: *“una buena cualificación de los profesionales que atienden a las personas mayores proporciona un mejor cuidado en cualquier nivel”* (Pilar Ochoa, SAGG).

Tal circunstancia está sujeta a varios factores, como son la falta de concepción social del trabajo del cuidado como una profesión, la insuficiente valoración de estas actividades, su vinculación con trabajos de carácter extramercantil, etc. Pero también se achaca a una ausencia en la delimitación de cualificaciones y perfiles acordes con las labores a desempeñar, así como de formación específica en la materia (Tejada, 2009), siempre con matices, no obstante, según las actividades, dado que los servicios con alojamiento (residencias y centros de día) presentarían un panorama más claro y definido en este sentido frente al resto (Dinamia, 2008).

Se pone de relieve, así, la **falta de formación especializada** en los niveles de educación superior. Los y las profesionales de este nivel educativo, y la demanda de empleo, se corresponden con formación generalista en ramas sanitarias (Médico, Enfermero/Enfermera, Fisioterapeuta), de Psicología o de Trabajo Social, pero sin una especialización en el cuidado y atención a mayores (Pilar Ochoa, SAGG; Jose María Gallardo, Lares Federación). En el nivel de formación de Grado Medio, existe una formación más orientada hacia el sector, con titulaciones de formación profesional como son los Cuidados auxiliares de enfermería, la Atención a personas en situación de dependencia, la Atención sociosanitaria o la Animación Sociocultural (en este último caso de Grado Superior). Fuera de estos títulos, la formación que se imparte es no reglada, es decir, que no tiene un reconocimiento oficial o

se inscribe en la actualidad en los denominados certificados de reconocimiento profesional (Auxiliar de ayuda a domicilio, Gerocultor, etc.).

En su conjunto, las titulaciones y especialidades señaladas serían las más demandadas a los y las profesionales del sector. Pero conviven, a su vez, como se decía, con una demanda de **trabajadores y trabajadoras sin cualificación**, además de los servicios prestados desde y por el entorno familiar.

Ante tales circunstancias el sector reclama un **sistema de cualificaciones más definido y una oferta formativa especializada**, cuestiones sobre las que la Administración Pública viene trabajando y se están dando los primeros pasos.

Por un lado, el Consejo Territorial del Sistema para la Autonomía y Atención de la Dependencia (SAAD), conforme a su labor regulatoria de la implantación del sistema SAAD, acordó en 2008 el establecimiento de unos mínimos de cualificación profesional para los centros y servicios prestados, en reconocimiento del Artículo 36¹³ de la LAPAD. El acuerdo recoge que al personal directivo de los centros acreditados se le deberá exigir una titulación universitaria, complementada por algún tipo de formación en dependencia, geriatría, gerontología o dirección de centros residenciales. A los cuidadores y cuidadoras, o similares en instituciones, se les requerirá una titulación de Grado Medio de Atención Sociosanitaria o de Cuidados auxiliares de enfermería. Mientras, a los y las profesionales de asistencia personal, se les solicitará un título de Asistencia a Personal en Domicilio, certificado de profesionalidad de Auxiliar de Ayuda a Domicilio u otras titulaciones indicadas para Cuidadores y Gerocultores.

“Estos requisitos sobre cualificaciones profesionales serán exigibles progresivamente en los porcentajes y años que se indican, siendo del 35% el porcentaje de profesionales cualificados para el año 2011 y fijando el 100% de la cualificación de todos los profesionales para el año 2015.” (Tejada, 2009: 11).

Esta medida, lógicamente, se supone va a reportar un aumento de la profesionalización, al menos en el sector público.

En la misma dirección, el Real Decreto 1224/2009, de 17 de julio, de reconocimiento de las competencias profesionales adquiridas por experiencia laboral, ha abierto la vía de acreditación a cuidadores y cuidadoras no profesionales, medida que puede contribuir a que un número importante de personas sin titulación oficial, pero con experiencia en la materia, puedan acceder al mercado laboral de atención a la dependencia (Rodríguez y Jiménez, 2010). A partir de 2009 se han puesto en marcha los procedimientos de acreditación y el otorgamiento de certificados, cuya gestión recae en las Comunidades Autónomas a través de convocatorias anuales. Sin embargo, no se han localizado fuentes que aproximen el impacto obtenido por el momento con esta medida.

Al margen de la especialidad en cuidado y atención a personas, dentro de los servicios a personas mayores se señalan otras **áreas transversales** propias de la gestión empresarial, en la que también se demandan profesionales, como son las áreas de administración, informática, marketing, calidad, comercial (Javier Benavente, AESP). También se mencionan otros perfiles acordes a actividades complementarias de los servicios de cuidado: cocineros y cocineras, conductores y conductoras, personal de limpieza, profesionales de imagen personal (peluquería), etc. (Tejada, 2009).

¹³ El Artículo 36 de la LAPAD establece que los poderes públicos determinarán las cualificaciones profesionales idóneas para el desempeño de las funciones definidas a los y las profesionales de los servicios de atención a la dependencia, a la vez que deberán promover los programas y acciones formativos que sean necesarios para dar respuesta a la implantación de los servicios que establece la Ley.

En lo que concierne a competencias y habilidades transversales, algunos informes hacen alusión a que las de **carácter interpersonal** son las más valoradas: habilidades sociales, trabajo en equipo, resolución de conflictos, comunicación, control del estrés, etc. Estas competencias están seguidas de otras como la adaptabilidad o los conocimientos informáticos (Fundación Intrás, 2007). También se referencian los conocimientos relacionados con el entorno económico y social del servicio (su gestión, marco jurídico aplicable, gestión de recursos humanos, gestión económico-financiera, organización y visión estratégica) (Rodríguez y Jiménez, 2010). Pero las actitudes que más se destacan entre todas, tanto en la bibliografía como en las entrevistas realizadas, son las de la empatía, la paciencia, la tolerancia, la sensibilidad y la solidaridad hacia las personas atendidas, en definitiva, la vocación por el servicio (Fundación Intrás, 2007; Juli Martí, ASCAD).

Síntesis

Características económicas			
Valor añadido sobre PIB	-	Volumen de ocupación sobre el total	5%
Morfología empresarial	Grandes grupos y corporaciones empresariales, junto con pequeñas empresas locales vinculadas al tejido asociativo.		
Grado de dependencia AAPP	Alto	Grado de innovación	Bajo
Evolución del sector			
Económica	Positiva	Empleo	Positiva
Impacto de la crisis	Continúa generándose empleo, aunque la crisis ha provocado que en menor medida de lo esperado.		
Características de empleo			
Características empleo generado	Empleo precario (con matices según subsectores)	<i>Contratación temporal, bajos salarios, tiempo parcial, jornadas laborales amplias, sobrecarga de trabajo.</i>	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles no cualificados		
Titulaciones especializadas	Enfermería. Trabajo Social. Fisioterapia. Medicina. Psicología. CFGM Cuidados auxiliares de enfermería. CFGM Atención a personas en situación de dependencia. CFGM Atención sociosanitaria. CFGS Animación Sociocultural.		

	<p>Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio.</p> <p>Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.</p>
Titulaciones no especializadas	<p>Ciencias Empresariales.</p> <p>Ciencias Económicas.</p> <p>Relaciones Laborales.</p> <p>Publicidad y Relaciones Públicas.</p> <p>CFGM/CFGS en Administración y Gestión.</p> <p>CFGM/CFGS en Comercio y Marketing.</p> <p>CFGM en Cocina y Gastronomía.</p> <p>CFGM en Peluquería.</p>
Conocimientos complementarios	<p>Conocimientos informáticos.</p> <p>Conocimiento del entorno económico y social.</p>
Actitudes/aptitudes	<p>Trabajo en equipo, comunicación, resolución de conflictos, control del estrés, adaptabilidad, empatía, paciencia, tolerancia, sensibilidad, solidaridad, vocación por el servicio.</p>

Para concluir: algunos apuntes sobre los yacimientos analizados

El análisis realizado a lo largo de las anteriores páginas da cuenta de la **variedad de actividades** que han sido consideradas con mayores potencialidades de generación de empleo en España. Yacimientos punteros en cuanto a innovación se refiere (TIC, audiovisual, energías renovables o biotecnología), con demanda y creación de empleo cualificado, presentan diferenciación en cuanto a sus grados de dependencia frente a la Administración Pública, trayectoria seguida durante la crisis, las condiciones de empleo que ofrecen, su peso sobre el conjunto de la economía y, cómo no, en cuanto a los perfiles profesionales demandados. Como ámbitos generadores de empleo se han señalado también yacimientos “tradicionales”, con niveles de innovación mucho más modestos, pero que, sin embargo, no pueden ser descartados desde el punto de vista del volumen de ocupación que representan en nuestro país. El turismo y los servicios a personas mayores también poseen signos propios en cuanto a su evolución, características, condiciones de empleo o demanda de profesionales. La variedad expuesta evidencia la necesidad de un análisis aterrizado sector a sector, restando cierto sentido a una valoración conjunta.

Pese a ello, no se desea cerrar este capítulo sin hacer balance sobre los puntos en común identificados, estimados relevantes, pero siempre a la luz y en el contexto de sus situaciones particulares.

El primer punto de conexión encontrado es el de que estos yacimientos han mostrado, tal y como predecían los y las participantes en el panel de personas expertas, **una mayor resistencia a la crisis**. Este conjunto de yacimientos –que representarían en torno al 17% de la ocupación española- conforma, por consiguiente, sectores de oportunidad de empleo, al menos desde el punto de vista de las proyecciones consultadas para el medio-largo plazo que no hacen sino confirmar su potencialidad (teniendo en cuenta, no obstante, los convulsos cambios recientes y sus incertidumbres).

Otro aspecto común identificado lo representa la **morfología empresarial** de estos yacimientos. En todos los casos, los informes y agentes consultados nos dan cuenta de una estructura empresarial excesivamente atomizada y polarizada, que no es sino la estructura empresarial propia de la economía española en su conjunto: un panorama de multitud de pequeñas empresas, casi unipersonales, conviviendo y compitiendo con grandes grupos empresariales que son quienes, además, muestran mayor capacidad para capear la crisis. La representación del mediano empresariado es minoritaria, lo que supone, en palabras de los y las especialistas, una de las debilidades más importantes de nuestro tejido empresarial en cualquiera de los casos analizados.

La **dependencia de la Administración Pública** también aparece como rasgo común, aunque con variaciones en cuanto a la naturaleza de esta: regulaciones de las telecomunicaciones y del sector audiovisual, la implantación de la Ley de Atención a la Dependencia, las ayudas a la energía renovable, la normativa medioambiental, la I+D pública en biotecnología, los planes estratégicos de turismo, etc. Lo que sí parece evidente es que el papel de lo público condiciona el impulso y conformación de estos yacimientos, que a su vez están siendo influenciados por los ajustes actuales del gasto público, un papel de lo público, por otra parte, reivindicado por la mayoría de las fuentes consultadas.

En todos los yacimientos **la cualificación de su capital humano** parece conformar una pieza indiscutible de su competitividad. Aquellos más innovadores, más punteros, en esencia los que vendrían a representar los sectores para una “nueva economía”, encuentran su principal valor añadido en el capital humano, en sus trabajadores y trabajadoras, con altos niveles de cualificación. Por su parte, en sectores como el turismo o la atención a la dependencia, en los que predomina la ocupación no cualificada, la profesionalización y la formación se señalan como factores determinantes para el fortalecimiento, la calidad y mejora competitiva de los mismos. En términos de demanda de empleo se identifica, así, un incremento de los niveles exigidos de cualificación y credenciales.

Dentro de este entramado económico aparece, además, un signo inequívoco, el de la **“transversalidad”**, que podría definirse como una estructura económica, de empleo y profesional cada vez más interconectada, menos delimitada. Transversalidad que hemos visto que se expresa a varios niveles.

En primer lugar, a **nivel sectorial**. Se ha hablado ya del carácter cada vez más híbrido de los sectores económicos. Las fronteras de las actividades que cobija cada sector se hacen paulatinamente menos nítidas, al beber y necesitarse unos sectores de otros, y surgir en el mercado necesidades y respuestas empresariales de naturaleza “transversal”. Transversalidad que, según venimos insistiendo, ha planteado dilemas metodológicos a la hora de delimitar las actividades.

Transversalidad que se expresa, al mismo tiempo, a **nivel empresarial u organizacional**. Así, las estructuras empresariales no solo representan fuente de empleo para perfiles especializados, sino también en áreas de prestación de servicios transversales: una demanda creciente al albor de los cambios en la organización empresarial y económica, que se expresa en la aparición de departamentos en las empresas –sobre todo en las de cierto tamaño- como son los de gestión y administración, marketing y comercial, informática, calidad, logística o recursos humanos; áreas y departamentos que, no siendo el núcleo central de la producción de un bien o servicio, forman parte esencial del funcionamiento de las empresas en la actualidad, con demanda de profesionales en este sentido; áreas que también están dando lugar a la contratación de servicios externos especializados, motivando la aparición de un yacimiento, efectivamente señalado por el grupo de personas expertas, como es el de servicios a empresas (no considerado en el estudio por la necesidad de delimitar el número de yacimientos objeto de análisis, pero que merecería tenerse en cuenta en futuras incursiones).

Y estas tendencias corren parejas, a su vez, a los **perfiles profesionales demandados**, en lo que podría valorarse como un tercer nivel de la citada “transversalidad”. Las empresas requieren, como se decía, un mayor nivel de cualificación y especialidad a sus recursos humanos, pero al mismo tiempo un conjunto de conocimientos y competencias transversales, donde los aspectos actitudinales cobran gran relevancia.

“El trabajo se ejecuta más en equipo, en red y de forma estructurada partiendo de proyectos. El éxito de la competitividad sigue estando asegurado colectivamente, pero hay una mayor implicación de la subjetividad de cada individuo. Por eso, los nuevos conceptos de producción requieren también un trabajador de tipo nuevo, más capaz y más dispuesto a movilizar su subjetividad personal. Las capacidades de organización, de comunicación, de trabajo en equipo, de resolución de problemas son cada vez más valoradas en el mercado de trabajo. Aspectos que hasta entonces se consideraba que pertenecían a la esfera personal del individuo, ahora se integran en aquello que el empresario espera que el trabajador aporte en la relación laboral.” (Homs, 2008: 138).

En los informes y opinión de las y los agentes consultados existe plena coincidencia respecto a esta cuestión. Por un lado, se señalan exigencias en cuanto a conocimientos técnicos transversales se refiere, siendo bastante común la valoración (cuando no requisito indispensable) de idiomas, gestión empresarial o informática. A ellos se unen competencias y actitudes transversales clave como la comunicación, el trabajo en equipo, o la responsabilidad y motivación con relación a la tarea desempeñada, competencias que en muchos casos son valoradas al mismo nivel que los conocimientos especializados o transversales (ENRED Consultoría, 2011). Una tendencia hacia lo que podría denominarse como perfiles profesionales más especializados, pero al mismo tiempo más “transversales”.

“Detrás de ello podría apreciarse un síntoma del complejo tránsito (mental, disciplinar, organizacional y cultural) que se está produciendo desde un modelo dicotómico donde todo está compartimentado a un modelo abierto, integrador e ‘híbrido’, más acorde con las dinámicas de interconexión que imponen las realidades del hoy y del mañana” (ENRED Consultoría, 2011: 35).

Concluido este capítulo obtenemos, así, una panorámica acerca de los yacimientos que conciernen a este estudio, un punto de referencia necesario en el que contextualizar el objeto central de nuestro análisis, que no es otro que el de la participación y posición de mujeres y hombres en ellos. Comenzamos, primero, por aportar una visión sobre la participación por sexos en las especialidades formativas vinculadas, para realizar después una plena inmersión a los principales indicadores en materia de ocupación.

El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo

Objetivos y metodología: una aproximación a la presencia de mujeres y hombres desde la perspectiva formativa

La panorámica presentada con relación a los yacimientos objeto de nuestro análisis y los perfiles profesionales que son demandados en ellos sirven ahora para realizar una inmersión en uno de los factores que claramente determinan la presencia laboral de mujeres y hombres en los mismos, es decir, el **grado de participación en las especialidades formativas** vinculadas.

Se trata de un primer factor explicativo, en la medida en que la especialización formativa supone o predice la canalización hacia determinadas salidas profesionales, de manera que la existencia de segregación en el sistema educativo acaba traducéndose, generalmente, en segregación (sectorial y ocupacional) en el mercado laboral. No obstante, conforma solo uno de los factores explicativos que dan cuenta de la distinta presencia y posición de mujeres y hombres en el empleo, ya que otros fenómenos, como el de la segregación ocupacional y/o vertical, no pueden ser explicados con base a este factor, sobre todo si atendemos, desde una perspectiva global, a cómo el nivel educativo medio de las mujeres hoy se encuentra por encima del de los hombres, y aun así ellas continúan infrarrepresentadas en las categorías profesionales de mayor nivel, tal y como se comprobará más adelante.

También hay que considerar, según se ha visto, que para algunos de los yacimientos seleccionados la cualificación o especialización formativa no rige en la definición de los perfiles profesionales más numerosos de su ocupación (caso del subsector de la gestión de residuos, del turismo, los servicios a personas mayores), pues la demanda de empleo se concentra en perfiles no cualificados (siempre con matices, como vimos, respecto a las actividades concretas en ellos englobados). Aunque aquí, por tal motivo, no pueda extraerse una relación tan directa, se considera igualmente relevante la distinta participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas vinculadas, pues de igual modo marcan una pauta del comportamiento de género en el sector, sobre todo con vistas a futuro, si se tienen en cuenta las previsiones realizadas en la bibliografía y por las personas expertas consultadas en cuanto a la importancia que jugará la formación.

Con esta finalidad se analizan a continuación dos de las estadísticas oficiales que mejor pueden servirnos, ambas ofrecidas por el INE: la **Estadística de Enseñanza Universitaria** y las **Estadísticas de Enseñanzas anteriores a la Universidad** (en este último caso las estadísticas de Régimen General de los ciclos formativos de Grado Medio y Superior, correspondientes a la **Formación Profesional Reglada**).

La variable utilizada se refiere al **número de alumnos y alumnas matriculados** en el curso correspondiente. Para ambos casos se ha estimado interesante analizar, lógicamente, los últimos datos disponibles en el momento de realización de este estudio, es decir, los relativos al **curso 2009-2010**. Pero, al mismo tiempo, se ha creído conveniente incluir una mirada retrospectiva que permita valorar cómo ha evolucionado el objeto del análisis a lo largo de los últimos años. Para ello se ha tomado como referencia el **curso 2001-2002**, primero del que ofrece datos en el INE con relación a la Formación Profesional.

Este análisis a lo largo del tiempo, sin embargo, ha entrañado ciertas dificultades, en la medida en que los datos ofrecidos para estos dos periodos no son directamente comparables, debido a los cambios acometidos en el sistema universitario y de Formación Profesional. A lo largo del periodo considerado han ido apareciendo nuevas especialidades formativas (algunas de ellas relativas, precisamente, a nuestros yacimientos de empleo) que no

permiten, por tanto, la realización de una comparativa completamente exacta, pero sí válida en términos de aproximación.

Uno de los cambios más significativos, en este sentido, es el que se ha producido a partir del curso 2008-2009 en la Universidad, momento en el que comienza a implantarse el sistema de Grados, que actualmente conviven con las Diplomaturas, Licenciaturas e Ingenierías vigentes. Los datos sobre alumnado matriculado en Grados el INE los ofrece de manera diferenciada al resto y, lo que afecta a nuestro análisis, sin el suficiente nivel de desagregación para poder incluirlo en el análisis de los yacimientos. Para el curso 2001-2002, esta circunstancia no plantea problemas, puesto que los Grados aún no existían. Pero, en el curso 2009-2010, no es posible incluir las cifras relativas a alumnado matriculado en Grados a nivel de cada yacimiento, lo que significa dejar de contabilizar en torno a un 13% del alumnado matriculado en la Universidad, según el INE. El porcentaje no es elevado, por lo que este inconveniente no invalida los resultados, aunque cabe tenerlo en cuenta a la hora de realizar la lectura de los datos.

Seleccionadas las fuentes, variables y marco temporal, se ha **procedido a identificar y delimitar las carreras universitarias y los ciclos formativos de FP** relacionados con los yacimientos de empleo objeto de análisis. El ejercicio se ha basado en los resultados obtenidos de la fase anterior, en función del análisis bibliográfico y la consulta realizada a agentes respecto a los perfiles profesionales demandados. También se ha tomado como referencia la información ofrecida por las propias instituciones educativas en sus páginas web acerca de las salidas profesionales de cada especialidad.

En las siguientes tablas ofrecemos el resultado de este ejercicio.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A LOS SERVICIOS TIC

SERVICIOS TIC	
Especialidades seleccionadas	
	Diplomatura en Informática
	Ing. Téc. Informática de Gestión
	Ing. Téc. Informática de Sistemas
Universidad	Ing. Téc. de Telecomunicación
	Ing. Informática
	Ing. de Telecomunicaciones
	Titulaciones Dobles ¹⁴
FP	CFGM- Informática y Comunicaciones
	CFGS- Informática y Comunicaciones

¹⁴ A.D.E. + I.T. Informática de Gestión; A.D.E. + Ing. Informática; A.D.E. + Ing. Telecomunicación; Estadística + I.T. Informática de Gestión; Física + I.T. Informática de Sistemas; Ing. Industrial + Ing. Informática; Ing. Industrial + Ing. Telecomunicación; Ing. Informática + I.T. Teleco. Esp. Telemática; Ing. Informática + Ing. Telecomunicación; Ing. Telecomunicación + I.T. Informática de Sistemas; Matemáticas + I.T. Informática de Sistemas; Matemáticas + Ing. Informática; Matemáticas + Ing. Telecomunicación; A.D.E. + I.T. Informática de Gestión; A.D.E. + Ing. Informática; A.D.E. + Ing. Telecomunicación; Comunic. Audiovisual + I.T. Telecomunicación; I.T. Informática de Gestión + I.T. Informática de Sistemas; I.T. Indl. Esp. Electrón. Indl. + I.T. Teleco. Esp. Sist. Teleco; Ing. Informática + Ing. Organización Indl.; Ing. Informática + Ing. Telecomunicación.

ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A LA ECONOMÍA VERDE (ENERGÍAS RENOVABLES/GESTIÓN Y TRATAMIENTO DE AGUAS Y RESIDUOS)

ECONOMÍA VERDE		
Especialidades seleccionadas		
Universidad	Ing. Téc. Industrial	
	Ing. Téc. de Obras Públicas	
	CC. Ambientales	
	CC. Físicas	
	CC. Químicas	
	CC. Biológicas	
	Farmacia	
	Ing. Industrial	
	Ing. Química	
	Ing. de Cam., Can. y Puert.	
	Titulaciones Dobles ¹⁵	
	FP	CFGM- Instalación y mantenimiento (Mantenimiento y servicios a la producción)
		CFGM- Electricidad y Electrónica
		CFGM- Fabricación Mecánica
CFGM- Química		
CFGS- Energía y Agua		
CFGS- Instalación y mantenimiento (Mantenimiento y servicios a la producción)		
CFGS- Electricidad y Electrónica		
CFGS- Fabricación Mecánica		
CFGS- Química		
CFGS- Seguridad y Medio Ambiente ¹⁶		

ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS AL SECTOR AUDIOVISUAL

AUDIOVISUAL	
Especialidades seleccionadas	
Universidad	CC. de la Información
	Comunicación Audiovisual
	Periodismo
	Publicidad y Relaciones Públicas
	Titulaciones Dobles ¹⁷

¹⁵ A.D.E. + Ing. Química; I.T. Indl. Esp. Electricidad + I.T. Indl. Esp. Química Indl.; I.T. Indl. Esp. Mecánica + I.T. Indl. Esp. Química Indl.; Ing. Cam., Can. y Puertos + Ing. Industrial; Ing. Química + Ing. de Materiales; Química + Ing. de Materiales; A.D.E. + Ing. Industrial; Cc. Ambientales + I.T. Indl. Esp. Mecánica; Cc. Ambientales + Ing. Cam., Can. y Puertos; Cc. Ambientales + Ing. Industrial; Cc. Ambientales + Ing. Química.

¹⁶ No implantada hasta 2011, por lo que no se han obtenido datos.

¹⁷ A.D.E. + Comunicación Audiovisual; A.D.E. + Publicidad y RR.PP.; Comunicación Audiovisual + Periodismo; Derecho + Periodismo; Economía + Periodismo; A.D.E. + Publicidad y RR.PP.; Cc. Políticas y Admón. + Periodismo; Comunic. Audiovisual + I.T. Telecomunicación; Comunicación Audiovisual + Bellas Artes; Comunicación Audiovisual + Derecho; Comunicación Audiovisual + Filología Hispánica; Comunicación Audiovisual + Periodismo; Comunicación Audiovisual + Publicidad y RR.PP.; Derecho + Periodismo; Derecho + Publicidad y RR.PP.; Economía + Periodismo; Filosofía + Periodismo; Filosofía + Publicidad y RR.PP.; Periodismo + Historia; Publicidad y RR.PP. + Bellas Artes; Publicidad y RR.PP. + Turismo; Comunicac. Audiov. + Periodismo + Publicidad y RR.PP.

FP	CFGM- Comunicación, Imagen y Sonido
	CFGS- Comunicación, Imagen y Sonido

ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A LA BIOTECNOLOGÍA

BIOTECNOLOGÍA	
Especialidades seleccionadas	
Universidad	Bioquímica
	CC. Biológicas
	CC. Químicas
	Ingeniería Química
	Biotecnología
	Titulaciones Dobles ¹⁸
FP	CFGM- Química
	CFGS- Química

ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS AL TURISMO

TURISMO	
Especialidades seleccionadas	
Universidad	Turismo (enseñanza equivalente universitaria)
	Diplomatura Turismo
	Titulaciones Dobles ¹⁹
FP	CFGM- Hostelería y Turismo
	CFGS- Hostelería y Turismo

ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A SERVICIOS A MAYORES

SERVICIOS A MAYORES	
Especialidades seleccionadas	
Universidad	Enfermería
	Trabajo Social
	Fisioterapia
	Medicina
	Psicología
	Titulaciones Dobles ²⁰
FP	CFGM- Sanidad
	CFGM- Servicios socioculturales a la comunidad
	CFGS- Sanidad
	CFGS- Servicios socioculturales a la comunidad

¹⁸ A.D.E. + Ing. Química; Biología + Bioquímica; Bioquímica + Farmacia; Ing. Química + Ing. de Materiales; Química + Ing. de Materiales; Cc. Ambientales + Ing. Química.

¹⁹ A.D.E. + Turismo; Cc. Empresariales + Turismo; Filología Inglesa + Turismo; A.D.E. + Turismo; Publicidad y RR.PP. + Turismo.

²⁰ Educación Social + Trabajo Social; Fisioterapia + Podología.

Debe precisarse, no obstante, que el **ejercicio** de asimilación entre yacimientos y especialidades formativas, como pasara con la CNAE-2009, ha resultado **complejo**, hallándose de nuevo un grado dispar en la coincidencia de unos y otros, con especialidades que abarcan salidas profesionales mucho más amplias que las actividades de los yacimientos.

Esta es una circunstancia a la que ha contribuido en gran medida el hecho de que las estadísticas de FP se ofrezcan a nivel de familia profesional y no de ciclo formativo²¹, lo que ha impedido llegar a un grado de coincidencia mayor. También ha tenido cierta influencia la existencia de los denominados títulos dobles en la Universidad, para el curso 2009-2010, de una amplísima variedad, entre los que se ha optado por seleccionar los que muestran una mayor vinculación (sabiendo, en todo caso, que el volumen de alumnado matriculado aquí apenas sobrepasa el 1% del total, por lo que se influencia en términos cuantitativos es pequeña).

Y en este caso también nos encontramos con especialidades que se encuentran vinculadas a más de un yacimiento, por el consabido carácter híbrido y transversal de las actividades.

Así, podría hablarse de una **coincidencia alta** entre las especialidades formativas y las actividades de los yacimientos de las **TIC**, en el sector **audiovisual** o el **turismo**²², pues tanto en la Universidad como en el sistema de Formación Profesional Reglada existen ramas concretas para estos ámbitos.

En el caso de los **servicios a personas mayores** la vinculación se ve un tanto distorsionada debido a que, como vimos en el anterior capítulo, la formación universitaria demandada en este campo es de carácter generalista, no existiendo títulos, a nivel universitario, específicos para este ámbito. Las titulaciones universitarias elegidas, así, conducen a salidas profesionales mucho más amplias que las enfocadas meramente a los servicios a mayores.

En la **biotecnología**, a nivel universitario, se tiene en cuenta el título específico existente en la materia, pero ya se vio que además existe demanda de personas tituladas en carreras más generalistas (ramas químicas, biológicas), que trascienden la salida profesional hacia este único campo. A nivel de FP la coincidencia se ve menos clara en este mismo sentido, al tenerse que considerar la familia profesional de Química a nivel agregado.

Por último, las **energías renovables y la gestión y tratamiento de aguas y residuos**, nuestras actividades consideradas dentro del sector “verde”, representarían el ejemplo más complejo a la hora de delimitar las especialidades formativas, porque tanto a nivel FP como universitario no existen titulaciones específicas, salvo recientemente en la FP, que se han implantado los ciclos de las familias profesionales de “Energía y Agua” y el de “Seguridad y Medio Ambiente” (aunque fue en el año 2011, por lo que no se pueden ofrecer datos al respecto). En este sentido, es necesario apuntar, además, que tanto a nivel universitario como de FP se han tenido en cuenta las especialidades en Química, y en el universitario el de Ciencias Biológicas, en este último yacimiento y en el de la biotecnología, por entender que se trata de dos especialidades con importante representatividad en ambos y no poder desagregarse de un modo más operativo.

Se trata de advertir, en definitiva, acerca de las dificultades metodológicas encontradas, de cara a dar una lectura más adecuada de los datos.

²¹ De hecho, aunque el INE nombra estas especialidades con la denominación de Ciclos Formativos de Grado Medio y Superior (CFGM y CFGS) en realidad se refiere a familias profesionales, dentro de las cuales sí se hallan ya los ciclos formativos concretos, de los que el INE no ofrece datos a ese nivel.

²² Salvo porque en este último caso existen ciclos de la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad de carácter turístico, familia profesional que ha sido vinculada a Servicios a mayores por incluir un número mayor de ciclos relacionados con estas actividades.

Abordamos ahora el análisis de la participación de mujeres y hombres en las especialidades formativas vinculadas a nuestros yacimientos, como uno de los factores que proyectan la presencia de hombres y mujeres en la ocupación.

La participación de mujeres y hombres en el sistema educativo a lo largo de la última década

Comenzamos el análisis de las estadísticas educativas realizando una primera valoración acerca de cuál ha sido la **evolución de la participación global de mujeres y hombres en el periodo considerado (2001-2010)**, de manera que la tendencia observada nos sirva para establecer un punto comparativo respecto a la situación concreta de los yacimientos objeto de análisis.

A grandes rasgos lo primero que cabría advertir es que, en el periodo analizado, se advierte una tendencia de **reducción de alumnado** en la Universidad y la Formación Profesional, que se ha visto revertida solamente en los últimos años.

El descenso sostenido del alumnado durante estos años ha estado condicionado por un factor demográfico, al contar con menos población en las cohortes potencialmente participantes en estos niveles educativos (Homs, 2010). También ha estado asociado al aumento de las tasas de fracaso y abandono escolar en España (Fernández, Mena y Riviere, 2010), que progresivamente han hecho elevar el número de los y las jóvenes que no finalizan la educación obligatoria, particularmente entre los chicos.

Es curioso observar, sin embargo, cómo a partir del **curso 2007-2008** se produce **un repunte en las matriculaciones**, momento que coincide con el inicio de la crisis económica actual. La crisis que atravesamos ha provocado una vuelta a las aulas, en opinión de los y las analistas. Quienes habían abandonado el sistema de forma temprana, en el contexto de un mercado laboral que ofrecía oportunidades laborales incluso sin cualificación profesional, han sido ahora expulsados y expulsadas de este mercado, necesitando de cualificación como medio para la reinserción laboral. Para quienes continúan en el sistema se ha producido una revaloración de la formación como inversión esencial que garantiza una salida profesional, ante un mercado laboral mermado.

El resultado es que el saldo de alumnado matriculado en la Universidad, a lo largo del periodo, es negativo, pero dada la tendencia actual es probable que las cifras se recuperen hasta alcanzar los máximos registrados en años atrás. En Formación Profesional las matriculaciones ya se han recuperado y a día de hoy sobrepasan con creces las cifras registradas en el curso 2001-2002.

Así, en el **sistema universitario**, en términos absolutos la pérdida de alumnado entre los cursos 2001-2002 y 2009-2010 ronda el 2%. Pero, como se decía, frente a una reducción sostenida desde el curso 2002-2003 hasta el curso 2007-2008, los dos últimos cursos de nuestro periodo muestran incrementos anuales superiores al 3%. Si en el curso 2001-2002 el número de alumnado matriculado superaba el millón y medio, en el curso 2009-2010 esa cifra es solo levemente inferior.

Por su parte, en el **sistema de Formación Profesional Reglada** el balance en el conjunto del periodo arroja un saldo positivo, con un incremento del alumnado de cerca del 24% entre 2001 y 2010. No obstante, y como sucedía con el nivel universitario, durante los cursos 2004-2005 al 2006-2007 se experimenta pérdida, que ha ido

recuperándose a lo largo de los siguientes cursos, particularmente a partir del curso 2009-2010, con un incremento respecto del curso anterior de casi el 10%. Actualmente la cifra de alumnado matriculado en FP se sitúa en torno al medio millón.

Analizando ahora los datos por sexo se extrae que **las mujeres**, en comparación con los hombres, **han reforzado su presencia en ambos sistemas educativos**, especialmente en lo que a Formación Profesional se refiere.

En los **ciclos formativos de Grado Medio** puede observarse, aún, una **diferencia** en la participación de chicos y chicas, aunque es cierto que ha tendido a reducirse en el periodo. Tras unos cursos de estabilización en el número de matriculaciones de chicos, las chicas han continuado incrementando levemente su presencia y, como se decía, a partir del curso 2007-2008 ambos sexos hacen crecer de modo extraordinario sus matriculaciones. El resultado final es que, pese a que la diferencia de participación continúa, se ha reducido en dos puntos en los últimos diez años (las mujeres han pasado de representar un 44% del alumnado a un 46%).

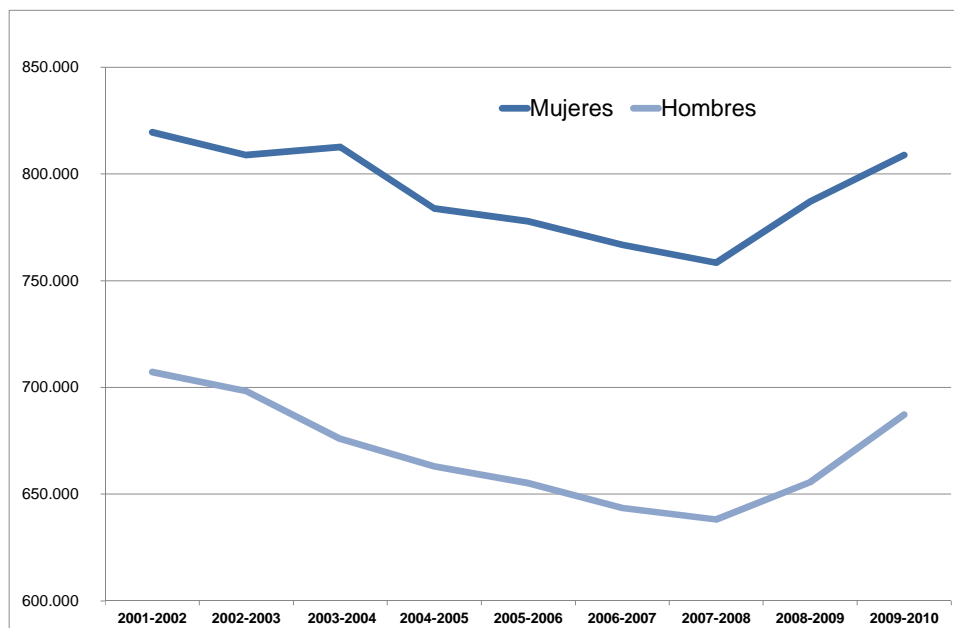
Mayores cotas de participación han ganado las mujeres en la **Formación Profesional de Grado Superior**. Partiendo de una representación algo inferior a la de los chicos en el curso 2001-2002, a partir del curso 2005-2006 esta tendencia se revierte, y **las chicas** comienzan a ser, aunque tenuemente, **mayoría**. Desde entonces han mantenido esa ligera mayor presencia en las aulas, representando en la actualidad algo más del 50% del alumnado matriculado.

En términos absolutos, durante el curso 2009-2010, se encontraban matriculados alrededor de 260.000 chicos y en torno a 250.000 chicas en el conjunto del sistema de FP.

En la **enseñanza universitaria**, por su parte, se partía ya en el curso 2001-2002 de una **presencia mayoritaria de mujeres matriculadas**. A lo largo de estos años el comportamiento por sexos ha sido prácticamente similar, aunque un descenso algo más pronunciado en las matriculaciones de los chicos frente a las chicas ha provocado que estas refuercen su presencia relativa en poco más de medio punto.

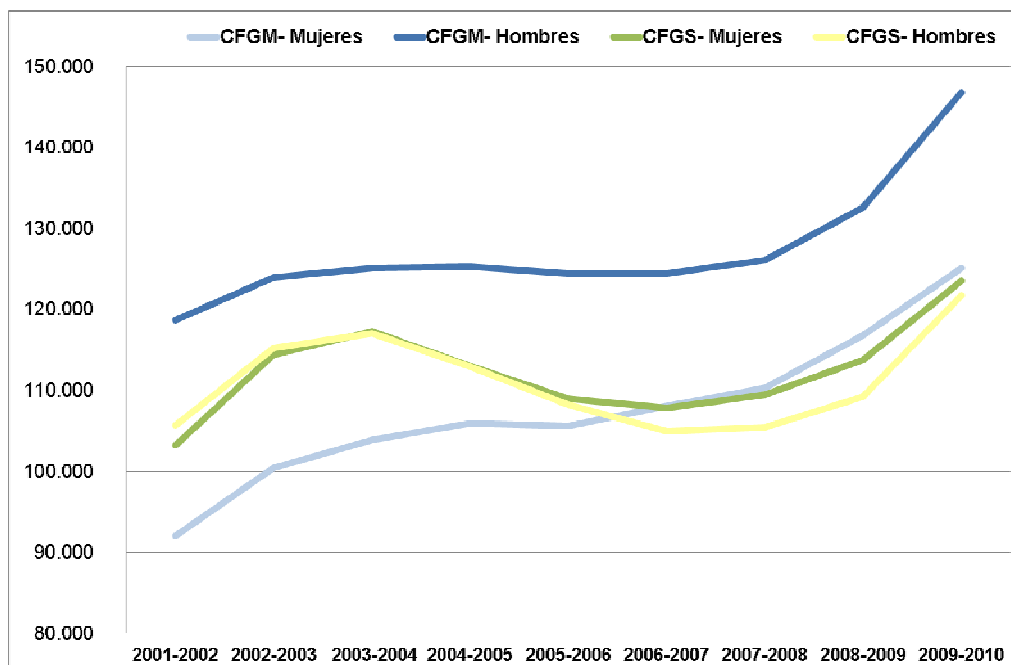
En el curso 2009-2010 había más de 800.000 alumnas y algo menos de 700.000 alumnos matriculados en las universidades españolas.

GRÁFICO 1. ALUMNADO MATRICULADO EN LA UNIVERSIDAD, POR SEXO. CURSOS 2001-2002/2009-2010. (VALORES ABSOLUTOS)



Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

GRÁFICO 2. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS DE GRADO MEDIO Y SUPERIOR EN FP, POR SEXO. CURSOS 2001-2002/2009-2010. (VALORES ABSOLUTOS)



Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

Nos encontramos ante un sistema educativo donde las mujeres han reforzado su presencia, particularmente en el ámbito de la Formación Profesional. Constituyen más del 48% de este alumnado, y el 54% del universitario. El sistema ha sufrido pérdidas de alumnado en la última

década, pero en él se ha producido un repunte de matriculaciones durante los años de la crisis, llegando a recuperar, incluso, las cifras de partida.

Evolución del alumnado matriculado en estudios vinculados a los yacimientos de empleo

La evolución concreta del alumnado matriculado en los estudios de FP y universitarios que han sido vinculados a los yacimientos objeto de nuestro análisis es mucho más complicada de obtener, por las limitaciones metodológicas que se han apuntado. Debe insistirse, por ello, en la cautela que precisa la lectura de los datos, que han de servir de aproximación, por encima del dato exacto.

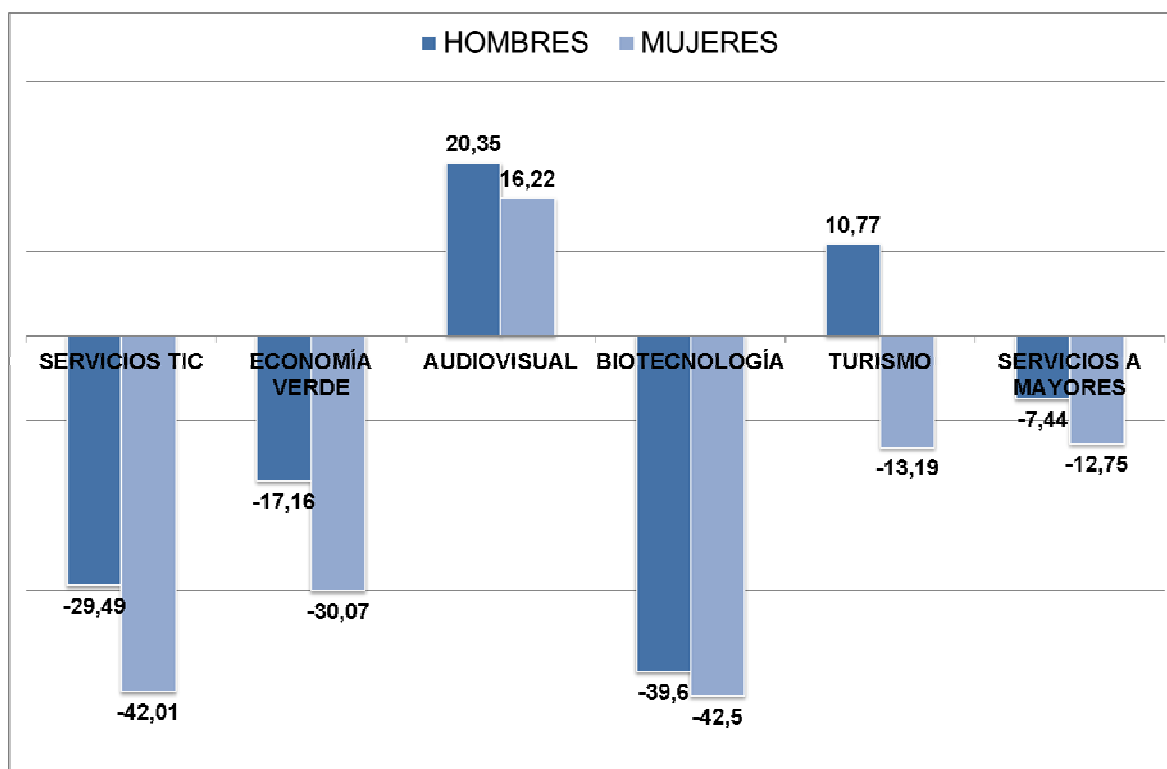
Teniendo en cuenta esta advertencia, la primera conclusión que es posible extraer es que en los yacimientos seleccionados, entre los cursos 2001-2002 y 2009-2010, se ha producido un **aumento global de matriculaciones** en especialidades vinculadas en el caso de la **Formación Profesional**, mientras que en las **universidades** se observa una **disminución**. Las especialidades formativas parejas a nuestros yacimientos mostrarían, de este modo, una **tendencia similar a la evolución del conjunto de especialidades de FP y universitarias, aunque en su caso más acentuadas**. Y es que mientras el aumento de matriculaciones en la FP para nuestros yacimientos ha sido superior al conjunto de la FP, la disminución en la Universidad también se ha mostrado más intensa.

Parece identificarse, por tanto, un incremento de las vocaciones en FP en los seis yacimientos, frente a una disminución de las universitarias, si bien es cierto que el alumnado matriculado en carreras universitarias vinculadas casi quintuplica al número de matriculaciones de las familias profesionales de FP.

Así, en el **ámbito universitario**, las especialidades formativas que hemos asociado a nuestros yacimientos de empleo, en términos globales, resulta que han **reducido su volumen** de alumnado matriculado, a **excepción**, única y exclusivamente, del **sector audiovisual**. En el resto, como se decía, la tendencia es a la reducción, con valores que superan el valor obtenido para el conjunto del sistema universitario, siendo significativa la experimentada en las carreras asociadas a la biotecnología, con una pérdida superior al 40%, o en las carreras TIC, con más de un 30%. Economía verde rozaría el 20% de descenso, servicios a mayores alrededor del 10% y turismo en torno al 8%, frente al citado 2% de reducción en el conjunto universitario.

En todos los yacimientos la tendencia por sexos es la misma, es decir, el incremento o reducción se comporta de manera similar para mujeres y hombres, salvo en las carreras universitarias vinculadas al turismo, en las que, mientras el número de alumnas ha disminuido, el de alumnos ha aumentado en estos años. Es destacable, en cualquier caso, el descenso más pronunciado de las matriculaciones de las chicas frente a los chicos en todos los yacimientos, de forma que se podría interpretar que esa **disminución** de las vocaciones universitarias hacia los yacimientos es **más aguda en el caso de las chicas**.

GRÁFICO 3. EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS A LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010. (%)

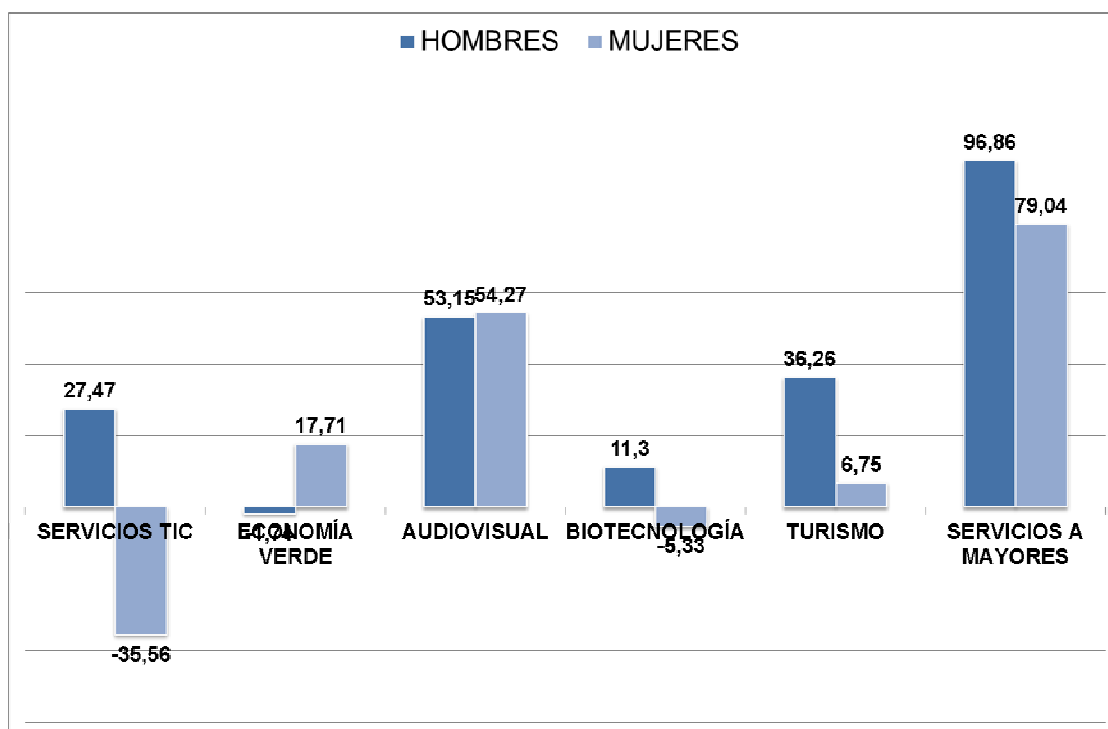


Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

En **Formación Profesional**, sin embargo, la tendencia general es al **incremento del alumnado**. El más sustancial lo encontramos en los ciclos formativos vinculados a los servicios a mayores, superior al 80%. Le siguen ciclos como los relacionados con el sector audiovisual, con un incremento en las matriculaciones de más de un 50%, y el turismo con menos de un 20%. La FP en TIC habría visto aumentadas sus matriculaciones en cerca de un 20% y la biotecnología (es decir, la rama de Química de FP) se habría mantenido prácticamente igual que al inicio del periodo. Como decíamos, la economía verde es la única que pierde alumnado, pero con un descenso muy leve.

La tendencia al aumento en las matriculaciones se da para ambos sexos en los ciclos formativos vinculados al audiovisual, el turismo y los servicios a mayores, aunque con un aumento relativo más acentuado de los chicos en el caso de los dos últimos sectores. En el caso de los ciclos formativos TIC, el incremento de alumnado se ha debido exclusivamente al aumento de los chicos, dado que las chicas han reducido su presencia en el periodo considerado. En la biotecnología sucede lo mismo, aunque con una disminución menos drástica de las chicas. Y en economía verde la disminución del alumnado ha sido sólo de los chicos, habiéndose incrementado el de las chicas.

GRÁFICO 4. EVOLUCIÓN DEL ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS A LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010. (%)



Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria, Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

A grandes rasgos se puede decir que la evolución del alumnado matriculado en especialidades formativas asociadas a los yacimientos de empleo objeto de nuestro análisis se ha incrementado en los ciclos formativos de FP y ha disminuido en la Universidad, entre los cursos 2001-2002 y 2009-2010. En términos de evolución, las tendencias por sexo mostrarían cómo, globalmente, mientras las chicas ganan presencia relativa en el conjunto del sistema educativo, la pierden con relación a los yacimientos seleccionados.

Representación de chicos y chicas en las especialidades formativas vinculadas a nuestros yacimientos

La evolución observada nos lleva ahora a analizar la participación actual, relativa al último curso con datos disponibles (2009-2010), de mujeres y hombres en las especialidades de FP y universitarias de los seis yacimientos de actividad seleccionados.

Los datos revelan, en primer lugar, una más alta proporción de chicas, sobre el total del alumnado matriculado, en el sistema universitario que en el de FP en todos los yacimientos. En cualquiera de ellos, sea cual sea el grado de participación, el porcentaje de mujeres es más elevado en la Universidad que en la Formación Profesional, a excepción de las relacionadas con los servicios a personas mayores.

Estos porcentajes muestran, además, la **segregación educativa** existente en determinados yacimientos. El **sector de las TIC** sería el **más masculinizado**, con unos porcentajes de representación de las chicas en carreras y especialidades TIC que apenas superan el 17% en la Universidad y el 14% en FP. Según el grado de masculinización, le seguiría el sector de la economía verde, que encabezaría la clasificación en FP, con apenas un

10% de mujeres matriculadas, pero se compensaría en el nivel universitario, con casi un 37% de mujeres. Por el contrario, las especialidades formativas relacionadas con los **servicios a personas mayores** o el **turismo** mostrarían una clara inclinación hacia la **feminización**, sobre todo en el caso del primero. Las chicas representan, de este modo, el 85% del alumnado matriculado en especialidades formativas vinculadas de FP y el 76% de la Universidad. Por su parte, el turismo muestra una clara segregación en el sistema universitario (72% de mujeres entre el alumnado universitario), mientras que se reduce y tiende al equilibrio en el la FP (51% de mujeres). Una tendencia un tanto similar se identifica en el **sector audiovisual**, en el que se aprecia un grado de feminización en el nivel universitario (64% de chicas), mientras que en la FP esta relación se invierte (60% de chicos), aunque en este caso se tendería a un mayor equilibrio. Las especialidades relacionadas con la **biotecnología** son las que ofrecen una **participación más paritaria**, pero con cierta propensión a la feminización, con un 56% de chicas en la FP y alrededor de un 60% en la Universidad.

TABLA 1. PORCENTAJE DE MUJERES MATRICULADAS SOBRE EL TOTAL DEL ALUMNADO EN ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. CURSO 2009-2010 (%)

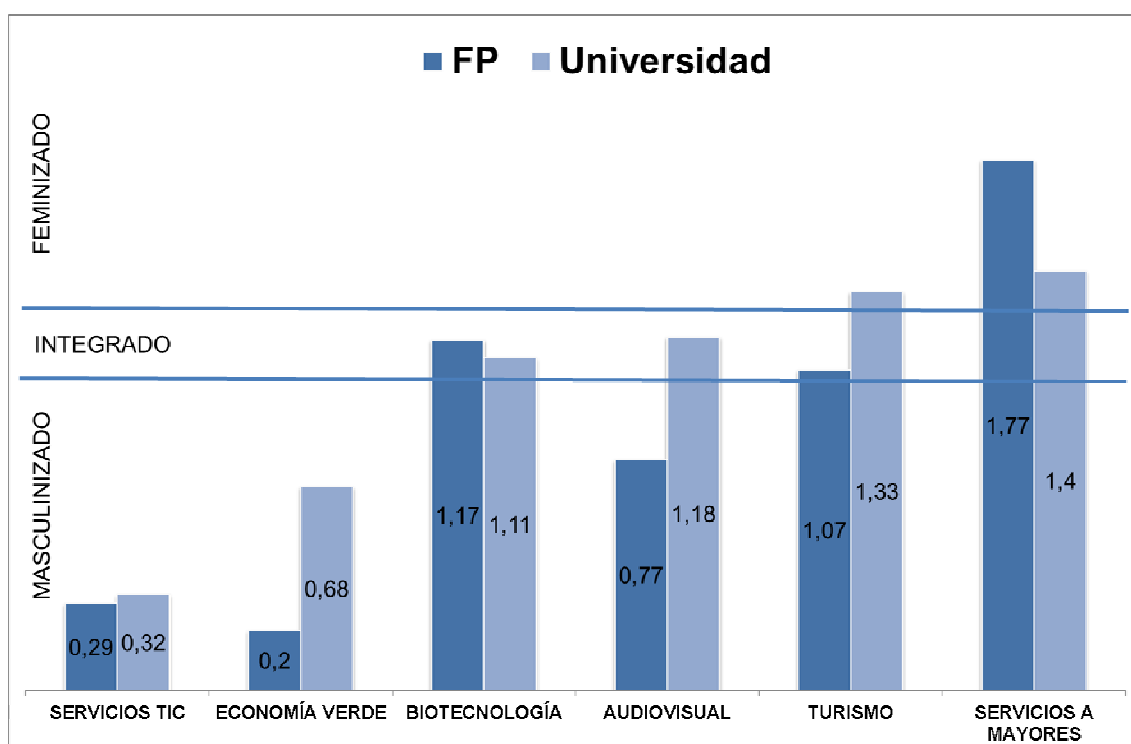
	TOTAL	SERVICIOS TIC	ECONOMÍA VERDE	BIOTECNOLOGÍA	AUDIOVISUAL	TURISMO	SERVICIOS A MAYORES
FP	48,08%	14,02%	09,77%	56,11%	39,86%	51,42%	84,67%
Universidad	54,06%	17,43%	36,55%	59,82%	63,52%	72,07%	75,54%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria, Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

Para una mejor comprensión de los datos hemos procedido a aplicar de nuevo el **índice de representación**, en este caso de mujeres, dado la virtud que ofrece este indicador para relacionar los porcentajes de participación en cada yacimiento con el peso en la participación global en el sistema educativo de FP y universitario. Recordemos que los valores de este índice por debajo del 1 indican que se trata de un sector feminizado, entre 1 y 1,25 un sector integrado o neutro, y superior al 1,25 un sector masculinizado.

Con la aplicación de este índice reforzamos las conclusiones obtenidas anteriormente, encontrando que los **servicios TIC** y la **economía verde** son, con relación a sus especialidades formativas, sectores **fuertemente masculinizados**. Por el contrario, los **servicios a personas mayores** muestran una pauta clara de **feminización**. El único **sector integrado** en ambos niveles, de FP y universitario, sería el de la **biotecnología**. Mientras, el **sector audiovisual** tendría un carácter integrado a nivel universitario, pero masculinizado en el plano de la FP, y el **turismo** integrado en la FP y feminizado por el lado de la Universidad.

GRÁFICO 5. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN DE MUJERES EN ESPECIALIDADES FP/UNIVERSIDAD VINCULADAS A LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. CURSO 2009-2010



Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria, Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

Atendiendo a cuál ha sido la **evolución del índice de representación de mujeres** desde el curso 2001-2002 al 2009-2010, puede apreciarse cómo en todos ellos se ha producido un descenso de la representación de mujeres, salvo en la FP de economía verde, donde se experimenta un ligero incremento.

Así, ya se trate de sectores masculinizados, feminizados o integrados, con relación a la formación, **la representación de mujeres ha descendido**, dato que podría interpretarse de manera positiva en los feminizados, pues se tendería al equilibrio, pero no así en los masculinizados, en los que se vería reforzada la representación de hombres frente a las mujeres.

Cabe aclarar, en cualquier caso, que pese a esta tendencia observada **las variaciones del índice apenas son significativas en la mayoría de los sectores**, salvo para las especialidades en TIC de la FP, con un retroceso del índice de casi tres décimas. En el resto la representación de mujeres (y, por tanto, también de hombres) se mantiene casi constante.

TABLA 2. EVOLUCIÓN DEL ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN DE MUJERES (ALUMNADO MATRICULADO). ESPECIALIDADES FORMATIVAS VINCULADAS A LOS YACIMIENTOS DE EMPLEO. CURSO 2001-2002/2009-2010

	SERVICIOS TIC	ECONOMÍA VERDE	BIOTECNOLOGÍA	AUDIOVISUAL	TURISMO	SERVICIOS A MAYORES
FP	-0,30	0,03	-0,12	-0,09	-0,17	-0,09
Universidad	-0,06	-0,08	-0,03	-0,02	-0,10	-0,03

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria, Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

La representación de mujeres y hombres en las especialidades formativas vinculadas a nuestros yacimientos muestran una clara masculinización en el sector TIC y en el de la economía verde. Por el contrario, las especialidades consideradas en el de servicios a mayores se encontrarían fuertemente feminizadas. La formación relacionada con la biotecnología sería la única que mostraría un carácter integrado o neutro. Y el turismo y el audiovisual también, aunque con variaciones según se tome como referencia el sistema de FP o universitario. Esta representación de mujeres (y por tanto, también de hombres) se ha mantenido constante en la última década, sin variaciones significativas, más allá de un leve retroceso de la representación de mujeres en todas las especialidades formativas. Solamente sería significativo, en este sentido, el retroceso de representación experimentado en las especialidades TIC en la FP.

Veamos ahora en detalle el caso a caso concreto de cada yacimiento.

Estudiantes en carreras y especialidades TIC: apenas presencia de mujeres, con tendencia a una mayor masculinización

El sector TIC ya hemos visto cómo representa **el más masculinizado** desde el punto de vista del alumnado matriculado en sus especialidades formativas.

Conforma un sector en el que existe una **alta coincidencia entre las especialidades formativas y las salidas profesionales posteriores**, de manera que se estaría ante una relación casi directa entre posición educativa y reflejo en el mercado laboral.

Se ha mostrado, además, cómo el alto nivel de masculinización de las especialidades formativas TIC es más intenso, si cabe, en la Formación Profesional que en la Universidad.

Así, en el curso 2009-2010, en los **ciclos formativos de FP** de informática había casi 40.000 alumnos matriculados, frente a apenas 6.500 alumnas (14%). Las diferencias son más agudas en el ciclo de Grado Medio, donde esta representación se reduce un punto porcentual.

Según se advertía, la citada **participación ha sufrido un importante retroceso** en los últimos años. Tomando como referencia el curso 2003-2004 (debido a que es el primer año en el que se implanta el ciclo formativo de Grado Medio de Informática), las mujeres han pasado de representar un 24% del alumnado al mencionado 14%, lo que supone una disminución considerable.

TABLA 3. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS A LAS TIC POR SEXO. CURSO 2003-2004/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2003-2004			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CFGM- Informática	1.495	459	23,49	19.446	2.883	12,91
CFGS- Informática	29.530	9.549	24,44	20.102	3.566	15,07
TOTAL FP TIC	31.025	10.008	24,39	39.548	6.449	14,02

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

En el **sistema universitario**, de las casi 89.000 matrículas en carreras relacionadas durante el curso 2009-2010 (a las que habría que añadir las de los Grados, pero que debido a las limitaciones metodológicas comentadas no ha sido posible), en torno a 15.500 eran mujeres, un 17%. La representación de mujeres también se ha reducido aquí, puesto que en el curso 2001-2002 las mujeres constituían el 20% del alumnado. Especialmente minoritaria es la presencia de mujeres en Ingeniería Técnica Informática de Sistemas (11% del alumnado) y en Ingeniería Informática (15%). En el resto de carreras los porcentajes de alumnas se sitúan en torno al 20%, siendo el más elevado el de Ingeniería de Telecomunicaciones, con un 25%.

En términos de evolución el retroceso de la participación de mujeres ha sido menos significativo en la Universidad que en la FP, de en torno a tres puntos porcentuales.

TABLA 4. ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS A LAS TIC POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Diplomatura en Informática	77	32	29,36	-	-	
Ing. Téc. Informática de Gestión	26.104	9.328	26,33	15.931	4.013	20,12
Ing. Téc. Informática de Sistemas	28.946	4.675	13,90	18.811	2.309	10,93
Ing. Téc. de Telecomunicación	14.501	3.744	20,52	10.804	2.581	19,28
Ing. Informática	21.105	4.494	17,56	16.832	2.990	15,08
Ing. de Telecomunicaciones	13.202	4.464	25,27	10.247	3.350	24,64
Titulaciones Dobles	-	-	-	655	263	28,65
TOTAL UNIVERSITARIA TIC	103.935	26.737	20,46	73.280	15.506	17,46

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

Economía verde, fuerte masculinización en sus especialidades formativas, aunque con un carácter complejo

El yacimiento de economía verde, en el que han quedado comprendidas las actividades relativas a las energías renovables y la gestión y tratamiento de residuos y aguas, ha sido uno **de los más complejos a la hora de delimitar las carreras universitarias y ciclos formativos de FP predominantes entre sus profesionales**. Con base a los informes consultados y entrevistas realizadas en la fase anterior, se han definido un total de diez carreras universitarias y nueve ciclos formativos de FP que abarcan una importante amplitud de conocimientos del ámbito de las ingenierías, las ciencias, la electrónica, la fabricación industrial,...., dada la cantidad de procesos que intervienen en la producción de estas actividades, como la variedad de las mismas (construcción y mantenimiento de plantas de tratamiento, depósitos, maquinaria industrial, obras públicas, análisis químicos, etc.).

Al mismo tiempo cabe apuntar que las carreras y ciclos considerados no conducen a salidas profesionales específicas en estas actividades, sino que proporcionan **oportunidades laborales en muchos otros sectores**. Así sucede con la electrónica, la mecánica, la ingeniería industrial, o la química y la biología, especialidades estas últimas que de hecho han sido introducidas en el análisis de otro de nuestros yacimientos, el de la biotecnología.

Lo que se desea hacer notar, en definitiva, es que para este yacimiento la selección de especialidades no queda tan bien definida como para otros, y la relación entre posicionamiento formativo y laboral tampoco es directa. El análisis de los datos debe realizarse, por tanto, a partir de esta advertencia y con cautela.

Aclarado este punto, las estadísticas de enseñanza muestran de forma contundente un **alto grado de masculinización** en estas ramas formativas, y de forma muy sobresaliente en los ciclos formativos de FP. El porcentaje de chicas matriculadas para el curso 2009-2010 no llega a alcanzar el 10%, cifra que se vería considerablemente disminuida si no fuera porque en el listado de ciclos han quedado comprendidos los de Química. Los ciclos de Química son los únicos que presentan una participación superior de mujeres que de hombres, sobre todo en los ciclos de Grado Medio (más de un 61% de chicas). Pero, por el contrario, en ningún otro ese porcentaje de representación rebasa el 10%, con unos porcentajes que rondan o están por debajo del 3% en los ciclos de Grado Medio de Instalación y Mantenimiento, Electricidad y Electrónica o Fabricación Mecánica. Llama la atención, además, que en el recientemente implantado ciclo de Energía y Agua, en el que sí puede inferirse una clara relación entre la formación y las salidas profesionales en este yacimiento, las mujeres apenas superan el 8% entre el alumnado matriculado (aunque se trata aún de un ciclo minoritario sobre el que habrá que ir haciendo seguimiento en la medida en que se extienda).

El dato positivo lo aporta la **evolución experimentada** desde el curso 2001-2002, pues constituye el único yacimiento en el que la **presencia relativa de mujeres habría aumentado** en los ciclos de FP (junto con el audiovisual), aunque de manera un tanto discreta y por debajo del incremento registrado en el conjunto del sistema. Así, mientras en el curso 2009-2010, como hemos visto, las chicas representaban alrededor de un 10% del alumnado matriculado, en el curso 2001-2002 ese porcentaje superaba por poco el 8%.

TABLA 5. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS A LA ECONOMÍA VERDE. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2003-2004			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CFGM- Instalación y mantenimiento	8.997	151	1,65%	11.049	252	2,23%
CFGM- Electricidad y Electrónica	33.971	705	2,03%	30.111	770	2,49%
CFGM- Fabricación Mecánica	11.979	182	1,50%	10.710	347	3,14%
CFGM- Química	1.102	1.787	61,86%	1.092	1.733	61,35%
CFGS- Energía y Agua	-	-	-	380	34	8,21%
CFGS- Instalación y mantenimiento	4.076	115	2,74%	7.245	1.833	20,19%
CFGS- Electricidad y Electrónica	20.412	1.644	7,45%	19.106	1.133	5,60%
CFGS- Fabricación	6.419	467	6,78%	5.341	576	9,73%

Mecánica						
CFGS- Química	2.084	3.001	59,02%	2.454	2.800	53,29%
CFGS- Seguridad y Medio Ambiente	-	-	-	-	-	-
TOTAL FP ECONOMÍA VERDE	89.040	8.052	8,29%	87.488	9.478	9,77%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

Desde la vertiente **universitaria el nivel de masculinización es menos acentuado**, pero aun así las mujeres representan el 37% del alumnado matriculado en estas carreras. Se da una fuerte disparidad, sin embargo, entre el tipo de carrera, puesto que siendo mayoría en las carreras científicas, en las ingenierías se reduce de forma considerable. Las chicas son mayoría en Ciencias Químicas, Ciencias Biológicas y en Farmacia, donde llegan a representar más del 70%. Solamente en Ciencias Físicas las mujeres obtienen un porcentaje de representación inferior al 30%. Son menos de un 20% en Ingeniería Industrial y de un 30% en Obras Públicas. Y se constata cierto equilibrio por sexos en Ciencias Ambientales o Ingeniería Química.

En este caso, al igual que para el resto de yacimientos, la presencia relativa de mujeres en el ámbito universitario ha disminuido en cuatro puntos: ha pasado de ser de un 41% en el curso 2001-2002 a un 37% en el curso 2009-2010.

TABLA 6. ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS A LA ECONOMÍA VERDE. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Ing. Téc. Industrial	50.699	12.004	19,14%	42.781	8.839	17,12%
Ing. Téc. de Obras Públicas	6.795	2.762	28,90%	8.913	3.891	30,39%
Cc. Ambientales	4.416	7.346	62,46%	6.290	6.686	51,53%
Cc. Físicas	9.066	3.885	30,00%	4.492	1.772	28,29%
Cc. Químicas	12.116	18.628	60,59%	5.349	7.731	59,11%
CC. Biológicas	10.618	19.852	65,15%	6.823	11.707	63,18%
Farmacia	5.463	15.147	73,49%	4.818	11.605	70,66%
Ing. Industrial	28.605	7.796	21,42%	25.318	7.380	22,57%
Ing. Química	5.844	6.268	51,75%	4.374	4.627	51,41%
Ing. de Cam., Can. y Puert.	7.820	2.831	26,58%	7.818	3.149	28,71%
Titulaciones Dobles	-	-	-	192	110	36,42%
TOTAL ECONOMÍA VERDE	141.442	96.519	40,56%	117.168	67.497	36,55%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

El sector audiovisual: elección “masculina” en la FP, vocación “femenina” universitaria

En el sector audiovisual la selección de ciclos formativos y carreras universitarias vinculadas no ha resultado complicada. En la Formación Profesional existen los ciclos formativos de Grado Medio y Superior de Comunicación, Imagen y Sonido, claramente enfocados a salidas profesionales propias del sector audiovisual. Por su parte, a nivel universitario las Ciencias de la Información, la Comunicación Audiovisual y el Periodismo, todas ellas con una relación directa con las actividades audiovisuales, donde se ha incluido también la carrera de Publicidad y Relaciones Públicas, que aunque abarca un espectro más amplio de actividad que el audiovisual, constituye un importante peso en este sector.

La relación entre las especialidades formativas consideradas y el mercado laboral audiovisual es, por tanto, bastante directa. Solamente cabría matizar que, dada la importancia de las TIC en los nuevos modelos de negocio de este sector –o en subsectores concretos como el de los videojuegos-, también este tipo de especialidades formativas encontrarían hueco y salida en el mercado laboral, pero no han sido introducidas aquí por haber sido objeto de análisis específico para el yacimiento de los servicios TIC.

Lo curioso del sector audiovisual, desde el punto de vista de la composición de su alumnado, es que muestra un **carácter feminizado en el nivel universitario**, mientras que **en la FP aparece la tendencia contraria**.

Así, la presencia de chicas entre el alumnado matriculado en los ciclos formativos de Comunicación, Imagen y Sonido durante el curso 2009-2010 no superaba el 40%, si bien es cierto que con una diferencia importante entre los ciclos de Grado Medio y Superior. Mientras que en los primeros chicos y chicas mantienen el equilibrio en la aulas (las chicas son el 51% del alumnado), en los ciclos Grado Superior es donde se halla la distancia, con una representación de chicas que no llega a alcanzar el 37%.

Desde el curso 2001-2002 la presencia relativa de mujeres dentro del sistema de FP audiovisual apenas ha variado, con una reducción de en torno a dos décimas. En Grado Superior se puede decir que se ha mantenido, mientras que en Grado Medio se ha producido un incremento de cuatro puntos.

TABLA 7. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS AL SECTOR AUDIOVISUAL POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CFGM- Comunicación, Imagen y Sonido	1.297	1.138	46,74%	1.428	1.494	51,13%
CFGS- Comunicación, Imagen y Sonido	3.933	2.304	36,94%	6.582	3.816	36,70%
TOTAL FP AUDIOVISUAL	5.230	3.442	39,69%	8.010	5.310	39,86%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

En el **ámbito universitario**, como vimos, el índice de representación de mujeres apuntaba a un carácter integrado o neutro del sector, a tener en cuenta no solo el número absoluto de alumnas y alumnos matriculados en sus carreras, sino también su peso global en el conjunto del sistema universitario. Pero más allá del índice de

representación de mujeres se desvela una cierta feminización de las carreras audiovisuales, con un porcentaje de matriculadas sobre el total que ronda el 64%. Periodismo (con un 62% de alumnas) y, sobre todo, Publicidad y Relaciones Públicas (con casi un 70%) son carreras claramente feminizadas. Ciencias de la Información y Comunicación Audiovisual, si bien mantienen el predominio de mujeres, lo hacen de un modo más tenue (59 y 56% respectivamente).

Con un aumento global del alumnado matriculado en estas carreras desde el curso 2001-2002, la presencia relativa de mujeres se ha visto levemente reducida, por un incremento más sustantivo de matriculaciones de chicos que de chicas entre ambos periodos. Todas las carreras han visto descender esta presencia relativa, salvo Ciencias de la Información, en donde el porcentaje de chicas ha aumentado.

TABLA 8. ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS AL SECTOR AUDIOVISUAL POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CC. de la Información	146	153	51,17%	48	68	58,62%
Comunicación Audiovisual	4.168	5.630	57,46%	4.831	6.244	56,38%
Periodismo	5.608	10.307	64,76%	5.953	9.744	62,08%
Publicidad y Relaciones Públicas	3.264	7.692	70,21%	4.407	10.252	69,94%
Titulaciones Dobles	-	-	-	631	1.331	67,84%
TOTAL UNIVERSITARIA AUDIOVISUAL	13.186	23.782	64,33%	15.870	27.639	63,52%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

Biología: sector neutro desde el punto de vista de sus especialidades formativas, pero feminizado en la carrera de biología

El yacimiento de biología desde el punto de su composición de especialidades formativas ha sido definido por un solo ciclo formativo en FP, el de la Química (que por otra parte ha sido considerado igualmente en el yacimiento de la economía verde, según se ha visto), así como por las carreras universitarias de Bioquímica, Ciencias Biológicas, Ciencias Químicas, Ingeniería Química y Biología. En esencia, la única que mostraría una correspondencia directa entre estudios y salidas profesionales en el sector sería esta última, pero también el resto que, a pesar de que cubren un abanico más amplio de salidas profesionales, se ha comprobado que son demandadas en el sector biológico. La relación, por tanto, entre estudios y posicionamiento profesional en el yacimiento puede calificarse de intermedia.

La biología constituye el **único yacimiento integrado o neutro** desde el punto de vista de género, tanto en la FP como en la Universidad, atendiendo como vimos al índice de representación de mujeres. Muestra, no obstante, cierta tendencia a la feminización, sobre todo en la Universidad.

En FP las alumnas matriculadas en los **ciclos formativos de Química** conforman poco más del 56% del alumnado, siendo más intensa su participación en los ciclos de Grado Medio (61% del alumnado) que en los de

Grado Superior (53%). Cabe apuntar, sin embargo, que a lo largo del periodo analizado la representación de las chicas se ha reducido en casi cuatro puntos, frente a un cierto aumento del alumnado total en estos ciclos formativos. Es decir, se ha producido un incremento del número de alumnos frente a un descenso de mujeres matriculadas: si en el curso 2001-2002 las chicas representaban el 60% del alumnado, en el curso 2009-2010 ya se ha señalado cómo ese porcentaje apenas sobrepasa el 56%.

TABLA 9. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS A LA BIOTECNOLOGÍA POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CFGM- Química	1.102	1.787	61,86%	1.092	1.733	61,35%
CFGS- Química	2.084	3.001	59,02%	2.454	2.800	53,29%
TOTAL FP BIOTECNO-LOGÍA	3.186	4.788	60,05%	3.546	4.533	56,11%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

En la **Universidad** la presencia relativa de mujeres matriculadas se eleva. En las carreras que han sido asociadas a la biotecnología la representación de las chicas asciende hasta casi el 60% del alumnado. Es llamativa su presencia, precisamente, en **Biotecnología**, donde suponen **más del 68% del alumnado**. Otras con una destacada presencia son Bioquímica y Ciencias Biológicas, en las que superan el 63%. El menor porcentaje de matriculadas se halla en Ingeniería Química, con una representación del 51%.

En términos de evolución se aprecia cómo este tipo de carreras han experimentado un descenso pronunciado del número de alumnos y alumnas, de más de un 40%, con carreras como la de Ciencias Químicas que, entre el curso 2001-2002 y 2009-2010, muestran una caída del 60%. En términos relativos la presencia de mujeres y hombres apenas ha variado, con una reducción bastante similar tanto de alumnas como de alumnos.

TABLA 10. ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS A LA BIOTECNOLOGÍA POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Bioquímica	780	1.162	59,84%	486	846	63,51%
CC. Biológicas	10.618	19.852	65,15%	6.823	11.707	63,18%
CC. Químicas	12.116	18.628	60,59%	5.349	7.731	59,11%
Ingeniería Química	5.844	6.268	51,75%	4.374	4.627	51,41%
Biotecno-logía	-	-	-	626	1.355	68,40%
Titulaciones Dobles	-	-	-	75	131	63,59%
TOTAL UNIVERSITARIA BIOTECNO-LOGÍA	29.358	45.910	61,00%	17.733	26.397	59,82%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

Turismo: sector más feminizado cuanto mayor nivel educativo, aunque con tendencia a la disminución de su sobrerrepresentación

El sector turístico supone uno de los yacimientos con una relación más directa entre las especialidades formativas y la demanda de profesionales, al contar con un peso importante en la economía de nuestro país desde hace años, lo que ha ocasionado que sean muchas las escuelas, cursos y oferta formativa especializados en la materia. La correlación directa, en todo caso, debe ser matizada por el hecho de que es un sector en el que se produce un importante volumen de demanda de empleo no cualificado y que queda al margen, por tanto, del análisis de las estadísticas de enseñanza.

Las especialidades formativas de turismo muestran un **carácter integrado en el sistema de FP y feminizado el universitario**, tal y como pudo comprobarse mediante la aplicación del índice de representación acerca del número de alumnas y alumnos matriculados.

En el caso de la **FP las mujeres conforman el 51% del alumnado matriculado**. Pero si se analizan por separado los ciclos de Hostelería y Turismo de Grado Medio y Superior surge el hecho de que, mientras los de Grado Medios son ciclos con una clara presencia “masculina” (los chicos son casi el 60% del alumnado matriculado en este nivel), en el de Grado Superior esta relación se invierte, siendo en este caso las chicas las que alcanzan un porcentaje de participación de más del 64%.

Como en la mayoría de especialidades de FP vinculadas a los yacimientos analizados, la evolución del alumnado matriculado muestra un importante incremento. El crecimiento se ha dado tanto en chicas como en chicos, pero ha sido especialmente significativo para ellos, lo que ha hecho **reducir el predominio de mujeres**: se ha pasado de un 57% de chicas en el curso 2001-2002 a un 51% en el curso 2009-2010.

TABLA 11. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS AL TURISMO POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CFGM- Hostelería y Turismo	5.634	4.432	44,03%	7.445	4.959	39,98%
CFGS- Hostelería y Turismo	2.706	6.835	71,64%	3.919	7.068	64,33%
TOTAL FP TURISMO	8.340	11.267	57,46%	11.364	12.027	51,42%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

Por su parte, en el **ámbito universitario**, las especialidades formativas de turismo se encuentran claramente feminizadas. Ellas representan el **72% del alumnado matriculado** en el curso 2009-2010. Sin embargo, la tendencia experimentada es que esta sobrerrepresentación de las mujeres en carreras turísticas haya retrocedido unos puntos, dado que en el curso 2001-2002 el citado porcentaje llegó a alcanzar casi el 77%. La reducción de la representación relativa de las mujeres se ha debido a un aumento de las matriculaciones de chicos en el periodo considerado, frente a un descenso de las de mujeres.

TABLA 12. ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS A LA BIOTECNOLOGÍA POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres

Turismo (enseñanza equivalente universitaria)	1.174	3.553	75,16%	11	19	63,33%
Diplomatura Turismo	5.112	17.144	77,03%	6.747	17.263	71,90%
Titulaciones Dobles	-	-	-	205	685	76,97%
TOTAL UNIVERSITARIA TURISMO	6.286	20.697	76,70%	6.963	17.967	72,07%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

Servicios a personas mayores: el ámbito formativo más feminizado

Finalmente, el yacimiento identificado bajo la rúbrica de servicios a personas mayores presenta una correspondencia no demasiado directa entre las especialidades formativas y la demanda de profesionales en el sector.

Uno de los motivos principales es, según se vio, el importante peso de la economía informal, en donde no se exigiría prácticamente ningún tipo de acreditación o especialización formativa exigida. La relación poco directa viene determinada, al mismo tiempo, por la ya apuntada inexistencia de especialidades formativas dirigidas específicamente a este yacimiento, sobre todo a nivel universitario. En este caso nos encontramos de nuevo con una selección de especialidades que cubren un espectro mucho más amplio de salidas profesionales que las dirigidas a las actividades propias de servicios a personas mayores, como en el caso de la Enfermería, la Medicina, el Trabajo Social, la Psicología, los Servicios Socioculturales y a la Comunidad²³.

No obstante, atendiendo a esta advertencia, el comportamiento por sexos de tales especialidades puede resultar significativo de lo que suceda en un futuro próximo en el sector, particularmente si atendemos a las estrategias de profesionalización y formalización que se están impulsando.

Como ha podido comprobarse se trata del yacimiento con el índice de representación de mujeres más alto, es decir, estamos ante el yacimiento de empleo seleccionado **más feminizado**. El grado de feminización, además, es mucho **más elevado en los ciclos formativos de la FP que en el sistema universitario**.

Así, en la **FP**, las chicas llegan a representar el **85% del alumnado matriculado** en el curso 2009-2010. Y esa sobrerrepresentación se eleva aún más en la familia profesional de Servicios Socioculturales y a la Comunidad, donde conforman casi el 90% del alumnado.

Igual que en el conjunto de la FP, entre los cursos 2001-2002 y 2009-2010 el número de alumnado se ha incrementado, de manera sustancial en los ciclos formativos de Grado Superior. La evolución por sexos muestra un aumento del alumnado matriculado para ambos, con un incremento más acentuado entre los chicos, lo que ha provocado un tímido descenso de la presencia relativa de chicas matriculadas en el periodo considerado: han pasado de representar el 86% en el curso 2001-2002 al citado 85% en el curso 2009-2010.

²³ De hecho en esta familia profesional se incluye el ciclo formativo de Grado Superior de Animación Sociocultural y Turística, muy relacionado, por tanto, con el yacimiento turístico, pero que ha sido incluido aquí por la imposibilidad de desagregar los datos a un mayor nivel y albergar un conjunto más amplio de ciclos formativos más relacionados con el yacimiento de servicios a personas mayores que con el turístico.

TABLA 13. ALUMNADO MATRICULADO EN CICLOS FORMATIVOS DE FP VINCULADOS A LOS SERVICIOS A PERSONAS MAYORES POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
CFGM- Sanidad	3.072	22.618	88,04%	6.071	35.188	85,29%
CFGM- Servicios socioculturales a la comunidad	-	-	-	1.038	10.371	90,90%
CFGS- Sanidad	4.146	17.117	80,50%	7.341	23.271	76,02%
CFGS- Servicios socioculturales a la comunidad	1.565	15.007	90,56%	3.016	29.181	90,63%
TOTAL FP SERVICIOS A MAYORES	8.783	54.742	86,17%	17.466	98.011	84,87%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza anterior a la Universidad.

En el **ámbito universitario**, como decíamos, la representación de mujeres es menos intensa, pero aun así llega a superar el **75% del alumnado matriculado**. Las dos carreras con una mayor proporción de mujeres matriculadas son Medicina y Enfermería, superando el 80%. La que más se acerca al equilibrio es Trabajo Social, con un índice de representación de mujeres neutro, aunque a pesar de ello suponen aquí casi el 62% del alumnado.

Desde el curso 2001-2002 estas carreras han perdido volumen de alumnado, pero de forma menos aguda que en otros casos. La pérdida de alumnado se ha dado para ambos sexos, siendo más entre las chicas, lo que ha hecho que su presencia relativa se haya visto levemente reducida (de un 77% en el curso 2001-2002 a un 76% en el curso 2009-2010). Solamente dos carreras han incrementado el número de alumnado: Fisioterapia, con un crecimiento considerable de ambos sexos, pero sobre todo de chicos; y Medicina, con un incremento mucho más modesto y protagonizado únicamente por las chicas (el número de alumnos hombres, de hecho, ha descendido).

TABLA 14. ALUMNADO MATRICULADO EN CARRERAS UNIVERSITARIAS VINCULADAS A LOS SERVICIOS A PERSONAS MAYORES POR SEXO. CURSO 2001-2002/2009-2010 (VALORES ABSOLUTOS Y %)

	2001-2002			2009-2010		
	Hombres	Mujeres	% Mujeres	Hombres	Mujeres	% Mujeres
Enfermería	4.736	26.567	84,87%	5.063	23.702	82,40%
Trabajo Social	3.895	7.336	65,32%	3.566	5.786	61,87%
Fisioterapia	2.330	14.778	86,38%	4.136	16.543	80,00%
Medicina	9.394	19.728	67,74%	9.244	20.507	76,36%
Psicología	14.062	44.377	75,94%	9.781	31.587	68,93%
Titulaciones Dobles	-	-	-	67	267	79,94%
TOTAL UNIVERSITARIA SERVICIOS A MAYORES	34.417	112.786	76,62%	31.857	98.011	75,54%

Fuente: INE. Estadística de Enseñanza Universitaria.

Para concluir: mujeres y hombres en las especialidades formativas de los yacimientos de empleo seleccionados

En un contexto en el que las mujeres son mayoría en las aulas universitarias, con una participación algo más equilibrada en los Ciclos de Grado Superior de la Formación Profesional, y un tanto reducida en los de Grado Medio, la evolución mostrada en los últimos años puede decirse que ha venido a **reforzar la presencia de mujeres en todos estos niveles educativos**, en el marco de una tendencia al aumento de las matriculaciones a raíz de la crisis económica, precedida de años consecutivos de reducción del alumnado.

Sin embargo, en términos globales, **dentro de los yacimientos de empleo** analizados, las mujeres han minorado sus matriculaciones con respecto a los hombres, o las han incrementado en menor proporción que ellos. Esta evolución, no obstante, **apenas ha hecho variar los niveles de representación de mujeres y hombres en las especialidades formativas**, manteniéndose casi inalterables los indicadores en este terreno. Así, ya se trate de especialidades feminizadas, masculinizadas o integradas, la evolución experimentada mantiene los equilibrios/desequilibrios por sexo.

Nos encontramos, de este modo, ante una **variedad de ámbitos formativos** atendiendo a su grado de segregación por sexo en especialidades formativas vinculadas, muy acordes con los índices de representación en el mercado laboral que sirvieron para hacer la selección de nuestros seis yacimientos, cuestión sobre la que profundizaremos en el capítulo siguiente.

Los **servicios TIC y la economía verde**, desde el punto de vista formativo, coinciden con la estructura ocupacional en su grado de **masculinización**. Cabe resaltar, al respecto, el retroceso en los índices de representación de las mujeres en las especialidades formativas TIC, único yacimiento en el que esta evolución se muestra verdaderamente relevante, ocasionando un incremento de la desigualdad de género. Preocupa también la reducción global de alumnado matriculado en las carreras universitarias vinculadas a ambos yacimientos, por encima de la media del sistema universitario, cuestión que, más allá de la perspectiva de género, incidirá en la disponibilidad de capital humano para estos sectores en el futuro próximo.

La **biotecnología y el sector audiovisual** también presentan coincidencia en cuanto al grado de presencia de mujeres y hombres en sus especialidades formativas con respecto a la ocupación. En ambos casos el carácter de estos yacimientos es **integrado**. Pero se debe resaltar, no obstante, el hecho de una carrera universitaria como la biotecnología presenta un claro sesgo femenino. Al mismo tiempo, el hecho de que el sector audiovisual muestra un carácter integrado en la Universidad, no así en la FP, donde el protagonismo es para los hombres. En el caso de la biotecnología se da igualmente un importante retroceso en el número de alumnado matriculado, no así el sector audiovisual en el que este se ha visto incrementado.

Turismo y servicios a personas mayores, yacimientos feminizados en su estructura ocupacional, lo son también en su faceta educativa/formativa. El protagonismo de las mujeres en las especialidades formativas asociadas a los servicios a personas mayores es incuestionable. En el caso del turismo aparece, sin embargo, un matiz, ya que la feminización de sus especialidades formativas se da, solamente, en los niveles educativos más altos (FP de Grado Superior y Universidad). En ambos casos el aumento del número de matriculaciones en FP ha sido superior al del conjunto del sistema, mientras que en la Universidad la reducción ha resultado más intensa, pero por debajo de la experimentada en el resto de yacimientos.

La casi plena coincidencia existente entre los niveles de segregación por sexo del sistema educativo y el empleo no dejan lugar a dudas de la relevancia del factor formativo-vocacional en la formulación de cualquier estrategia dirigida a equilibrar la participación de mujeres y hombres en los yacimientos de empleo (como en cualquier otro sector de la economía), aunque otra cuestión diferente será hacerlo en términos de posicionamiento.

Partimos, por tanto, de una cantera de “profesionales” para los seis yacimientos de empleo en crecimiento en la Formación Profesional (a excepción de las actividades consideradas en la economía verde, que se ha reducido), pero menguando en la Universidad (salvo en las carreras vinculadas al sector audiovisual), aunque el aumento de alumnado en los últimos cursos puede que revierta tal tendencia.

Esta cantera de profesionales presenta, desde el punto de vista de género, diferencias importantes en cada yacimiento, con apenas variaciones en los últimos años: los hombres con una clara ventaja sobre las mujeres en las TIC y en la economía verde, las mujeres en los servicios a personas mayores y el turismo (en el caso de este último cuanto mayor es el grado de cualificación), y más o menos igualitaria en la biotecnología y el sector audiovisual (aunque con cierta ventaja de las mujeres en la carrera de biotecnología y de los hombres en la familia profesional de FP audiovisual).

Una mirada de género a la ocupación en los yacimientos de empleo desde el enfoque cuantitativo

Objetivos y metodología: indicadores y fuentes para el análisis ocupacional de mujeres y hombres en los yacimientos de empleo

El panorama obtenido en el sistema educativo, según se señaló, es casi coincidente con el identificado de partida en el mercado laboral en cada uno de los yacimientos en términos de grado de participación por sexos.

Conocido ya este dato (el índice de representación de mujeres y hombres), que fue el que condicionó la selección de los yacimientos, se desea profundizar ahora en este aspecto, así como atender a otras variables clave de interés para el análisis con relación a los yacimientos desde el punto de vista de género.

El objetivo principal de este apartado es ofrecer, con datos cuantitativos, información detallada acerca de los distintos aspectos que vienen a definir cómo es el empleo en cada uno de estos yacimientos, teniendo en cuenta, además, una visión de género.

Para abordar esta finalidad, y al objeto de introducir la mayor exhaustividad posible, pero ofreciendo una sistematización de los resultados, se han considerado **tres dimensiones de análisis** que, a su vez, se corresponden con sendos subapartados en los diferentes sectores. En particular, el análisis cuantitativo se organiza en torno a tres pilares fundamentales:

- En primer lugar, se aborda el **volumen y potencial de creación de empleo**.
- A continuación, se profundiza en la **participación y posición** de mujeres y hombres por actividades y ocupaciones.
- Y, por último, se incluye una visión sobre las **características del empleo** generado en cada sector.

Veamos a continuación los objetivos e indicadores definidos para cada uno de estos bloques.

Volumen y potencial de creación de empleo

Con relación al volumen y potencial de creación de empleo se ofrece, en primera instancia, una **cuantificación del empleo en cada yacimiento**, medido como número de personas ocupadas, en comparación con el empleo total de la economía española, tanto de manera agregada en el sector, como para cada una de las ramas de actividad que lo definen. Asimismo, se realiza una **comparativa con la Unión Europea 15**²⁴ (UE-15) con el fin de contextualizar estos yacimientos en el entorno más inmediato, el europeo.

En segundo lugar, se incluye un **análisis de la evolución** del empleo en el período que media entre el segundo trimestre de 2008 hasta el segundo de 2011, tanto en **España** como en **UE-15**. Si bien lo óptimo hubiera sido abordar un período temporal más extenso, el cambio metodológico de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) 1993 a CNAE-2009 ha limitado, en este sentido, la disponibilidad de datos homogéneos y comparables. Por este motivo se han tomado como referencia los últimos datos disponibles. Sin duda esta limitación metodológica impide realizar un estudio con una perspectiva temporal más amplia y, por tanto, más

²⁴ Los países que integran la UE-15 son: Alemania, Austria, Bélgica, Dinamarca, España, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Portugal, Reino Unido y Suecia. La elección de la UE-15 en detrimento de la UE-27 se debe a que la estructura económica del primer grupo de países es más similar a la de España. Mientras que en el caso de la UE-27, debido al efecto de las características de los nuevos Estados miembros, la estructura es más divergente, lo que impediría un análisis más acertado.

coherente con el análisis de los yacimientos de empleo cuya propia naturaleza se asocia al medio y largo plazo. Además, esta restricción se agudiza por el hecho de que el período considerado ha sido, por efectos de la actual crisis económica, un período de destrucción de empleo y de cambio en la estructura económica del país, que afecta a las cifras de variación del empleo en estos sectores.

Como **indicadores de la evolución del empleo** en los seis yacimientos estudiados se han empleado los siguientes:

- La tasa de crecimiento de la población ocupada durante el período 2008-2010.
- La intensidad de la ocupación, definida como el número de personas que trabajan en el sector por cada 1.000 habitantes.
- Y la concentración de la ocupación en el sector, que hace referencia a la parte de la población ocupada total que se emplea en el mismo.

Por último, se incluye un ejercicio de cálculo del **potencial de creación del empleo del sector**. El fin principal es dar una visión sobre la intensidad del empleo, adoptando un punto de vista sectorial.

Uno de los principales problemas para la realización de este análisis es la carencia de información estadística con el suficiente nivel de desagregación. En un intento de aproximar dicha información, se emplea la información que ofrecen la Encuesta de Población Activa (EPA) y la correspondiente Labour Force Survey (LFS) europea sobre el número de personas empleadas por sectores de actividad a tres dígitos de la CNAE-2009.

La **metodología** utilizada con este objetivo se basa en un **ejercicio comparativo entre la media de España y la UE-15**. El indicador construido para llevar a cabo la comparación planteada es el número de personas empleadas por cada 1.000 habitantes en las distintas zonas de referencia.

Este indicador resulta interesante al ofrecer información acerca de la intensidad del empleo en el sector, pero tomando en consideración la población a la que, por decirlo de alguna forma, se estaría “atendiendo” con el número de personas empleadas dado.

Por ejemplo, en el caso de que en un sector X el indicador para UE-15 y España fuera de 5,5 y 4,5 respectivamente, estos datos vienen a decir que en España 4,5 personas atienden a una población de 1.000 habitantes, en tanto que en UE-15 esta ratio sería de 5,5 personas. Si España tuviera la misma ratio que la UE-15, entonces contaría con una persona empleada más por cada 1.000 habitantes. Aplicando esta diferencia al número de habitantes en España, esto es, asumiendo las mismas ratios de intensidad en el empleo en España que en Europa, se obtendría el número de nuevos empleos a crear.

El reparto de estos empleos por sexo se ha realizado tomando como referencia la distribución por sexos en los empleos de cada subsector del yacimiento en cuestión en España (exceptuando el caso de la economía verde en el que se ha tomado como referencia la UE-15 al tener, en comparación con España, mayor participación de mujeres en el sector). Al respecto hay que aclarar que se replica la estructura de segregación ya dada. De cualquier forma, este ejercicio de distribución de la creación de empleos por sexos hay que tomarlo como punto de partida ya que, precisamente, el objetivo del presente trabajo consiste en llegar a recomendaciones dirigidas a fomentar la igualdad de género en estos sectores de futuro.

Participación y posición de mujeres y hombres por actividades y ocupaciones

Dentro de estos epígrafes se abordan, como su propio nombre indica, el análisis de la participación y posición de mujeres y hombres en cada uno de los yacimientos, tanto desde la perspectiva sectorial (esto es, desde un punto de vista horizontal) como ocupacional o vertical.

En primer lugar se calcula el “**índice de distribución o participación**” para determinar las mujeres presentes en el yacimiento objeto de estudio. Este indicador se calcula como el porcentaje que las mujeres representan en el sector:

$$\begin{aligned} & \text{Índice de distribución o participación en la actividad económica } i = \\ & = \frac{\text{Número de mujeres ocupadas en la actividad económica } i}{\text{Número de personas ocupadas en la actividad económica } i} \times 100 \end{aligned}$$

En cuanto a la **participación horizontal** se han utilizado dos indicadores de referencia más: el denominado “índice de segregación relativa” y el “índice de representación”.

El denominado “**índice de segregación relativa**” para una actividad económica concreta *i* permite conocer el número de mujeres empleadas por cada 100 hombres empleados en el sector. Se define como:

$$\begin{aligned} & \text{Índice de segregación relativa para una actividad económica } i = \\ & = \frac{\text{Número de mujeres ocupadas en la actividad económica } i}{\text{Número de hombres ocupados en la actividad económica } i} \times 100 \end{aligned}$$

Respecto al “**índice de representación**”, su definición y metodología de cálculo ya fueron descritas en el capítulo de “Definición y selección de los yacimientos de empleo”, utilizándose como criterio de base para la selección de los mismos²⁵.

Por su parte, y ya en el análisis de la **posición ocupacional**, para determinar dónde trabajan las mujeres y hombres en cada uno de los yacimientos de empleo, se abordan los siguientes objetos de análisis con sus correspondientes indicadores:

- Al objeto de determinar la importancia del trabajo por cuenta propia *versus* personal asalariado se ha empleado como indicador la tasa de salarización.

$$\begin{aligned} & \text{Tasa de salarización en la actividad económica } i = \\ & = \frac{\text{Número de personas (mujeres y hombres) asalariadas en la actividad económica } i}{\text{Número total de personas ocupadas en la actividad económica } i} \times 100 \end{aligned}$$

- En segundo lugar se aborda el tema de las **ocupaciones** según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), empleando los siguientes indicadores:

²⁵ Para conocer el indicador recomendamos consultar dicho capítulo.

- ✓ Número de **personas ocupadas por sexo y ocupación** en el sector o actividad económica.
- ✓ **Participación de mujeres en el sector**, según la ocupación, es decir, la proporción de mujeres que trabajan en el sector por categorías profesionales.
- ✓ En último término, se calcula el llamado “**índice de segregación relativa por ocupaciones**” para cada sector *i* y para cada tipo de ocupaciones *j*, y que determina la posición relativa de las mujeres en cada ocupación como el número de ellas a las que da empleo por cada 100 hombres, tal y como a continuación se define:

$$\begin{aligned} & \text{Índice de segregación relativa en la actividad económica } i \text{ y en la ocupación } j = \\ & = \frac{\text{Número de mujeres ocupadas en la actividad económica } i \text{ y en la ocupación } j}{\text{Número de hombres ocupados en la actividad económica } i \text{ y en la ocupación } j} \times 100 \end{aligned}$$

En este punto cabe hacer hincapié en el hecho de que el análisis se ha visto limitado por la falta de disposición de datos de calidad que aseguraran la representatividad de la muestra, motivo por el cual no ha sido posible trabajar con mayor nivel de desagregación ni calcular otros índices de interés, como es el caso del índice de Karmel y MacLachlan²⁶.

¿Cómo es el empleo generado en el sector?

Finalmente, para completar el análisis del empleo en cada uno de los yacimientos se ahonda en las características de éste.

De manera específica, se abordan los aspectos que a continuación se detallan, junto con sus correspondientes indicadores:

- **Presencia de población extranjera:** personas ocupadas en el sector por sexo y nacionalidad (española o extranjera).
- **Niveles de cualificación** de las personas empleadas en el sector: personas ocupadas en el sector por sexo y nivel de educación (las categorías contempladas son: estudios universitarios, FP superior, doctorado y máster, estudios secundarios, bachillerato y FP medio, estudios primarios o secundarios de primer ciclo y sin estudios o analfabetos/analfabetas).
- **Incidencia de la temporalidad (tasa de temporalidad):** definida como el número de personas con contratos temporales respecto al total del empleo en el sector.
- **Presencia de empleo a tiempo parcial (tasa de empleo a tiempo parcial):** que se calcula como el número de personas con contratos a tiempo parcial respecto al total de personas ocupadas en el sector.
- **Condiciones en términos de horas trabajadas y realización de horas extraordinarias:** número medio de horas de trabajo semanales y número medio de horas extras trabajadas en una semana por las personas ocupadas en el sector
- **Impacto del subempleo**, entendiendo persona subempleada como aquella que, trabajando menos de 40 horas semanales, manifiesta su deseo de trabajar más horas y está disponible para ello.

²⁶ El índice de Karmel y MacLachlan (IK) (1988) está basado en la idea de que una distribución diferente de mujeres y hombres en los distintos sectores (u ocupaciones) implica segregación. Mide el porcentaje del total de empleo que debería cambiar de un sector (u ocupación), con reposición, para alcanzar un grado de segregación nulo, es decir, para que exista la misma proporción de mujeres y de hombres en cada sector (u ocupación) que la que existe en el mercado laboral en su conjunto.

Fuentes estadísticas y representatividad de los datos

Por último, no se desea cerrar este apartado metodológico sin hacer alusión a dos aspectos fundamentales: las fuentes estadísticas empleadas y la cuestión de la representatividad de los datos.

Las **fuentes estadísticas** de carácter secundario que se han empleado son dos: por un lado, la **Encuesta de Población Activa** (EPA), facilitada por el Instituto Nacional de Estadística y, por otro, su homóloga a nivel europeo, la **Labour Force Survey**, provista por Eurostat.

Es de aclarar que las explotaciones de los datos de la EPA se han realizado a partir de los ficheros de microdatos correspondientes a los segundos trimestres²⁷ de los años 2008 y 2011. Por lo que respecta a la *Labour Force Survey*, se ha trabajado con una explotación de los microdatos *ad hoc* solicitada a Eurostat referente a estos mismos periodos.

En relación con la representatividad de los datos cabe resaltar que ha sido una preocupación constante a lo largo de todo el análisis, de forma que se han calculado los errores muestrales²⁸ para un nivel de confianza del 95% de todos los cruces de variables.

El requisito de representatividad, de hecho, ha condicionado en numerosas ocasiones la desagregación de los datos, como se podrá comprobar a lo largo del texto, en tanto que descender a un mayor detalle, necesariamente, lleva consigo errores muestrales no admisibles por encima del 20%.

Ello ha afectado esencialmente, teniendo en cuenta el objeto del análisis, al nivel de detalle en las ocupaciones de mayor rango, donde han debido agregarse las ocupaciones de carácter directivo y técnico-profesionales-científico-intelectuales (excepto en el yacimiento de servicios TIC) para obtener la suficiente representatividad en los resultados. Por este motivo, los indicadores utilizados en cuanto al posicionamiento de mujeres y hombres en los niveles directivos se hallan condicionados por esta circunstancia, siendo probablemente bastante inferior la participación de mujeres en ellos que en las ocupaciones técnico-profesionales²⁹, cuestión que no es posible desvelar debido a la necesidad de agregación de ambos niveles ocupacionales.

²⁷ Al trabajar con microdatos necesariamente han de referirse a un trimestre determinado y no es posible hacerlo sobre la serie anual. En este caso, se ha optado por la elección del segundo trimestre de cada año en la medida en que es el de mayor estabilidad en el empleo y el menos estacional. Se trata de una práctica habitual en las investigaciones de este tipo.

²⁸ Para realizar el cálculo del error muestral se ha empleado la siguiente expresión:

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

Donde:

- *e*: error muestral, esto es, es la diferencia que puede haber entre el resultado que se obtiene preguntando a una muestra de la población y el que se obtendría si preguntáramos al total de ella.
- *N*: es el tamaño de la población o universo.
- *n*: tamaño de la muestra (número de personas encuestadas).
- *k*: es una constante que depende del nivel de confianza que asignemos. El nivel de confianza indica la probabilidad de que los resultados de la investigación sean ciertos. Se ha optado por un valor de *k* igual a 1,96, lo que indica un nivel de confianza del 95%.
- *p*: es la proporción de individuos que poseen en la población la característica de estudio. Este dato es generalmente desconocido y se suele suponer que $p = q = 0,5$ que es la opción más segura ya que maximiza el tamaño de la muestra.
- *q*: es la proporción de individuos que no poseen esa característica, es decir, es $1 - p = 0,5$.

²⁹ De hecho, en el conjunto de la ocupación, las mujeres representan el 30% de la población ocupada en niveles directivos, mientras que esta proporción se eleva a casi el 55% en la categoría técnico profesional, científico e intelectual.

Pasan a mostrarse a continuación los resultados obtenidos con la aplicación de esta metodología en cada uno de los yacimientos objeto del análisis.

Los servicios TIC: territorio de empleo de calidad, ¿vedado para las mujeres en los perfiles técnicos pero con posibilidades de avance en los directivos?

Volumen y potencial de creación de empleo

¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en los servicios TIC en España y la UE-15?

Como punto de partida del análisis cuantitativo de este sector, y antes de profundizar en la participación y posición de mujeres y hombres en su ocupación, cabe presentar las grandes cifras de empleo del sector en la actualidad y su evolución en los últimos años, comparándolas con las registradas en el conjunto de la economía y con el sector TIC europeo, al objeto de obtener una visión inicial de su volumen y potencial de creación de empleo.

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, el sector TIC da empleo a un total de 378.881 personas en España, cifra que representa el **2,1% de la población ocupada total** (2,7% en el caso de los hombres y 1,3% en las mujeres).

Se trata de un sector en el que predomina claramente el empleo masculino. En concreto, el **72% de la población ocupada en los servicios TIC son hombres**, presentando un nivel de segregación por sexo bastante superior al registrado en el conjunto de la economía española (55% de la población ocupada).

TABLA 15. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
Servicios TIC	272.929	72,0%	105.952	28,0%	378.881	100,0%
Total	10.066.843	55,0%	8.236.206	45,0%	18.303.049	100,0%
% Servicios TIC / Total	2,7%		1,3%		2,1%	

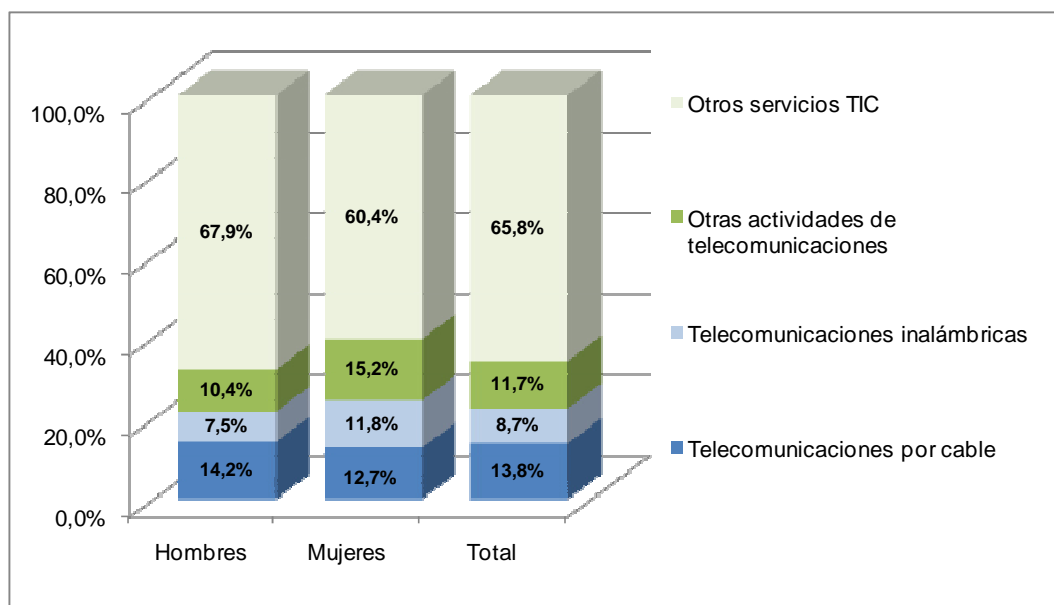
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Ahondando en la distribución por actividades englobadas en el sector³⁰, con base la CNAE 2009, las que aglutinan la mayor parte del empleo (el 65,8% del total) son las denominadas como “**otros servicios TIC**”, entre las que se encuentran los servicios de programación, consultoría, otras actividades relacionadas con la informática, los de procesos de datos, *hosting* y actividades relacionadas, así como la gestión de portales web. No obstante, la

³⁰ Las actividades de la CNAE que componen este yacimiento, y los criterios utilizados para su selección, han sido detallados en el capítulo de “Definición y selección de los yacimientos de empleo”.

representatividad de estas actividades es mayor para los hombres que trabajan en el sector (para los que alcanza el 67,9%) que para las mujeres, donde desciende hasta el 60,4%. Ellas, en cambio, se ocupan relativamente más en actividades relacionadas con las telecomunicaciones inalámbricas (el 11,8% frente al 7,5% de ellos) y otras actividades de telecomunicaciones (el 15,2% frente al 10,4%).

GRÁFICO 6. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.



*Otros servicios TIC: Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática y Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas, portales web.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Las 378.881 personas que trabajan en el sector TIC español representan el 9,5% de la población ocupada en el mismo a nivel europeo, cercana a los cuatro millones de personas. El **nivel de masculinización en el sector a nivel europeo supera ligeramente al español, alcanzando el 74,3%**. En consecuencia, la representatividad del empleo en el sector TIC español sobre el europeo es mayor en el caso de las mujeres (10,3%) que en el de los hombres (9,2%).

TABLA 16. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. ESPAÑA VS UE-15. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
España	272.929	72,0%	105.952	28,0%	378.881	100,0%
UE15	2.969.924	74,3%	1.029.855	25,7%	3.999.779	100,0%
% España / UE15	9,2%		10,3%		9,5%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

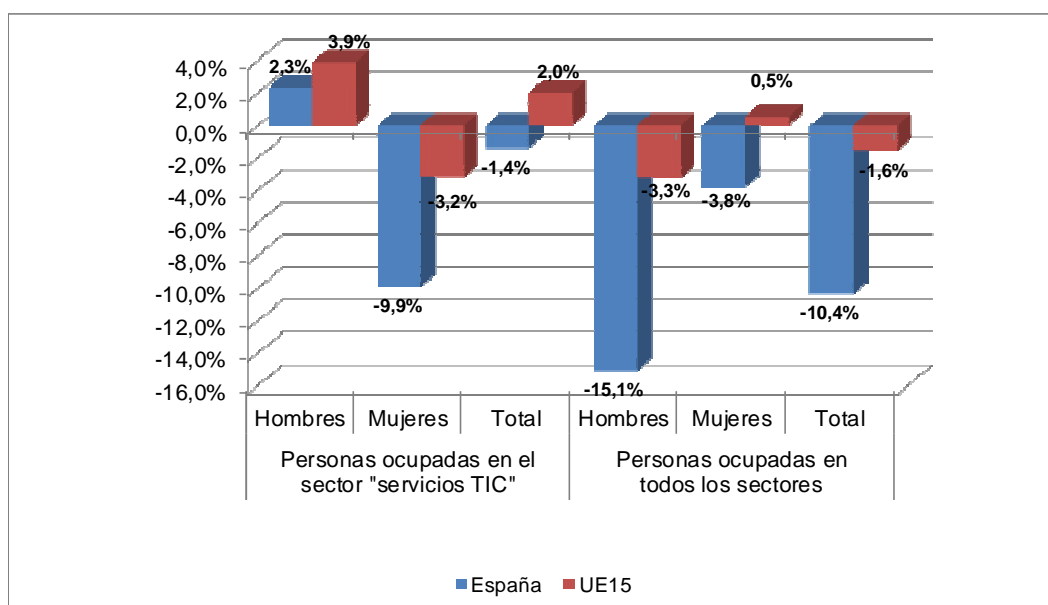
Evolución del empleo en los servicios TIC

La evolución experimentada en el empleo de los servicios TIC en España desde 2008 ha sido **negativa**, reduciéndose la población ocupada en el mismo en un **1,4%**. Sin embargo, el descenso se producido exclusivamente en el empleo de las mujeres, con un retroceso de casi el 10%, ya que el número de hombres que trabajan en el mismo ha aumentado un 2,3%.

Es preciso señalar, no obstante, que el retroceso del 1,4% registrado en las cifras de empleo en el sector TIC ha de interpretarse de manera positiva, ya que supone un descenso muy reducido si se compara con la evolución del empleo español, cuya disminución ha sobrepasado el 10,4%. Esta fortaleza se refleja, especialmente, en el empleo de los hombres que, pese a haberse reducido un 15,1% en el conjunto de la economía, ha crecido un 2,3% en los servicios TIC. En cambio, la destrucción de empleo de las mujeres desde 2008 ha sido superior a la del sector TIC (del 9,9% frente al 3,8%).

En el **conjunto de la UE-15** también se observa esta tendencia por sexos, de manera que el empleo de los hombres en el sector ha aumentado un 3,9%, al tiempo que el de las mujeres ha descendido en un 3,2%. No obstante, en este caso, el aumento del número de hombres ha sido suficiente para compensar el retroceso del empleo de mujeres, registrando un crecimiento agregado del 2% en el empleo total.

GRÁFICO 7. TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

El descenso de la población ocupada en el sector TIC se ha visto acompañado, al mismo tiempo, de un **retroceso de la intensidad de ocupación** en él, esto es, en el número de personas ocupadas l por cada 1.000 habitantes. En concreto, mientras que en 2008 se empleaban en el sector 8,49 personas por cada 1.000 habitantes, en 2011 la cifra se reduce hasta las 8,26 personas, un 2,8% menos.

Por sexos, la **intensidad de la ocupación** en el sector es **muy superior entre los hombres** (12,08 por cada 1.000) que entre las mujeres (4,55 por cada 1.000). Además, en el periodo 2008-2011 la intensidad de la ocupación masculina ha aumentado en un 1,3%, mientras que la de las mujeres se ha reducido un 11,5%.

En el **conjunto de la UE-15** la intensidad de la ocupación en el sector alcanza las 10,19 personas, por encima de España. Además, su evolución desde 2008 ha sido más favorable, ya que tanto la intensidad de la ocupación masculina como la femenina se han incrementado: un 15,8% y un 13,0% respectivamente.

TABLA 17. EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	8,49	8,26	-2,8%
Hombres	11,92	12,08	1,3%
Mujeres	5,14	4,55	-11,5%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	8,85	10,19	15,1%
Hombres	13,33	15,44	15,8%
Mujeres	4,55	5,14	13,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En cuanto a la **concentración de la ocupación** en los servicios TIC, es decir, la proporción de la población ocupada total que trabaja en él, su evolución en España y la UE-15 es la que se refleja en la Tabla 18. Según puede observarse, la concentración de la ocupación en el sector es muy similar en Europa (2,3%) y en España (2,1%), lo que pone de manifiesto que la ventaja europea registrada en términos de intensidad de ocupación en el sector se explica, fundamentalmente, por el menor peso que tiene la población ocupada española sobre el conjunto de la población, debido a sus mayores tasas de desempleo y/o inactividad. No obstante, la evolución experimentada entre 2008 y 2009 ha sido más favorable en Europa, donde ha crecido un 18,3% frente al incremento del 10,0% español.

TABLA 18. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	1,9%	2,1%	10,0%
Hombres	2,2%	2,7%	20,5%
Mujeres	1,4%	1,3%	-6,3%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	1,9%	2,3%	18,3%
Hombres	2,6%	3,1%	21,1%
Mujeres	1,1%	1,3%	13,6%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Potencial de creación de empleo en los servicios TIC

En el presente apartado se ofrece una perspectiva sectorial acerca de la intensidad del empleo que permitirá determinar el potencial de crecimiento del empleo del sector TIC en España. El indicador del número de personas empleadas por cada 1.000 habitantes es el que se emplea para llevar a cabo esta simulación.

En el caso particular del sector TIC, el indicador para España asciende a 8,26 personas, mientras que en la UE-15 se cifra en 10,19. Por tanto, el *gap* entre ambos países suma un total de 1,93 personas de diferencia. Esto es, si España tuviera esta misma ratio implicaría la creación de **88.518 empleos nuevos**, es decir, un 20% sobre el empleo actual.

Conviene puntualizar, no obstante, que los mayores aumentos provendrían del subsector “programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática”, donde se detecta la necesidad de crear hasta 68.230 empleos. También, las actividades de “proceso de datos, *hosting* y actividades relacionadas con portales web” son potencial fuente de creación de empleo (20.574 puestos de trabajo). Por el contrario, las actividades de “telecomunicaciones por satélite” y “otras actividades de telecomunicaciones” llevarían consigo la destrucción de 16.602 empleos.

TABLA 19. INTENSIDAD EN EL EMPLEO POR CADA 1.000 HABITANTES Y % DE PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO POR SEXOS EN EL SECTOR TIC. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

CNAE 2009	Actividad	Número de empleos por cada 1.000 habitantes			% de participación en el empleo en la UE-15 por sexos		% de participación en el empleo en España por sexos		Diferencia UE-15 España (puntos porcentuales)	
		UE-15	España	Dif UE-15 -Esp	H	M	H	M	H	M
611	Telecomunicaciones por cable	1,45	1,14	0,32	70,05%	29,95%	74,24%	25,76%	-4,19	4,19
612	Telecomunicaciones inalámbricas	0,76	0,72	0,04	66,18%	33,82%	62,18%	37,82%	4,01	-4,01
613	Telecomunicaciones por satélite	0,10	0,33	-0,23	64,39%	35,61%	63,57%	36,43%	0,82	-0,82
619	Otras actividades de telecomunicaciones	0,51	0,64	-0,13	67,04%	32,96%	63,89%	36,11%	3,15	-3,15
620	Programación, consultoría y otras actividades	6,78	5,29	1,49	77,93%	22,07%	74,83%	25,17%	3,10	-3,10
631	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web	0,59	0,15	0,45	60,71%	39,29%	56,98%	43,02%	3,73	-3,73
Total Servicios TIC		10,19	8,26	1,93	74,25%	25,75%	72,04%	27,96%	2,22	-2,22

Fuente:

Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En lo que respecta a la distribución de estos empleos por sexo se ha tomado como criterio el porcentaje de participación de mujeres y hombres en las actividades que componen el sector para España. En función de este criterio, la ganancia en número de empleos ocupados por **mujeres** sería de **24.420 empleos nuevos**.

TABLA 20. POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEOS EN EL SECTOR TIC EN ESPAÑA EN RELACIÓN CON LA UE-15.

CNAE 2009	Actividad	Total de empleos potenciales en relación con la UE-15			Empleos a crear o destruir en relación con la UE-15		
		H	M	T	H	M	T
611	Telecomunicaciones por cable	49.450	17.160	66.610	10.767	3.736	14.504
612	Telecomunicaciones inalámbricas	21.620	13.150	34.770	1.128	686	1.813
613	Telecomunicaciones por satélite	2.854	1.635	4.490	-6.652	-3.812	-10.464
619	Otras actividades de telecomunicaciones	14.886	8.414	23.300	-3.922	-2.217	-6.138
620	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	232.668	78.273	310.940	51.054	17.175	68.230
631	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web	15.549	11.740	27.289	11.723	8.851	20.574
Total Servicios TIC		336.693	130.706	467.399	64.098	24.420	88.518

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

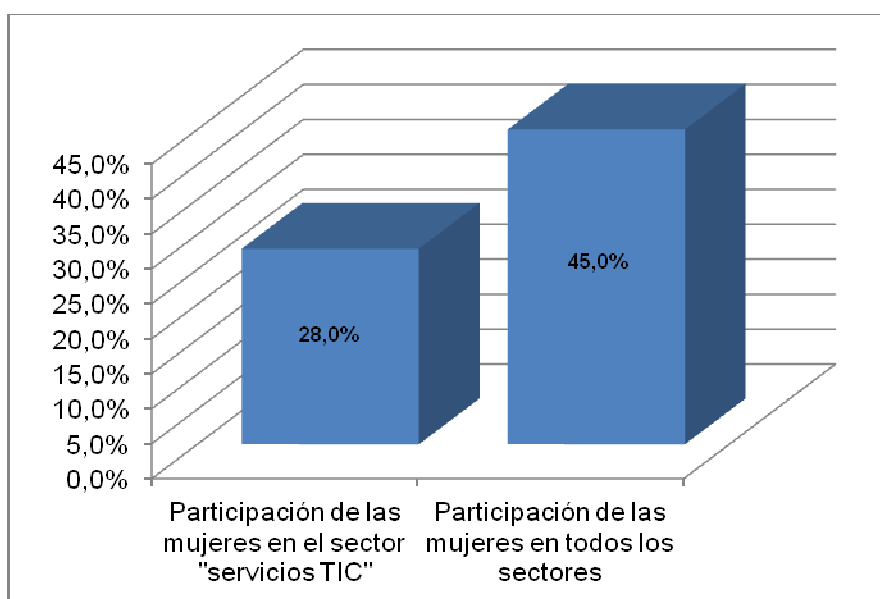
Participación y posición de mujeres y hombres

Participación de las mujeres en el sector TIC (segregación horizontal)

Tras esta primera aproximación, en este segundo epígrafe se centra la atención en la presencia que detentan los hombres y las mujeres en la ocupación del sector.

Para ello, y de inicio, es necesario reiterar que se trata de un **sector claramente masculinizado**, en el que la participación de mujeres tan sólo alcanza el 28%, frente al 45% correspondiente al total de España.

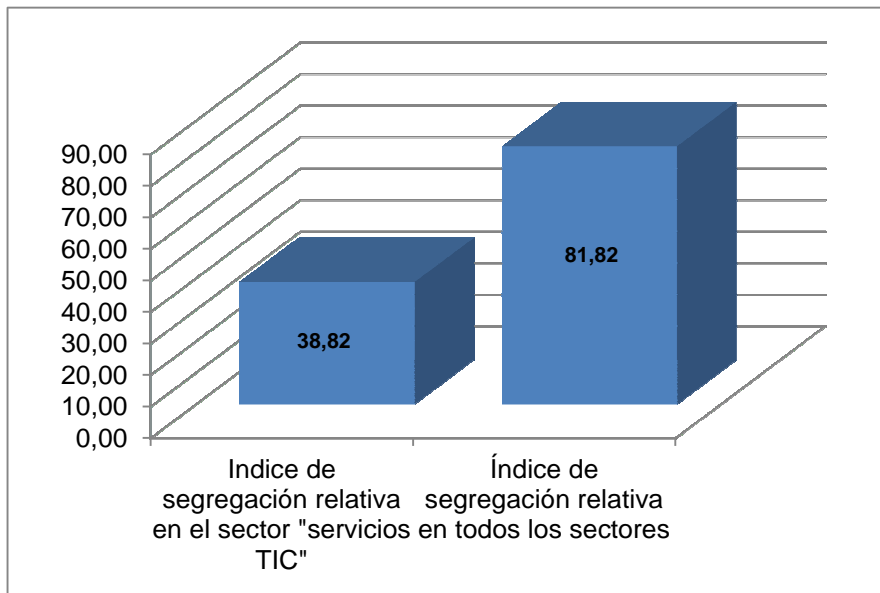
GRÁFICO 8. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR TIC. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En concordancia con el predominio masculino, el **índice de segregación relativa**, entendido como el número de mujeres ocupadas en el mismo por cada 100 hombres, toma un valor (38,82) muy inferior al registrado en el conjunto de la economía española (81,82).

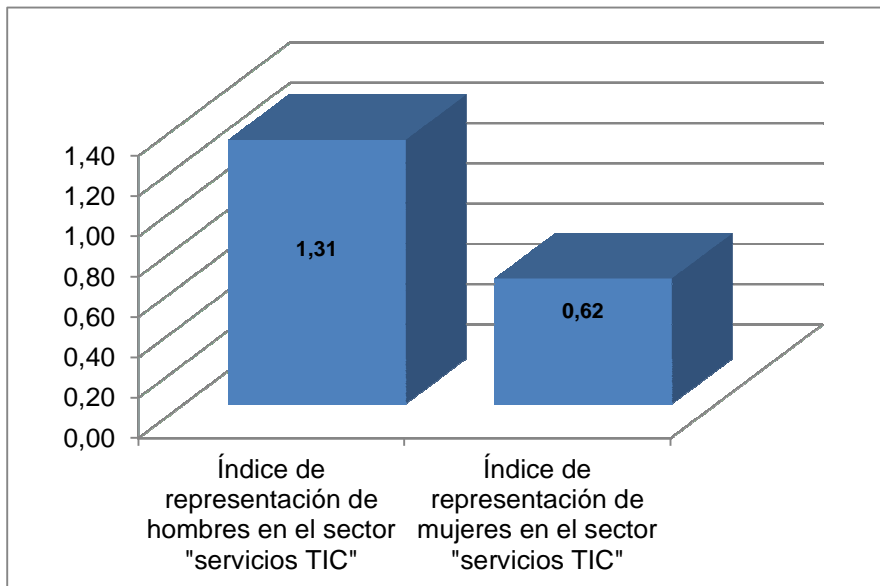
GRÁFICO 9. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN RELATIVA EN EL SECTOR TIC. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Respecto a los **índices de representación** (de mujeres y hombres), definidos como el cociente entre el porcentaje de hombres/mujeres que trabajan en dicho sector y el porcentaje de hombres/mujeres ocupados en el conjunto de la economía, el primero toma un valor superior a la unidad (1,31), que implica una mayor presencia de los hombres en el sector que en el conjunto de la economía, mientras que el segundo se sitúa en 0,62, poniendo de manifiesto una vez más la menor presencia de mujeres en el sector.

GRÁFICO 10. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR TIC POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Realizando una desagregación por ramas de actividad, el índice de representación de mujeres más alto se registra en los servicios de "proceso de datos, *hosting* y actividades relacionadas, portales web" (0,96). En el extremo

opuesto, las ramas con un empleo más masculinizado son las de “programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática” y “telecomunicaciones por cable”, con valores en el índice que superan el 1,30.

TABLA 21. ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR TIC. AÑO 2011.

Actividad	SERVICIOS TIC						
	Personas ocupadas (miles de personas)			%mujeres en el total de actividad	Índice de representa. mujeres	% hombres en el total de actividad	Índice de representa. hombres
	Total	Hombres	Mujeres				
Telecomunicaciones por cable	52.107	38.683	13.424	25,76%	0,57	74,24%	1,35
Telecomunicaciones inalámbricas	32.956	20.492	12.464	37,82%	0,84	62,18%	1,13
Telecomunicaciones por satélite	14.954	9.507	5.447	36,43%	0,81	63,57%	1,16
Otras actividades de telecomunicaciones	29.439	18.808	10.631	36,11%	0,80	63,89%	1,16
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	242.710	181.613	61.097	25,17%	0,56	74,83%	1,36
Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web	6.715	3.826	2.889	43,02%	0,96	56,98%	1,04
TOTAL SERVICIOS TIC	378.881	272.929	105.952	27,96%	0,62	72,04%	1,31

NOTA: los datos de personas ocupadas en el sector, en las ramas de telecomunicaciones por satélite, y proceso de datos, hosting y actividades relacionadas, portales web, hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

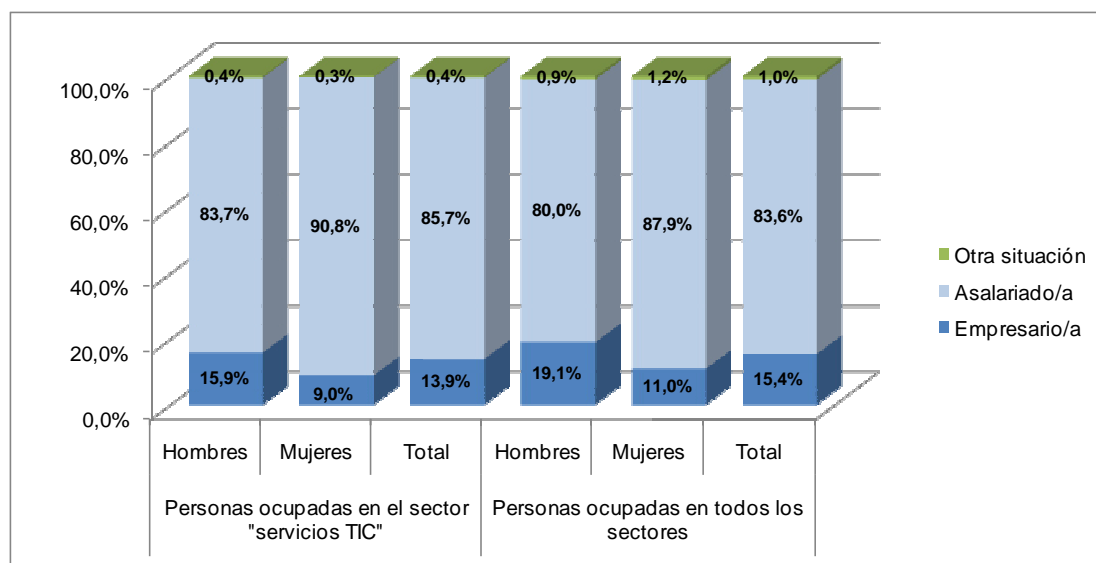
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Posición de las mujeres en el sector TIC (segregación vertical)

De forma complementaria, resulta de interés estudiar la posición ocupacional de hombres y mujeres en el sector, poniendo en relación su ocupación y situación profesional con su presencia en el sector.

Respecto a la situación profesional, cabe señalar un **ligero inferior peso que tienen los empresarios y empresarias en el sector TIC** (del 14%) frente a la ocupación global (15%). Su presencia se reduce aún más entre las mujeres, ya que solo el 9% de ellas son empresarias, mientras que, en el caso de los hombres, la proporción se sitúa en un 16%. No obstante, en ambos casos, la presencia es inferior a la observada en el conjunto de la población ocupada española (empresarios, 19,1% y empresarias 11%).

GRÁFICO 11. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑO 2011.

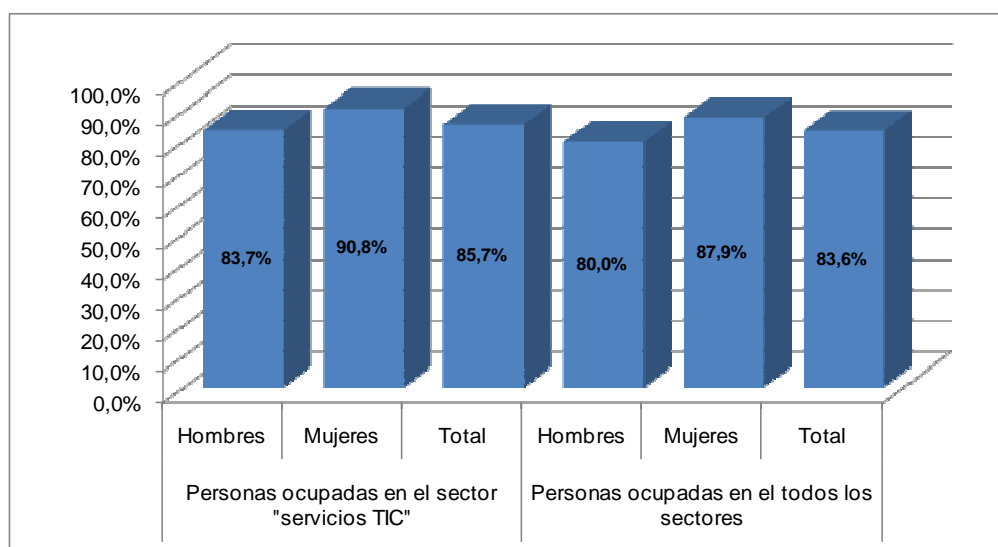


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector como empresarias y a la población en otra situación hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

De forma paralela, la **tasa de salarización** (porcentaje de personas asalariadas sobre el total de la ocupación) es mayor entre las mujeres que trabajan en los servicios TIC (90,8%) que entre los hombres (83,7%), lo que ratifica la mayor presencia de hombres en el empleo por cuenta propia del sector, en concordancia con lo que sucede en el conjunto de la ocupación.

GRÁFICO 12. TASA DE SALARIZACIÓN EN EL SECTOR TIC POR SEXO. AÑO 2011.



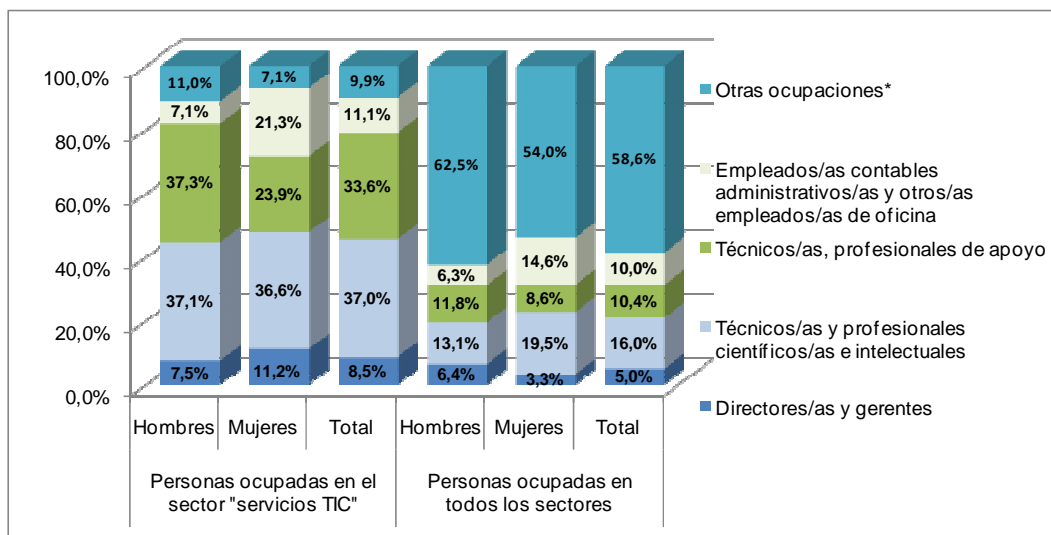
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Se trata, además, de un sector³¹ con unos altos requerimientos de **personal técnico y profesional y científico e intelectual y personal técnico y profesional de apoyo**, ocupaciones que representan el 70,6% del empleo en el

³¹ El análisis que aquí se expone en cuanto al empleo por ocupaciones se ha abordado en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en tanto que es la que se aplica en la Encuesta de Población Activa. Si bien el trabajo abordado a partir de los microdatos de la encuesta permitiría, en principio, obtener resultados con un mayor nivel de desagregación, se ha visto limitado por las

sector (frente al 26,4% entre la población ocupada española). Su significación es especialmente alta entre los hombres, el 74,4% de los cuales desempeña ese tipo de ocupaciones. Entre las mujeres, en cambio, desciende al 60,5% del total, ya que también ocupan una posición destacada las empleadas contables administrativas y otras empleadas de oficina, con una participación del 21,3% sobre el total.

GRÁFICO 13. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO Y OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector como directoras y gerentes hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones elementales y Ocupaciones militares.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

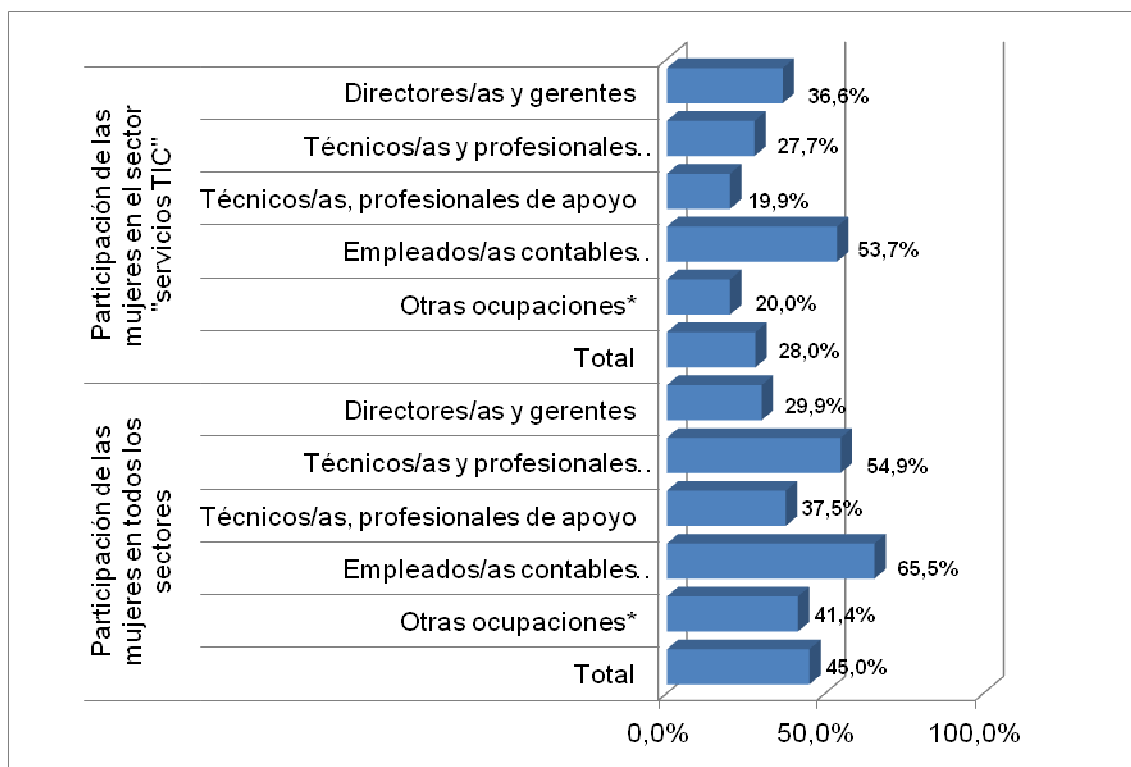
De hecho, la participación de las mujeres en el sector TIC varía considerablemente según la ocupación. En concreto, más de la mitad de las personas ocupadas en el sector que desarrollan trabajos contables administrativos y de oficina son mujeres (el 53,7%). Su participación alcanza, sin embargo, el 36,6% entre el personal directivo y gerente. Entre el personal técnico y profesional científico no superan el 28%, mientras que en el resto de ocupaciones es inferior al 20%.

En comparación con la composición ocupacional del conjunto de la economía, el sector TIC destacaría, en este sentido, por contar con una mayor presencia relativa de mujeres en los puestos directivos (un 37% de mujeres frente al 30% en la ocupación para el total de la economía española), pero bastante inferior en los escalafones técnicos y/o operativos.

necesidades de representatividad de la muestra y para evitar errores muestrales muy elevados. En este sentido, ha sido preciso agrupar las ocupaciones en las siguientes:

- Directores/directoras y gerentes.
- Técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo.
- Empleados/empleadas contables administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina
- Otras ocupaciones: Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones elementales y Ocupaciones militares.

GRÁFICO 14. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR TIC, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



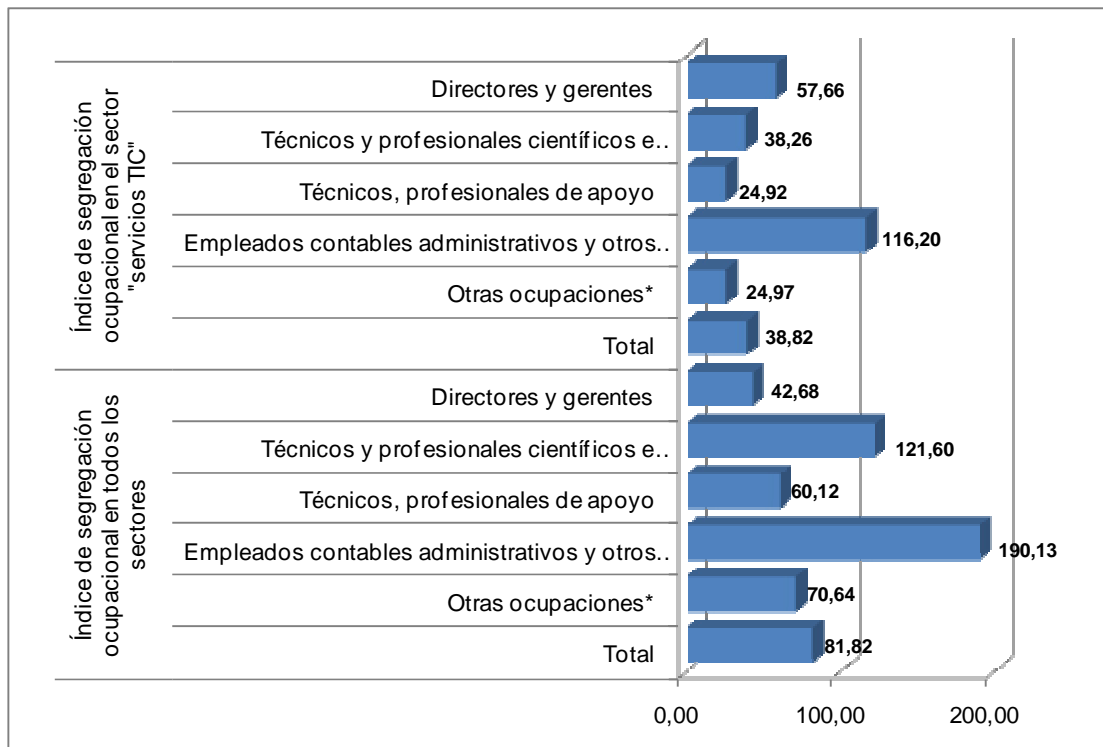
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

De este modo, el **índice de segregación relativa** por ocupaciones más alto corresponde a las personas empleadas como **contables administrativas y otras personas empleadas de oficina**, la única ocupación dentro del sector TIC en la que **trabajan más mujeres que hombres** (116,20 mujeres por cada 100 hombres). No obstante, el índice de segregación correspondiente a esta ocupación es más elevado en el conjunto de la economía, donde se llega a las 190,13 mujeres por cada 100 hombres.

Destaca, también, la **posición relativa de las mujeres como directoras y gerentes en el servicios TIC**, ocupación que registra un índice de segregación de 57,66, que si bien pone de manifiesto el predominio del empleo masculino en la misma, supera en 15 puntos el índice correspondiente a los directores y directoras y gerentes en el conjunto de la economía (42,68).

El **resto de categorías ocupacionales**, en cambio, registran índices de segregación muy superiores en el sector TIC que en el conjunto de la economía, destacando especialmente la **menor presencia relativa de las mujeres** entre el personal técnico y procesional científico e intelectual del sector (38,26 por cada 100 hombres frente al global de España de 121,60).

GRÁFICO 15. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR TIC, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector como directoras y gerentes hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones elementales y Ocupaciones militares.

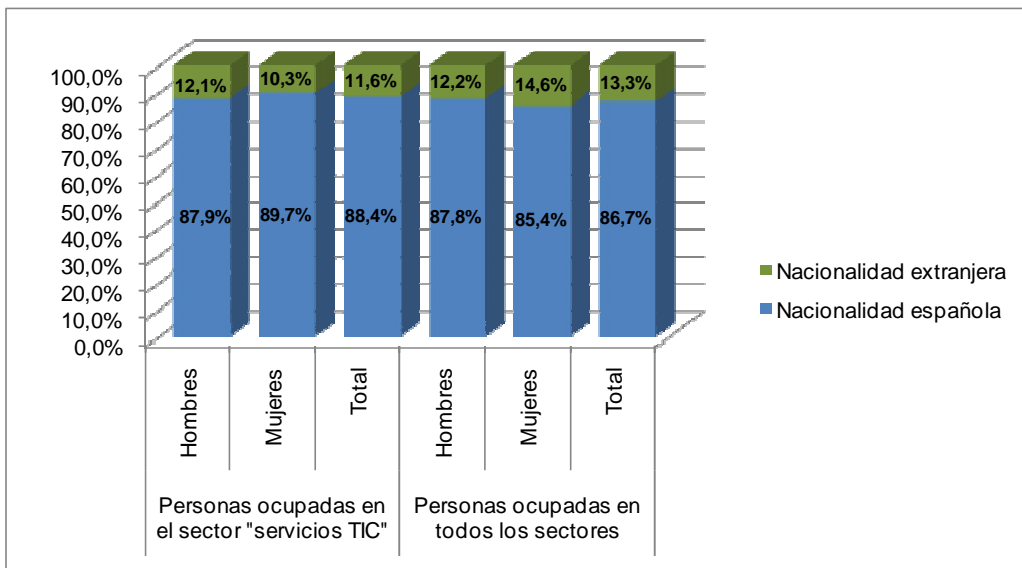
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

¿Cómo es el empleo generado en el sector TIC?

Presentadas las grandes cifras de empleo del sector, y analizada la presencia de mujeres y hombres en el mismo, a continuación se indaga en las características más destacables de la población que se ocupa en este tipo de actividades y sus condiciones laborales.

En primer lugar, en cuanto a la proporción de **personas extranjeras** que trabajan en el sector, cabe señalar que se encuentra ligeramente por debajo al conjunto de la economía (un 11,6% frente al 13,3%), una proporción que es menor entre las mujeres (el 10,3% frente al 12,1% de los hombres).

GRÁFICO 16. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑO 2011.

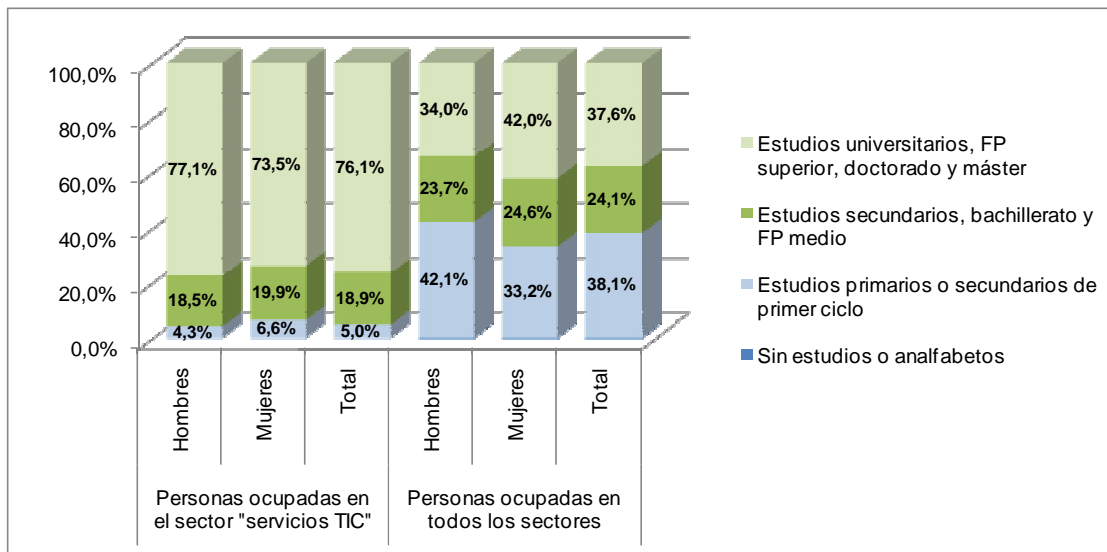


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres extranjeras ocupadas en el sector hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Respecto al **nivel de cualificación** puede decirse que el empleo que genera el sector responde a un nivel alto. Tal y como se refleja en el Gráfico 17, la mayor parte de las personas ocupadas en él tienen **estudios universitarios, de FP superior, doctorado o máster** (un 76,1%), muy por encima del total de la economía española de tan solo el 37,6%. Se observa, además, y a diferencia de lo que sucede de forma agregada, que **el nivel educativo medio de los hombres que trabajan en el sector es mayor que el de las mujeres**. De esta forma, mientras que el 77,1% de los hombres empleados han terminado estudios universitarios, en el caso de las mujeres la proporción se reduce al 73,5%.

GRÁFICO 17. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO Y NIVEL DE EDUCACIÓN. AÑO 2011.



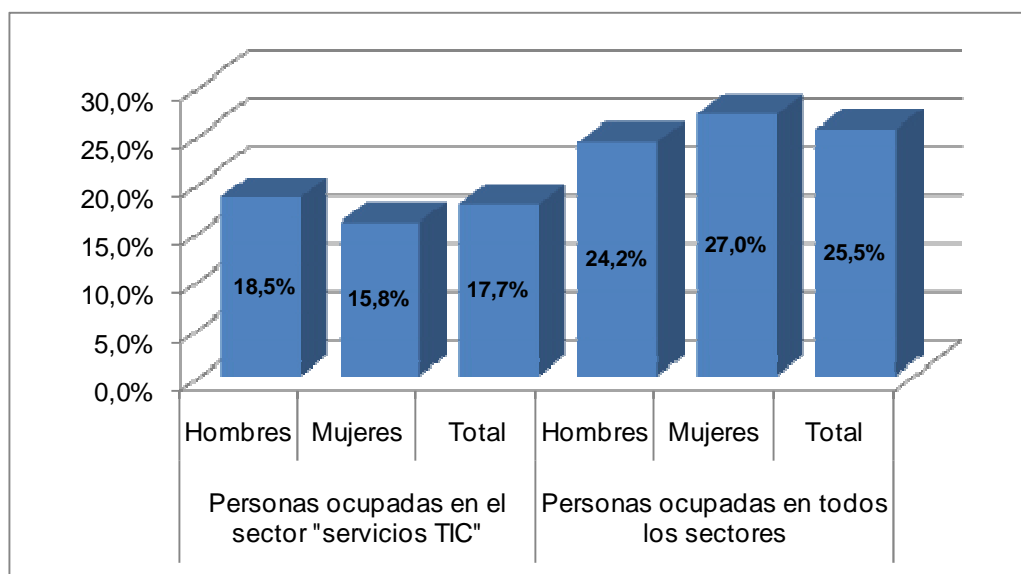
NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector con estudios primarios y secundarios hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Entrando a analizar las **condiciones laborales** de los empleados y empleadas del sector, se pone de manifiesto, en primer lugar, una **tasa de temporalidad inferior** al total de los sectores, del 17,7% frente al 25,5%. Además, aquí el porcentaje de mujeres con contratos temporales (15,8%) es inferior al de hombres (18,5%), mientras que en el conjunto de la economía sucede lo contrario.

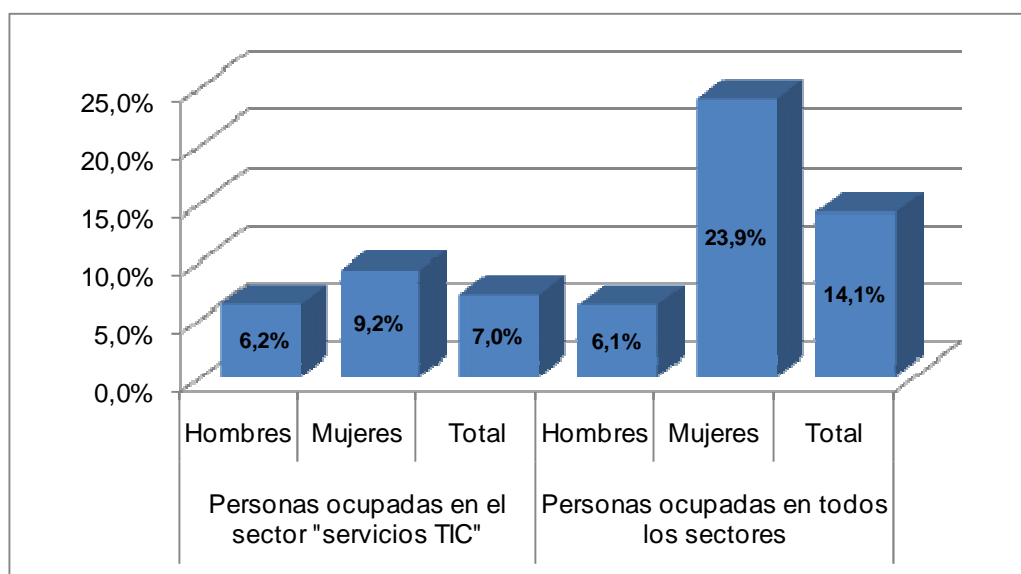
Asimismo, se observa que la **tasa de empleo a tiempo parcial** registrada en el conjunto de la economía (del 14,1%) duplica a la del sector TIC, del 7,0%. Por sexos, la proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial en el sector, del 9,2%, es superior a la de hombres, del 6,2%, en línea con las diferencias por sexo observadas para el total de la población ocupada española. Sobresale, en todo caso, la reducida tasa de trabajo a tiempo parcial de las mujeres en el sector TIC (9,2%) en comparación con el conjunto de la economía (23,9%).

GRÁFICO 18. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

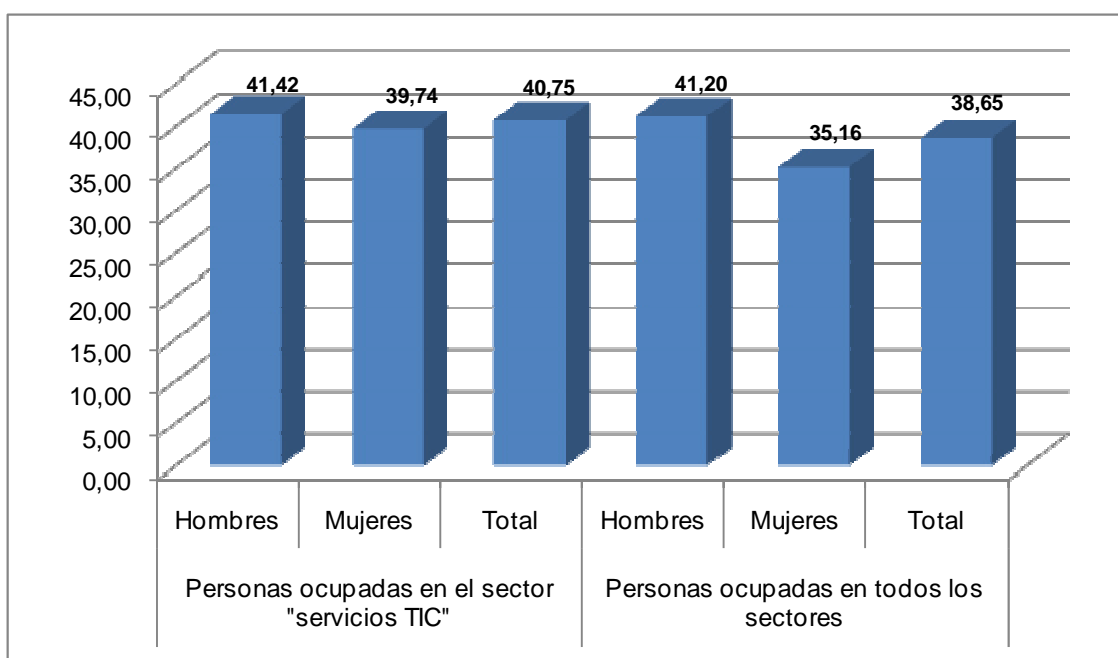
GRÁFICO 19. TASA DE EMPLEO PARCIAL EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

El **número medio de horas trabajadas** a la semana en el sector (40,75) supera ligeramente al total de la economía (38,65). No obstante, el mayor tiempo de trabajo se explica por un número medio más elevado de horas semanales de trabajo de las mujeres (39,74 frente al 35,16 a nivel global), ya que los hombres ocupados en los servicios TIC trabajan una media de 41,42 horas semanales, muy similar al promedio de 41,20 horas semanales registrado en el conjunto de la economía española.

GRÁFICO 20. Nº MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. AÑO 2011.



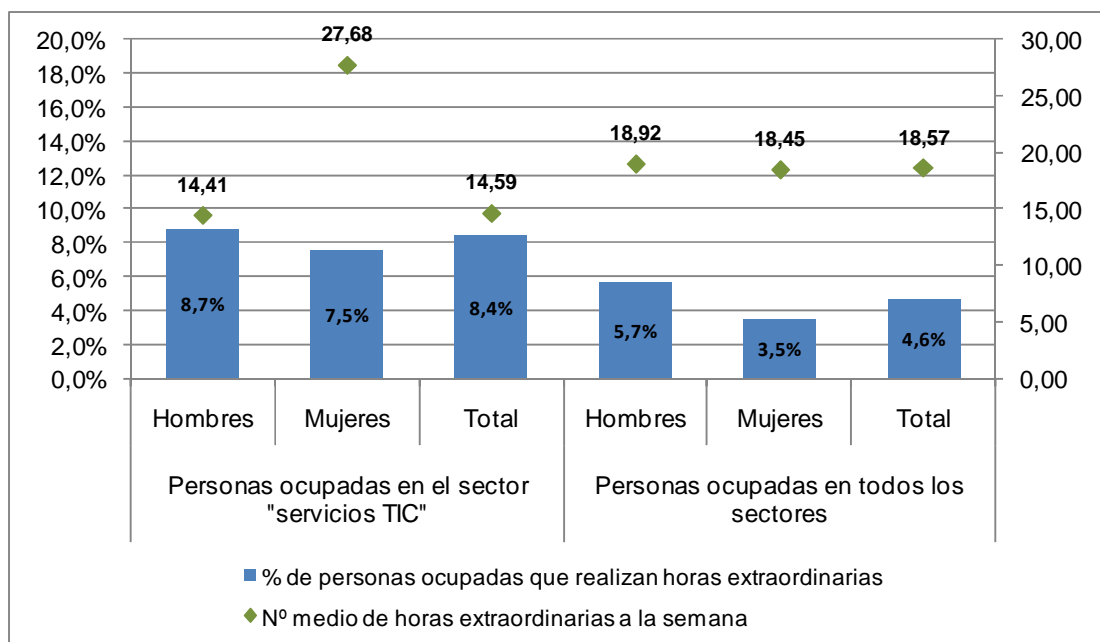
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto a la **realización de horas extra**, los datos revelan que es una práctica más habitual en el sector TIC que en el conjunto de la economía: el 8,4% de la población ocupada en el sector las realiza (frente al total de sectores del 4,6%). No obstante, las y los trabajadores del sector que realizan horas extraordinarias lo hacen, en término medio, durante menos tiempo que el conjunto de la población ocupada. En concreto, le dedican en torno a 14,59 horas semanales frente al promedio de 18,57 horas en el conjunto de la economía.

No obstante, se observan grandes diferencias por sexos en cuanto a la realización de horas extraordinarias. En el sector TIC la proporción de hombres que las realiza (8,7%) es, al igual que en el conjunto de la economía, superior a la de mujeres (7,5%). Sin embargo, los hombres que trabajan en el sector y realizan horas extraordinarias le dedican menos tiempo que las mujeres que lo hacen: un promedio de 14,41 horas semanales frente a 27,68.

Por último, en el sector TIC se registra una **tasa de subempleo** (3,5%) inferior al total de España (8,5%). El indicador se sitúa, además, en niveles muy similares entre los hombres (3,4%) y las mujeres (3,6%), pese a que en el conjunto de la economía ellas registran una tasa de subempleo muy superior (del 12,6% frente al 5,2%).

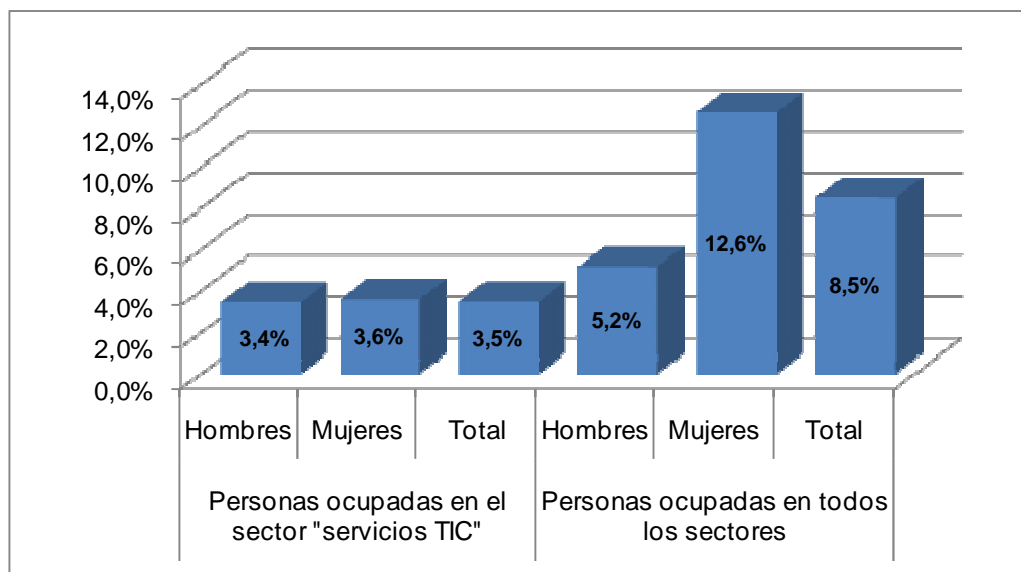
GRÁFICO 21. N° MEDIO DE HORAS EXTRA DE TRABAJO A LA SEMANA DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector que realizan horas extraordinarias hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

GRÁFICO 22. TASA DE SUBEMPLEO EN EL SECTOR TIC, POR SEXO. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes a la tasa de subempleo femenina en el sector TIC hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En síntesis

EL SECTOR TIC			
Definiendo el sector ...	Indicador	En conclusión...	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector TIC 	% personas ocupadas en este sector / total de personas ocupadas	M	1,3%
		H	2,7%
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación en el sector TIC por ramas de actividad 	% personas ocupadas en la rama de actividad del sector / total de personas ocupadas en el sector	Principal rama actividad	
		M	60,4%
		H	67,9%
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector TIC en España en relación con la UE-15 	% personas ocupadas en este sector en España / total de personas ocupadas en este sector en la UE-15	M	9,2%
		H	10,3%
<ul style="list-style-type: none"> Evolución del empleo en el sector TIC durante el período 2008-2011 	Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector de 2008 a 2011	M	-9,9%
		H	2,3%
<ul style="list-style-type: none"> Potencial de creación de empleo en el sector TIC 	Proyección del número de puestos de trabajo a crear en el futuro partiendo de la intensidad en el empleo de la UE-15	Total	
		88.518	

VOLUMEN Y POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

EL SECTOR TIC

Definiendo el sector ...		Indicador		En conclusión...	
<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres en el sector TIC y en la economía española 	% mujeres empleadas en el sector / personas ocupadas en el sector	Sect	28%	<ul style="list-style-type: none"> La presencia de las mujeres en el sector TIC sólo alcanza el 28% lo que contrasta con el 45% a nivel estatal. 	
		Esp	45%		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa en el sector servicios TIC y en la economía española 	Nº de mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres	Sect	38,8	<ul style="list-style-type: none"> En términos de segregación horizontal de las mujeres en el sector de las TIC se pone de manifiesto la elevada masculinización. 	
		Esp	81,8		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de representación en el sector servicios TIC 	% de (hombres/mujeres) que trabajan en dicho sector / % de (hombres/mujeres) ocupados en el conjunto de la economía	M	1,31	<ul style="list-style-type: none"> Es especialmente intensa en el caso de las actividades de "telecomunicaciones por cable" y "programación, consultoría y otras actividades". 	
		H	0,62		
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de salarización en el sector servicios TIC 	% personas asalariadas / personas ocupadas en el sector	M	90,8%	<ul style="list-style-type: none"> La tasa de salarización es mayor en las mujeres que en los hombres que trabajan en el sector de las TIC, con una participación inferior de las mujeres entre el empresariado. 	
		H	83,7%		
<ul style="list-style-type: none"> Personas empleadas por tipo de ocupación en el sector servicios TIC 	% personas ocupadas en una ocupación determinada en el sector / personas ocupadas en el sector	En la principal ocupación		<ul style="list-style-type: none"> El personal técnico y profesional y científico e intelectual y personal técnico y profesional de apoyo es especialmente significativo en el sector, alcanzado el 70,5% su empleo. 	
		M	60,5%		
		H	74,4%		
		Ocupación mayor segreg.			
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa por ocupaciones en el sector servicios TIC y en la economía española 	Número de mujeres empleadas por ocupación por cada 100 hombres empleadas en esa ocupación	Ocupación mayor segreg.		<ul style="list-style-type: none"> El índice de segregación más alto corresponde a las personas empleadas como contables administrativas y otras personas empleadas de oficina, la única ocupación dentro del sector TIC en la que trabajan más mujeres que hombres (116,20 mujeres por cada 100 hombres). En el caso de la ocupación "dirección y gerencia" la segregación en el sector (57,7 mujeres empleadas por cada 100 hombres) es superior a la española (42,7), lo que supone una ventaja relativa del mismo en cuanto a posicionamiento ocupacional se refiere con respecto al conjunto de la economía. 	
		Sect	116,2		
		Esp	190,1		
		Ocup. direcc/ gerencia			
		Sect	57,7		
Esp	42,7				

EL SECTOR TIC

Definiendo el sector ...		Indicador		En conclusión...	
CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO GENERADO EN EL SECTOR	• Presencia de población extranjera en el sector TIC	% personas ocupadas extranjeras en el sector / personas ocupadas en el sector	M 10,3%	H 12,1%	<ul style="list-style-type: none"> • Es un sector con escasa presencia de población extranjera (1,7 p.p. por debajo del valor a nivel nacional). • Hay más hombres extranjeros ocupados que mujeres.
	• Personas ocupadas por niveles educativos en el sector TIC	% personas con un determinado nivel de estudios en el sector / personas ocupadas en el sector	Principal nivel educativo		<ul style="list-style-type: none"> • Es un sector de alta cualificación. La mayor parte de las personas que trabajan en él tienen estudios universitarios, de FP superior, doctorado o máster (un 76,1%), muy por encima del total de la economía española, de tan solo el 37,6%.
		M 73,5%	H 77,1%		
	• Tasa de temporalidad en el sector TIC	% personas con contratos temporales en el sector / personas ocupadas en el sector	M 15,8%	H 18,5%	<ul style="list-style-type: none"> • La temporalidad es inferior a la referida a la población ocupada española (25,5%) y destaca, sobre todo, que es más reducida para las mujeres que para los hombres, al contrario de lo que sucede a nivel estatal.
	• Tasa de empleo a tiempo parcial en el sector TIC	% personas con contratos a tiempo parcial en el sector / personas ocupadas en el sector	M 9,2%	H 6,2%	<ul style="list-style-type: none"> • El tiempo parcial en este sector implica a una minoría del 7%, lo que contrasta con los datos estatales (14,1%). No obstante, sigue teniendo mayor incidencia en las mujeres que en los hombres.
	• Horas trabajadas en el sector TIC	Nº medio de horas trabajadas a la semana	M 39,7 h.	H 41,4 h.	<ul style="list-style-type: none"> • En este sector se trabajan, de media, más horas que en el conjunto de la economía (38,65), tanto los hombres como las mujeres, si bien estas últimas lo hacen en menor medida que sus compañeros.
	• Tasa de subempleo en el sector TIC	% personas subempleadas (aquellas que trabajando menos de 40 horas semanales quiere trabajar más horas y está disponible) / personas ocupadas del sector	M 3,6%	H 3,4%	<ul style="list-style-type: none"> • El subempleo no parece ser un problema de este sector, en tanto que las cifras distan mucho de las obtenidas para el global de la ocupación (8,5%). • Llama la atención la escasa diferencia entre las tasas de subempleo de mujeres y hombres en comparación con las cifras obtenidas en el conjunto de la ocupación.

Hablamos de economía verde: sector con escasas mujeres, pero de alta cualificación y en categorías superiores

Volumen y potencial de creación de empleo

¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en el sector de economía verde en España y la UE-15?

Dentro del sector de economía verde, considerando las actividades seleccionadas³², en el año 2011 en España trabajan un total de **195.445 personas**, cifra que representa el **1,1% de la población** ocupada total, el 0,4% del empleo en el caso de las mujeres.

El empleo generado en el sector se encuentra **fuertemente segregado por sexos**. El 82,8% de la población ocupada en él son hombres, nivel de segregación muy superior al registrado en el conjunto de la economía española.

TABLA 22. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. AÑO 2011.

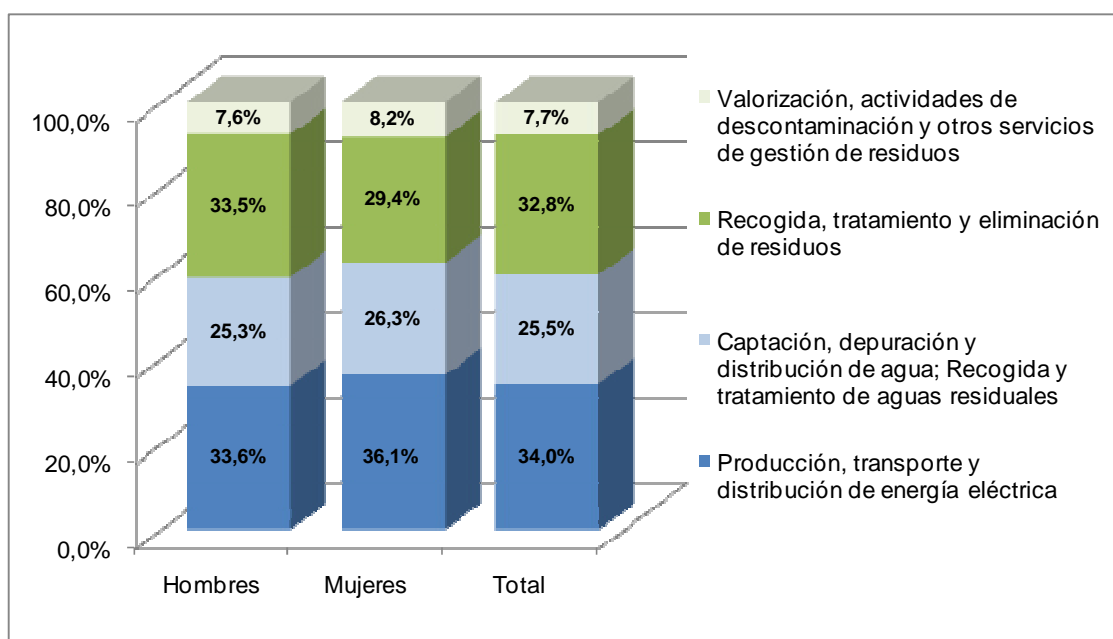
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
Economía Verde	161.855	82,8%	33.590	17,2%	195.445	100,0%
Total	10.066.843	55,0%	8.236.206	45,0%	18.303.049	100,0%
% Economía Verde / Total		1,6%		0,4%		1,1%

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Según las ramas de actividad a las que da cabida, puede observarse que la “**producción de distribución de energía eléctrica**”, seguida de la “**recogida, tratamiento y eliminación de residuos**” son las actividades que aglutinan la mayor parte del empleo (un 34% y un 32,8%, respectivamente). No obstante aquí se ponen de manifiesto diferencias por sexo: mientras que los hombres se dedican en mayor proporción a la “recogida, tratamiento y eliminación de residuos” (el 33,5% frente al 29,4% de las mujeres), las mujeres lo hacen más en la “producción, transporte y distribución de energía eléctrica” (el 36,1% frente al 33,6%).

³² Recordar que dentro de este yacimiento, el de la economía verde, han sido consideradas las actividades relativas a las energías renovables y la gestión y tratamiento de residuos, incluida la gestión del agua. Al realizarse su correspondencia con las actividades de la CNAE-2009 a tres dígitos no es posible obtener una relación exacta en lo que a energías renovables se refiere, dado que el nivel de desagregación a tres dígitos obliga a incluir las actividades energéticas en su conjunto. Para una información más en detalle consultar el capítulo “Definición y selección de los yacimientos de empleo”.

GRÁFICO 23. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.



NOTA: los datos de mujeres ocupadas en el sector, en las ramas de valorización, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

A nivel de la UE-15 el sector definido da empleo a un total de 2.011.677, un 80% ocupado por hombres. Muestra, por tanto, un nivel de masculinización muy cercano al existente en España. Las 195.445 personas ocupadas en el sector de la economía verde en España representan el 9,7% del total de empleo del sector en el conjunto de la UE-15. El peso español en el sector europeo es aún mayor si se centra la atención en los hombres a los que ocupa, el 10,1% del total, mientras que se reduce al 8,3% en el caso de las mujeres.

TABLA 23. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
España	161.855	82,8%	33.590	17,2%	195.445	100,0%
UE15	1.609.175	80,0%	402.502	20,0%	2.011.677	100,0%
% España / UE15	10,1%		8,3%		9,7%	

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

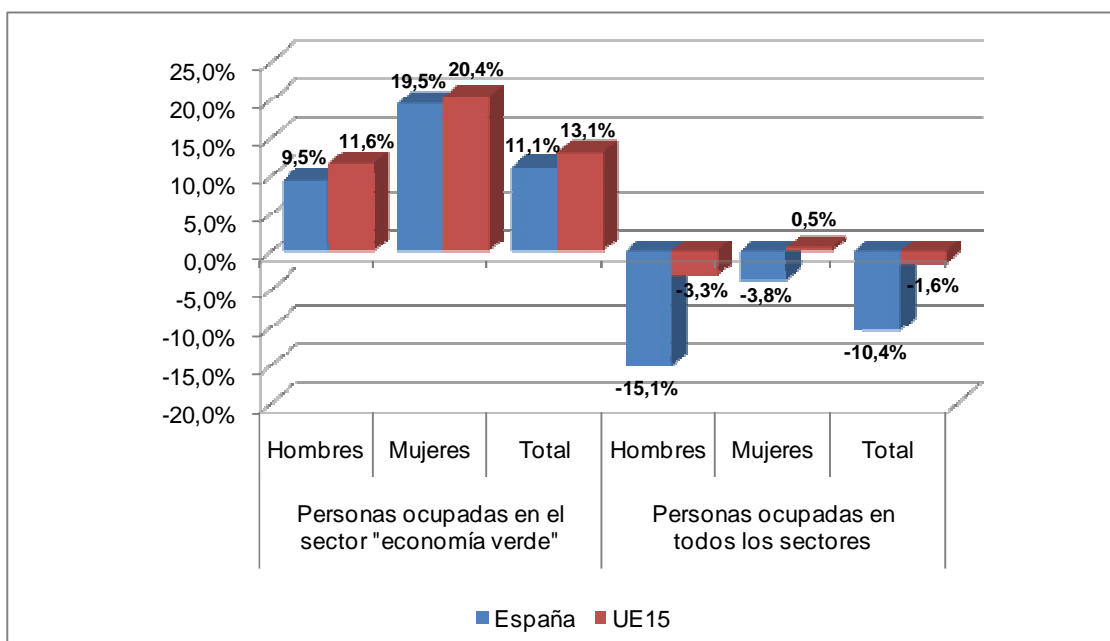
Evolución del empleo en el sector de economía verde

La evolución de la ocupación en el sector muestra con claridad el **potencial de este sector como yacimiento de empleo**. Frente a un escenario de fuerte reducción de empleo en el conjunto de la economía, las actividades consideradas han sido capaces de incrementar su ocupación en un **11,1%** entre 2008 y 2011.

En comparación con la UE-15, pese a que el sector ha creado una menor proporción de empleo desde 2008 (un 11,1% frente al 13,1% en la UE-15), su evolución ha sido destacable dadas las tendencias generales de retroceso de la ocupación, mucho más intensas en España que a nivel europeo, donde la ocupación ha disminuido en un 1,6%.

Por sexos, **la tasa de crecimiento de las mujeres ocupadas ha sido muy superior a las de los hombres**, tanto en España como en la UE-15: del 19,5% y el 20,4% frente al 9,5% y el 11,6%, respectivamente. Ello se traduce en una tímida reducción de la segregación por sexo que, si bien sigue constituyendo una ocupación fundamentalmente masculina, ha incrementado la presencia de mujeres en el periodo analizado.

GRÁFICO 24. TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Asimismo, el aumento de la población ocupada en el sector se ha visto acompañado de un **incremento de la intensidad de ocupación**, es decir, del número de personas ocupadas en él por cada 1.000 habitantes. En concreto, mientras que en 2008 se empleaban en el sector español 3,89 personas por cada 1.000 habitantes, en 2011 la cifra alcanza las 4,26 personas.

Por sexos, la intensidad de la ocupación es **muy superior entre los hombres** (7,16 por cada 1.000) que entre las mujeres (1,44 por cada 1.000), si bien el incremento registrado desde 2008 ha sido más elevado para estas últimas (del 17,4% frente al 8,4%).

En el conjunto de la UE-15 la intensidad de la ocupación en la economía verde se sitúa en un nivel superior al español, con 5,12 personas ocupadas por cada 1.000 habitantes.

TABLA 24. EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERÍODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	3,89	4,26	9,6%
Hombres	6,61	7,16	8,4%
Mujeres	1,23	1,44	17,4%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	4,83	5,12	6,1%
Hombres	8,07	8,37	3,7%
Mujeres	1,61	2,01	25,1%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En lo que se concierne a la evolución del indicador de concentración en España y en la UE-15, al igual que la intensidad, la **concentración de la ocupación** en el sector de economía verde es **ligeramente superior en Europa** (1,2%) que en España (1,1%), al mismo tiempo que toma valores más elevados para los hombres que para las mujeres en ambos (del 1,6% frente al 0,4% en España y del 1,7% frente al 0,5% en la UE-15). La tasa de crecimiento aquí ha sido, no obstante, más intensa en España, del 23,9% frente al 9,0% de la UE, lo que supone un mayor desarrollo del sector y un **acercamiento progresivo a los niveles europeos**.

TABLA 25. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERÍODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	0,9%	1,1%	23,9%
Hombres	1,2%	1,6%	29,0%
Mujeres	0,3%	0,4%	24,3%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	1,1%	1,2%	9,0%
Hombres	1,6%	1,7%	8,4%
Mujeres	0,4%	0,5%	25,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Potencial de creación de empleo en el sector de economía verde

Según se ha mostrado ya, las cifras de intensidad de la ocupación en el sector se sitúan en 4,25 para España, mientras que en la UE-15 esta ratio sería de 5,12 personas. De este modo, si España tuviera la misma ratio que la UE-15, se contaría con 0,87 personas trabajadoras más por cada 1.000 habitantes, lo que significa casi **40.000 empleos nuevos**. Las mayores ganancias se ubicarían en el subsector de "producción, transporte, y distribución de energía eléctrica", con una necesidad de incrementar el empleo en casi 35.565 puestos de trabajo. Sin

embargo, de acuerdo a la estructura de la UE-15, las actividades de “recogida de residuos” (descenso de 3.225 puestos) y “captación, depuración de aguas” (disminución de 12.994 empleos) reducirían empleo.

En relación con la distribución por sexos³³, la ganancia en número de empleos *ceteris paribus*, es decir, sin articular medidas que favorezcan la incorporación de las mujeres en un sector masculinizado como el de la economía verde, sería de 13.717 empleos para mujeres y 26.187 para hombres.

TABLA 26. INTENSIDAD EN EL EMPLEO POR CADA 1.000 HABITANTES Y % DE PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO POR SEXOS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

CNAE 2009	Actividad	Número de empleos por cada 1.000 habitantes			% de participación en el empleo en la UE-15 por sexos		% de participación en el empleo en España por sexos		Diferencia UE-15 España (puntos porcentuales)	
		UE-15	España	Dif UE-15-Esp	H	M	H	M	H	M
351	Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	2,22	1,45	0,78	76,66%	23,34%	81,75%	18,25%	-5,09	5,09
360	Captación, depuración y distribución de agua	0,68	0,96	-0,28	78,63%	21,37%	80,31%	19,69%	-1,69	1,69
370	Recogida y tratamiento de aguas residuales	0,25	0,12	0,13	87,31%	12,69%	100,00%	0,00%	-12,69	12,69
381	Recogida de residuos	0,85	0,92	-0,07	88,78%	11,22%	89,29%	10,71%	-0,51	0,51
382	Tratamiento y eliminación de residuos	0,54	0,47	0,07	79,30%	20,70%	75,48%	24,52%	3,82	-3,82
383	Valorización	0,41	0,23	0,19	78,74%	21,26%	75,13%	24,87%	3,61	-3,61
390	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	0,16	0,09	0,06	79,42%	20,58%	100,00%	0,00%	-20,58	20,58
Total Economía Verde		5,12	4,25	0,87	79,99%	20,01%	82,93%	17,07%	-2,94	2,94

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

³³ El reparto entre mujeres y hombres de estos empleos se ha llevado a cabo tomando como referencia la distribución por sexos en los empleos de cada subsector de economía verde de la UE-15. Esto es, que se replica la estructura de segregación de la media europea que, en este caso, es muy similar a la española, ya que la diferencia entre el porcentaje de participación de las mujeres en el sector en la UE-15 y en España es de tres puntos porcentuales mayor en Europa.

TABLA 27. POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEOS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE EN ESPAÑA EN RELACIÓN CON LA UE-15.

CNAE 2009	Actividad	Total de empleos potenciales en relación con la UE-15			Empleos a crear o destruir en relación con la UE-15		
		H	M	T	H	M	T
351	Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	78.252	23.830	102.081	23.875	11.689	35.565
360	Captación, depuración y distribución de agua	24.532	6.668	31.201	-10.962	-2.032	-12.994
370	Recogida y tratamiento de aguas residuales	10.037	1.458	11.495	4.537	1.458	5.995
381	Recogida de residuos	34.780	4.397	39.176	-3.081	-144	-3.225
382	Tratamiento y eliminación de residuos	19.708	5.145	24.854	3.336	-173	3.163
383	Valorización	14.986	4.047	19.033	7.078	1.429	8.507
390	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	5.747	1.490	7.237	1.403	1.490	2.892
Total Economía Verde		188.042	47.035	235.077	26.187	13.717	39.904

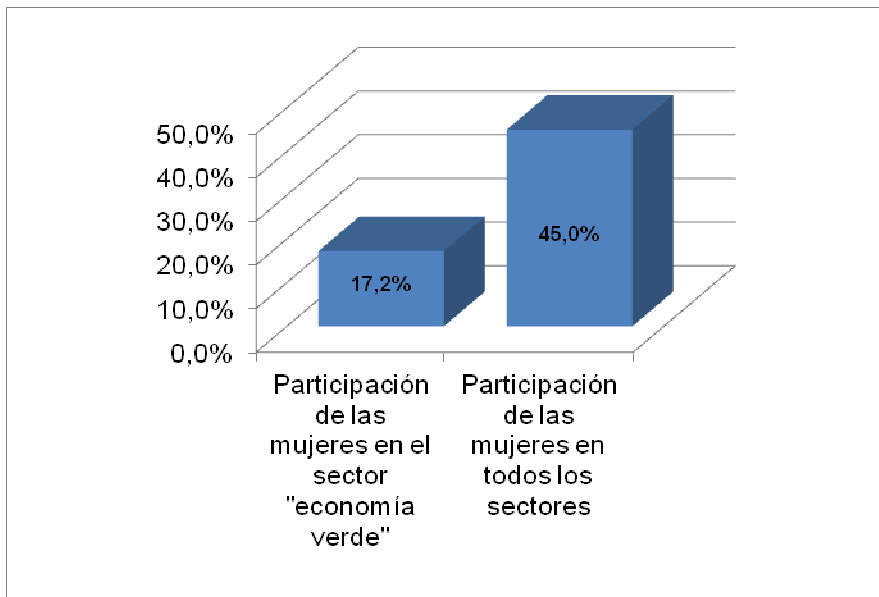
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Participación y posición de mujeres y hombres

Participación de las mujeres en el sector de economía verde (segregación horizontal)

Tal y como se ha señalado con anterioridad, el sector de economía verde se posiciona como el yacimiento, de entre los seleccionados, con un mayor grado de masculinización. En este sentido, cabe señalar que el **índice de distribución o participación**, medido como el porcentaje que las mujeres representan en el empleo del sector, se restringe, para 2011, al **17,2%**.

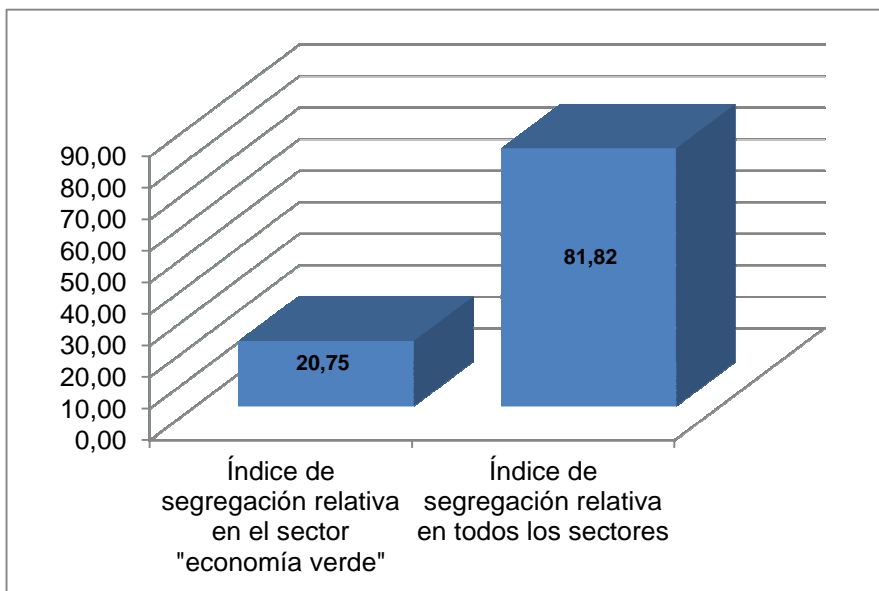
GRÁFICO 25. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En consonancia con la cifra anterior, el **índice de segregación** relativa toma un valor de **20,75**, lo que significa que por cada 20,75 mujeres hay 100 hombres ocupados, cifra del todo alejada a la registrada para el conjunto de la economía española (81,82).

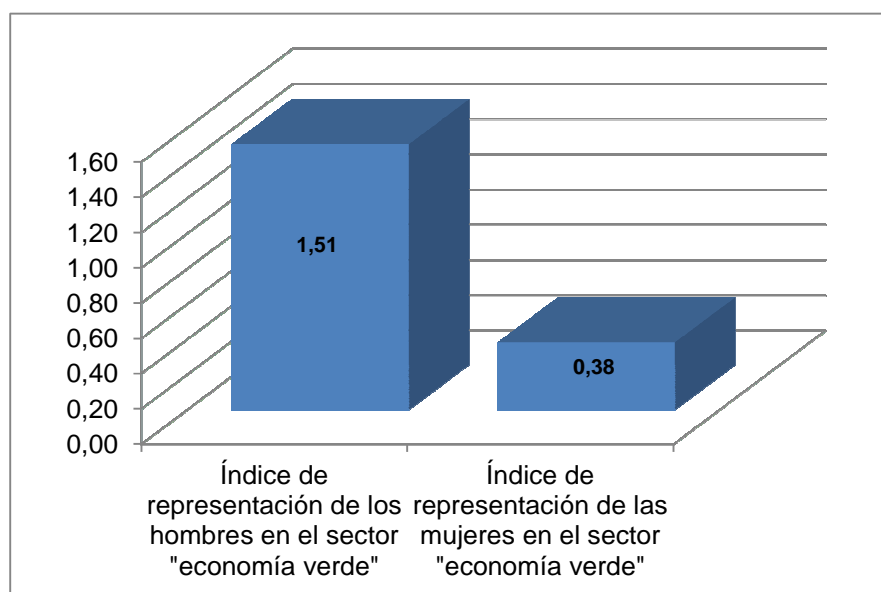
GRÁFICO 26. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN RELATIVA EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

También los resultados en los **índices de representación** de hombres y mujeres apuntan a un sector claramente masculinizado, con un índice en los hombres que asciende a **1,51** y del **0,38** en las mujeres.

GRÁFICO 27. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Asimismo, al desagregar el índice de representación por actividades las conclusiones que se obtienen van en la línea de lo comentado hasta ahora. Las actividades de “recogida y tratamiento de aguas residuales”, y las “actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos” son las más masculinizadas. Por su parte, aunque manteniendo su carácter “masculino”, las actividades de “tratamiento y eliminación de residuos” y “valorización” son las que mostrarían unos índices de representación algo más equilibrados por sexo.

TABLA 28. ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE. AÑO 2011.

Actividad	ECONOMÍA VERDE						
	Personas ocupadas (miles de personas)			%mujeres en el total de actividad	Índice de represent. mujeres	% hombres en el total de actividad	Índice de represent. hombres
	Total	Hombres	Mujeres				
Producción, transporte y distribución de energía eléctrica	66.516	54.376	12.140	18,25%	0,41	81,75%	1,49
Captación, depuración y distribución de agua	44.195	35.494	8.701	19,69%	0,44	80,31%	1,46
Recogida y tratamiento de aguas residuales	5.647	5.500	147	2,60%	0,06	97,40%	1,77
Recogida de residuos	42.402	37.861	4.541	10,71%	0,24	89,29%	1,62
Tratamiento y eliminación de residuos	21.690	16.372	5.318	24,52%	0,54	75,48%	1,37
Valorización	10.526	7.908	2.618	24,87%	0,55	75,13%	1,37
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	4.468	4.344	124	2,78%	0,06	97,22%	1,77
TOTAL ECONOMÍA VERDE	195.444	161.855	33.589	17,19%	0,38	82,81%	1,51

NOTA: los datos de mujeres ocupadas en el sector, en las ramas de valorización, actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

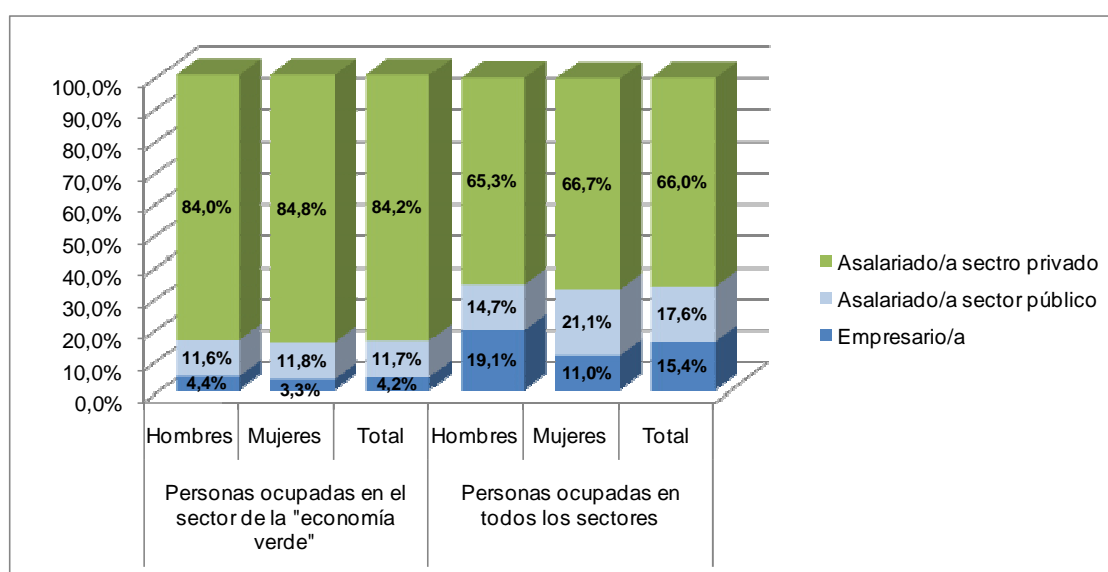
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Posición de las mujeres en el sector de economía verde (segregación vertical)

En términos ocupacionales, lo primero que cabe destacar del sector de economía verde es el **significativo menor peso del empleo por cuenta propia**, de un 4,2% frente al 15,4% del conjunto de la ocupación. Se trata, también, de un sector con un peso del empleo público asalariado inferior a los valores registrados para el total de la economía española: del 11,7% frente al 17,6%.

De la comparativa por sexos se deduce, por otro lado, que las mujeres que trabajan en el sector de economía verde lo hacen como empresarias en una proporción ligeramente inferior a los hombres, pero con una menor distancia de la que muestran las cifras del conjunto de la economía.

GRÁFICO 28. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑO 2011.

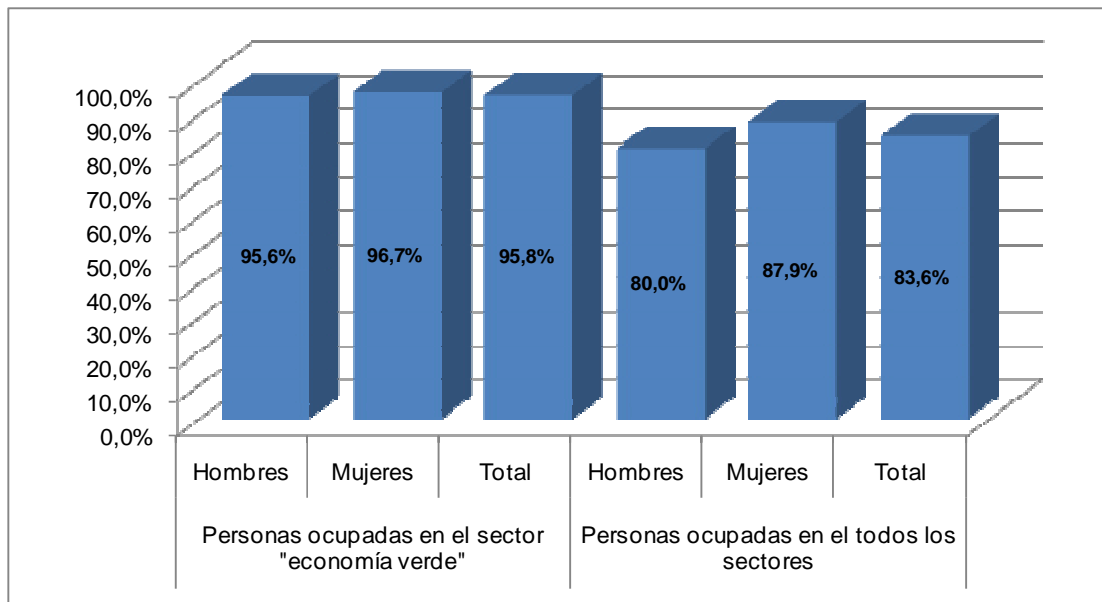


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector como empresarias hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Esa ligera menor presencia de mujeres empresarias se pone de manifiesto también en la **tasa de salarización**: del 95,6% para los hombres y del 96,7% para las mujeres. Hay que destacar, además, que el trabajo asalariado es, en general, más significativo en el sector de economía verde, en el que representa el 95,8% del total, frente al total de la economía del 83,6%.

GRÁFICO 29. TASA DE SALARIZACIÓN EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

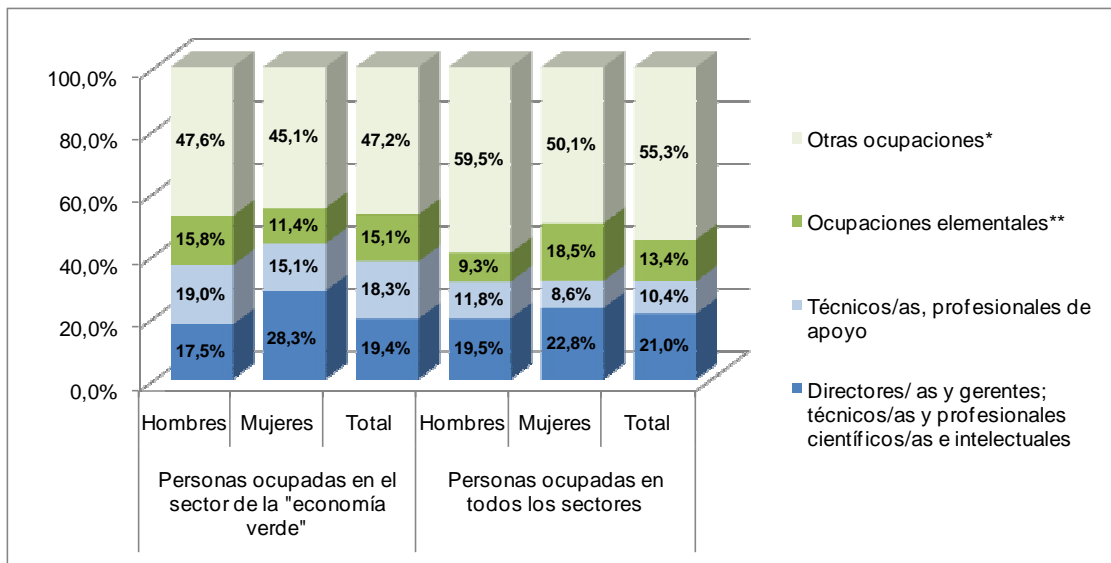
Respecto al tipo de ocupaciones³⁴ que desempeñan las personas que trabajan en el sector, si bien su perfil es bastante cercano al total de España, tanto el personal **técnico y profesional de apoyo** como las **ocupaciones elementales** tienen mayor presencia relativa en él: del 18,3% frente al 10,4%, y del 15,1% frente al 13,4%, respectivamente.

Se observan, además, importantes diferencias por sexos. Cabe destacar, en especial, **la mayor presencia relativa de las mujeres como directoras, gerentes y técnicas-profesionales científicas e intelectuales**, del 28,3% frente al 17,5% que representan los hombres en estas ocupaciones. Asimismo, esta cifra es superior en 5,5 puntos porcentuales al total de la población de mujeres en estas ocupaciones (22,8%). La implicación en términos de posicionamiento relativo de las mujeres en el sector de economía verde apunta a que las mujeres han ido abriendo camino para hacerse un hueco en ocupaciones de mayor cualificación y responsabilidad. Paralelamente, la presencia de mujeres es inferior a la de los hombres en el caso de las técnicas y profesionales de apoyo (15,1%), en ocupaciones elementales de baja cualificación (11,4%) y en otro tipo de ocupaciones (45,1%).

³⁴ El análisis que aquí se expone en cuanto al empleo por ocupaciones se ha abordado en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11), en tanto que es la que se aplica en la Encuesta de Población Activa. Si bien el trabajo abordado a partir de los microdatos de la encuesta permitiría, en principio, obtener resultados con un mayor nivel de desagregación, se ha visto limitado por las necesidades de representatividad de la muestra y para evitar errores muestrales muy elevados. En este sentido, ha sido preciso agrupar las ocupaciones en las siguientes:

- Directores/directoras y gerentes y técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo.
- Otras ocupaciones: Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares.
- Ocupaciones elementales: Trabajadores/trabajadoras no cualificados/cualificadas en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

GRÁFICO 30. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO Y OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector como técnicos, profesionales de apoyo y en ocupaciones elementales hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

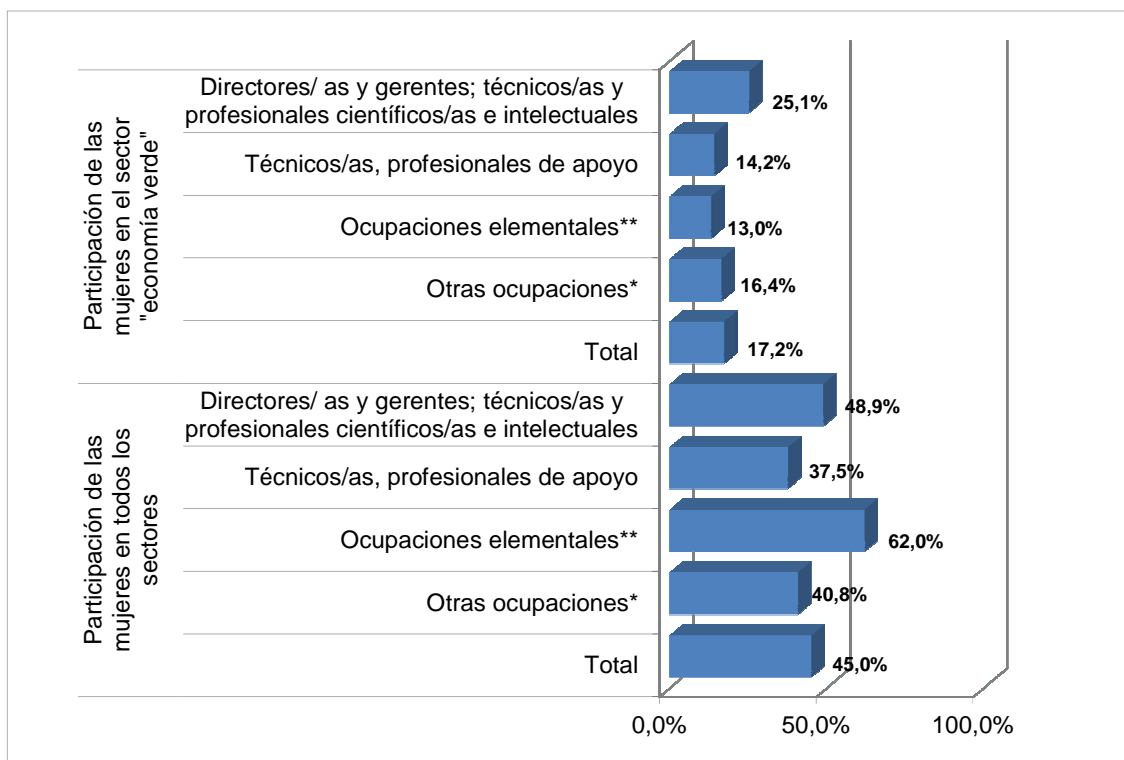
* Otras ocupaciones: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares.

** Ocupaciones elementales: Trabajadores/as no cualificados/as en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Así, tomando en cuenta otros indicadores en la materia, se pone de manifiesto que la **proporción de mujeres es inferior** a los hombres en todas las ocupaciones, bastante por debajo de lo que acontece para el conjunto de la ocupación. Aun siendo muy reducida esta presencia, obtienen, no obstante, la **máxima participación en la categoría ocupacional más alta**, con un 25,1% de mujeres entre el personal directivo y técnico-profesional científico-intelectual. Ello contrasta con lo observado en el conjunto de la economía española, donde son las ocupaciones elementales las que dan empleo a una mayor proporción de mujeres (62%). En el sector de economía verde, en cambio, las mujeres sólo representan el 13% de la población total empleada en esta categoría.

GRÁFICO 31. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes a la participación femenina en el sector en las categorías ocupacionales "técnicos/as, profesionales de apoyo" y "ocupaciones elementales" hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

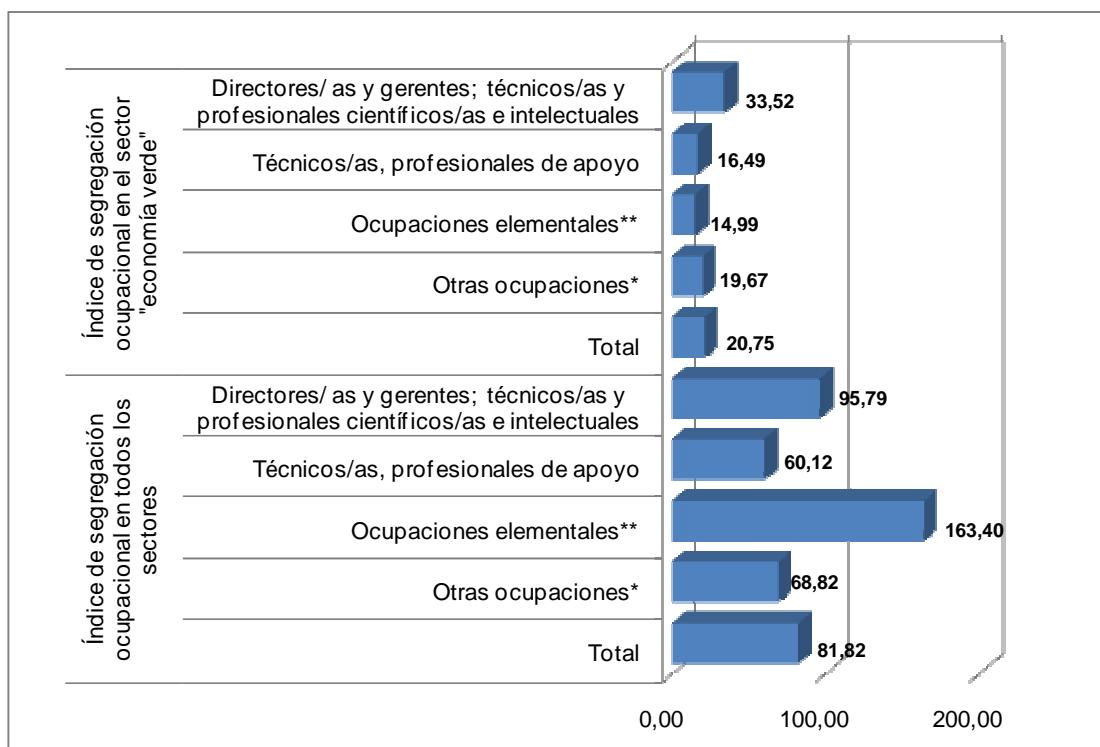
* Otras ocupaciones: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares.

** Ocupaciones elementales: Trabajadores/as no cualificados/as en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Para determinar la posición relativa de las mujeres en términos ocupacionales se ha calculado, también, el **índice de segregación por ocupaciones**. Este índice vuelve a mostrar la baja presencia de mujeres en todas las ocupaciones del sector, pero evidencia, una vez más, que la presencia más abultada se halla en el nivel de personal directivo y técnico científico-intelectual, con casi 34 mujeres por cada 100 hombres ocupados, obteniendo el mínimo valor en las ocupaciones elementales (casi 15 mujeres), relación inversa a lo que sucede, como se decía, en el conjunto de la economía.

GRÁFICO 32. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al índice de segregación relativa en el sector en las categorías ocupacionales "técnicos/as, profesionales de apoyo" y "ocupaciones elementales" hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares.

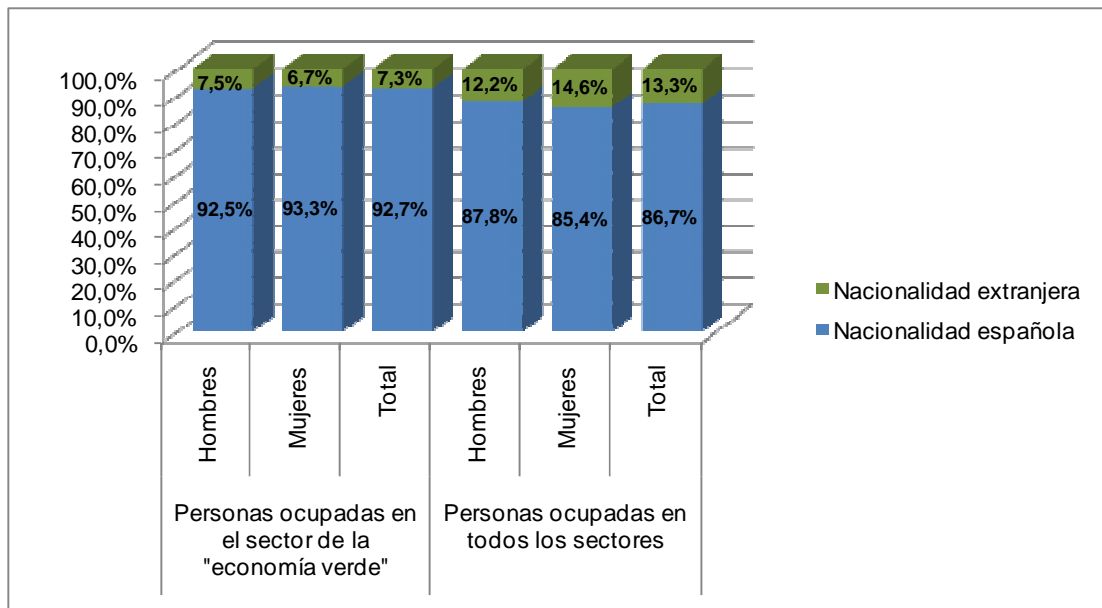
** Ocupaciones elementales: Trabajadores/as no cualificados/as en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

¿Cómo es el empleo generado en el sector de la economía verde?

Con relación a las características del empleo generado en el sector, lo primero que cabe resaltar es que **la población ocupada en él es mayoritariamente española**, por encima de la que corresponde al total de la economía (el 92,7% frente al 86,7%). Existe, en todo caso, una mayor presencia de población extranjera entre los hombres (7,5%) que entre las mujeres (6,7%), al contrario de lo que sucede en el conjunto del empleo.

GRÁFICO 33. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑO 2011.

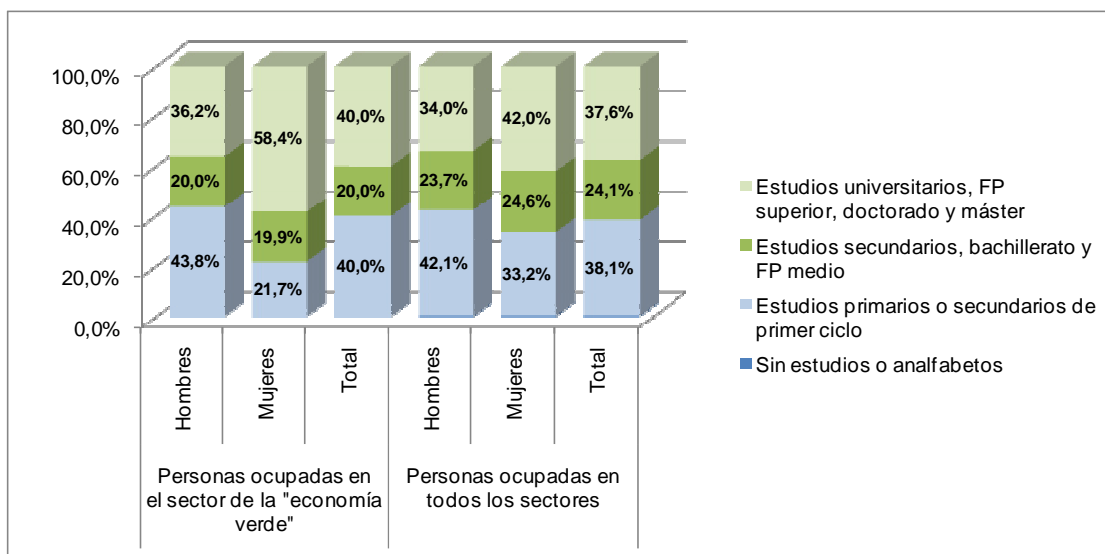


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres extranjeras ocupadas en el sector hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto a los **niveles de cualificación**, en términos generales, la población ocupada en este yacimiento tiene un nivel educativo muy similar al total de la población ocupada. Sin embargo, al hacer una distinción por sexos, se pone de manifiesto que **las mujeres que trabajan en el sector tienen un nivel de formación muy superior al de los hombres**: el 58,4% de ellas tienen estudios superiores en contraste a tan solo el 36,2% de ellos, rasgo común al conjunto de la ocupación pero que, en este caso, se da de manera más pronunciada. Resultado coherente, a su vez, con el hecho de que las mujeres ocupadas en él ostenten en mayor medida que los hombres ocupaciones como “directoras o gerentes y técnicas o profesionales científicas”, tal y como se ha comentado con anterioridad.

GRÁFICO 34. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO Y NIVEL DE EDUCACIÓN. AÑO 2011.

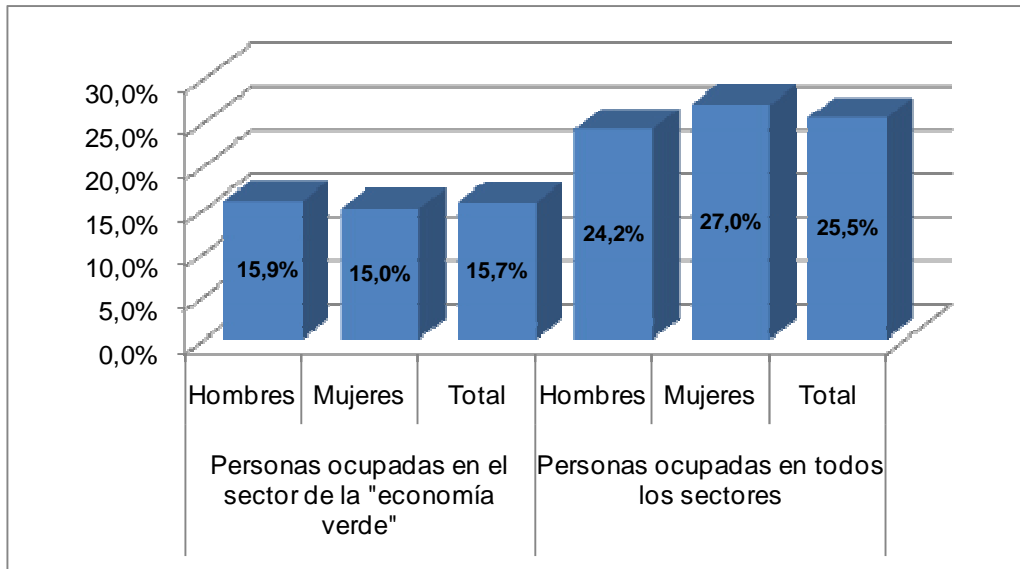


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector con estudios primarios y secundarios hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto a las **condiciones laborales** de los empleados y empleadas del sector, se puede afirmar que registran una **tasa de temporalidad inferior al total del España**, del 15,7% frente al 25,5%. Destaca, además, el porcentaje de mujeres con contratos temporales (15,0%) ligeramente inferior al masculino (15,9%), mientras que en el conjunto de la economía la tasa de temporalidad de las mujeres (27,0%) se sitúa por encima de la de hombres (24,2%).

GRÁFICO 35. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. AÑO 2011.

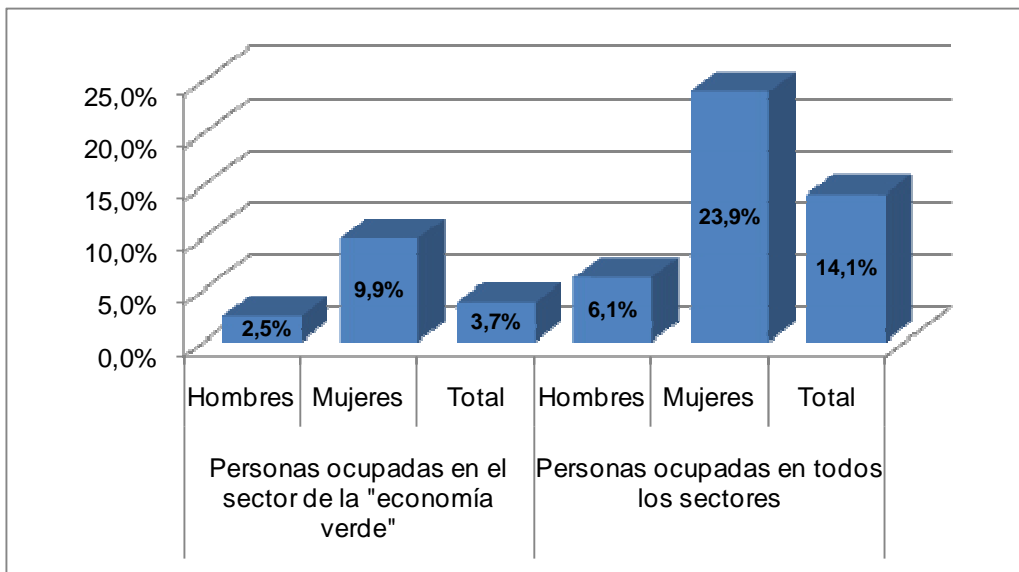


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector con contratos temporales hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Del mismo modo, la **tasa de empleo a tiempo parcial** es bastante **más reducida en el sector**, (3,7%) que en el conjunto de la ocupación (14,1%). Por sexos, no obstante, se mantiene la mayor proporción de mujeres trabajadoras a tiempo parcial: un 9,9% frente al 2,5% de los hombres, pero la brecha entre ambos (7,4 puntos porcentuales) es menor que la asociada a la suma de todos los sectores productivos (casi de 18 puntos).

GRÁFICO 36. TASA DE EMPLEO PARCIAL EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. AÑO 2011.



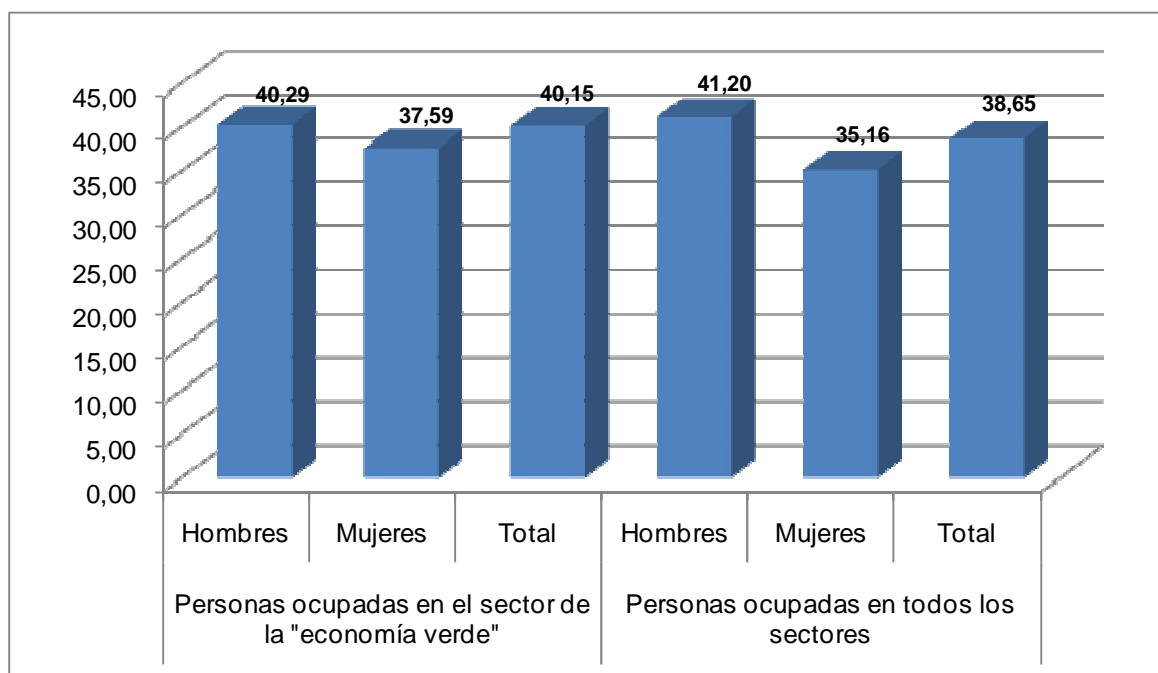
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector con jornada parcial hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Todo ello lleva a concluir que, en término medio, y respecto al panorama general, **las mujeres que trabajan en este sector tienen unas condiciones más favorables** en términos de temporalidad en el empleo y trabajo a tiempo parcial que en el resto de la ocupación.

Por su parte, el **número medio de horas de trabajo** a la semana en el sector (40,15) es muy similar al conjunto de la economía (38,65). Igualmente, esta magnitud toma valores muy cercanos a esta cifra tanto para los hombres como las mujeres, poniéndose de manifiesto que ellos dedican más horas semanales al trabajo. No obstante, mientras que los hombres españoles trabajan unas seis horas más que las mujeres, en el sector de economía verde la diferencia apenas alcanza las tres horas semanales.

GRÁFICO 37. Nº MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. AÑO 2011.

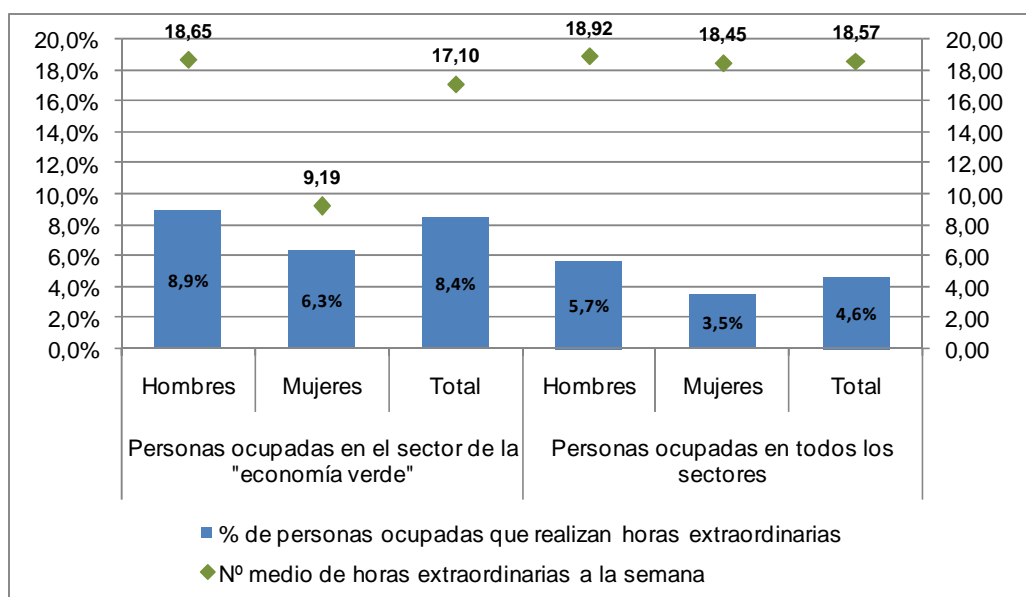


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

La **realización de horas extra** es, por otro lado, una práctica más habitual en el sector de economía verde que en el conjunto de la economía: el 8,4% de la población ocupada en el sector las realiza frente al 4,6% del total de España. Cabe señalar, no obstante, que las personas que trabajan en el sector y que realizan horas extraordinarias lo hacen durante menos tiempo que el conjunto de la población ocupada. En concreto, le dedican en torno a 17,10 horas semanales frente a las 18,57 horas registradas en total de la ocupación.

Esta práctica es, asimismo, más habitual entre los hombres que entre las mujeres, tendencia que se observa también en el global de la ocupación. No obstante, en el sector de la economía verde, las diferencias son más acusadas: el 6,3% de las mujeres realizan horas extraordinarias frente al 8,9% de los hombres, dedicándoles un promedio de 9,19 horas semanales frente a las 18,65 que les dedican ellos.

GRÁFICO 38. N° MEDIO DE HORAS EXTRA DE TRABAJO A LA SEMANA DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. AÑO 2011.

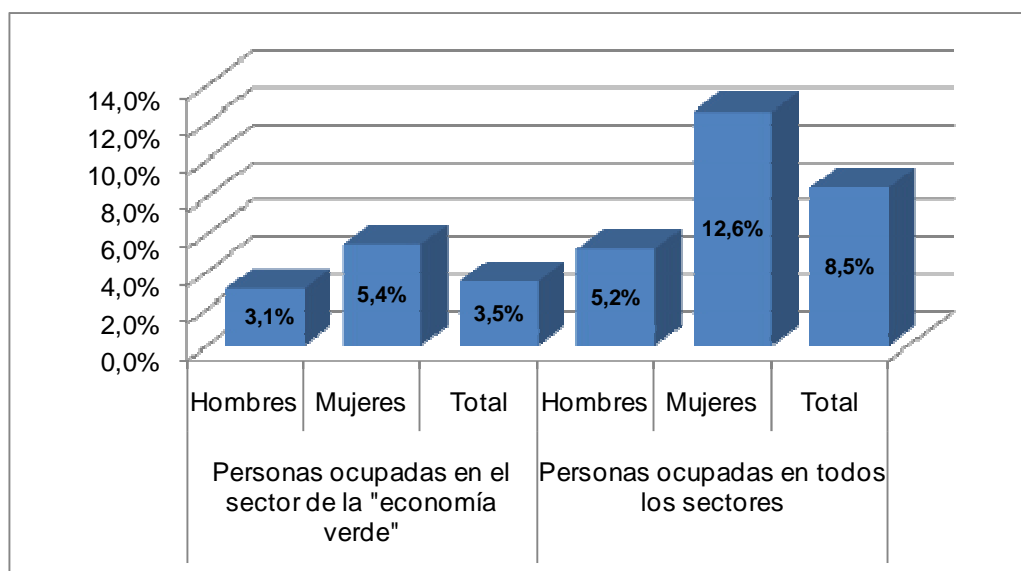


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector que realizan horas extraordinarias hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Finalmente, cabe señalar que la **tasa de subempleo** en el sector de economía verde (3,5%) es inferior al total de la economía (8,5%). No obstante, dicha tasa se eleva hasta el 5,4% en el caso de las mujeres, descendiendo al 3,1% para los hombres.

GRÁFICO 39. TASA DE SUBEMPLEO EN EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE, POR SEXO. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes a la tasa de subempleo por sexo en el sector de economía verde hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE			
Definiendo el sector ...	Indicador	En conclusión...	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector de economía verde 	% personas ocupadas en este sector / total de personas ocupadas	M	0,4%
		H	1,6%
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación en el sector de economía verde por ramas de actividad 	% personas ocupadas en la rama de actividad del sector / total de personas ocupadas en el sector	Principal rama de actividad	
		M	36,1%
		H	33,6%
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector de economía verde en España en relación con la UE-15 	% personas ocupadas en este sector en España / total de personas ocupadas en este sector en la UE-15	M	8,3%
		H	10,1%
<ul style="list-style-type: none"> Evolución del empleo en el sector de economía verde durante el período 2008-2011 	Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector de 2008 a 2011	M	19,5%
		H	9,5%
<ul style="list-style-type: none"> Potencial de creación de empleo en el sector de economía verde 	Proyección del número de puestos de trabajo a crear en el futuro partiendo de la intensidad en el empleo de la UE-15	Total	
		39.904	

VOLUMEN Y POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE

PARTICIPACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES		Indicador		En conclusión...	
Definiendo el sector ...	% mujeres empleadas en el sector / personas ocupadas en el sector	Sect	17,2%		
<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres en el sector de economía verde y en la economía española 		Esp	45,0%		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa en el sector de economía verde y en la economía española 	Nº de mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres	Sect	20,7		
		Esp	81,8		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de representación en el sector de economía verde 	% de (hombres/mujeres) que trabajan en dicho sector / % de (hombres/mujeres) ocupados en el conjunto de la economía	M	1,51		
		H	0,38		
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de salarización en el sector de economía verde 	% personas asalariadas / personas ocupadas en el sector	M	96,7%		
		H	95,6%		
<ul style="list-style-type: none"> Personas empleadas por tipo de ocupación en el sector de economía verde 	% personas ocupadas en una ocupación determinada en el sector / personas ocupadas en el sector	En la principal ocupación			
		M	15,1%		
		H	19,0%		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa por ocupaciones en el sector de economía verde y en la economía española 	Número de mujeres empleadas por ocupación por cada 100 hombres empleados en esa ocupación	Ocup. direcc/ gerencia y p. técnico y profes. científ. inielec			
		Sect	33,52		
		Esp	95,79		

EL SECTOR DE ECONOMÍA VERDE

Definiendo el sector ...		Indicador		En conclusión...
<ul style="list-style-type: none"> Presencia de población extranjera en el sector de economía verde 	% personas ocupadas extranjeras en el sector / personas ocupadas en el sector	M	6,7%	<ul style="list-style-type: none"> En la economía verde la población extranjera empleada es muy reducida, más aún si se compara con el conjunto de la economía española (13,3%). Aun cuando el número de trabajadores extranjeros es superior al de mujeres, la brecha entre ambos no es significativa (menos de un p.p.).
		H	7,5%	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas por niveles educativos en el sector de economía verde 	% personas con un determinado nivel de estudios en el sector / personas ocupadas en el sector	Principal nivel educativo		<ul style="list-style-type: none"> El nivel educativo de la población ocupada en el este yacimiento es muy similar al registrado en el conjunto de la economía. Sin embargo, al hacer una distinción por sexos, se pone de manifiesto que las mujeres que trabajan en el sector tienen un nivel de formación muy superior al de los hombres: el 58,4% de ellas tienen estudios superiores frente a tan solo el 36,2% de ellos
		M	58,4%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de temporalidad en el sector de economía verde 	% personas con contratos temporales en el sector / personas ocupadas en el sector	M	15,0%	<ul style="list-style-type: none"> La temporalidad se encuentra muy por debajo de la del conjunto de España (25,5%). Además, en contra de la tendencia a nivel estatal, la temporalidad de las mujeres (15,0%) es ligeramente inferior a la de los hombres (15,9%).
		H	15,9%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de empleo a tiempo parcial en el sector de economía verde 	% personas con contratos a tiempo parcial en el sector / personas ocupadas en el sector	M	9,9%	<ul style="list-style-type: none"> La tasa de empleo a tiempo parcial es más reducida que la cifra a nivel estatal (14,1%). Sin embargo, afecta en mayor medida a las mujeres que a los hombres, con una diferencia de 7,4 p.p., siguiendo el patrón de la ocupación española.
		H	2,5%	
<ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas en el sector de economía verde 	Nº medio de horas trabajadas a la semana	M	37,6 h.	<ul style="list-style-type: none"> El número medio de horas trabajadas es parecido al del conjunto de la ocupación (38,65). Mientras que, en término medio, los hombres españoles trabajan unas seis horas más que las mujeres, en el sector de economía verde la diferencia apenas alcanza las tres horas semanales.
		H	40,3 h.	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo en el sector de economía verde 	% personas subempleadas (aquellas que trabajando menos de 40 horas semanales quiere trabajar más horas y está disponible) / personas ocupadas del sector	M	5,4%	<ul style="list-style-type: none"> La tasa de subempleo del sector se encuentra por debajo de la que corresponde al global de la ocupación (8,5%). También se replica la tendencia de una tasa de subempleo más elevada entre las mujeres (5,4%) que entre los hombres (3,1%).
		H	3,1%	

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO GENERADO EN EL SECTOR

Equilibrio en la presencia de mujeres y hombres en el sector audiovisual, descompensado en cuanto a su posición

Volumen y potencial de creación de empleo

¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en el sector audiovisual en España y la UE-15?

De la explotación de la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 2011, se obtiene que en España trabajan en el sector audiovisual³⁵ un total de **77.690 personas**, el **0,4% de la población ocupada** total (el 0,4% también del empleo de mujeres y el 0,5% del de hombres).

A diferencia de los sectores de economía verde y TIC, el empleo en el sector audiovisual tiene una distribución por sexo bastante más equilibrada, si bien el peso de las mujeres (38,3%) es ligeramente inferior que el registrado para el conjunto de la economía española (45,0%).

TABLA 29. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. AÑO 2011.

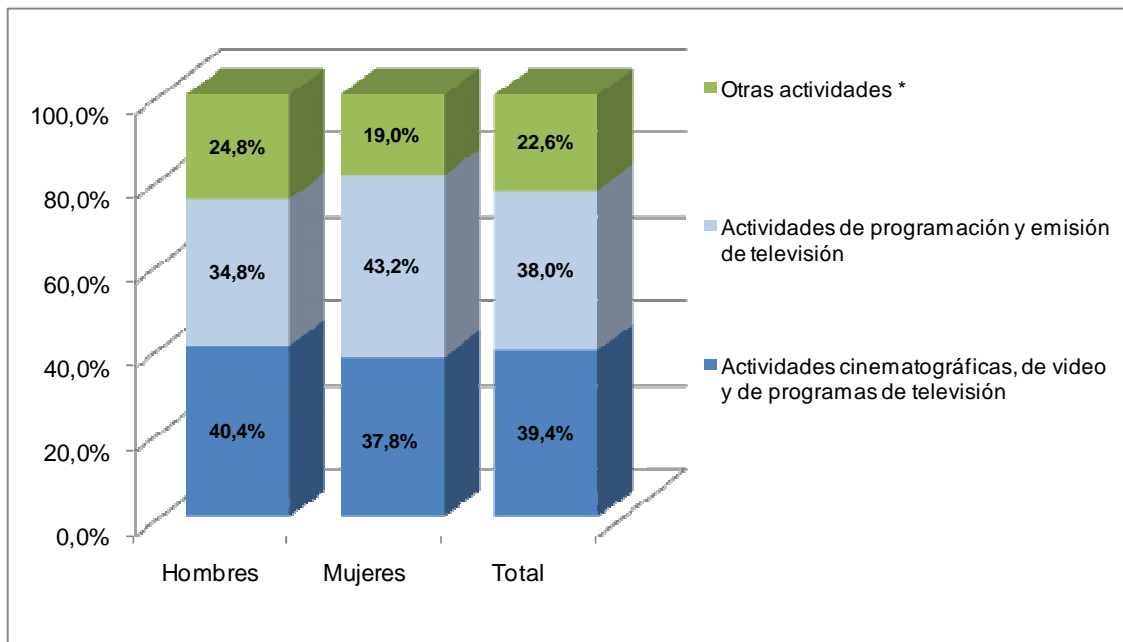
	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
Sector Audiovisual	47.972	61,7%	29.718	38,3%	77.690	100,0%
Total	10.066.843	55,0%	8.236.206	45,0%	18.303.049	100,0%
% Sector Audiovisual / Total	0,5%		0,4%		0,4%	

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

La mayor parte de la población que trabaja en este sector se dedica a las “**actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión**” (39,4%), o a las “**actividades de programación y emisión de televisión**” (38,0%), siendo el empleo en otras actividades, como la “edición de programas informáticos”, las de “radiodifusión” o las de “grabación de sonido y edición musical”, el 22,6% del total. Se observan, no obstante, diferencias en función del sexo. En particular, es más habitual entre las **mujeres** ocupadas en el sector dedicarse a las “**actividades de programación y emisión de televisión**” (lo hace el 43,2% del total), mientras que los **hombres** se ubican en una mayor proporción (40,4%) a las “**actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión**”.

³⁵ Recordar que dentro de este yacimiento, en función de los resultados obtenidos en fases anteriores, se han incluido las actividades de la CNAE 2009 relativas a las actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión, la grabación de sonido y edición musical, las actividades de radiodifusión, la programación y emisión de televisión y la edición de programas informáticos, entendiéndose que, en este último caso, queda englobado el desarrollo de videojuegos. Para más detalle respecto a las actividades seleccionadas consultar el capítulo ‘Definición y selección de los yacimientos de empleo’.

GRÁFICO 40. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.



NOTA: los datos de personas ocupadas en el sector, en la rama "otras actividades", hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras actividades: Edición de programas informáticos; Actividades de grabación de sonido y edición musical; y Actividades de radiodifusión.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En la UE-15 el empleo en el sector alcanza las 981.357 personas, el 7,9% de las cuales trabajan en España. La distribución por sexos a nivel comunitario es muy parecida a la española, pero con predominio ligeramente superior de las mujeres españolas (38,3% en España frente al 35,8% en UE-15).

TABLA 30. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
España	47.972	61,7%	29.718	38,3%	77.690	100,0%
UE15	630.160	64,2%	351.197	35,8%	981.357	100,0%
% España / UE15		7,6%		8,5%		7,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

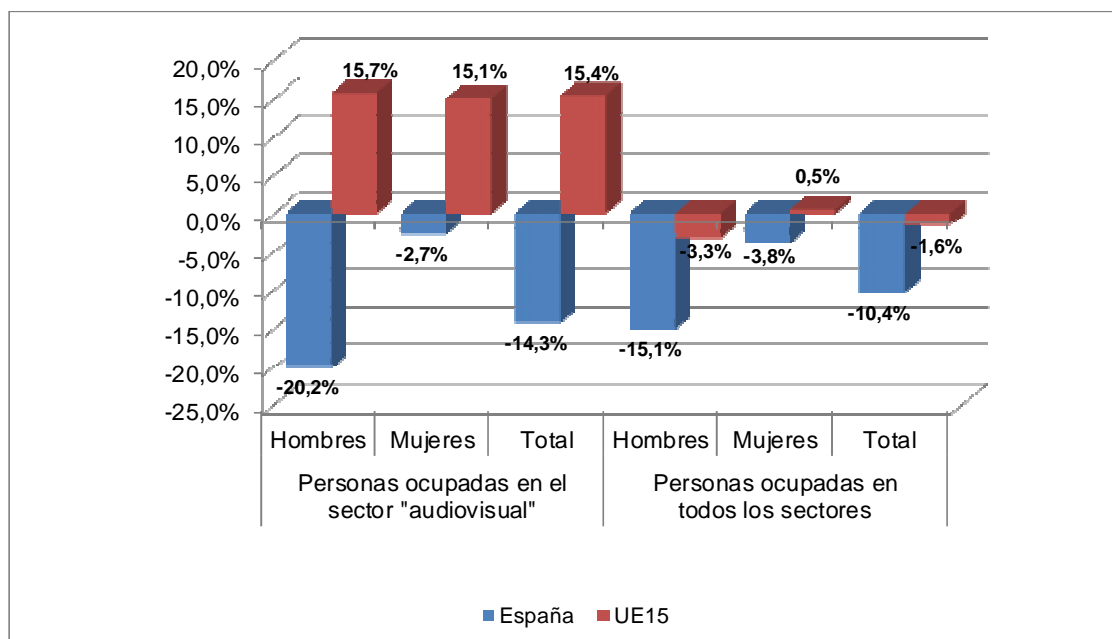
Evolución del empleo en el sector audiovisual

Según se ha visto, durante el periodo 2008-2011 la crisis económica ha traído consigo una importante destrucción de empleo en España, contrayéndose la población ocupada en un 10,4%. En el caso del sector audiovisual la **reducción de empleo ha sido más intensa**, puesto que ha sufrido un retroceso del **14,3%**. Nos encontramos, de este modo, ante el único yacimiento de entre los seleccionados cuya reducción de empleo ha sido superior al conjunto de la economía, siendo un sector, según vimos, que no solo está siendo afectado por la crisis económica global, sino también por una profunda transformación en su modelo de negocio, entre otras.

La **destrucción de empleo** en el sector, no obstante, se ha concentrado sobre todo en los **hombres** (20,2%), con una reducción de empleo de las mujeres por debajo de la registrada en el conjunto de la economía (2,7%).

Muy diferente ha sido la evolución del sector **a nivel europeo** puesto que, a pesar de la complicada coyuntura económica, ha aumentado su población ocupada en un 15,4%, con un efecto muy similar en el empleo de hombres (15,7%) y de mujeres (15,1%).

GRÁFICO 41. TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Como consecuencia de la destrucción de empleo experimentada en el sector audiovisual español, el número de personas ocupadas en él por cada 1.000 habitantes, es decir, la **intensidad de la ocupación en el sector**, se ha visto también reducida. En particular, el sector audiovisual ha pasado de dar empleo a 2 personas por cada 1.000 habitantes en 2008 a **1,69 en 2011**. Por sexos, este indicador toma un valor más elevado entre los hombres (2,12 por cada 1.000) que entre las mujeres (1,28 por cada 1.000). Sin embargo, en el periodo 2008-2011 la intensidad de la ocupación masculina ha experimentado un retroceso muy superior al registrado por las mujeres (del 21,0% frente al 4,3%).

En contraste, el sector audiovisual europeo no solo registra una intensidad de ocupación superior a la española (2,5 empleos en el sector por cada 1.000 habitantes) sino que, además, la ha incrementado en un 57,1% desde 2008. Por sexos, la intensidad de la ocupación de hombres en la UE (3,28) supera ampliamente a la de mujeres (1,75). Asimismo, mientras que la primera ha aumentado un 63,2% entre 2008 y 2011, la segunda lo ha hecho en un 47,2%.

TABLA 31. EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	2,00	1,69	-15,4%
Hombres	2,69	2,12	-21,0%
Mujeres	1,33	1,28	-4,3%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	1,59	2,50	57,1%
Hombres	2,01	3,28	63,2%
Mujeres	1,19	1,75	47,2%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Respecto a la **concentración de la ocupación** en el sector (proporción de la población ocupada total que se emplea en él) se sitúa, como vimos, en el **0,4% en España** y alcanza el **0,6% en la UE-15**. Ello pone de manifiesto que son, sobre todo, las mayores tasas de desempleo y/o inactividad españolas las que explican la ventaja europea registrada en términos de intensidad de ocupación en el sector. No obstante, la evolución experimentada entre 2008 y 2011 de la concentración de la ocupación ha sido mucho más favorable en Europa que en España, donde ha crecido un 61,3% frente al descenso del 4,3% experimentado en nuestro país.

Por sexos, tanto en España como en la UE-15 la **concentración de la ocupación masculina supera ligeramente a la de las mujeres** (0,5% frente a 0,4% en España y 0,7% frente a 0,4% en la UE-15). Su evolución en los últimos años, en cambio, difiere de manera considerable entre uno y otro ámbito territorial: en España la concentración de la ocupación de hombres ha disminuido un 6% y la de las mujeres ha aumentado un 1,2%, mientras que en Europa la evolución más favorable ha correspondido al empleo de hombres en el sector, con un incremento de la concentración del 70,6% frente al 48,0% correspondiente a las mujeres.

TABLA 32. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	0,4%	0,4%	-4,3%
Hombres	0,5%	0,5%	-6,0%
Mujeres	0,4%	0,4%	1,2%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	0,3%	0,6%	61,3%
Hombres	0,4%	0,7%	70,6%
Mujeres	0,3%	0,4%	48,0%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Potencial de creación de empleo en el sector audiovisual

Al objeto de determinar el potencial de creación de empleo del sector audiovisual se ha procedido, como en los sectores precedentes, a aplicar una metodología que toma como referencia los datos y la estructura económica de la UE-15.

Así, como vimos, el indicador de intensidad en el empleo por cada 1.000 habitantes para la UE-15 asciende a 2,5 personas, mientras que en España se restringe a 1,68, lo que significa que hay 0,8 personas menos por cada 1.000 habitantes que trabajan en el sector audiovisual. Esto es, aplicando dicha ratio al entorno español, llevaría consigo la creación de **37.732 puestos de trabajo nuevos**.

En cuanto a la distribución del empleo por sexos, en esta ocasión se ha tomado como criterio, por ser algo más favorables, los porcentajes de participación de mujeres y hombres en el sector referidos a España. Si bien la diferencia es tan sólo de 1,9 puntos porcentuales, puesto que la participación de las mujeres europeas en el sector audiovisual es del 35,79% frente al 37,66% en España.

En la siguiente tabla se incluyen los cálculos en detalle para cada una de los subsectores que integran el sector audiovisual. Así, se observan las ratios de intensidad de empleo en la UE-15 y en España, destacando, en especial, la brecha detectada entre ambas zonas geográficas en la “edición de programas informáticos”. En esta actividad llama la atención, además, que en España prácticamente carece de personas ocupadas y todas son hombres.

TABLA 33. INTENSIDAD EN EL EMPLEO POR CADA 1.000 HABITANTES Y % DE PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO POR SEXOS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

CNAE 2009	Actividad	Número de empleos por cada 1.000 habitantes			% de participación en el empleo en la UE-15 por sexos		% de participación en el empleo en España por sexos		Diferencia UE-15 España (puntos porcentuales)	
		UE-15	España	Dif UE-15 -Esp	H	M	H	M	H	M
582	Edición de programas informáticos	0,58	0,04	0,54	78,47%	21,53%	100,00%	0,00%	-21,53	21,53
591	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	1,03	0,67	0,36	61,86%	38,14%	63,32%	36,68%	-1,46	1,46
592	Actividades de grabación de sonido y edición musical	0,14	0,06	0,07	72,32%	27,68%	100,00%	0,00%	-27,68	27,68
601	Actividades de radiodifusión	0,23	0,26	-0,03	55,15%	44,85%	58,53%	41,47%	-3,38	3,38
602	Actividades de programación y emisión de televisión	0,53	0,64	-0,12	55,04%	44,96%	56,56%	43,44%	-1,52	1,52
Total Audiovisual		2,50	1,68	0,82	64,21%	35,79%	62,34%	37,66%	1,87	-1,87

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

De este modo, los mayores **aumentos** se localizan en el subsector de “**edición de programas informáticos**”, en tanto que habría que incrementar el número de empleos en 24.547 y, muy especialmente, potenciando la incorporación de mujeres en él. Le siguen las “**actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión**” donde las necesidades se cifran en 16.501 puestos de nueva creación. Sin embargo, de acuerdo a la

estructura de la UE-15, las “**actividades de radiodifusión**” (reducción de 1.307 puestos) y “**actividades de programación y emisión de televisión**” (disminución de 5.294 empleos) tendrían que adelgazar.

Si se tiene presente la desagregación por sexos, la ganancia en número de empleos, sin incorporar ninguna medida que potencie la incorporación de las mujeres en este sector, sería de **3.211 empleos para mujeres y 34.521 para hombres**. Estos datos llaman la atención por el escaso volumen de empleo para mujeres que se generaría y que se explica porque en las “actividades de programación y emisión de televisión”, que es donde hay mayor presencia de mujeres, es precisamente el subsector en el que habría que reducir, en función de esta metodología, la actividad.

TABLA 34. POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEOS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL EN ESPAÑA EN RELACIÓN CON LA UE-15.

CNAE 2009	Actividad	Total de empleos potenciales en relación con la UE-15			Empleos a crear o destruir en relación con la UE-15		
		H	M	T	H	M	T
582	Edición de programas informáticos	26.551	0	26.551	24.547	0	24.547
591	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	29.834	17.282	47.116	10.448	6.052	16.501
592	Actividades de grabación de sonido y edición musical	6.225	0	6.225	3.285	0	3.285
601	Actividades de radiodifusión	6.173	4.374	10.547	-765	-542	-1.307
602	Actividades de programación y emisión de televisión	13.709	10.528	24.238	-2.994	-2.300	-5.294
Total Audiovisual		71.495	43.182	114.678	34.521	3.211	37.732

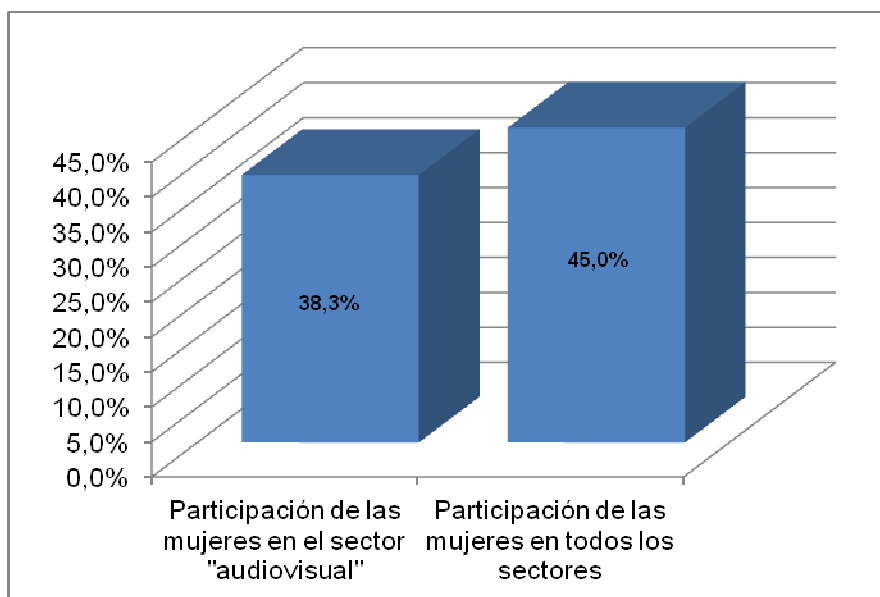
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Participación y posición de mujeres y hombres

Participación de las mujeres en el sector audiovisual (segregación horizontal)

Según se ha evidenciado ya, el sector audiovisual muestra una ligera sobrerrepresentación de hombres en su estructura ocupacional, si bien bastante alejada de las cifras halladas en anteriores yacimientos. Así, la **participación de mujeres** en la ocupación del sector sobrepasa ligeramente el **38%**, cifra que se aproxima al equilibrio, pero que aún dista del 45% de su participación en el conjunto de la economía.

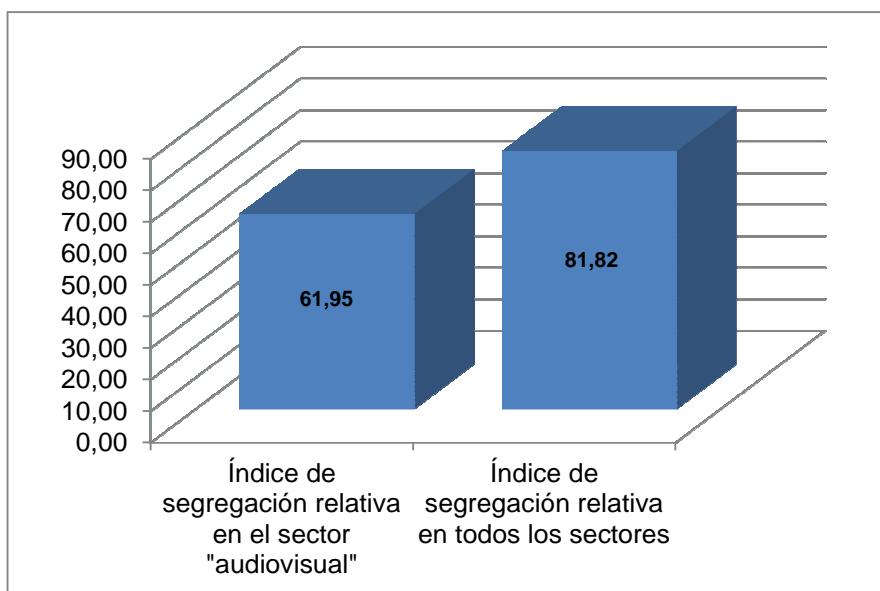
GRÁFICO 42. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En consonancia con el dato anterior, el **índice de segregación relativa** en el sector audiovisual, entendido como el número de mujeres ocupadas en el mismo por cada 100 hombres, toma un valor (**61,95**) inferior al registrado en el conjunto de la economía española (81,82).

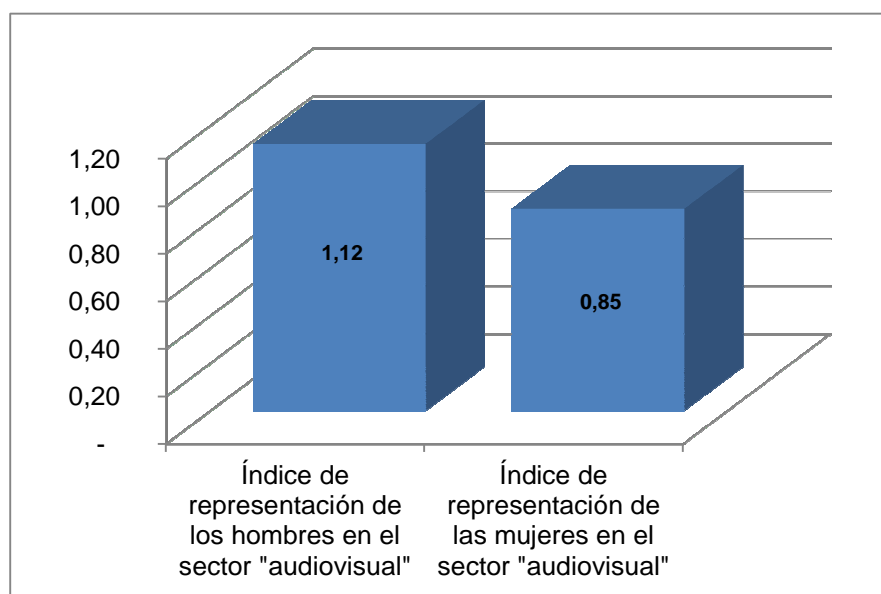
GRÁFICO 43. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN RELATIVA EN EL SECTOR AUDIOVISUAL. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Por su parte, los **índices de representación de hombres y mujeres** en el sector se encuentran próximos a la unidad, lo que pone de manifiesto una distribución bastante equilibrada del empleo por sexo. No obstante, ya que son más los hombres que trabajan en el sector audiovisual, el índice de representación de los hombres supera la unidad (1,12), aunque no llega a sobrepasar el umbral que marca el carácter de "masculinidad" (1,25).

GRÁFICO 44. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Analizando las cinco ramas de actividad que componen el sector, cabe destacar que la “**edición de programas informáticos**” registra el índice de representación de hombres más alto, de 1,82. En el extremo opuesto, las ramas con un índice de representación de las mujeres más elevado son las “**actividades de programación y emisión de televisión**” (0,97) y las “**actividades de radiodifusión**” (0,92). Ello indica que, en ambas ramas, la distribución del empleo entre hombres y mujeres es muy similar a la registrada, en término medio, en el conjunto de la economía.

TABLA 35. ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL. AÑO 2011.

Actividad	Personas ocupadas (miles de personas)			%mujeres en el total de actividad	Índice de representa. mujeres	% hombres en el total de actividad	Índice de representa. hombres
	Total	Hombres	Mujeres				
Edición de programas informáticos	2.004	2.004	-	-	-	100,00%	1,82
Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión	30.616	19.386	11.230	36,68%	0,82	63,32%	1,15
Actividades de grabación de sonido y edición musical	3.684	2.940	744	20,20%	0,45	79,80%	1,45
Actividades de radiodifusión	11.855	6.938	4.917	41,48%	0,92	58,52%	1,06
Actividades de programación y emisión de televisión	29.532	16.704	12.828	43,44%	0,97	56,56%	1,03
TOTAL SECTOR AUDIOVISUAL	77.691	47.972	29.719	38,25%	0,85	61,75%	1,12

NOTA: los datos de personas ocupadas en el sector, en las ramas “edición de programas informáticos”, “actividades de grabación de sonido y edición musical” y “actividades de radiodifusión”, hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

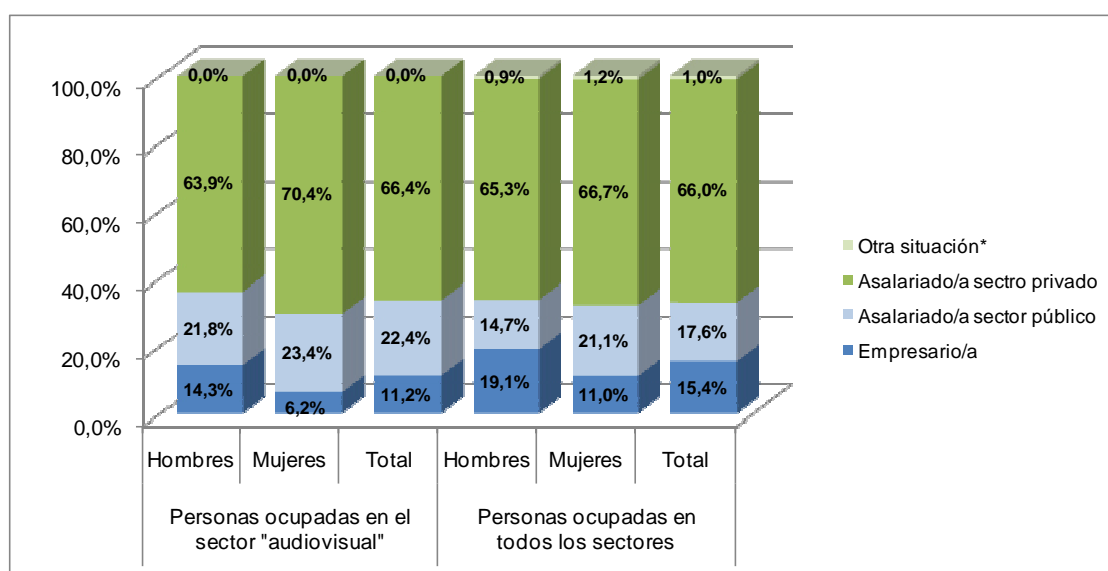
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Posición de las mujeres en el sector audiovisual (segregación vertical)

En cuanto a la posición ocupacional de hombres y mujeres en el sector audiovisual, en primer lugar se observa que, al igual que en el conjunto de la economía, la mayor parte de la población ocupada son **asalariados y asalariadas del sector privado** (el 66,4%), aunque con un peso relativamente importante de **asalariados y asalariadas del sector público** (22,4%), en detrimento de la proporción de empresariado en el sector, que se sitúa por debajo del valor global (11,2% frente a 15,4%).

Esta situación profesional, no obstante, presenta **diferencias entre hombres y mujeres**. En concreto, el predominio de las asalariadas en el sector público (23,4%) y privado (70,4%) es superior al de los asalariados (21,8% y 63,9%, respectivamente). En consecuencia, el porcentaje de hombres empresarios en el sector audiovisual, del 14,3%, es superior al de mujeres empresarias, del 6,2%. Esta dicotomía es muy similar a la que se observa en el conjunto de la economía española, pero algo más acusada.

GRÁFICO 45. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑO 2011.



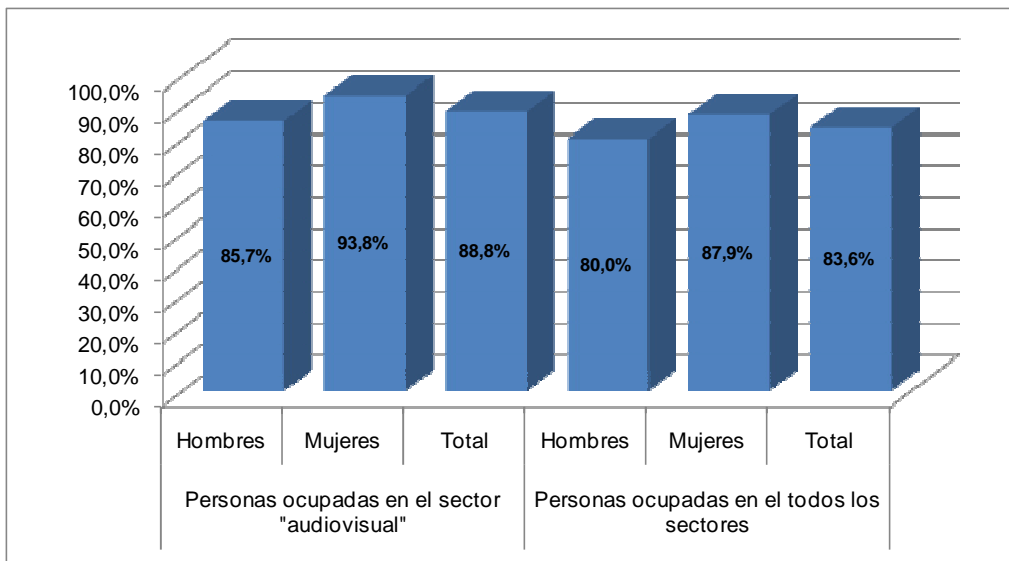
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector como empresarios/as hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otra situación: Miembros de cooperativas, Ayuda en la empresa o negocio familiar, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En concordancia con lo que se acaba de describir, la **tasa de salarización** (porcentaje de personas asalariadas sobre el conjunto de las ocupadas) del sector se sitúa en el **88,8%**, cinco puntos porcentuales por encima del de la economía española (83,6%). Además, toma un valor más alto para las mujeres (93,8%) que para los hombres (85,7%).

GRÁFICO 46. TASA DE SALARIZACIÓN EN EL SECTOR AUDIOVISUAL POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

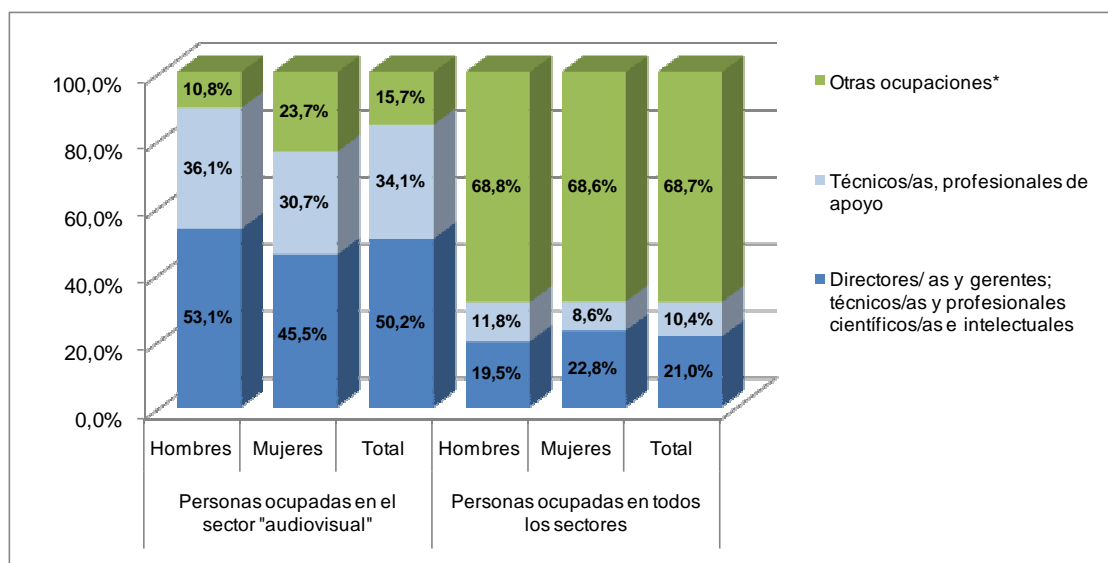
En cuanto al **tipo de ocupaciones**³⁶ que desempeñan los trabajadores y trabajadoras del sector audiovisual, destaca la importancia que tiene en este tipo de actividades el personal de dirección, gerencia y técnico-profesional, que representa algo más de la mitad de la ocupación en el sector, frente al 21,0% correspondiente al global de la economía española. Igualmente, la presencia de los técnicos y técnicas y profesionales de apoyo es muy superior al registrado en el sector audiovisual (del 34,1% frente al 10,4%).

La mayor importancia de estas dos categorías ocupacionales en el sector audiovisual se hace aún más intensa entre los hombres que trabajan en el sector, ya que el 53,1% de ellos lo hacen como directores y gerentes o técnicos y profesionales científicos e intelectuales y el 36,1% como técnicos y profesionales de apoyo. En comparación con los hombres, las mujeres presentan una menor presencia en estas ocupaciones, pero aun así bastante más elevada que la que corresponde, para esta ocupación, al total de la ocupación.

³⁶ El análisis que aquí se expone en cuanto al empleo por ocupaciones se ha abordado en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en tanto que es la que se aplica en la Encuesta de Población Activa. Si bien el trabajo abordado a partir de los microdatos de la encuesta permitiría, en principio, obtener resultados con un mayor nivel de desagregación se ha visto limitado por las necesidades de representatividad de la muestra y para evitar errores muestrales muy elevados. En este sentido, ha sido preciso agrupar las ocupaciones en las siguientes:

- Directores/directoras y gerentes y técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo.
- Otras ocupaciones: Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros/otras empleados/empleadas de oficina, Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadores; Ocupaciones elementales y Ocupaciones militares.

GRÁFICO 47. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO Y OCUPACIÓN. AÑO 2011.



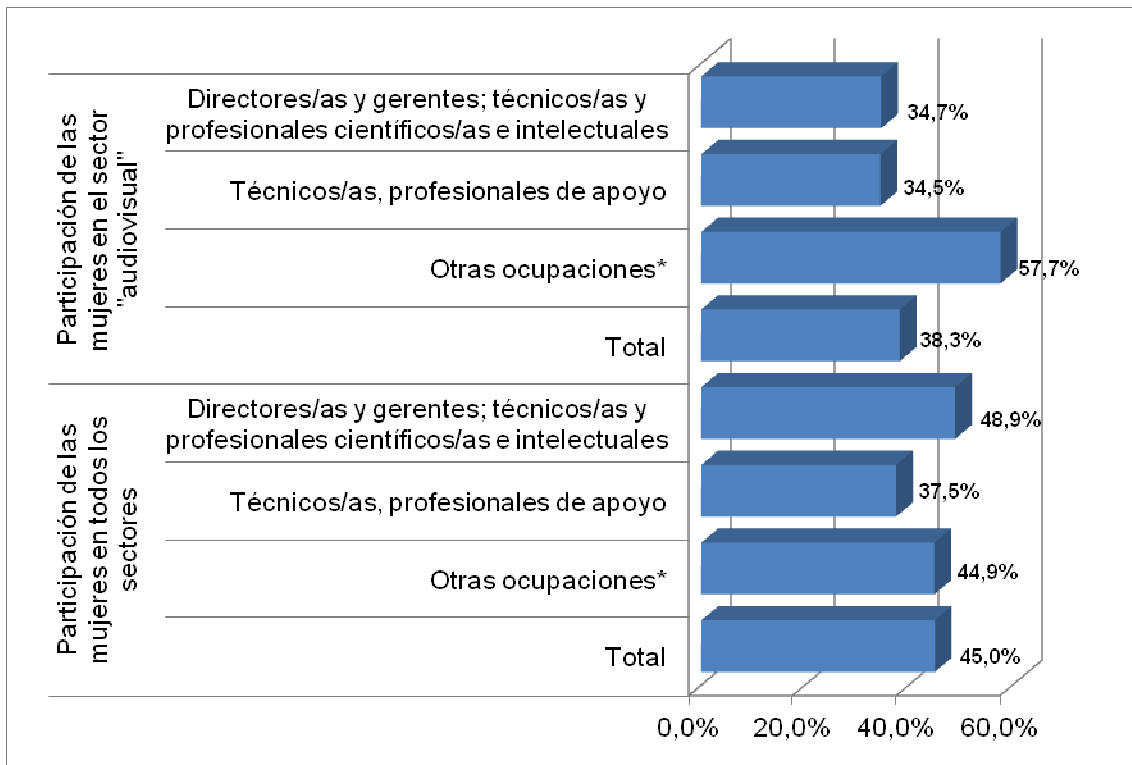
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en otras ocupaciones hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros/otras empleados/empleadas de oficina, Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por su parte, el porcentaje de **participación de las mujeres** sobre el total en el sector audiovisual se encuentra muy cercano al 35% en las dos categorías ocupacionales señaladas como las más representativas, mientras que se eleva hasta el 57,7% para el resto de ocupaciones. Ello contrasta con las cifras correspondientes al conjunto de la economía, que muestran una mayor presencia de las mujeres entre el personal directivo, de gerencia y técnico (48,9%) y bastante inferior en el grupo de otras ocupaciones (45%).

GRÁFICO 48. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



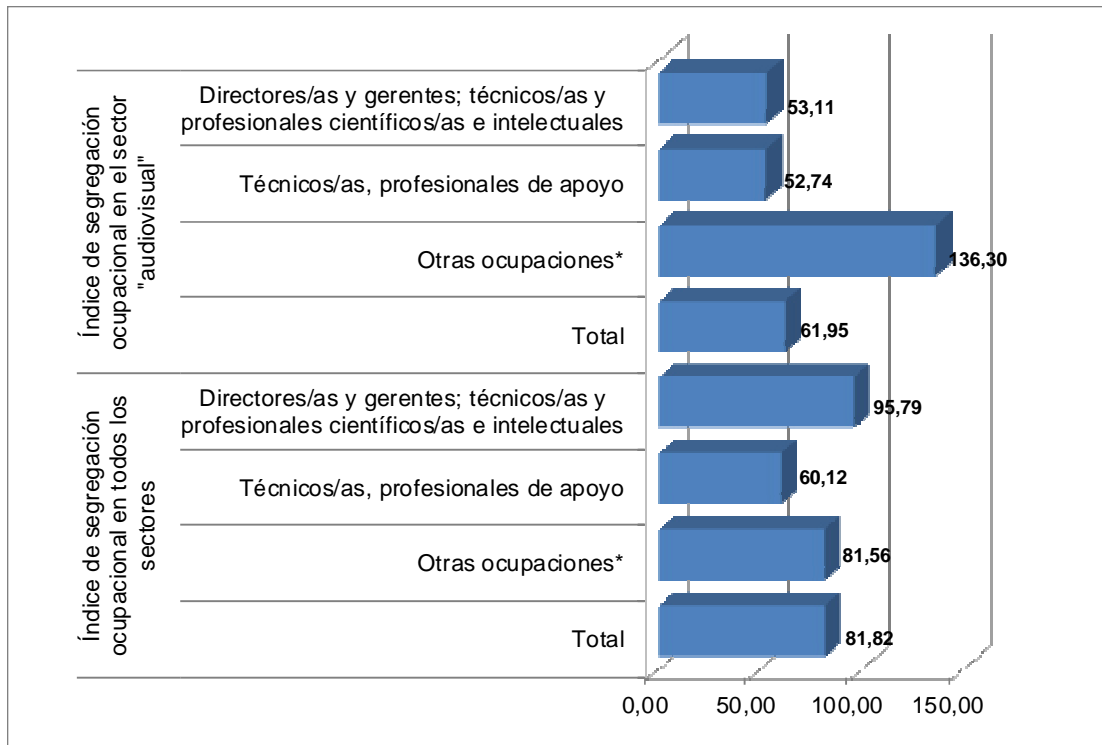
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en otras ocupaciones hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Empleados/as contables administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina, Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Respecto al **índice de segregación relativa por ocupaciones** (número de mujeres por cada 100 hombres) el más alto corresponde, con diferencia, a la categoría "otras ocupaciones" (136,30), siendo ésta la única que da empleo a un mayor número de mujeres que de hombres. Por su parte, trabajan en el sector audiovisual como directoras, gerentes o técnicas y profesionales científicas-intelectuales 53,11 mujeres por cada 100 hombres, y como técnicas y profesionales de apoyo 52,74 mujeres por cada 100 hombres. En comparación con los índices de segregación ocupacional registrados en el conjunto de la economía, los obtenidos en el sector audiovisual se sitúan en un nivel inferior para todas las ocupaciones, excepto las agrupadas como "otras ocupaciones", en las que, como decíamos, trabajan 136,30 mujeres por cada 100 hombres frente al 81,82. Es decir, las mujeres están relativamente menos representadas en los puestos directivos, profesionales y técnicos en el sector audiovisual que en el conjunto de la economía, mientras que ofrecen una concentración bastante superior en la categoría de "otras ocupaciones".

GRÁFICO 49. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en otras ocupaciones hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

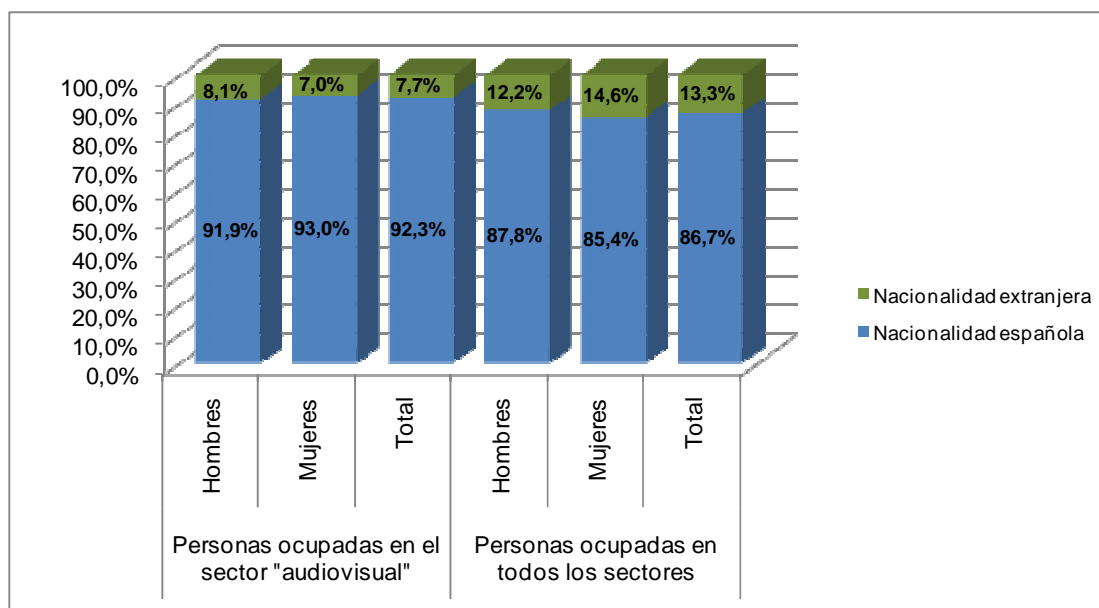
* Otras ocupaciones: Empleados/as contables administrativos/as y otros/as empleados/as de oficina, Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

¿Cómo es el empleo generado en el sector audiovisual?

Dentro de las variables consideradas en este último epígrafe, el primer dato a resaltar es que la gran mayoría de las personas que trabajan en el sector son **españolas**, en una proporción más alta que la registrada en la ocupación total (el 92,3% frente al 86,7%). Además, la proporción de mujeres extranjeras a las que da empleo el sector (7%) es inferior a la de hombres (8,1%), al contrario de lo que se observa en el global de la ocupación.

GRÁFICO 50. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑO 2011.

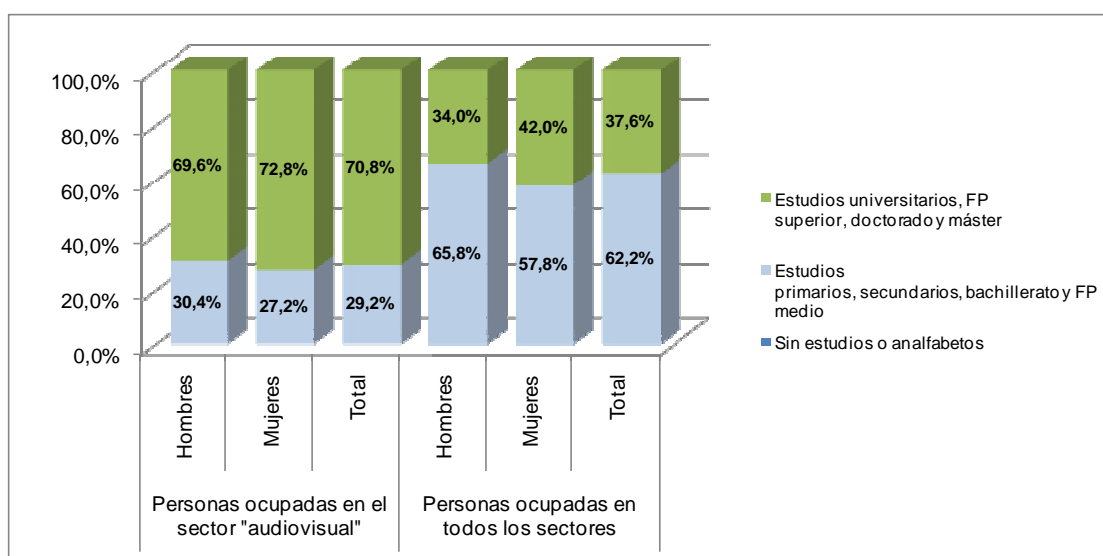


NOTA: los datos correspondientes al número de personas extranjeras ocupadas en el sector hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto al **nivel educativo** en el sector audiovisual es claramente superior al total de personas ocupadas en España. En particular, mientras que tan solo el 37,6% de la población ocupada española tiene **estudios superiores**, el **70,8%** de la que trabaja en el sector audiovisual ha superado este nivel educativo. Por sexos, **las mujeres muestran una mayor cualificación que los hombres** en el sector objeto de análisis, del mismo modo que lo hacen en el global de la ocupación. Así, llama la atención las elevadas tasas de educación superior en las mujeres que en este caso no se ven reflejadas en su posicionamiento en ocupaciones de mayor categoría profesional.

GRÁFICO 51. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO Y NIVEL DE EDUCACIÓN. AÑO 2011.

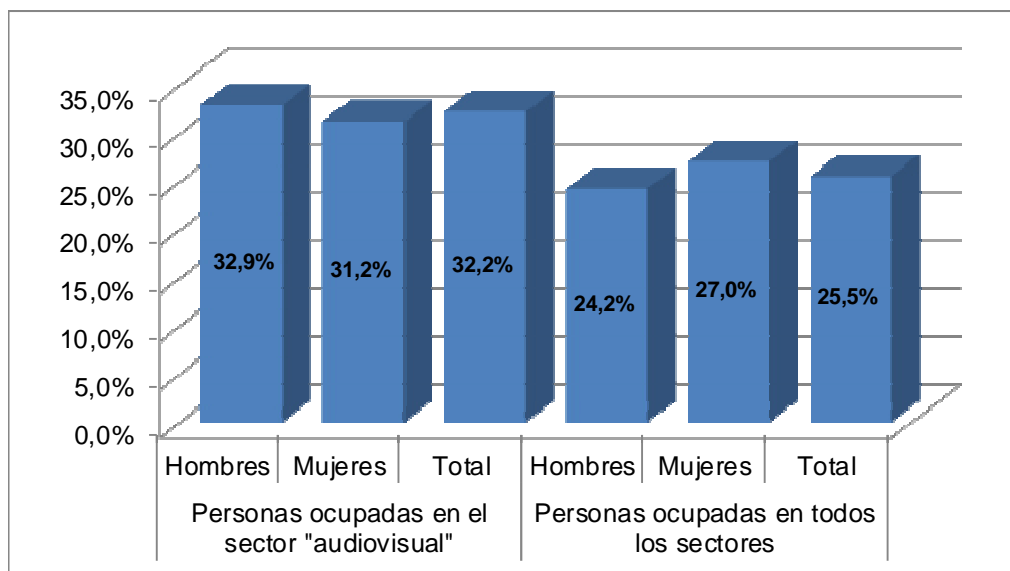


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector con estudios primarios, secundarios, bachillerato y FP medio hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En lo que concierne a las **condiciones laborales**, los datos de la Encuesta de Población Activa reflejan que este sector tienen una **tasa de temporalidad (32,2%) superior al total de España (25,5%)**. Además, mientras que, en términos generales, la tasa de temporalidad de las mujeres supera a la de los hombres (27,0% frente a 24,2%), en el sector audiovisual este indicador toma un valor más alto en el caso de ellos (32,9% frente a 31,2%).

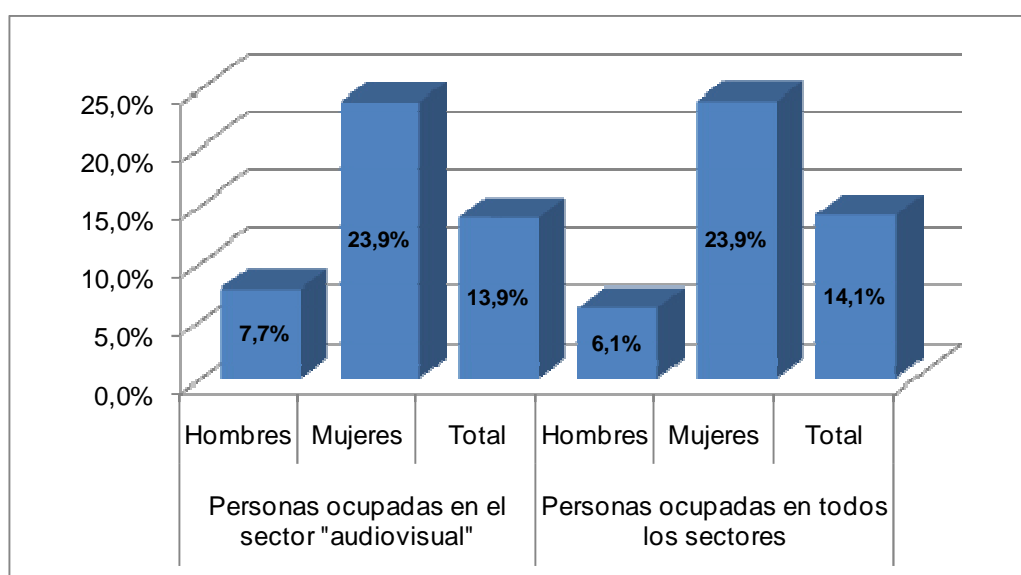
GRÁFICO 52. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por su parte la **tasa de empleo a tiempo parcial** en el sector, del 13,9%, es muy similar a la de la economía española (14,1%). Los contratos a tiempo parcial son especialmente significativos entre las mujeres, con una cifra coincidente a la del conjunto de la economía (23,9%). Por su parte, tan solo un 7,7% de los hombres trabaja en modalidad parcial dentro del sector (6,1% en el conjunto de la ocupación).

GRÁFICO 53. TASA DE EMPLEO PARCIAL EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. AÑO 2011.

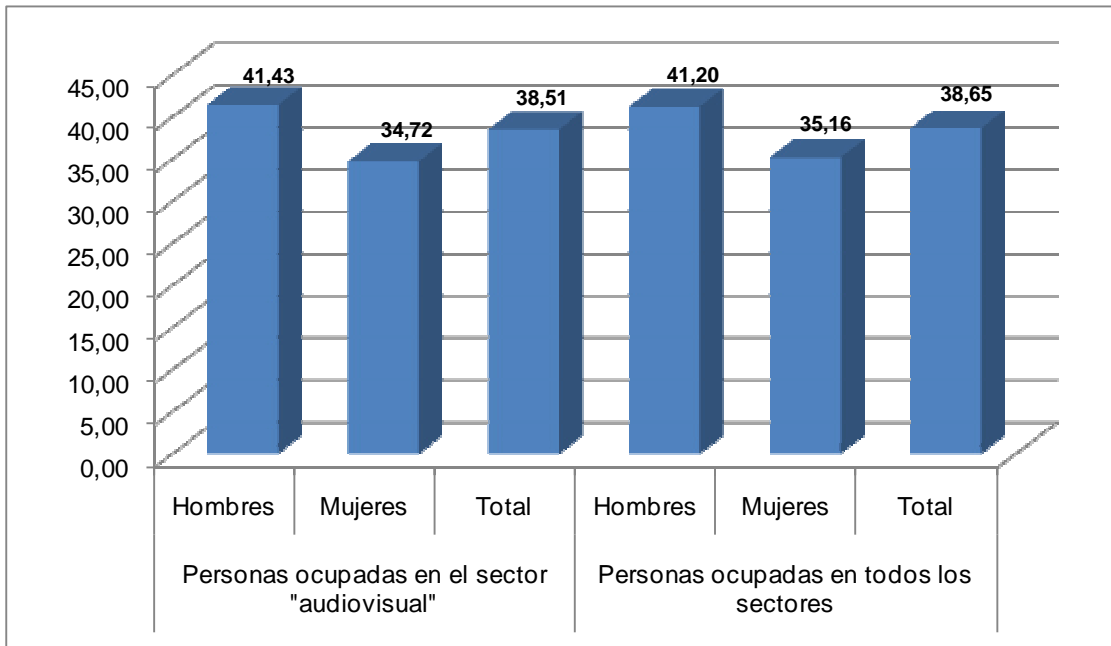


NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector con jornada parcial hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Se observa, por otro lado, que la población ocupada aquí trabaja un **número de horas muy similar al de la economía española**. En particular, le dedican 38,51 horas a la semana al trabajo (frente al 38,65 del total de sectores). Por sexos, son los hombres del sector los que trabajan más horas a la semana, 41,43, mientras que las mujeres le dedican 34,72 horas semanales.

GRÁFICO 54. Nº MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. AÑO 2011.

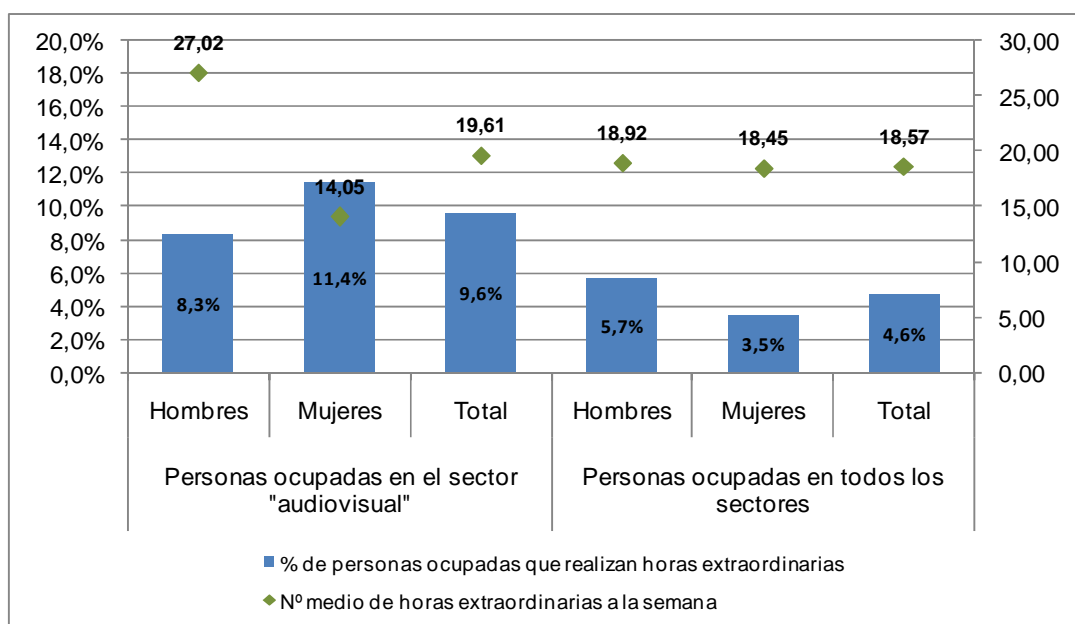


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

No obstante, la población que se ocupa en el sector audiovisual **realiza horas extraordinarias en una mayor proporción**: el 9,6% del total frente al 4,6% de todos los sectores. Además, el número medio de horas extraordinarias realizadas a la semana en el sector (19,61) es superior al del conjunto de la economía (18,57).

Por sexos, se pone de manifiesto que, a pesar de que las mujeres ocupadas en el sector audiovisual trabajan menos horas a la semana en término medio, son más las que realizan horas extraordinarias (el 11,4% frente al 8,3% de los hombres), si bien les dedican menos tiempo (unas 14,05 horas semanales frente a 27,02 que le dedican los hombres). Ello difiere de las cifras registradas de manera agregada en el conjunto de la economía, donde es mayor la proporción de hombres que realiza horas extraordinarias (5,7% frente al 3,5% de las mujeres).

GRÁFICO 55. Nº MEDIO DE HORAS EXTRA DE TRABAJO A LA SEMANA DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. AÑO 2011.

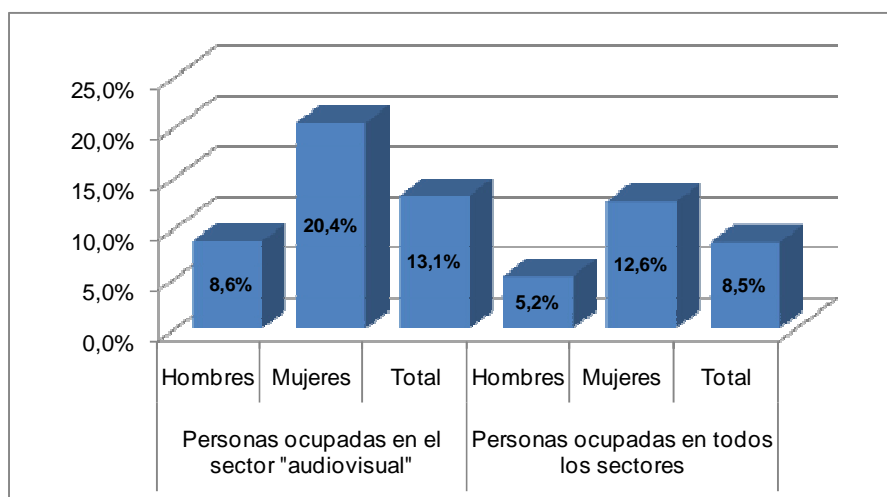


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector que realizan horas extraordinarias hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Cabe señalar, en último lugar, que la **tasa de subempleo** registrada en el sector es bastante superior al conjunto de la economía (el 13,1% frente al 8,5%), siendo más elevada entre las mujeres, entre quienes alcanza un valor máximo del 20,4%, que en los hombres, con un 8,6%.

GRÁFICO 56. TASA DE SUBEMPLEO EN EL SECTOR AUDIOVISUAL, POR SEXO. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes a la tasa de subempleo femenina en el sector audiovisual hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En síntesis

EL SECTOR AUDIOVISUAL		En conclusión...	
Definiendo el sector ...	Indicador		
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector audiovisual 	% personas ocupadas en este sector / total de personas ocupadas	M	0,4%
		H	0,5%
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación en el sector audiovisual por ramas de actividad en el sector audiovisual 	% personas ocupadas en la rama de actividad del sector / total de personas ocupadas en el sector	Principal rama de actividad	
		M	37,8%
		H	40,4%
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector audiovisual en España en relación con la UE-15 	% personas ocupadas en este sector en España / total de personas ocupadas en este sector en la UE-15	M	8,5%
		H	7,6%
<ul style="list-style-type: none"> Evolución del empleo en el sector audiovisual durante el período 2008-2011 	Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector de 2008 a 2011	M	-2,7%
		H	-20,2%
<ul style="list-style-type: none"> Potencial de creación de empleo en el sector audiovisual 	Proyección del número de puestos de trabajo a crear en el futuro partiendo de la intensidad en el empleo de la UE-15	Total	37.732

VOLUMEN Y POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

En conclusión...

- El sector audiovisual representa el 0,4% del empleo en España, con un peso similar en la ocupación de mujeres y de hombres.
- La mayor parte de la población que trabaja en este sector se dedica a las "actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión" (39,4%) o a las "actividades de programación y emisión de televisión" (38,0%). Es en esta última actividad donde mayor concentración de empleo de mujeres existe (43,2%).
- El 7,9% de la ocupación del sector audiovisual en la UE-15 trabaja en España.
- La distribución por sexos UE-15 es muy parecida a la española, pero con predominio ligeramente superior de las mujeres (38,3% en España frente al 35,8% en UE-15).
- El sector audiovisual ha sufrido un retroceso considerable en los últimos años, acusando una destrucción de empleo superior a la de la economía española.
- Llama la atención, también, que el impacto ha sido absorbido fundamentalmente por los hombres (-20,2%).
- El indicador de intensidad en el empleo por cada 1.000 habitantes para la UE-15 asciende a 2,5 personas, mientras que en España se restringe a 1,68, lo que significa que hay 0,8 personas menos por cada 1.000 habitantes que trabajan en el sector audiovisual. Esto es, aplicando esta ratio al entorno español llevaría consigo la creación de 37.732 puestos de trabajo nuevos.

EL SECTOR AUDIOVISUAL

<i>Definiendo el sector ...</i>		<i>Indicador</i>		<i>En conclusión...</i>	
<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres en el sector audiovisual y en la economía española 	% mujeres empleadas en el sector / personas ocupadas en el sector	Sect	38,3%	<ul style="list-style-type: none"> La proporción del número de mujeres empleadas respecto al total de empleo en el sector asciende al 38,3%, una cifra relativamente cercana al 45% que registra el valor a nivel nacional. 	
		Esp	45,0%		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa en el sector audiovisual y en la economía española 	Nº de mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres	Sect	62,0	<ul style="list-style-type: none"> El indicador de segregación relativa muestra un sector más bien neutral, aunque por debajo del dato a nivel agregado de la economía, ya que en el sector audiovisual hay 62 mujeres empleadas por cada 100 hombres, esto es, 19 mujeres menos que en el conjunto de la ocupación española. 	
		Esp	81,2		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de representación en el sector audiovisual 	% de (hombres/mujeres) que trabajan en dicho sector / % de (hombres/mujeres) ocupados en el conjunto de la economía	M	0,85	<ul style="list-style-type: none"> El carácter neutral de este sector se refleja en el índice de representación de hombres (1,12) y mujeres (0,85), cuyos valores se encuentran en los límites de lo que se concibe como neutral. Cabe destacar, sin embargo, que existe una clara segregación en la actividad "edición de programas informáticos", puesto que en la muestra sobre la que se trabaja no hay ninguna mujer empleada; seguida de "actividades de grabación de sonido", con un índice de representación de hombres de 1,45. 	
		H	1,12		
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de salarización en el sector audiovisual 	% personas asalariadas / personas ocupadas en el sector	M	93,8%	<ul style="list-style-type: none"> La tasa de salarización se sitúa por encima de la correspondiente a la economía española (83,6%), siendo especialmente llamativa en las mujeres (93,8%). Este dato está en consonancia con la escasa presencia de empresarios femenino y que se cifra en el 6,2% frente al 14,3% de los hombres. 	
		H	85,7%		
<ul style="list-style-type: none"> Personas empleadas por tipo de ocupación en el sector audiovisual 	% personas ocupadas en una ocupación determinada en el sector / personas ocupadas en el sector	En la principal ocupación		<ul style="list-style-type: none"> El personal técnico y profesional de apoyo es el perfil mayoritario, sin embargo destaca la diversidad en el sector en cuanto a las ocupaciones se refiere. Se observan importantes diferencias por sexos. 	
		M	45,6%		
		H	53,1%		
		Ocup. más segr.			
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa por ocupaciones en el sector audiovisual 	Número de mujeres empleadas por ocupación por cada 100 hombres empleados en esa ocupación	Sect	136,3	<ul style="list-style-type: none"> El índice de segregación relativa por ocupaciones más alto corresponde a la categoría "otras ocupaciones" (136,3), siendo ésta la única que da empleo a un mayor número de mujeres que de hombres. Por su parte, trabajan en el sector audiovisual como directoras, gerentes o técnicas y profesionales científicas-intelectuales 53,1 mujeres por cada 100 hombres, muchas menos que a nivel estatal (95,8). 	
		Esp	81,6		
		Ocup. direcció gerencia y p. técnico y profes. científ. inelec			
		Sect	53,1		
		Esp	95,8		

EL SECTOR AUDIOVISUAL

Definiendo el sector ...		Indicador		En conclusión...
<ul style="list-style-type: none"> Presencia de población extranjera en el sector audiovisual 	% personas ocupadas extranjeras en el sector / personas ocupadas en el sector	M	7,0%	<ul style="list-style-type: none"> Sólo un 7,7% de las personas empleadas en el sector audiovisual son extranjeras. Esta cifra es algo superior en el caso de los hombres (8,1%) en detrimento de las mujeres (7,0%).
		H	8,1%	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas por niveles educativos en el sector audiovisual 	% personas con un determinado nivel de estudios en el sector / personas ocupadas en el sector	Principal nivel educativo		<ul style="list-style-type: none"> El nivel educativo de la población ocupada en el sector audiovisual es claramente superior al conjunto de la economía. En particular, mientras que el 37,6% de la población ocupada española tiene estudios universitarios, de FP superior, doctorado o máster, el 70,8% de la que trabaja en el sector audiovisual ha superado este nivel educativo. Por sexos, las mujeres muestran una mayor cualificación que los hombres.
		M	72,8%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de temporalidad en el sector audiovisual 	% personas con contratos temporales en el sector / personas ocupadas en el sector	M	31,2%	<ul style="list-style-type: none"> La proporción de personas con contratos de carácter temporal es superior a la del conjunto de la economía (25,5%) y afecta más a los hombres (32,9%) que a las mujeres (31,2%), aunque con una diferencia apenas relevante.
		H	32,9%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de empleo a tiempo parcial en el sector audiovisual 	% personas con contratos a tiempo parcial en el sector / personas ocupadas en el sector	M	23,9%	<ul style="list-style-type: none"> En cuanto al empleo a tiempo parcial se siguen las pautas definidas a nivel de la ocupación global. De hecho, la tasa de temporalidad para las mujeres del sector coincide con la de la economía en su conjunto (23,9%). Si hay que poner de relevancia la brecha existente en términos de temporalidad entre mujeres y hombres, con una diferencia de 16,2 p.p.
		H	7,7%	
<ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas en el sector audiovisual 	Nº medio de horas trabajadas a la semana	M	34,7 h.	<ul style="list-style-type: none"> Los hombres del sector audiovisual (41,4) trabajan de media algo más que en el conjunto de la ocupación (41,20), lo que no ocurre en el caso de las mujeres (34,72) que se encuentran un poco por debajo del resto de trabajadoras (35,16).
		H	41,4 h.	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo en el sector audiovisual 	% personas subempleadas (aquellas que trabajando menos de 40 horas semanales quiere trabajar más horas y está disponible) / personas ocupadas del sector	M	20,4%	<ul style="list-style-type: none"> En línea con las cifras correspondientes a todos los sectores se observa que la tasa de subempleo es muy superior entre las mujeres que trabajan en el sector audiovisual, del 20,4%, que entre los hombres, del 8,6%. Además, difiere en casi ocho puntos porcentuales de la cifra para el conjunto de la economía.
		H	8,6%	

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO GENERADO EN EL SECTOR

El reto para las mujeres de elevada cualificación: continuar el camino de ascenso en volumen y, sobre todo, en posición en el sector de la investigación

Volumen y potencial de creación de empleo

¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en el sector de investigación en España y la UE-15?

Las actividades encuadradas en el sector de investigación³⁷ dan empleo a **124.672 personas** en España, según los datos de la Encuesta de Población Activa correspondiente al segundo trimestre de 2011. Por tanto, el sector aglutina al 0,7% de la población ocupada española.

El 56,3% de su empleo está ocupado por hombres, correspondiendo el 43,7% restante a mujeres. Puede observarse, de esta forma, una **distribución por sexos bastante equilibrada**, muy similar a la que muestra el conjunto de la población ocupada.

TABLA 36. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
Sector Investigación	70.184	56,3%	54.488	43,7%	124.672	100,0%
Total	10.066.843	55,0%	8.236.206	45,0%	18.303.049	100,0%
% Sector Investigación / Total	0,7%		0,7%		0,7%	

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Dentro del sector de investigación son especialmente relevantes, en términos del empleo que generan, las **“actividades de investigación y desarrollo experimental”**. En concreto, dichas actividades ocupan prácticamente la mitad de la población trabajadora en él, frente al 24,8% que se dedican a la “realización de ensayos y análisis técnicos” y el 25,7% restante que realiza “otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.”

Se observan, no obstante, algunas diferencias por sexo según las actividades. En particular, es más habitual entre los hombres que entre las mujeres trabajar en la “realización de ensayos y análisis técnicos” (30,7% frente a 17,2%), mientras que ellas optan en una mayor proporción por la “investigación y el desarrollo experimental” (53,4% frente a 46,5%) u “otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.” (29,5% frente a 22,8%).

³⁷ En este bloque el yacimiento seleccionado en anteriores fases hacía referencia, como se vio, al sector concreto de la biotecnología. Dado que desde el punto de vista cuantitativo restringirse a este sector implica la obtención de datos a cuatro dígitos de la CNAE, desagregación no disponible en las estadísticas utilizadas, se ha optado por incluir en este apartado una visión amplia de la investigación, incorporando en el análisis todas las actividades de la CNAE relativas a esta categoría, sabiendo, en todo caso, que la biotecnología se encuentra comprendida, como actividad a cuatro dígitos, dentro de la actividad “721 Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas”. Para más detalle respecto a la selección de actividades comprendidas en este yacimiento consultar el capítulo “Definición y selección de los yacimientos de empleo”. Asimismo, cabe aclarar que, debido a los elevados errores muestrales, no ha sido posible distinguir en el análisis entre las actividades 721 (Ensayos y análisis técnicos) y 722 (Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas).

GRÁFICO 57. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Si se comparan las grandes cifras de empleo en el sector español de la investigación con su equivalente a nivel europeo, se pone de manifiesto que la representatividad española se sitúa en el 8,1%. Es decir, el 8,1% de la población ocupada en el sector de investigación en la UE-15 trabaja en España. Se observa, además, que la distribución por sexos es más equitativa en España que en Europa, donde existe un mayor grado de masculinización de la ocupación (61,7%).

TABLA 37. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
España	70.184	56,3%	54.488	43,7%	124.672	100,0%
UE15	954.715	61,7%	592.053	38,3%	1.546.768	100,0%
% España / UE15	7,4%		9,2%		8,1%	

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Evolución del empleo en el sector de investigación

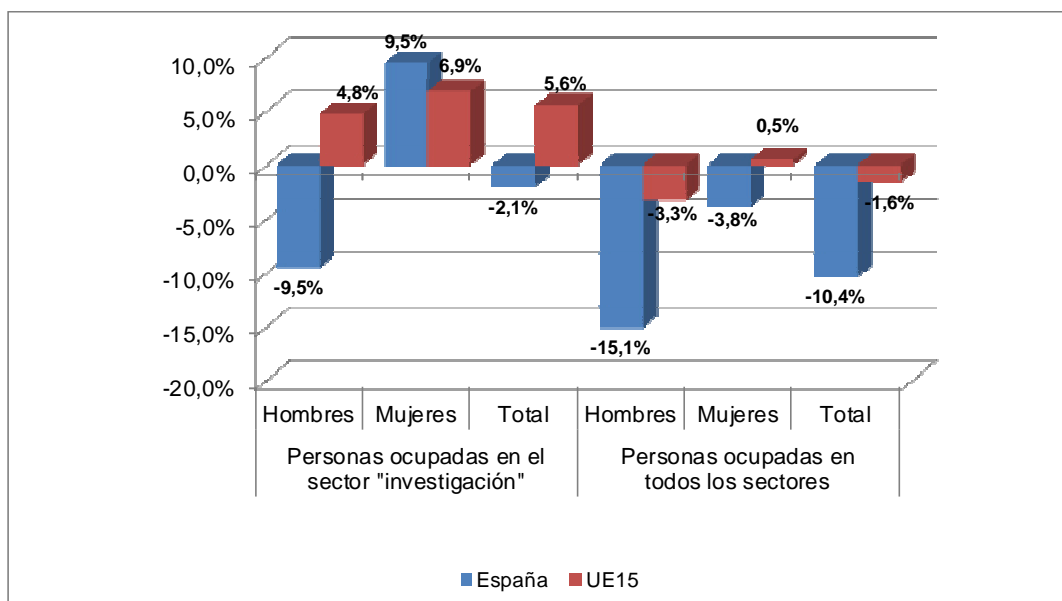
En los últimos años el empleo en el sector de investigación **ha disminuido**, pero en **menor medida** que en el conjunto de la economía española. En concreto, en el periodo 2008-2011 el número de personas que trabajan en este sector ha descendido un 2,1%, mientras que en la ocupación global la disminución ha sido del 10,4%.

Desde la perspectiva de género cabe apuntar que esta **reducción del empleo ha sido netamente "masculina"** (con un descenso de la ocupación en los hombres del 9,5%), pues en el caso de las mujeres la relación ha sido

inversamente proporcional (un aumento del 9,5%). Aun así, el descenso de la ocupación de los hombres en investigación sigue estando lejos de la experimentada en la ocupación total (del 15,1%).

La evolución observada en la **UE-15** ha sido más positiva. Entre 2008 y 2011 el número de personas ocupadas en el sector europeo de investigación se ha incrementado un 5,6%. Sin embargo, si se centra la atención en el empleo de las mujeres, la creación de puestos de trabajo en el sector de investigación español (9,5%) ha sido superior al conjunto europeo (6,9%).

GRÁFICO 58. TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

La destrucción de empleo en el sector de la investigación en España ha supuesto, lógicamente, una reducción de la **intensidad de la ocupación**. De esta forma, la investigación ha pasado de ocupar 2,81 personas por cada 1.000 habitantes a dar empleo a **2,72 personas**. Ello contrasta con la evolución a nivel europeo, donde ha aumentado un 8,9% en el periodo 2008-2011, hasta emplear a 3,94 personas por cada 1.000 habitantes.

Sin embargo, dado que el sector de investigación español ha fortalecido el **empleo de las mujeres**, la **intensidad de la ocupación** en su caso ha aumentado, pasando de 2,17 en 2008 a 2,34 en 2011, no así en el caso de los hombres. A pesar de ello, la intensidad de la ocupación de los hombres en el sector de investigación sigue siendo superior a la de las mujeres: 3,11 frente a 2,34.

TABLA 38. EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERÍODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	2,81	2,72	-3,4%
Hombres	3,47	3,11	-10,4%
Mujeres	2,17	2,34	7,7%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	3,62	3,94	8,9%
Hombres	4,47	4,96	11,0%
Mujeres	2,80	2,96	5,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En cuanto a la **concentración de la ocupación**, debido a que la evolución del empleo ha sido más favorable aquí que en el conjunto de la economía, se ha visto incrementada en un 9,3% en el periodo 2008-2011. Como resultado, en 2011 el **0,7 %** de la población ocupada española trabajaba en este sector. En la UE-15, por su parte, si bien el aumento de la concentración ha sido inferior, la proporción de personas ocupadas en él (0,9%) sigue siendo ligeramente superior a la registrada en España.

Por sexos, mientras que en España el indicador de concentración toma un valor similar para hombres y mujeres (0,7%) debido a la mayor creación de empleo de mujeres que ha tenido lugar, en la UE-15 el sector de investigación da empleo al 0,9% del total de hombres ocupados frente al 0,7% de las mujeres.

TABLA 39. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERÍODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	0,6%	0,7%	9,3%
Hombres	0,7%	0,7%	6,6%
Mujeres	0,6%	0,7%	13,9%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	0,8%	0,9%	7,3%
Hombres	0,9%	0,9%	8,3%
Mujeres	0,7%	0,7%	6,3%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Potencial de creación de empleo en investigación

Según se vio, el indicador de intensidad en el empleo estimado para el sector en España asciende a 2,72 personas empleadas por cada 1.000 habitantes, mientras que en Europa alcanza el 3,94. En función de la metodología

aplicada para valorar el potencial de creación de empleo, la igualación en España con la intensidad de empleo en la UE implicaría aumentar en 1,22 empleos por cada 1.000 habitantes. Por tanto sería preciso crear **56.077 empleos nuevos**.

Cabe señalar, sin embargo, que los incrementos más pronunciados provendrían del subsector “**investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas**” con una ganancia neta de 29.345 empleos. También, las actividades de “ensayos y análisis técnicos” se revelan como una potencial fuente de creación de empleo (13.302 puestos de trabajo).

TABLA 40. INTENSIDAD EN EL EMPLEO POR CADA 1.000 HABITANTES Y % DE PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO POR SEXOS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

CNAE 2009	Actividad	Número de empleos por cada 1.000 habitantes			% de participación en el empleo en la UE-15 por sexos		% de participación en el empleo en España por sexos		Diferencia UE-15 España (puntos porcentuales)	
		UE-15	España	Dif UE-15 -Esp	H	M	H	M	H	M
712	Ensayos y análisis técnicos	0,96	0,67	0,29	67,26%	32,74%	69,72%	30,28%	-2,46	2,46
721	Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	1,78	1,14	0,64	58,53%	41,47%	54,28%	45,72%	4,25	-4,25
722	Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	0,24	0,20	0,04	51,58%	48,42%	45,02%	54,98%	6,56	-6,56
749	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	0,95	0,70	0,25	64,73%	35,27%	49,93%	50,07%	14,80	-14,80
Total Investigación		3,94	2,72	1,22	61,72%	38,28%	56,29%	43,71%	5,43	-5,43

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En cuanto a la potencialidad del empleo por sexos, se ha optado como criterio de distribución por el porcentaje de participación de mujeres y hombres en las actividades que componen el sector para España. Esta opción se justifica porque se detecta una masculinización mayor en el entorno europeo, en tanto que mientras en Europa los hombres participan en el sector en un 61,72%, este porcentaje desciende en 5,43 puntos porcentuales para España respecto a la UE.

Así, la distribución por sexos en el potencial de crecimiento implicaría un **incremento neto de empleos ocupados por mujeres de 24.266** procedentes, sobre todo, del subsector de “investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas” (13.416 empleos).

TABLA 41. POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEOS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN EN ESPAÑA EN RELACIÓN CON LA UE-15.

CNAE 2009	Actividad	Total de empleos potenciales en relación con la UE-15			Empleos a crear o destruir en relación con la UE-15		
		H	M	T	H	M	T
712	Ensayos y análisis técnicos	30.790	13.374	44.164	9.274	4.028	13.302
721	Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	44.419	37.413	81.832	15.929	13.416	29.345
722	Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	5.060	6.180	11.240	887	1.083	1.969
749	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	21.726	21.787	43.513	5.722	5.738	11.461
Total Investigación		101.753	78.997	180.749	31.812	24.266	56.077

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

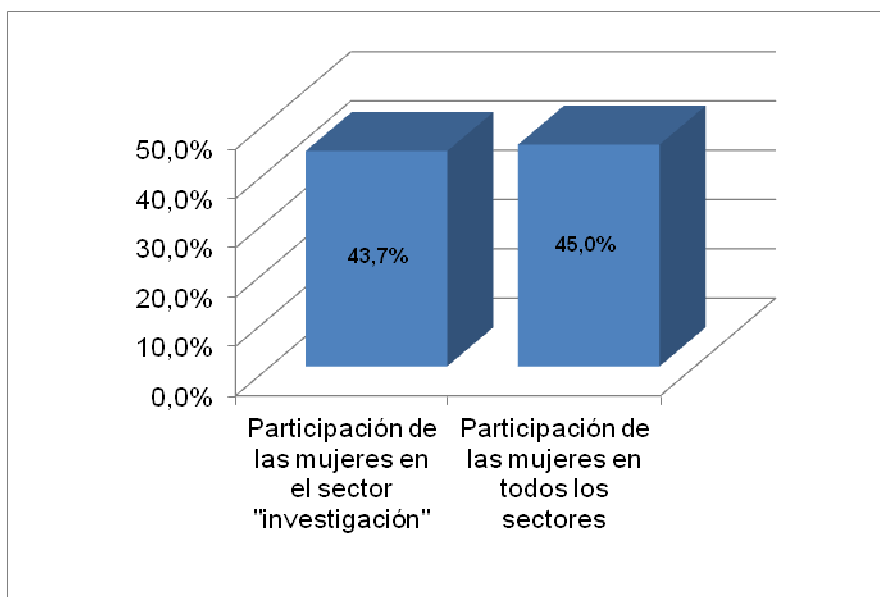
Participación y posición de mujeres y hombres

Participación de las mujeres en investigación (segregación horizontal)

Una vez analizadas las grandes cifras de empleo, se centra de nuevo la atención en la participación y posición de mujeres y hombres entre la población ocupada en el sector.

Como se ha señalado de inicio, la población que se ocupa en la investigación en España se distribuye de manera bastante equilibrada por sexos. Así lo constata la **participación de mujeres** en el sector, del **43,7%**, muy cercana con la participación del empleo de las mujeres en el conjunto de la población ocupada española, del 45,0%.

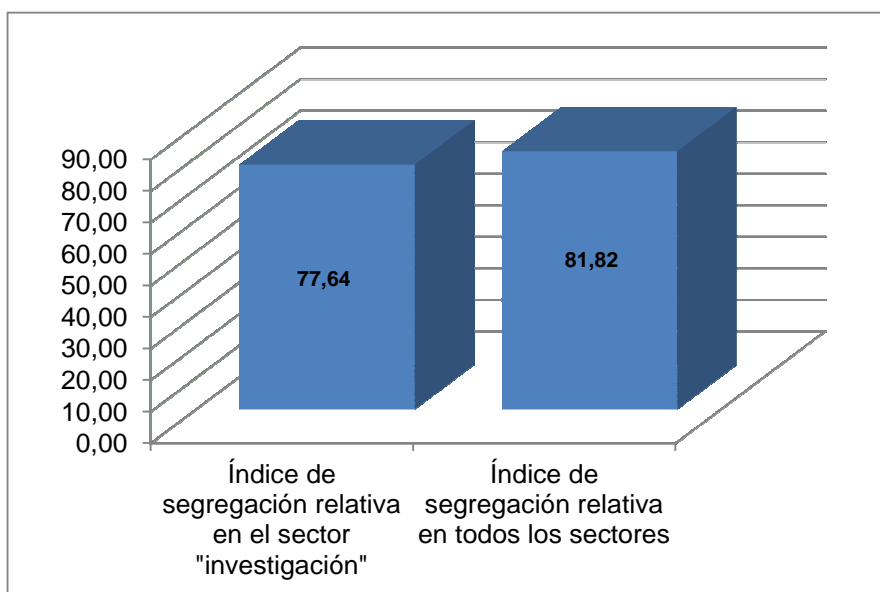
GRÁFICO 59. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En el caso de la investigación el **índice de segregación relativa** (número de mujeres que trabajan en el sector por cada 100 hombres), en 2011 se situaba en **77,64**, valor que se acerca al del conjunto de la ocupación (81,82), aunque se queda ligeramente por debajo.

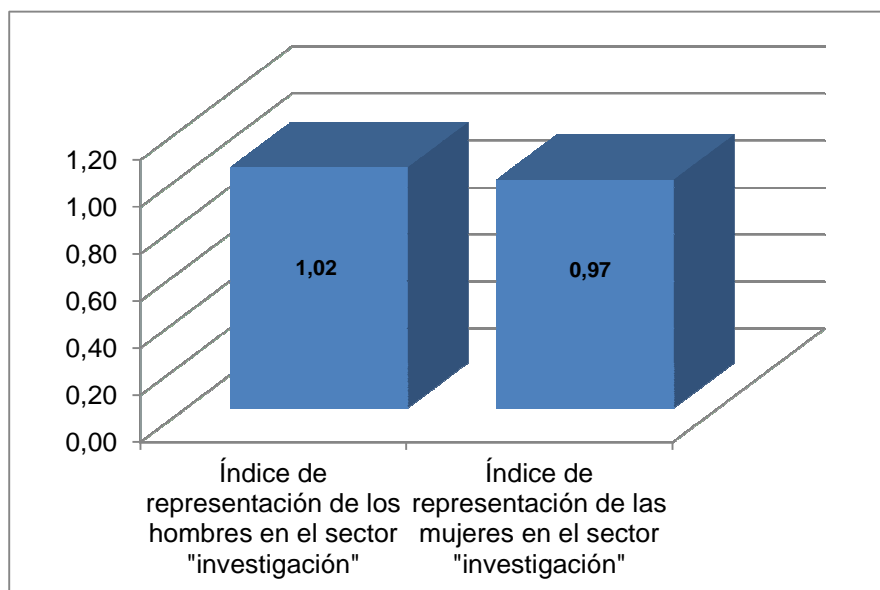
GRÁFICO 60. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN RELATIVA EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por su parte, el **índice de representación de hombres** se sitúa en **1,02** y el de **mujeres** en **0,97**, lo que pone de manifiesto que se trata de un sector "neutro" o, lo que es lo mismo, integrado, en términos de género.

GRÁFICO 61. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Si se analizan por separado las cuatro ramas de actividad que componen el sector de investigación, se pone de manifiesto que el índice de representación de las mujeres más elevado se registra en la “investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades”, de 1,22. Por el contrario, este índice en los hombres se maximiza, con un valor de 1,27, en la rama de los “ensayos y análisis técnicos”. La “**investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas**” obtiene los índices de representación **más integrados**.

TABLA 42. ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN. AÑO 2011.

Actividad	INVESTIGACIÓN						
	Personas ocupadas (miles de personas)			% mujeres en el total de actividad	Índice de representa. mujeres	% hombres en el total de actividad	Índice de representa. hombres
	Total	Hombres	Mujeres				
Ensayos y análisis técnicos	30.862	21.516	9.346	30,28%	0,67	69,72%	1,27
Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas	52.487	28.490	23.997	45,72%	1,02	54,28%	0,99
Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades	9.271	4.174	5.097	54,98%	1,22	45,02%	0,82
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.	32.053	16.004	16.049	50,07%	1,11	49,93%	0,91
TOTAL INVESTIGACIÓN	124.673	70.184	54.489	43,71%	0,97	56,29%	1,02

NOTA: los datos de mujeres ocupadas en el sector, en la rama de investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

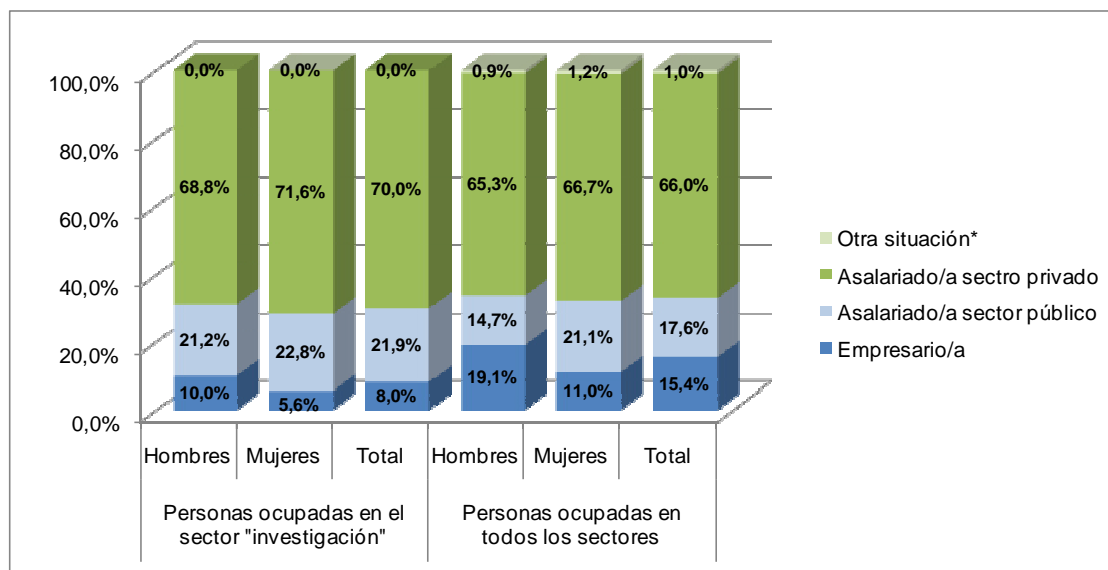
Posición de las mujeres en investigación (segregación vertical)

El **empleo asalariado** es mayoritario en el sector de investigación, donde representa el 92,0% del total (frente al 83,6% registrado en el conjunto de la economía). Este mayor peso es especialmente destacable en el caso del empleo asalariado en el sector público, con un 21,9% (frente al 17,6%), evidenciando la importancia que la

vertiente pública tiene en materia de investigación. El **peso del empresariado entre la población ocupada en el sector de investigación es residual**, del 8,0%, e inferior a la de la economía (15,4%).

La situación profesional de los hombres y mujeres que trabajan en el sector de investigación es muy similar, si bien puede destacarse una proporción más alta del empresarios (10,0% frente al 5,6% de las mujeres), en sintonía con lo que acontece en el conjunto de la ocupación, aunque en este caso con una distancia menos acentuada entre mujeres y hombres (de 4,9 puntos frente a los 8,1 de la ocupación global).

GRÁFICO 62. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑO 2011.



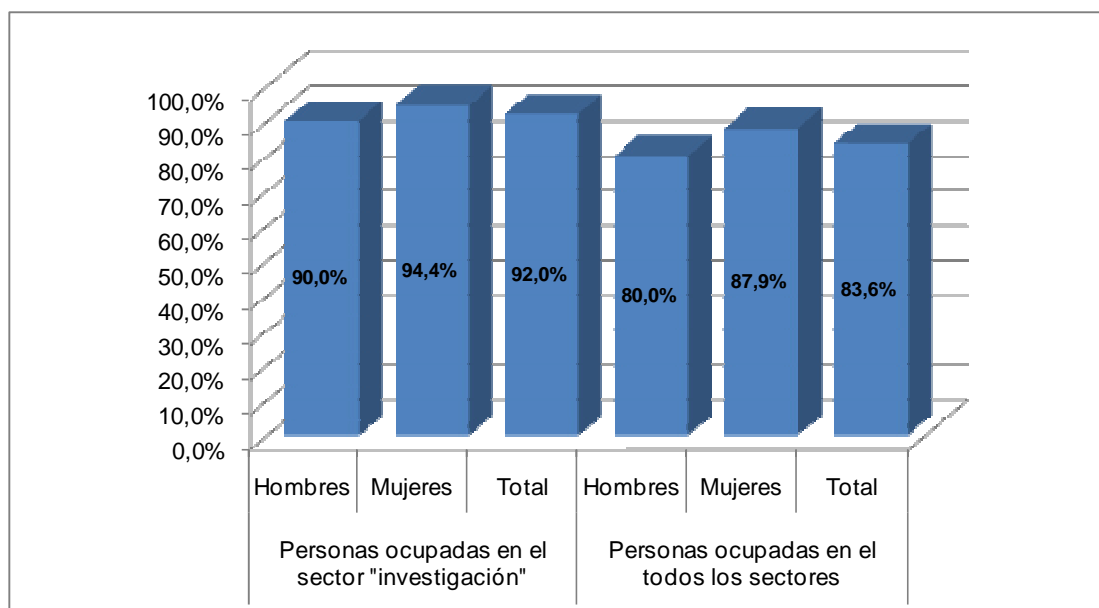
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector como empresarios/as hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otra situación: Miembros de cooperativas, Ayuda en la empresa o negocio familiar, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Así, la **tasa de salarización** en investigación es superior a la del total de la población ocupada (del 92,0% frente al 83,6%), siendo más elevada entre las mujeres (94,4%) que entre los hombres (90,0%).

GRÁFICO 63. TASA DE SALARIZACIÓN EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

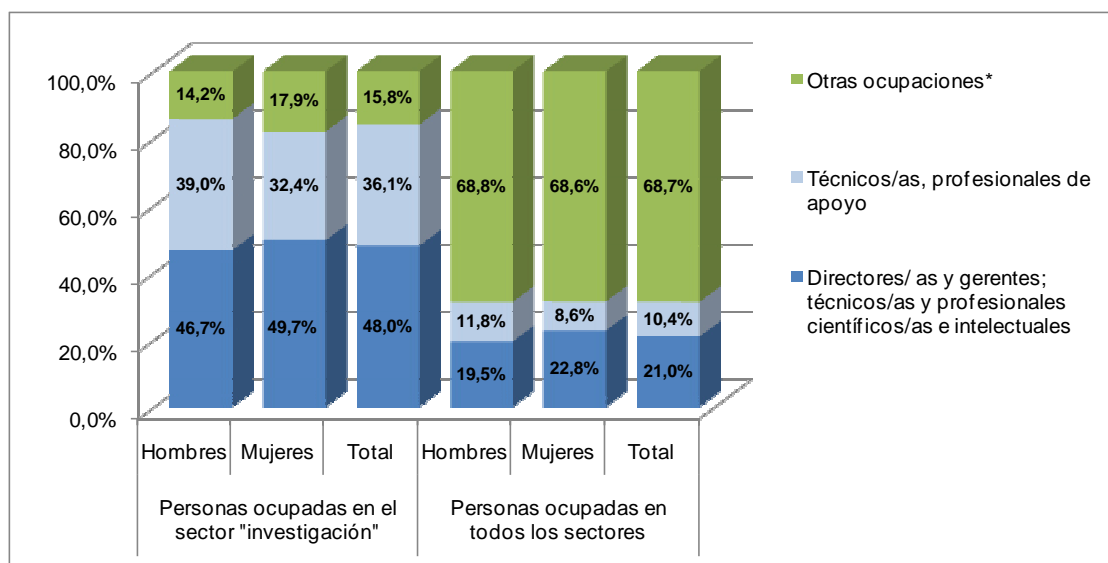
En cuanto al **tipo de ocupaciones**³⁸ en el sector de investigación, su perfil difiere considerablemente del global, ya que obtiene una representación muy superior en lo que se refiere al personal directivo, de gerencia y personal técnico profesional-científico-intelectual (48,0% frente a 21,0%) y el personal técnico-profesional de apoyo (36,1% frente a 10,4%), en detrimento del resto de ocupaciones (15,8% frente a 68,7%).

Dicha distribución por sexos muestra una concentración algo superior de **mujeres** que de hombres como **directoras, gerentes y técnicas-profesionales científicas e intelectuales** (el 49,7% frente al 46,7% de los hombres), mientras que es más representativo el empleo de los hombres como técnicos y profesionales de apoyo (39,0% frente a 32,4%). Esta pauta, si bien con proporciones muy distintas, se observa también de manera agregada en el conjunto de la economía.

³⁸El análisis que aquí se expone en cuanto al empleo por ocupaciones se ha abordado en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en tanto que es la que se aplica en la Encuesta de Población Activa. Si bien el trabajo abordado a partir de los microdatos de la encuesta permitiría, en principio, obtener resultados con un mayor nivel de desagregación se ha visto limitado por las necesidades de representatividad de la muestra y para evitar errores muestrales muy elevados. En este sentido, ha sido preciso agrupar las ocupaciones en las siguientes:

- Directores/directoras y gerentes y técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo.
- Otras ocupaciones: Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

GRÁFICO 64. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO Y OCUPACIÓN. AÑO 2011.

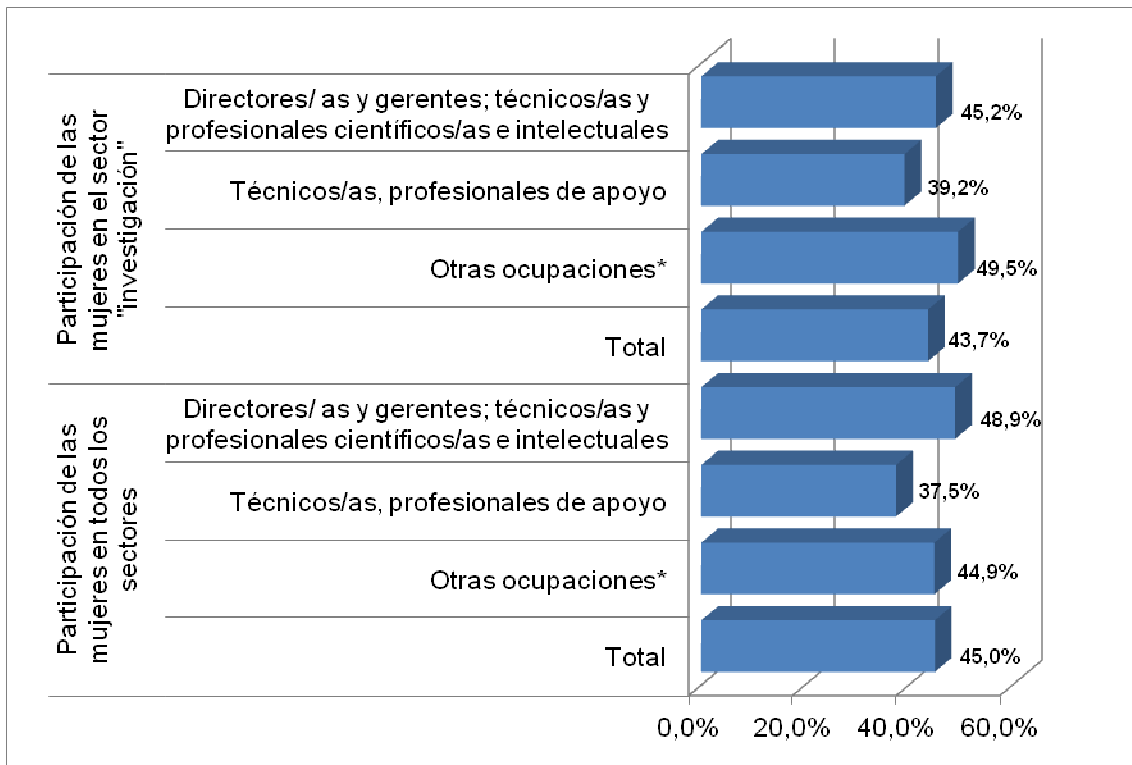


* Otras ocupaciones: Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por su parte, en términos de **participación** (porcentaje de mujeres sobre el total en cada ocupación), los valores obtenidos en el sector de investigación son bastante similares al conjunto de la economía, con una leve infrarrepresentación en el caso del personal directivo y técnico-profesional científico-intelectual (con un 45,2% de mujeres en investigación frente al 48,9% en el conjunto de la economía), y una participación superior en el resto de categorías.

GRÁFICO 65. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



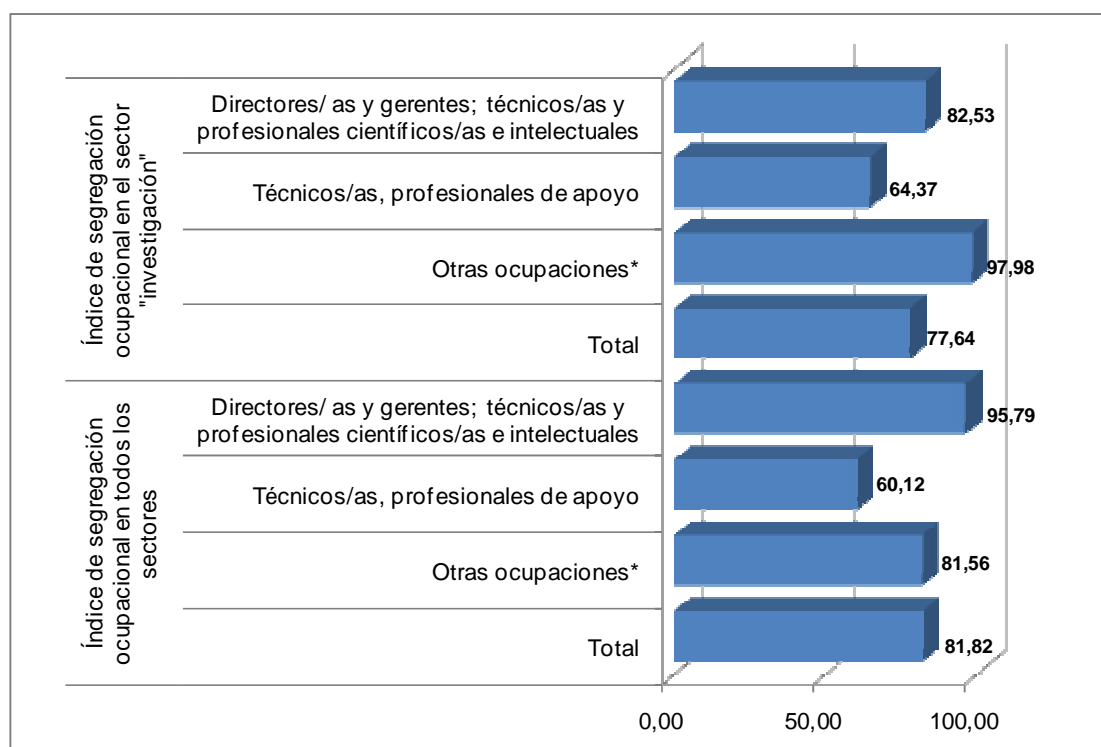
* Otras ocupaciones: Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Respecto al **índice de segregación ocupacional**, todas las ocupaciones obtienen valores inferiores a 100 o, lo que es lo mismo, en ninguna ocupación del sector, como hemos visto, existen más mujeres ocupadas que hombres. En comparación con el total de sectores, los valores en investigación son superiores en todas las ocupaciones (es decir, obtienen un menor nivel de segregación) salvo en la dirección, gestión y en los perfiles técnicos-profesionales, en donde el índice de segregación en la investigación es siete puntos inferior al global de todos los sectores.

Encontramos, por tanto, equilibrio en la ocupación del sector, salvo en la categoría técnica y profesional de apoyo, en la que predominan los hombres, y una cierta infrarrepresentación de mujeres en la categoría más elevada, si la comparamos con los resultados obtenidos en el conjunto de la economía.

GRÁFICO 66. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



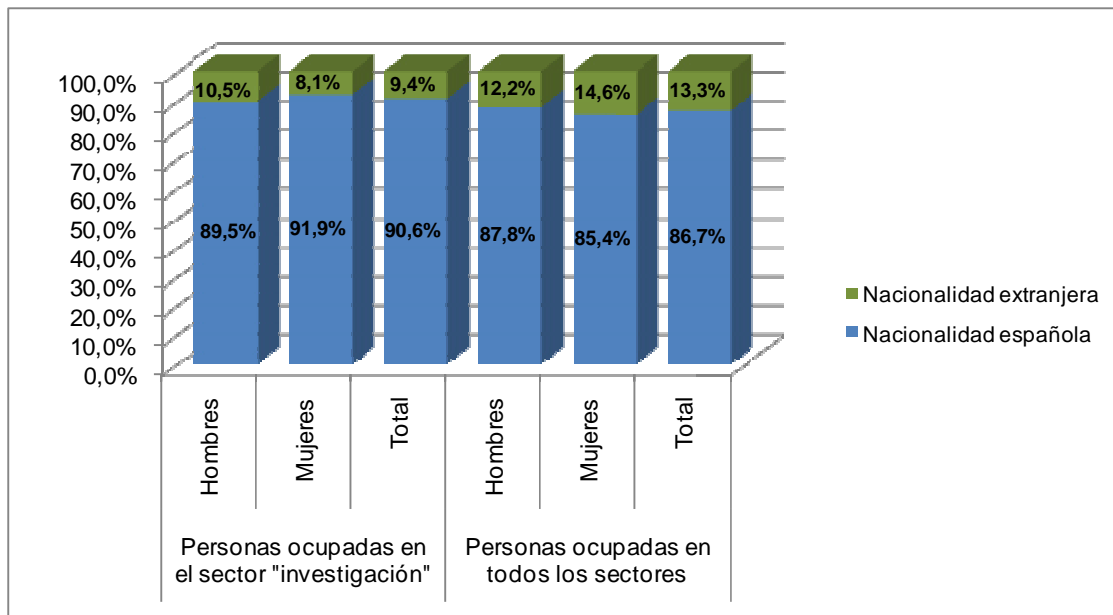
* Otras ocupaciones: Trabajadores/as de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as; Artesanos/as y trabajadores/as cualificados/as de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/as cualificados/as en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/as de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/as; Ocupaciones militares y Ocupaciones elementales.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

¿Cómo es el empleo generado en el sector de investigación?

Los datos de la Encuesta de Población Activa revelan que las personas extranjeras empleadas en investigación alcanzan el 9,4% de la población ocupada, un porcentaje inferior al registrado en el global de la ocupación (13,3%). Además, mientras que en el conjunto de la economía la proporción de población extranjera es mayor entre las mujeres trabajadoras (14,6%) que entre los hombres (12,2%), en el sector de investigación los hombres extranjeros se encuentran más representados (10,5%) que las mujeres (8,1%).

GRÁFICO 67. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑO 2011.

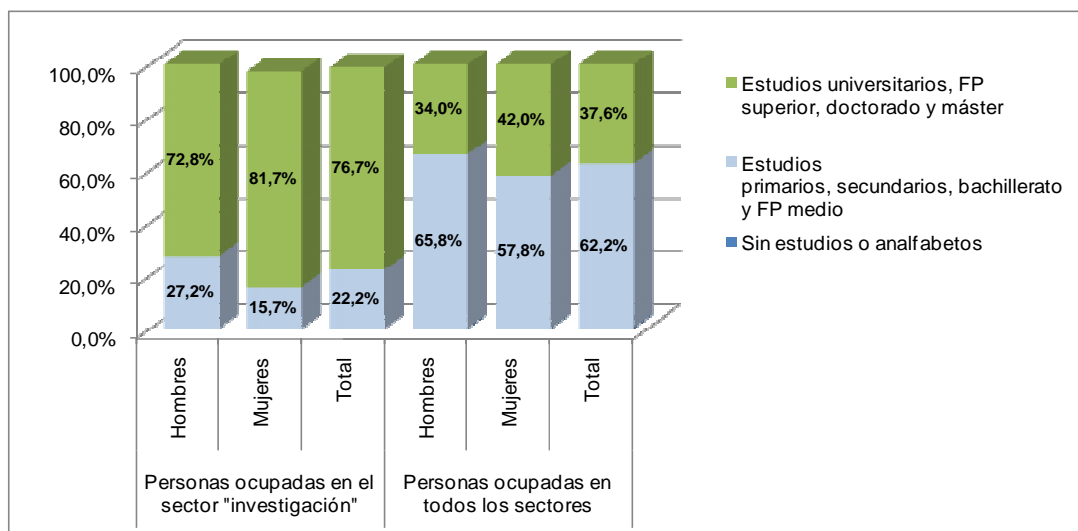


NOTA: los datos correspondientes al número de personas extranjeras ocupadas en el sector hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto a los **niveles de cualificación**, la población ocupada en investigación tiene un nivel formativo elevado, muy superior al registrado en el conjunto de la economía. En particular, el **76,7%** de las personas que trabajan en investigación han superado estudios superiores. El nivel medio de cualificación es aún más alto entre las mujeres, con un 81,7% de ellas que han cursado estos estudios, frente al 72,8% de los hombres, siguiendo la tendencia en el conjunto de la ocupación, pero en este caso con una brecha más acusada.

GRÁFICO 68. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO Y NIVEL DE EDUCACIÓN. AÑO 2011.

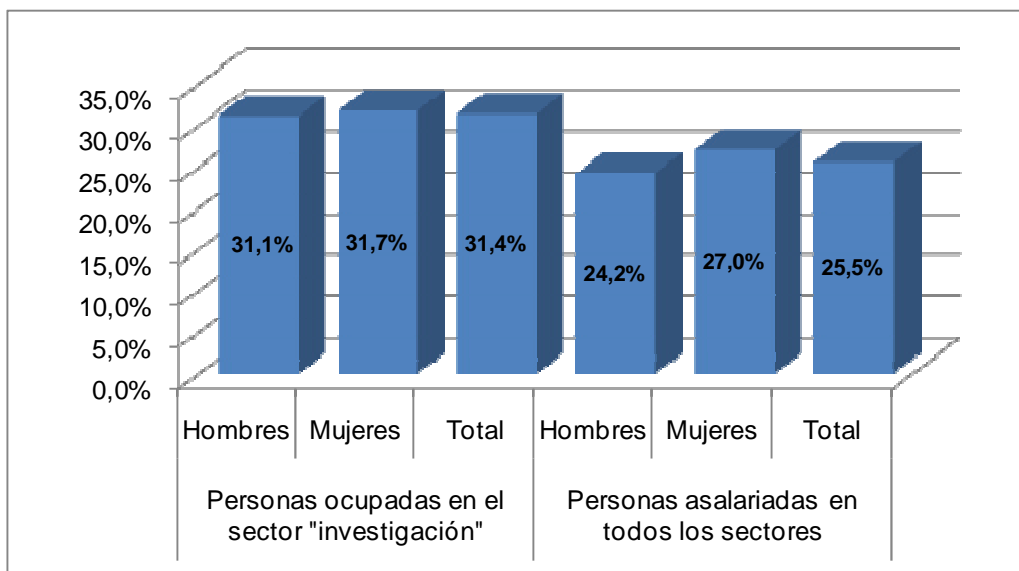


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Centrando la atención en las **condiciones laborales**, cabe señalar que la **tasa de temporalidad** registrada en el sector (31,4%) es superior a la de la economía española (25,5%). Además, mientras que de manera agregada se

observa que los contratos temporales son más habituales entre las mujeres trabajadoras (27,0% frente al 24,2% de los hombres), en el sector de investigación la tasa de temporalidad toma un valor muy similar para hombres (31,1%) y mujeres (31,7%).

GRÁFICO 69. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. AÑO 2011.

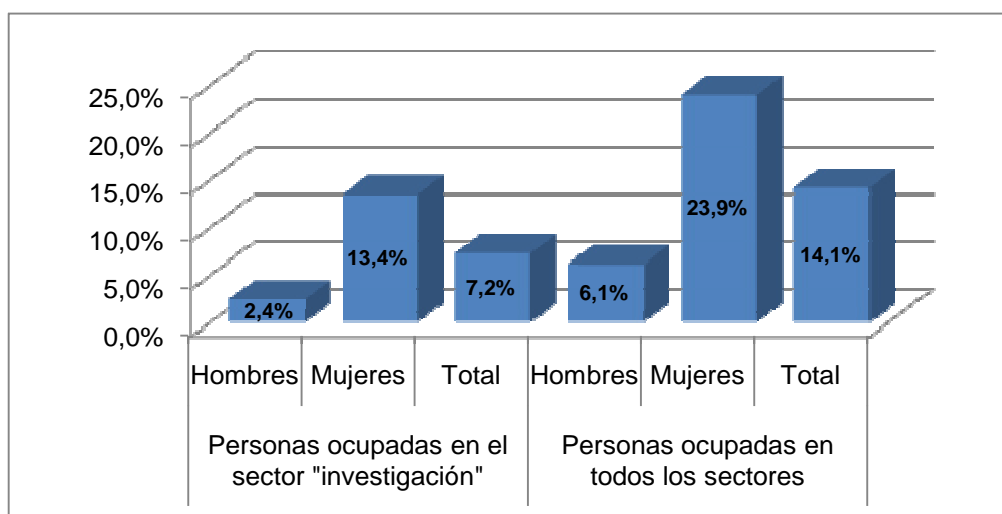


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector con contratos temporales hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En contraste con la mayor temporalidad en el sector de investigación, la **tasa de empleo a tiempo parcial** (7,2%) es la mitad que la del conjunto de la economía (14,1%). Y, en concordancia con las diferencias observadas para el total de la población ocupada, esta tasa de empleo en el caso de las mujeres (13,4%) supera ampliamente a la de los hombres (2,4%).

GRÁFICO 70. TASA DE EMPLEO PARCIAL EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. AÑO 2011.

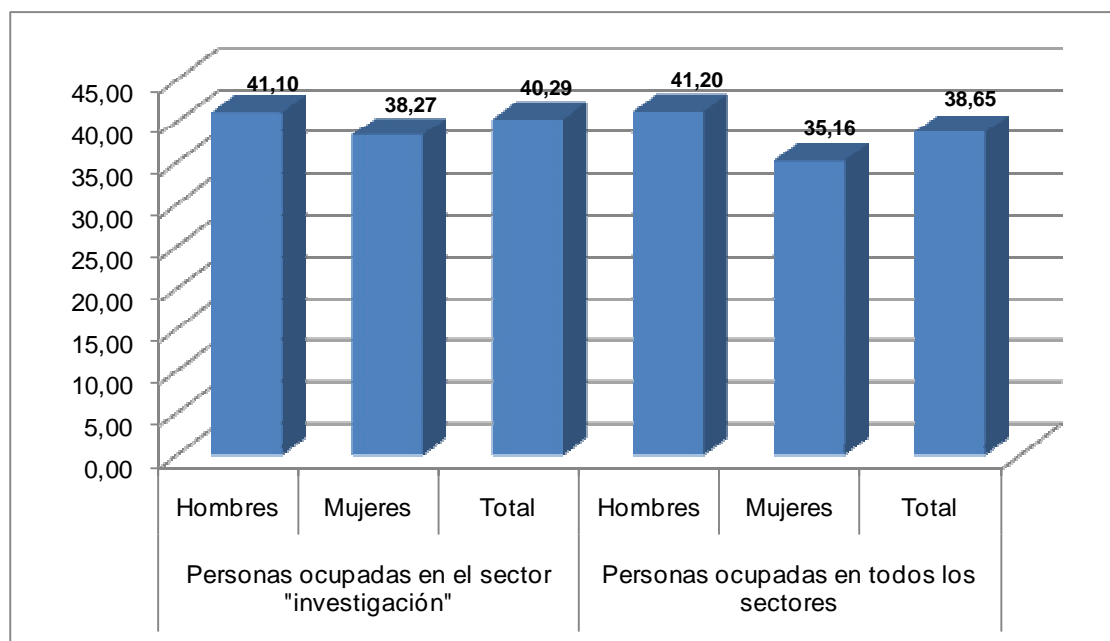


NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector con jornada parcial hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto al **tiempo de trabajo**, la población ocupada en investigación dedica una media de 40,29 horas a la semana, prácticamente dos horas más que el conjunto de la población ocupada española. Por sexos, las mujeres trabajan tres horas semanales menos que los hombres (38,27 frente a 41,10 horas), al igual que ocurre en la ocupación global.

GRÁFICO 71. Nº MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. AÑO 2011.

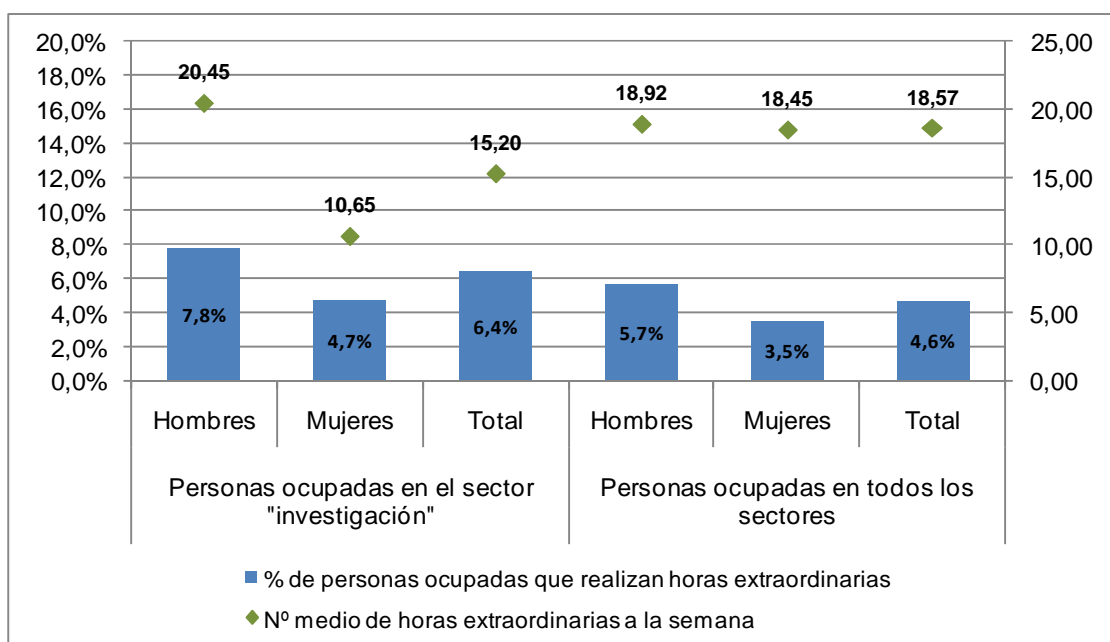


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Además de dedicar más de tiempo al trabajo, es más habitual que la población ocupada en el sector de investigación realice **horas extra**. En concreto, las realizan el 6,4% del total (frente al 4,6% correspondiente al conjunto de la economía). Sin embargo, las personas que realizan horas extra en este sector dedican menos tiempo: unas 15,20 horas semanales frente al total de 18,57 que realiza la población ocupada en su conjunto.

La realización de horas extraordinarias es, por otro lado, más frecuente entre los hombres que entre las mujeres, ya que las realiza el 7,8% de ellos frente al 4,7% de ellas. Además, mientras que los hombres les dedican un promedio de 20,45 horas semanales, las mujeres destinan unas 10,65 horas a la semana.

GRÁFICO 72. N° MEDIO DE HORAS EXTRA DE TRABAJO A LA SEMANA DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. AÑO 2011.

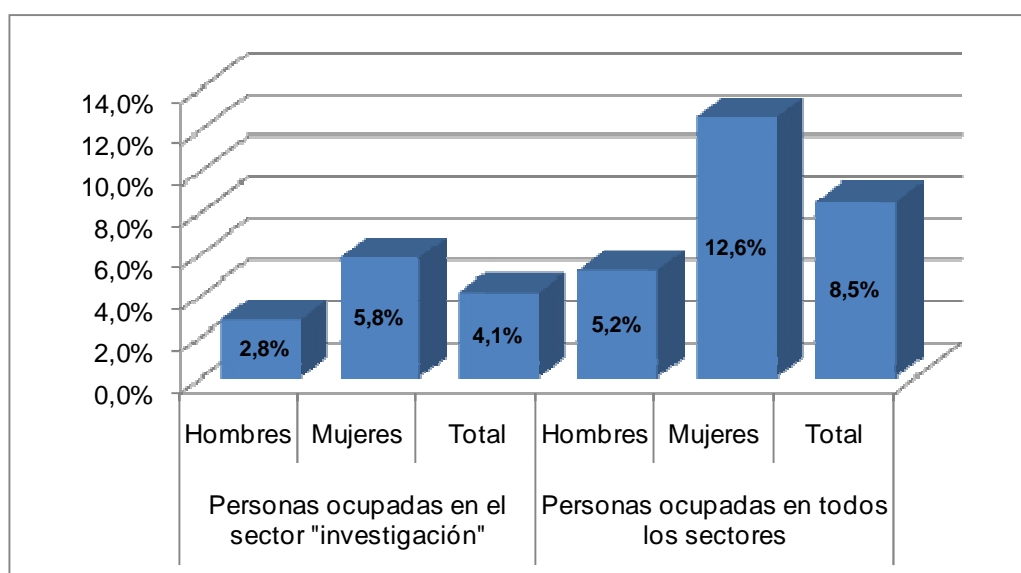


NOTA: los datos correspondientes al número de mujeres ocupadas en el sector que realizan horas extraordinarias hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por último, el sector de investigación registra una **tasa de subempleo** por debajo de la mitad para el conjunto de la economía, con un 4,1%. La proporción se eleva ligeramente en el caso de las mujeres, con una tasa del 5,8%, mientras que se reduce hasta el 2,8% entre los hombres.

GRÁFICO 73. TASA DE SUBEMPLEO EN EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN, POR SEXO. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes a la tasa de subempleo en el sector de investigación hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN			
Definiendo el sector ...	Indicador	En conclusión...	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector de investigación 	% personas ocupadas en este sector / total de personas ocupadas	M	0,7%
		H	0,7%
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación en el sector de investigación por ramas de actividad 	% personas ocupadas en la rama de actividad del sector / total de personas ocupadas en el sector	Principal rama de actividad	
		M	53,4%
		H	46,5%
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector de investigación en España en relación con la UE-15 	% personas ocupadas en este sector en España / total de personas ocupadas en este sector en la UE-15	M	9,2%
		H	7,4%
<ul style="list-style-type: none"> Evolución del empleo en el sector de investigación durante el período 2008-2011 	Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector de 2008 a 2011	M	9,5%
		H	-9,5%
<ul style="list-style-type: none"> Potencial de creación de empleo en el sector de investigación 	Proyección del número de puestos de trabajo a crear en el futuro partiendo de la intensidad en el empleo de la UE-15	Total	
		56.067	

VOLUMEN Y POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN

<i>Definiendo el sector ...</i>	<i>Indicador</i>	<i>En conclusión...</i>	
<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres en el sector de investigación y en la economía española 	% mujeres empleadas en el sector / personas ocupadas en el sector	Sect	43,7%
		Esp	45,0%
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa en el sector de investigación y en la economía española 	Nº de mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres	Sect	77,84
		Esp	81,82
<ul style="list-style-type: none"> Índice de representación en el sector de investigación 	% de (hombres/mujeres) que trabajan en dicho sector / % de (hombres/mujeres) ocupados en el conjunto de la economía	M	0,97
		H	1,02
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de salarización en el sector de investigación 	% personas asalariadas / personas ocupadas en el sector	M	94,4%
		H	90,0%
<ul style="list-style-type: none"> Personas empleadas por tipo de ocupación en el sector de investigación 	% personas ocupadas en una ocupación determinada en el sector / personas ocupadas en el sector	En la principal ocupación	
		M	49,7%
		H	46,7%
		Ocup. direcc/ gerencia y p. técnico y profes. científ. inelec	
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa por ocupaciones en el sector de investigación 	Número de mujeres empleadas por ocupación por cada 100 hombres empleadas en esa ocupación	Sect	82,5
		Esp	95,8

PARTICIPACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

EL SECTOR DE INVESTIGACIÓN

Definiendo el sector ...		Indicador		En conclusión...
<ul style="list-style-type: none"> Presencia de población extranjera en el sector de investigación 	% personas ocupadas extranjeras en el sector / personas ocupadas en el sector	M	8,1%	<ul style="list-style-type: none"> La población extranjera que trabaja en el sector de investigación es marginal (9,4%).
		H	10,5%	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas por niveles educativos en el sector de investigación 	% personas con un determinado nivel de estudios en el sector / personas ocupadas en el sector	Principal nivel educativo		<ul style="list-style-type: none"> El nivel formativo del sector es muy elevado, cuestión que se hace aún más patente en el caso de las mujeres, puesto que el 81,7% de las trabajadoras han superado estudios superiores, frente al 72,8% de los hombres.
		M	81,7%	
		H	72,8%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de temporalidad en el sector de investigación 	% personas con contratos temporales en el sector / personas ocupadas en el sector	M	31,7%	<ul style="list-style-type: none"> Un rasgo que define el tipo de empleo del sector de investigación es la temporalidad. Así, las tasas de temporalidad, aunque prácticamente son iguales entre mujeres (31,7%) y hombres (31,1%), distan en más de cinco p.p. de la correspondiente al total de la economía (25,5%).
		H	31,1%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de empleo a tiempo parcial en el sector de investigación 	% personas con contratos a tiempo parcial en el sector / personas ocupadas en el sector	M	13,4%	<ul style="list-style-type: none"> Los contratos a tiempo parcial en el sector de investigación, siguiendo el patrón marcado por la estructura ocupacional de España, tienen un mayor impacto en las mujeres (13,4%) que entre los hombres (2,4%) que trabajan en investigación. En lo que respecta a la comparación con el conjunto de la economía, el sector sale bien parado en términos de trabajo a tiempo parcial, ya que su tasa (7,2%) es la mitad que la española (14,1%).
		H	2,4%	
<ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas en el sector de investigación 	Nº medio de horas trabajadas a la semana	M	38,3 h.	<ul style="list-style-type: none"> En relación con el número medio de horas trabajadas a la semana cabe destacar que los hombres (41,10), de media, lo hacen casi tres horas más que sus compañeras (32,27). La desviación con respecto al total de la economía es apenas relevante (1,5 horas).
		H	41,1 h.	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo en el sector de investigación 	% personas subempleadas (aquellas que trabajando menos de 40 horas semanales quiere trabajar más horas y está disponible) / personas ocupadas del sector	M	5,8%	<ul style="list-style-type: none"> El sector de la investigación registra una tasa de subempleo muy inferior al del conjunto de la economía, del 4,1% frente al 8,5%.
		H	2,8%	

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO GENERADO EN EL SECTOR

El turismo: más mujeres, más formadas, en posiciones subordinadas

Volumen y potencial de creación de empleo

¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en el sector turístico en España y la UE-15?

Según las cifras obtenidas de la Encuesta de Población Activa, en 2011 trabajaban en el sector turístico³⁹ un total de **1.492.039 personas**, cifra que representa el **8,2%** de la población ocupada en España, evidenciando, de este modo, su importancia en el empleo y la economía española.

El empleo generado por este sector, a diferencia de los yacimientos de empleo analizados con anterioridad, es mayoritariamente de **mujeres**. Un **55,7%** de las personas ocupadas en él son mujeres, casi once puntos por encima de su representación en la ocupación total.

TABLA 43. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
Sector Turismo	660.303	44,3%	831.736	55,7%	1.492.039	100,0%
Total	10.066.843	55,0%	8.236.206	45,0%	18.303.049	100,0%
% Sector Turismo / Total	6,6%		10,1%		8,2%	

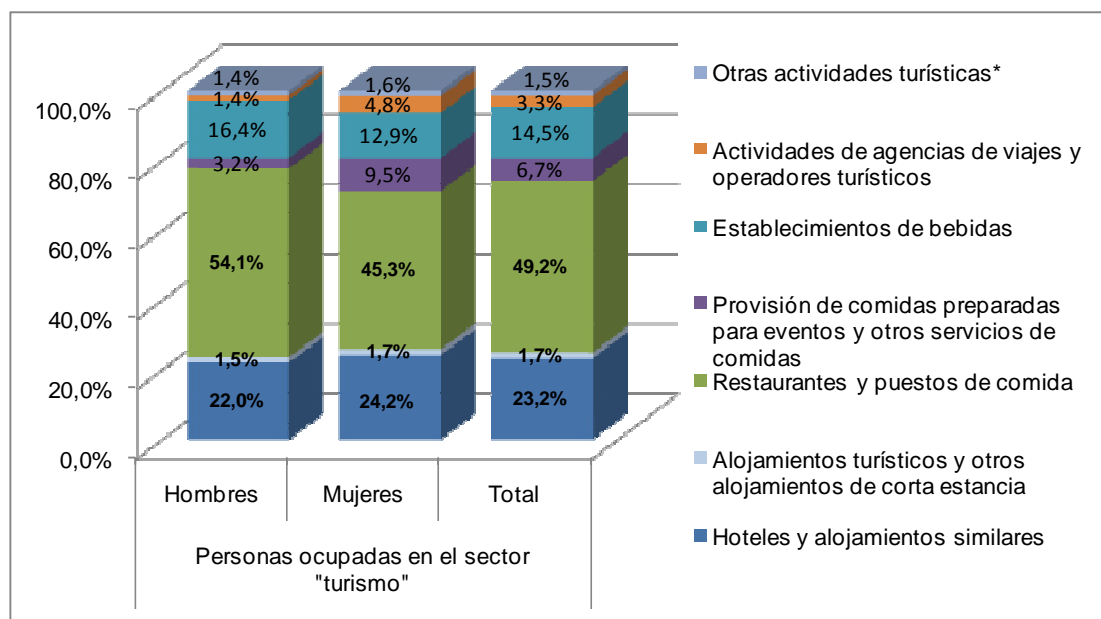
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Dentro del sector los “**restaurantes y puestos de comida**” son la rama de actividad que genera más empleo, un 49,2% del total, seguidos de lejos por los “**hoteles y alojamientos similares**”, que emplean al 23,2% del personal, y los “establecimientos de bebidas”, donde se ocupa un 14,5% de los trabajadores y trabajadoras del sector. El “resto de tipos de alojamiento y restauración” y “otras actividades turísticas” tienen, por tanto, una presencia reducida en términos de concentración de empleo.

Por sexos, se pone de manifiesto que entre los hombres es aún mayor la importancia del trabajo en “restaurantes y puestos de comida” (54,1%) y en establecimientos de bebidas (16,4%). En cambio, las mujeres, aunque mantienen una distribución similar, trabajan en una proporción superior a los hombres en “hoteles y alojamientos similares” (24,2%), en “establecimientos dedicados a la provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas” (9,5%) y en “actividades de agencias de viajes y operadores turísticos” (4,8%).

³⁹ En este yacimiento se han considerado para el análisis el conjunto de actividades de la CNAE-2009 relativas a los alojamientos turísticos, las actividades de restauración y las de las agencias de viajes y operadores. Para más detalle respecto a la selección de actividades comprendidas en él consultar el capítulo “Definición y selección de los yacimientos de empleo”.

GRÁFICO 74. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.



* Otras actividades turísticas: Camping y aparcamientos para caravanas, otros alojamientos y otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por su parte, en la UE-15 el sector da empleo a **9.973.036 personas**, el 15% de las cuales trabajan en España. La distribución por sexo es muy similar a la descrita previamente para el sector turístico español: un 56% de mujeres y un 44% de hombres.

TABLA 44. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. ESPAÑA VS UE-15. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
España	660.303	44,3%	831.736	55,7%	1.492.039	100,0%
UE15	4.387.049	44,0%	5.585.986	56,0%	9.973.036	100,0%
% España / UE15	15,1%		14,9%		15,0%	

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Evolución del empleo en el sector turístico

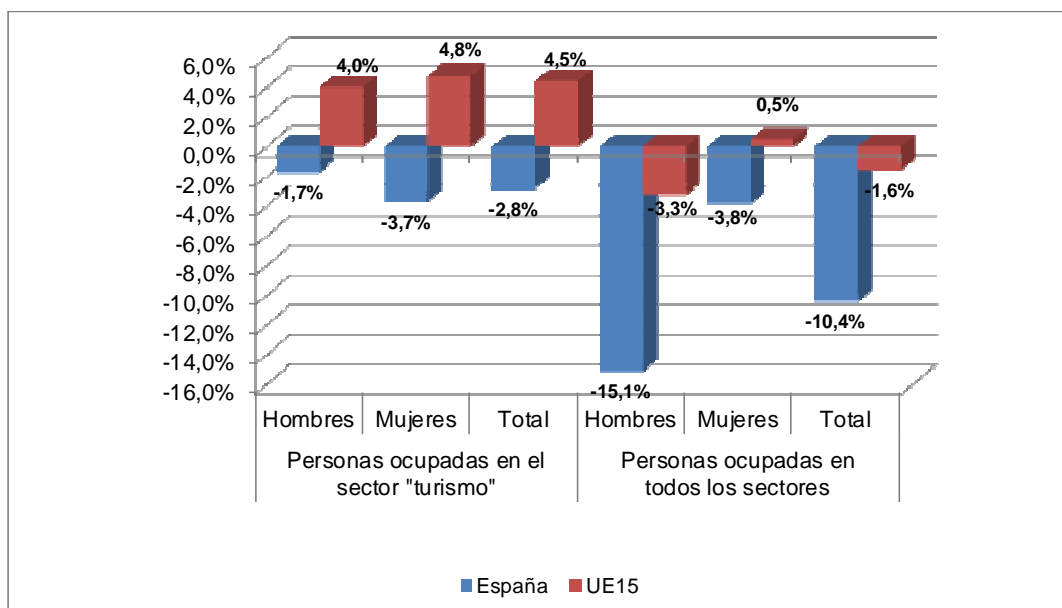
En los últimos años (2008-2011) el sector turístico español **ha reducido en un 2,8%** el número de personas a las que da empleo. No obstante, este retroceso es poco significativo si se pone en relación con la tendencia global de la economía española, que ha destruido un 10,4% del empleo desde 2008.

El descenso de las cifras de empleo en el sector turístico **ha afectado en mayor medida a las mujeres**, reduciéndose su ocupación en un 3,7%, frente al retroceso del 1,7% experimentado por los hombres. Ello contrasta

con la evolución general del empleo español, que ha retrocedido más entre los hombres (15,1%) que entre las mujeres (3,8%).

El sector turístico europeo, no obstante, ha mostrado una mayor fortaleza. En el periodo 2008-2011 ha creado empleo, incrementándolo un 4,5%, a pesar del retroceso del 1,6% experimentado en las cifras de ocupación total de la economía europea. La creación de empleo en el sector a nivel comunitario, además, ha sido mayor para las mujeres (4,8%) que para los hombres (4,0%).

GRÁFICO 75. TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

La **intensidad de la ocupación** en el sector turístico en España es bastante elevada, puesto que se ocupan en él **32,52 personas** por cada 1.000 habitantes, 25,40 en el caso de la UE-15. Sin embargo, la evolución experimentada por este indicador desde 2008 ha sido más positiva a nivel europeo, donde ha aumentado un 15,5%, mientras que España ha mostrado un retroceso del 4,1%.

Por sexos, la intensidad de la ocupación de las mujeres en el sector (35,73) supera ampliamente a la de los hombres (29,22). A nivel europeo también es más elevada para las mujeres (27,89 frente a 22,81).

Del mismo modo, la **concentración de la ocupación en el sector turístico**, esto es, la proporción de la población ocupada total que se emplea en dicho sector, es mayor en España (**8,2%**) que en la UE-15 (5,7%). Además, como resultado de la destrucción de empleo que ha tenido lugar en España en los últimos años, más intensa que la que ha experimentado el sector turístico, la concentración de la ocupación se ha visto incrementada en un 8,4% entre 2008 y 2011. Este aumento ha sido, en cualquier caso, inferior al registrado en la UE-15, del 18,6%.

La concentración de la ocupación en el sector turístico es especialmente alta entre las mujeres, tanto en España (10,1%) como en el conjunto de la UE-15 (7,1%). Sin embargo, mientras que el sector turístico a nivel estatal ha incrementado en una mayor proporción la concentración de empleo en los hombres (un 15,8% frente a un 0,2%), a

nivel europeo ha sido la de las mujeres la que ha se ha incrementado en mayor medida (un 18,5% frente a un 17,7%).

TABLA 45. EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	33,92	32,52	-4,1%
Hombres	30,02	29,22	-2,7%
Mujeres	37,73	35,73	-5,3%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	22,00	25,40	15,5%
Hombres	20,26	22,81	12,6%
Mujeres	23,66	27,89	17,9%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

TABLA 46. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	7,5%	8,2%	8,4%
Hombres	5,7%	6,6%	15,8%
Mujeres	10,1%	10,1%	0,2%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	4,8%	5,7%	18,6%
Hombres	3,9%	4,6%	17,7%
Mujeres	6,0%	7,1%	18,5%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Potencial de creación de empleo en el sector turístico

En lo que se refiere al potencial de crecimiento del empleo del sector turístico cabe aclarar que la metodología utilizada en los anteriores yacimientos⁴⁰ no tiene la misma aplicabilidad en el caso del sector que nos ocupa. La diferencia fundamental con respecto al resto de sectores radica en que el caso del turismo se trata de un sector estratégico en España, con un peso en su economía y empleo superior al de Europa.

⁴⁰ La metodología en detalle aplicada en este subapartado con el fin de calcular el potencial de creación de empleo del sector puede consultarse en el epígrafe de objetivos y metodología.

Los datos hablan por sí mismos. Así, mientras que en la **UE-15** el sector turístico representa el **3,46% del PIB**, en **España** este valor asciende al **7,61% del PIB**.

TABLA 47. PESO DEL SECTOR DEL TURISMO EN RELACIÓN CON EL PIB. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2009.

Actividad / Indicador	UE-15		España	
	Millones de euros	% del total PIB	Millones de euros	% del total PIB
Hostelería	318.644	3,26%	71.575	7,36%
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	19.746	0,20%	2.456	0,25%
PIB (todas las actividades)	9.768.197	100,00%	973.129	100,00%
Total Turismo	338.390	3,46%	74.031	7,61%

Elaboración propia a partir de datos de Contabilidad Nacional de Eurostat.

Precisamente el hecho de que el sector turístico en España sea clave como componente del PIB, a lo que se suma que se trata de un sector intensivo en empleo, lleva consigo la creación de un volumen considerable de puestos de trabajo. Así, y según se vio, el indicador del número de personas empleadas por cada 1.000 habitantes asciende a 32,52 en España y se sitúa en 25,40 en la UE-15. Esto es, una brecha de 7,12 personas de diferencia que, aplicando la metodología de yacimientos anteriores, supondría la destrucción de más de 300.00 empleos.

TABLA 48. INTENSIDAD EN EL EMPLEO POR CADA 1.000 HABITANTES Y % DE PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO POR SEXOS EN EL SECTOR TURÍSTICO. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

CNAE 2009	Actividad	Número de empleos por cada 1.000 habitantes			% de participación en el empleo en la UE-15 por sexos		% de participación en el empleo en España por sexos		Diferencia UE-15 España (puntos porcentuales)	
		UE-15	España	Dif UE-15 - Esp	H	M	H	M	H	M
551	Hoteles y alojamientos similares	5,04	7,54	-2,50	39,96%	60,04%	41,93%	58,07%	-1,97	1,97
552	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	0,63	0,54	0,09	39,90%	60,10%	41,11%	58,89%	-1,21	1,21
553	Campings y aparcamientos para caravanas	0,14	0,14	0,00	49,99%	50,01%	55,08%	44,92%	-5,08	5,08
559	Otros alojamientos	0,20	0,20	0,00	30,71%	69,29%	44,23%	55,77%	-13,52	13,52
561	Restaurantes y puestos de comidas	12,34	15,99	-3,65	48,85%	51,15%	48,67%	51,33%	0,19	-0,19
562	Provisión de comidas preparadas para eventos y	2,17	2,17	-0,01	31,76%	68,24%	20,86%	79,14%	10,91	-10,91
563	Establecimientos de bebidas	3,58	4,70	-1,13	46,57%	53,43%	50,32%	49,68%	-3,74	3,74
791	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos	1,10	1,07	0,03	29,39%	70,61%	18,67%	81,33%	10,73	-10,73
799	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos	0,21	0,16	0,04	34,13%	65,87%	24,46%	75,54%	9,67	-9,67
	Total Turismo	25,40	32,52	-7,12	29,39%	70,61%	18,67%	81,33%	10,73	-10,73

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

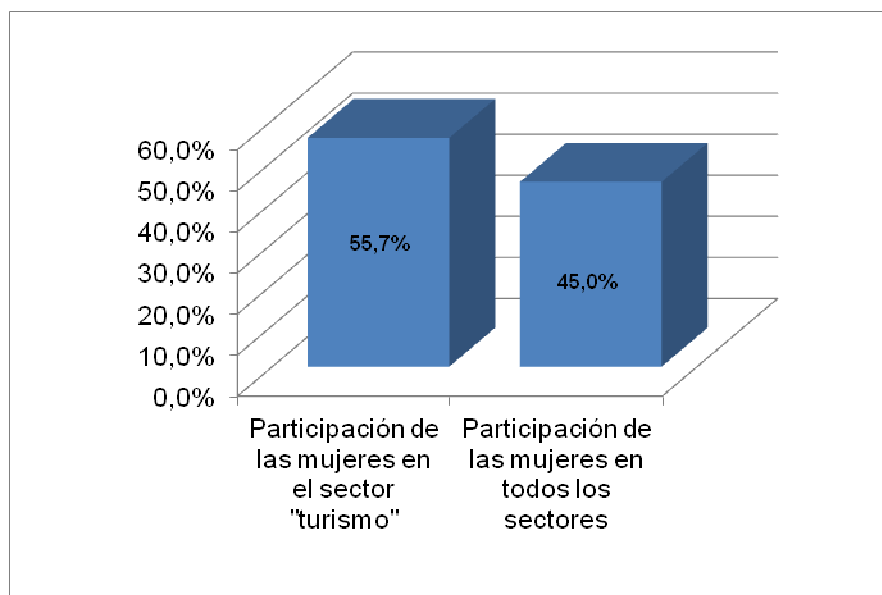
De cualquier forma, el mejor indicador para apoyar la tesis del potencial de crecimiento del empleo a medio plazo del sector turístico son las cifras asociadas a una menor destrucción de empleo en este sector en relación con el resto de la economía.

Participación y posición de mujeres y hombres

Participación de las mujeres en el sector turístico (segregación horizontal)

Entrando a analizar la presencia y posición que detentan los hombres y las mujeres en el sector turístico español, cabe reiterar, como se indicó anteriormente, que en este tipo de actividades trabajan más mujeres (un 55,7%) que hombres (un 45,0%).

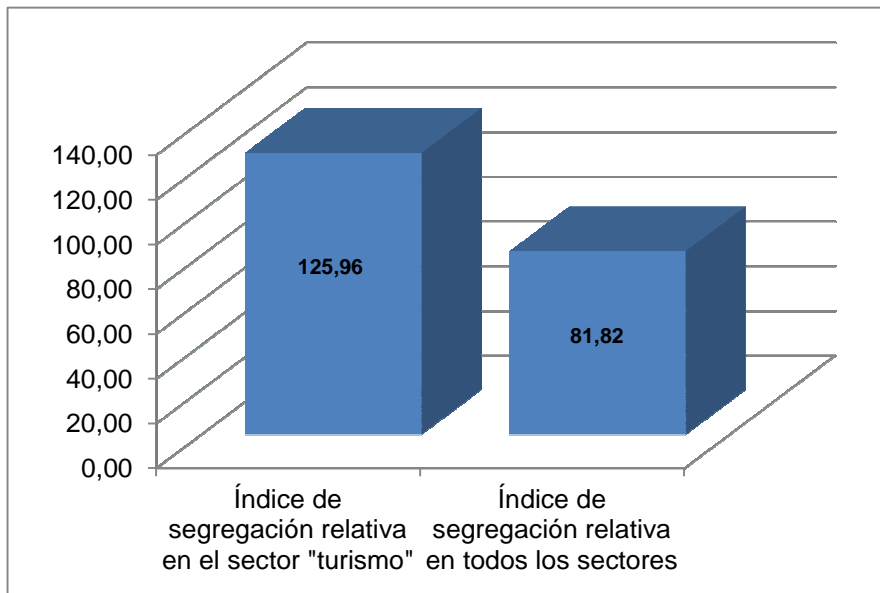
GRÁFICO 76. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR TURÍSTICO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Coherentemente con este valor en la participación, el **índice de segregación relativa**, es decir, el número de mujeres ocupadas en él por cada 100 hombres, toma un valor (**125,96**) muy superior al registrado en el conjunto de la economía española (81,82).

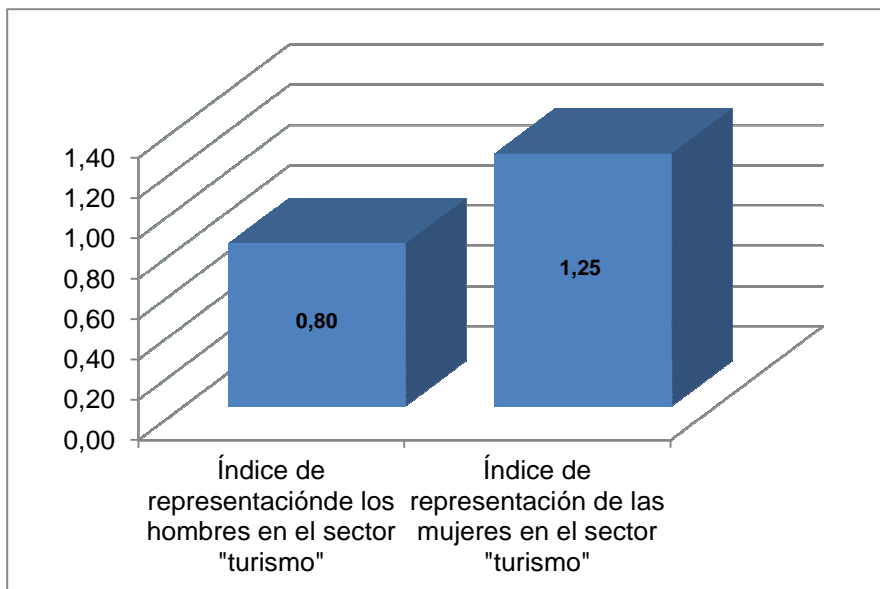
GRÁFICO 77. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN RELATIVA EN EL SECTOR TURÍSTICO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Asimismo, el **índice de representación de mujeres**, que relaciona la proporción de mujeres que se ocupan en el sector con el peso del empleo de las mujeres en la población ocupada total, toma un valor más elevado que el de los hombres: **1,25** frente a 0,80. Además, se sitúa por encima de la unidad, de manera que el porcentaje de mujeres que trabaja en este sector es superior a la del total de la economía española.

GRÁFICO 78. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Desagregando el sector turístico en sus diferentes ramas de actividad, se pone de manifiesto que las actividades de **“agencias de viajes y operadores turísticos”** son las que registran un índice de representación de mujeres más elevado (1,81), seguidas por las de **“provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de**

comidas" (1,76). Es más, ninguna de las actividades comprendidas en el sector turístico registra un índice de representación de mujeres inferior a la unidad, lo que implica que el peso de las mujeres en el empleo de cada una de las ramas es, al menos, el mismo que en el conjunto de la economía española.

TABLA 49. ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO. AÑO 2011.

Actividad	TURISMO						
	Personas ocupadas (miles de personas)			%mujeres en el total de actividad	Índice de representa. mujeres	% hombres en el total de actividad	Índice de representa. hombres
	Total	Hombres	Mujeres				
Hoteles y alojamientos similares	346.126	145.148	200.978	58,06%	1,29	41,94%	0,76
Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia	24.708	10.158	14.550	58,89%	1,31	41,11%	0,75
Campings y aparcamientos para caravanas	6.476	3.567	2.909	44,92%	1,00	55,08%	1,00
Otros alojamientos	9.112	4.030	5.082	55,77%	1,24	44,23%	0,80
Restaurantes y puestos de comidas	733.723	357.076	376.647	51,33%	1,14	48,67%	0,88
Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas	99.777	20.810	78.967	79,14%	1,76	20,86%	0,38
Establecimientos de bebidas	215.738	108.556	107.182	49,68%	1,10	50,32%	0,91
Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos	48.905	9.129	39.776	81,33%	1,81	18,67%	0,34
Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los	7.473	1.828	5.645	75,54%	1,68	24,46%	0,44
TOTAL TURISMO	1.492.038	660.302	831.736	55,74%	1,25	44,26%	0,80

NOTA: los datos de personas ocupadas en el sector, en las ramas "campings y aparcamientos para caravanas", "otros alojamientos" y "otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos", hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

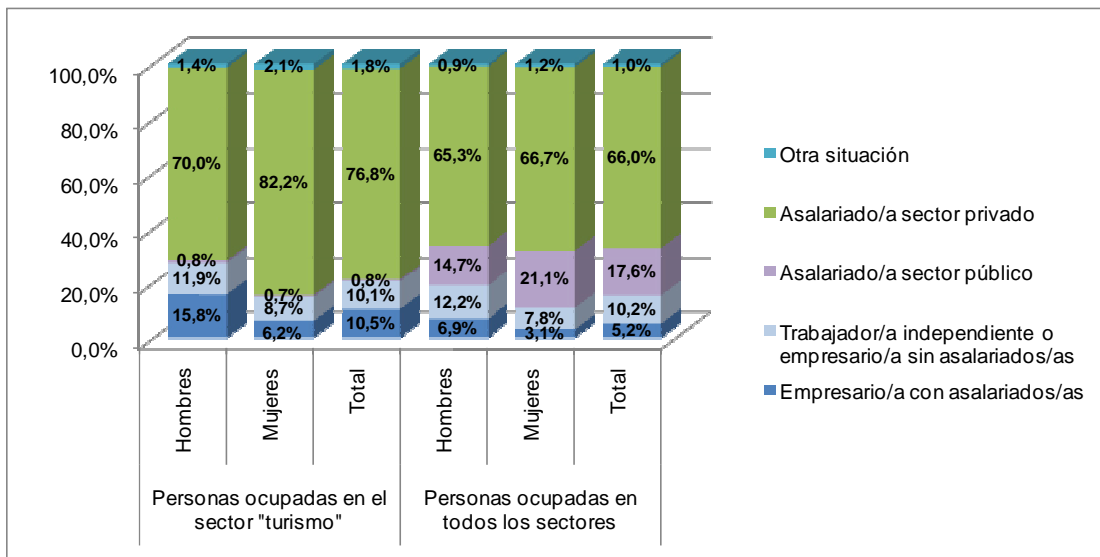
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Posición de las mujeres en el sector turístico (segregación vertical)

Respecto a la **posición ocupacional** cabe apuntar, en primer lugar, que el sector turístico genera, principalmente, trabajo asalariado en el sector privado (el 76,8% de ocupación es de personas asalariadas del sector privado, con apenas presencia del sector público, con un 17,6%), pero en este caso aparece una **representación del empresariado** que duplica a la hallada en el conjunto de la economía (más de un 10% de las personas ocupadas en el sector se corresponde con la figura de empresariado con asalariados/asalariadas, frente al 5% en el conjunto de la ocupación).

Por sexos, para este sector también las mujeres presentan una menor presencia relativa entre el empresariado, en comparación con los hombres, si bien en ambos casos duplican las cifras obtenidas para el conjunto de la economía.

GRÁFICO 79. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑO 2011.



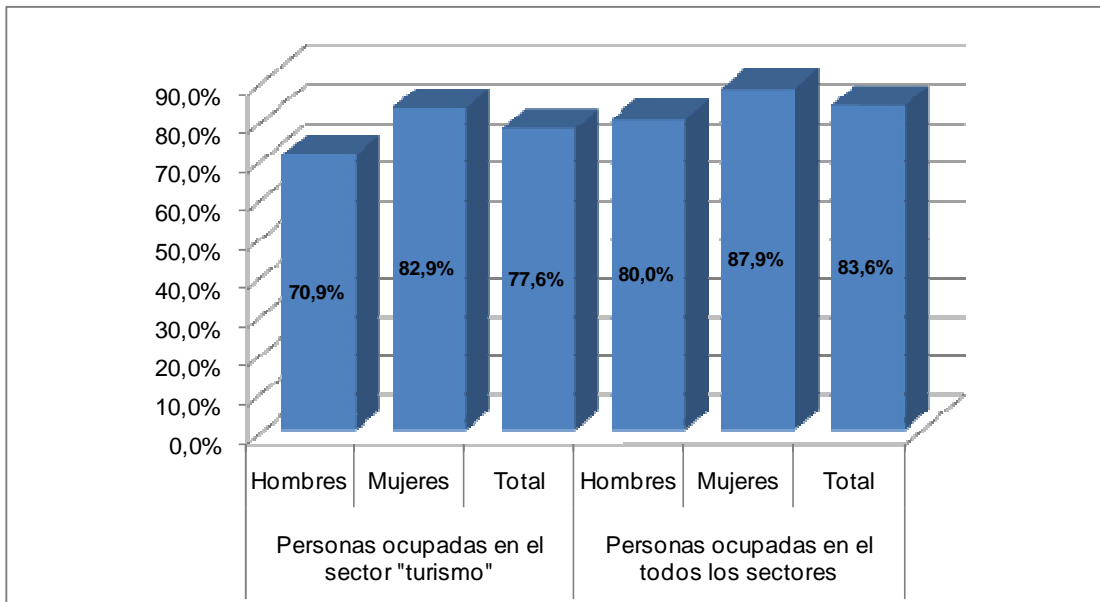
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector como asalariados/as del sector público hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otra situación: Miembros de cooperativas, Ayuda en la empresa o negocio familiar, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Así, la **tasa de salarización** se sitúa en el 77,6%, seis puntos por debajo del total de la economía española (83,6%). Por sexos, una vez más, toma un valor más alto para las mujeres (82,9%) que para los hombres (70,9%).

GRÁFICO 80. TASA DE SALARIZACIÓN EN EL SECTOR TURÍSTICO POR SEXO. AÑO 2011.



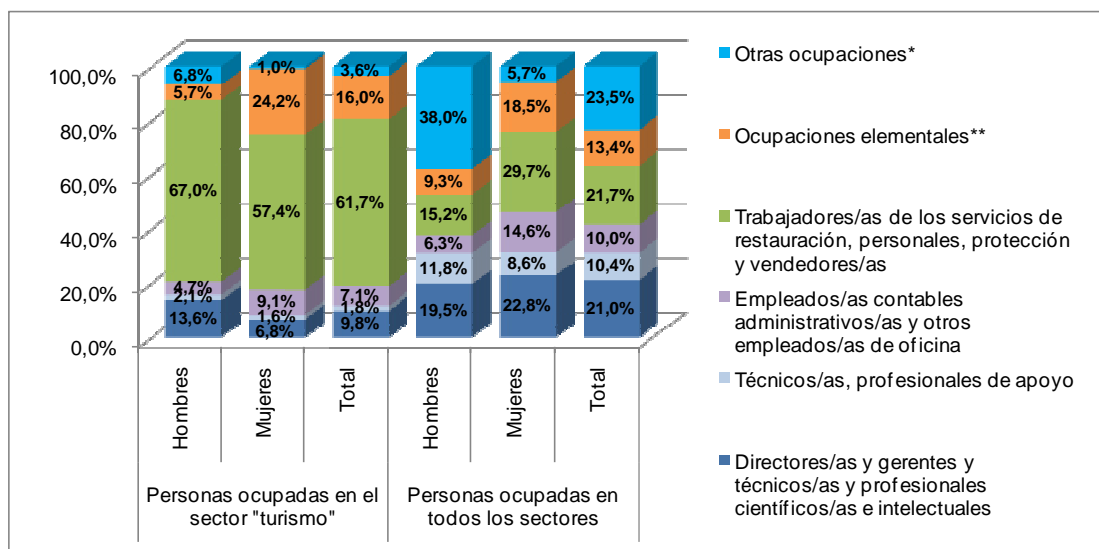
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En términos ocupacionales el principal rasgo diferenciador con respecto al conjunto de la ocupación es la alta presencia de personas trabajadoras en la categoría de **servicios de restauración, personales y de protección o vendedores**, con un 61,7% sobre el total, frente al 21,7% de la población ocupada. La sobrerrepresentación de

personas ocupadas en dicha categoría va en detrimento de la presencia de trabajadoras y trabajadores en el resto de categorías ocupacionales.

Por sexos, la mayor distancia se produce en las **ocupaciones elementales**, de baja cualificación, donde las mujeres se concentran en una proporción de un 24,2%, frente al 5,7% de los hombres. En el resto de ocupaciones los hombres obtienen en todos los casos una presencia relativa superior a la de las mujeres, salvo en la categoría de empleo contable y administrativo, donde las mujeres obtienen una ventaja de casi cinco puntos.

GRÁFICO 81. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO Y OCUPACIÓN⁴¹. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en otras ocupaciones hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares.

** Ocupaciones elementales: Trabajadores/trabajadoras no cualificados/cualificadas en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

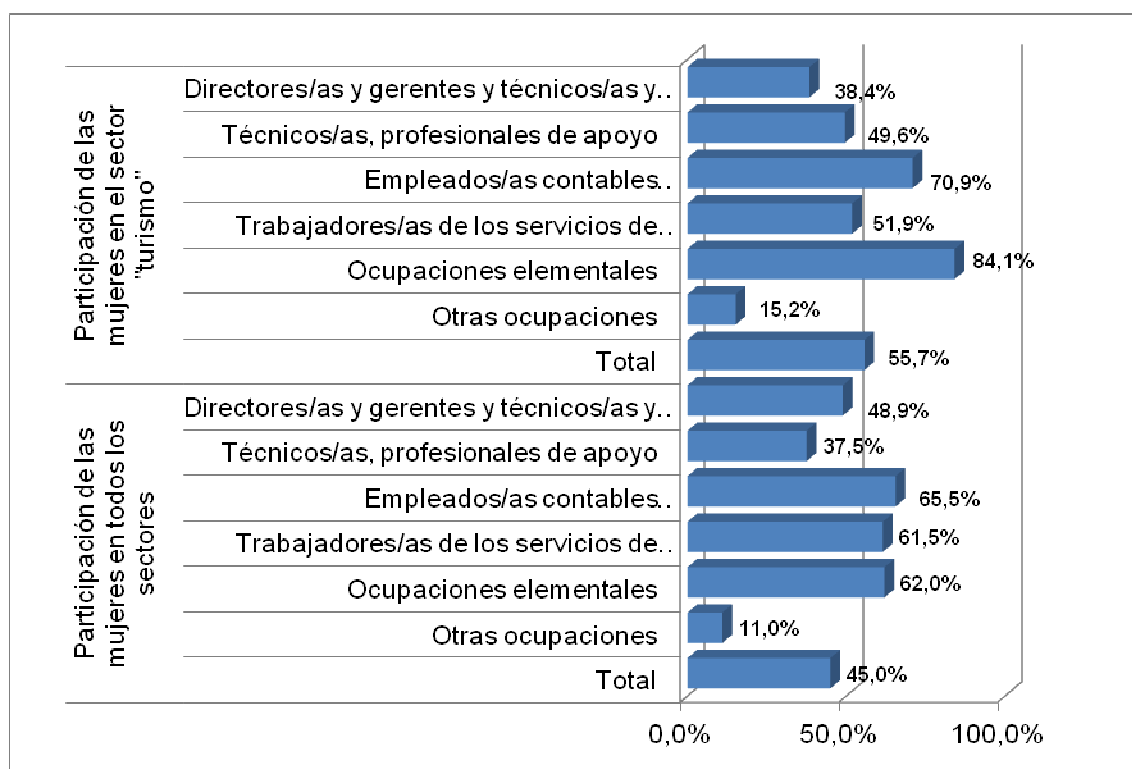
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

⁴¹ El análisis que aquí se expone en cuanto al empleo por ocupaciones se ha abordado en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en tanto que es la que se aplica en la Encuesta de Población Activa. Si bien el trabajo abordado a partir de los microdatos de la encuesta permitiría, en principio, obtener resultados con un mayor nivel de desagregación se ha visto limitado por las necesidades de representatividad de la muestra y para evitar errores muestrales muy elevados. En este sentido, ha sido preciso agrupar las ocupaciones en las siguientes:

- Directores/directoras y gerentes y técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales.
- Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo.
- Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/as.
- Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros/otras empleados/empleadas de oficina.
- Ocupaciones elementales.
- Otras ocupaciones: Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares.

Así, con relación al porcentaje de participación de las mujeres sobre el total para cada una de las categorías ocupacionales, destacan las **ocupaciones elementales** (con una participación de mujeres del 84,1% en el turismo frente al 62% en el conjunto de la economía), las ocupaciones administrativas (del 70,9% frente al 65,5%) y entre el personal técnico y profesional de apoyo, donde casi roza el equilibrio en el sector turístico (49,6% de mujeres) frente al dato en el global de la ocupación (37,5%). Respecto a la participación de las mujeres entre el personal de dirección, gerencia o técnico-profesional científico e intelectual, en el turismo se sitúa en el 38,4%, más de diez puntos porcentuales por debajo del conjunto de la economía.

GRÁFICO 82. PARTICIPACIÓN DE LAS MUJERES EN EL SECTOR TURÍSTICO, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en otras ocupaciones hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares.

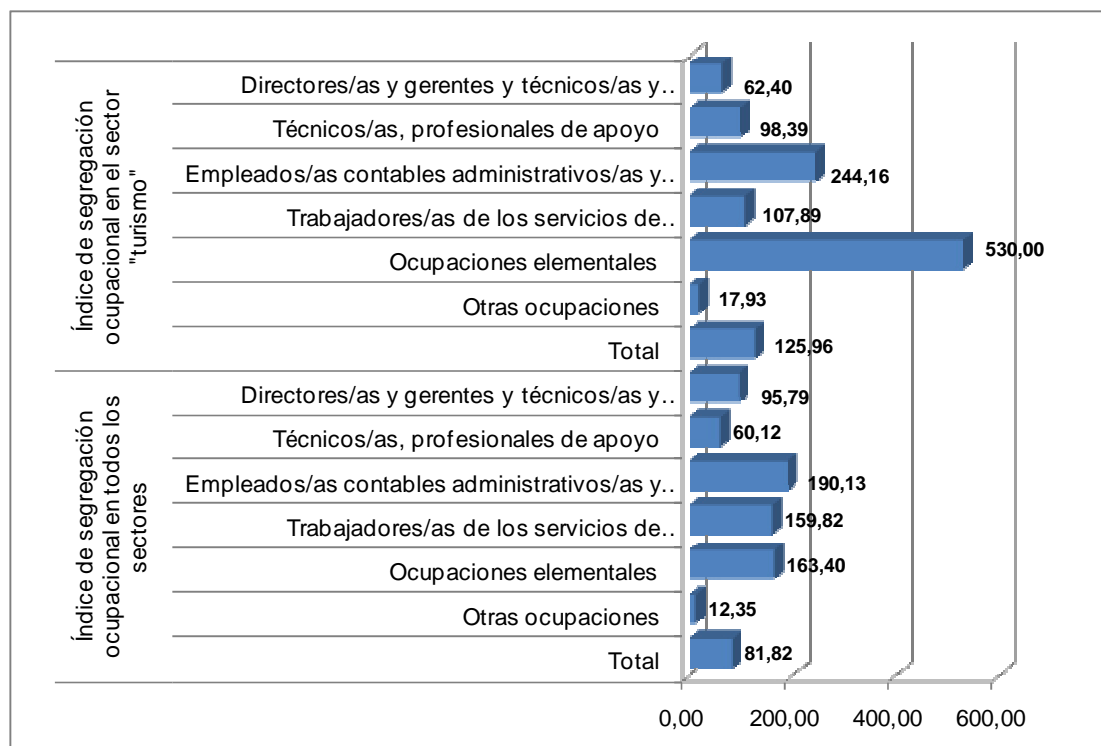
** Ocupaciones elementales: Trabajadores/trabajadoras no cualificados/as en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Así, el **índice de segregación ocupacional**, que mide el número de mujeres ocupadas por cada 100 hombres, se dispara hasta alcanzar las 530 mujeres ocupadas por cada 100 hombres en las ocupaciones elementales, muy por encima del 163,40 registrado en el conjunto de la economía. También, toma un valor elevado entre los empleados y empleadas contables y administrativas, con 244,16 mujeres (frente al 190,13). La distribución por sexos es bastante equilibrada entre las personas que trabajan en los servicios de restauración, personales, de protección o vendedores del sector turístico, con un índice de segregación de 107,89 mujeres por cada 100 hombres ocupados, y entre el personal técnico y profesional de apoyo, con 98,39. El valor más reducido se encuentra en "otras ocupaciones", con apenas 18 mujeres por cada 100 hombres y, aunque a distancia, entre el personal directivo,

gerente y técnico científico-profesional, con 62 mujeres por cada 100 hombres, lejos del valor para el total de la economía (95,79).

GRÁFICO 83. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR TURÍSTICO, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en otras ocupaciones hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otras ocupaciones: Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; Ocupaciones militares.

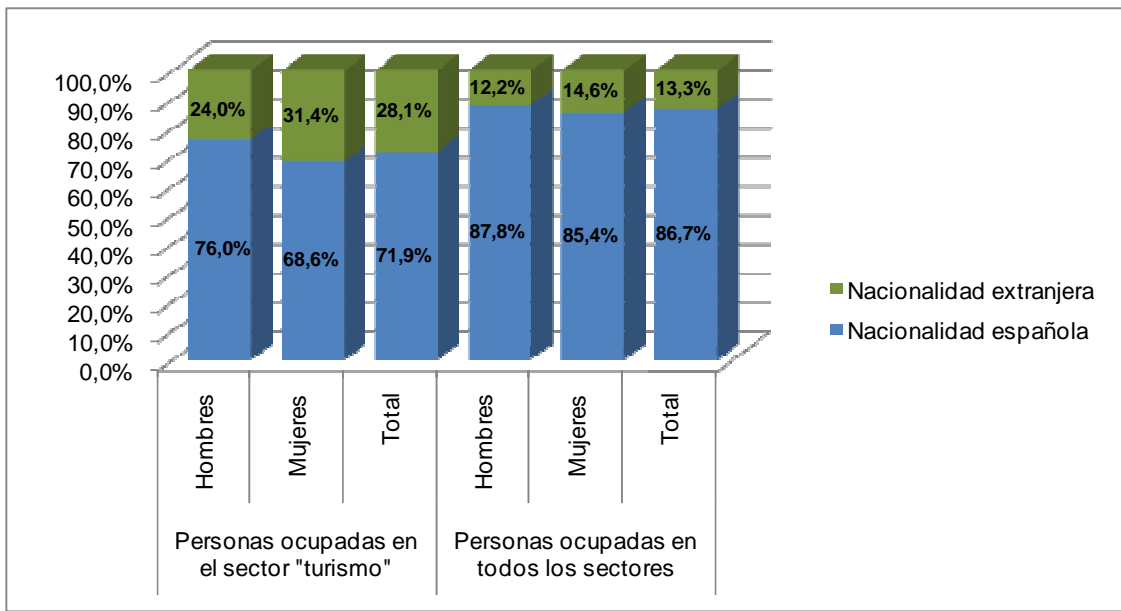
** Ocupaciones elementales: Trabajadores/trabajadoras no cualificados/cualificadas en servicios; Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

¿Cómo es el empleo generado en el sector turístico?

En cuanto a las características del empleo en el sector cabe señalar que el sector turístico da empleo en una importante proporción a población de **nacionalidad extranjera**: un 28,1%, muy superior a la registrada en el conjunto de la economía, del 13,3%. Por sexos, la presencia de personas extranjeras se eleva aún más en el caso de las mujeres, hasta el 31,4%, mientras que se reduce hasta el 24,0% entre los hombres.

GRÁFICO 84. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑO 2011.

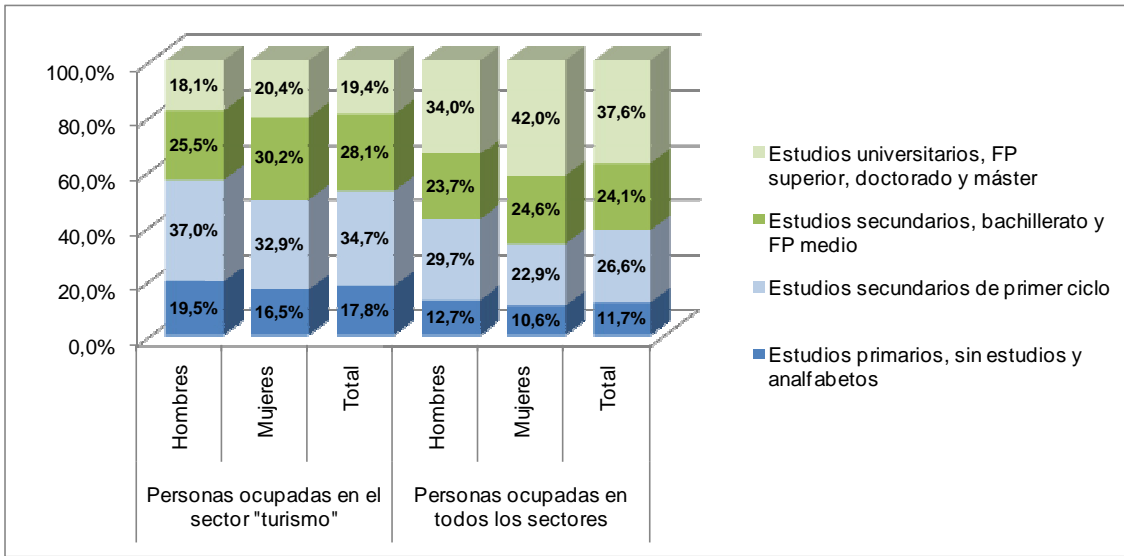


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En cuanto al **nivel educativo** de su población ocupada, es comparativamente más bajo en el turismo que en el conjunto de la ocupación. De este modo, mientras que en la ocupación global el 37,6% de la población ocupada ha superado estudios superiores, tan solo el 19,4% de las personas que trabajan en el sector turístico tiene este nivel formativo. En cambio, un 17,8% de ellas, frente al total de sectores con un 11,7%, tiene estudios primarios o no ha estudiado, un 34,7% (frente al 26,6% del global de la economía) ha cursado estudios secundarios de primer ciclo y un 28,1% (frente al 24,1% correspondiente al total nacional) ha finalizado estudios secundarios, de bachillerato o FP medio.

Por sexos, se observa un **nivel educativo ligeramente superior entre las mujeres**. En concreto, el 20,4% de ellas han superado estudios superiores, frente al 18,1% de los hombres ocupados en el sector. Además, mientras que el 19,5% de ellos son analfabetos, no han estudiado o solo han superado los estudios primarios, la proporción de mujeres con dicho nivel educativo en el sector se reduce al 16,5%.

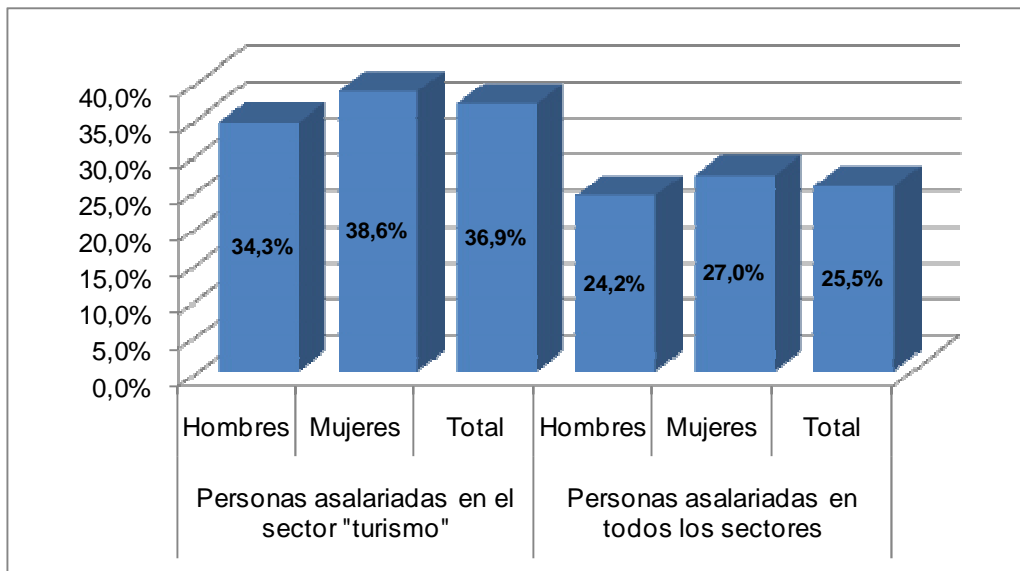
GRÁFICO 85. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO Y NIVEL DE EDUCACIÓN. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Entrando a analizar las características de los empleos generados en el sector turístico y las **condiciones de trabajo** de las personas empleadas, se puede afirmar, en primer lugar, que la **tasa de temporalidad** del sector es elevada. En concreto, el 36,9% de la población asalariada que trabaja en el mismo tiene un contrato temporal, porcentaje muy superior al registrado en el conjunto de la economía (25,5%). Entre las mujeres, además, la temporalidad es aún más alta, afectando al 38,6% del total frente al 34,3% de los hombres.

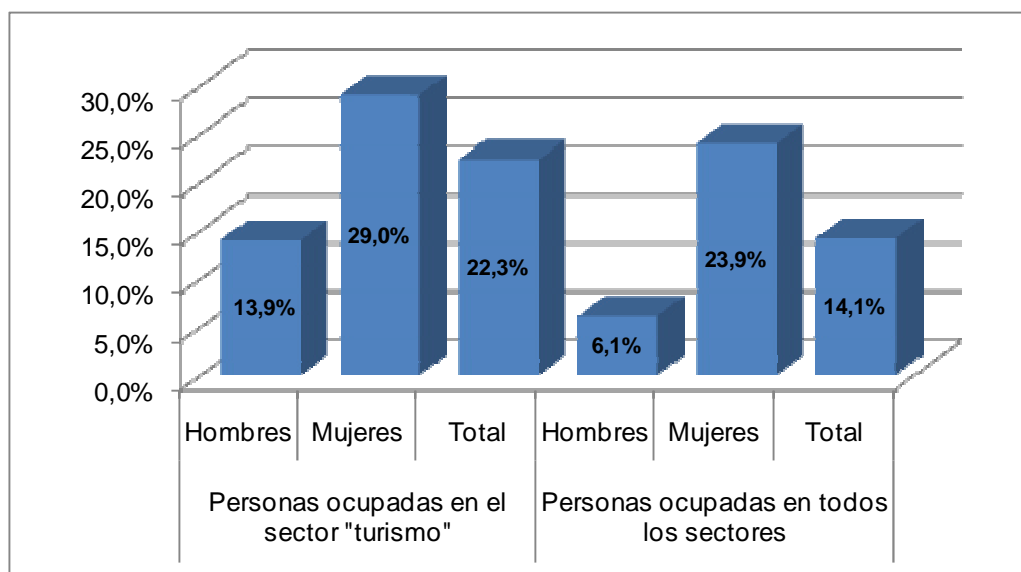
GRÁFICO 86. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Asimismo, gran parte del empleo generado por el sector turístico es a **tiempo parcial**: un 22,3%. Las diferencias por sexo, una vez más, son muy acusadas, ya que este porcentaje se eleva hasta el 29,0% para las mujeres, mientras que desciende hasta el 13,9% en los hombres.

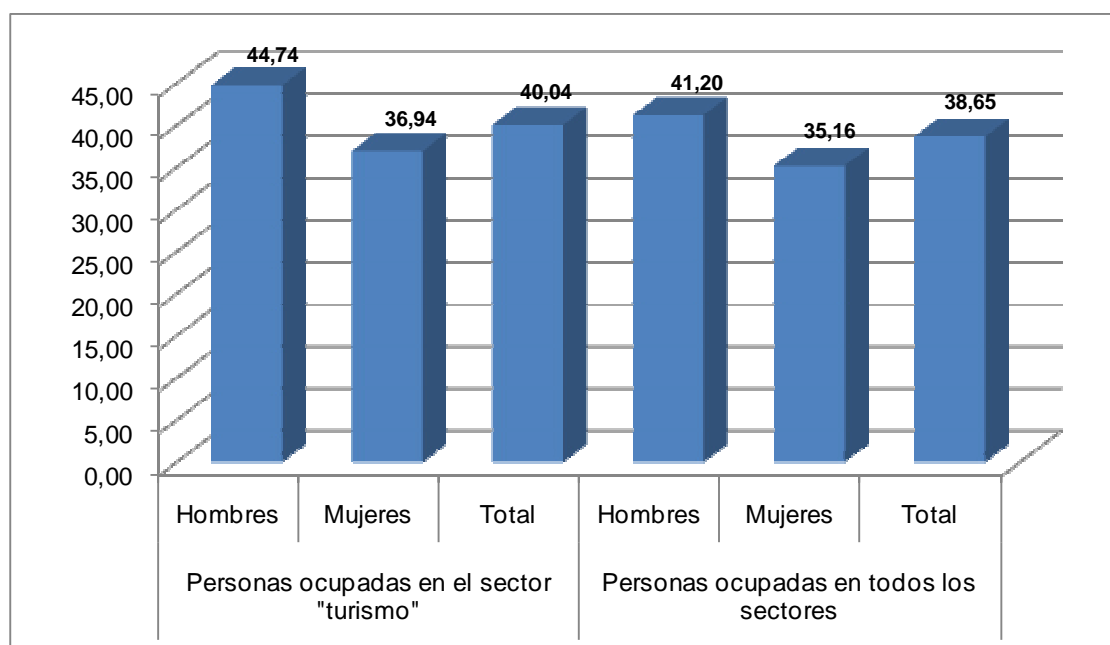
GRÁFICO 87. TASA DE EMPLEO PARCIAL EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Respecto al **tiempo medio de trabajo** en el sector turístico, supera ligeramente el total de la economía: 40,04 frente a 38,65 horas a la semana. Por sexos, siguiendo el patrón observado en el conjunto de sectores económicos, los hombres ocupados en el turismo trabajan durante más tiempo que las mujeres: un promedio de 44,74 horas frente a las 36,94 horas que dedican ellas.

GRÁFICO 88. Nº MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. AÑO 2011.



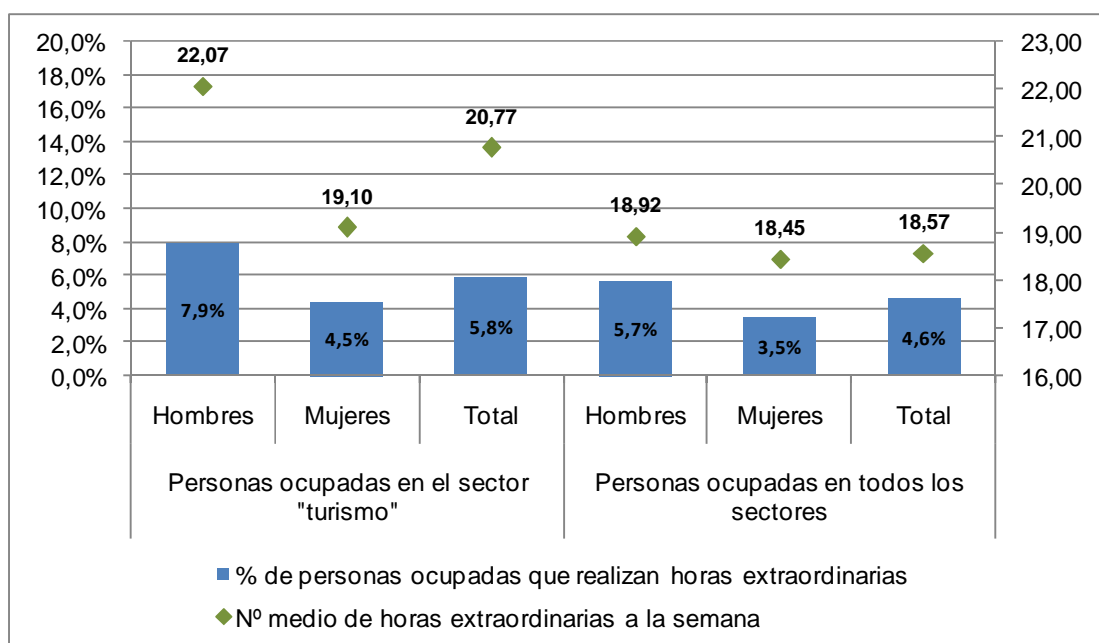
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Además de las horas regulares de trabajo, el 5,8% de la población que trabaja en el sector turístico realiza **horas extraordinarias**, un promedio de 20,77 a la semana. En comparación con las cifras del conjunto de la economía, la

realización de horas extras no solo es más habitual que el resto de sectores (las realiza el 4,6% de la población ocupada total) sino que el tiempo medio dedicado es superior (en el conjunto de la economía se realizan un promedio de 18,57 horas extraordinarias a la semana).

La realización de horas extraordinarias es una práctica menos habitual entre las mujeres, que además les dedican menos tiempo. Esta característica general, observada en el conjunto de la economía española, se pone de manifiesto, también, en el sector turístico, incluso con mayor intensidad. De esta forma, mientras que el 7,9% de los hombres que trabajan en el sector realizan horas extraordinarias, un promedio de 22,07 a la semana, tan solo el 4,5% de las mujeres ocupadas en el mismo lo hacen, y además durante menos tiempo (19,10 horas a la semana de media).

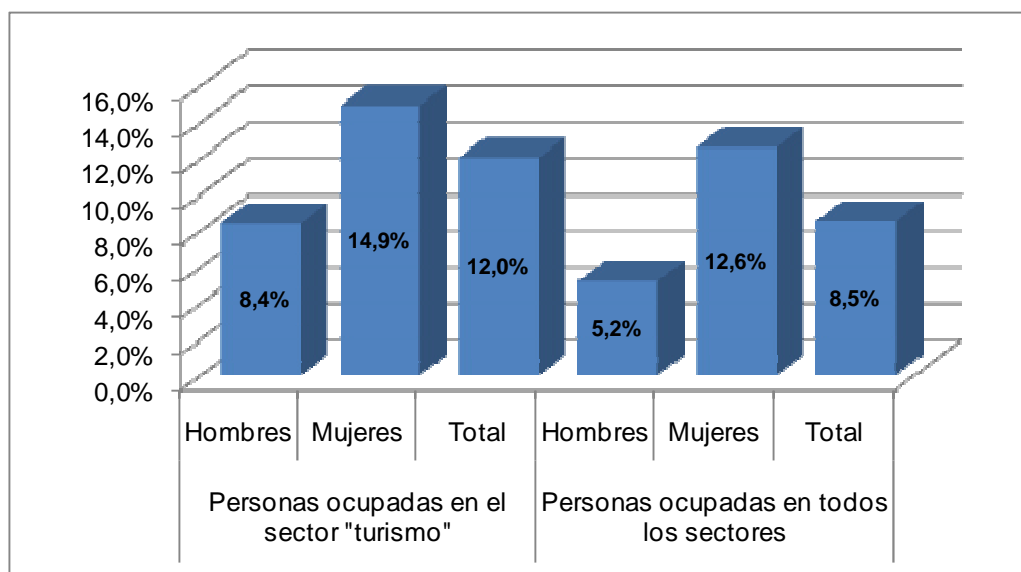
GRÁFICO 89. Nº MEDIO DE HORAS EXTRA DE TRABAJO A LA SEMANA DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Finalmente, el sector turístico registra una **tasa de subempleo** muy superior al conjunto de la economía española. Concretamente, el 12,0% de la población ocupada frente al 8,5% en el global de la ocupación. Haciendo una distinción por sexos, el subempleo en el sector turístico afecta en mayor medida a las mujeres (14,9%) que a los hombres (8,4%), pauta que se observa también en el conjunto de la economía española.

GRÁFICO 90. TASA DE SUBEMPLEO EN EL SECTOR TURÍSTICO, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En síntesis

EL SECTOR TURÍSTICO			
Definiendo el sector ...	Indicador	En conclusión...	
		M	H
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector turístico 	% personas ocupadas en este sector / total de personas ocupadas	10,1%	6,6%
		<ul style="list-style-type: none"> El turismo es uno de los sectores clave de la economía española, ya que absorbe el 6,6% del empleo de hombres y 10,1% del de las mujeres. Este diferencial, además, revela el grado de feminización de este sector. 	
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación en el sector turístico por ramas de actividad 	% personas ocupadas en la rama de actividad del sector / total de personas ocupadas en el sector	Principal rama de actividad	
		M	45,3%
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector turístico en España en relación con la UE-15 	% personas ocupadas en este sector en España / total de personas ocupadas en este sector en la UE-15	H	54,1%
		M	14,9%
<ul style="list-style-type: none"> Evolución del empleo en el sector turístico durante el periodo 2008-2011 	Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector de 2008 a 2011	H	-1,7%
		M	-3,7%
<ul style="list-style-type: none"> En España este sector ha visto cómo se perdían el 2,8% de los puestos de trabajo; sin embargo, este retroceso es poco significativo si se pone en relación con la tendencia global de la economía española. El descenso de las cifras de empleo en el sector del "turismo" ha afectado en mayor medida a las mujeres, reduciéndose su ocupación en un 3,7%, frente al retroceso del 1,7% en los hombres. 			

VOLUMEN Y POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

EL SECTOR TURÍSTICO

<i>Definiendo el sector ...</i>		<i>En conclusión...</i>		
<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres en el sector turístico y en la economía española 	% mujeres empleadas en el sector / personas ocupadas en el sector	Sect	55,7%	
		Esp	45,0%	
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa en el sector turístico y en la economía española 	Nº de mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres	Sect	126,0	
		Esp	81,8	
<ul style="list-style-type: none"> Índice de representación en el sector turístico 	% de (hombres/mujeres) que trabajan en dicho sector / % de (hombres/mujeres) ocupados en el conjunto de la economía	M	1,25	
		H	0,80	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de salarización en el sector turístico 	% personas asalariadas / personas ocupadas en el sector	M	82,9%	
		H	70,9%	
<ul style="list-style-type: none"> Personas empleadas por tipo de ocupación en el sector turístico 	% personas ocupadas en una ocupación determinada en el sector / personas ocupadas en el sector	En la principal ocupación		
		M	57,4%	
		H		67,0%
		Ocup, mas seg.		
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa por ocupaciones en el sector turístico 	Número de mujeres empleadas por ocupación por cada 100 hombres empleados en esa ocupación	Ocup, mas seg.		
		Sect	530,0	
		Esp	163,4	
		Ocup. direcc. gerencia y p. técnico y profes. científ. intelec.		
		Sect	62,4	
		Esp	95,8	

PARTICIPACIÓN Y POSICIÓN DE MUJERES Y HOMBRES

EL SECTOR TURÍSTICO

Definiendo el sector ...		Indicador		En conclusión...
<ul style="list-style-type: none"> Presencia de población extranjera en el sector turístico 	% personas ocupadas extranjeras en el sector / personas ocupadas en el sector	M	31,4%	<ul style="list-style-type: none"> Uno de los rasgos definitorios del sector turístico es la presencia de trabajadores (24,0%) y trabajadoras (31,4%) extranjeras.
		H	24,0%	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas por niveles educativos en el sector turístico 	% personas con un determinado nivel de estudios en el sector / personas ocupadas en el sector	Principal nivel educativo		<ul style="list-style-type: none"> El nivel educativo de la población que trabaja en este sector es comparativamente más bajo que el del conjunto de la población ocupada española, siendo ligeramente superior en las mujeres. Así, mientras que en el conjunto de la economía el 37,6% de la población ocupada ha superado estudios superiores la cifra se restringe al 19,4% en este caso. La mayor parte de las personas ocupadas en el sector han cursado estudios secundarios de primer ciclo (32,9% ellas y 37% ellos). No es desdéniable la cifra de mujeres (16,5%) y hombres (19,5%) que sólo tienen estudios primarios, sin estudios o son personas analfabetas. Por la naturaleza de la propia actividad, sujeta a los efectos estacionales y de calendario, la temporalidad incide en el sector turístico más que en otros sectores. De hecho, los datos confirman esta tendencia que, además, afecta más a las mujeres. El 38,6% de las mujeres ocupadas en el turismo tienen contratos temporales y el 34,3% de los hombres.
		M	32,9%	
		H	37,0%	
		M	38,6%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de temporalidad en el sector turístico 	% personas con contratos temporales en el sector / personas ocupadas en el sector	M	34,3%	<ul style="list-style-type: none"> El empleo a tiempo parcial, también, es un rasgo que define al sector en tanto que el 29% de las mujeres trabajadoras en él tienen este tipo de contrato, 15 p.p. más que los hombres. En comparación con la economía española, que se sitúa en el 4,1%, son 8,2 p.p. más de incidencia.
		H	13,9%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de empleo a tiempo parcial en el sector turístico 	% personas con contratos a tiempo parcial en el sector / personas ocupadas en el sector	M	29,0%	<ul style="list-style-type: none"> El número medio de horas trabajadas a la semana es otro de los indicadores que pone de relieve la calidad del empleo en el sector turístico. Los datos muestran que se trabajan semanalmente dos horas más que en el global de la ocupación y que lo hacen más los hombres (44,74 horas) que las mujeres (36,94 horas). Es de destacar, además, que la realización de horas extraordinarias es más habitual que en el resto de sectores y se hace durante más horas.
		H	44,7 h.	
<ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas en el sector turístico 	Nº medio de horas trabajadas a la semana	M	36,9 h.	<ul style="list-style-type: none"> El subempleo en el turismo (12%) supera al de la economía en general (8,5%). Siguiendo la pauta general, incide de manera más intensa sobre las mujeres (14,4%) que sobre los hombres (8,4%).
		H	44,7 h.	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo en el sector turístico 	% p. subempleadas (aquellas que trabajando menos de 40 horas semanales quiere trabajar más horas y está disponible) / p. ocupadas del sector	M	14,9%	<ul style="list-style-type: none"> El subempleo en el turismo (12%) supera al de la economía en general (8,5%). Siguiendo la pauta general, incide de manera más intensa sobre las mujeres (14,4%) que sobre los hombres (8,4%).
		H	8,4%	

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO GENERADO EN EL SECTOR

Los servicios a mayores, un yacimiento de empleo dominado por las mujeres con una asignatura pendiente: la profesionalización

Volumen y potencial de creación de empleo

¿Cuántas mujeres y hombres trabajan en el sector de servicios a personas mayores en España y la UE-15?

Según los datos de la Encuesta de Población Activa, los servicios de atención a personas mayores⁴², tal y como se ha concretado en este estudio, dan empleo a **1.064.695 personas**, el **5,8%** de la población ocupada total en España. Se trata de un sector a todas luces de empleo femenino, ya que es **ocupado fundamentalmente por mujeres**, tanto que su participación supera el **90%** en la población ocupada.

A la hora de profundizar en el análisis se hace necesario, no obstante, desagregar las cifras en las dos grandes ramas que han sido incluidas en el sector, desde su carácter más formal (actividades de la CNAE asociadas a los servicios sanitarios, residenciales y sociales) al menos formal o informal (actividades de empleo doméstico).

Desde este punto de vista, extrayendo las “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”, el peso del sector se ve bastante menguado, sobre todo en el caso del empleo de las mujeres, que pasa del 11,7 al 3,6%. Asimismo, la importancia del empleo generado por dicho sector, sin tener en cuenta el personal doméstico, se reduce hasta el 1,8%, esto es, cuatro puntos porcentuales menos.

TABLA 50. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
Actividades de Servicios a personas mayores (sin personal doméstico)	37.336	11,1%	297.751	88,9%	335.088	100,0%
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	65.346	9,0%	664.261	91,0%	729.607	100,0%
Sector Servicios a personas mayores	102.682	9,6%	962.012	90,4%	1.064.695	100,0%
Total Economía	10.066.843	55,0%	8.236.206	45,0%	18.303.049	100,0%
% Sector Servicios a personas mayores (sin personal doméstico) / Total		0,4%		3,6%		1,8%
% Sector Servicios a personas mayores / Total		1,0%		11,7%		5,8%

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

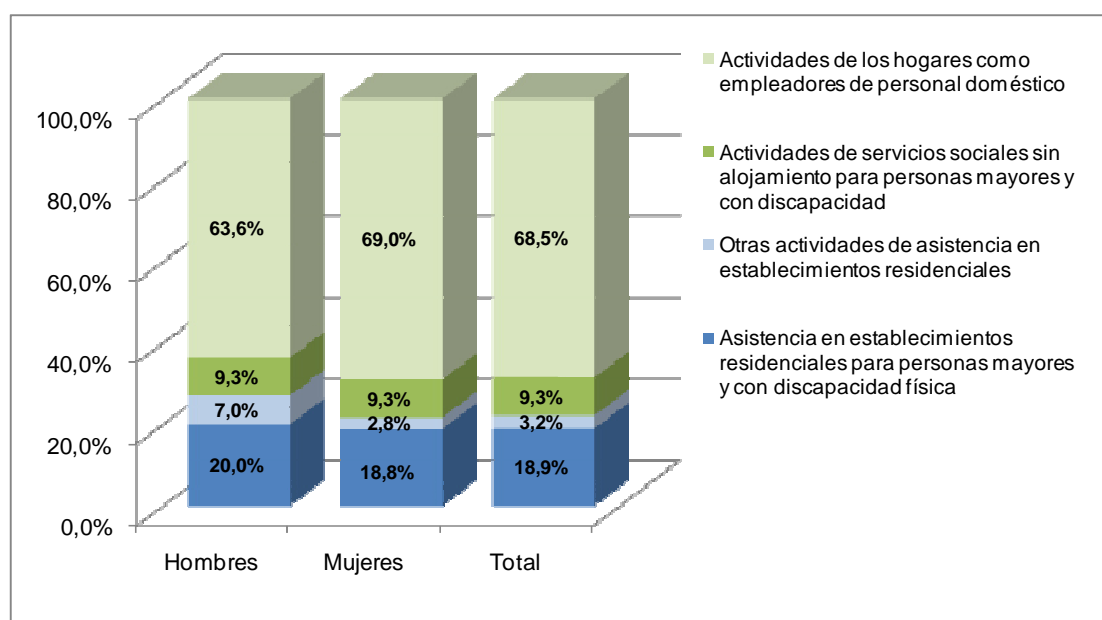
Y es que, entre las actividades incluidas en este yacimiento, las que generan la mayor parte del empleo, un 68,5% del total, son las que realizan los hogares como empleadores de personal doméstico. Nótese, no obstante, que esta rama de actividad da cabida no solo a los servicios domiciliarios de asistencia a personas mayores, sino

⁴² Dentro de este yacimiento se han considerado las actividades de la CNAE-2009 relativas al cuidado en establecimientos residenciales, así como otras actividades sociales sin alojamiento dirigidas a personas mayores. Se ha incluido, también, el empleo doméstico, dado que constituye un recurso al que recurren muchas familias para el cuidado y atención de sus mayores. Para más detalle respecto a la selección de actividades comprendidas en este yacimiento consultar el capítulo “Definición y selección de los yacimientos de empleo”.

también a los prestados por otro personal doméstico⁴³. Por su parte, las “actividades de asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad” generan el 18,9% del empleo del sector, mientras que “otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales” solo representan el 3,2% del empleo. En cuanto a las “actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad” son responsables del 9,3% restante.

La distribución del empleo en el sector varía, no obstante, entre hombres y mujeres. En particular, es mayor la proporción de mujeres que se dedican al ámbito “informal” de estas actividades (el 69,0% de ellas se encuentran ocupadas en “hogares como empleadores de personal doméstico” frente al 63,6% de los hombres), mientras que los hombres lo hacen en mayor medida en “actividades de asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad” (el 20,0% frente al 18,8% de ellas) y otras “actividades de asistencia en establecimientos residenciales” (el 7,0% frente al 2,8%).

GRÁFICO 91. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO Y RAMA DE ACTIVIDAD. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

El volumen de empleo del sector en España es muy representativo, puesto que constituye el 13,6% del empleo total en el conjunto de la Unión Europea (UE-15), donde contabiliza 7.810.650 empleos. Se observa, además, que está más feminizado en España que en el conjunto de Europa, puesto que en la UE-15 su porcentaje de participación es del 84,33% frente al 90,4% en España.

⁴³ Doncellas, cocineros/cocineras, camareros/camareras, ayudas de cámara, mayordomos/mayordomas, lavaderos/lavanderas, jardineros/jardineras, porteros/porteras, mozos/mozas de cuadra, chóferes, conserjes, gobernantas, niños/niñas, preceptores/preceptoras, secretarios/secretarias, etc.

TABLA 51. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. ESPAÑA VS UE-15. AÑO 2011.

	Hombres		Mujeres		Total	
	Nº	% total	Nº	% total	Nº	% total
España	102.682	9,6%	962.012	90,4%	1.064.695	100,0%
UE15	1.227.980	15,7%	6.582.670	84,3%	7.810.650	100,0%
% España / UE15	8,4%		14,6%		13,6%	

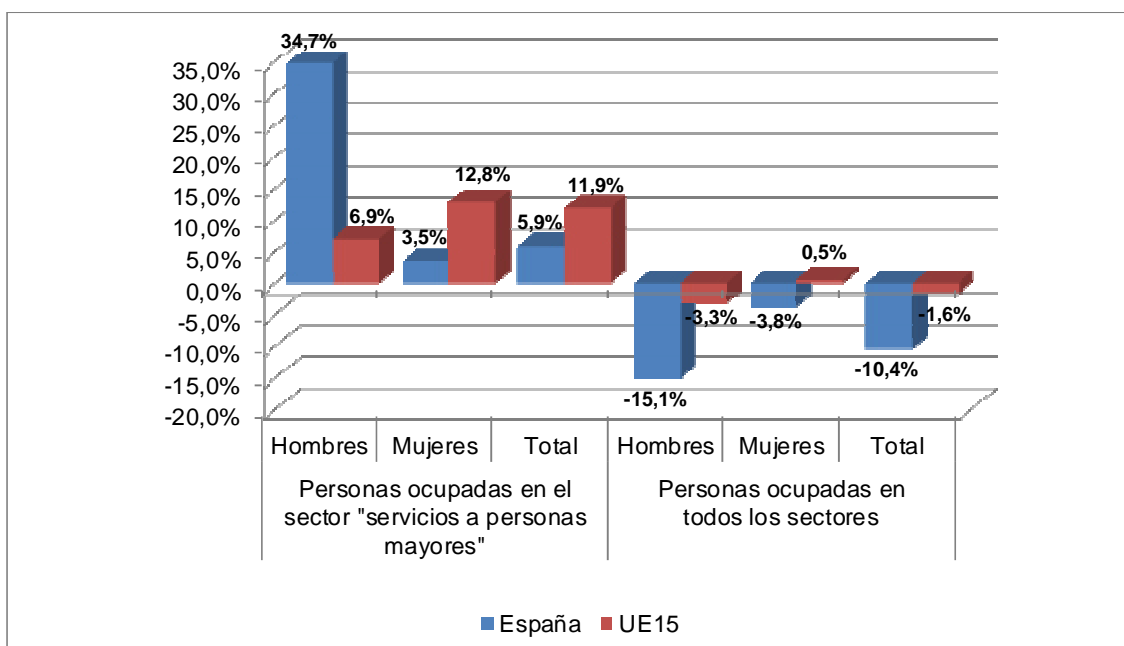
Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Evolución del empleo en los servicios de atención a personas mayores

Si se analiza la evolución que han experimentado las cifras de empleo en el sector, concretamente en el periodo 2008-2011, se hace patente la fortaleza y potencial de estas actividades en términos de generación de empleo. En España, pese al importante retroceso en la ocupación, este sector **ha incrementado su empleo en un 5,9%**. En la UE-15, con un escenario de empleo más positivo, el crecimiento ha sido de casi el 12%.

Por sexos, llama la atención que, a pesar del predominio de las mujeres, en el periodo 2008-2011 el número de hombres ha crecido mucho más (un 34,7%) que el de mujeres (un 3,5%). Ello contrasta no solo con la tendencia general de la economía española, que ha destruido más empleo masculino (15,1%) que femenino (3,8%), sino también con la evolución del empleo en el sector a nivel europeo, donde se ha incrementado en mayor proporción el número de mujeres (un 12,8%) que de hombres (un 6,9%).

GRÁFICO 92. TASA DE CRECIMIENTO DE LA POBLACIÓN OCUPADA EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.



Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En consecuencia, la **intensidad de la ocupación** en el sector en España ha aumentado un 4,5% desde 2008, hasta alcanzar las 23,21 personas ocupadas por cada 1.000 habitantes. Esta intensidad es superior a la registrada en la UE-15, de **19,89** personas ocupadas por cada 1.000 habitantes, si bien la evolución que ha experimentado este indicador a nivel europeo ha sido más positiva, con un incremento del 7,1% en el periodo considerado.

Dado el predominio del empleo de las mujeres en el sector, la intensidad de la ocupación en los servicios a personas mayores es superior para las mujeres (41,32) que para los hombres (4,54). No obstante, debido a que en los últimos años el sector ha incrementado especialmente el número de hombres a los que da empleo, la intensidad de la ocupación ha aumentado un 33,4% en su caso, frente a tan solo un 1,8% en el caso de las mujeres. En el conjunto de la UE-15 se observa también esta tendencia por sexos, aunque en menor medida: la intensidad de la ocupación de las mujeres es superior a la de los hombres (de 32,87 frente a 6,38) mientras que esta última ha aumentado más en el periodo 2008-2011 (un 9,1% frente a un 6,8%).

TABLA 52. EVOLUCIÓN DE LA INTENSIDAD DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	22,21	23,21	4,5%
Hombres	3,41	4,54	33,4%
Mujeres	40,60	41,32	1,8%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	18,57	19,89	7,1%
Hombres	5,85	6,38	9,1%
Mujeres	30,77	32,87	6,8%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

La **concentración de la ocupación** en los servicios de atención a personas mayores, que indica la proporción de la población ocupada total que se emplea en dicho sector, se sitúa según vimos en el **5,8%** en España, por encima del 4,5% registrado en la UE-15. Al igual que la intensidad, la concentración de la ocupación en el sector es mayor entre las mujeres (11,7%) que entre los hombres (1,0%), si bien el indicador ha crecido más en los hombres en los últimos años (un 58,7%). En el conjunto de la UE-15, la concentración de la ocupación de mujeres en el sector es más baja que la española (8,3%) pero la masculina es ligeramente superior (1,3%). En cuanto a su evolución, el indicador europeo también ha aumentado más para los hombres (un 14,1%) que para las mujeres (un 7,4%).

TABLA 53. EVOLUCIÓN DE LA CONCENTRACIÓN DE LA OCUPACIÓN EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. ESPAÑA Y UE-15. PERIODO 2008-2011.

España			
	2008	2011	Var 08-11
Total	4,9%	5,8%	18,2%
Hombres	0,6%	1,0%	58,7%
Mujeres	10,8%	11,7%	7,7%
UE15			
	2008	2011	Var 08-11
Total	4,1%	4,5%	10,0%
Hombres	1,1%	1,3%	14,1%
Mujeres	7,7%	8,3%	7,4%

Fuente: Elaboración propia a partir de los ficheros de microdatos correspondientes al segundo trimestre de 2008 y 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Potencial de creación de empleo en el sector de servicios a personas mayores

Para calcular el potencial de creación de empleo en el sector se aplica la misma metodología seguida en el resto de yacimientos, es decir, igualar la intensidad de empleo en el sector en España con la obtenida de la UE-15.

En el caso concreto del sector de servicios a personas mayores el análisis se ha abordado teniendo en cuenta todas las actividades que componen el sector, tal y como fue definido, pero también extrayendo del conjunto la actividad de “hogares como empleadores de servicio doméstico”. Con este ejercicio se evidencia, claramente, cómo **el mayor peso de la ocupación del sector en España**, en comparación con la UE, **se debe exclusivamente al empleo doméstico**, con una intensidad de la ocupación que duplica a la europea (15,9 personas ocupadas en España por cada 1.000 habitantes frente a las 6,71 en la UE-15). Sin embargo, en las actividades sanitarias, residenciales y de servicios sociales (las de carácter “formal”) esta relación se invierte, reduciéndose a la mitad la intensidad en España con respecto a la UE (13,18 en la UE-15 frente a 7,3 en España). Especialmente llamativa es la brecha existente en el ámbito de la asistencia en “establecimientos residenciales con cuidados sanitarios”, con 5,03 personas ocupadas por cada 1.000 habitantes de diferencia entre España y la UE.

Así, atendiendo al conjunto de actividades, incluido el empleo doméstico, España contaría con 3,31 personas más por cada 1.000 habitantes empleadas en el sector, lo que conllevaría la destrucción de más de 150.000 empleos. Sin embargo, atendiendo a la diferencia entre empleo “formal” e “informal-doméstico” en el sector, el resultado muestra cómo en el primero deberían **crearse casi 270.000** empleos para igualarse con el nivel de intensidad asociado a la UE-15, mientras que en segundo la **destrucción de empleo superaría los 420.000** (teniendo en cuenta, no obstante, que en ellas quedan englobadas un conjunto de actividades heterogéneas que no se corresponden plenamente con el yacimiento tratado). La principal fuente de creación de empleo en “servicios a personas mayores excluyendo a personal doméstico” se centraría en las actividades asociadas a la “asistencia en establecimientos residenciales con cuidado sanitarios” (143.507 empleos nuevos) y, en menor medida, alrededor de 70.000 puestos de trabajo en “otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales” y “actividades de servicios sociales sin alojamiento”.

TABLA 54. INTENSIDAD EN EL EMPLEO POR CADA 1.000 HABITANTES Y % DE PARTICIPACIÓN EN EL EMPLEO POR SEXOS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES. ESPAÑA Y UE-15. AÑO 2011.

CNAE 2009	Actividad	Número de empleos por cada 1.000 habitantes			% de participación en el empleo en la UE-15 por sexos		% de participación en el empleo en España por sexos		Diferencia UE-15 España (puntos porcentuales)	
		UE-15	España	Dif UE-15 -Esp	H	M	H	M	H	M
871	Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	5,37	0,35	5,03	21,12%	78,88%	18,52%	81,48%	2,60	-2,60
873	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	4,09	4,40	-0,30	15,11%	84,89%	10,18%	89,82%	4,93	-4,93
879	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	1,93	0,40	1,54	20,28%	79,72%	23,42%	76,58%	-3,14	3,14
881	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	3,68	2,16	1,52	16,42%	83,58%	9,65%	90,35%	6,78	-6,78
Total Servicios a Mayores (sin personal doméstico)		13,18	7,30	5,88	17,82%	82,18%	11,14%	88,86%	6,68	-6,68
970	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	6,71	15,90	-9,19	11,60%	88,40%	8,96%	91,04%	2,64	-2,64
Total Servicios a Mayores (incluyendo personal doméstico)		19,89	23,21	-3,31	15,72%	84,28%	9,64%	90,36%	6,08	-6,08

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

La distribución por sexos, como es inherente a la propia naturaleza de un sector como este con una elevada feminización, muestra que el número de empleos nuevos que podrían ser ocupados por **mujeres ascendería a 221.231 empleos** frente a los 48.382 de los hombres, excluidas las “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico”, actividad esta que implicaría, tanto para hombres como para mujeres, destrucción de empleo.

TABLA 55. POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEOS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES EN ESPAÑA EN RELACIÓN CON LA UE-15.

CNAE 2009	Actividad	Total de empleos potenciales en relación con la UE-15			Empleos a crear o destruir en relación con la UE-15		
		H	M	T	H	M	T
871	Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	29.525	129.889	159.414	26.579	116.928	143.507
873	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	19.115	168.615	187.730	-1.420	-12.522	-13.941
879	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	20.796	67.983	88.779	16.513	53.982	70.495
881	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	16.283	152.495	168.778	6.710	62.843	69.553
Total Servicios a Mayores (sin incluir personal doméstico)		67.377	537.324	604.701	48.382	221.231	269.614
970	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	27.587	280.434	308.021	-37.759	-383.827	-421.586
Total Servicios a Mayores (incluyendo personal doméstico)		88.026	824.697	912.723	10.624	-162.596	-151.972

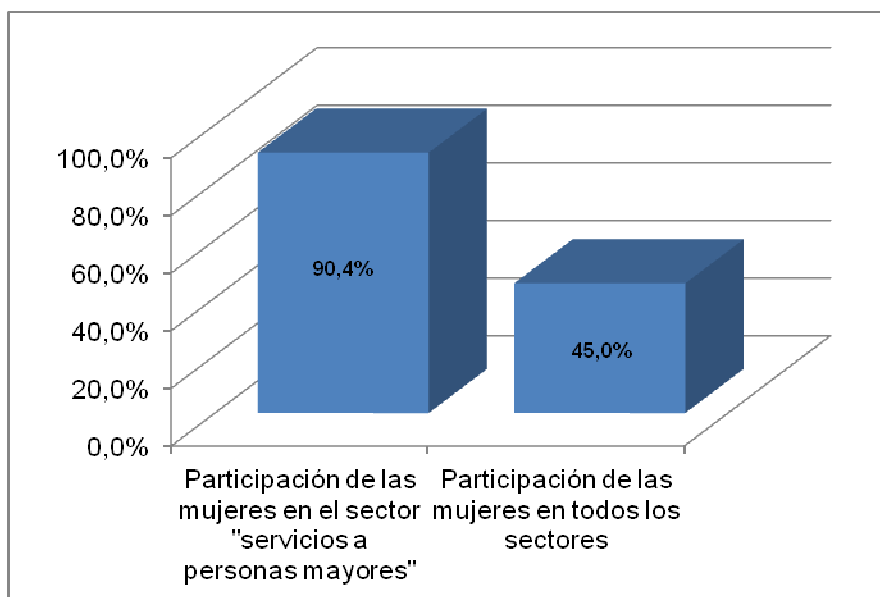
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

Participación y posición de mujeres y hombres

Participación de las mujeres en el sector servicios a personas mayores (segregación horizontal)

Según se señaló anteriormente, una de las características más destacables del sector es el **alto porcentaje de mujeres trabajadoras en él**, que supera el **90%** de la ocupación. Incluso considerando solamente las actividades sanitarias, residenciales y de servicios sociales, este porcentaje se mantiene también muy elevado, siendo de casi el 89%.

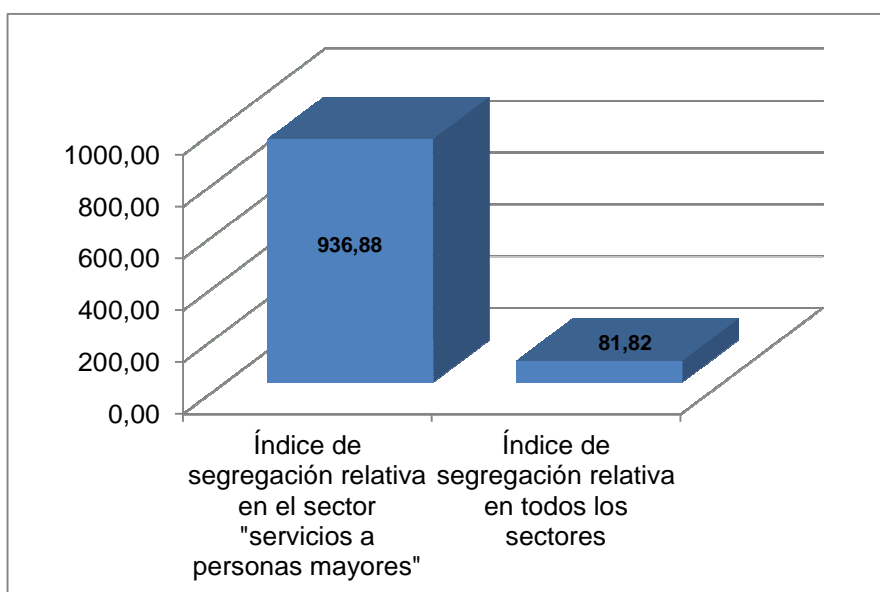
GRÁFICO 93. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En concordancia con el anterior porcentaje, el **índice de segregación relativa** se dispara, llegando a alcanzar el valor de 936,88, frente a 81,82 correspondiente al conjunto de la economía.

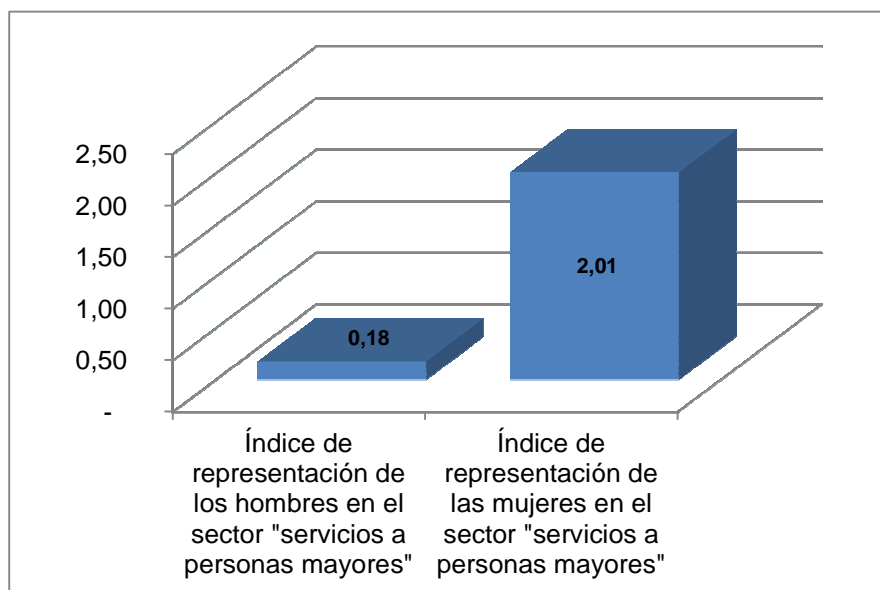
GRÁFICO 94. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN RELATIVA EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE) y la Labour Force Survey (Eurostat).

En cuanto a los **índices de representación de mujeres y hombres**, su valor es también muy superior en el caso de las mujeres (2,01) que en el de los hombres (0,18), poniendo de manifiesto que el peso de las mujeres en el empleo del sector es mucho mayor que en el conjunto de la economía, mientras que la presencia de los hombres en la población ocupada es muy superior a la que tienen en el sector.

GRÁFICO 95. ÍNDICE DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

El valor de los índices de representación varía, no obstante, en las diferentes ramas de actividad. De esta forma, los valores más altos en el de mujeres se corresponden a las “actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico” (2,02), las “actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad” (2,01) y las “actividades de asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física” (2,00). Por su parte, los mayores valores en el índice de representación de hombres, pero aun así muy bajos, se registran en las “actividades de asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios” (0,34) y “otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales” (0,43).

TABLA 56. ÍNDICES DE REPRESENTACIÓN EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES. AÑO 2011.

Actividad	SECTOR SERVICIOS A PERSONAS MAYORES						
	Personas ocupadas (miles de personas)			%mujeres en el total de actividad	Índice de representa. mujeres	% hombres en el total de actividad	Índice de representa. hombres
	Total	Hombres	Mujeres				
Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios	15.907	2.946	12.961	81,48%	1,81	18,52%	0,34
Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física	201.671	20.534	181.137	89,82%	2,00	10,18%	0,19
Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales	18.285	4.283	14.002	76,58%	1,70	23,42%	0,43
Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad	99.225	9.573	89.652	90,35%	2,01	9,65%	0,18
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	729.607	65.346	664.261	91,04%	2,02	8,96%	0,16
TOTAL SECTOR	1.064.695	102.682	962.013	90,36%	2,01	9,64%	0,18

NOTA: los datos correspondientes al índice de representación masculino en las ramas de asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios y otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

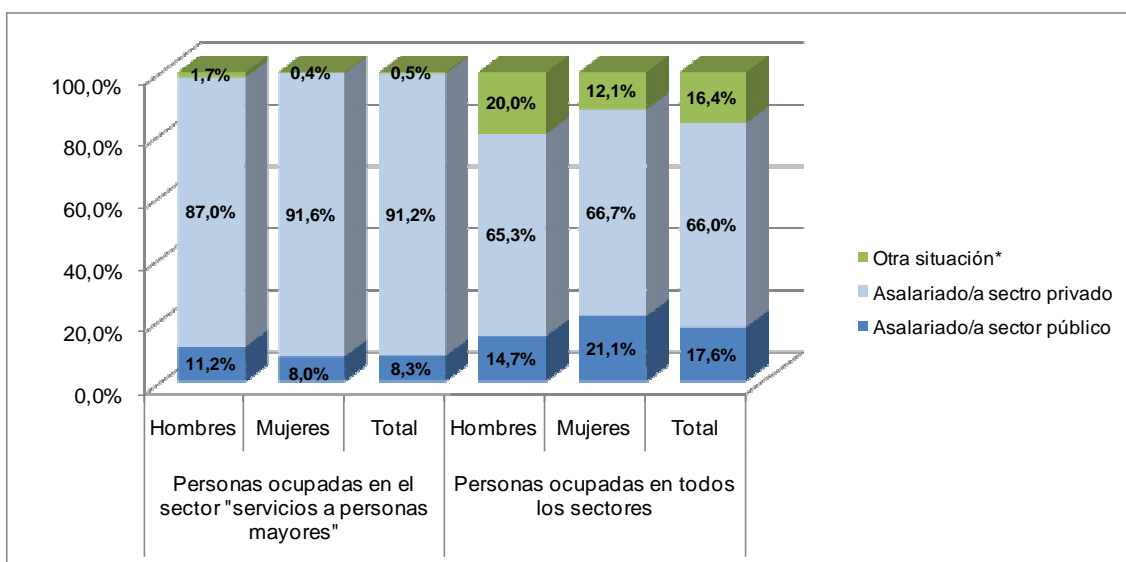
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Posición de las mujeres en el sector servicios a personas mayores (segregación vertical)

Centrando la atención en la **situación profesional**, los datos evidencian cómo la situación mayoritaria en este yacimiento es la de la persona asalariada del sector privado (91,2% del empleo total), con un peso por debajo de registrada por la economía española del personal asalariado del sector público (8,3%) y una escasísima proporción de la ocupación en "otras situaciones" (0,5%), que en este caso engloba, en esencia, a la ocupación por cuenta propia, alejándose, por mucho, de la cifra global de España (16,4%).

Haciendo una distinción por sexos, si bien el perfil de los hombres y las mujeres que trabajan en el sector es muy similar en cuanto a su situación profesional, ellas se emplean en una ligera mayor proporción como asalariadas del sector privado (el 91,6% frente al 87,0% de ellos).

GRÁFICO 96. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO Y SITUACIÓN PROFESIONAL. AÑO 2011.



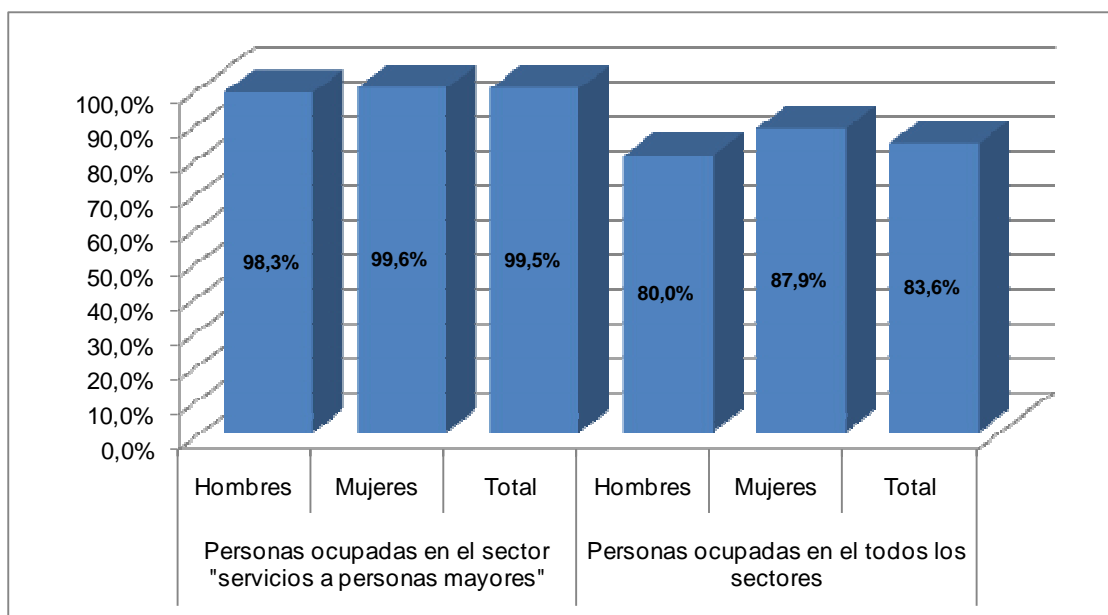
NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector en "otra situación" hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

* Otra situación: Empresarios/empesarias con asalariados/asalariados, trabajadores/trabajadoras independientes o empresarios/empesarias sin asalariados/asalariados, miembros de cooperativas, ayuda en la empresa o negocio familiar, etc.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Con estos datos, la **tasa de salarización** en el sector casi llega a rozar el 100%. Por sexos, la tasa de salarización de las mujeres, de nuevo, supera ligeramente a la masculina: del 99,6% frente al 98,3%.

GRÁFICO 97. TASA DE SALARIZACIÓN EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES POR SEXO. AÑO 2011.

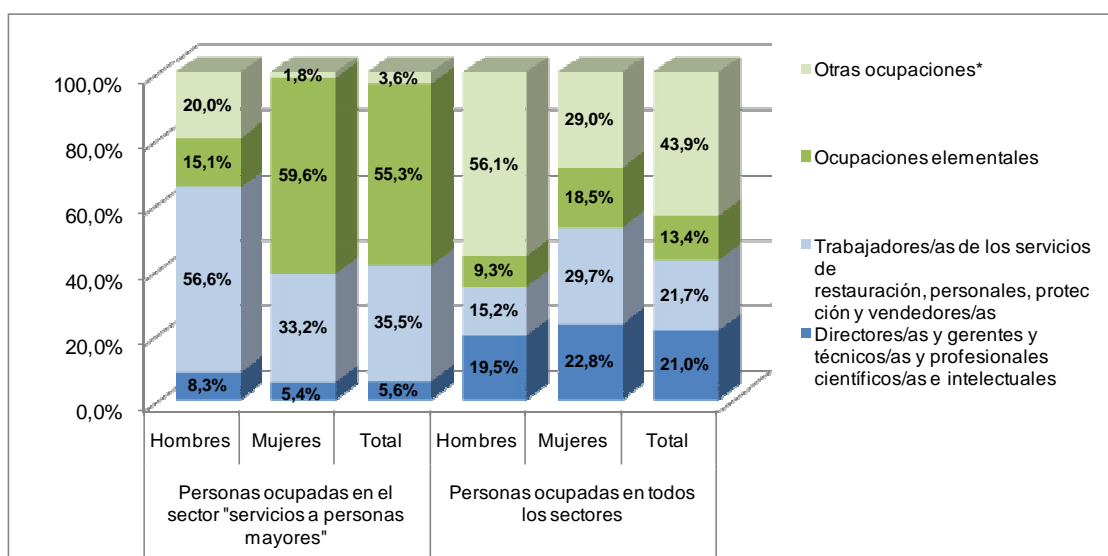


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

En términos ocupacionales, los datos muestran una muy elevada concentración en las **ocupaciones elementales**, de un 55,3%. Son destacables, asimismo las y los trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores y vendedoras, que representan el 35,5% de total. Esta distribución del empleo en el sector por ocupaciones difiere considerablemente de la que muestra el conjunto de la economía española, en la que las ocupaciones elementales solamente agrupan al 13,4% de la población ocupada total y las personas que trabajan en los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores y vendedoras constituyen el 21,7% del total. Apenas son representativas las ocupaciones de dirección, gerencia o técnicas-profesionales científico-intelectuales (5,6%) y otras ocupaciones (3,6%) en contraste con el global de la ocupación (21% y 43,9% respectivamente).

En función del sexo se dan diferencias significativas. Mientras que las mujeres se concentran por amplia mayoría en las ocupaciones elementales (59,6% de las trabajadoras del sector) los hombres lo hacen en la categoría de trabajadores de servicios de restauración, personales, de protección y vendedores y vendedoras (56,6%). Además, se da una concentración superior de hombres que de mujeres en otras ocupaciones (20% frente a 1,8%) y en la dirección, gerencia o personal técnico-profesional (8,3% frente a 5,4%).

GRÁFICO 98. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO Y OCUPACIÓN⁴⁴. AÑO 2011.



* Otras ocupaciones: Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo; Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros empleos de oficina; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; y Ocupaciones militares.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

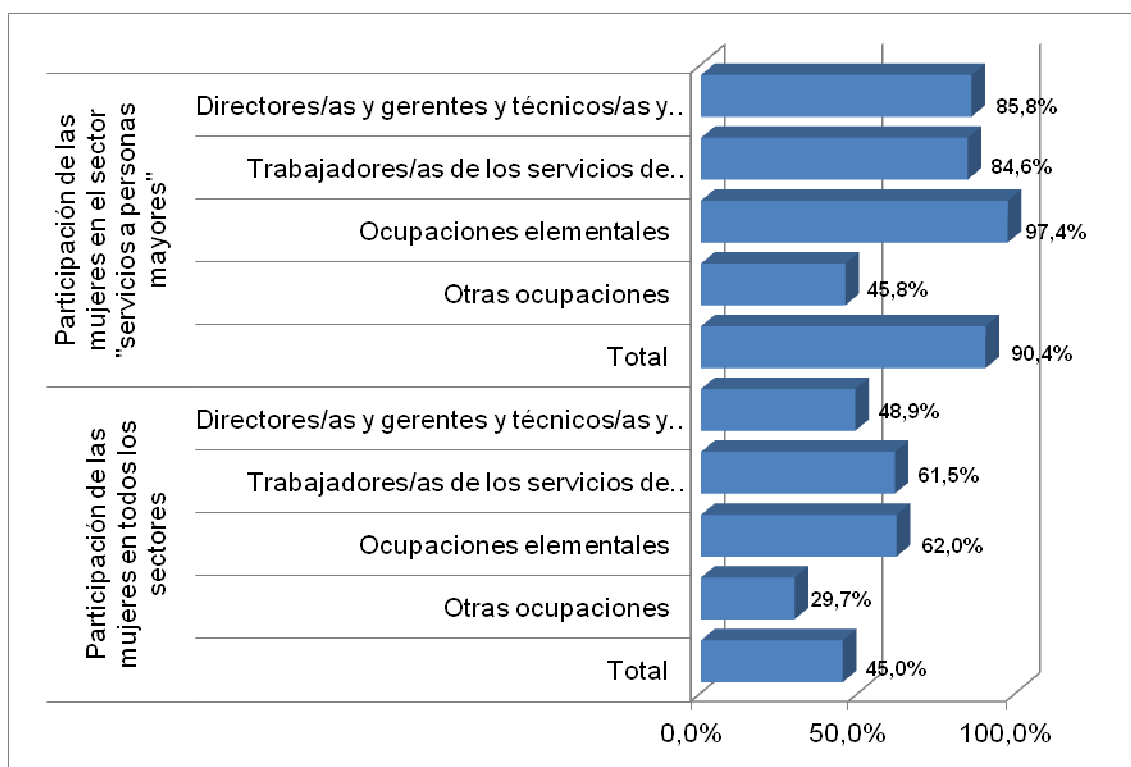
Atendiendo al porcentaje de mujeres sobre el total en cada ocupación, se ve cómo las mujeres son mayoría en todas ellas, salvo en la categorías de otras ocupaciones, en las que suponen el 45,8% de las personas ocupadas. La presencia de mujeres se maximiza en las ocupaciones elementales dentro del sector, donde asciende al 97,4%. A continuación, la presencia femenina entre el personal directivo y de gerencia así como personal técnico profesional científico e intelectual es del 85,8%, y del 84,6% entre las personas que trabajan en los servicios de restauración, personales y de protección y los/las vendedores/as.

Si se comparan estos porcentajes con la participación de las mujeres en las distintas ocupaciones del conjunto de la economía, se observa que el empleo de las mujeres es más representativo para el sector en todas ellas, pero se maximiza en las ocupaciones elementales y entre las personas que trabajan en los servicios de restauración, personales, de protección y venta.

⁴⁴ El análisis que aquí se expone en cuanto al empleo por ocupaciones se ha abordado en función de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) en tanto que es la que se aplica en la Encuesta de Población Activa. Si bien el trabajo abordado a partir de los microdatos de la encuesta permitiría, en principio, obtener resultados con un mayor nivel de desagregación se ha visto limitado por las necesidades de representatividad de la muestra y para evitar errores muestrales muy elevados. En este sentido, ha sido preciso agrupar las ocupaciones en las siguientes:

- Directores/directoras y gerentes y técnicos/técnicas y profesionales científicos e intelectuales.
- Trabajadores/trabajadoras de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores/vendedoras.
- Ocupaciones elementales.
- Otras ocupaciones: Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo; Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros empleos de oficina; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; y Ocupaciones militares.

GRÁFICO 99. PARTICIPACIÓN DE MUJERES EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.

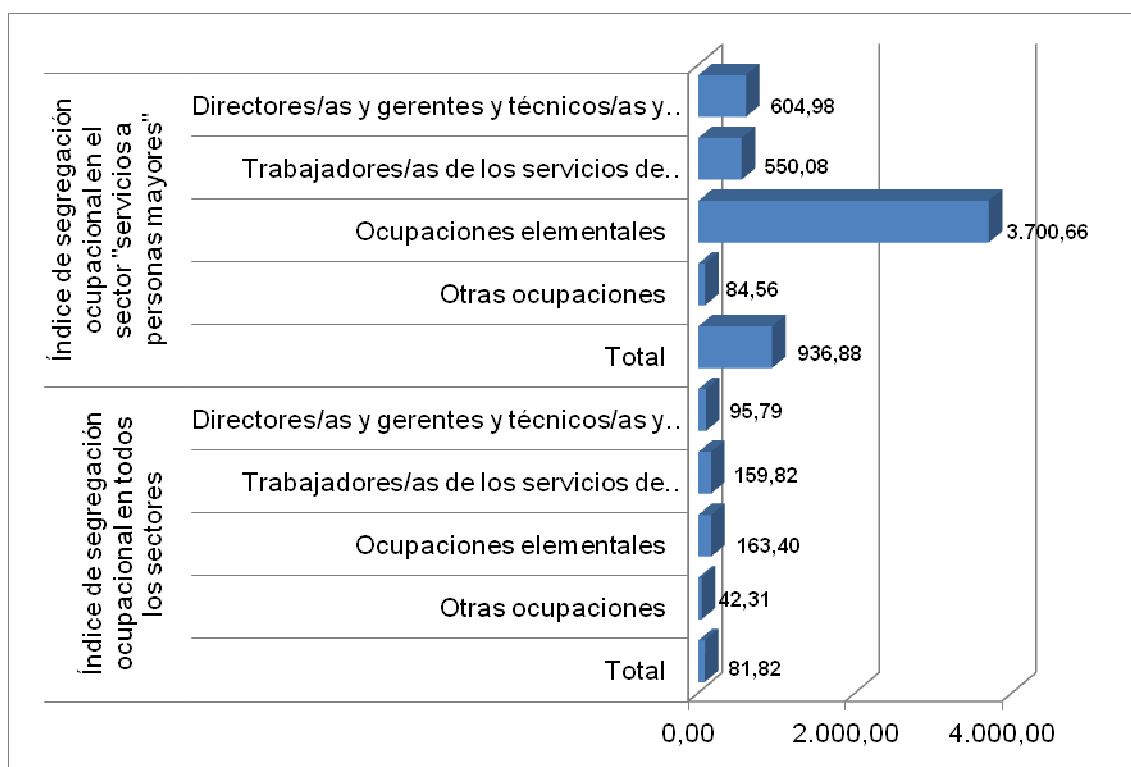


* Otras ocupaciones: Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo; Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros empleos de oficina; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; y Ocupaciones militares.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

La importante presencia de las mujeres en ocupaciones elementales se refleja especialmente en el valor que alcanza el **índice de segregación** en dicha categoría ocupacional, que asciende a 3.700,66 mujeres ocupadas por cada 100 hombres. Dicho valor es muy superior al correspondiente al sector, de 936,88, y aún más en comparación con el registrado en este tipo de ocupaciones en el conjunto de la economía, de 163,4. También se muestra elevado, aunque muchísimo menos, entre el personal directivo, de gerencia y personal técnico profesional científico e intelectual (604,98) y entre las personas que trabajan en los servicios de restauración, personales y de protección o como vendedoras (550,08). Finalmente, el valor del indicador se reduce considerablemente en la categoría "otras ocupaciones", con 84,56 mujeres ocupadas por cada 100 hombres. Es, por tanto, la única categoría en la que trabajan más mujeres que hombres, aunque su valor duplica al registrado en este tipo de ocupaciones en el conjunto de la economía (42,31).

GRÁFICO 100. ÍNDICE DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, SEGÚN OCUPACIÓN. AÑO 2011.



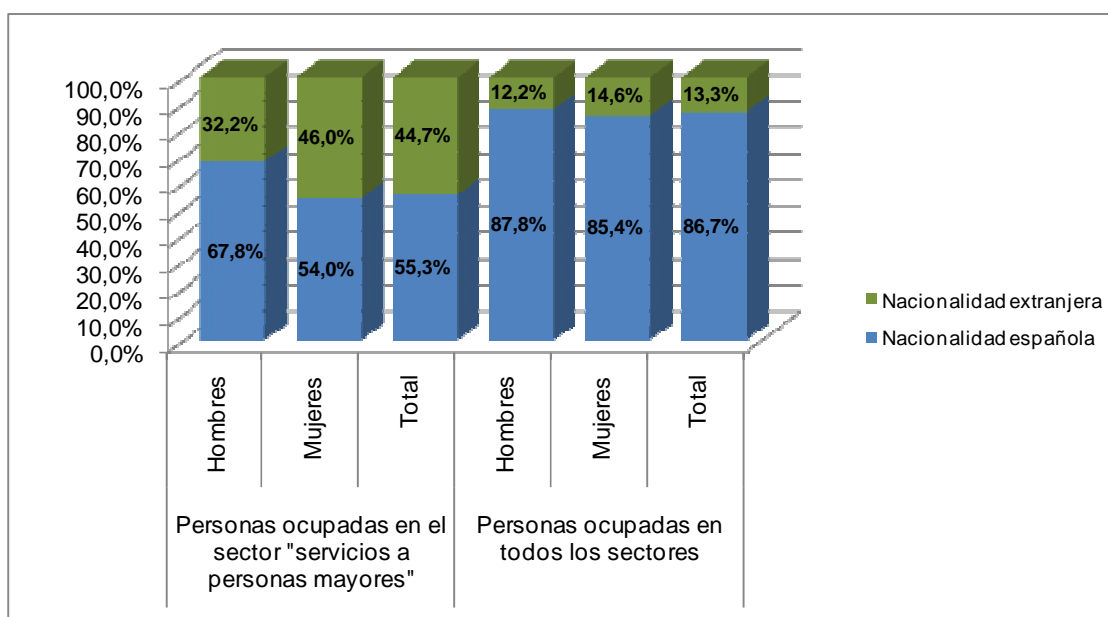
* Otras ocupaciones: Técnicos/técnicas y profesionales de apoyo; Empleados/empleadas contables administrativos/administrativas y otros empleos de oficina; Artesanos/artesanas y trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas de las industrias manufactureras y la construcción; Trabajadores/trabajadoras cualificados/cualificadas en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; Operadores/operadoras de instalaciones y maquinaria fijas y montadores/montadoras; y Ocupaciones militares.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

¿Cómo es el empleo generado en el sector servicios de atención a personas mayores?

Con relación al tipo de empleo generado en el sector cabe destacar, en primer lugar, la importante proporción de **personas extranjeras** que trabajan en él, que asciende al 44,7% del empleo total del sector. Por sexos, la presencia extranjera es especialmente alta entre las mujeres, del 46,0%, mientras que se reduce hasta el 32,2% entre los hombres.

GRÁFICO 101. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO Y NACIONALIDAD. AÑO 2011.

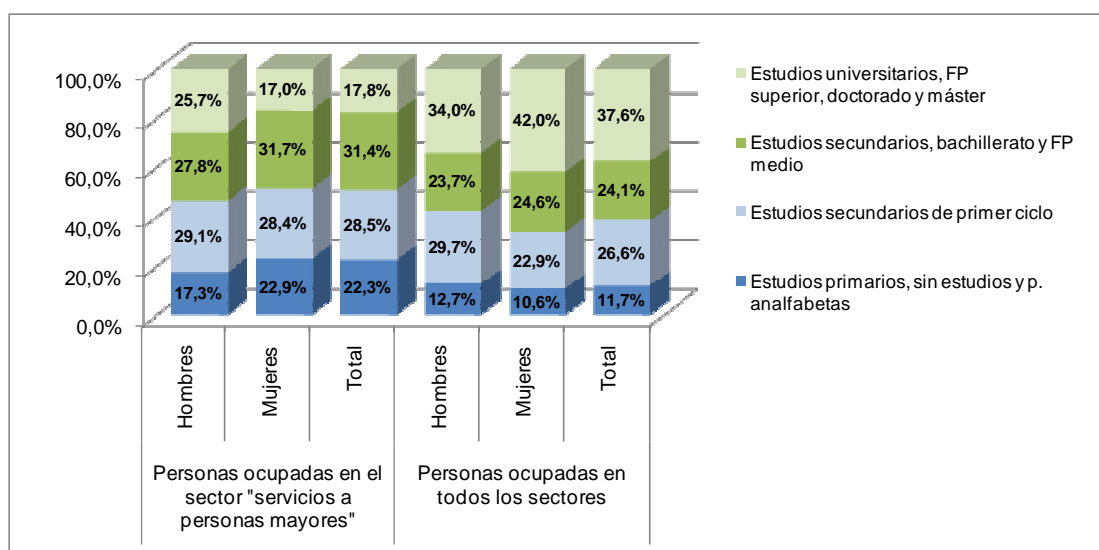


Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por otro lado, el sector ocupa a personas con un **nivel de cualificación** bajo en comparación con el del conjunto de la población ocupada española. De hecho, mientras que tan solo el 11,7% de la población ocupada total tiene estudios primarios o no ha estudiado, esta proporción se eleva hasta el 22,3% en el sector que estamos tratando. Tanto las personas trabajadoras con estudios secundarios de primer ciclo, como las que tienen estudios secundarios, de bachillerato o FP medio, son más representativas en el sector (28,5% y 31,4%) que en el conjunto de la economía (26,6% y 24,1%). En consecuencia, solo el 17,8% de las personas que trabajan en el sector han cursado estudios superiores, mientras que el 37,6% de la población ocupada española ha superado dicho nivel educativo.

Además, se observa un **nivel de cualificación comparativamente más bajo** entre las mujeres que entre los hombres. En particular, son más las mujeres con estudios primarios o inferiores (22,9% frente a 17,3%), mientras que la proporción de ellas que ha superado estudios superiores (17,0%) es bastante inferior a la de ellos (25,7%).

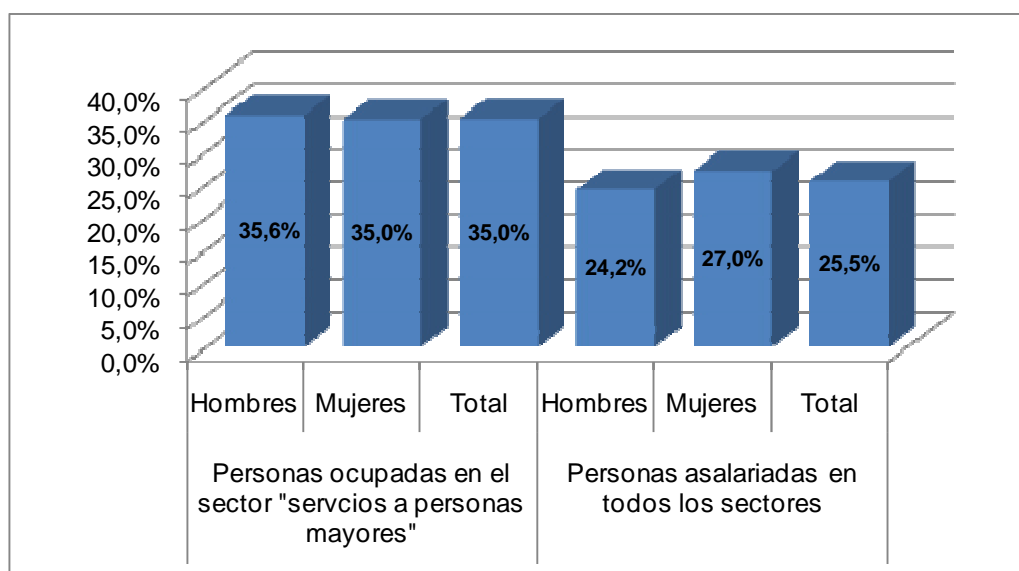
GRÁFICO 102. PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO Y NIVEL DE EDUCACIÓN. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

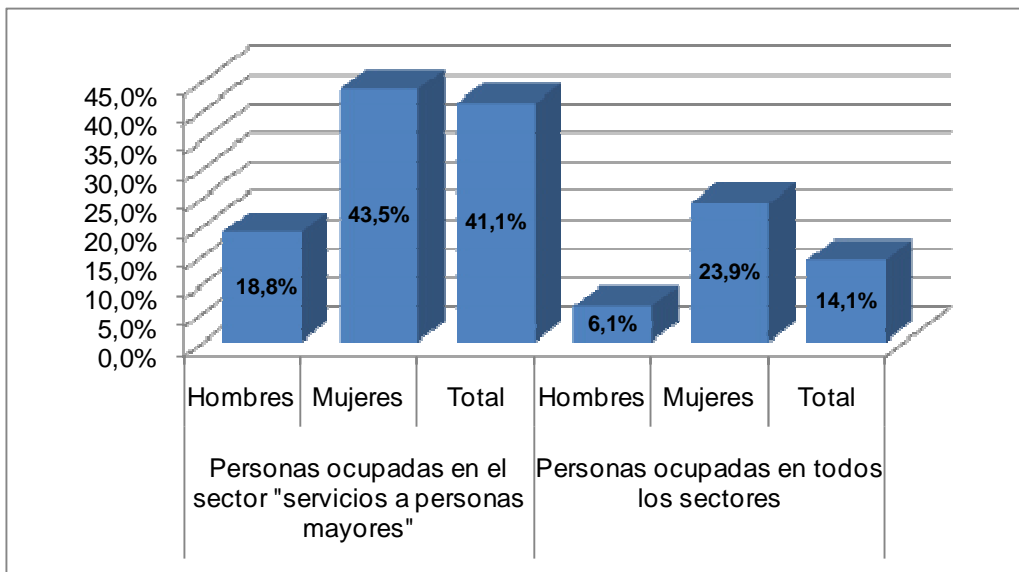
Respecto a las **condiciones laborales**, tanto la temporalidad como el empleo a tiempo parcial son más intensos en el sector que en el resto de actividades de la economía. En particular, la **tasa de temporalidad** se sitúa en el 35,0% en el sector (sin apenas variaciones por sexo), diez puntos por encima del conjunto de la economía, y la tasa de empleo a tiempo parcial asciende al 41,1%, frente al total del 14,1% registrada entre la población ocupada total (con una tasas mucho más elevada entre las mujeres que entre los hombres, aunque en este último caso resulta significativa en comparación con la registrada en el conjunto de la ocupación).

GRÁFICO 103. TASA DE TEMPORALIDAD EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

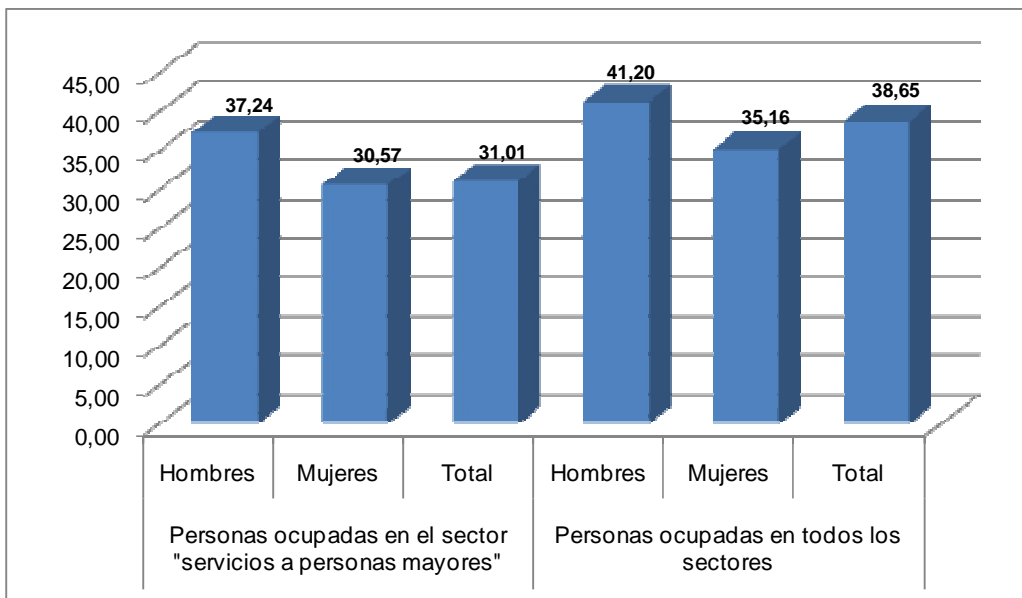
GRÁFICO 104. TASA DE EMPLEO PARCIAL EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. AÑO 2011.



Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Respecto al **tiempo que dedican al trabajo los ocupados y ocupadas del sector**, se obtiene un promedio de 31,01 horas a la semana, siete horas menos de la dedicación del conjunto de la población ocupada. Se observa, además, que los hombres trabajan más que las mujeres, 37,24 frente a 30,57 horas a la semana, en concordancia con las cifras del conjunto de la economía.

GRÁFICO 105. Nº MEDIO DE HORAS SEMANALES DE TRABAJO DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. AÑO 2011.



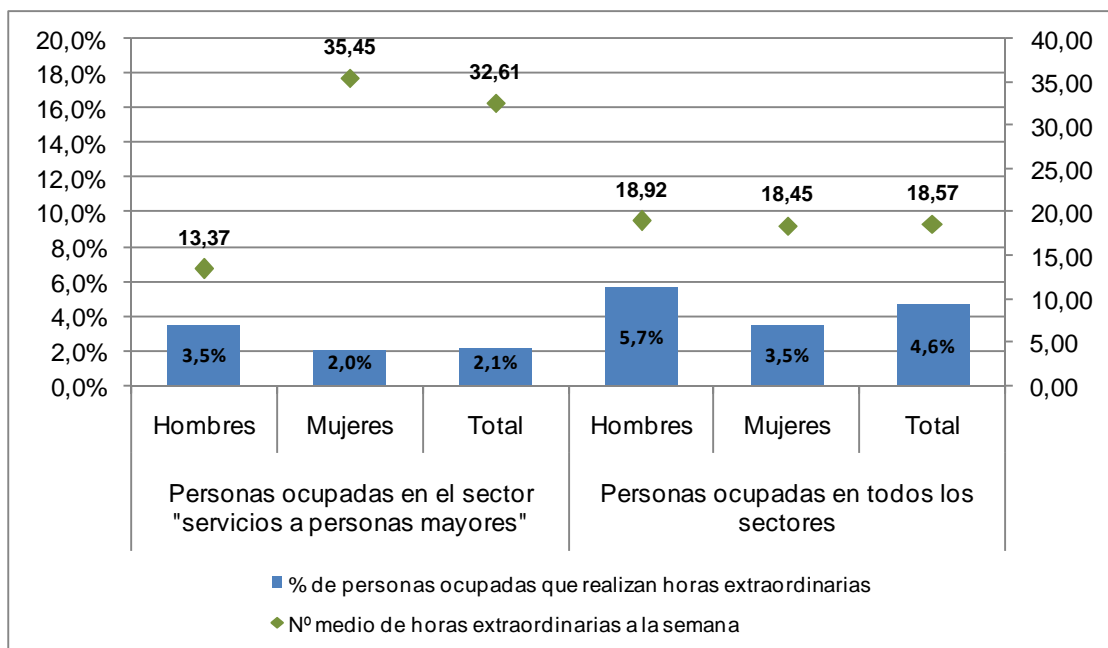
Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Además de que el tiempo regular de trabajo es menor en el sector servicios de atención a personas mayores, la realización de **horas extras** es poco habitual en el mismo: las realiza solo el 2,1% de las personas que trabajan en el sector frente al 4,6% correspondiente al conjunto de la población ocupada. No obstante, las personas que

realizan horas extraordinarias lo hacen durante más tiempo: un promedio de 32,61 horas a la semana frente al promedio de 18,57 horas.

Se pone de manifiesto, asimismo, que si bien es mayor la proporción de hombres que realiza horas extraordinarias en el sector, el 3,5% del total frente al 2,0% de las mujeres, las mujeres que las hacen les dedican más tiempo, un promedio de 35,45 frente a 13,37 horas a la semana.

GRÁFICO 106. N° MEDIO DE HORAS EXTRA DE TRABAJO A LA SEMANA DE LAS PERSONAS OCUPADAS EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. AÑO 2011.

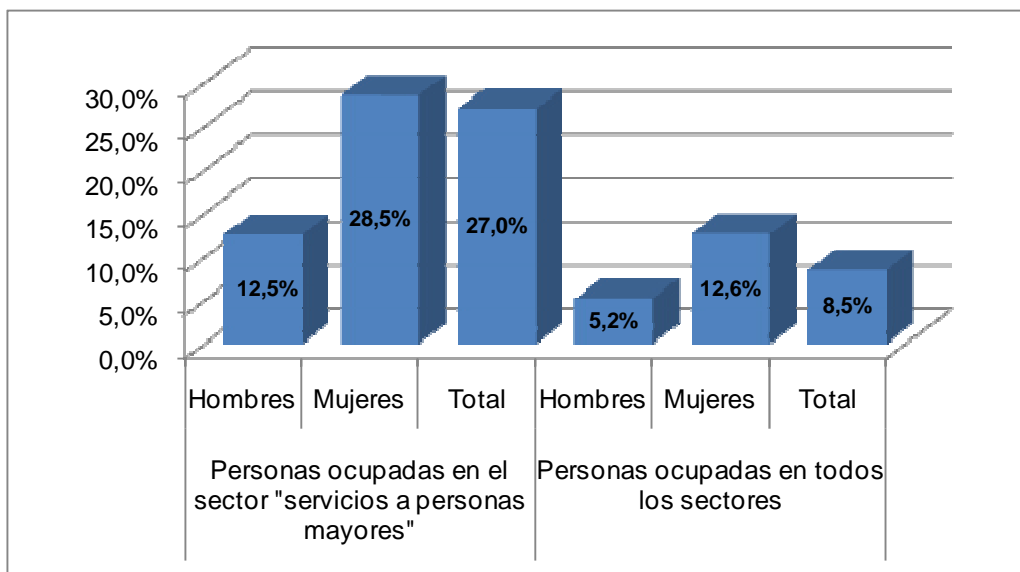


NOTA: los datos correspondientes al número de personas ocupadas en el sector que realizan horas extraordinarias hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

Por último, la **tasa de subempleo** registrada en el sector servicios de atención a personas mayores, del 27,0%, es la más alta de entre todos los yacimientos analizados. Por sexos, la tasa de subempleo es especialmente elevada entre las mujeres (28,5%), reduciéndose a más de la mitad en el caso de los hombres (12,5%).

GRÁFICO 107. TASA DE SUBEMPLEO EN EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES, POR SEXO. AÑO 2011.



NOTA: los datos correspondientes a la tasa de subempleo masculina en el sector servicios de atención a personas mayores hay que tomarlos con precaución ya que pueden estar afectados por errores muestrales elevados.

Fuente: Elaboración propia a partir del fichero de microdatos correspondiente al segundo trimestre de 2011 de la EPA (INE).

EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES			
Definiendo el sector ...	Indicador	En conclusión...	
		M	H
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas ocupadas en este sector / total de personas ocupadas	11,7%	
			1,0%
<ul style="list-style-type: none"> Ocupación en el sector de servicios de atención a personas mayores por ramas de actividad 	% personas ocupadas en la rama de actividad del sector / total de personas ocupadas en el sector	Principal rama de actividad	
		M	69,0%
		H	63,6%
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas en el sector de servicios de atención a personas mayores en España en relación con la UE-15 	% personas ocupadas en este sector en España / total de personas ocupadas en este sector en la UE-15	M	14,6%
		H	8,4%
<ul style="list-style-type: none"> Evolución del empleo en el sector de servicios de atención a personas mayores durante el período 2008-2011 	Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector de 2008 a 2011	M	3,5%
		H	34,7%
<ul style="list-style-type: none"> Potencial de creación de empleo 	Proyección del número de puestos de trabajo a crear en el futuro partiendo de la intensidad en el empleo de la UE-15		269.614

VOLUMEN Y POTENCIAL DE CREACIÓN DE EMPLEO

EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES

<i>Definiendo el sector ...</i>	<i>Indicador</i>	<i>En conclusión...</i>
<ul style="list-style-type: none"> Participación de las mujeres en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% mujeres empleadas en el sector / personas ocupadas en el sector Sect Esp	<ul style="list-style-type: none"> La fuerte feminización del sector es un hecho que se constata en todas las cifras e indicadores. Las mujeres que trabajan en él suponen el 90,4% del total de la ocupación.
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa en el sector de servicios de atención a personas mayores y en la economía española 	Nº de mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres Sect Esp	<ul style="list-style-type: none"> El índice de segregación relativa refleja la importancia de este sector para las mujeres y la presencia rotunda de éstas. Mientras que en el conjunto de la economía son 81,8 mujeres las que trabajan por cada 100 hombres, para el sector objeto de estudio la cifra asciende a 936,7.
<ul style="list-style-type: none"> Índice de representación en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% de (hombres/mujeres) que trabajan en dicho sector / % de (hombres/mujeres) ocupados en el conjunto de la economía M H	<ul style="list-style-type: none"> Las cifras son claras y así lo corrobora el índice de representación, que para las mujeres toma un valor de 2,01, muy por encima del 1,25 determinado para calificar a un sector de feminizado. Los mayores índices corresponden a las "actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico" y las "actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad".
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de salarización en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas asalariadas / personas ocupadas en el sector M H	<ul style="list-style-type: none"> Apenas si existe iniciativa emprendedora y empresarial en este sector, tanto es así que las tasas de salarización rozan el 100%, siendo algo más elevadas en las mujeres (99,6%) que en los hombres (98,3%).
<ul style="list-style-type: none"> Personas empleadas por tipo de ocupación en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas ocupadas en una ocupación determinada en el sector / personas ocupadas en el sector En la principal ocupación M H	<ul style="list-style-type: none"> La mayor parte de las personas que trabajan en el sector (55,3%) y, sobre todo, las mujeres (59,6%) lo hacen en ocupaciones elementales. Son destacables, asimismo, las y los trabajadores de los servicios de restauración, personales, de protección y vendedores y vendedoras, que representan el 35,5% de total. Los hombres se emplean en una mayor proporción como trabajadores de los servicios de restauración, personales y de protección y vendedores (56,6%), en detrimento de las ocupaciones elementales, que solo constituyen el 15,1% del empleo masculino total en el sector.
<ul style="list-style-type: none"> Índice de segregación relativa por ocupaciones en el sector de servicios de atención a personas mayores 	Número de mujeres empleadas por ocupación por cada 100 hombres empleadas en esa ocupación Ocup. mas seg. Sect. Esp Ocup. direcc/ gerencia y p.técnico y profes. científ. intelec Sect	<ul style="list-style-type: none"> La importante presencia de las mujeres entre las personas que trabajan en el sector en ocupaciones elementales se refleja especialmente en el valor que alcanza el índice de segregación ocupacional en dicha categoría, que asciende a 3.700,66 mujeres ocupadas por cada 100 hombres. Dicho valor es muy superior al registrado en este tipo de ocupaciones en el conjunto de la economía, de 163,40. También se muestra elevado, aunque muchísimo menos, entre el personal directivo, de gerencia y personal técnico profesional científico e intelectual (604,98) en comparación con los datos a nivel nacional (95,8).

		Esp	95,8
--	--	-----	------

EL SECTOR DE SERVICIOS A PERSONAS MAYORES

<i>Definiendo el sector ...</i>		<i>Indicador</i>		<i>En conclusión...</i>
<ul style="list-style-type: none"> Presencia de población extranjera en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas ocupadas extranjeras en el sector / personas ocupadas en el sector	M	46,0%	<ul style="list-style-type: none"> La presencia de población extranjera en el sector de servicios de atención a personas mayores es muy elevada, rondando, en el caso de las mujeres, casi el 50% del empleo y triplicando la cifra nacional (14,6%). Y los hombres extranjeros (32,2%) suponen un tercio del empleo masculino del sector.
		H	32,2%	
<ul style="list-style-type: none"> Personas ocupadas por niveles educativos en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas con un determinado nivel de estudios en el sector / personas ocupadas en el sector	Mayor nivel de estudios		<ul style="list-style-type: none"> El perfil educativo de este sector es bajo en comparación con el panorama a nivel de España. De hecho, mientras que solo el 11,7% de la población ocupada total tiene estudios primarios o no ha estudiado, esta proporción se eleva hasta el 22,3% en este tipo de servicios.
		M	17,0%	
		H	25,7%	<ul style="list-style-type: none"> También es de resaltar que las mujeres se hallan, en global, menos cualificadas. Así son más las mujeres con estudios primarios o inferiores (22,9% frente a 17,3%), mientras que la proporción de ellas que ha superado estudios superiores (17,0%) es bastante inferior a la de ellos (25,7%).
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de temporalidad en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas con contratos temporales en el sector / personas ocupadas en el sector	M	35,0%	<ul style="list-style-type: none"> La tasa de temporalidad se sitúa en el 35% en el sector en su conjunto, sin apenas diferencia entre mujeres (35,0%) y hombres (35,6%), pero con un valor por encima de la registrada para el conjunto de la economía (25,5%).
		H	35,6%	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de empleo a tiempo parcial en el sector de servicios de atención a personas mayores 	% personas con contratos a tiempo parcial en el sector / personas ocupadas en el sector	M	45,3%	<ul style="list-style-type: none"> En lo que se refiere al empleo a tiempo parcial este afecta especialmente a las mujeres (45,3%) más que a los hombres (18,8%), replicando así la estructura característica de la economía española. Además, hay que señalar que la tasa de empleo a tiempo parcial del sector (41,15%) triplica a la de España (14,1%).
		H	18,8%	
<ul style="list-style-type: none"> Horas trabajadas en el sector de servicios de atención a personas mayores 	Nº medio de horas trabajadas a la semana	M	30,6 h.	<ul style="list-style-type: none"> El tiempo dedicado semanalmente al trabajo (31,01 horas) es de siete horas menos de la dedicación del conjunto de la población ocupada (38,7). Se observa, además, que los hombres (37,2) trabajan más horas que las mujeres (30,6).
		H	37,2 h.	
<ul style="list-style-type: none"> Tasa de subempleo en el sector de servicios de atención a 	% personas subempleadas (aquellas que trabajando menos	M	28,5%	<ul style="list-style-type: none"> La tasa de subempleo registrada (27,0%) supera ampliamente a la tasa correspondiente al conjunto de la economía (8,5%).

CARACTERÍSTICAS DEL EMPLEO GENERADO EN EL SECTOR

	personas mayores	de 40 horas semanales quiere trabajar más horas y está disponible) / personas ocupadas del sector	H	12,5%	<ul style="list-style-type: none"> • Además, afecta de manera especial a las mujeres del sector, donde el 28,5% desearía trabajar más horas y está disponible para ello, frente al 12,5% de los hombres.
--	------------------	---	---	-------	---

Para concluir: la presencia de mujeres y hombres en los yacimientos de empleo

A lo largo de este epígrafe se ha analizado, desde una perspectiva cuantitativa y con el máximo grado de profundidad posible (limitado únicamente por las restricciones propias de la cantidad y calidad de los datos), los principales rasgos que definen el empleo en nuestros seis yacimientos de empleo.

La aproximación cuantitativa ha permitido, en este sentido, obtener información complementaria a la conseguida con el acercamiento cualitativo en anteriores fases del estudio, en lo que a caracterización del empleo se refiere. Los resultados cuantitativos han venido a confirmar, de este modo, los atributos principales que fueron señalados entonces, ratificando así su validez.

Pero además del valor cuantitativo añadido en este ámbito, la explotación de fuentes estadísticas laborales ha servido, primordialmente, para conocer de cerca **cuál es la situación de mujeres y hombres, en términos ocupacionales, dentro de los yacimientos**, objetivo central del estudio en cuestión.

Desde el punto de vista del **empleo** las cifras aportadas por las fuentes estadísticas han corroborado, de este modo, la **heterogeneidad** de los yacimientos en cuanto al volumen de empleo que absorben. También han dado cuenta de la **mayor resistencia** que han mostrado **frente a la crisis** económica actual, con unas tasas de destrucción de empleo por debajo de la experimentada en el conjunto de la ocupación (caso de los servicios TIC, del sector de la investigación o del turismo) o incluso con incrementos sustanciales del empleo (dígase el sector de la economía verde o el de servicios a mayores). Solamente el sector audiovisual se habría visto afectado por un descenso más acusado que el mostrado en el conjunto del empleo español, siendo -tal y como se ha indicado- un sector que atraviesa una profunda transformación. La potencialidad de la generación de empleo, calculada sobre la base de la asimilación del peso de estos yacimientos a nivel de la UE-15, reafirma su condición de “yacimientos” (incluido el sector audiovisual), salvo el sector turístico, cuyo peso singular sobre la economía española impide realizar tal correspondencia. La cifra más llamativa, al respecto, es la resultante en el sector de servicios de atención a las personas mayores, excluyendo al personal doméstico, que muestra el extenso recorrido que hay en España para llegar a los niveles de Europa, estimado en casi 270.000 empleos. Tampoco son desdeñables las previsiones para el sector de la investigación o el sector TIC, seguido, en menor medida en cuanto a volumen, por el sector de economía verde.

En cuanto a las **características del empleo**, también se confirman los perfiles apuntados en la fase cualitativa, respecto a los rasgos de su población ocupada o con relación a las condiciones laborales que les son propias. Sectores de alta cualificación y óptimas condiciones laborales, como los servicios TIC y el de investigación, sectores con un nivel de cualificación inferior y condiciones laborales un tanto más precarias, como los servicios a personas mayores o del turismo, o el audiovisual y el de economía verde, variables en cuanto a la relación entre ambos aspectos (todo ello, no obstante, salpicado de matices) dan una radiografía bastante coincidente con la aportada en fases precedentes.

Aunque el verdadero valor añadido de este capítulo reside, según decíamos, en el exhaustivo análisis acometido en torno a la **situación de mujeres y hombres en la ocupación** de cada yacimiento.

Se partía ya, al respecto, de una variedad de yacimientos en cuanto al grado de participación de mujeres y hombres en su ocupación (como indicador que sirvió de base para su selección), que ha sido suficientemente

detallado a lo largo de este capítulo. Pero más allá del nivel de segregación sectorial u horizontal pretendían identificarse otros posibles desequilibrios.

Así, el primer hallazgo encontrado ha sido el distinto comportamiento mostrado en la **evolución del volumen de empleo por sexos**. En los sectores de economía verde y servicios de atención a mayores ha crecido el empleo de forma significativa, tanto para hombres como para mujeres. El turístico y el audiovisual, por su parte, han experimentado una misma tendencia en el empleo de las mujeres y los hombres, pero en este caso caracterizada por la contracción. Y, por el contrario, los servicios TIC y la investigación han presentado un comportamiento diametralmente opuesto entre mujeres y hombres, habiendo sido en el primero la destrucción de empleo netamente femenino y, en el segundo, masculino. La evolución de empleo por sexos en estos dos últimos sectores invita a poner el foco de atención sobre ellos, muy especialmente en los servicios TIC, que parten de una posición bastante masculinizada y que, a tenor de esta evolución (y de los resultados registrados en términos vocacionales), tendería a agravar las diferencias desde el punto de vista de género.

Por encima de la participación, el **distinto posicionamiento de mujeres y hombres**, según situación profesional y por categorías profesionales, ha resultado tener un carácter permanente y transversal a todos los sectores, desvelando, de este modo, brechas de género secundarias, pero del mismo modo relevantes, en la presencia de mujeres y hombres en los yacimientos de empleo.

No es casual, por ejemplo, que en cualquiera de los sectores analizados las tasas de salarización sean siempre superiores en las mujeres que en los hombres, replicando la pauta seguida en el resto de sectores de la economía de **una menor presencia de las mujeres entre el empresariado y/o empleo por cuenta propia**. Este rasgo es especialmente intenso, en todo caso, en el turismo, los servicios TIC o el sector audiovisual.

Tampoco resulta baladí la conclusión obtenida al relacionar los **niveles de cualificación y educación con las ocupaciones desempeñadas por las mujeres**. A pesar de que las mujeres, en general, tienen un mayor nivel titulación que los hombres, lo cierto es que siguen sin acceder a los puestos de responsabilidad.

Las cifras son elocuentes, incluso con la limitación que ha supuesto no poder desagregar las categorías de “dirección y gerencia” de la de “personal técnico científico e intelectual”, lo que subestima la situación. En particular, se detecta un intervalo que va desde la “máxima” representación en esta categoría ocupacional en el sector TIC (63%), pasando por cifras intermedias en la investigación (45,2%), el turismo (38,4%) o el audiovisual (34,7%), hasta los datos asociados a la economía verde (25,1%), precisamente uno de los sectores donde las mujeres están mucho más cualificadas que sus compañeros. En el caso del sector de los servicios de atención a personas mayores el porcentaje se eleva al 83%, pero no hay que perder de vista que estos datos están desvirtuados por la fuerte presencia de mujeres en él (90,4%).

De hecho, relacionando la participación de las mujeres sobre el total de la ocupación en cada yacimiento, con su grado de presencia en las categorías profesionales más elevadas, es en el sector turístico en que se produce una mayor descompensación. El audiovisual, los servicios a mayores y la investigación son los que presentan equilibrio en este sentido y son los masculinizados (TIC y economía verde) donde las mujeres están más representadas en las categorías elevadas que en el conjunto de su ocupación.

Sea como sea, a la luz de las cifras aportadas, lo que parece claro es que la **segregación vertical** sigue siendo una realidad, no existiendo ningún yacimiento donde las mujeres sean, al menos, el mismo número que los hombres en la máxima categoría profesional.

Por último, a la vista de los resultados, se reafirma la hipótesis que relaciona **feminización y precarización**. Los dos yacimientos de empleo con alta participación de mujeres se han manifestado, de este modo, como los más precarizados desde el punto de vista de los perfiles profesionales demandados y sus condiciones laborales. Siendo solo una muestra de sectores de la economía, aunque con un peso relevante, condicionan aquí la existencia de un posible debate en torno a si son los sectores precarios los que atraen o brindan oportunidades de empleo para las mujeres, o es la alta proporción de empleo femenino la que precariza los sectores. Sea como sea, en cualquier caso, ambos yacimientos demandan de una intervención de fortalecimiento y profesionalización que posibiliten que estos nichos de empleo para las mujeres se transformen en oportunidades de calidad y pleno desarrollo profesional.

El extenso análisis cuantitativo realizado ha permitido contrastar y validar la información obtenida en fases anteriores respecto a las características del empleo en los yacimientos seleccionados. Pero sobre todo ha sido útil para desvelar la situación de mujeres y hombres, y posibles desequilibrios de género, dentro de su ocupación.

Se ha profundizado de manera exhaustiva, mediante la aplicación de un amplio conjunto de indicadores, en cuál es el grado de participación y posicionamiento de mujeres y hombres en los seis yacimientos, descubriendo, de este modo, la heterogeneidad de la que se partía en cuanto al grado de segregación horizontal y ratificando la hipótesis de la existencia de una desigualdad transversal en lo que a segregación ocupacional se refiere, no asentada en factores objetivos como pueda ser el grado de cualificación.

Al hallazgo de otros posibles factores dedicamos, precisamente, el siguiente capítulo.

Mujeres en los yacimientos de empleo: rasgos y factores de incidencia en sus trayectorias profesionales

Objetivos y metodología: el relato de las mujeres acerca de su trayectoria profesional

Los capítulos precedentes han servido para dar cuenta de la variabilidad de situaciones halladas en los seis yacimientos de empleo analizados desde el punto de vista de género, encontrando un grado de representación dispar de mujeres y hombres según el yacimiento en cuestión, a la vez que diferencias en términos de posición, si bien con una tendencia, aunque con matices, a la infrarrepresentación en los niveles de mayor responsabilidad y decisión.

Es decir, nos encontramos ante yacimientos de empleo en los que existe una baja presencia de mujeres (TIC, “economía verde”) u hombres (turismo, servicios a personas mayores) entre su población ocupada, cuyo primer factor explicativo posiblemente radique en la escasa vocación (asentada en condicionantes culturales derivados de las relaciones de género), a tenor de los resultados obtenidos en el análisis de las estadísticas de formación, con casi plena coincidencia en materia de ocupación. En ellos existe una clara brecha vocacional/formativa que debe ser trabajada. Analizamos sectores (biotecnología, audiovisual) con un cierto equilibrio de mujeres y hombres en su población ocupada, que conformarían el ideal en cuanto a la superación de la segregación horizontal se refiere. Pero, en todos los casos, como se decía, encontramos una brecha persistente en lo que concierne a la posición de mujeres y hombres en términos ocupacionales, en los que factores “objetivos” como son la disposición de mano de obra o el nivel de cualificación no son suficientes para explicar tales desequilibrios, fundamentalmente si atendemos a que el nivel de cualificación medio de las mujeres ocupadas supera al de los hombres en muchos de estos sectores.

Cerramos el presente estudio con una última fase de trabajo orientada a desvelar **factores con incidencia en la trayectoria profesional de mujeres ocupadas en los yacimientos de empleo** seleccionados, teniendo en cuenta, con base a lo anterior, aspectos relativos al perfil formativo y/o vocacional, así como otro conjunto de elementos que pueden resultar decisivos en su presencia y posición. Se trata de factores tanto de carácter externo, como son la cultura empresarial, la asunción por parte de las mujeres de las responsabilidades familiares, como de tipo interno, relacionados con las identidades de género, las características psicológicas y los condicionamientos familiares y de aprendizaje (Sarrió *et al.*, 2002) que actúan como frenos o impulsores de la trayectoria laboral según los casos (Chinchilla *et al.*, 2006).

Para la identificación de tales factores se ha procedido a entrevistar a **mujeres ocupadas en los yacimientos de empleo objeto del análisis con una trayectoria laboral exitosa**. La determinación de esta última condición se ha basado tanto en indicadores objetivos (el cargo o posición profesional que ocupan en la actualidad) como subjetivos (percepción acerca del éxito de la trayectoria, traducido en términos de satisfacción) (Caicedo, 2007). Las mujeres participantes en las entrevistas, por tanto, son mujeres que trabajan como empresarias, directivas o técnicas cualificadas en los yacimientos incluidos en el estudio, y que a la vez afirman encontrarse satisfechas con su situación laboral actual, en términos personales y profesionales. Se trata de inferir, así, qué factores han influenciado la trayectoria laboral de mujeres posicionadas en estos sectores, como elementos de referencia a tener en cuenta en el impulso de la carrera profesional de otras mujeres en ellos.

En concreto, se han entrevistado a 49 mujeres⁴⁵ que responden al perfil descrito. El número de entrevistas ha sido determinado para la obtención de resultados representativos desde una óptica cualitativa, sin ánimo de representatividad muestral, y atendiendo al alcance y recursos asignados a este estudio.

El contacto con las mujeres se ha realizado, básicamente, a través de redes y asociaciones sectoriales y/o de mujeres directivas, llevando a cabo el trabajo de campo entre mayo y julio de 2012. La predisposición a participar ha sido bastante alta entre las mujeres. **Agradecemos enormemente el tiempo y la dedicación otorgada al estudio por parte de todas ellas.**

LISTADO DE MUJERES ENTREVISTADAS⁴⁶

<p>Tecnologías de la información y la comunicación (TIC)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● María Civantos, Ingeniera de Sistemas de Grado de Indra. ● Laura Iglesias, Analista de Infocaja. ● Gloria Lorenzo, Directora de Arquitectura y Traducción de Oracle. ● Yolanda López, Gerente Senior de Indra. ● M^ª Jesús Torres, Responsable de Gestión Documental de Verti. ● Ejecutiva de empresa Consultora en TIC. ● Gerente de Departamento en Fundación especializada en Teleformación. ● Ingeniera de Sistemas Informáticos en empresa de Telecomunicaciones. ● Jefa de Equipo de Soporte Informático de empresa farmacéutica. ● Técnica de Recursos Humanos de empresa de Telecomunicaciones. ● Gerente de Proyecto en empresa TIC.
<p>Economía verde (energías renovables y gestión de residuos)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Rosa García, Jefa del servicio municipal de aguas de un municipio de Tenerife, de Entemanser, S.A. ● Beatriz Martínez, Jefa de Negocio Aragón, Soria y La Rioja de ECOTAC, S.L. ● Lucía Salazar, Responsable Diseño y Desarrollo Sistemas de Información de ENRESA- Gestión Residuos Radiactivos. ● M^ª Carmen Soto, Encargada de sección de Taller del Área Eólica en Ingeteam Paneles, S.A.U. ● Directora de Innovación de Área de Energía de empresa de Infraestructuras. ● Gerente de centro público de energía.
<p>Audiovisual</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● Alicia Isabel Deza, Directora de Way to Blue Spain S.L. ● María Dosantos, Redactora de RNE. ● Olga Flórez, Directora de área de producción de entretenimiento de Telecinco. ● Nieves Maroto, Manager de Alta Films. ● Elena Morato, Operadora de Cámara de Prisa TV. ● Susana Roza, Presentadora de los informativos de TVE. ● M. Isabel Ruíz, Jefa de Producción de Tragaluz S.L., Formación y Producción Audiovisual.

⁴⁵ La previsión de inicio era la de entrevistar a seis mujeres por yacimiento, es decir, realizar un total de 36 entrevistas, pero en el proceso de contacto ha sido posible obtener un número más elevado de respuestas que han venido a enriquecer los resultados.

⁴⁶ Algunos nombres, apellidos y organizaciones no han sido reflejados por expreso deseo de las mujeres entrevistadas.

Investigación (biotecnología)	<ul style="list-style-type: none"> ● Informadora de RNE. ● Directora de Área de Producción de cadena de televisión nacional. ● Directora de Área de Nuevos Proyectos de cadena de televisión nacional. ● Subdirectora del Área Jurídica de cadena de televisión nacional.
	<ul style="list-style-type: none"> ● Agata Gelabertó, Fundadora de Regeneer. ● Marta Nieto, Investigadora Principal de proyectos de investigación biomédica del CSIC. ● Regina Revilla, Directora de Relaciones Externas y Comunicación de Merck. ● Elvira Sanz, Presidenta de Pfizer. ● Lynne Yenush, Vicedirectora del Instituto de Biología Molecular y Celular de Plantas, CSIC-UPV. ● Fundadora y Directora de empresa de Biotecnología. ● Investigadora-Dirección de Proyectos de organismo público de investigación.
Turismo	<ul style="list-style-type: none"> ● Alicia Castro, Gobernanta General de Accor Hotels. ● Elisa Maseda, dueña de Agencia de viajes " Viajes Imoha". ● Ángela Plaza, Directora de Hotel Vega. ● Jefa de Reservas y Revenue de Hotel. ● Responsable de Compras de cadena hotelera internacional. ● Empresaria de Servicios Turísticos. ● Socia de empresa turística de Castilla y León.
Servicios a mayores	<ul style="list-style-type: none"> ● Sabina Camacho, Directora General de ASISPA. ● Lourdes Rivera, Directora General de Grupo Adavir. ● Pilar Ochoa, Presidenta de la Sociedad Aragonesa de Geriátría y Gerontología, SAGG. ● Maite Pérez, Directora Técnica y Médico de Residencia Beloso Alto. ● Coordinadora de empresa local de servicios de ayuda a domicilio. ● Directora de Residencia de Mayores. ● Responsable del Servicio de Teleasistencia en empresa de servicios sociosanitarios.

Las entrevistas se han basado en un **guión semiestructurado**, orientado a la obtención de datos básicos de perfil y, a partir de ahí, en un bloque de preguntas en torno a los factores que han incidido en la trayectoria profesional de estas mujeres. Además, se ha aprovechado la realización de las entrevistas para introducir cuestiones en torno a la situación de las mujeres como trabajadoras en ellos, obteniendo información complementaria que ha sido objeto del análisis en anteriores fases.

Se presentan, a continuación, los principales resultados obtenidos en esta fase, de acuerdo a los bloques de preguntas abordados en las entrevistas.

Analizamos en esta última fase los factores que han incidido en la trayectoria laboral de mujeres bien posicionadas en los yacimientos objeto del estudio, de cara a determinar cuáles resultan clave a la hora de trabajar e impulsar su presencia en estos nichos de empleo futuro.

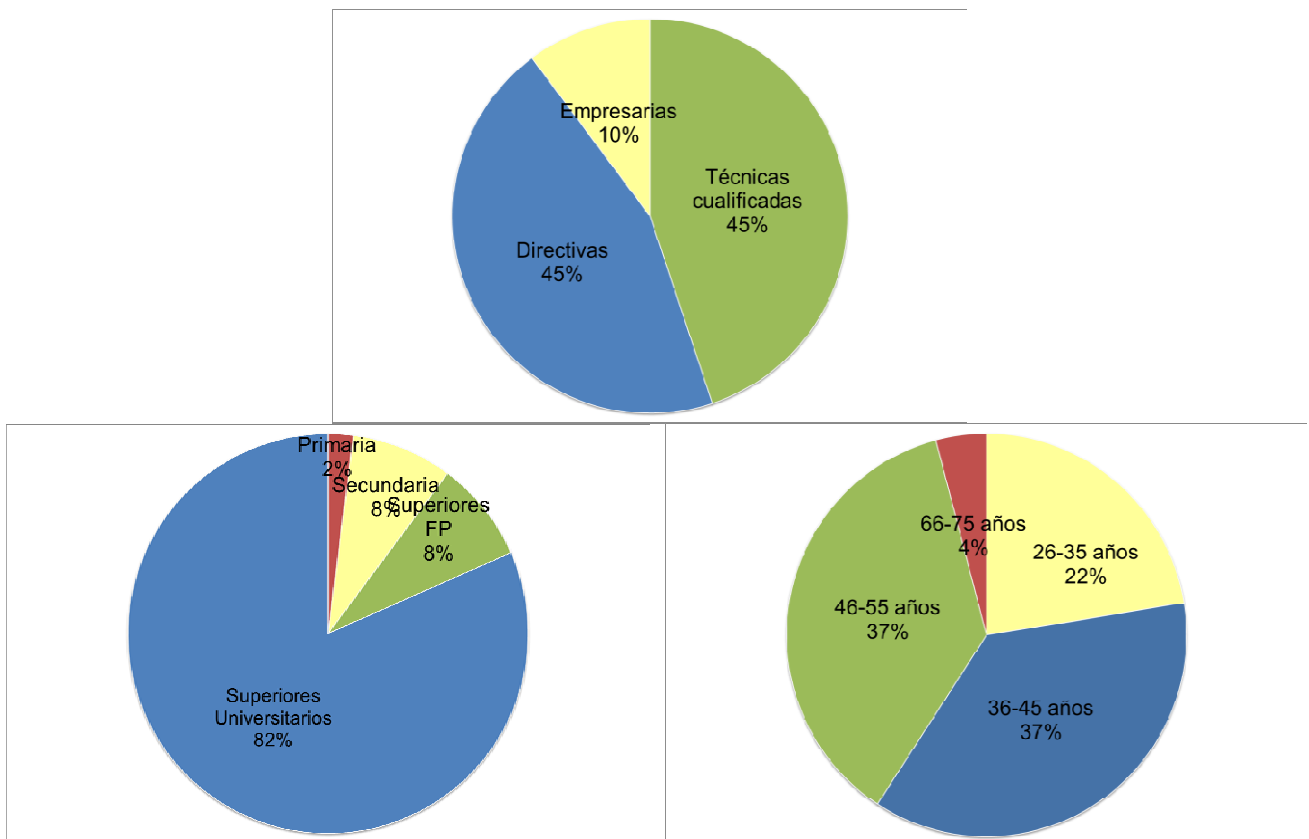
Perfil de las mujeres entrevistadas

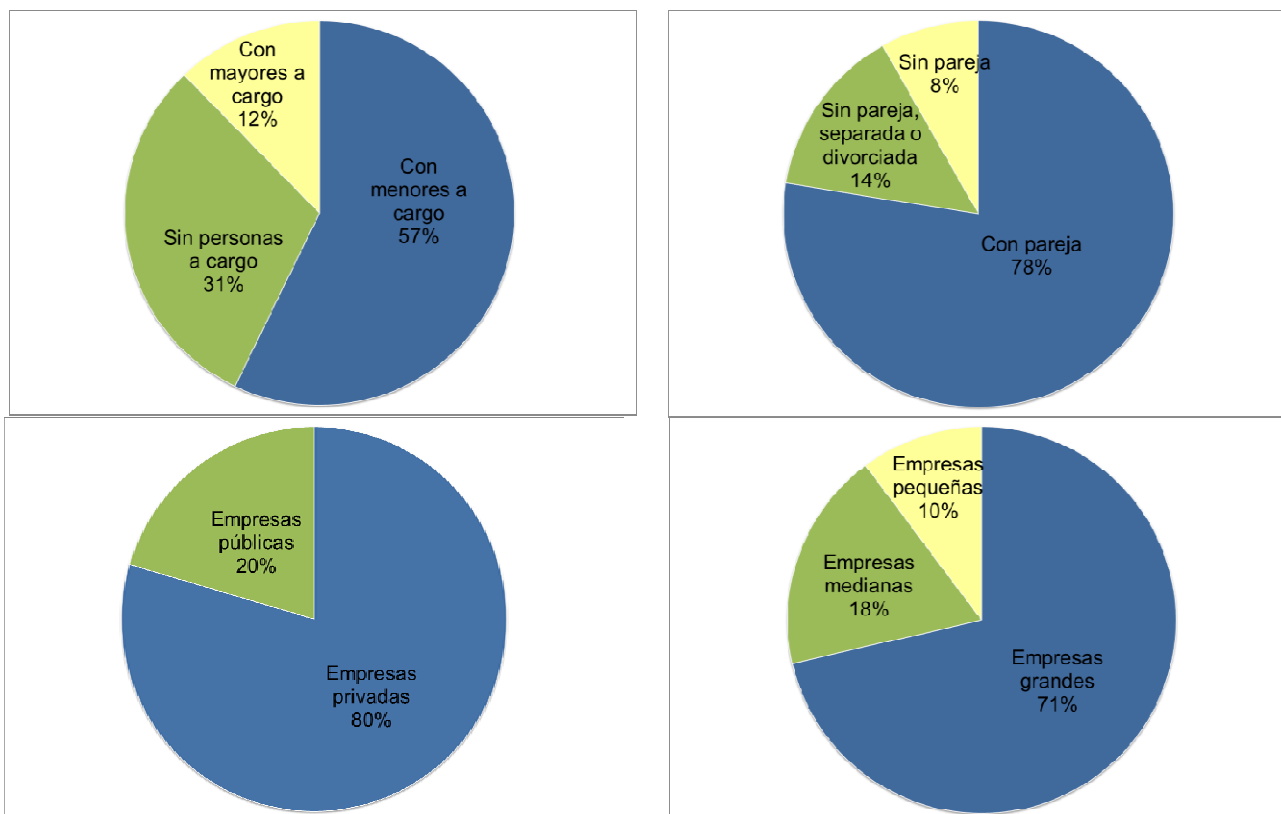
Aunque, según se ha indicado, el objetivo de esta fase no es la búsqueda de resultados cuantitativos representativos, sino un análisis cualitativo de la información aportada por estas mujeres respecto a sus trayectorias laborales, se apuntan a continuación algunas características de sus perfiles que ayuden a enmarcar e interpretar los resultados expuestos a continuación.

Así, las mujeres entrevistadas se corresponden, en su mayoría, con **directivas** o **técnicas cualificadas** de los sectores en cuestión, siendo inferior la proporción de **empresarias** localizadas para la participación en el estudio. Ocupan distintos cargos y en áreas diversas, según los sectores, pero vinculadas casi todas a ellas al conocimiento de los procesos técnicos de producción y/o prestación del servicio. La gran mayoría de las participantes en las entrevistas trabajan para **empresas privadas de gran tamaño**.

En cuanto a sus perfiles personales son mujeres de edades intermedias, ubicándose, la gran mayoría, entre los **36 y los 55 años**. También son mayoría las que su situación actual es la **convivencia en pareja** y las que cuentan con personas dependientes a cargo, básicamente menores. Su nivel educativo se corresponde, en una gran proporción, con el de **estudios superiores universitarios**.

GRÁFICO 108. PERFIL DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS





Trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas

Sobre la base de estos perfiles en contexto, la primera conclusión que permiten las entrevistas realizadas hace alusión a los rasgos prototípicos hallados con relación a la trayectoria laboral seguida por estas mujeres, pudiéndose destacar cuatro.

El primero de ellos se refiere a la clara **relación entre especialización formativa y el desarrollo profesional posterior**. Para la inmensa mayoría de estas mujeres, por tanto, la realización de los estudios cursados ha fijado la trayectoria laboral seguida, de manera que la elección de estos ha marcado la pauta de las fases laborales ulteriores. Acerca de la especialización formativa se profundiza en epígrafes siguientes, desvelando la importancia de este factor en cuanto a requisito de entrada en los sectores y/o puestos en los que han trabajado.

Son mujeres que, además, presentan **continuidad en sus años de experiencia profesional**, no identificándose en ellas interrupciones en su carrera laboral, ni siquiera para las que cuentan o han contado con personas dependientes a cargo. Son pocas, por otro lado, las que han hecho uso de reducciones de jornada o excedencias por motivos familiares, descubriendo de este modo la importancia y relevancia de la que dotan a su desarrollo profesional, sin renunciar por ello a la maternidad, aunque reconocen frenos, dificultades y conflictos en este terreno, según veremos.

Asimismo, destaca la **antigüedad** que presentan en la empresa u organización en la que trabajan. El tiempo medio de permanencia en la misma empresa entre las mujeres entrevistadas supera los 13 años, existiendo una importante proporción de las que rebasan los 20 años. Además, las que llevan un menor tiempo en la misma empresa suelen coincidir, lógicamente, con los grupos de edad más joven. Y, en concordancia con ello, se

identifica una baja rotación laboral, siendo más significativo el cambio de empleos y compañía al inicio de sus carreras, para alcanzar después, generalmente, la estabilidad laboral.

Al mismo tiempo, en prácticamente la totalidad de las mujeres entrevistadas, la trayectoria laboral seguida puede calificarse de **ascendente**, en la medida en que estas mujeres han ido ocupando de manera progresiva puestos de superior responsabilidad. Esta progresión laboral, dada la antigüedad media, tiende a producirse en una misma empresa, de forma que la “fidelidad” de la que dan muestra estas mujeres parecen verse reconocida y recompensada por las organizaciones en las que trabajan. De hecho, según se verá, bastantes de ellas confiesan haber recibido apoyo y respaldo por parte de sus superiores y compañeros y compañeras de trabajo. Son excepcionales las mujeres que han señalado no haber experimentado progresión en sus carreras y sentirse, en ese sentido, un tanto estancadas.

Y, finalmente, como decíamos, son mujeres que afirman encontrarse **satisfechas** con su situación laboral y personal actual, al tratarse de uno de los criterios de selección utilizados como indicador subjetivo de la trayectoria laboral exitosa. No obstante aquí surgen matices.

El principal se refiere a cómo está afectando la **crisis económica** actual a este nivel de satisfacción percibido, puesto que, aunque la mayoría reconoce sentirse una privilegiada por su situación laboral en comparación con el contexto económico y laboral que les rodea (“*es un lujo hoy en día tener trabajo*”, “*la crisis me ha hecho valorar más lo que tengo*”), muchas de ellas coinciden en que la crisis está influyendo en su trabajo, ya sea requiriendo o demandando un mayor nivel y horas de dedicación (“*creo que si no hubiese la crisis actual, quizá el equipo de trabajo sería mayor, y la carga de trabajo estaría mejor repartida*”, “*el esfuerzo de producción se ha complicado. Tenemos menos medios para llevar a cabo las producciones*”, etc.), repercutiendo en la calidad de lo que realizan y, sobre todo, para quienes ocupan niveles directivos, debiendo enfrentarse a despidos en la plantilla (“*es un mal rato que te llevas cuando tienes que administrar un ERE, o cortar inversiones aquí o allá, o cuando tienes que cerrar alguna instalación.*”).

También aparecen matices en el grado de satisfacción al considerar la dedicación invertida a lo laboral en contraprestación con lo personal, al hilo de los conflictos apuntados en materia de conciliación, de los que se dará mayor detalle más adelante: “*profesionalmente es muy satisfactoria, personalmente demanda mucho de mi energía y de mi tiempo, lo que me obliga a renunciar a cosas personales*”.

Las mujeres entrevistadas son mujeres que, en la mayoría de los casos, presentan una trayectoria laboral directamente relacionada con los estudios realizados. Su experiencia profesional ha sido continua, sin interrupciones, de progresión ascendente y de forma significativa, dentro de una misma organización/empresa. Son mujeres que declaran sentirse satisfechas con su situación profesional actual, aunque con ciertos matices debido al momento económico que atravesamos.

Factores con influencia en la trayectoria laboral

Una vez definida la trayectoria laboral seguida, las entrevistas pasan a interrogar sobre los factores que han resultado decisivos a lo largo de esta. Para ello el guión seguido en las entrevistas va recalando en aquellos aspectos que, con base a la bibliografía consultada, suelen mostrarse como más decisivos a la hora de determinar la posición profesional de las mujeres.

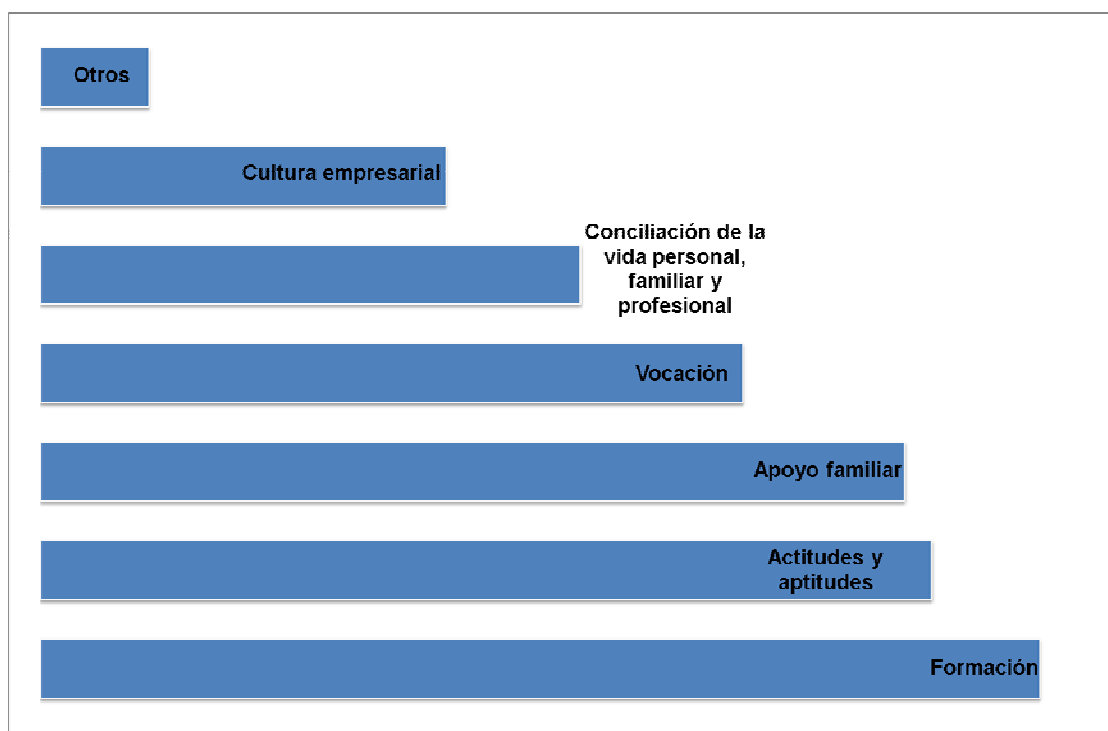
Así, dentro de estos aspectos se han considerado:

- La **formación**, como uno de los factores clave que índice de manera significativa en la posición laboral y que, según la literatura, en la actualidad conforma el principal factor impulsor de la trayectoria laboral de las mujeres (Chinchilla *et al*, 2006), singularmente en las fases más tempranas de la trayectoria profesional (Anca y Aragón, 2007).
- La **vocación**, al constituir la razón principal de elección de especialidad formativa y, al mismo tiempo, el elemento articulador de la trayectoria laboral para muchas mujeres (Anca y Aragón, 2007).
- El **perfil actitudinal y aptitudinal**, dado que el perfil psicológico frente al trabajo, sobre todo asociado a la motivación, suele conformar un importante motor de la trayectoria profesional (Chinchilla *et al*, 2006)
- La **cultura empresarial** en la que, en este caso, continúan apreciándose valores y estereotipos predominantemente masculinos que actúan como limitantes del progreso laboral de las mujeres (Sarrió *et al.*, 2002; Chinchilla *et al*, 2006).
- El **apoyo familiar**, considerando tanto la influencia familiar –en este caso de los progenitores- en la elección y modelos de carrera (Anca y Aragón, 2007), como el apoyo posterior en lo que a aspectos emocionales y de conciliación se refiere, aquí con protagonismo de la pareja (Chinchilla *et al*, 2006).
- Y la **conciliación de la vida personal, familiar y profesional**, al conformar una de las principales barreras que enfrentan las mujeres en el progreso laboral (Sarrió *et al.*, 2002), en términos de compatibilización de tiempos y espacios, pero también por el conflicto de roles que ello les genera.

Así, y atendiendo al listado de factores expuesto, en el proceso de la entrevista se pregunta, en primer lugar, acerca de la caracterización de estos con relación a la trayectoria laboral seguida, para, en un momento después, valorar cual o cuáles de ellos han resultado más decisivos.

Según el grado de importancia asignado a cada factor, la formación, en primer lugar, y el perfil actitudinal y el apoyo familiar, después, han resultado ser los más señalados. Por detrás cobran una relevancia inferior aspectos como la vocación y la conciliación de la vida personal, familiar y profesional. El factor que menos se significa, en este sentido, es el apoyo recibido en el plano laboral (cultura empresarial). Algunas entrevistadas han añadido otros factores como son la suerte (encontrarse en el sitio preciso en el momento adecuado) o los contactos (conocer gente).

GRÁFICO 109. FACTORES DE LA TRAYECTORIA LABORAL SEGÚN GRADO DE INFLUENCIA EJERCIDO EN LA TRAYECTORIA PROFESIONAL ENTRE LAS MUJERES ENTREVISTADAS



Sin embargo, cabe precisar que en la relevancia otorgada se observa la tendencia a señalar el factor en la medida en que ha resultado ser **impulsor de la trayectoria profesional**, mientras que cuando este ha supuesto un freno, deja sin subrayarse. Es decir, y siguiendo esa lógica, podría decirse que, de alguna manera, los factores que **mayor grado de reiteración** han encontrado entre las entrevistadas son los que **han jugado un papel positivo en su trayectoria**, mientras que el resto, más que posicionarse como factores sin incidencia o neutros, terminan emergiendo como factores de influencia negativa, cuestión que se deja notar en el discurso obtenido en torno a cada factor, como vemos a continuación.

La formación como primer factor explicativo, pero no suficiente

La formación recibida, según decíamos, ha sido el **factor más señalado** con incidencia en la trayectoria profesional de las mujeres entrevistadas, siendo explicativo de la posición profesional actual para casi ocho de cada diez. Se señala como factor positivo entre las mujeres entrevistadas que cuentan con estudios superiores universitarios (la mayoría de ellas), mientras que surge en forma de carencia o factor negativo entre quienes no han alcanzado este nivel de estudios: *“siempre me ha hecho falta el título universitario para poder estar al mismo nivel que otros compañeros desempeñando el mismo trabajo pero cobrando bastante menos”, “el no tener estudios superiores me ha condicionado”*.

Gran parte de las mujeres entrevistas reconocen, al respecto, que cursar determinados estudios han supuesto la **puerta de entrada** para trabajar en el sector en el que lo hacen, siendo un requisito indispensable de acceso al mismo: *“sin la educación no estaría preparada para desempeñar mis funciones”, “sin la formación que he recibido no tendría el trabajo que tengo”, “se exige una formación mínima para este tipo de puestos”, “la formación es básica y esencial en mi actividad profesional y en mi desarrollo profesional”*. De hecho, como decíamos, en la mayor parte de los discursos analizados aparece, claramente, cómo la formación recibida está relacionada con los

empleos desarrollados posteriormente, de manera que la elección de estudios ha orientado en casi todos los casos la especialización ocupacional posterior.

Para quienes han cursado estudios superiores, dotan de importancia, además, al hecho de haber realizado **formación complementaria post-universitaria**, ya sean doctorados, cursos de posgrado o máster especializados en su ámbito sectorial o en Administración de Empresas (MBA): *“yo aparte del máster en energías renovables hice un máster de proyectos internacionales. Y eso me ha ayudado a acabar donde estoy ahora”*. También a la circunstancia de haber realizado una etapa de la **formación en el extranjero**: *“fundamental el haber terminado una carrera y además el haberla cursado en el extranjero ha sido determinante para obtener muchos de los trabajos que he tenido”, “para mi lo que fue crítico para poder avanzar en mi carrera fue la especialización que hice en Lovaina”*.

Desde el punto de vista de los conocimientos adquiridos, además de los especializados en cada sector, las entrevistas acentúan otra serie de **conocimientos complementarios, de carácter transversal**, que les han sido imprescindibles en su desempeño profesional, aunque no necesariamente obtenidos en el sistema de educación formal.

Así, en la trayectoria profesional de estas mujeres adquiere una importancia singular el conocimiento de idiomas, en particular el inglés, pero también de otros: *“imprescindible los idiomas. Hablo inglés y estoy empezando con el portugués”, “principalmente mis estudios complementarios se han basado sobre todo en idiomas, mejorar los que tengo acreditados (inglés y francés) y el estudio de otras lenguas diferentes”, “indispensables los idiomas. Yo no he ido a una sola entrevista en la que no me hayan hecho una prueba de inglés”, “en mi caso, el dominio del idioma inglés ha sido la clave en muchos casos para conseguir un trabajo o mejorar profesionalmente”, “el tema de idiomas es imprescindible, sin ello no se accede a prácticamente nada”*.

El **uso y manejo de programas informáticos** básicos ha sido, asimismo, citado en la mayor parte de las entrevistas: *“el dominio del inglés ha sido un gran apoyo en el terreno laboral al igual que los conocimientos informáticos y ofimáticos”*.

En menor medida, pero con asiduidad, se alude a otros conocimientos de carácter transversal, como son la **gestión y administración empresarial**, que adquiere especial relevancia, sobre todo, entre los perfiles directivos: *“la verdad que yo creo que hace bastante falta para lidiar con los clientes, para vender las aplicaciones,...”, “con una carrera tan técnica como la mía, no puedes dirigir una organización si no tienes una formación empresarial adicional, que te ayude a tomar todas las otras decisiones no técnicas, que son la mayoría de las que tienes que tomar a lo largo del día”*.

También son numerosos los casos en los que se hace mención a la **gestión de proyectos** como conocimiento transversal de gran utilidad.

Sin embargo, pese a la importancia concedida a la formación y los conocimientos “técnicos”, en varias entrevistas aparece como **“factor necesario, pero no suficiente”**. La formación recibida es, como vemos, un requisito de acceso a determinados puestos y sectores, pero a partir de ahí el progreso laboral va a estar condicionado por otros muchos.

Variaciones por sectores

Aunque los resultados anteriores son generalizables para el conjunto de yacimientos objeto de análisis, respecto al factor formativo cabe apreciar algunos matices.

Así, es en el sector de la **biotecnología** en el que, casi por unanimidad, las mujeres han reparado en este factor como imprescindible para su desarrollo profesional, siendo además en el que todas ellas han cursado estudios post-universitarios, doctorados o máster, en áreas de biología, bioquímica o biotecnología. El conocimiento de idiomas, junto con la realización de estudios en el extranjero, surge de forma reiterada en sus entrevistas.

En el sector de la “**economía verde**” parece existir también bastante coincidencia al respecto, encontrando aquí cierta variedad en los estudios cursados (Ingenierías o Ciencias Ambientales), completados en una importante proporción con máster de diversa índole (Energías Renovables, Calidad, Riesgos Laborales, etc.). En materia de conocimientos transversales no surge una tipología clara, centrándose sobre todo en aquellos más relacionados con la gestión empresarial (administración, recursos humanos, gestión de proyectos, etc.).

Entre las entrevistadas del sector **TIC** se dota también de importancia al factor formativo, con perfiles que responden a estudios de Ingeniería (no necesariamente especializados en TIC), en algunos casos completados con máster. Los idiomas y, lógicamente, los conocimientos informáticos, son los más citados como indispensables en la carrera profesional de estas mujeres.

En el sector **audiovisual** se refleja del mismo modo la importancia del factor formativo, en este caso entre un perfil de mujeres entrevistadas, donde sobresale la Licenciatura en Ciencias de la Información y, solo en algunos casos, con formación post-universitaria. Los conocimientos informáticos surgen en varias de las entrevistas y, aunque en menor medida, también el dominio de un segundo idioma.

También entre las entrevistadas de **servicios a personas mayores** se reconoce la importancia de la formación recibida, ante un perfil bastante variado de especialidades, donde destacan la Licenciatura en Medicina y la Diplomatura en Trabajo Social. En materia de conocimientos transversales se alude, sobre todo, a los conocimientos informáticos.

El **turismo** se corresponde con el sector en el que menor medida se ha mencionado el factor formativo a lo largo de las entrevistas realizadas, y curiosamente es en él donde el perfil de estas mujeres cuenta con un menor nivel educativo. En el caso de las mujeres entrevistadas en este sector se menciona, casi al unísono, la importancia del conocimiento de idiomas para trabajar en él.

La formación, como factor de incidencia en la trayectoria profesional, ha sido el más señalado entre las mujeres entrevistadas. Se reconoce su importancia como requisito de acceso en todos los sectores (salvo en el turismo) aunque por sí solo no es garante de progreso laboral. En sectores como el de la “economía verde”, el sector TIC y, sobre todo, el de la biotecnología, aparece reflejada en las respuestas la importancia de la formación post-universitaria (doctorados, posgrados y Máster). Otros conocimientos transversales, como son los idiomas, los de carácter informático y, en menor medida, la gestión y administración de empresas, resultan asimismo imprescindibles en el desempeño profesional, de manera singular en algunos sectores.

Las actitudes y aptitudes en el trabajo, el factor que marca la diferencia

La adquisición de conocimientos técnicos supone un requisito de acceso imprescindible a determinados sectores y para el desempeño de ciertas funciones. No obstante, cuando se habla de progresión laboral, aparece en el análisis de las entrevistas un consenso generalizado en torno a la importancia de las **actitudes y aptitudes frente al trabajo**: *"puedes ser un genio, pero como no sepas vender y extender tus conocimientos, no sirve de nada"*.

Las mujeres entrevistadas han reparado este factor como aquel que marcaría la diferencia de una "excelente" profesional, reconociendo que en sus trayectorias la actitud y aptitud hacia el trabajo ha sido uno de los impulsores clave que más les ha ayudado a progresar. De este modo, en sus discursos, lo expresan como el factor que les ha:

- distinguido del resto a la hora de promocionar: *"es lo que me ha diferenciado de otras personas a la hora de acceder a los puestos"*;
- permitido mantenerse en un puesto de trabajo satisfactorio, a pesar de la crisis: *"porque sin capacidad de adaptación, trabajo en equipo y responsabilidad no habría conseguido mantenerme ocho años en el mismo sitio"*; *"estas habilidades me han permitido mantener mi puesto de trabajo incluso con la crisis económica"*,
- servido para adaptarse a los cambios en contextos inciertos o multidisciplinares: *"son imprescindibles en cualquier campo, pero en biotecnología, al ser un área multidisciplinar, mucho más"*,
- condicionado desarrollar su trabajo con mayores niveles de calidad: *"sin esas aptitudes no sería posible desempeñar el trabajo con un nivel de exigencia mínimo"*.

Pero ¿cuáles son estas actitudes y aptitudes que les han permitido progresar? A lo largo de las entrevistas realizadas ha surgido aquí un amplio abanico, pero emerge con gran relevancia una sobre el resto: la **responsabilidad**. *"Nadie regala nada, si no es con responsabilidad y trabajo"*.

La **responsabilidad hacia el trabajo** ha sido una actitud mencionada en más de la mitad de las entrevistas, entendida en un amplio sentido: responsabilidad con la tarea desempeñada, con el equipo que se coordina, respecto a las decisiones tomadas, en cuanto al tiempo dedicado al trabajo. La responsabilidad, en términos de implicación personal y compromiso en los proyectos, con la organización y respecto a los equipos con los que se trabaja, representa de este modo una cualidad casi constante en el perfil de las mujeres entrevistadas.

Aunque alejada en cuanto a su nivel de frecuencia en las entrevistas, pero con una incidencia bastante elevada en el discurso de estas mujeres, se manifiesta una segunda actitud decisiva en la trayectoria profesional: **la asunción de retos**. La mayoría de las mujeres entrevistadas, por tanto, atienden a un perfil que se aleja de miedos y cortapisas a la hora de enfrentar desafíos laborales o, lo que es lo mismo, son mujeres que se "atreven": *"todo lo que es poner cosas en marcha, de envergadura y calado, es algo que me suele llamar la atención"*, *"mucho de atreverse, de crear cosas nuevas, de no quedarte en tu zona de confort"*.

Muy vinculadas a esta actitud otras dos de las más mencionadas se refieren, por un lado, a la **seguridad en una misma** y la **apertura hacia el aprendizaje permanente**. Son mujeres, por tanto, conscientes y reconocedoras de su potencial y capacidades: *"lo principal, una de las cosas que me ha hecho estar donde estoy, creer que siempre se pueden conseguir las cosas"*, *"seguridad en mí misma, determinación por avanzar dentro de la empresa."* Pero a su vez son mujeres que siempre se encuentran en disposición de incorporar nuevos saberes, conocimientos y

aprendizajes en su bagaje, con una enorme curiosidad: *“A mi lo que se me reconoce es ser muy 'open', estar siempre mirando el mundo como oportunidades de negocio.”*

En cuarto lugar aparece la **motivación** hacia el trabajo, de manera que en sus respuestas puede encontrarse una clara vocación y gusto por la labor que desempeñan: *“si no hubiera motivación, no trabajaría como lo hago, eso está claro”*.

De forma no tan reiterada, pero con cierto grado de frecuencia, aluden a otras actitudes que les caracterizan como son la **constancia** (*“sin persistencia no hay éxito jamás”*), el **entusiasmo**, la **autoexigencia**, la **empatía** (*“tratar a los demás como querrías que te trataran”*) o la **proactividad**.

En el plano de las **aptitudes**, entendidas como las capacidades o habilidades no estrictamente técnicas, la que más han destacado las mujeres entrevistadas es la **capacidad de trabajo en equipo**. Estas mujeres, así, afirman poseer gran capacidad para coordinar y dirigir equipos o, en su caso, facilidad colaborativa en el trabajo conjunto: *“me resulta bastante fácil delegar y trabajar en equipo. Aunque me tomo un tiempo a veces un poco largo para conocer a cada integrante del equipo, una vez terminado este proceso confío mucho en él o ella y trabajan con bastante autonomía”*, *“mi mayor habilidad es identificar talentos y crear equipos y dirigirlos”*, *“al final, en la vida laboral lo que hace uno es irrelevante, tienes que procurar que la gente que te rodea lo haga mejor que tú, que socialicen contigo, que tengan toda la vida trabajo, que se diviertan, y que no quieran estar más que ahí”*.

Tras el trabajo en equipo se señala la **capacidad de comunicación**, el saber transmitir (al equipo, a superiores, a clientes), expresar, vender: *“la capacidad de seducir cuanto tú hablas. La capacidad de síntesis y de comunicación es esencial para tu carrera”*.

Aparecen a continuación la **resolución de conflictos** o la **atención al cliente**, como otras dos capacidades que han resultado esenciales en la progresión laboral de estas mujeres: *“ser resolutiva proactiva y reactiva”*, *“y luego el día a día, que has de aprender un montón de cosas, cómo empatizar con el cliente o tener una buena relación. En mi departamento lo más importante es tener una buena relación con el cliente”*.

La **adaptación al cambio** se reitera también en varios de los discursos de las entrevistadas. Asimismo, la **creatividad** suele ser otra aptitud señalada: *“la creatividad y el trabajo en equipo son fundamentales”*.

GRÁFICO 110. ACTITUDES HACIA EL TRABAJO MÁS RECURRENTE EN EL DISCURSO DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS

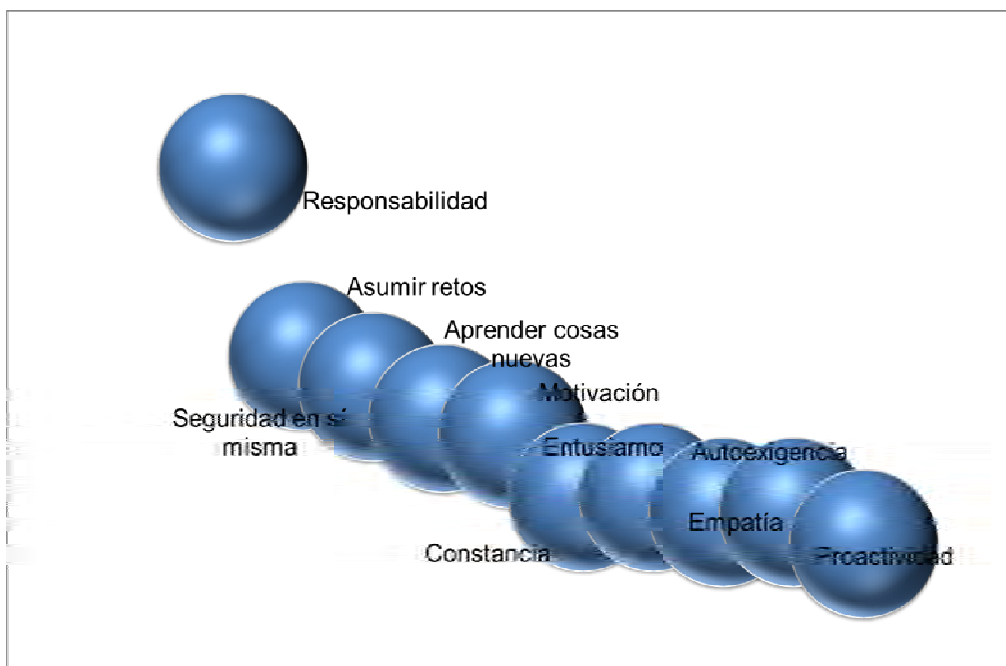
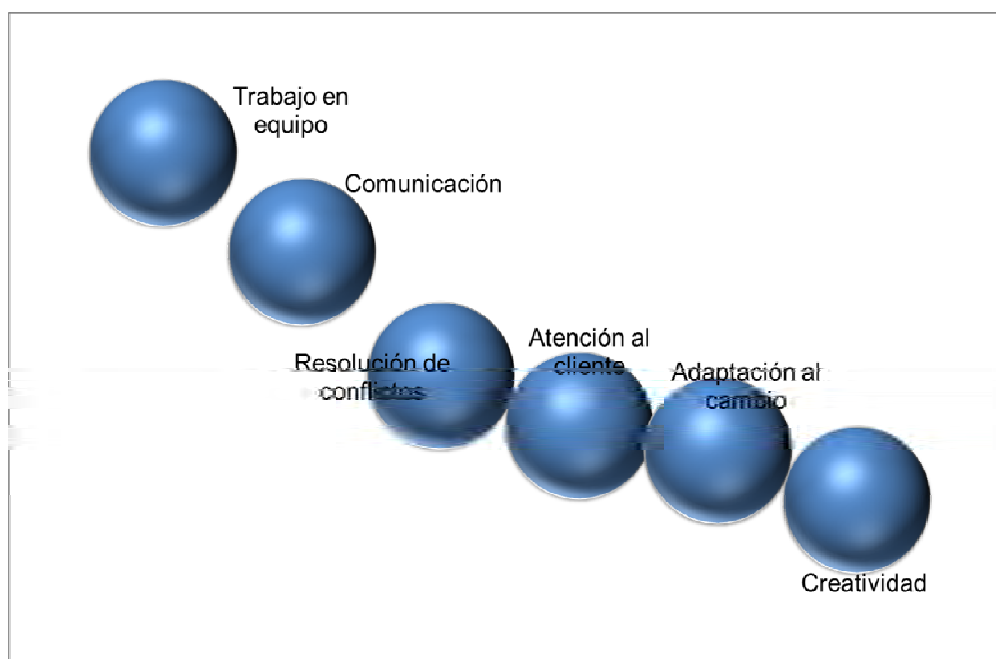


GRÁFICO 111. APTITUDES HACIA EL TRABAJO MÁS RECURRENTE EN EL DISCURSO DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS



Variaciones por sectores

La importancia de la que se dota a las actitudes y aptitudes en el empleo presenta cierta variación en los yacimientos objeto del estudio.

Entre las mujeres entrevistadas de sectores como el de “**economía verde**”, el **audiovisual** o el de **servicios a personas mayores** parece existir una mayor coincidencia en sus discursos en torno a la **importancia** de estas a lo largo de su trayectoria laboral. Las entrevistas de las mujeres en el **sector turístico** ofrecen una **posición intermedia**. Mientras, son los sectores **TIC** y el de la **biotecnología** donde, a pesar de mostrarse la importancia de este factor, ha aparecido como menos recurrente.

En torno a las actitudes y aptitudes más destacadas, si bien en todas ellas se identifica la tónica general a lo largo de sus discursos (responsabilidad, trabajo en equipo, asunción de retos, etc.), en el de “economía verde”, las mujeres destacan, además, la capacidad de adaptación y las ganas de aprender; en el audiovisual adquieren especial protagonismo la capacidad de comunicación y la creatividad; en la biotecnología la seguridad en una misma; en el turismo la comunicación y la atención al cliente; y en el sector de servicios a mayores la capacidad de trabajo, la resolución de conflictos y la empatía. El sector TIC es el que presenta una mayor variabilidad en cuanto actitudes y aptitudes destacadas entre las mujeres entrevistadas, siendo complicado determinar una variante clara a la tendencia general.

Las actitudes y aptitudes que reconocen tener las mujeres entrevistadas hacia la labor profesional parece ser un factor diferencial en lo que a su progreso laboral se refiere. Son mujeres que confiesan ser responsables, seguras de sí mismas, que asumen retos y que intentan aprender de manera continua. El trabajo en equipo y la capacidad de comunicación son apuntadas como dos de sus capacidades más sobresalientes en el plano laboral.

El apoyo en el ámbito privado, esencial para el progreso profesional

Junto al perfil actitudinal y/o aptitudinal, otro factor determinante en la trayectoria profesional de las mujeres entrevistadas ha resultado ser el **apoyo recibido en el ámbito privado**, aludiendo en esencia tanto al **apoyo paternal/maternal** como el prestado por parte de sus **parejas**.

“El apoyo familiar ha impulsado claramente mi carrera”, “me he sentido apoyada por mi familia hasta el infinito. Mucho, mucho. Si no llega a ser por ellos...”, “el apoyo familiar (padres y pareja) ha sido determinante en mi desarrollo profesional”, “un apoyo enorme, al 100%. Nunca hubiera conseguido desarrollar esta carrera sin el ejemplo de mis padres y el apoyo de mi marido, con el que comparto el 100% de las responsabilidades y que además deja paso y valora mis éxitos”, “sin su apoyo no hubiese sido posible, ni sería posible, seguir en este trabajo por muchos motivos”.

No obstante, de la valoración general de las entrevistas, cabe destacar una relevancia superior de **las y los progenitores**, más que de la pareja, desde el punto de vista del apoyo recibido en el ámbito privado, independientemente de la situación de pareja actual, incluidas por tanto las mujeres entrevistadas que cuentan con pareja en estos momentos: *“mis padres han sido el mayor apoyo”*. Se desvela así que, complementariamente al apoyo de la pareja –como uno de los factores que han surgido en otros estudios como determinantes en la trayectoria de mujeres con éxito profesional (Chinchilla et al, 2006)-, el prestado por los padres y madres de estas mujeres adquiere un importante rango: *“la verdad que siempre me he sentido apoyada. A nivel familiar por mis padres más que por mi marido”, “mi familia me ha apoyado, mi ex marido no lo hizo”*.

Independientemente del origen del apoyo, la importancia de este factor se resalta con base a **tres funcionalidades básicas** que juega en la vida de estas mujeres:

- **Como apoyo en la elección y consecución de las metas educativas.** Dentro de esta función, lógicamente, por el momento en que acontece, el protagonismo es para los padres y las madres.

Según se verá en siguientes apartados las y los progenitores han ejercido una importante influencia en la elección de la especialidad formativa de estas mujeres: *“fundamental, porque siempre me apoyaron e impulsaron a que estudiara lo que yo quisiera, independientemente de que tuviera o no muchas salidas profesionales.”*

También se hace mención al apoyo parental/marental en términos económicos: *“siempre me han apoyado en todo lo referente a mi formación profesional, sobre todo económicamente, a la hora de cursar estudios en el extranjero”, “mis padres muchísimo. Mi familia, que no es rica ni mucho menos, tengo que agradecerles que me han pagado una carrera”.*

Pero, muy particularmente, surge la relevancia del apoyo de los padres y madres en calidad de factor motivador en la fase estudiantil. Se hace mucho hincapié, en este sentido, en el papel precursor del padre y la madre a la hora de inculcar una educación igualitaria, de promover entre estas mujeres metas educativas y profesionales ambiciosas, de infundir en ellas la importancia de la autonomía e independencia económica y, curiosamente, son varios los casos en que se cita la decisión de los padres/madres de que realizaran una etapa educativa en el extranjero, lo que les ha marcado de manera positiva de por vida.

“Mi padre siempre me ha educado sobre defenderme a mi misma en lo personal, con mi pareja, no tener que depender de nadie, depender de mi misma. Y siempre conseguir lo máximo, no acotarme”, “he recibido mucho apoyo de mis padres, quienes siempre me han dicho que no hay barreras y que se puede conseguir cualquier cosa que se proponga”, “el apoyo de mis padres ha sido inmejorable. Gracias a ellos he podido realizar mis estudios. Sin su apoyo no hubiera sido posible”, “mis padres han sido siempre una referencia para mi desarrollo personal y profesional”, “yo he tenido unos padres que me han metido en la cabeza desde el primer momento que lo fundamental es ser libre”.

- **Como apoyo emocional en momentos críticos profesionales.** Ante las dificultades profesionales, incluida la toma de decisiones importantes (movilidad geográfica por temas laborales, ascensos, puesta en marcha de un negocio propio, etc.), las mujeres entrevistadas han valorado, en un alto grado, el apoyo recibido desde el ámbito privado. Aquí, sin embargo, se cede protagonismo al obtenido por parte de la pareja, aunque en muchas de las entrevistas se reconozca también el papel de los y las progenitoras.

“Mi pareja siempre me ha apoyado en las decisiones laborales, incluso cuando quise montar un negocio propio que no llegó nunca a hacerse realidad”, “en el caso de mi pareja también, apoyo total. Además, tengo un sueldo superior a él y tengo una responsabilidad diferente, y viajo más. Él encantado, si puedo cobrar más, mejor”, “el apoyo de mi marido. Porque nos suponía un cambio de residencia. Los dos somos de Madrid y hemos estado trabajando en Madrid. Y eso me supuso el apoyo incondicional por su parte de aceptar la oportunidad y cogerla sin problema”, “el apoyo de la pareja es vital. Quien lo tiene, va dos pasos por delante de la que no”.

Frente a quienes reconocen a la pareja en esta faceta de factor impulsor de la trayectoria profesional, no son pocas las mujeres que señalan haber contado con parejas que, en su momento, llegaron a frenar o

mermar sus expectativas laborales, lo que en su día fue motivo de separación: *“Mi pareja, aunque no lo dijera abiertamente, nunca estuvo a gusto viendo mis logros; nunca mostró alegría por ningún ascenso, y creo que hubiese preferido que me dedicara a un trabajo más sencillo, menos demandante de energía y tiempo”, “me separé, y uno de los motivos era la falta de apoyo hacia mi trabajo”.*

Esta falta de apoyo la basan en la interiorización de los roles tradicionales de género en sus parejas, con expectativas sobre ellas de un rol menos activo en la vida profesional, y en ocasiones, con manifestación de celos hacia la progresión laboral: *“En el caso de mi pareja su falta de apoyo estaba condicionada por el modelo de mujer que él siempre había conocido (el de su madre) que fue ama de casa, sin formación académica, y sin otra preocupación que cuidar de su casa y familia”, “en dos casos lo hemos dejado porque no sabían cómo hacer con una persona que llegaba más alto que ellos y que ganara más que ellos.”*

Así, los perfiles de estas mujeres manifiestan sentir un apoyo incondicional de sus parejas o, por el contrario, haberse separado de ellas. Solo en unas pocas entrevistas se acepta que el apoyo no es todo lo idóneo que se desearía, manteniéndose dicha relación: *“Mejorable. Mi nivel de ocupación y responsabilidad solo es bien visto en términos económicos, el nivel de ocupación y disponibilidad genera tensión en casa”, “he recibido bastante apoyo, pero no siempre se entiende bien en la familia que la madre falte durante tantas horas de su casa y tenga que ayudar con los deberes o hacer cenas, etc. a horas intempestivas o en los fines de semana.”*

- **Como apoyo para la conciliación de la vida personal y profesional.** Por último, en lo que a este factor se refiere, las mujeres entrevistadas atribuyen al apoyo familiar una función indispensable en la compatibilización de sus responsabilidades familiares y profesionales, admitiéndose en muchos casos que hubiera sido prácticamente imposible sin dicho apoyo.

“Total apoyo en mi casa, supliéndome cuando yo estoy en el trabajo y no puedo atender a mis hijos”, “el apoyo familiar ha sido determinante, sobre todo en el trabajo que realizo ahora mismo, en el que en ocasiones es conveniente que no haya limitación de horarios”, “ha sido importante, porque cuando lo he necesitado he tenido el apoyo de mi pareja y mis padres para ocuparse de los niños”, “el apoyo familiar con horarios amplios e hijos es imprescindible”.

Variaciones por sectores

Con relación a la relevancia otorgada a este factor, según los yacimientos objeto de análisis, se puede observar una ligera tendencia a que se trate de un factor señalado en mayor proporción entre las mujeres de sectores como el **turismo**, la **“economía verde”** o la **biotecnología**, frente al **audiovisual**, las **TIC** o los **servicios a personas mayores**. Sin embargo, en el análisis de las respuestas, no se encuentran tendencias significativas por sectores, en cuanto a la valoración o funcionalidad del mismo.

Las entrevistadas son mujeres que conceden un papel esencial al apoyo recibido en el ámbito privado por parte de sus progenitores y sus parejas. En el caso de las madres y padres, sobre todo, por el apoyo prestado en la etapa estudiantil y por los valores transmitidos en torno a alcanzar metas ambiciosas y ser mujeres independientes y autónomas. En las parejas reconocen su aporte a nivel emocional a la hora de tomar decisiones en el plano profesional. Las entrevistadas que no

han encontrado ese apoyo en la pareja son mujeres que han renunciado a seguir adelante con la relación. Ya sea de un tipo u otro (apoyo de padres y madres o de la pareja) las entrevistadas también lo mencionan en su calidad de recurso esencial que les ha permitido conciliar la esfera familiar con la profesional.

La vocación, un factor para la elección de especialidades formativas y en forma de motivación después

El factor vocacional ha sido calificado de factor relevante por las mujeres entrevistadas en la mitad de los casos. No se trata, por tanto, de un factor con el mismo grado de influencia que los anteriores en la trayectoria laboral, siendo varias las entrevistas que han mencionado que la vocación no ha sido crucial en su evolución laboral: *“lo vocacional es importante, te tiene que gustar, pero entiendo que no es determinante”*.

Para quienes este factor resulta clave, lo vocacional se entiende en **forma de motivación** hacia el trabajo, en desempeñar una función o tarea por la que se siente atracción, algo que se realiza con gusto: *“la vocación aumenta la motivación”, “indispensable para progresar profesionalmente el entusiasmo por la labor que realizas”, “es necesario que te guste la profesión, por lo cual la vocación es ineludible”, “hacer aquello para lo que se está mejor dotado y que te produce más satisfacción es imprescindible si se quiere progresar”*.

Es decir, lo vocacional acaba transformándose en una actitud hacia el trabajo, revirtiendo de nuevo en la importancia señalada del factor actitudinal. Y, entendido de este modo, la presencia del factor vocacional gana importancia, pues aunque no se exprese literalmente en términos de vocación, la motivación y el gusto por lo que se hace parece estar presente entre la mayoría de las mujeres entrevistadas: *“yo creo que hay gente que es vocacional para todo y hay gente que no es vocacional para nada. Quiero decir, que hay gente que, si tiene que hacer una tarea, se lo pasa bien, porque es su tarea pasárselo bien. Y hay gente que no se lo pasa bien nunca, da igual dónde les coloques. Yo creo que he tenido la suerte de estar en un sitio donde me ha gustado, de divertirme”*.

Entre quienes señalan este factor como importante, además, son varias las mujeres que matizan haberlo sido, sobre todo, en una **primera etapa de la trayectoria laboral**: *“la vocación también ha sido importante sobre todo en los primeros trabajos”, “ha sido un punto de partida profesional”, “la vocación es muy necesaria, sobre todo en las etapas tempranas”*.

De hecho, y de nuevo de un modo indirecto, lo vocacional recobra relevancia, incluso entre quienes no lo señalan como factor determinante, cuando se atiende a las razones que motivaron la selección de especialidad educativa.

Así, en un número significativo de entrevistas, la **elección formativa** ha estado condicionada, claramente, por un **factor vocacional**. Al ser interrogadas acerca de los motivos en la elección de especialidad formativa, surgen, así, respuestas del tipo *“es algo que me gustaba”, “era una carrera que siempre he querido hacer”, “es lo que de verdad yo quería estudiar”*.

Esta vocación, además, procede en bastantes ocasiones de la existencia de **tradición familiar** en el sector en cuestión: *“Aunque lo mío fue vocacional, en mi familia había muchos farmacéuticos”*. Y es que, junto con la vocación, la influencia familiar parece tratarse de un factor que repercute en la elección de estudios, en la medida en que existen antecedentes de padres, hermanos y hermanas, que han cursado una formación similar: *“elegí mis*

estudios por razones familiares, mi padre es Ingeniero de Caminos, y mi hermana también es Ingeniera Industrial”, “mi hermana empezó haciendo periodismo, yo creo que también me dio un poco las pistas a seguir”, “la elección de mis primos influyó en mi decisión de hacer una Ingeniería”. Solamente en una de las entrevistas emerge la influencia familiar a modo de imposición paternal: “fue mi padre el que me obligó a estudiar Farmacia”.

En algunas entrevistas han sido **otras las figuras de referencia** a la hora de decantarse por especialidad formativa (amistades, compañeros y compañeras). Pero, casi siempre, tras los referentes, termina surgiendo una vez más ese aspecto vocacional: *“yo conocía a gente más mayor que había estudiado Informática, y las cosas que me contaron y cuando estaba en el Instituto empezaron a interesarme los ordenadores y fui mirando cosillas y demás. Y vi que podría acceder a puestos de trabajo que a mi me gustarían mucho trabajar.”*

También para aquellas donde las **salidas laborales posteriores** fueron un aspecto a considerar, la vocación parece ir unida ineludiblemente a esa visión sobre las oportunidades: *“vocacionales unido a las supuestas oportunidades laborales asociadas”, “fue una decisión vocacional y su posterior desarrollo de oportunidades laborales”.*

Casi excepcionales son las entrevistas en que la decisión de la elección formativa se haya basado, en exclusiva, en la visión sobre las oportunidades y salidas profesionales posteriores: *“Empresariales en aquella década tenía mucha salida”, “oportunidades laborales, por la aplicación inmediata en el desempeño de una actividad”.*

Variaciones por sectores

Desde el punto de vista de la inclinación vocacional, el análisis de las entrevistas por yacimientos objeto del análisis presentan una importante variabilidad.

Precisamente son los yacimientos “masculinizados” (**TIC**, “**economía verde**”) en los que este factor presenta un menor nivel de determinación en la trayectoria profesional de las mujeres entrevistadas. En el sector TIC sí se declara cierta vocación por el sector, pero no como factor determinante de la trayectoria, encontrando una tendencia a la existencia de personas de referencia con estudios en la materia (familiares, amistades) como detonantes en la elección de especialidad en este campo. Por su parte, en el yacimiento de la “economía verde”, es donde menos mujeres declaran hallar un factor vocacional en sus carreras profesionales y en los que, en mayor medida, la selección de estudios estuvo condicionada por las oportunidades laborales posteriores.

Por su parte, en el **turismo**, la **biotecnología**, el **audiovisual** y **los servicios a mayores** se corresponden con los sectores donde las entrevistadas presentan una coincidencia casi plena en señalar lo vocacional como factor crucial en su proyecto laboral. En el sector audiovisual se identifica, además, una influencia más elevada de aspectos familiares en la selección de especialidad formativa, mientras que en el resto la decisión parece ser ajena a influencias familiares y está mediatizada puramente por la vocación hacia la actividad.

El factor vocacional, en el caso de los sectores feminizados, resulta así acorde con las expectativas sociales impuestas por los roles de género, en cuanto a qué tipo de profesión es más o menos adecuada para una mujer. Ese rol social apunta a “romperse” en las mujeres ocupadas en los sectores masculinizados, en donde la expectativa social parece que es sustituida por la expectativa familiar. Todo ello viene a confirmar la relevancia de las expectativas, ya sean sociales o bien familiares, en la configuración de las opciones profesionales de las

mujeres y el efecto negativo de la carencia de modelos de rol que las impulsen a participar de una forma más amplia y diversificada en el conjunto del espectro laboral.

Entre las mujeres entrevistadas la importancia del aspecto vocacional surge solo de manera secundaria al ser preguntadas por las razones de su elección formativa y atendiendo a este factor como intrínseco a la motivación al trabajo. Las entrevistadas son mujeres, por tanto, en las que predomina una elección profesional determinada por la vocación, vocación que se ha convertido después en motivación hacia el trabajo. Aunque lo vocacional muestra ser un factor presente en la trayectoria laboral de las mujeres en todos los sectores, son precisamente los masculinizados (TIC, “economía verde”) en los que se da una menor incidencia de este factor, coherentemente con las menores expectativas sociales en función de los roles de género y, eventualmente, un mayor impacto de la cultura y ejemplos recibidos del entorno familiar.

La conciliación de la vida profesional con la familiar, conflicto y desequilibrios

La conciliación del desempeño profesional con la asunción de responsabilidades familiares no ha sido uno de los factores más señalados con incidencia en la trayectoria laboral de las mujeres entrevistadas (sobre todo entre aquellas que no cuentan con personas dependientes a cargo), si bien, en el discurso surgido a lo largo de las entrevistas, es un factor que termina cobrando sustancial relevancia. Se refleja, de este modo, el hecho constatado de inicio por el que las mujeres han señalado como relevantes solo aquellos factores que han ejercido en su trayectoria una influencia positiva, situándose la conciliación no como factor neutro, sino más bien con carácter negativo.

Es preciso aclarar de partida, en todo caso que, al ser interrogadas por esta cuestión, todas las mujeres asocian la conciliación a la compaginación de la vida profesional con la atención de personas dependientes, básicamente de menores y, por tanto, con la maternidad. Casi ninguna de ellas recalca, al respecto, en el aspecto privado, del tiempo y espacio propio, más allá de las dos esferas comentadas.

De esta forma, en las entrevistas aparece, aunque de manera secundaria, cómo la asunción de responsabilidades familiares (asociadas como se decía casi exclusivamente a la maternidad) ha resultado ser un factor relevante en la trayectoria laboral de estas mujeres, en dos sentidos: para quienes no tienen personas a cargo, como oportunidad para desarrollarse plenamente en la esfera laboral; para quienes sí las tienen (o las han tenido en el caso de las mujeres de mayor edad), como fuente de renunciadas en el ámbito laboral y/o familiar.

Así, entre quienes **no poseen responsabilidades familiares**, el factor no se valora en calidad de aspecto influyente en la trayectoria laboral pero, sin embargo, se reitera casi por unanimidad como aspecto que condiciona su situación laboral actual: *“no tenerlas me ha ayudado a poder desarrollar más mi labor, sobre todo porque esta profesión te condiciona mucho, porque a veces no hay horario”, “el no tener personas a cargo me ha permitido avanzar, ascender y no encontrar limitaciones en mi carrera”, “el ser una persona soltera y vivir sin cargas familiares me ha ayudado mucho en mi profesión, debido a que se trata de un trabajo que requiere estar mucho tiempo fuera de casa”, “como yo no tengo personas dependientes a mi cargo, me ha permitido mantener mi puesto, estar localizada las 24 horas y continuar en un horario muy exigente de 9 a 14 y de 16 a 19h”.*

Para quienes sí **cuentan con dichas responsabilidades** (fundamentalmente menores), este factor se valora de forma más significativa como influyente de la trayectoria laboral, reconociendo que esta situación ha supuesto un **freno en la trayectoria laboral**, o bien algún tipo de **renuncia en el plano personal y familiar**. En casi ningún caso se ha sido capaz de hallar el equilibrio, reconociendo que siempre se tiende a dar prioridad a lo profesional o lo familiar, con renunciaciones ineludibles asociadas en una u otra esfera: *“ha condicionado en el ritmo de la formación continua o en los viajes. Pero he tenido hijos y he podido hacer el doctorado, el máster, trabajar jornada completa, hacer guardias... he asistido a menos congresos, y he escrito menos artículos. Todo con un esfuerzo mayor que sin cargas familiares, pero he podido mantener un nivel aceptable, aunque sin esas cargas quizá habría hecho más cosas”*.

La prioridad por lo familiar o por lo profesional se da prácticamente a la par en el recuento de las entrevistas. Sin embargo, ninguna de las mujeres entrevistadas confiesa haber interrumpido su carrera a causa de la maternidad, con una **trayectoria laboral lineal**, y son pocas las que se han acogido a reducciones de jornada, excedencias y/o permisos especiales.

Las renunciaciones en la esfera laboral se refieren, sobre todo, a no aceptar **promociones laborales** por la necesidad de compatibilizar las responsabilidades familiares con las profesionales: *“he tenido que presentar cinco renunciaciones profesionales por motivos familiares. Sin duda hay que elegir porque el tiempo es limitado y hay funciones que exigen movilidad y dedicación que hay que restar a los pequeños”*. También a una menor dedicación a lo profesional en términos de horarios o de disponibilidad para viajar, lo que acaba ejerciendo de **freno al progreso laboral**, por más que se intente mantener el nivel de intensidad en el empleo: *“me han frenado mi carrera profesional en todos los niveles desde los junior hasta los de alta dirección”, “tener dos hijos me ha condicionado muchísimo. Porque yo he dejado de elegir los trabajos que para mi podrían ser satisfactorios, más por un horario que yo luego pudiera estar con mis hijos”, “me condiciona desde el momento en que no puedo realizar las tareas de investigación en horario intensivo, ni estar siempre disponible para viajar”*.

Junto a las renunciaciones en el ámbito laboral, surgen en paralelo las del ámbito personal.

Algunas de entrevistadas hacen alusión, por ejemplo, al **retraso en la decisión de ser madres**, provocando la imposibilidad de tener un segundo hijo o hija: *“no me ha afectado porque he sido madre muy tarde. Pero, bien es cierto que solo he podido tener una hija. No he llegado a tiempo de tener más, y es una pena. He dedicado muchos años seguidos de mi vida soltera a desarrollar mi carrera profesional. La familia vino cuando ya estaba en puestos de dirección”*.

Otras hablan de renunciaciones en cuanto al **tiempo dedicado a los hijos e hijas**, de no haber podido disfrutar plenamente de su infancia: *“yo soy madre y no he podido conciliar nunca jamás. De hecho, yo me incorporé a este horario sin cumplir la baja maternal, porque era un tren que o lo cogía, o pasaba la oportunidad”, “cuando tuve a mis hijos, estuve pensando en la conveniencia de tener una jornada reducida, pero reconozco que no la solicité porque estaba completamente segura de que si la pedía mis superiores no iban a confiar en mi como antes e iban a sentir que les estaba fallando, porque no estaba cuando me necesitaban, así que los auténticos perjudicados de esta situación han sido mis hijos, que han podido estar con su padre por las tardes, pero no con su madre”, “es cierto que el tiempo que dedicas a la familia y al trabajo nunca son suficientes. Si quieres progresar laboralmente, es necesario invertir más tiempo, por lo que minimizas el tiempo en tu vida personal...”*.

Las mujeres entrevistadas, no obstante, parecen mostrarse tranquilas en cuanto al sano desarrollo de sus hijos e hijas, una faceta que han cubierto, en la mayoría de los casos, mediante la **ayuda externa de cuidadoras y**

empleadas domésticas, y/o con el apoyo de sus propias **madres**. La figura maternal, por tanto, se revela como indispensable, en el caso de muchas de las mujeres entrevistadas, como recurso de apoyo a la conciliación y, en no pocas ocasiones, más que en la tarea directa de cuidado y manutención de los y las menores, como mecanismo de educación, supervisión y control en el hogar: *“si no hubiera podido tirar de mis padres, no podría haber accedido a los puestos que he tenido. Gracias a mis padres, que son los que han educado a mis hijos, he podido hacerlo”, “el tener a mi familia de mi lado me ha permitido conciliar vida personal y profesional, especialmente con el cuidado de mis hijos”, “yo he tenido hijos y, cuando una es madre y te vas a trabajar, pues tienes una señora en casa que cuida de tus hijos, pero sabes que a la vuelta de la esquina está una abuela, que echa una mano, que controla”*.

El **marido o pareja** no se significa de forma tan recurrente como lo hace la figura maternal. Son menos los casos en los que la pareja asume responsabilidades completas con respecto a los hijos e hijas, aunque surgen excepciones: *“yo, de hecho, cuando me planteé este año quedarme embarazada, llegué a un acuerdo con mi pareja de que la jornada reducida, casi seguro, la cogería él”*.

Una situación bastante simbólica del conflicto en la compatibilización del rol profesional y maternal es la de las mujeres que se encuentran en plena gestación en el momento de la entrevista o quienes se están planteando ser madres. Son mujeres que, a pesar de reconocer un apoyo pleno a la maternidad en su organización empresarial, saben que esta circunstancia terminará por imponerles límites en el plano laboral: *“la realidad es que estoy de seis meses y medio. Yo le dije a mi jefe que estaba embarazada en enero y me ha ascendido en abril. Yo creo que tiene más que ver con lo que te he contado antes. En cuanto mantengas la capacidad de solucionar los problemas que a ellos les preocupan o tengas una disponibilidad acorde con lo que ellos necesitan, no habrá problema. Pero, en cuanto acorte esa disponibilidad, entonces yo creo que sí habrá problema”, “estoy con 32 años planteándome ser madre. La empresa te facilita todo. En mi empresa, la gente que tiene hijos o personas a su cargo, les facilitan el horario, el organizarse a lo que tienen fuera, no hay ningún problema (...) Pero sé que, por mi puesto laboral, con mis viajes y mis cosas, es la única parte que veo que, al ser mujer, me facilitarían las cosas, pero es como si se me cerrase una pequeña puerta de evolución”*.

Frente a los frenos o renunciaciones que expresan estas mujeres, cabe señalar, no obstante que, para quienes los hijos e hijas ya son mayores, **el progreso laboral ha continuado su curso**, habiendo alcanzado las metas profesionales, una vez superada la etapa más complicada de compatibilización de responsabilidades. Es decir, y a tenor de lo expresado por las mujeres con una trayectoria más larga y de mayor edad, las responsabilidades familiares han supuesto un freno en una determinada etapa de su vida, justo en el momento en que los hijos e hijas son más pequeños: *“el tener hijos sí me ha condicionado durante un tiempo porque, cuando eran pequeñas, no podía viajar ni asumir otros retos profesionales, ya que implicaban desplazamientos (mis padres viven fuera de España, y sólo contaba con un poco de ayuda de mis suegros). Al ir creciendo mis hijas, pude avanzar un poco, lo que me permitió contratar ayuda externa (niñera), y de esta forma pude escalar otras posiciones”*.

Variaciones por sectores

Respecto a la conciliación de la vida familiar y profesional, apenas se identifican diferencias significativas en las entrevistas realizadas según sectores. Si acaso se muestra una incidencia algo superior de este factor en la trayectoria laboral, dentro de los **sectores audiovisual y del turismo**, en los que las mujeres entrevistadas manifiestan unas mayores dificultades de conciliación.

Las mujeres entrevistadas son mujeres que entienden la conciliación en su faceta asociada en exclusiva a la maternidad. Esta resulta ser para ellas un motivo de conflicto en su trayectoria profesional, pues irremediablemente ocasiona renunciaciones, ya sea en el plano laboral o en el familiar. Pese a ello son mujeres que han seguido una trayectoria laboral lineal, sin interrupciones, pero admitiendo la complejidad de compatibilizar ambas esferas.

La cultura y el apoyo empresarial, factor de impulso para la mayoría, freno para otras muchas

De los factores considerados a lo largo de las entrevistas, el apoyo empresarial, entendido como aquel recibido por parte de superiores y compañeros y compañeras, es el que en menor medida ha sido calificado de relevante, pero, una vez más, no se debe perder de vista la relación existente entre su falta de calificación y su influencia negativa. Los discursos obtenidos con relación a este factor muestran una variedad de posiciones entre quienes han recibido un apoyo empresarial pleno, para quienes ha ejercido la influencia contraria y entre quienes ha resultado ser un factor “relativo”, dependiendo de la época y la empresa en la que se ha trabajado.

Así, las entrevistadas que han valorado el factor como determinante en la trayectoria profesional, son precisamente las que han contado con la **confianza y el respaldo de las organizaciones donde trabajan**.

Se menciona, en particular, el papel de los jefes y jefas respecto al apoyo recibido, en forma, sobre todo, de **motivación hacia el trabajo y de impulso hacia el crecimiento y desarrollo profesional**: *“siempre he tenido superiores que han sabido motivar adecuadamente a que yo inicie y asuma metas profesionales”, “desde un principio confían en mí. Me ayudan a mejorar y me siento valorada. Me apoyan desde el principio y buscan alternativas para continuar creciendo profesionalmente”*.

En otras ocasiones se habla del apoyo de los y las superiores a modo de **proyección y visibilidad**: *“el apoyo de mis superiores y compañeros siempre ha sido magnífico y gracias a ello he tenido mucha visibilidad en mis puestos de trabajo, que me ha permitido mostrar mi forma de trabajar a un amplio abanico de colaboradores”*. También en su papel **de mentores y/o mentoras** en la profesión: *“creo que mis superiores me han enseñado casi todo lo que sé”, “él (el jefe) siempre me ha apoyado, me ha dado consejos, incluso cuando ya no le reportaba directamente”*. O valorando su **consideración hacia las situaciones individuales** de cada persona: *“por parte de los superiores, es de apreciar su predisposición a entender las situaciones personales de cada uno, así como las limitaciones y capacidades”*.

En estos casos, los **compañeros y compañeras** han mostrado, asimismo, una función importante, contribuyendo a generar un clima de colaboración y trabajo en equipo, que ha beneficiado a estas mujeres: *“sin duda el apoyo de mis superiores ha resultado decisivo a la hora de alcanzar cotas de mejora en mi trayectoria profesional, pero, por encima de ello, el apoyo de mis compañeros y el haber contado siempre con un equipo de personas comprometidas y afines ha sido la mejor contribución a nuestro desarrollo personal y profesional”*.

Un grado de apoyo tal que, a modo de anécdota, muy simbólica, relata una de las entrevistadas del modo siguiente: *“estaba embarazada de ocho meses y medio de mi segundo hijo cuando me llamó el “headhunter” para ofrecerme esa posición. Me pareció tan conmovedor, tenían tanto interés por mí, no podía ni levantarme de la mesa en aquel momento. Eso creo que también influyó mucho, el que apostaran por mí, independientemente de las condiciones en las que estuviera”*.

Para estas mujeres, además, **el hecho de ser mujer no ha condicionado el apoyo empresarial** recibido y, las que reconocen que sí ha estado supeditado a esta condición lo destacan como aspecto positivo pero, eso sí, relacionado con la circunstancia de ser las únicas mujeres en sus entornos o contextos de trabajo: *“nunca he notado trato diferente. Si he notado alguna discriminación, ha sido positiva. El hecho de ser la única chica es un trato positivo, no es una discriminación negativa. Mejor tratada en muchas circunstancias. Al ser mujer, positivo”, “yo creo sinceramente que el hecho de ser mujer a mi me ha ayudado mucho en mi vida profesional. Porque siempre vas a ser recordada: llegas a un Consejo de Administración, y eres la única mujer; llegas a un Consejo Europeo, y eres la única mujer. Habitualmente, en mi carrera profesional, siempre he sido ‘la primera mujer que...”.*

Mas, frente a esta posición, surgen al mismo tiempo escenas en el discurso de las entrevistadas en las que el **apoyo empresarial ha sido prácticamente nulo**.

Para quienes no han contado con el respaldo de la organización, existen dos posiciones que argumentan esta ausencia. Por un lado, quienes lo adscriben a una cultura empresarial, la española, en la que no se gestiona adecuadamente. Por otro, las que ubican esa falta de apoyo en una cultura empresarial que aún penaliza a las mujeres por el mero hecho de serlo.

Así, por un lado, algunas mujeres entrevistadas achacan la falta de apoyo a una **cultura empresarial**, en la que no existe una verdadera gestión de los recursos humanos, del talento, de lo que en esencia representa la **gestión empresarial**: *“inexistente, en mi empresa no hay nadie que se preocupe o se encargue de la consecución y el logro de ninguna meta, en cuanto a crecimiento profesional se refiere”; “los jefes, no les puedo dar una buena valoración, pero de todas las empresas en las que he estado. Porque, en general, son los que más desconocimiento tienen de los aspectos técnicos y, muchos de ellos, yo creo que no saben gestionar bien”, “la gestión empresarial nula”.*

Esta cultura empresarial, de algún modo tradicional, “desfasada”, se hace, además, aún más patente entre las mujeres que cuentan con experiencia internacional, notando un fuerte contraste entre la cultura empresarial española y la de otros países: *“he notado mucha diferencia en EEUU con España. Son muy abiertos ahí, cualquier persona con un buen proyecto puede ir a gente muy importante y te escuchan, no ponen filtros. Y aquí en España hay muchos más filtros, niveles, “yo no hablo contigo”. Jerarquías. Allá he tenido al teléfono a gente muy importante. Y aquí, en España, al revés”, “los apoyos de mis mentores en el extranjero han sido fantásticos y muy en línea con los que se realizan en una empresa que busca la productividad. A nivel nacional, todo lo contrario, es la cultura de lo emocional y de los favores”.*

Pero, como se decía, para otras, esta falta de respaldo ha estado asociada, principalmente, a una cultura en la que **aún las mujeres no cuentan con el mismo grado de oportunidades y valoración empresarial**: *“hay un poquito de machismo. En general no pasa mucho (que te traten diferente por ser mujer), pero aún hay, según quién, algunas cosas que me ha dicho y que luego lo he cuadrado, que sí. Ahí una mujer se tiene que posicionar”, “he ocupado puestos donde ha resultado mucho más difícil ser mujer, con éxitos y fracasos, y que, cuando otras personas, hombres, me han sustituido, han sido más valoradas que yo al principio, y sin embargo solo han cosechado fracasos”.* Una cultura organizacional en la que aún imperan roles tradicionales de género que se manifiestan, sobre todo, en la cotidianeidad: *“de todos es (o debería ser) bien sabido que conseguir poder es algo muy difícil para las mujeres. Lo difícil es explicarlo con datos concretos, porque son más bien los detalles del día a día los que marcan las diferencias”.*

La mayor discriminación sufrida, en este sentido, se deja notar, particularmente, a nivel de **retribuciones y cargos**, según se refleja en el discurso de estas mujeres: *“me han exigido rendimientos incluso superiores a los de mis colegas masculinos y con retribuciones inexcusablemente menores”, “al ser mujer cuesta mucho más que se reconozca, económicamente hablando y a nivel de categoría laboral, el trabajo que desempeño”, “tengo compañeros que fueron contratados en el puesto ejecutivo en el que están, sin embargo yo tuve que pedir que se reconociera, tanto económicamente como nominativamente, el puesto que estaba desempeñando, porque durante un tiempo llevaba a cabo labores ejecutivas, pero a todos los demás efectos era una auxiliar”, “muchas veces he sentido que les costaba a todos más trabajo de lo normal llamar a mi puesto por su nombre. Tiene mucha gracia que uno a uno hablen de lo complicado que sería encontrar a otra persona que pueda tener una visión general de la empresa y que solucione los problemas de cualquier índole que surjan como lo hago yo, pero lo mucho que les cuesta decir, cuando me presentan, que soy la directora gerente de la empresa y se van por las ramas diciendo cosas como: esta es la que controla todo, la que manda, la que nos pone firmes, etc.”*

En una proporción similar a las que no han contado con el respaldo de sus organizaciones, se encuentran las mujeres en las que el apoyo empresarial a lo largo de su trayectoria **ha dependido de la etapa profesional**, de la organización en cuestión o de la persona que, en su momento, ha coordinado el trabajo: *“muy variable en función de las empresas, los proyectos y los objetivos. Ha habido desde apoyos valiosísimos desde el punto de vista técnico y personal, como personas que me han sorprendido muy desagradablemente por su falta de ética personal y profesional”, “a grandes rasgos he encontrado todo tipo de personas, momentos de falta de apoyo que he conseguido dar la vuelta, y personas que han sacado lo mejor de mí”.*

Para quienes poseen una trayectoria profesional más amplia se reconoce, por otra parte, mayores barreras en su integración laboral en el pasado que en la actualidad, en el contexto de una cultura organizacional menos avanzada, desde el punto de vista de género, que la actual: *“fue muy dura la primera etapa. Cuando yo entré a laboratorio prácticamente eran todos hombres. Y los hábitos que tenían en aquella época eran muy diferentes, era otra sociedad, no era fácil, no era nada fácil”.*

Variaciones por sectores

Según los yacimientos comprendidos en nuestro objeto de análisis, son escasas las variaciones encontradas respecto a la relevancia del factor tratado en este epígrafe. Si acaso, solamente, cabe mencionar una relevancia superior de este factor entre las mujeres entrevistadas del **sector TIC** en su consideración de factor positivo.

Las mujeres entrevistadas ofrecen una variedad de posiciones en cuanto al apoyo recibido por parte de las empresas en las que han trabajado. Tan pronto encontramos mujeres que consideran haberse sentido respaldadas y apoyadas, como las que confiesan no haber sentido ese apoyo, ya sea a causa de la escasa cultura de gestión empresarial en sus organizaciones o por no haber contado con las oportunidades y reconocimiento merecido por el hecho de ser mujer. Otras, por su parte, sienten que ese apoyo ha sido variable en función de la etapa de su trayectoria.

Valoración acerca de la situación ocupacional de las mujeres en los yacimientos de empleo: la ausencia en los puestos directivos como rasgo más característico

Por último, aunque fuera de los objetivos de esta fase, se ha considerado oportuno completar la información obtenida de las entrevistas acerca de la trayectoria profesional con una valoración sobre la **situación de las mujeres en cada sector**, ofreciendo así una panorámica más amplia a los resultados obtenidos aquí. Por tal motivo, uno de los bloques de información sobre los que recalca el guión de las entrevistas ha estado centrado en este asunto.

Las respuestas obtenidas en torno a la **presencia de las mujeres**, como es lógico, dibujan en primer lugar la misma **variedad de situaciones** que motivaron la selección de los yacimientos de empleo, en cuanto al grado de feminización/masculinización.

En el **sector de las TIC y en el de “economía verde”**, las entrevistadas tienden a señalar la infrarrepresentación de las mujeres en plantilla: *“las mujeres en las TIC no están muy bien. En las empresas TIC se estima la presencia de un 30% de mujeres”, “en los puestos de especialistas y no cualificados la representación de mujeres baja hasta el 5%”* (entrevistada del sector de “economía verde”).

Mientras, en el **turismo y los servicios a personas mayores**, se desvela, de forma manifiesta, la presencia mayoritaria de mujeres, en opinión de las entrevistadas: *“la presencia de mujeres en mi sector es masiva”* (entrevistada del sector turístico), *“en este sector más del 85% somos mujeres”* (entrevistada del sector de servicios a personas mayores).

No obstante, en nuestros sectores “neutros”, el de **la biotecnología y el audiovisual**, si bien se cita el equilibrio por sexos de presencia en las plantillas, algunas de las mujeres entrevistadas perciben una sobrerrepresentación femenina. *“la presencia de las mujeres en biotecnología es de un 85% y sigue creciendo”, “la presencia de las mujeres es mayoritaria en los puestos de base de las productoras, especialmente en redacción y producción”* (entrevistada del sector audiovisual).

Ahora bien, independientemente del nivel de participación señalado, el rasgo más reiterado en cuanto a la situación de las mujeres en los yacimientos seleccionados, en casi la totalidad de las entrevistas, hace alusión a la **segregación por sexos en cuanto a áreas y tipos de ocupaciones dentro de la organización**.

De este modo, a áreas empresariales de administración, recursos humanos o calidad, se les atribuye un carácter eminentemente femenino: *“podríamos decir que la mayoría de chicas son de administración”, “entre los técnicos administrativos veo muchas más mujeres”, “suelen dirigir departamentos: Registros es un lugar muy de mujer, Recursos Humanos. Ahí tenemos mujeres dirigiendo esos departamentos.”* Por su parte, aunque dependiendo lógicamente del sector, las áreas técnicas asociadas a lo mecánico, lo electrónico o la logística son declaradas terreno de hombres: *“cuando estamos hablando de mecánicos, eléctricos,... hay más hombres que mujeres”, “en fin, lo de siempre. Las plantas no las suelen dirigir las mujeres”, “de operadoras de cámara en mi canal somos pocas. A lo mejor de 20-25 operadoras de cámara, solo cinco somos chicas”*.

Pero, sin lugar a dudas, a nivel ocupacional el área al que más se alude en función de su grado de segregación es el **gerencial y directivo**.

Así, aparece de manera constante en los discursos, como circunstancia común al conjunto de sectores, la **minoritaria presencia de las mujeres en los puestos de mayor responsabilidad y decisión**: *“a nivel de directivas y presidentas no acceden”, “no se está llegando a los cargos directivos”, “tenemos a muchas mujeres trabajando (en mi oficina creo que casi son el 70%) en puestos de auxiliar o mando intermedio, pero casi ninguna en puestos de mucha responsabilidad”, “solo existe una mujer dentro de la junta directiva de la empresa”, “en el Comité de Dirección no hay ni una mujer”*. Y, dada la importancia que adquiere este aspecto, a juzgar por el nivel de reiteración en los discursos, conformaría el déficit más sustancial de la situación del empleo de las mujeres en la actualidad.

Los desequilibrios por sexos detectados por las mujeres entrevistadas no son óbice para admitir, por parte de bastante de ellas, que la **evolución**, en cuanto a participación y posición de las mujeres, ha progresado en los últimos años: *“ha mejorado. Ahora se puede acceder a puestos que antes estaban “reservados” para los hombres”, “hay cada vez más chicas. La cosa está cambiando”, “en los años que llevo trabajando he notado una evolución positiva”*.

No obstante, se trata de una evolución pausada (*“poco a poco se va notando”, “mejora lentamente”*), a la que todavía le queda un amplio recorrido (*“creo que ha mejorado aunque aún queda mucho por andar”*), en un contexto en el que aún las mujeres siguen encontrando más barreras (*“ha mejorado algo pero cualquier mujer tiene muchas más dificultades que un hombre a nivel empresa en igualdad de condiciones”*). Es decir, en opinión de estas mujeres, se registran avances, pero lentos.

Frente a esta postura también son unas cuantas las que opinan que, en materia de igualdad, apenas se ha avanzado en sus sectores: *“en mi opinión creo que se mantiene, no veo grandes mejorías”, “creo que en los últimos años se ha mantenido de la misma manera”, “la proporción de mujeres es la misma en los diez años que llevo aquí”*. Y hay para quienes no solamente no se ha evolucionado, sino que por el contrario lo se han experimentado retrocesos: *“lo preocupante es que en las carreras tecnológicas cada vez hay una menor presencia de mujeres. De un año a otro la presencia femenina ha descendido de un 10% a un 6%”, “pues siento decir que ha habido un retroceso, con menos directoras, guionistas y productoras que hace 20 años”*.

Analizando los **factores** que han determinado un signo u otro de evolución, vuelven a surgir los factores que han influenciado la trayectoria laboral propia.

La **formación** de las mujeres, y muy particularmente su **perfil actitudinal y aptitudinal**, son dos de las razones en las que se basan para argumentar el progreso laboral de las mujeres. Emergen, en este sentido, afirmaciones del tipo: *“las mujeres somos más eficientes y eso es una cosa que, poco a poco, se va viendo”* o *“cada vez más se oye decir que ‘cuanto más trabajo con mujeres, más me gusta’*”. Aunque también en este aspecto algunas entrevistadas señalan debilidades que vienen a limitar el avance profesional de las mujeres: *“los hombres tienen mayor ego, más ganas de emprender, menos miedo al riesgo. Las mujeres están igualmente preparadas, pero no hay ambición detrás”*.

Junto a ello, el **apoyo familiar** vuelve a posicionarse como un factor fundamental para el progreso laboral en el caso de las mujeres.

En la evolución positiva de las mujeres en el empleo ha repercutido, también, en función de lo expresado por las entrevistadas, el **cambio cultural** experimentado en la sociedad. Un cambio que se va imponiendo poco a poco (*“lo achaco a una cultura cada vez más abierta”*) y que afecta, primordialmente, a la modificación en la asignación

de los roles tradicionales de género, que ha propiciado una mayor normalización de la dedicación de las mujeres a la actividad productiva: *“social y culturalmente también favorece la situación profesional de las mujeres, puesto que está mejor visto que las mujeres trabajen (fuera de casa)”, “ahora la sociedad está más acostumbrada a ver mujeres en trabajos antes destinados sólo para hombres y ocupando puestos de responsabilidad”*.

Surgen, del mismo modo, discursos en los que no solo se refleja esa interiorización del rol productivo en las mujeres, sino también un equilibrio en torno a lo productivo-reproductivo, en el que esta primera esfera deja de poseer la prioridad absoluta. Un equilibrio que parece estar afectando del mismo modo a las generaciones más jóvenes de hombres: *“yo creo que la sociedad ya ha aprendido a ver ambas posturas como buenas: tanto el querer quedarse en casa al cuidado de los niños, como el querer tener un trabajo remunerado fuera de casa y cuidar también de los hijos”, “porque yo creo que los hombres se van pareciendo cada vez más a las mujeres. Los hombres ya no quieren hacer cualquier cosa para progresar en su vida profesional. Se van volviendo más selectivos, como somos nosotras. Yo creo que esto equilibra un poco más la balanza”*.

La **legislación y políticas públicas** en el ámbito de la igualdad de género han sido mencionadas, asimismo, como factores que han contribuido al avance, aunque en menor medida que los anteriores: *“el cambio en la legislación favorece (aunque todavía no al 100%) la situación profesional de las mujeres, ya que hay derechos que nos facilitan hacerlo”, “creo que la revisión de salarios a igualdad de puestos, las cuotas, la conciliación están haciendo mejorar la trayectoria profesional de las mujeres y su calidad de vida en el trabajo”*.

En paralelo, por el lado de los límites, la **compatibilización del rol profesional y familiar** sigue suponiendo la principal traba con la que se encuentran las mujeres a la hora de lograr el progreso laboral, siendo señalada por casi la totalidad de las mujeres entrevistadas. De esta forma, y por más que se aduzca al cambio cultural y social, y hacia una transformación en los roles tradicionales de género, aún las responsabilidades familiares, y en esencia la maternidad, continúan siendo el principal freno en la trayectoria laboral de las mujeres, sobre todo para promocionar y alcanzar puestos de responsabilidad: *“la mujer puede acceder a puestos de responsabilidad, pero cuando tiene la oportunidad de crecer profesionalmente sigue pesando más el cuidado de su familia. Los embarazos, las bajas maternales, siguen siendo un “lastre” para algunas empresas y sigue estando muy mal visto que el hombre se coja la baja paternal en lugar de las mujeres”, “los hombres suelen progresar con más facilidad y las mujeres no llegan a puestos de responsabilidad, no porque no estén capacitadas para ello, sino porque llega un momento en que tienen que decidir entre vida personal y profesional y de forma habitual, la mujer siempre decide apostar por la familia”, “aunque al final nos frena lo mismo, el ser madre. Da igual, al final las empresas siempre, siempre, van a tener más problemas en contratar mujeres. Hay empresas con mentalidad de echar un montón de horas, y ahí una mujer que es madre no puede echar muchas horas. En ese sentido yo creo que nos frenamos un poco más y no podemos llegar a los altos cargos”*.

La compatibilización de las responsabilidades familiares con las profesionales, sin duda, se convierte en el freno más relevante que perciben las entrevistadas para la mejora profesional de las mujeres. A bastante distancia de este, en cuanto al grado de alusión hecho en las entrevistas, aparecen otros, como los **vocacionales**; sobre todo, lógicamente, en el caso de los sectores masculinizados (*“hay una cultura que atrae más a los chicos. Lo técnico, los enchufes, cables, que hay que manejar...”*, *“no sé por qué, pero a las mujeres les gustan más los perfiles técnicos, les gustan más cosas de educación, salud,... ese tipo de cosas”*, *“aunque cada vez hay más gente en el sector TIC, todavía hay mucha diferencia entre el número de hombres y el de mujeres. Pero no creo que sea por machismo o discriminación, sino porque las mujeres no lo ven como algo atractivo en lo que trabajar, no se ven con ello”*), así como una **cultura empresarial** en la que perviven culturas y valores netamente masculinos:

“desgraciadamente la cultura empresarial de las grandes corporaciones adolece de una presencia significativa de mujeres en los Comités de Dirección”, “sigue siendo un mundo creado por y para hombres”.

Como información complementaria a la perseguida en esta fase, se ha interrogado a las mujeres entrevistadas acerca de la situación profesional de las mujeres en los sectores en cuestión. El nivel de presencia de las mujeres en ellos es variable, encontrando coherencia entre lo expresado por las entrevistadas y los resultados obtenidos en el análisis cuantitativo. En lo que a posición se refiere, casi por unanimidad, las entrevistadas evidencian, como rasgo más significativo, la escasa representación de las mujeres en los puestos de decisión. Las opiniones expresadas en cuanto a la evolución experimentada no son coincidentes, encontrándose al mismo tiempo signos de avance (aunque lentos), *status quo* y retrocesos en las respuestas obtenidas. Sea como sea, los factores que están posibilitando una mejora de la presencia y posición de las mujeres vuelven a hacer referencia a la formación, la aptitud y actitud que se les asocia, así como a cambios culturales en la sociedad. El principal freno deriva de la complejidad de compatibilizar las responsabilidades familiares y profesionales y, en menor medida, se achaca a factores vocacionales y de cultura empresarial.

Para concluir: rasgos y factores de la trayectoria profesional de las mujeres en los yacimientos de empleo

La última fase del presente estudio ha servido, según lo expuesto, para identificar rasgos y factores de incidencia comunes entre mujeres ocupadas en los yacimientos de empleo objeto de análisis con una trayectoria exitosa, habiendo definido esta desde un punto de vista objetivo (posición y/o cargo que ocupan, centrándonos por tanto en mujeres con un perfil de empresarias, directivas o técnicas cualificadas) y subjetivo (mujeres que se sienten satisfechas con su situación profesional y personal).

Así, los discursos obtenidos de las entrevistas han mostrado un hilo conductor bastante coincidente respecto a los factores que han influido en su desarrollo profesional, a la vez que se identifican rasgos muy parecidos en las trayectorias laborales seguidas:

- Las mujeres entrevistadas, en su gran mayoría, cuentan con una **alta cualificación**, de nivel universitario y, en bastantes casos, ha sido completada con **formación post-universitaria de máster y/o postgrado**. Son mujeres, en este sentido, que dotan de una relevancia esencial al factor formativo como determinante de la trayectoria laboral, si bien resaltan que se trata de un requisito de “entrada” imprescindible, pero que por sí solo no garantiza el adecuado posicionamiento laboral.
- La selección de especialidad formativa ha estado sujeta, normalmente, a **aspectos vocacionales**, en los que ejerce influencia, en mucho de los casos, la tradición familiar, siendo muy pocas en las que esta decisión estuviera marcada por las oportunidades y salidas profesionales posteriores. Son mujeres donde lo vocacional está muy presente, no solo en su fase formativa, sino también a lo largo de su trayectoria laboral, como elemento de motivación fundamental hacia la tarea desempeñada. Esto es patente, sobre todo, en el caso de las profesionales ubicadas en sectores o actividades con mayor vinculación a los roles considerados como femeninos, siendo sustituida esa “expectativa social” por la influencia familiar en el caso de los sectores masculinizados.

- Además de los conocimientos técnicos especializados, reconocen la importancia en sus carreras de haber adquirido otros de carácter transversal, como son los **idiomas** (imprescindibles en la gran mayoría de los sectores), el **manejo de ordenadores** y **programas informáticos** y, en menor medida, nociones de **gestión empresarial**; en este último caso, para quienes ocupan puestos gerenciales y directivos.
- La **experiencia profesional** ha estado claramente marcada por los **estudios cursados**. Entre casi todas las mujeres entrevistadas el trabajo desarrollado guarda una estrecha relación con la formación recibida, de manera que el futuro profesional parece decidirse ya en la etapa educativa.
- Son mujeres que presentan **trayectorias laborales continuas, sin interrupciones**. Para quienes cuentan o han contado con personas dependientes a cargo, ello no ha sido motivo, en la gran parte de los casos, de un alejamiento del mercado laboral y pocas se han acogido a excedencias o reducciones de jornada.
- La experiencia laboral la han desarrollado en un **número reducido de empresas**. Es decir, son mujeres con una permanencia media muy alta en la misma organización, “fidelidad” que parece haber sido premiada, a tenor del ascenso laboral experimentado por muchas de ellas dentro de la misma organización.
- En muchos de los casos se identifica, asimismo, **experiencia profesional internacional**, que, para quienes la poseen, es considerada como muy relevante en su desarrollo laboral.
- Junto a la formación, destacan de un modo sobresaliente el **perfil actitudinal y aptitudinal** en el trabajo como factor impulsor clave de su trayectoria laboral. La responsabilidad, la asunción de retos, la seguridad en sí mismas, el aprendizaje permanente y la motivación son cualidades que se reconocen en la mayor parte de estas mujeres. Las dotes para el trabajo en equipo y la comunicación parecen estar igualmente presentes en sus perfiles.
- Reconocen que el **apoyo** recibido en el **ámbito privado** ha sido primordial en su progreso profesional. Destacan, sobre todo, la ayuda recibida de sus progenitores y, aunque con inferior frecuencia, la obtenida de sus parejas. Son mujeres, en este sentido, que, o bien cuentan con el apoyo adecuado de sus parejas y maridos, o bien han renunciado a esta faceta ante la falta de respaldo recibido (separación, divorcio).
- La gran mayoría de ellas admite dificultades a la hora de **compatibilizar las responsabilidades profesionales con las familiares** (esencialmente asociadas a la maternidad), cuestión que no es ajena a cierto conflictos de roles. Para compaginar ambas esferas, aceptan haber renunciado a aspectos de la vida privada (retraso en la edad de maternidad, menor tiempo para la atención y cuidado de sus hijos e hijas) y afirman que, en alguna medida, la maternidad les ha supuesto un freno en su trayectoria laboral.
- Por último, y si bien son más numerosas las que reconocen haberse sentido respaldadas por la **organización o empresa** en la que trabajan, no son pocas las que declaran encontrarse aún en entornos en los que, de alguna manera, han de demostrar más su valía y capacidades por la circunstancia de ser mujeres. Este aspecto, de hecho, es el que, en menor grado, han existido coincidencias, mostrando, así, la polarización que parece existir entre las profesionales españolas, en cuanto a la percepción de discriminación de género (Anca y Aragón, 2007).

El análisis de los rasgos hallados en función de los **seis yacimientos** objeto de este estudio cabe precisar que solo ha mostrado variaciones significativas en cuanto al factor formativo se refiere, no tanto respecto a la importancia otorgada –ya que en todos ellos se reconoce por igual un mayor acceso a las oportunidades laborales cuanto mayor nivel formativo- sino como requisito de acceso imprescindible en el sector, caso del sector TIC, la biotecnología y el audiovisual, resultado concordante con los obtenidos en anteriores fases del estudio respecto a los perfiles profesionales demandados. Salvo este factor, el resto de rasgos apuntados, como se ha señalado, no presentan particularidades sobresalientes por sectores, deduciendo, en este sentido, que podría tratarse de rasgos compartidos por el conjunto de las profesionales.

Rasgos de la trayectoria profesional de mujeres de éxito en los yacimientos de empleo

- ✓ Alta cualificación. Estudios post-universitarios (Máster o post-grado)⁴⁷.
- ✓ Preponderancia de lo vocacional en la elección de estudios, con influencias familiares.
- ✓ Conocimientos de idiomas⁴⁸, informáticos y ofimáticos, y en gestión empresarial.
- ✓ Experiencia profesional relacionada con los estudios cursados.
- ✓ Trayectorias laborales continuas, sin interrupciones y con largas permanencias en una misma empresa.
- ✓ Experiencia profesional internacional⁴⁹.
- ✓ Alto componente de responsabilidad, asunción de retos, seguridad en sí mismas, aprendizaje permanente y motivación en su perfil actitudinal hacia el empleo.
- ✓ Trabajo en equipo y capacidades de comunicación como principales dotes de su perfil aptitudinal.
- ✓ Apoyo en el ámbito privado (progenitores y pareja) como factor clave en la progresión laboral.
- ✓ Dificultades en la compatibilización de las responsabilidades familiares como las profesionales, conflicto de roles.
- ✓ Polarización en cuanto al respaldo recibido en el entorno empresarial a lo largo de la trayectoria.

De este modo, tal y como se argumentaba de inicio, junto con el factor formativo -que resulta clave en el acceso a los sectores objeto de análisis y en los que el aspecto vocacional debe considerarse como aspecto clave a trabajar, sobre todo en aquellos con infrarrepresentación de mujeres-, surgen otros complementarios que van a determinar no tanto el grado de participación de las mujeres como su progresión y posición laboral. Son factores, como hemos visto, vinculados al perfil actitudinal/aptitudinal, a la cultura empresarial y, de modo particular, a la conciliación de la vida familiar y profesional, que, de no tenerse en cuenta, continuarán teniendo un impacto claro en la actual segregación ocupacional.

⁴⁷ Mayor frecuencia en el sector TIC, biotecnología y audiovisual.

⁴⁸ Mayor frecuencia en el sector TIC, biotecnología y turismo.

⁴⁹ Mayor frecuencia en el sector TIC y biotecnología.

A modo de conclusión

Recapitulando: principales resultados obtenidos

El trabajo realizado a lo largo de estas páginas se ha centrado en analizar la situación de la ocupación de mujeres y hombres en seis sectores de la economía, seleccionados de acuerdo a los criterios que definen a un sector como **yacimiento de empleo** –con base a la opinión de un grupo de personas expertas- y conforme a su variación en cuanto al grado de participación de mujeres y hombres en ellos, eligiendo de entre los yacimientos propuestos dos “feminizados”, dos “masculinizados” y dos neutros e integrados.

Se partió, de este modo, de una **definición consensuada** del concepto de yacimiento de empleo, de acuerdo a la evolución experimentada desde su aparición en la década de los 90, quedando definido como *“actividades sostenibles, desde el punto de vista social y medioambiental, generadoras de empleo, que cubren necesidades sociales insatisfechas, sean estas necesidades nuevas o ya consolidadas”*.

Sobre la base de esta definición común, el grupo de personas expertas determinó aquellos con mayores potencialidades de empleo actuales en España. A partir de ahí se tomaron como referencia para el estudio los que mostraron un mayor grado de consenso, aplicando sobre ellos, a continuación, indicadores para comprobar su heterogeneidad con relación a la situación de género.

Esta selección, que ha conformado la primera fase del estudio, ha dado lugar a un **conjunto de sectores muy diversos**, no solo en lo que a nivel de participación de mujeres y hombres se refiere, sino también en lo que respecta a su peso en el conjunto de la economía española, su morfología empresarial, su nivel de innovación, su dependencia de la Administración Pública,... y, lo que es más importante en cuanto al objeto de análisis que nos ocupa, a sus condiciones laborales y de empleo. Un análisis de género sobre la realidad de estos sectores no implicaba solo una mirada sobre la distinta participación y posición de mujeres y hombres. También requería de una aproximación al estado de estos sectores, sus principales características, los perfiles profesionales demandados y los tipos de empleo creados.

A través de las distintas técnicas utilizadas (análisis documental, entrevistas a agentes clave, explotación de fuentes estadísticas), se ha ofrecido un panorama amplio y detallado acerca de estos sectores, no sin dificultades, de carácter metodológico, a la hora de definir las actividades comprendidas en ellos según las posibilidades ofrecidas por las distintas fuentes de información y técnicas de investigación, que han sido salvadas con el mayor rigor posible.

Los **servicios a personas mayores**, el **turismo**, el **sector audiovisual**, la **investigación** (aterrizando en este caso a la biotecnología), el **sector de economía verde** (comprendiendo en él las actividades relacionadas con las energías renovables y la gestión y tratamiento de residuos) y los **servicios TIC** son los yacimientos que finalmente han conformado el foco de atención del estudio. Sectores, como se decía, muy distintos entre sí, que obligan a priorizar objetivos y líneas de intervención en función de los diferentes puntos de partida, de cara de alcanzar mayores cotas de igualdad de género en el empleo de estos sectores, objetivo último al que ha de servir el trabajo desarrollado.

De este modo se ofrece a continuación una **síntesis individual** de los principales resultados obtenidos para cada yacimiento, a modo de recapitulación que sirva de cierre al amplio recorrido ofrecido en los epígrafes del estudio. Damos paso después a una serie de recomendaciones que puedan servir para la intervención pública en este terreno.

En resumen: tecnologías de la información y la comunicación (TIC)

Cuadros-síntesis del sector TIC

Actividades CNAE-2009 (a tres dígitos) consideradas en el análisis cuantitativo	
Código CNAE 2009	Actividad
611	Telecomunicaciones por cable
612	Telecomunicaciones inalámbricas
613	Telecomunicaciones por satélite
619	Otras actividades de telecomunicaciones
620	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática
631	Proceso de datos, hosting y actividades relacionadas; portales web

Volumen y evolución de empleo					
Número de personas ocupadas en el sector por sexo. Año 2011 (valores absolutos)					
Total	378.881	Hombres	272.929	Mujeres	378.881
Volumen de personas ocupadas en el sector sobre el total por sexo. Año 2011 (%)					
Total	2,1%	Hombres	2,7%	Mujeres	1,3%
Potencial de creación de empleo en el sector en España con relación a la UE-15, por sexo. Año 2011 (valores absolutos)					
Total	88.518	Hombres	64.098	Mujeres	24.420
Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector por sexos. Años 2008-2011 (%)					
Total	-1,4% (v.t. -10,4)	Hombres	3,9% (v.t. -15,1)	Mujeres	-3,2% (v.t. -3,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Características de empleo					
Tasa de salarización en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	85,7% (v.t. 83,6)	Hombres	83,7% (v.t. 80,0)	Mujeres	90,8% (v.t. 87,9)
Porcentaje de población extranjera ocupada en el sector sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	11,6% (v.t. 13,3)	Hombres	12,1% (v.t. 12,2)	Mujeres	10,3% (v.t. 14,6)
Porcentaje de población ocupada en el sector con estudios universitarios o superiores sobre el total, por					

sexo. Año 2011 (%)					
Total	76,1% (v.t. 37,6)	Hombres	77,1% (v.t. 34,0)	Mujeres	73,5% (v.t. 42,0)
Tasa de temporalidad de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	17,7% (v.t. 25,5)	Hombres	18,5% (v.t. 24,2)	Mujeres	15,8% (v.t. 27,0)
Tasa de empleo a tiempo parcial de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	7,0% (v.t. 14,1)	Hombres	6,2% (v.t. 6,1)	Mujeres	9,2% (v.t. 23,9)
Tasa de subempleo de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	3,5% (v.t. 8,5)	Hombres	3,4% (v.t. 5,2)	Mujeres	3,6% (v.t. 12,6)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Presencia y posición de las mujeres en la ocupación	
Participación de las mujeres en el sector. Año 2011 (%)	28,0% (v.t. 45)
Índice de representación de mujeres en el sector. Año 2011	0,62 (valor >1-<1,25 integrado)
Índice de segregación relativa por sexo. Año 2011	38,8 (v.t. 81,8)
Participación de las mujeres en el sector en categoría "Directores/directoras y gerentes". Año 2011 (%)	36,6% (v.t. 29,9)
Índice de segregación ocupacional relativa por sexo en la categoría "Directores/directoras y gerentes". Año 2011	57,7 (v.t. 42,7)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Perfiles profesionales demandados	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados
Titulaciones especializadas	Ingeniería en Informática. Ingeniería en Telecomunicación. CFGM/CFGS en Informática.
Titulaciones no especializadas	Administración y Dirección de Empresas. CFGS/CFGM en Administración y Gestión. Otras (marketing, comercial,...).
Conocimientos complementarios	Idiomas (preferentemente inglés), conocimientos sobre el negocio y la organización empresarial, conocimientos comerciales y de mercado.
Actitudes y aptitudes	Polivalencia, versatilidad, responsabilidad, proactividad, motivación, predisposición a aprender, trabajo en equipo, liderazgo, trato con el cliente, comunicación.

Fuente: Análisis de informes sectoriales y entrevistas a informantes clave (Ver Capítulo "Caracterización de los yacimientos de empleo").

Presencia de mujeres en formación especializada en FP					
Alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	45.997	Hombres	39.548	Mujeres	6.449
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2003-2004/2009-2010 (%)					
Total	12,1%	Hombres	27,5%	Mujeres	-35,6%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010	Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.			
14,0% (v.t. 48,1)	0,29 (valor >1-<1,25 integrado)			-0,30	

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza anteriores a la Universidad. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Presencia de mujeres en formación especializada universitaria					
Alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	88.786	Hombres	73.280	Mujeres	15.506
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	-32,1%	Hombres	-29,5%	Mujeres	-42,1%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010	Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.			
17,4% (v.t. 54,1)	0,32 (valor >1-<1,25 integrado)			-0,06	

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza Universitaria. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Los servicios TIC como yacimiento de empleo para las mujeres

El sector de los servicios TIC, tanto desde la perspectiva de las fuentes y personas entrevistadas, como en lo que respecta a la explotación de los resultados cuantitativos, ha demostrado claramente su **capacidad o potencialidad para la creación de empleo**.

Aunque resentido por la crisis económica actual, con una disminución de la ocupación entre 2008 y 2011 de en torno al 1,4%, esta reducción se encuentra del todo alejada del descenso de más del 10% experimentado en la ocupación total. Por otra parte y, atendiendo al peso del sector en el conjunto de la UE-15, su capacidad de generación de empleo en España se cifraría en más de 88.500 puestos de trabajo, si este sector llegara a alcanzar las mismas proporciones de empleo que a nivel comunitario.

Su potencialidad se basa, fundamentalmente, en la **transversalidad** que este segmento de la economía tiene respecto al resto de actividades, conformando un **sector clave en la transición hacia un nuevo modelo productivo**.

Se trata, además, de un nicho de **empleo de calidad**, con una estructura ocupacional en la que predomina el empleo cualificado, muy por encima de la media con respecto al conjunto de la ocupación, así como unas condiciones laborales óptimas en comparación al promedio.

La potencialidad del sector TIC como fuente de empleo se ve, sin embargo, absolutamente sesgada desde el punto de vista de género. Así, el dato más revelador obtenido con la explotación de las fuentes estadísticas se basa en mostrar, precisamente, cómo la reducción de empleo del sector durante el periodo de crisis económica se ha debido, en exclusiva, a **destrucción neta de empleo de las mujeres**.

El sector, además, como uno de los criterios que sirvieron de inicio para su elección, muestra una elevada **segregación por sexos**: las mujeres no superan el 28% de la ocupación total. Por cada 100 hombres ocupados en él, apenas hay 39 mujeres, segregación que, lejos de tender hacia la equiparación, **se ha incrementado en los últimos años**.

Siendo baja su representación en el conjunto del sector, ocupacionalmente las mujeres solo son mayoría en la categoría de **empleo administrativo**, mientras que se reduce significativamente en los puestos técnicos. No obstante, puede destacarse un dato positivo desde el punto de vista de la igualdad de género, y es el de la **mayor presencia relativa de mujeres en los puestos de dirección** con respecto al conjunto de la economía, aunque con cifras alejadas aún de la paridad (un 37% de mujeres sobre el total o 58 mujeres por cada 100 hombres directivos).

Las expectativas sobre el aumento de la presencia de mujeres en el sector no son halagüeñas, a tenor de su representación entre el alumnado matriculado en especialidades formativas, teniendo en cuenta que, al mismo tiempo, demanda profesionales con alta cualificación especializada. Las especialidades TIC han sido, tradicionalmente, un **espacio de formación “masculino”**. Pero es que, además, en los últimos años se ha producido un **importante retroceso en este sentido**, con un continuado descenso del número de alumnas matriculadas, mucho más acentuado que en los hombres, sobre todo en FP. Las mujeres apenas son el 18% del alumnado matriculado en estas especialidades en la Universidad o el 14% en la Formación Profesional.

En resumen: economía verde (energías renovables y gestión de residuos)

Cuadros-síntesis del sector de la economía verde

Actividades CNAE-2009 consideradas en el análisis cuantitativo (a tres dígitos)	
Código CNAE 2009	Actividad
351	Producción, transporte y distribución de energía eléctrica*
360	Captación, depuración y distribución de agua
370	Recogida y tratamiento de aguas residuales
381	Recogida de residuos
382	Tratamiento y eliminación de residuos
383	Valorización
390	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos

*Incluye las actividades a cuatro dígitos, correspondientes a energías renovables, como "3518- Producción de energía eléctrica de origen eólico" y "3519- Producción de energía eléctrica de otros tipos"

Volumen y evolución de empleo					
Número de personas ocupadas en el sector por sexo. Año 2011 (valores absolutos)					
Total	195.445	Hombres	161.855	Mujeres	33.590
Volumen de personas ocupadas en el sector sobre el total por sexo. Año 2011 (%)					
Total	1,1%	Hombres	1,6%	Mujeres	0,4%
Potencial de creación de empleo en el sector en España con relación a la UE-15, por sexo. Año 2011 (valores absolutos)					
Total	39.904	Hombres	26.187	Mujeres	13.717
Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector por sexos. Años 2008-2011 (%)					
Total	11,1% (v.t. -10,4)	Hombres	9,5% (v.t. -15,1)	Mujeres	19,5% (v.t. -3,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Características de empleo					
Tasa de salarización en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	95,8% (v.t. 83,6)	Hombres	95,6% (v.t. 80,0)	Mujeres	96,7% (v.t. 87,9)

Porcentaje de población extranjera ocupada en el sector sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	7,3% (v.t. 13,3)	Hombres	7,5% (v.t. 12,2)	Mujeres	6,7% (v.t. 14,6)
Porcentaje de población ocupada en el sector con estudios universitarios o superiores sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	40,0% (v.t. 37,6)	Hombres	36,2% (v.t. 34,0)	Mujeres	58,4% (v.t. 42,0)
Tasa de temporalidad de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	15,7% (v.t. 25,5)	Hombres	15,9% (v.t. 24,2)	Mujeres	15,0% (v.t. 27,0)
Tasa de empleo a tiempo parcial de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	3,7% (v.t. 14,1)	Hombres	2,5% (v.t. 6,1)	Mujeres	9,9% (v.t. 23,9)
Tasa de subempleo de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	3,5% (v.t. 8,5)	Hombres	3,1% (v.t. 5,2)	Mujeres	5,4% (v.t. 12,6)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Presencia y posición de las mujeres en la ocupación	
Participación de las mujeres en el sector. Año 2011 (%)	17,2% (v.t. 45)
Índice de representación de mujeres en el sector. Año 2011	0,38 (valor >1-<1,25 integrado)
Índice de segregación relativa por sexo. Año 2011	20,8 (v.t. 81,8)
Participación de las mujeres en el sector en categoría "Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual". Año 2011 (%)	25,1% (v.t. 48,9)
Índice de segregación ocupacional relativa por sexo en la categoría "Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual". Año 2011	33,5 (v.t. 95,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Perfiles profesionales demandados	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados (excepto en el subsector de gestión y tratamiento de residuos).
Titulaciones especializadas	Ingeniería Industrial. Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos. Ingeniería de Obras Públicas. Ciencias Ambientales. Física.

	Química. Biología. Farmacia. CFGM/CFGS Instalación y Mantenimiento. CFGM/CFGS Electricidad y Electrónica. CFGM/CFGS Fabricación mecánica. CFGM/CFGS Química. CFGS Energía y Agua. CFGS Seguridad y Medio Ambiente.
Titulaciones no especializadas	Administración y Dirección de Empresas.
Conocimientos complementarios	Prevención de riesgos laborales, marketing, gestión de calidad, recursos humanos, TIC, legislación ambiental, idiomas.
Actitudes y aptitudes	Comunicación, trabajo en equipo.

Fuente: Análisis de informes sectoriales y entrevistas a informantes clave (Ver Capítulo "Caracterización de los yacimientos de empleo").

Presencia de mujeres en formación especializada en FP					
Alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	96.966	Hombres	87.488	Mujeres	9.478
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	-0,1%	Hombres	-1,7%	Mujeres	17,7%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	9,8% (v.t. 48,1)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010	0,20 (valor >1-<1,25 integrado)	Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.	0,03

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza anteriores a la Universidad. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Presencia de mujeres en formación especializada universitaria					
Alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	184.665	Hombres	117.168	Mujeres	67.497
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					

Total	-22,4%	Hombres	-17,1%	Mujeres	-30,1%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)		Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.	
36,6% (v.t. 54,1)		0,68 (valor >1-<1,25 integrado)		-0,08	

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza Universitaria. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

El sector de la economía verde como yacimiento de empleo para las mujeres

El sector de la economía verde ha resultado **complejo en su definición**, en cuanto a las actividades que acoge y su extrapolación a las estadísticas utilizadas en el análisis cuantitativo. Se han considerado, al respecto, las actividades de las energías renovables y la gestión de residuos, incluida el tratamiento y gestión de aguas. Son actividades estas muy diferenciadas entre sí y cuya relación con las posibilidades de desagregación que ofrecen las estadísticas oficiales no son tan directas como para otros sectores.

Advertida su complejidad de análisis, nos encontramos ante un segmento de actividad económica que ha probado su **capacidad para la generación de empleo**, incluso en el periodo transcurrido durante la crisis.

Así, el nivel de ocupación desde el 2008 habría aumentado en más de un 11%, frente a la destrucción de empleo experimentada en el conjunto de la economía. Se calcula además, que, si en España se alcanzara la misma proporción de empleo en este sector que la existente en la UE-15, se generarían casi 40.000 empleos nuevos.

Su potencialidad se basa, principalmente, en una mayor **conciencia medioambiental** entre la ciudadanía así como en la promulgación de una **legislación** amplia en la materia.

Pese al crecimiento del empleo observado, la crisis ha afectado al sector, en la medida en que se han reducido los niveles de residuos (por la bajada del consumo, tanto de las personas como de la industria), las administraciones públicas han disminuido la demanda de este tipo de servicios (siendo uno de los principales clientes del sector, sobre todo para las empresas que operan a nivel local) y también ha descendido el nivel de inversión y ayuda pública para su desarrollo, lo que está afectando primordialmente al segmento de las energías renovables.

No cabe duda, sin embargo, que es un sector de oportunidades, tanto presentes como futuras, en función de los resultados obtenidos del análisis cuantitativo y atendiendo a la opinión expresada en los análisis sectoriales y por las personas entrevistadas.

Un sector, por otra parte, que, al menos hasta el momento, ha generado un empleo con **buenas condiciones laborales**, ligeramente más cualificado que la media de la ocupación, aunque en este caso con diferencias significativas en cuanto a sus actividades englobadas: un empleo predominante de **alta cualificación** para las **energías renovables**, de cualificación **media-alta** en el de la **gestión y tratamiento de aguas** y mayoritariamente **no cualificado** en el caso de la **gestión de residuos**.

Pero la **participación de las mujeres** en este sector de la economía es **casi testimonial**, con solo un 17% de mujeres ocupadas sobre el total, y un ratio de apenas 21 mujeres por cada 100 hombres. De los yacimientos seleccionados para este estudio, de hecho, representa el sector más “masculinizado”.

La estructura ocupacional muestra, además, una **infrarrepresentación** sustantiva de mujeres **en todos los niveles ocupacionales**, pero casualmente es en los **más elevados** (en este caso en el agregado de niveles directivos y técnicos-profesionales, para garantizar la suficiente representatividad muestral) donde su presencia relativa **aumenta ligeramente**, aunque aún a una distancia muy acusada con respecto al conjunto de la ocupación. Las pocas mujeres que trabajan en este sector parecen posicionarse relativamente mejor que los hombres, lo que no debería resultar extraño atendiendo a sus niveles de cualificación (un 58% de las mujeres trabajadoras en el sector poseen estudios superiores frente al 36% de los hombres).

Otro signo positivo lo muestra la **evolución de empleo**, donde el **incremento de las mujeres ha sido proporcionalmente más acusado** que el de los hombres en el periodo 2008-2011.

A **nivel formativo** el complejo conglomerado de las especialidades formativas consideradas arroja unas cifras globales cargadas de matices en su detalle (con especialidades muy **masculinizadas o feminizadas** según los casos), que compensan de algún modo el resultado final, desde el punto de vista de género, a nivel universitario (con un porcentaje de mujeres matriculadas sobre el total del 37%), pero que no consiguen hacerlo en el de la **Formación Profesional**, donde apenas participan (un 10% de chicas). La segregación en las aulas, en el caso del sector de la economía verde, parece más que evidente, con escasos signos de evolución hacia la igualdad en los últimos años.

En resumen: el sector audiovisual

Cuadros-síntesis del sector audiovisual

Actividades CNAE-2009 (a tres dígitos) consideradas en el análisis cuantitativo	
Código CNAE 2009	Actividad
582	Edición de programas informáticos
591	Actividades cinematográficas, de vídeo y de programas de televisión
592	Actividades de grabación de sonido y edición musical
601	Actividades de radiodifusión
602	Actividades de programación y emisión de televisión

Volumen y evolución de empleo

Número de personas ocupadas en el sector por sexo. Año 2011 (valores absolutos)

Total	77.690	Hombres	47.972	Mujeres	29.718
Volumen de personas ocupadas en el sector sobre el total por sexo. Año 2011 (%)					
Total	0,4%	Hombres	0,5%	Mujeres	0,4%
Potencial de creación de empleo en el sector en España con relación a la UE-15, por sexo. Año 2011 (valores absolutos)					
Total	37.211	Hombres	34.521	Mujeres	3.211
Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector por sexos. Años 2008-2011 (%)					
Total	-14,3% (v.t. -10,4)	Hombres	-20,2% (v.t. -15,1)	Mujeres	-2,7% (v.t. -3,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Características de empleo					
Tasa de salarización en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	88,8% (v.t. 83,6)	Hombres	85,7% (v.t. 80,0)	Mujeres	93,8% (v.t. 87,9)
Porcentaje de población extranjera ocupada en el sector sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	7,7% (v.t. 13,3)	Hombres	8,1% (v.t. 12,2)	Mujeres	7,0% (v.t. 14,6)
Porcentaje de población ocupada en el sector con estudios universitarios o superiores sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	70,8% (v.t. 37,6)	Hombres	69,6% (v.t. 34,0)	Mujeres	72,8% (v.t. 42,0)
Tasa de temporalidad de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	32,2% (v.t. 25,5)	Hombres	32,9% (v.t. 24,2)	Mujeres	31,2% (v.t. 27,0)
Tasa de empleo a tiempo parcial de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	13,9% (v.t. 14,1)	Hombres	7,7% (v.t. 6,1)	Mujeres	23,9% (v.t. 23,9)
Tasa de subempleo de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	13,1% (v.t. 8,5)	Hombres	8,4% (v.t. 5,2)	Mujeres	20,4% (v.t. 12,6)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Presencia y posición de las mujeres en la ocupación	
Participación de las mujeres en el sector. Año 2011 (%)	38,3% (v.t. 45)
Índice de representación de mujeres en el sector. Año 2011	0,85 (valor >1-<1,25 integrado)
Índice de segregación relativa por sexo. Año 2011	62,0 (v.t. 81,8)
Participación de las mujeres en el sector en categoría	34,7% (v.t. 48,9)

“Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual”. Año 2011 (%)	
Índice de segregación ocupacional relativa por sexo en la categoría “Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual”. Año 2011	53,1 (v.t. 95,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo “Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa”). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Perfiles profesionales demandados	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados
Titulaciones especializadas	Comunicación Audiovisual. Ciencias de la Información. Periodismo. Publicidad y Relaciones Públicas. CFGS Realización de Audiovisuales y Espectáculos. CFGS Técnico Superior en Producción de Audiovisuales. CFGS Radio y Espectáculos. CFGS en Imagen. CFGS Técnico Superior de Sonido.
Titulaciones no especializadas	Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Relaciones Laborales. Biblioteconomía y Documentación. CFGM/CFGS en Administración y Gestión.
Conocimientos complementarios	Idiomas, informática, legislación audiovisual, marketing.
Actitudes y aptitudes	Polivalencia, iniciativa, proactividad, trabajo en equipo, creatividad, vocación, comunicación.

Fuente: Análisis de informes sectoriales y entrevistas a informantes clave (Ver Capítulo “Caracterización de los yacimientos de empleo”).

Presencia de mujeres en formación especializada en FP					
Alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	13.320	Hombres	8.010	Mujeres	5.310
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					

Total	53,6%	Hombres	53,2%	Mujeres	54,3%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)		Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.	
	39,9% (v.t. 48,1)		0,77 (valor >1-<1,25 integrado)		-0,09

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza anteriores a la Universidad. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo “El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo”). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Presencia de mujeres en formación especializada universitaria					
Alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	43.509	Hombres	15.870	Mujeres	27.639
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	17,7%	Hombres	20,4%	Mujeres	16,2%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)		Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.	
	63,5% (v.t. 54,1)		1,18 (valor >1-<1,25 integrado)		-0,02

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza Universitaria. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo “El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo”). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

El sector audiovisual como yacimiento de empleo para las mujeres

El sector audiovisual ha resultado ser también **complejo en su configuración**, dado el amplio conjunto de actividades que engloba, habiendo considerado en él las actividades cinematográficas, de televisión, radio, música y edición de programas informáticos (comprendiendo en esta última la industria del *software* de ocio y entretenimiento).

La capacidad de generación de empleo en él, vaticinadas por el grupo de personas expertas en la primera fase del estudio, ha sido contradicha, sin embargo, por los datos aportados en las estadísticas consultadas. Se calcula que en el periodo 2008-2011 el sector audiovisual **ha reducido en más de un 14% su población ocupada**, un descenso superior al experimentado en el conjunto de la economía.

Al respecto, cabe apreciar que se trata de un sector que no solamente se ha visto afectado por la coyuntura económica actual, sino también y muy particularmente para la fase de transformación por la que transcurre. Una

transformación sujeta, de modo particular aunque no único, a los **procesos de digitalización** en los que se encuentra inmerso, que están afectando de lleno al modelo de negocio e incidiendo sobremanera en los modos y soportes de aproximarse a sus consumidores.

Pese a los datos negativos de empleo, lo que sí se insiste es en una perspectiva más favorable en el medio-largo plazo, en la medida en que termine de culminarse el proceso de transformación y se produzca la plena adaptación a lo digital. De hecho, su potencialidad de creación de empleo en España, sobre la base del peso del sector en el conjunto de la UE-15 (donde se han dado, por otra parte, incrementos importantes), sitúa en unos 37.700 los empleos por crear, aunque también es cierto que con pérdidas en determinados subsectores (radio y televisión) y con sustanciales ganancias con relación a la edición de programas informáticos.

Independientemente del grado de generación de empleo previsto, lo que sí se evidencia, con relación al tipo de empleo creado, es que se trata de **empleo cualificado**, con unos niveles educativos de su población ocupada elevado. Sin embargo le son parejas unas condiciones laborales un tanto precarias, considerando indicadores tales a las tasas de temporalidad o subempleo, condiciones que no son más que el reflejo de la propia inestabilidad de su tejido empresarial.

Desde el punto de vista de su composición por sexos, el audiovisual fue seleccionado para el análisis como uno de los seis yacimientos de empleo en su calidad de **sector neutro o integrado**. Tal es así que las mujeres vienen a representar en torno al 38% de la ocupación del sector, con un índice de representación de mujeres del 0,82, pero que en el caso de los hombres se encuadra entre los valores que le sitúan como integrado (1,12). El índice de segregación relativa señala que hay 62 mujeres ocupadas en él por cada 100 hombres.

Cabe precisar, no obstante, que esta participación es **muy variable en función de sus subsectores**, con actividades de la CNAE como las de “grabación de sonido y edición musical” donde los hombres llegan a representar el 80% de la población ocupada, o la “edición de programas informáticos”, en las que no se registra presencia de mujeres.

Los datos de evolución de empleo del sector dan cuenta, por otra parte, de una **reducción del empleo de hombres mucho más acusada que entre las mujeres**, cuya disminución estaría incluso por debajo del conjunto de la economía.

Contrastan, por otra parte, los niveles de participación por sexo en la ocupación con los mostrados en la **formación** vinculada, donde las **mujeres** adquieren un **importante protagonismo en las especialidades universitarias**, representando el 64% del alumnado matriculado. La participación por sexos en el empleo sería acorde, en todo caso, con el grado de presencia en los ciclos formativos de Formación Profesional, en los que el porcentaje de alumnas matriculadas sobre el total se sitúa en el 40%.

Asimismo, ha sido curioso observar cómo, desde el punto de vista de las especialidades formativas vinculadas, presentan tendencia a la feminización en el nivel universitario y masculinización en la Formación Profesional, mientras que, en el resto de sectores analizados, la feminización/masculinización se reitera por igual en ambos sistemas.

Esta participación en la formación se ha mantenido prácticamente constante en los últimos años, en un contexto en el que se ha producido, al mismo tiempo, un aumento considerable de las matriculaciones en este tipo de especialidades.

Por otro lado, el nivel de cualificación algo más elevado de las mujeres ocupadas en el sector no es acorde con la estructura ocupacional por sexos. Los **hombres** se concentran proporcionalmente, en mayor medida, en los **niveles directivos y técnicos-profesionales**, mientras que las mujeres lo harían en “**otras cualificaciones**” de menor rango. Así, el grado de participación de las mujeres alcanzaría el 35% en las categorías directivas y profesionales-técnicas, siendo solamente mayoritaria su presencia en la de “otras cualificaciones” (58% de mujeres).

En resumen: el sector de la investigación (biotecnología)

Cuadros-síntesis del sector de la investigación (biotecnología)

Actividades CNAE-2009 (a tres dígitos) consideradas en el análisis cuantitativo	
Código CNAE 2009	Actividad
712	Ensayos y análisis técnicos
721	Investigación y desarrollo experimental en ciencias naturales y técnicas*
722	Investigación y desarrollo experimental en ciencias sociales y humanidades
749	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas n.c.o.p.

*Incluye la actividad “7211- Investigación y desarrollo experimental en biotecnología”.

Volumen y evolución de empleo*				
Número de personas ocupadas en el sector por sexo. Año 2011 (valores absolutos)				
Total	124.672	Hombres	70.184	Mujeres 54.488
Volumen de personas ocupadas en el sector sobre el total por sexo. Año 2011 (%)				
Total	0,7%	Hombres	0,7%	Mujeres 0,7%
Potencial de creación de empleo en el sector en España con relación a la UE-15, por sexo. Año 2011 (valores absolutos)				
Total	56.077	Hombres	31.812	Mujeres 24.266
Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector por sexos. Años 2008-2011 (%)				
Total	-2,1% (v.t. -10,4)	Hombres	-9,5% (v.t. -15,1)	Mujeres 9,5% (v.t. -3,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo “Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa”). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

*Investigación

Características de empleo*
Tasa de salarización en el sector por sexo. Año 2011 (%)

Total	92,0% (v.t. 83,6)	Hombres	90,0% (v.t. 80,0)	Mujeres	94,4% (v.t. 87,9)
Porcentaje de población extranjera ocupada en el sector sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	9,4% (v.t. 13,3)	Hombres	10,5% (v.t. 12,2)	Mujeres	8,1% (v.t. 14,6)
Porcentaje de población ocupada en el sector con estudios universitarios o superiores sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	76,7% (v.t. 37,6)	Hombres	72,8% (v.t. 34,0)	Mujeres	81,7% (v.t. 42,0)
Tasa de temporalidad de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	31,4% (v.t. 25,5)	Hombres	31,1% (v.t. 24,2)	Mujeres	31,7% (v.t. 27,0)
Tasa de empleo a tiempo parcial de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	7,2% (v.t. 14,1)	Hombres	2,4% (v.t. 6,1)	Mujeres	13,4% (v.t. 23,9)
Tasa de subempleo de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	4,1% (v.t. 8,5)	Hombres	2,8% (v.t. 5,2)	Mujeres	5,8% (v.t. 12,6)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

*Investigación

Presencia y posición de las mujeres en la ocupación*	
Participación de las mujeres en el sector. Año 2011 (%)	43,7% (v.t. 45)
Índice de representación de mujeres en el sector. Año 2011	0,97 (valor >1-<1,25 integrado)
Índice de segregación relativa por sexo. Año 2011	77,6 (v.t. 81,8)
Participación de las mujeres en el sector en categoría "Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual". Año 2011 (%)	45,2% (v.t. 48,9)
Índice de segregación ocupacional relativa por sexo en la categoría "Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual". Año 2011	82,5% (v.t. 95,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

*Investigación

Perfiles profesionales demandados*	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles cualificados
Titulaciones especializadas	Biología. Química. Biotecnología. CFGS Fabricación de productos farmacéuticos y afines.

	CFGS Laboratorio de análisis y de control de calidad. CFGS Química ambiental. CFGS Química industrial.
Titulaciones no especializadas	-
Conocimientos complementarios	Inglés, informáticos y/o bioinformáticos, estadísticos, gestión y desarrollo de patentes, conocimientos empresariales. Exigencias de movilidad internacional.
Actitudes y aptitudes	Capacidad analítica, atención al detalle, versatilidad, capacidad de aprendizaje, comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas.

Fuente: Análisis de informes sectoriales y entrevistas a informantes clave (Ver Capítulo "Caracterización de los yacimientos de empleo").

*Biotecnología

Presencia de mujeres en formación especializada en FP*					
Alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	8.079	Hombres	3.546	Mujeres	4.533
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	1,3%	Hombres	11,3%	Mujeres	-5,3%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.		
56,1% (v.t. 48,1)	1,2 (valor >1-<1,25 integrado)		-0,12		

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza anteriores a la Universidad. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

*Biotecnología

Presencia de mujeres en formación especializada universitaria*					
Alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	44.130	Hombres	17.733	Mujeres	26.397
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	-41,4%	Hombres	-39,6%	Mujeres	-42,5%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-		

2002/2009-2010.		
59,8% (v.t. 54,1)	1,11 (valor >1-<1,25 integrado)	-0,03

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza Universitaria. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.
*Biotecnología

El sector de la investigación (biotecnología) como yacimiento de empleo para las mujeres

Otro de los sectores seleccionados como yacimiento de empleo lo constituye el ámbito de la **investigación** y, dentro de ella, se ha considerado específicamente el sector de la **biotecnología**. Metodológicamente, y ante la imposibilidad de llegar al nivel de desagregación adecuado en las estadísticas, se ha tratado el sector de la investigación, en general, desde la perspectiva cuantitativa. Mientras, el abordaje cualitativo se ha aterrizado a la biotecnología, aun teniendo en cuenta que no toda la actividad que se realiza en biotecnología es estrictamente de investigación, si bien representa un alto porcentaje.

La investigación, en su sentido amplio, ha resultado ser un yacimiento de empleo en la medida en que su comportamiento ha sido **bastante más positivo que el registrado en el conjunto de la economía**, con una reducción del empleo de poco más del 2%, frente al 10% en el empleo global. Sin datos cuantitativos específicos sobre la biotecnología, las fuentes y especialistas consultados avalan su potencialidad, calculando que, en la última década, su empleo se habría multiplicado por quince, con tasas de crecimiento progresivas incluso durante la crisis.

El **interés estratégico** de la investigación y, dentro de ella, de la biotecnología, es evidente en el marco de un modelo de cambio productivo, donde este tipo de actividades se consideran ineludibles. En la actualidad la investigación daría empleo en torno a un 0,7% de la población ocupada, estimándose que en el sector concreto de biotecnología se encontrarían empleadas alrededor del 0,15%. La valoración acerca del potencial de empleo de la investigación, extrapolando la proporción de empleo en la UE-15 al caso de España, arroja un resultado de más de 56.000 empleos por crear para asimilarlo a los niveles europeos.

Se ha visto, además, cómo la investigación, también la biotecnología, ocupa a **perfiles profesionales altamente cualificados**, con estudios universitarios complementados con doctorados y/o master especializados, siendo la proporción de personal con esta cualificación casi el doble que la encontrada en el conjunto de la ocupación. Se sostiene que es un sector con **óptimas condiciones laborales**, a excepción de la temporalidad, un tanto más elevada que la media, circunstancia muy sujeta a la contratación de personal mediante becas o prácticas (bastante frecuente en el sector de la investigación pública, con un peso relevante en el conjunto del sector).

Desde el punto de vista de género, el sector de la investigación ha resultado ser **el más equilibrado o integrado** entre los que han sido seleccionados para este estudio, con un porcentaje de participación de las mujeres sobre el total de su ocupación del 47% y un índice de representación de mujeres del 0,97. Trabajan en investigación casi 78 mujeres por cada 100 hombres.

La evolución registrada del empleo por sexo desde al año 2008 desvela una **reducción neta de la ocupación de los hombres**, siendo la tasa de crecimiento de las mujeres inversamente proporcional a la experimentada por estos.

El equilibrio por sexos en volumen de ocupación se enmarca en un contexto de ligera **sobrerrepresentación de las mujeres en las especialidades formativas vinculadas**, tanto de Formación Profesional (56% de mujeres entre el alumnado matriculado) como sobre todo en la Universidad (60%). En concreto, en la carrera universitaria de Biotecnología, casi el 70% del alumnado matriculado son mujeres. Estas ratios mujeres/hombres parecen mantenerse constantes desde el curso 2001-2002, en un contexto en el que las matriculaciones, tanto de hombres como de mujeres, en la Universidad como en la FP, han ido disminuyendo de forma progresiva.

Las mujeres en el sector han alcanzado, también, **cierto equilibrio** con respecto a los hombres, desde el punto de vista de la **estructura ocupacional**. En los puestos directivos y técnicos cualificados, se obtiene casi paridad, con un 45% de mujeres sobre el total y 83 mujeres por cada 100 hombres. Aun así, son cifras que se hallan por debajo de la media de la ocupación (49% y 96%, respectivamente) y que no desvelan los posible desequilibrios en las categorías más elevadas (personal directivo y gerente, por la necesidad de agregación de esta con el personal técnico-profesional para garantizar la suficiente representatividad muestral de los datos), tal y como han sugerido las aportaciones cualitativas.

En resumen: el turismo

Cuadros-síntesis del sector turístico

Actividades CNAE-2009 (a tres dígitos) consideradas en el análisis cuantitativo	
Código CNAE 2009	Actividad
551	Hoteles y alojamientos similares
552	Alojamientos turísticos y otros alojamientos de corta estancia
553	Camping y aparcamientos para caravanas
559	Otros alojamientos
561	Restaurantes y puestos de comidas
562	Provisión de comidas preparadas para eventos y otros servicios de comidas
563	Establecimientos de bebidas
791	Actividades de agencias de viajes y operadores turísticos
799	Otros servicios de reservas y actividades relacionadas con los mismos

Volumen y evolución de empleo				
Número de personas ocupadas en el sector por sexo. Año 2011 (valores absolutos)				
Total	1.492.039	Hombres	660.303	Mujeres 831.736
Volumen de personas ocupadas en el sector sobre el total por sexo. Año 2011 (%)				
Total	8,2%	Hombres	6,6%	Mujeres 10,1%
Potencial de creación de empleo en el sector en España con relación a la UE-15, por sexo. Año 2011 (valores absolutos)				
Total	-	Hombres	-	Mujeres -
Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector por sexos. Años 2008-2011 (%)				
Total	-2,8% (v.t. -10,4)	Hombres	-1,7% (v.t. -15,1)	Mujeres -3,7% (v.t. -3,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Características de empleo				
Tasa de salarización en el sector por sexo. Año 2011 (%)				
Total	77,6% (v.t. 83,6)	Hombres	70,9% (v.t. 80,0)	Mujeres 82,9% (v.t. 87,9)
Porcentaje de población extranjera ocupada en el sector sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)				
Total	28,1% (v.t. 13,3)	Hombres	24,0% (v.t. 12,2)	Mujeres 31,4% (v.t. 14,6)
Porcentaje de población ocupada en el sector con estudios universitarios o superiores sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)				
Total	19,4% (v.t. 37,6)	Hombres	18,1% (v.t. 34,0)	Mujeres 20,4% (v.t. 42,0)
Tasa de temporalidad de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)				
Total	36,9% (v.t. 25,5)	Hombres	34,3% (v.t. 24,2)	Mujeres 38,6% (v.t. 27,0)
Tasa de empleo a tiempo parcial de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)				
Total	22,3% (v.t. 14,1)	Hombres	13,9% (v.t. 6,1)	Mujeres 29,0% (v.t. 23,9)
Tasa de subempleo de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)				
Total	12,0% (v.t. 8,5)	Hombres	8,4% (v.t. 5,2)	Mujeres 14,9% (v.t. 12,6)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Presencia y posición de las mujeres en la ocupación	
Participación de las mujeres en el sector. Año 2011 (%)	55,7% (v.t. 45)
Índice de representación de mujeres en el sector. Año 2011	1,25 (valor >1-<1,25 integrado)
Índice de segregación relativa por sexo. Año 2011	126,0 (v.t. 81,8)
Participación de las mujeres en el sector en categoría “Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual”. Año 2011 (%)	38,4% (v.t. 48,9)
Índice de segregación ocupacional relativa por sexo en la categoría “Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual”. Año 2011	62,4 (v.t. 95,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo “Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa”). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Perfiles profesionales demandados	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles no cualificados
Titulaciones especializadas	Diplomatura en Turismo. CFGM Cocina y gastronomía. CFGM Servicios en restauración. CFGS Agencias de viajes. CFGS Agencias de viajes y gestión de eventos. CFGS Alojamiento. CFGS Animación turística. CFGS Dirección de Cocina. CFGS Dirección de Servicios de Restauración. CFGS Gestión de alojamientos turísticos. CFGS Guía, información y asistencias turísticas. CFGS Información y comercialización turísticas. CFGS Restauración.
Titulaciones no especializadas	Ciencias Empresariales. Ciencias Económicas. Psicología. Ciencias de la Comunicación e Imagen.
Conocimientos complementarios	Idiomas, TIC, seguridad e higiene, calidad, gestión y administración.
Actitudes y aptitudes	Orientación al cliente, capacidad de comunicación, cordialidad y amabilidad en el trato, motivación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, iniciativa, aptitud orientada a la calidad, capacidad de organización, actitud hacia la limpieza y el orden

Fuente: Análisis de informes sectoriales y entrevistas a informantes clave (Ver Capítulo "Caracterización de los yacimientos de empleo").

Presencia de mujeres en formación especializada en FP					
Alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	23.391	Hombres	11.364	Mujeres	12.027
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	19,3%	Hombres	36,3%	Mujeres	6,8%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.		
51,4% (v.t. 48,1)	1,07 (valor >1-<1,25 integrado)		-0,17		

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza anteriores a la Universidad. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Presencia de mujeres en formación especializada universitaria					
Alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	24.930	Hombres	6.963	Mujeres	17.967
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	-7,6%	Hombres	10,8%	Mujeres	-13,2%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010		Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.		
72,1% (v.t. 54,1)	1,33 (valor >1-<1,25 integrado)		-0,10		

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza Universitaria. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo "El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo"). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

El turismo como yacimiento de empleo para las mujeres

De los yacimientos seleccionados, el turismo se sitúa a la cabeza en cuanto a concentración de empleo se refiere, con casi **millón y medio de personas ocupadas en él**, más del 8% de la ocupación total. El turismo representa así uno de los sectores tradicionales clave, con un peso inigualable en la economía española.

Su relevancia, además, ha podido comprobarse cómo se ha acentuado con la crisis, volviendo a **ganar protagonismo** tras años de pérdida de importancia relativa ante el proceso de diversificación económica. A pesar de ello, entre el periodo 2008-2011, se ha **destruido empleo en el sector**, en torno al 3%, aunque aquí también con cifras muy **alejadas a las del conjunto**. Las personas especialistas apuntan, además, que esta pérdida de empleo estuvo concentrada entre los años 2009 y 2010, recuperando la generación de puestos de trabajo durante el 2011.

La potencialidad de **creación de empleo futura está garantizada**, precisamente, por la relevancia del sector. No obstante, los análisis y agentes especializados insisten en que es necesario introducir innovaciones, donde la diversificación de la oferta turística y la ruptura de la estacionalidad se colocan como principales objetivos estratégicos.

Entre estos objetivos se encuentra, asimismo, el de la **profesionalización de su capital humano**, pues nos encontramos frente a un sector en el que sobresale el personal poco cualificado: apenas el 20% de su población ocupada cuenta con estudios superiores y en su demanda de empleo la experiencia es valorada por encima de la cualificación. Las **condiciones de empleo**, por su parte, aluden a **precariedad**, en función de las tasas de temporalidad y subempleo registradas o los niveles salariales medios. Es un sector que cuenta, por otra parte, con una importante proporción de **trabajadoras y trabajadores extranjeros**. Todo ello, no obstante, con variaciones significativas por subsectores, encontrándose las mejores condiciones en las actividades relacionadas con las agencias de viajes y las peores en la restauración.

El **turismo** es un **sector feminizado**. En él las mujeres representan el 56% de su población ocupada, con porcentajes que llegan a rondar el 80% en subsectores como el de las agencias de viajes. Actualmente, se encuentran empleadas en el sector 126 mujeres por cada 100 hombres, mostrando así una relación inversa al conjunto de la economía.

También es cierto, no obstante, que la crisis económica ha afectado en mayor medida a las mujeres, con una reducción de empleo del 4% frente al 2% en los hombres.

Dentro del **sistema educativo**, en las especialidades vinculadas, se reitera la **sobrerrepresentación de mujeres en los estudios superiores**. Las mujeres son más del 70% del alumnado matriculado en las carreras de turismo y casi el 65% en los Ciclos Formativos de Grado Superior de Hostelería y Turismo. Solamente se revierte esta proporción en los Ciclos Formativos de Grado Medio, con una participación del 40% de mujeres en el alumnado matriculado. Los datos de evolución en el sistema educativo apuntan a un ligero aumento de las matriculaciones de chicos en las especialidades de turismo, lo que ha hecho descender, ligeramente, los índices de representación de mujeres tanto en la Universidad como en FP.

De nuevo, el mayor grado de cualificación entre las mujeres **no está resultando ser garantía para su posicionamiento en el sector** con respecto a los hombres. Si las mujeres representan el 56% de la población ocupada, esa participación desciende al 38% en los puestos directivos y técnico-profesionales; mientras hay 126

mujeres empleadas por cada 100 hombres en el conjunto del sector, solo encontramos 62 en la categoría mencionada; al mismo tiempo las mujeres son sobrada mayoría entre las empleadas administrativas y en las ocupaciones elementales, donde el ratio mujeres/hombres llega a sobrepasar las 500 mujeres ocupadas por cada 100 hombres.

En resumen: servicios a personas mayores

Cuadros-síntesis del sector servicios a personas mayores

Actividades CNAE-2009 (a tres dígitos) consideradas en el análisis cuantitativo	
Código CNAE 2009	Actividad
871	Asistencia en establecimientos residenciales con cuidados sanitarios
873	Asistencia en establecimientos residenciales para personas mayores y con discapacidad física
879	Otras actividades de asistencia en establecimientos residenciales
881	Actividades de servicios sociales sin alojamiento para personas mayores y con discapacidad
970	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico*

*Se incluye la actividad de persona doméstico dado que se estima que una proporción importante del cuidado a mayores queda circunscrita en el marco de dicha actividad.

Volumen y evolución de empleo				
Número de personas ocupadas en el sector por sexo. Año 2011 (valores absolutos)				
Total	1.064.695	Hombres	102.682	Mujeres 962.012
Volumen de personas ocupadas en el sector sobre el total por sexo. Año 2011 (%)				
Total	5,8%	Hombres	1,0%	Mujeres 11,7%
Potencial de creación de empleo en el sector en España con relación a la UE-15, por sexo. Año 2011 (valores absolutos)				
Total	-162.596	Hombres	10.624	Mujeres -151.972
Tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector por sexos. Años 2008-2011 (%)				
Total	5,9% (v.t. -10,4)	Hombres	34,7% (v.t. -15,1)	Mujeres 3,5% (v.t. -3,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Características de empleo					
Tasa de salarización en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	99,5% (v.t. 83,6)	Hombres	98,3% (v.t. 80,0)	Mujeres	99,6% (v.t. 87,9)
Porcentaje de población extranjera ocupada en el sector sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	44,7% (v.t. 13,3)	Hombres	32,2% (v.t. 12,2)	Mujeres	46,0% (v.t. 14,6)
Porcentaje de población ocupada en el sector con estudios universitarios o superiores sobre el total, por sexo. Año 2011 (%)					
Total	17,8% (v.t. 37,6)	Hombres	25,7% (v.t. 34,0)	Mujeres	17,0% (v.t. 42,0)
Tasa de temporalidad de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	35% (v.t. 25,5)	Hombres	35,6% (v.t. 24,2)	Mujeres	35,0% (v.t. 27,0)
Tasa de empleo a tiempo parcial de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	41,1% (v.t. 14,1)	Hombres	18,8% (v.t. 6,1)	Mujeres	43,5% (v.t. 23,9)
Tasa de subempleo de la población ocupada en el sector por sexo. Año 2011 (%)					
Total	27,0% (v.t. 8,5)	Hombres	12,5% (v.t. 5,2)	Mujeres	28,5% (v.t. 12,6)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Presencia y posición de las mujeres en la ocupación	
Participación de las mujeres en el sector. Año 2011 (%)	90,4% (v.t. 45)
Índice de representación de mujeres en el sector. Año 2011	2,01 (valor >1-<1,25 integrado)
Índice de segregación relativa por sexo global. Año 2011	936,9 (v.t. 81,8)
Participación de las mujeres en el sector en categoría "Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual". Año 2011 (%)	85,8% (v.t. 48,9)
Índice de segregación ocupacional relativa por sexo en la categoría "Directores/directoras, gerentes, personal técnico y profesional científico-intelectual". Año 2011	605,0 (v.t. 95,8)

Fuente: INE. EPA. IIT 2011 (Ver Capítulo "Una mirada de género a los yacimientos de empleo desde la perspectiva cuantitativa"). V.T.: valor para el conjunto de la ocupación.

Perfiles profesionales demandados	
Perfiles profesionales demandados	Perfiles no cualificados.
Titulaciones especializadas	Enfermería. Trabajo Social.

	<p>Fisioterapia.</p> <p>Medicina.</p> <p>Psicología.</p> <p>CFGM Cuidados auxiliares de enfermería.</p> <p>CFGM Atención a personas en situación de dependencia.</p> <p>CFGM Atención sociosanitaria.</p> <p>CFGS Animación Sociocultural.</p> <p>Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas en el Domicilio.</p> <p>Certificado de Profesionalidad de Atención Sociosanitaria a Personas Dependientes en Instituciones Sociales.</p>
Titulaciones no especializadas	<p>Ciencias Empresariales.</p> <p>Ciencias Económicas.</p> <p>Relaciones Laborales.</p> <p>Publicidad y Relaciones Públicas.</p> <p>CFGM/CFGS en Administración y Gestión.</p> <p>CFGM/CFGS en Comercio y Marketing.</p> <p>CFGM en Cocina y Gastronomía.</p> <p>CFGM en Peluquería.</p>
Conocimientos complementarios	<p>Conocimientos informáticos.</p> <p>Conocimiento del entorno económico y social.</p>
Actitudes y aptitudes	<p>Trabajo en equipo, comunicación, resolución de conflictos, control del estrés, adaptabilidad, empatía, paciencia, tolerancia, sensibilidad, solidaridad, vocación por el servicio.</p>

Fuente: Análisis de informes sectoriales y entrevistas a informantes clave (Ver Capítulo "Caracterización de los yacimientos de empleo").

Presencia de mujeres en formación especializada en FP					
Alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	115.477	Hombres	17.466	Mujeres	98.011
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en FP en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	81,8%	Hombres	98,9%	Mujeres	79,0%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010	Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-			

2002/2009-2010.		
84,9% (v.t. 48,1)	1,77 (valor >1-<1,25 integrado)	-0,09

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza anteriores a la Universidad. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo “El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo”). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Presencia de mujeres en formación especializada universitaria					
Alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2009-2010 (valores absolutos)					
Total	130.249	Hombres	31.857	Mujeres	98.392
Tasa de crecimiento de alumnado matriculado en Universidad en especialidades vinculadas al sector por sexo. Curso 2001-2002/2009-2010 (%)					
Total	-11,5%	Hombres	-7,4%	Mujeres	-12,8%
Participación de las mujeres entre el alumnado matriculado. Curso 2009-2010 (%)	Índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. Curso 2009-2010	Evolución del índice de representación de mujeres del alumnado matriculado. 2001-2002/2009-2010.			
75,5% (v.t. 54,1)	1,40 (valor >1-<1,25 integrado)			-0,03	

Fuente: INE. Estadísticas de Enseñanza Universitaria. Curso 2009-2010 (Ver Capítulo “El componente vocacional: mujeres y hombres en especialidades formativas vinculadas a los yacimientos de empleo”). V.T.: valor para el conjunto de la enseñanza.

Los servicios a personas mayores como yacimiento de empleo para las mujeres

Finalmente, los servicios a personas mayores han resultado conformar uno de los **yacimientos con mayores potencialidades de generación de empleo**, de acuerdo a la opinión expresada por las personas expertas en la fase de selección, conforme a los informes y agentes especializados consultados y en función de las cifras obtenidas en el análisis cuantitativo (con un crecimiento de la ocupación entre 2008 y 2011 de casi el 6%).

Dentro del sector se han tenido en cuenta las actividades asociadas a su vertiente **formal** (residencias, servicios de teleasistencia, ayuda a domicilio, etc.), como la calificada de “**informal**”, incluyendo aquí el **servicio doméstico**, que si bien en su totalidad no acoge actividades de atención a personas mayores, es sabido que una importante proporción de esta atención en nuestro país es prestada por empleadas domésticas.

El empleo doméstico, de hecho, hace triplicar las cifras de ocupación en el sector. El empleo en el sector formal estaría aglutinando a un 0,4% de la población ocupada, mientras que, si se añade a esta cifra el doméstico, la proporción se eleva entonces al 1%. Dicha desagregación es especialmente relevante en las estimaciones cuantitativas realizadas sobre su potencialidad de empleo con respecto a la UE-15, dado que en el formal se obtienen sustanciales ganancias, con una estimación de casi **270.000 por crear**, mientras que, en el sector informal, deberían destruirse más de 400.000 empleos para asimilarlos a nuestros vecinos europeos.

Precisamente, la principal debilidad que aqueja a este sector en España son sus **bajos niveles de externalización y profesionalización**, donde la necesidad creciente de cuidado y atención a nuestros mayores continúa prestándose, o bien en el interior de los hogares (por familiares, básicamente mujeres), o saliendo al mercado para ser cubierto por personal no especializado. Ha de considerarse, en este sentido, la falta de solvencia de la demanda, circunstancia que termina traducándose en una **generación de empleo precario**, con tasas de temporalidad, trabajo a tiempo parcial y subempleo bastantes más elevadas que en el conjunto de la economía, ocupado por personas con bajos niveles educativos y con un claro predominio de población extranjera.

A su inequívoca potencialidad de creación de empleo, se une su **carácter netamente “femenino”**. El 90% de las personas ocupadas en el sector son mujeres, porcentaje que apenas se reduce, si se considera de manera aislada el sector formal (81%). El índice de segregación ocupacional llega a alcanzar, de este modo, una cifra récord, con 937 mujeres ocupadas en el sector por cada 100 hombres, lo mismo que el índice de representación, que sobrepasa el umbral de 2.

La insignificante presencia de hombres en el sector, no obstante, se ha incrementado ligeramente en los últimos años, con un aumento de su ocupación entre 2008 y 2011 del 35%, frente al crecimiento de las mujeres cifrado en 3,5%.

La infrarrepresentación de los hombres en la ocupación es similar en el sistema educativo, aunque en este caso la relación formación-ocupación no es tan directa, al producirse demanda mayoritaria de empleo no cualificado y al no existir ramas educativas especializadas para este yacimiento en el nivel universitario. La presencia de mujeres entre el alumnado matriculado en las especialidades universitarias que se han considerado, con todas las advertencias, roza el 76%, mientras que en las de Formación Profesional alcanza el 85%. La evolución de esta segregación se ha mantenido en el tiempo casi inalterable, en un contexto en el que las matriculaciones en FP se han duplicado.

Pese a tratarse de un empleo de especialización formativa “femenina”, es este uno de los pocos yacimientos en los que el nivel educativo de las mujeres ocupadas (17% con estudios superiores) es inferior al de los hombres (25%), lo que seguramente está asociado a su baja profesionalización y niveles de informalidad.

En él las mujeres son una amplia mayoría en las categorías directivas y personal técnico-profesional (el 86%) pero, aun así, de nuevo, se deja sentir la segregación ocupacional, en la medida en que esta representación está por debajo de la media en el conjunto del sector (91%).

Recomendaciones: objetivos prioritarios para la intervención

Para concluir, acompañamos la síntesis de resultados expuesta de una reflexión final sobre los **objetivos prioritarios** que habrán de conducir la acción para fomentar la igualdad de género en los yacimientos seleccionados, teniendo en cuenta que no solo habrán de ir orientados a equiparar la participación de mujeres y hombres en términos cuantitativos, sino también, y muy especialmente, de forma cualitativa.

La definición de tales objetivos se ha extraído de los propios resultados obtenidos del análisis, pero particularmente de la opinión expresada por la distinta tipología de agentes consultada a lo largo de las fases de este trabajo. Tanto en el panel de personas expertas participantes en la primera fase, como en las entrevistas realizadas a especialistas y mujeres trabajadoras de estos sectores, se ha aprovechado para interrogar sobre la situación de género y posibles estrategias de fomento de la igualdad en ellos. Se han tenido en cuenta, también, la bibliografía especializada (sectorial y de igualdad de género), a todo lo que se añade la experiencia en materia de políticas públicas de igualdad de género en el empleo del equipo de investigación que ha participado en este estudio.

La formulación de objetivos debe ser realizada en dos niveles. La concreción de metas específicas para cada yacimiento, en función de sus diversos puntos de partida, no obsta para que se contemplen a su vez una serie de objetivos transversales. Por encima de las particularidades halladas en cada yacimiento también se han encontrado rasgos similares que implican considerar **objetivos comunes** en cualquiera de estos sectores.

Primer objetivo transversal: fortalecimiento sectorial

Así, el primer objetivo transversal, como parece obvio, se refiere a fortalecer y hacer crecer los sectores seleccionados, porque solo en la medida en que haya crecimiento se estarán ampliando las posibilidades de empleo, para mujeres y para hombres.

En el tiempo de realización de este estudio, entre los años 2011 y 2012, en el que España atraviesa una situación económica muy complicada, que deviene y surge de años atrás, hablar de crecimiento económico implica una meta tan deseable como compleja.

Los sectores seleccionados, según se ha visto, han resultado ser más resistentes a la difícil situación atravesada en comparación con el conjunto de la economía. Pero esta mayor resistencia no es óbice, sino más bien lo contrario, para que sean considerados **sectores prioritarios de las políticas públicas**, económicas y de empleo, posicionándolos como sectores estratégicos en los procesos de reestructuración productiva, pudiendo atender al calificativo de los que algunos expertos y expertas denominan sectores para una nueva economía.

En su calidad de sectores tractores o relevantes, los esfuerzos desde el ámbito público habrán de ir dirigidos, al menos, a promover la **inversión** (pública o privada) dentro de ellos, fomentar la **innovación** como criterio diferenciador, fortalecer la **pequeña y mediana empresa** (frente a la dualidad y atomización observada en su estructura empresarial), promover la **internacionalización** (ante un mercado exterior que ofrece oportunidades) y, muy particularmente, invertir en su **capital humano** como uno de los pilares esenciales que marcan la competitividad. Crítico es este objetivo, según veremos, en uno de nuestros yacimientos: el de servicios a mayores.

Con relación a la inversión en capital humano, todas las fuentes consultadas han apuntado, casi por unanimidad, a la importancia de la **formación** como criterio esencial de calidad y diferenciación, aunque con puntos de partida divergentes en cada yacimiento.

Se ha aludido, así, a la relevancia de la adquisición de **competencias técnicas especializadas**, pero evidenciando, al mismo tiempo, la necesidad de contar con **perfiles profesionales cada vez más híbridos**, que no son si no fiel reflejo de la propia estructura productiva en la que los sectores muestran cada vez una mayor interrelación. También a nivel ocupacional, donde las categorías profesionales se diluyen para dar lugar a una demanda de profesionales especializados, pero con **conocimientos técnicos transversales** en materia de gestión empresarial, recursos humanos, comercial o gestión de proyectos. El manejo de idiomas, primordialmente el inglés, se convierte en condición *sine qua non* de cualquier profesional.

La inversión en capital humano implica, por tanto, reforzar los sistemas de formación, allí donde no abarquen especialidades concretas del sector en cuestión (sectores como el de la economía verde o el de servicios a personas mayores), apostar a su vez por esa “hibridación” de especialidades (donde el ejemplo de las titulaciones dobles a nivel universitario representan un avance) e incluir en el currículo formativo todo ese bagaje de conocimientos técnicos transversales (idiomas, gestión empresarial, visión comercial,...).

Segundo objetivo transversal: estrategias de equilibrio de género

Las estrategias de fortalecimiento sectorial habrán de incorporar, en cualquier caso, objetivos y medidas orientadas a promover la igualdad de género, evitando que sus potencialidades económicas y de empleo tiendan a reproducir, o incluso agravar, la segregación sectorial y ocupacional que caracteriza el mercado laboral.

En términos de **segregación sectorial (u horizontal)**, cuatro de los sectores analizados han dado sobrada cuenta de la persistente separación de espacios laborales entre mujeres y hombres, que devienen del dualismo social intrínseco a las relaciones de género. El grado de masculinización o feminización a nivel laboral es casi equivalente al observado a las especialidades vinculadas en el sistema educativo. Emerge, así, un elemento vocacional, cultural, que la extensa bibliografía especializada en género ha tratado en profundidad, por el que las mujeres se ven más atraídas o conducidas a lo social, mientras que los hombres lo hacen hacia lo técnico y/o tecnológico. Tanto que es curioso observar cómo la suma de la “vida” a lo tecnológico, según releva el caso de la “biotecnología”, tiende a “feminizar” una rama de actividad “tecnológica”, con elevados niveles de masculinización en otros casos.

Romper estas dicotomías implica un **trabajo profundo de cambio social**, en el que los agentes de socialización han de ser cómplices (familias, sistema educativo, medios de comunicación, etc.). La clave está en equilibrar esas vocaciones, operando un cambio de mentalidad, pero al mismo tiempo incidir en un componente más social de lo tecnológico y lo técnico, y viceversa. Las estrategias de comunicación que rompan estereotipos de género con relación a las profesiones en estos sectores (mostrando modelos alternativos de profesionales o, como se decía, la faceta social de lo técnico y lo técnico de lo social) y la orientación con perspectiva de género en el sistema educativo (implicando no solo al alumnado sino también a la familia en su conjunto, en la medida en que se ha demostrado su influencia sobre lo vocacional) son líneas de trabajo esenciales.

Debe insistirse, en cualquier caso, en que el trabajo en este ámbito ha de incidir en un **doble sentido**: promoviendo la incorporación de mujeres en profesiones masculinizadas, pero también la de los hombres en las

feminizadas. Las estrategias en materia de igualdad de género han tendido a centrarse en el primer sentido, apenas articulando iniciativas en el segundo. Pero los equilibrios de género han de producirse, necesariamente, en ese doble sentido, no solo como objetivo deseable de un mercado laboral más igualitario, sino también como mecanismo que garantice una mayor eficiencia en su funcionamiento. Posiblemente suponga a su vez una estrategia que repercuta en la igualación de las condiciones laborales entre sectores, a tenor de las hipótesis contrastadas por especialistas acerca del grado de precarización de los sectores en función del nivel de masculinización/feminización de su población ocupada.

Esta última cuestión supone, de hecho, otro punto de atención importante de las líneas de trabajo en materia de segregación sectorial, dado que, como se ha reiterado a lo largo del estudio, el inconveniente de esta no solo radica en un mercado laboral fragmentado e ineficiente, sino también en una fuente de desigualdad sujeta a las condiciones laborales más precarias que aquejan a los sectores feminizados. Las **líneas de fortalecimiento sectorial** comentadas en el epígrafe anterior se revelan, en el caso de los **sectores feminizados**, como imprescindibles.

Tercer objetivo transversal: estrategias de emprendimiento y promoción de las mujeres hacia puestos de responsabilidad

Pero la segregación a nivel horizontal que afecta a muchos de los sectores económicos no es la única manifestación de desigualdad de género en el empleo. Existe otra, tan o más relevante, como es la **segregación ocupacional**, por la que hombres y mujeres se concentran en distintas categorías profesionales.

Los puestos operarios, mecánicos, de logística o de carácter industrial son eminentemente “masculinos”, mientras que áreas administrativas, de recursos humanos, calidad,..., constituyen espacios de referencia “femenina”. Estos últimos son los que algunas y algunos especialistas denominan “**pasillo o gueto de terciopelo**”, áreas de desempeño profesional y ocupacional que se “feminizan”, con una consecuente disminución de la calidad, salarios, condiciones de trabajo y posibilidades de ascenso a posiciones ejecutivas. Esta distribución ocupacional se encuentra sujeta, una vez más y esencialmente, a lo vocacional, cuya superación podrá verse apoyada con los objetivos y líneas de trabajo comentados en el epígrafe anterior.

No obstante, así, el principal agravante en materia de segregación ocupacional lo representa la **escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad**. Se trata de un tipo de segregación que, además, aparece de manera constante en cualquier sector de actividad, cuestión reflejada en los yacimientos objeto del análisis, independientemente de su carácter feminizado, masculinizado o neutro/integrado.

Factores explicativos utilizados tradicionalmente, como la menor dotación de capital humano o antigüedad en el mercado laboral de las mujeres, ya no son válidos como razón objetiva de ese desequilibrio, en un momento en que el nivel educativo de las mujeres supera al de los hombres y su incorporación masiva al mercado laboral lleva produciéndose desde hace varias décadas. A pesar de los cambios, el acceso de las mujeres a puestos de decisión y responsabilidad apenas ha avanzado, produciéndose casi por “goteo”. El denominado “techo de cristal”, supuestamente cada vez más “transparente”, sigue frenando de forma contundente la entrada de mujeres a los niveles más elevados del escalafón laboral.

Las razones que hay tras ello son muchas y complejas, así como las soluciones. Pero el posicionamiento de las mujeres en puestos de decisión, dentro de los yacimientos o sectores de oportunidad, supone una estrategia clave para la igualdad, no solo en la medida en que establece equilibrios de género, también por el efecto multiplicador que conlleva para la atracción de más mujeres hacia dichos sectores. Es decir, no se trata solamente de garantizar una participación equilibrada por sexos en los sectores, sino que esa participación sea también cualitativamente igualitaria.

Aquí las líneas de trabajo han de dirigirse hacia varios frentes.

Incidir en el perfil actitudinal de las mujeres, reforzando en esencia la seguridad en sí mismas, la capacidad de asumir retos, el equilibrio entre prioridades de familia y empleo, es una de ellas. Ya se ha visto que este es el perfil predominante entre las mujeres con una trayectoria laboral “exitosa”, pero poco habitual teniendo en cuenta las actitudes que se asocian a lo “femenino”. Esta es una cuestión que atañe a la interiorización de roles de género y que requiere transformar conciencias y subjetividades, con la complicidad de todos los estamentos sociales y con el protagonismo de los principales agentes de socialización.

La **promoción del empleo por cuenta propia** de las mujeres en estos sectores, atendiendo, como se ha visto, a su menor presencia entre el empresariado, constituye otra estrategia muy idónea. Las líneas de trabajo en emprendizaje y fortalecimiento de los negocios de las mujeres han demostrado, al respecto, ser muy eficaces a la hora de posicionarlas en el empleo, dado que ofrecen una alternativa con mayores potencialidades de desarrollo profesional que por cuenta ajena y posibilitan situarlas al frente de estos negocios, generando, de este modo, masa crítica y forzando un progresivo cambio de modelos.

Ahora bien, el gran reto para el acceso de las mujeres a los puestos de decisión continúa estando en **transformar una organización empresarial** que se define aún por normas, valores y patrones fuertemente mediatizados por las relaciones de género. La cultura de poder “masculina” dominante, la falta de referentes en los que apoyarse, el menor reconocimiento de los méritos de las mujeres, etc., siguen formando parte de una cultura empresarial en donde a las mujeres les cuesta más ubicarse y promocionarse. Trabajar el liderazgo de las mujeres en espacios de poder y representación, mediante la generación de redes y masa crítica, se hace del todo prioritario.

Una organización empresarial y laboral en la que, no obstante, el mayor obstáculo viene asociado a las enormes dificultades de **conciliación entre la vida profesional y familiar** que recaen, principalmente, en las mujeres y que les obliga, en un momento de su ciclo vital, a priorizar una faceta sobre la otra. En los discursos de las profesionales entrevistadas, la alusión a las renunciadas ha sido un aspecto recurrente: renunciar a una promoción laboral, renunciar a pasar más tiempo con la familia, renunciar a tener hijos e hijas..., dilemas que, en el caso de los hombres, no aparecen con el mismo nivel de intensidad, dados los distintos grado de centralidad que ocupa el empleo en la vida de mujeres y hombres.

No es nuestra intención hacer aquí un desarrollo detallado de las líneas de trabajo que han de impulsarse para promover una organización laboral más igualitaria entre mujeres y hombres, en las que se contemple las medidas de conciliación entre la vida familiar y profesional como prioritarias. Las estrategias puestas en marcha en este ámbito cuentan ya con un amplio recorrido. Se debe seguir insistiendo en ellas, puesto que los resultados en materia de igualdad son lentos y perceptibles a medio y largo plazo, al tratarse, al fin y al cabo, de conducir el cambio social. Lo que se desea resaltar, en este caso, es la relevancia de contemplarlas también como objetivos centrales de las estrategias de igualdad de género en el marco de los yacimientos de empleo.

Los yacimientos de empleo seleccionados han mostrado una gran heterogeneidad en casi todas sus facetas analizadas. Sin embargo, han podido hallarse rasgos comunes que permiten formular objetivos estratégicos comunes a todos ellos, enfocados a fortalecer y hacer crecer estos sectores, a equilibrar la participación por sexos, así como a hacer mejorar la presencia de las mujeres en los espacios de decisión y responsabilidad. Son estrategias que han de regir la intervención en materia de igualdad de género en cualquiera de los sectores considerados. A partir de ahí, no obstante, se plantean objetivos prioritarios para cada sector.

Objetivo prioritario en el sector TIC: incrementar las vocaciones tecnológicas entre las mujeres

El sector TIC ha reflejado claramente sus potencialidades de crecimiento y su enclave esencial hacia la reconducción del modelo productivo en España. Las medidas de fortalecimiento en él –mediante la inversión pública y privada, el apoyo a las pymes, la internacionalización y la innovación- habrían de forma parte de los objetivos de mejora competitiva de la economía española, junto a otras cuestiones específicas que atañen a las regulaciones del sector.

Ahora bien, y desde el punto de vista que nos ocupa, el de la igualdad de género, los resultados obtenidos en este sector permiten afirmar que, en su caso, el objetivo prioritario de intervención habrá de consistir en hacer aumentar la participación de las mujeres entre su población ocupada o, como mínimo, que no se continúe con la senda de retrocesos observada en los últimos años.

Ello obliga a actuar, en primer lugar, sobre las vocaciones tecnológicas entre las más jóvenes, siendo evidente que el primer eslabón de la segregación se produce en el sistema educativo, en un sector en el que, como se pudo comprobar, la mayor demanda de profesionales se corresponde con perfiles técnicos especializados en áreas informáticas y de telecomunicaciones. **Aumentar la atracción de las chicas hacia carreras universitarias o ciclos de formación profesional**, en estas áreas de especialización, es, por tanto, indispensable para alcanzar mayores cotas de igualdad de género en el sector TIC. Tal objetivo implica trabajar en coordinación con todos los agentes de socialización (familia, sistema educativo, medios de comunicación), en la puesta en marcha de actuaciones de sensibilización y orientación de las chicas hacia este tipo de salidas profesionales.

Asimismo, los preocupantes datos de reducción neta del empleo “femenino”, en el periodo analizado, invitan a realizar un **estrecho seguimiento de la evolución de la ocupación por sexos** y, en su caso, una inmersión en profundidad que ayude a desvelar las razones de este descenso, para actuar en consecuencia.

Todo ello sin menoscabo, claro está, del conjunto de objetivos transversales para el conjunto de yacimientos apuntados al inicio de este capítulo.

Objetivo prioritario en el sector de la economía verde: aumentar la presencia de mujeres en puestos técnicos y operarios

Las actividades contempladas en este sector, con todas sus potencialidades –y con las cifras de crecimiento del empleo observadas según los datos cuantitativos-, atraviesa, en opinión de los y las especialistas sectoriales, un **periodo de dificultades** asociado, en el caso de las energías renovables, a las últimas regulaciones para atajar el déficit tarifario en el sector eléctrico, y al descenso de la generación de residuos en las familias y las empresas, por la moderación del consumo, al referirnos al subsector de gestión y tratamiento de residuos.

Por tales razones, la consideración de estas actividades como yacimientos de empleo suponen reconocer las dificultades que atraviesa el sector, promulgando medidas tendentes a fortalecerlo, ya sea con el redireccionamiento de **nuevas inversiones públicas** –o atracción de la privada- en las energías renovables, o mediante la aplicación de **nueva tecnología y sistemas de reciclado** que diversifiquen y amplíen las oportunidades en el subsector de la gestión y tratamiento de residuos, por poner algunos ejemplos de líneas de intervención en este campo. Sea como sea, el alza de la conciencia medioambiental y las regulaciones internacionales y europeas en este terreno serán garantes de la sostenibilidad de estos sectores en el medio-largo plazo, salvadas las dificultades coyunturales presentes.

Los indicadores de la calidad en el empleo de estas actividades no llevan a pensar a una intervención preferente en este terreno. En términos de cualificación, sí podría sugerirse una apuesta por la **formación en las actividades de gestión de residuos**, lo que contribuiría a mejorar su calidad y profesionalización. En este plano, el de la formación, también sería deseable contar con **titulaciones orientadas específicamente a salidas profesionales** dentro de sus actividades, principalmente a nivel universitario, dado que la demanda de profesionales cubre un amplio abanico con conocimientos técnicos más globales que los específicos requeridos por el sector. Solamente a nivel de titulaciones dobles o postgrados, en la Universidad, existen especialidades directamente vinculadas, mientras que, a nivel de Formación Profesional, recientemente han sido implantadas nuevas familias profesionales y titulaciones que vienen a dar respuesta a las necesidades formativas del sector, aunque muchas de ellas aún con un grado incipiente de desarrollo.

Las oportunidades de empleo que ofrece el sector, sin embargo, parecen estar “vetadas” para las mujeres. El carácter “industrial” de la gran mayoría de los empleos que genera –operador, maquinista, transportista, encargado de taller o de planta- convierten a estas actividades en un nicho de empleo preferente para los hombres, de ahí que en los puestos directivos y técnico-intelectuales la presencia de mujeres, comparativamente, se vea algo compensada.

El **factor vocacional** marca, en este sector también, su impronta, fundamentalmente en el nivel de puestos técnicos y operarios, con una casi nula representación de mujeres en estas ocupaciones y en las especialidades vinculadas de la Formación Profesional. La reciente aprobación de **nuevas familias y títulos de FP** (TS de Planta Química, TS de Mantenimiento de Instalaciones Térmicas y de Fluidos, TS en Centrales eléctricas, TS en Eficiencia Energética y Energía Solar Térmica, TS en Energías Renovables, etc.) deberían interpretarse como una oportunidad para incorporar a más mujeres y evitar que terminen convirtiéndose en espacios con una elevada segregación. Una actuación concreta orientada a **atraer a más chicas hacia estas titulaciones** se desvela, por lo tanto, muy prioritaria. Sin desatender, no obstante, otras medidas de actuación que tengan por objeto incidir en un cambio social mucho más profundo y global, a tenor de lo recogido al respecto en los objetivos transversales.

Por otro lado y pese a que, según se argumentaba, la presencia de las mujeres en los puestos directivos y técnicos-intelectuales se ve menos descompensada que en otros casos (en comparación con la estructura de la ocupación global en el sector), la presencia de mujeres continúa siendo minoritaria, por lo que las **líneas de promoción profesional** son igual de pertinentes, aunque quizás no con el mismo nivel de prioridad.

Objetivo prioritario en el sector audiovisual: facilitar la conciliación de la vida profesional y familiar

La actuación en materia de igualdad de género en el sector audiovisual se encuentra muy condicionada por la propia situación del sector, cuya profunda transformación y reestructuración ha de ser conducida hacia la **digitalización**, invirtiendo esfuerzos en este sentido. También se demanda un **cambio en la legislación**, que permita hacer al sector más competitivo.

Su gran potencial, en función de las fuentes consultadas, reside precisamente en su **capital humano**, del que se avala su elevado nivel de cualificación y que ha sido calificado por varios y varias especialistas como “**cantera de talento**”. Un capital humano que contrasta, sin embargo, con unas condiciones laborales precarias. La morfología empresarial y modelo de negocio son las que determinan tales condiciones, por lo que el fortalecimiento del sector, en términos de procurar una mayor estabilidad y sostenibilidad de sus empresas, repercutirá directamente en la mejora del empleo.

Al mismo tiempo que se fortalece el sector, hay que prestar atención a cómo mujeres y hombres participan de sus beneficios. Aunque el peso de las mujeres en los puestos directivos y técnicos-profesionales no se aleja en exceso de la participación de las mujeres en el sector, continúa obteniéndose una infrarrepresentación de mujeres en los puestos de mayor rango, que debería ser compensada.

En un sector como este, atendiendo a las conclusiones extraídas en las distintas fases del estudio, el mayor obstáculo para el posicionamiento de las mujeres reside en la flexibilidad laboral demandada (flexibilidad contractual, flexibilidad de horarios,...), que atenta de lleno contra las posibilidades de conciliación de estos empleos con la esfera personal y familiar. La prioridad en materia de igualdad de género, en el caso del sector audiovisual, debería ir enfocada, en consecuencia, a impulsar **estrategias de conciliación**.

Asimismo, no debería perderse de vista las oportunidades económicas y de empleo abiertas en una de las actividades englobadas en él, donde la participación de las mujeres es prácticamente nula: el **subsector de los videojuegos** (o edición de programas informáticos). No siendo un ámbito de actividad excesivamente relevante, en términos económicos, sí ha mostrado su potencialidad de empleo, pero en él las mujeres apenas participan. Tal carencia está asociada al carácter tecnológico de la actividad, tanto que puede llegar a estimarse propia del sector TIC, siendo prioritarias las mismas líneas de intervención de género que se señalaron para este. Aunque tampoco se puede obviar el propio contenido de la industria de los videojuegos, con un público objetivo marcadamente “masculino” y una visión generalmente sexista de la realidad, cuya reconducción hacia el público “femenino” necesitaría, urgentemente, de una mayor participación de las mujeres en su creación.

Objetivo prioritario en investigación (biotecnología): reforzar la presencia de mujeres como empresarias y directivas

El sector concreto de la biotecnología se ha mostrado como un yacimiento de empleo aún reducido, pero con enormes posibilidades futuras. Las principales oportunidades del sector vienen de la mano del imparable crecimiento de la demanda de sus productos, su continua introducción de innovación y nuevas tecnologías, la elevada cualificación de sus profesionales y su aplicación en una extensa gama de actividades (agroalimentarias, de salud, energéticas, etc.).

Constituye un sector, no obstante, joven, aún por consolidarse, de pequeñas empresas nacidas, principalmente, al albor de los grupos de investigación de las Universidades. El afianzamiento de un sector empresarial fuerte en biotecnología en España requiere de una base de **conocimiento sobre la cual cimentar el desarrollo de nuevos productos y tecnologías**, que lleven a un aumento del mercado y de la productividad del sector. Las subvenciones y ayudas públicas a la investigación son totalmente imprescindibles, así como la atracción de nuevas vías de financiación privada. La situación económica que atravesamos le está afectando, en la medida en que sin subvenciones o con pocas ayudas, la investigación es más lenta y los productos y/o aplicaciones tardan más en poder ser llevados al mercado. Priorizar las inversiones en este campo resulta del todo necesario. También contar con un mayor grado de interconexión entre los centros de investigación pública y las empresas, de modo que todo el conocimiento pueda llegar en forma de producto al mercado, incentivando, a su vez, la iniciativa privada con la creación de empresas en este yacimiento.

Desde el punto de vista de la **igualdad de género**, se ha visto cómo constituye uno de los yacimientos analizados más equilibrados en función de la composición de su fuerza de trabajo. Pero aún se achacan debilidades en torno a una inferior presencia de las mujeres en puestos directivos y como empresarias del sector, en vistas de los resultados obtenidos con el análisis cualitativo.

La prioridad en materia de género, por tanto, debería orientarse hacia **la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad**, articulando medidas que incidan, conjuntamente, sobre sus perfiles actitudinales, sobre la cultura organizacional y, de modo particular, en la conciliación de la vida familiar y laboral, un tema clave en función de la movilidad y dedicación que exige esta actividad. El peso del empleo público en la ocupación del sector posibilita un amplio margen de maniobra para la Administración, articulando planes de igualdad que repercutan en la carrera investigadora.

Del mismo modo se muestra muy pertinente el **fomento de iniciativas empresariales** por parte de las mujeres, al tratarse de un yacimiento en plena consolidación, donde las empresas creadas por mujeres son aún minoría, a pesar de su elevada especialización educativa en esta área. Trabajar itinerarios de empleo por cuenta propia, atendiendo a los condicionantes de género que afectan aquí (asunción del riesgo, acceso a financiación, tamaño empresarial, identificación con el rol de empresarias, etc.), se considera, de este modo, muy pertinente.

Objetivo prioritario en el sector turístico: promocionar a mujeres hacia puestos de decisión

En el sector turístico, las estrategias de fortalecimiento ya se vieron cómo han de dirigirse a trabajar la **diversificación de la oferta, romper con la estacionalidad y mejorar la calidad** en la prestación de los servicios, última cuestión estrechamente relacionada con invertir en una mano de obra más cualificada y formada.

Desde el punto de vista de género, no obstante, esa inversión en formación no supone garantía para la igualdad, puesto que nos encontramos ante un sector paradigmático, en el que el nivel más elevado de formación de las mujeres se ve descompensado en la ocupación de puestos de mayor responsabilidad. De hecho, de los sectores analizados, el turismo resulta ser el que ofrece un desequilibrio más intenso entre el nivel de representación de las mujeres en el global de su ocupación y su presencia en las categorías directivas y profesionales.

Las estrategias de fortalecimiento del sector, por tanto, deberán verse acompañadas de líneas de trabajo hacia la **mejora del posicionamiento ocupacional** de las mujeres, articulando medidas que incurran, según describimos ya, en el perfil actitudinal de sus trabajadoras, en la creación de negocios propios, en el cambio cultural en las empresas hacia patrones más inclusivos y, por supuesto, en medidas que faciliten la conciliación de la vida personal, familiar y profesional, especialmente en un sector como el que nos ocupa, con elevadas demandas de flexibilidad y con amplios horarios.

Objetivo prioritario en los servicios a personas mayores: formalizar y profesionalizar el sector

Finalmente, el análisis del yacimiento de servicios a personas mayores ha evidenciado que la estrategia central a seguir debe basarse en el **fortalecimiento del sector** en sí, al encontrarnos ante una actividad esencial en el ámbito social (se garantiza la asistencia social a un colectivo población amplio), en el económico (se consolida un nuevo sector que genera una intensa actividad económica y un gran número de puestos de trabajo) y en el de la igualdad de género (tanto por las oportunidades de empleo que proporciona a las mujeres como la implicación que el desarrollo de estos servicios supone en la conciliación de la vida profesional y familiar de muchas de ellas, sobre quienes continúa recayendo el peso mayoritario del cuidado de las personas dependientes).

Fortalecer este yacimiento supone, en primera instancia, **reconocerlo como sector económico** de enormes oportunidades, ya que, por la naturaleza de su actividad principal, el cuidado apenas ha contado como actividad mercantil. Su desarrollo en la esfera privada, su gratuidad, han motivado la escasa consideración de este trabajo tan esencial para la vida, con una falta de reconocimiento social y económico que ha marcado su desarrollo.

Los cambios y necesidades sociales, junto a la conocida como Ley de la Dependencia (Ley 39/2006), han supuesto un impulso decisivo para la conformación de un sector en crecimiento, sobre el que pesan, no obstante, importantes retos pendientes.

El principal de ellos es el que se refiere al **“afloramiento” del mercado informal** y la salida al mercado de este tipo de actividad, cuestión que apenas se ha logrado mediante la citada Ley de Dependencia, cuyo principal resorte se está basando, al final, en la prestación económica por cuidado a familiares. Hacer emerger esta actividad a la economía formal supone generar una oferta de servicios de calidad capaz de competir en precios con la informal,

lo que tendrá que estar apoyado desde el sector público mediante el adecuado desarrollo de la Ley de Dependencia, pero también con otros mecanismos como los incentivos fiscales a las familias o el control del trabajo sumergido, haciendo más solvente la demanda. En paralelo, se debería incidir igualmente en concienciar a la sociedad de la relevancia de este trabajo –de manera que en la medida que sea valorado socialmente lo será también económicamente- y la falsa creencia de que cualquier persona puede desarrollarlo –de ahí su escasa profesionalización-.

La **profesionalización**, de hecho, sería el segundo objetivo prioritario de intervención, proporcionando una oferta formativa amplia (sobre la que se ha avanzado bastante a nivel de Formación Profesional, pero en la que no existen titulaciones específicas en el universitario) y mejorando los actuales sistemas de acreditación de reconocimiento profesional (sobre todo en cuanto al número de plazas convocadas y su equiparación a nivel autonómico). La Ley de Dependencia, con las exigencias marcadas al respecto con horizonte 2015, incidirá, sin lugar a dudas, en este objetivo, pero se requieren sistemas de seguimiento que realicen un balance sobre cuánto se está progresando.

La profesionalización repercutirá, lógicamente, en la **mejora de las condiciones laborales** del sector, en el que se deberían trabajar también los planes de carrera, atrayendo a más profesionales y consiguiendo que el trabajo en él no se vea como “empleo precario”, sino como empleos con un verdadero potencial de desarrollo.

Se apunta, asimismo, que la reestructuración del sector pasa, a su vez, por promover alianzas y estrategias para cumplir con los requisitos de calidad que la Administración y los clientes exigirán, alcanzado un **tamaño medio empresarial suficiente** para conseguir rentabilidad, ante la excesiva atomización del sector. La **innovación**, con servicios dirigidos a nuevos colectivos o con una oferta renovada, son otras mejoras que se plantean sobre el sector, particularmente ante la actual crisis económica que está afectando a las economías familiares y reduciendo la demanda de servicios.

Desde el punto de vista de la **igualdad de género**, las repercusiones de fortalecimiento del sector serán evidentes en el doble sentido apuntado: con lo que ello supone sobre las oportunidades y condiciones de empleo de un sector altamente “feminizado” y por lo que implica el desarrollo de unos servicios con impacto directo sobre la conciliación de la vida laboral y profesional. La profesionalización y mejora de las condiciones de empleo habrán de venir acompañadas, en todo caso, de la disposición de **planes de igualdad y conciliación** en las empresas, garantizando la desaparición de posibles brechas y desigualdades de género. A este nivel, el de la igualdad, la **atracción de más trabajadores hombres como empleados** al yacimiento resulta básica, objetivo sobre el que posiblemente se consigan avances en la medida en que se revalorice y profesionalice el sector. De hecho, se han experimentado progresos, aunque limitados, ante la actual crisis de empleo, donde el sector de servicios a personas mayores se ha convertido en un nicho o “refugio” de empleo para algunos hombres.

La **Administración Pública** tiene, en el marco de todas las medidas señaladas, un papel central y activo que jugar, en la medida en que, a través de la Ley de Dependencia, se sitúa como agente legislador y como demandante/proveedor de estos servicios. El escenario actual de constricción del gasto público debería minimizar su impacto, por tanto, sobre la Ley, garantizando su máximo desarrollo o, al menos, que las medidas de recorte posean un carácter estrictamente transitorio. Un análisis profundo del **impacto de género de esta Ley**, desde su puesta en marcha, se considera al respecto más que recomendable.

Más que nunca es necesario el diálogo, la concertación entre Administraciones, sector público y privado, de cara a encontrar fórmulas de consolidación de un sector clave, como decíamos, para la economía, la sociedad y la igualdad de género, en el presente y el futuro.

Bibliografía

ADESE (2011). Anuario 2010. Accesible en: <http://www.adese.es/> (Fecha de consulta 22/03/12).

AGUADO, L. F. (2004). Desarrollo económico local y Nuevos Yacimientos de Empleo para Cali. Revista Economía, Gestión y Desarrollo, septiembre, núm. 2, pp. 101-122.

ALONSO, L. E. (1998). El sector comunitario: juventud y empleo. Revista Juventud, núm. 41, julio, pp. 17-29.

AMETIC (2010). Informe Anual 2010. Accesible en: <http://www.ametic.es/publicaciones/Items/ItemDetail.aspx?ID=4247>, (Fecha de consulta 22/03/12).

ANCA, C. Y ARAGÓN, S. (2007). La mujer directiva en España: catalizadores e inhibidores en las decisiones de trayectoria profesional. Academia: Revista Latinoamericana de Administración, 38, 45-63.

ANKER, R. (1998). Gender and Jobs. Sex Segregation of Occupations in the World, International Labour Office, Ginebra.

ANKER, R. (1997) La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. Revista Internacional del Trabajo. Volumen 116, número 3.

ARAGÓN, J., CRUCES J., y ROCHA F. (2008). Las condiciones laborales en el sector de atención a la dependencia: una aproximación de calidad en el empleo. Fundación 1º de Mayo. Documento de Trabajo 2/2008.

ARNANZ, C.M, y GARCÍA, E. (2010). La industria audiovisual en España 2010, escenarios de un futuro digital. Academia de TV de las Ciencias y las Artes de Televisión. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio. Escuela de Organización Industrial.

ARROYO, A. (2004). Las familias monoparentales en España: ¿una desviación u otra forma de organización familiar? Tesis doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

ASEBIO (2011). Informe Asebio 2010. Accesible en: http://www.asebio.com/es/informe_anual.cfm, (Fecha de consulta 22/03/12).

ASTIGARRA, J. (2001). El método Delphi. Documento de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Deusto.

BANYULS, J. *et al* (2002). Condicions de treball en els nous jaciments d'ocupació. Quaderns de Ciències Socials, núm. 6, pp. 5-53.

BIOCAT (2011). Informe Biocat. Estado de la biotecnología, la biomedicina y las tecnologías médicas en Cataluña. Retrato de un sector en movimiento. Accesible en: <http://www.biocat.cat/es/publicaciones>, (Fecha de consulta 22/03/12).

BIOCAT y ADECCO (2010). Informe sectorial Biotecnología i biomedicina. Barcelona Activa, Capital humà. Setembre 2010. Accesible en: <http://www.biocat.cat/es/publicaciones>, (Fecha de consulta 22/03/12).

BONA, M.C. (2010). El sector audiovisual en Navarra. Una aproximación a sus condiciones laborales. Observatorio de Empleo Navarro.

BONET I AGUSTÍ, L. (2005). Luces y sombras del patrimonio cultural como yacimiento de empleo. Boletín del Instituto Andaluz del Patrimonio Histórico, PH núm. 54, julio, pp. 36-43.

CACHÓN, L. (1995). Los nuevos yacimientos de empleo en España: Una (primera) visión general. Revista de Economía y Sociología del Trabajo, núm. 29/30.

CACHÓN, L. (1996). Los nuevos yacimientos de empleo en España. Informe para la Comisión Europea. Universidad Complutense, Madrid.

CACHÓN, L. (1997). La formación y los "nuevos yacimientos de empleo" en España. Reis: Revista española de investigaciones sociológicas, núm. 77-78, pp. 117-136.

CACHÓN, L. (1999). La juventud española ante los nuevos yacimientos de empleo. Estudios de juventud, núm. 44, pp. 9-19.

CACHÓN, L., (2003): Nuevos Yacimientos de Empleo: necesidades, empleos y políticas. Bienestar y Nuevos Yacimientos de Empleo, Servicio de Desarrollo Local. Ayuntamiento de Sevilla. Jornadas sobre Bienestar y Nuevos Yacimientos de Empleo en la Sociedad Española, Sevilla, 27 y 28 de marzo de 2003. pp. 49-62.

CACHÓN, L., COLLADO, J.C. y MARTÍNEZ, M^a.I. (1998). Nuevos Yacimientos de Empleo en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

CÁCERES *et al.* (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. Documentos de trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid.

CAICEDO, M.A. (2007). Éxito Profesional. Códice, enero-junio, año/vol. 3, número 001. Universidad de La Salle. Bogotá, Colombia, pp. 41-47.

CEAT. Guía de fomento iniciativas empresariales (pymes/autónomos) de sectores emergentes. Servicio Andaluz de Empleo.

CEDEFOP (2010). Skills for green jobs: European synthesis report. Cedefop reference series, núm. 3057. Luxembourg.

CEIN (2008). Estudios de tendencias en sectores emergentes en Navarra. Gobierno de Navarra.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (1998). El potencial de creación de empleo en los NYE en Andalucía. Consejería de Empleo, Andalucía.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2000a). Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía. Instituto de Estadística de Andalucía, Sevilla.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2000b). Nuevos Empleos en la Comunidad de Madrid. La demanda de trabajo de las tecnologías de la información. Mimeo. Dirección General de la Mujer. Comunidad de Madrid.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2000c). Empleo y trabajo voluntario en las ONG de acción social. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2000d). Posibilidades de creación de empleo en el sector servicios. Mimeo, INEM. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2003). El potencial de creación de empleo en los NYE en Andalucía. Consejería de Empleo, Andalucía.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2004). Potencial de creación de empleo de los NYE en la Región de Murcia.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2007). El Libro Blanco de los NYE en Cataluña. Servicio de Ocupación de Cataluña, Barcelona.

CENTRO DE ESTUDIOS ECONÓMICOS TOMILLO (2009). Estudio de segregación ocupacional por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia. Servicio Regional de Empleo y Formación de la Región de Murcia, Murcia.

CEPES (2010). La generación de empleo en la Economía Social, Análisis de Sectores Emergentes. Anuario 2010.

COLOM, A. Y VILANOVA, C. (2002). "El sistema educativo como yacimiento de empleo. Teoría de la Educación", Revista Interuniversitaria, núm. 14.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL DE LA REGIÓN DE MURCIA (2010). ¿Hacia otra estructura productiva para la economía de la Región de Murcia? CES Colección Estudios, núm. 29.

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO (2011). Estudio de fuentes secundarias sobre sectores económicos emergentes.

CONSEJO SUPERIOR DE CÁMARAS DE COMERCIO (2002). Nuevos yacimientos de empleo. Carácter estratégico y potencial económico.

COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS (1993). Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el Siglo XXI. Libro Blanco, Bruselas-Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (1995). Iniciativas locales de desarrollo y de empleo. Encuesta en la Unión Europea, [SEC (95) 564], Bruselas-Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (1995). Una estrategia europea de estímulo a las iniciativas locales de desarrollo y de empleo. [COM (95) 273 final], Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (1996). Acción en favor del empleo en Europa. Pacto de confianza, [CSE (96) 1 final], Bruselas.

COMISIÓN EUROPEA (2004). A cleaner, greener Europe. LIFE and the European Union waste policy. LIFE Focus, journal of the LIFE III programme (2000-2004), Luxemburgo.

COMISIÓN EUROPEA (2008). Informe de la Comisión al Consejo, al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones. La igualdad entre hombres y mujeres, COM (2008), 10 final.

COTEC (2011). Tecnología e Innovación en España. Informe Cotec 2011, Madrid.

CUEVAS, J. M. (2008). Análisis de los nuevos yacimientos de empleo en la ciudad Autónoma de Melilla (Bienio 2005-2007). Tesis Doctoral dirigida por Buendía, L. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Univ. Granada.

CHINCHILLA, N. et al (2006). Frenos e impulsores de la trayectoria profesional de las mujeres directivas. Documento de investigación nº 632. Centro Internacional de Trabajo y Familia.

DEX, S. (1997). La participación laboral femenina en Europa: algunas cuestiones de política social. En MORENO, C. "Unión Europea y Estado de Bienestar". CSIC, pp. 263-303.

DE PABLOS J.C. y MARTÍNEZ A. (2008). La Estrategia Europea de Empleo: Historia, consolidación y claves de interpretación. Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración, núm. 77, pp. 105-133.

DINAMIA (2008). Conclusiones y recomendaciones. Estudio sobre necesidades de cualificaciones de las personas trabajadoras con funciones de atención directa a la situación de dependencia. Informe de diciembre. CCOO.

ENRED CONSULTORÍA (2009a). + Dones, + Igualtat, estratègies d'igualtat per a eliminar la segregació horitzontal per raó de sexe en tres sectors clau de l'economia catalana. Departament de Treball. Generalitat de Catalunya.

ENRED CONSULTORÍA (2009b). Diagnòstic sobre la situació de les dones a les empreses i organitzacions integrades a la Xarxa de Parcs Científics i tecnològics de Catalunya (XPCAT). XPCAT. Departament de Treball – GENCAT.

ENRED CONSULTORÍA (2011). Andalucía Futura: Foro para la identificación de perfiles profesionales de futuro. Cartuja 93, PCT Cartuja.

ESCOBAR, M. (2011). Green jobs. Empleo verde en España 2010. Fundación EOI.

ESCUADERO, V. y KHATIWADA, S. (2011). España: Empleos de calidad para una nueva economía. Instituto Internacional de Estudios Laborales, Madrid.

EUROPEAN COMMISSION (2009), The Employment Dimension of Economy Greening. European Employment Observatory, Autumn Review.

EXCELTUR (2012). Perspectivas turísticas. Valoración empresarial del año 2011 y perspectivas para 2012, núm. 39, enero.

FERNÁNDEZ, M., MENA L., Y RIVIERE, J. (2010). Fracaso y abandono escolar en España. Colección Estudios Sociales, núm. 29. Fundación La Caixa.

FIGUEROLA, M. *et al* (2010). Los sectores de la hostelería en 2010. Fundación de Hostelería de España.

FONS, J., NAVARRO, R. Y BOIX A. (2000). Desarrollo territorial y nuevos yacimientos de empleo en la comunidad valenciana. Revista de Treball, Economia i Societat, núm. 18, pp. 1-18.

FOREM PV (2010). Necesidades formativas en el sector emergente de la industria y servicios de ecosostenibilidad y medio ambiente. Informe final. Fundación la Fundación Formación y Empleo Miguel Escalera, FOREM Confederal. Comisiones Obreras.

FUNDACIÓN AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA (2009). Análisis de las oportunidades de empleo de la Industria Audiovisual en Andalucía. Caracterización, tendencias y perspectivas. Radio y Televisión de Andalucía.

FUNDACIÓN AUDIOVISUAL DE ANDALUCÍA (2010). El Audiovisual ante la Ley de Igualdad. Instituto Andaluz de la Mujer.

FUNDACIÓN BIODIVERSIDAD (2010). Informe Empleo verde en una economía sostenible. Accesible en: http://www.sostenibilidad-es.org/sites/default/files/_Informes/tematicos/empleo_verde/empleo_verde-esp.pdf, (Fecha de consulta 22/03/12).

FUNDACIÓN ENTORNO, EMPRESA Y MEDIO AMBIENTE (2000). Avance de conclusiones del estudio 'Empleo y formación en el sector del medio ambiente en España.

FUNDACIÓN IDEAS (2010). Ideas para una nueva economía: Hacia una España más sostenible en 2025. Resumen Ejecutivo.

FUNDACIÓN INTRAS (2007). Estudio de competencias transversales para la formación de profesionales del sector de atención a la dependencia en Castilla y León. Junta de Castilla y León.

FUNDACIÓN ORANGE (2011). eEspaña, informe anual sobre el desarrollo de la sociedad de la información en España. Accesible en: <http://www.informeeespana.es/docs/eE2011.pdf>, (Fecha de consulta 22/03/12).

FUNDACIÓN LABORAL DE LA CONSTRUCCIÓN (2002). Estudio del sector de la construcción. Documento de síntesis. Acciones complementarias de la Fundación Tripartita para el Empleo.

GARCÍA, L. (2006). La situación de los sistemas de formación y cualificación de las ocupaciones en la atención a los mayores dependientes. En: Boletín sobre el envejecimiento. Perfiles y tendencias, núm. 23, pp. 1-38. IMSERSO.

GARÍ, M. (2010). Estudio sobre el empleo asociado al impulso de las energías renovables en España. ISTAS-CCOO.

GENOMA ESPAÑA (2011). Relevancia de la Biotecnología en España 2011.

GUERRA, J.L. (2009). El sector de la restauración en España. Distribución y Consumo, núm. 37, pp. 32-39. Enero-Febrero 2009.

GARCÍA-CASALS, X. (2011). Energía 3.0. Un sistema energético basado en inteligencia, eficiencia y renovables 100%. Greenpeace España.

GRUPO DE ALTO NIVEL SOBRE LA SOSTENIBILIDAD MUNDIAL DEL SECRETARIO GENERAL DE LA ONU (2012) Resilient People, Resilient Planet: A future worth choosing. Naciones Unidas.

HAKIM, C. (1993). Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change. European Sociological Review, vol. 9, núm. 3.

HIDALGO, V. (2008). La discriminación laboral de la mujer: Una década a examen. Instituto de la Mujer, Madrid.

HOMS, O. (2008). La formación profesional en España. Hacia la sociedad del conocimiento. Colección Estudios Sociales núm. 25. Fundación La Caixa.

HOSTELTUR (2011). Mujer y turismo: la igualdad no existe. Revista Hosteltur, núm. 6.

IBÁÑEZ, M. (2008) La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), número 123, pp. 87-122.

ICE (2007). El empleo en el sector de la distribución comercial. Boletín Económico del ICE, núm. 2.912, pp. 59-73.

IET (2011). Balance del Turismo. Resultados de la actividad turística en España. Año 2011. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio, Madrid.

IGLESIAS, C. Y LLORENTE, R. (2008). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. Instituto Universitario de Análisis Económico y Social. Serie Documento de Trabajo 13/2008.

INE (2010). Estadística sobre Actividades de I+D. Año 2010. Resultados provisionales. Nota de prensa. 30 de noviembre de 2011.

INE (2011a), Directorio Central de Empresas, DIRCE: Explotación estadística.

INE (2011b). Comprar y vender. Panorámica del comercio en España. Cifras INE. Boletín informativo del Instituto Nacional de Estadística 1/2011.

INE (2011c), Encuesta de Población Activa (EPA). IIT 2011.

INFOEMPLEO (2007): Mujer profesional y sectores económicos. Tecnologías de la Información.

INFOEMPLEO (2008). Yacimientos de empleo y habilidades: horizonte 2010.

INFOEMPLEO (2010). Yacimientos de empleo y habilidades. Horizonte 2010. Oferta y Demanda de Empleo Cualificado en España.

INFOJOBS. (2011). Tendencias laborales en el sector TIC. Septiembre. Accesible en: https://www.tueligesinfojobs.net/informa/informes/infojobs/Tendencias_laborales_sector_TIC.pdf, (Fecha de consulta 22/03/12).

INSTITUTO DE DESARROLLO REGIONAL (2010). Retos y oportunidades de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía. Resumen. Junta de Andalucía.

INSTITUTO DE DESARROLLO REGIONAL (2010). Retos y oportunidades de los Nuevos Yacimientos de Empleo en Andalucía. Resumen. Junta de Andalucía.

IMEDES (2006). Estudio Marco sobre sectores y ocupaciones medioambientales. Institut Mediterrani pel Desenvolupament Sostenible (IMEDES) y Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

IMEDES (2008). Perfiles de las ocupaciones medioambientales y su impacto sobre el empleo. Institut Mediterrani pel Desenvolupament Sostenible (IMEDES) y Servicio Público de Empleo, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

IET- INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS (2011). Resultados de la actividad turística en España. Balance del turismo. Año 2010. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

IET- INSTITUTO DE ESTUDIOS TURÍSTICOS (2010). El sector turístico en cifras. Ministerio de Industria, Turismo y Comercio.

IRCUAL (2008). Estudio de los perfiles existentes y las necesidades formativas en el ámbito del sector Imagen y Sonido. Servicio Regional de Empleo. Comunidad de Madrid.

JIMÉNEZ, E. *et al.* (1998). Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de creación de empleo desde el territorio. Fundación CIRIEM, Barcelona.

KARMEL y MACLACHLAN (1988). "Occupational sex segregation: increasing or decreasing?", *Economic Record*, vol. 64, núm. 186, pp. 187-195.

LINSTONE, H. y TUROFF, M. (1975). *The Delphi Method: Techniques and Applications*. Reading, Mass.: Adison-Wesley. Accesible en: <http://is.njit.edu/pubs/delphibook/delphibook.pdf>. (Consulta 22/03/12).

LORÉS, C (2002). Nuevos Yacimientos de Empleo y necesidades formativas. UNED.

LÓPEZ, A. (2002). El medio ambiente, nuevo yacimiento de empleo. En Torre Prados, I. Garmendia Martínez, J.A (coord.), Nuevas profesiones para el servicio a la sociedad, Instituto Superior de Formación del Profesorado España. Secretaría General de Educación y Formación Profesional, Madrid, pp. 85-116.

MANKIW, N. (2008). Principles of Macroeconomics by N. Gregory Mankiw. Paperback.

MARGARIT I ROSET, J. (2011). Empleo asociado al impulso de las energías renovables. Estudio Técnico PER 2011-2020. IDAE.

MAROTO, R., CANDELA M.A. y MULAS-GRANADO, C. (2011). Mujer y economía sostenible: balance y perspectivas. Fundación Ideas para el Progreso, Madrid.

MARTÍN, J. y PALMA, L. (1999). Los nuevos yacimientos y la creación de empleo en la economía andaluza: implicaciones para los mercados de trabajo locales. Trabajo, núm. 5, oct. Documento de Trabajo 1/2011.

MARTÍNEZ, M.I et al. (2011). Trayectorias laborales de las mujeres que ocupan puestos de alta cualificación. Colección EME. Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad.

MARTÍNEZ, M.I y VILLAGÓMEZ, E. (2001). Mujer y nuevos yacimientos de empleo en Andalucía. Boletín económico de Andalucía, núm. 30, págs. 99-116.

MARTÍNEZ, R. (2010). Estudio prospectivo de las energías renovables. España 2009. Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal.

MATÉ, J.J., NAVA, L.A. Y RODRÍGUEZ, J.C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 36, Economía y Sociología.

MINISTERIO DE LA PRESIDENCIA (2007). Estrategia Española de Desarrollo Sostenible.

MINISTERIO DE CIENCIA E INNOVACIÓN (2010). Informe sobre la situación del empleo en I+D en España. Madrid, 10 de diciembre de 2010.

MINISTERIO DE MEDIO AMBIENTE Y MEDIO RURAL Y MARINO (2010). Anuario de Estadística 2010.

MIRANDA LÓPEZ, F. (2006). Nuevos yacimientos de empleo para jóvenes: Un enfoque comprensivo para una política integral. Instituto mexicano de la juventud, Méjico.

MOLTÓ, M.L. (1998). Las mujeres en el mercado laboral en perspectiva europea. Cuadernos de Geografía, núm. 64, pp. 543-588.

MUIÑOS, B. y CORTEGGIANO, G. (1998). Desarrollo Local y Nuevos Yacimientos de Empleo. O&S, vol. 5, núm. 6, pp. 81-96.

MUÑOZ-BULLÓN, F. (2008). The gap between male and female pay in the Spanish tourism industry. Working Paper 08-57. Business Economic Series 13. Universidad Carlos III de Madrid.

- OCDE (2000). Employment in the Service Economy: A Reassessment. Employment Outlook 2000, Paris.
- NORIEGA, J.L. (2004). La calidad en el turismo. Mercado de trabajo: formación y capital humano. En: Las nuevas formas del turismo. Colección Mediterráneo núm. 5, pp. 169-194. Fundación Cajamar.
- OBSERVATORIO DE LAS OCUPACIONES (2011). Características Sociodemográficas y Perfiles Competenciales de los Trabajadores del Sector Turismo. Servicio Público de Empleo Estatal.
- OBSERVATORIO DE LOS RECURSOS HUMANOS EN EL SECTOR TURÍSTICO DE ANDALUCÍA (2010). Estudio sobre las necesidades formativas en el Sector Turístico de Andalucía. II Workshop de Empleo y Formación Turística de Andalucía 2010.
- OBSERVATORI DE LA DONA, ECONOMIA I EMPRESA (2011). La situació de les petites empreses comercials als municipis de l'àmbit de la Cambra de Comerç de Barcelona des de la perspectiva de gènere.
- OCDE (2000). Employment in the Service Economy: A Reassessment. Employment Outlook 2000, Paris.
- OECD/EUROSTAT (1999). The Environmental Goods & Services Industry. Manual for Data Collection and Análisis. OECD.
- OECD/MARTINEZ-FERNANDEZ. C, HINOJOSA C, MIRANDA G. (2010). Green jobs and skills: the local labour market implications of addressing climate change. 8 February 2010, working document, CFE/LEED, OECD.
- ONTSI (2011). Informe Anual de los Contenidos Digitales en España. Industria y hábitos de consumo. Año 2011.
- ORGANIZACIÓN MUNDIAL DEL TURISMO (2010). Global Report on Women in Tourism 2010. World Tourism Organization (UNWTO) and the United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women (UN.Women).
- PALACIO, J. I., y SIMÓN, H. J. (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. Estadística Española, vol. 48, núm. 163, pp. 493-524.
- PALMA, L. (coord.), (2003). Los Nuevos Yacimientos de Empleo en servicios de apoyo a las familias en la ciudad de Sevilla. REDES Recursos para el Empleo. Grupo de Investigación Análisis Económico y Economía Política SEJ 359 Plan Andaluz de Investigación.
- PARELLA, S. (2000) El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad. Papers: revista de sociología. núm. 60, pp. 275- 289.
- PÉREZ COSÍN, V. (2009). Los nuevos yacimientos de empleo. En VV.AA. (2009). Gestión y promoción de desarrollo local, Publicaciones de la Universidad de Valencia.
- PÉREZ DÍAZ, V. (2003). El Tercer Sector en España. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- PÉREZ MARTÍNEZ (2011). Nuevos yacimientos de empleo y formación. Telos. Cuadernos de Comunicación e Información, núm. 87 - Abril - Junio 2011.

RECIO, C (2009). Familismo, asistencialismo y precariedad. La configuración del empleo en el sector de atención a la dependencia. En "I Congreso Anual de Red-ESPANET: Treinta años de Estado de Bienestar en España. Logro y Retos para el futuro". Oviedo 5-7 de noviembre 2009.

RENAU, E. (2008). Necessitats de recursos humans especialitzats en TIC. FOBSIC, Fundació del Cercle Tecnològic (CTecno), DEP Institut.

RED2RED CONSULTORES (2009). Cuidados a personas dependientes prestados por mujeres: Valoración económica. Serie Estudio núm. 102. Instituto de la Mujer.

RED2RED CONSULTORES (2008). Mujeres y nuevas tecnologías de la información y la comunicación. Serie Estudio núm. 106. Instituto de la Mujer, Madrid.

RODRÍGUEZ, A. y JIMÉNEZ, A (2010). La atención a la dependencia y el empleo. Potencial de creación de empleo y otros efectos económicos de la Ley de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las Personas en Situación de Dependencia. Documento de trabajo 159/2010. Fundación Alternativas.

RODRÍGUEZ, J.V., MÁRQUEZ, M. y LEÓN, D. (2008). Estudio sobre el Empleo y Análisis de Perfiles Competenciales en el Sector de Actividades Culturales. Servicio Andaluz de Empleo.

SARRIÓ, M. et. al (2002). El techo de cristal en la promoción profesional de las mujeres. Revista de Psicología Social, Vol. 17, Nº 2., pp. 167-182.

SALLÉ M.A. y MOLPECERES, L. (2010). La brecha salarial: realidades y desafíos. Las desigualdades salariales entre mujeres y hombres. España 2009. Colección EME. Ministerio de Igualdad, Madrid.

SALLÉ, M. A., MOLPECERES, L., ÓNGIL, M. (2009). Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes: modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales. Colección Estudios Nº 110. Instituto de la Mujer.

SÁNCHEZ, M. (2009). Análisis de las necesidades e impacto de la formación profesional ocupacional: nuevos yacimientos de empleo en la Comarca de Alhama de Granada. Tesis Doctoral dirigida por Buendía, L. y Expósito, J. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Univ. Granada.

SECTOR SEGURIDAD (2008). El sector de la seguridad privada en España. Cifras y datos 2008, núm. 76.

SEGITUR (2006). Horizonte 2020 del turismo español. Documento base.

SELVA C., SAHAGÚN M.A. y PALLARÉS, S (2011). Estudios sobre trayectoria profesional y acceso de la mujer a cargos directivos: un análisis bibliométrico. Rev. psicol. trab. organ. vol.27 no.3 Madrid dic. 2011.

SERENO, E. (2010). Empleo en el sector TIC: ¿Qué perfiles buscan las empresas? Especial Nuevas Tecnologías 2010-2011. Aprendemas.com.

SERRA, A. et al (2008). La cooperación público privada, la promoción de la autonomía personal y la atención a las personas en situación de dependencia. Un estudio de Andalucía, Cataluña, Madrid y País Vasco. 143/06. ESADE. IMSERSO.

SIEBER, S. y VALOR, J. (2008). El sector de las tecnologías de la información y comunicación en España en el contexto europeo: evolución y tendencias. Cuadernos de IeBcenter. e-business Center Pricewaterhouse Coopers & IESE.

SUSO, A. (1999). La cuestión de los Nuevos Yacimientos de Empleo en la Unión Europea. Revista Valenciana d'Estudis Autonòmics, pp. 229-317.

TEJADA, J. (2009). Perfiles profesionales en la atención a personas dependientes: una mirada desde la formación. Universidad Autónoma de Barcelona.

TORNS MARTÍN, T. (1998) Las jóvenes y los nuevos yacimientos de empleo: ¿un futuro venturoso?. Revista Juventud, núm. 41, pp. 69-75.

UCOMUR (2004). Estudio de las competencias demandadas en los Nuevos Yacimientos de Empleo y su relación con la formación continua. 2004.

UGT (2010a). Energías Renovables. Apuntes Informativos. Número 4. Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente, UGT.

UGT (2010b). Residuos. Apuntes Informativos. Número 3. Secretaría de Cambio Climático y Medio Ambiente, UGT.

UGT y CCOO- ANDALUCÍA (2004). La igualdad de oportunidades en el sector de la construcción. Proyecto EQUAL Construyendo Futuro.

UNIÓN EUROPEA (1993). Growth, competitiveness, employment. The challenges and ways forward into the 21st century. White Paper. COM(93) 700.

VALLS, J.F. (2011). Innovación turística en España. ESADE.

VICENTE, A.M., MARTÍNEZ J. y MARTÍNEZ, T. (2010). Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado laboral: factores determinantes a nivel geográfico, profesional y por actividades en el sistema de Seguridad Social. Secretaría de Estado de Seguridad Social. Ministerio de Trabajo e Inmigración.

VILLALONGA, A. (2002). Los nuevos yacimientos de empleo: una oportunidad para crear empleo y satisfacer nuevas necesidades sociales. Scripta Nova, Revista electrónica de geografía y ciencias sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, núm. 119.

ZARAPUZ, L. (2007). Estudio del empleo en el sector de atención a las personas en situación de dependencia, en: La calidad del empleo del nuevo sistema para la autonomía personal y la atención a la dependencia., pp. 209-216. Comisiones Obreras.