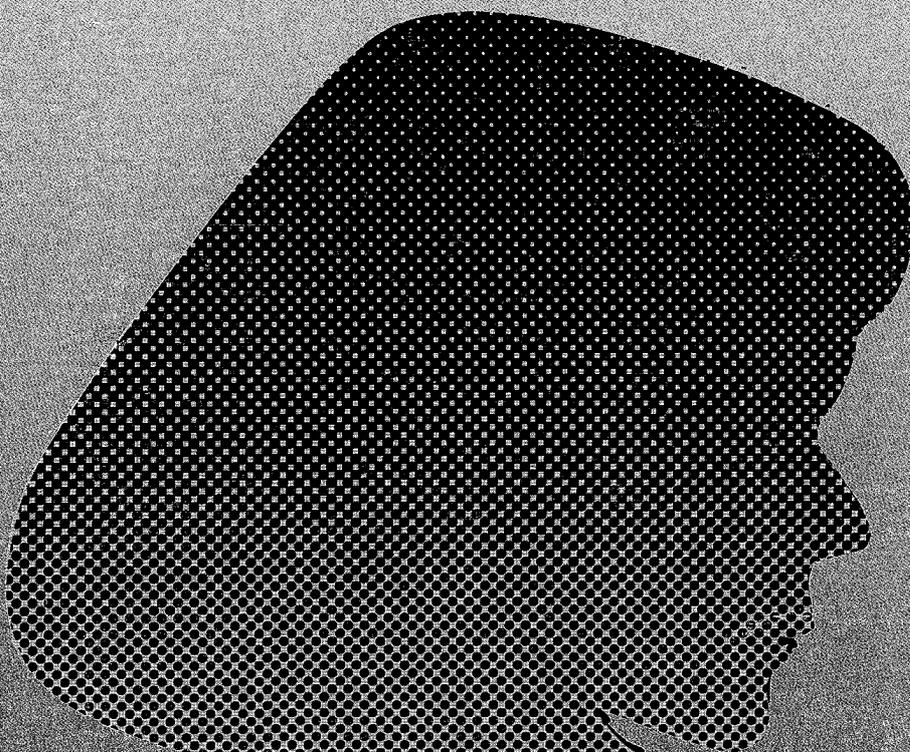


JUNTA DE ANDALUCÍA

CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER TRABAJADORA

EN LA COMUNIDAD AUTÓNOMA ANDALUZA



Dirección General
de Trabajo y Seguridad Social
Consejería de Trabajo

Nº 2

JUNTA DE ANDALUCIA

CONSEJERIA DE TRABAJO

**DIRECCION GENERAL DE TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**

*Signatura
20070*

**CONDICIONES DE TRABAJO
DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA
COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**

**CONDICIONES DE TRABAJO
DE LA MUJER TRABAJADORA EN LA
COMUNIDAD AUTONOMA ANDALUZA**

**Autores: Juan Larrañeta
Miguel Gutiérrez
Luis Onieva**

**Departamento Organización
A.I.C.I.A., Sevilla**

**Base Documental y Coordinación
Servicio de Condiciones de Trabajo**

**CONDICIONES DE TRABAJO DE LA MUJER
TRABAJADORA EN LA COMUNIDAD
AUTONOMA ANDALUZA**

Edita: JUNTA DE ANDALUCIA
CONSEJERIA DE TRABAJO
Dirección General de Trabajo y Seguridad Social

Coordina: Servicio de Condiciones de Trabajo

© JUNTA DE ANDALUCIA

Dep. Legal: SE - 156 - 1987

2ª Edición

Imprime: PAO. Suministros Gráficos, S.A. - Sevilla

PROLOGO

La integración de España en la Comunidad Económica Europea supondrá en los próximos meses una adaptación de nuestro marco legislativo y operativo a la nueva situación generada.

El Coloquio sobre la PROBLEMÁTICA PREVENTIVA LABORAL DERIVADA DE LA INTEGRACION ESPAÑOLA EN LA C.E.E. celebrado en Sevilla durante los días 21 y 22 de noviembre de 1986 ha puesto de manifiesto la conveniencia de disponer de estudios que permitan establecer líneas de actuación rigurosas y bien fundamentadas e intervenir con un alto grado de eficacia en esta problemática. Consecuencia de ello es el ESTUDIO DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE JOVENES MENORES DE VEINTICINCO AÑOS que se presenta en esta publicación, incluida en la Serie "CONDICIONES DE TRABAJO" de la Consejería de Trabajo y Bienestar Social.

Su contenido posibilitará un conocimiento más profundo de este colectivo en sus más variadas facetas; de este conocimiento podrán deducirse acciones que, correctamente aplicadas, permitirán mejorar sus condiciones de trabajo reales y, de esta forma, alcanzar mayores cotas de calidad de vida laboral, lo que se traducirá consecuentemente en una elevación de la calidad de vida de la sociedad en general.

FAUSTINO DIAZ FERNANDEZ
Director General de Trabajo
y Seguridad Social

INDICE

1. INTRODUCCION	9
2. AMBITO DE LA INVESTIGACION	11
2.1. Ambito Poblacional	11
2.2. Ambito Geográfico	11
2.3. Ambito Temporal	12
3. DESCRIPCION Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO	13
3.1. Cuestiones Preliminares	13
3.2. Elaboración del Cuestionario	14
3.3. Cuestionario	15
3.4. Estructura del Cuestionario	26
3.5. Observaciones sobre el Marco	29
3.6. Encuesta Piloto	29
3.7. Entrevistadores	30
4. ANALISIS TECNICO	31
4.1. Ficha Técnica del Sondeo	31
4.2. Especificaciones Técnicas de la Encuesta	31
4.2.1. Error Muestral Admitido	32
4.2.2. Grado de Confianza	32
4.2.3. Error Absoluto	32
4.2.4. Tamaño de la Muestra	32
4.2.5. Número de Conglomerados y Tamaño de los mismos	32
4.2.6. Número de Conglomerados por Provincia	33
4.2.7. Fundamentos Técnicos del Método Utilizado	33
4.2.8. Observación Técnica sobre el tipo de muestreo utilizado	35
4.2.9. Solución al Problema Estadístico de las empresas de Plantilla muy Reducida	35

4.2.10. Tratamiento de la no-respuesta	36
4.3. Control de Calidad de los Datos	37
4.3.1. Introducción	37
4.3.2. Errores de Muestreo	37
4.3.3. Errores Ajenos al Muestreo	38
4.3.3.1. Errores de Cobertura	38
4.3.3.2. Errores de Contenido	39
4.3.3.2.1. Indicadores de Calidad	39
4.4. Resultados Obtenidos en el Control de Calidad	41
5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION	45
5.1. Características Personales y Formación	45
5.2. Situación Familiar	50
5.3. Características de la Unidad de Trabajo	54
5.4. Situación Contractual	56
5.5. Puesto de Trabajo	72
5.6. Formación Relacionada con el puesto de Trabajo	76
5.7. Forma de Pago	85
5.8. Condiciones Objetivas de Trabajo	93
5.9. Condiciones Subjetivas de Trabajo	109
5.10. Participación	117
5.11. Seguridad e Higiene	134
5.12. Promoción y Discriminación	175

1. INTRODUCCION

La Dirección General de Trabajo de la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Junta de Andalucía, a través de su Servicio de Condiciones de Trabajo estableció, dentro de su Programación de Actividades para 1985, el análisis de las condiciones de trabajo de determinados colectivos laborales como una vía, no sólo de acercamiento al problema fruto del conocimiento del mismo en sus justos términos sino, también, de obtención de una base de datos que permitieran el diseño de una política de actuación eficaz suficientemente documentada. En esta primera etapa se han evaluado las condiciones en la que realizan su actividad laboral dos colectivos interesantes desde diferentes perspectivas: la mujer y los jóvenes con edad inferior a 25 años; para sucesivos ejercicios y tras este primer paso, se pretende extender este tipo de análisis a otros grupos más definidos laboralmente dentro de los diferentes sectores económicos.

El presente trabajo tiene por objeto el estudio genérico de las condiciones de trabajo de la mujer empleada en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza. Al ser un primer estudio, que comprende a todas las trabajadoras empleadas, no se ha profundizado indagando en las características específicas asociadas a cada uno de los sectores de actividad económica, sino en las que genéricamente se incluyen dentro del amplio concepto de Condiciones de Trabajo.

El método empleado para obtener la información de partida ha sido la realización de una encuesta entre una muestra amplia de las mujeres trabajadoras en Andalucía. Dicha encuesta recoge datos objetivos de tipo sociológico, que enmarcan la situación en que se desenvuelve la mujer trabajadora (características personales y familiares, formación), datos objetivos referidos al centro de trabajo en que desempeña su actividad y al propio puesto de trabajo (sector de actividad económica, plantilla, antigüedad, características de la jornada laboral, etc.) y, fundamentalmente, las opiniones de la mujer trabajadora sobre su actividad y el entorno de la misma. Este último aspecto es especialmente relevante ya que refleja la percepción de la mujer empleada sobre las condiciones en que se desarrolla su trabajo.

La información recogida se analiza de forma sistemática, explorando las posibles relaciones de dependencia que puedan existir entre los distintos conceptos que intervienen.

El estudio se inicia describiendo el ámbito en el que se ha realizado la investigación. Hemos considerado adecuado incluir el cuestionario así como su análisis y estructura. Tras el análisis técnico del sondeo realizado se presentan los resultados obtenidos y el análisis de los mismos, con lo que finaliza el documento.

2. AMBITO DE LA INVESTIGACION

Sobre el ámbito abarcado por las presentes encuestas, consideramos las tres siguientes facetas:

2.1. Ambito poblacional

La población analizada de "Mujeres Trabajadoras" es la integrada en el conjunto de las unidades productivas (empresas) ubicadas en la Comunidad Autónoma Andaluza. Se excluyen por tanto de tales encuestas, entre otros productores, aquéllos que pudieran prestar sus servicios en empresas clasificadas como de "economía sumergida" o bien aquellos productores cuyas características (edad, etc...) fuesen irregulares desde el punto de vista del ordenamiento legal vigente.

En particular, es importante tener en cuenta que el colectivo analizado no coincide con el que habitualmente se conoce por "población activa". Como población activa se suele considerar habitualmente la definida como tal por la Oficina Internacional del Trabajo (O.I.T.): "Población activa es el conjunto de personas que suministran mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios". En particular, por lo que se refiere a España, la población activa está constituida por aquellas personas de edad, igual o superior a los 16 años que, o bien forman la población ocupada por tener empleo, o bien están desempleados (parados y por tanto desean tener un empleo).

Con independencia de cualquier otro grupo social, sobre el que más adelante comentamos su exclusión, nos anticipamos ya, desde ahora, a aclarar que el personal al servicio de las Fuerzas Armadas en ningún caso será objeto de nuestro estudio, así como tampoco lo serán las personas que han profesado en alguna orden religiosa, habitan en algún hogar colectivo de agrupaciones religiosas reconocidas como Institutos Seculares por el Derecho Canónico o pertenecen al clero secular.

Ya desde el principio queda en cierto modo condicionada que la unidad primaria de muestreo ha de ser el centro productivo pues, como se comenta habitualmente en la literatura especializada (y específicamente reconoce Kish entre otros especialistas), posiblemente sea el colectivo de "mujeres trabajadoras" uno de los más difíciles de encuestar desde el punto de vista de la eliminación de fenómenos tan distorsionantes como los de "no-respuesta", listados vacíos, etc...

2.2. Ambito geográfico

El presente estudio se extiende geográficamente a todas las poblaciones que forman parte de la Comunidad Autónoma Andaluza.

2.3. Ambito temporal

El algunas de las preguntas del cuestionario en las que la indefinición de un período de referencia pudiera originar una excesiva heterogeneidad entre las respuestas, se ha convenido en considerar como tal período de referencia la semana inmediatamente anterior a la de la entrevista.

Por otra parte, aunque este estudio ha sido abordado como exclusivamente referido al tiempo de su realización, la presente encuesta ha sido enfocada como estudio de partida de lo que podría llegar a ser una encuesta de carácter continuo (o más propiamente de realización periódica) como es habitual en estudios socio-laborales de este tipo, ya que es esta periodicidad la que permite analizar la evolución de las variables que son de interés en el presente estudio. En tal caso habría que proceder a lo que habitualmente se conoce como "una rotación parcial de la muestra" sobre la base de la infraestructura que el presente estudio establece.

3. DESCRIPCION Y ESTRUCTURA DEL CUESTIONARIO

Entre las técnicas de Investigación Social mediante las cuales se puede obtener información sobre los colectivos objeto de estudio parece el más adecuado el basado en una ENCUESTA y, dentro de las distintas modalidades que ésta pueda tener, la más fiable en este caso es la de ENTREVISTA PERSONAL con las unidades elementales observables (en este caso Mujeres Trabajadoras) que resulten seleccionadas en el muestreo aleatorio. Sin duda alguna la entrevista personal es, con gran diferencia, el método de mayor coste económico, entre otras posibles alternativas consideradas, pero la calidad de los resultados se obtienen, por una parte, y la mayor rapidez de disponibilidad de los mismos, por otra parte, han prevalecido, desde nuestro punto de vista, sobre cualquier otra consideración.

3.1. Cuestiones Preliminares

Al plantearnos la realización de este trabajo tuvimos que considerar inicialmente dos cuestiones primordiales:

- a) Elección de un método para llegar a las unidades objeto de observación: Mujeres Trabajadoras.
- b) Selección de las variables a considerar en el estudio.

La primera de las cuestiones citadas está directamente relacionada con la existencia del elemento fundamental sobre el que ha de apoyarse cualquier estudio que tenga un carácter verdaderamente científico en su aspecto probabilístico: la existencia de un MARCO adecuado. Las principales dificultades encontradas en este aspecto han sido las derivadas de las limitaciones de los censos o ficheros estadísticos existentes razonablemente actualizados, no sólo a nivel de la Comunidad Autónoma Andaluza sino también en lo que se refiere a fuentes a nivel nacional que, teóricamente, podrían haber sido más completas, tales como el Seccionado del Instituto Nacional de Estadística.

La segunda de las cuestiones citadas –la selección de las variables a considerar en el estudio– viene determinada por la batería de preguntas que, sobre un esquema básico proporcionado por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social de la Comunidad Autónoma Andaluza a la Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía (A.I.C.I.A.), fue finalmente redactado entre ambas partes, redacción final en la que se recogían ligeras modificaciones que la “experiencia de campo” (resultado de la realización de una encuesta piloto que se realizó con carácter experimental) sugirió a ambas partes incluir en la redacción definitiva del cuestionario.

3.2. Elaboración del cuestionario

Se denomina cuestionario al documento en el que se recogen los datos correspondientes a cada unidad elemental y es, de hecho, uno de los instrumentos más importantes del trabajo estadístico. En esta investigación se ha tenido muy en cuenta que un cuestionario defectuoso es una fuente potencial no sólo de errores y sesgos, sino lo que es más importante, de falta de colaboración por parte de los sujetos que han de proporcionar los datos básicos y que desde el principio condiciona el éxito o el fracaso de todo el trabajo posterior, ya que es el instrumento que imprime orden y estructura a la recogida de datos.

En este trabajo se ha procurado que el cuestionario utilizado tenga las siguientes características:

- 1) Fácil manejo, de modo que tanto su forma como su contenido faciliten la localización de las diversas variables que se desee valorar o medir.
- 2) Redacción correcta de las preguntas, evitando su ambigüedad de forma que todas ellas sean de fácil comprensión por la generalidad de los entrevistados, evitando palabras cuyo significado sea sólo comprendido por un reducido número de personas.
- 3) No demasiado extenso, pues está demostrado que los cuestionarios excesivamente largos disminuyen la calidad de las respuestas provocando cansancio y falta de cooperación en los entrevistados.
- 4) Orden lógico de las preguntas de acuerdo no sólo con la importancia de los temas, sino tratando también de favorecer un clima de confianza en el entrevistado al responder inicialmente a las preguntas más sencillas.
- 5) Ordenación de las preguntas de mayor a menor amplitud.
- 6) Eliminación de preguntas indirectas de confusa interpretación. En este aspecto la muestra piloto que se ha realizado ha sido de gran utilidad eliminando fuentes potenciales de error.
- 7) No "contaminación" de las preguntas de forma que se evite que ciertas respuestas queden infundadas por las que se han dado previamente.
- 8) Absoluto predominio de preguntas cerradas.

En la siguiente sección se incluye una copia del cuestionario empleado.

3.3. Cuestionario

1. Edad actual

1. 16 a 17 años _____
2. 18 a 21 años _____
3. 22 a 25 años _____
4. 26 a 30 años _____
5. 31 a 35 años _____
6. 36 a 45 años _____
7. 46 a 55 años _____
8. Más de 55 años _____

2. Edad a la que comenzó a trabajar

1. 16 a 17 años _____
2. 18 a 21 años _____
3. 22 a 25 años _____
4. 26 a 30 años _____
5. 31 a 35 años _____
6. 36 a 45 años _____
7. 46 a 55 años _____
8. Más de 55 años _____

3. Estudios realizados

1. Analfabeta _____
2. Sin Estudios _____
3. E.G.B./Graduado Escolar _____
4. B.U.P./C.O.U. _____
5. F.P. 1 _____
6. F.P. 2 _____
7. Titulado Medio _____
8. Titulado Superior _____
9. Otros _____

4. ¿Continúa estudiando en la actualidad?

1. Sí _____
2. No _____

5. En caso afirmativo, ¿qué estudios realiza?

- 1. E.G.B. _____
- 2. B.U.P./C.O.U. _____
- 3. F.P. 1 _____
- 4. F.P. 2 _____
- 5. Titulación Media _____
- 6. Titulación Superior _____
- 7. Otros _____

6. Si ha realizado Formación Profesional, ¿cuál ha sido el tipo?

- 1. Estatal _____
- 2. Privada _____
- 3. Empresa _____

7. ¿Ha sido subvencionada? _____

- 1. No _____
- 2. Parcialmente _____
- 3. Totalmente _____

8. Estado Civil

- 1. Soltera _____
- 2. Casada _____
- 3. Viuda _____
- 4. Otros _____

9. ¿Tiene hijos?

- 1. No _____
- 2. 1 _____
- 3. 2 _____
- 4. 3 _____
- 5. 4 o más _____

10. En caso afirmativo, ¿cuántos residen en el domicilio familiar?

- 1. Ninguno _____
- 2. 1 _____
- 3. 2 _____
- 4. 3 _____
- 5. 4 o más _____

11. ¿Y cuál es la situación de los hijos menores?

- 1. En guardería _____
- 2. En el colegio o instituto _____
- 3. Con familiares _____
- 4. Otros _____

12. ¿Tiene familiares a su cargo? (Pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. No _____
- 2. Cónyuge _____
- 3. Hijos _____
- 4. Padre _____
- 5. Madre _____
- 6. Otros _____

13. ¿Contribuye económicamente a atender las cargas familiares?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

14. ¿Trabaja algún otro miembro de la unidad familiar?

(Pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. No _____
- 2. Cónyuge _____
- 3. Hijos _____
- 4. Padre _____
- 5. Madre _____
- 6. Otros _____

15. ¿Recibe algún otro miembro de la unidad familiar seguro de desempleo?

(Pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. No _____
- 2. Cónyuge _____
- 3. Hijos _____
- 4. Padre _____
- 5. Madre _____
- 6. Otros _____

16. ¿Actividad de la empresa en la que trabaja?

17. Plantilla total de la empresa en la actualidad.

- 1. Menos de 5 trabajadores _____
- 2. De 6 a 10 _____
- 3. De 11 a 20 _____
- 4. De 21 a 50 _____
- 5. De 51 a 100 _____
- 6. De 101 a 200 _____
- 7. De 201 a 500 _____
- 8. Más de 500 trabajadores _____

18. La duración de su contrato es:

- 1. Indefinida _____
- 2. Limitada _____

19. En caso de ser por tiempo indefinido, es del tipo:

- 1. Fijo discontinuo _____
- 2. Mayores de 45 años _____
- 3. Minusválidos _____
- 4. Otros _____

20. En caso de ser por tiempo limitado, es por una duración de:

- 1. 3 meses _____
- 2. 4 a 6 meses _____
- 3. Más de 6 meses _____

21. En caso de ser por tiempo limitado, ¿le ha sido prorrogado?

- 1. No _____
- 2. Una vez _____
- 3. Varias veces _____

22. ¿El contrato es a tiempo parcial?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

23. En caso afirmativo, su duración semanal es:

- 1. Menos de 6 horas _____
- 2. 6 a 12 _____
- 3. 13 a 30 _____
- 4. Más de 20 _____

24. Tipo de contrato.

- 1. En prácticas _____
- 2. Formación _____
- 3. Obra o servicio determinado _____
- 4. Eventual _____
- 5. Interino _____
- 6. Relevo _____
- 7. Otros _____

25. ¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

26. En caso afirmativo, ¿qué organismo se lo ha otorgado?

- 1. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
- 2. I.N.E.M.
- 3. Consejería de Trabajo y Seguridad Social
- 4. Otros Organismos

27. Nombre del puesto de trabajo desempeñado en la actualidad.

28. Tiempo en el puesto de trabajo actual.

- 1. Menos de 1 año _____
- 2. De 1 a 2 años _____
- 3. De 3 a 5 _____
- 4. De 6 a 10 _____
- 5. Más de 10 años _____

29. Cualificación del puesto de trabajo actual.

- 1. Profesionales y Técnicos _____
- 2. Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas _____
- 3. Personal administrativo _____
- 4. Comerciantes y vendedores _____
- 5. Trabajadores de los servicios _____
- 6. Trabajadores agrícolas y de pesca _____
- 7. Trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos _____
- 8. Otros _____

30. Otros puestos de trabajo desempeñados en la misma empresa u otras.

(Pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. Profesionales y Técnicos _____
- 2. Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresa _____
- 3. Personal administrativo _____
- 4. Comerciantes y vendedores _____
- 5. Trabajadores de los servicios _____
- 6. Trabajadores agrícolas y de pesca _____
- 7. Trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos _____
- 8. Otros _____
- 9. Ninguno _____

31. Número de puestos de trabajo distintos, excluyendo el actual, desarrollados en la misma o diferente empresa.

- 1. Ninguno _____
- 2. 1 _____
- 3. 2 ó 3 _____
- 4. 4 a 6 _____
- 5. Más de 6 _____

32. En caso de haber desempeñado varios puestos de trabajo, tiempo en todos ellos (ya sea en la misma u otra empresa).

- 1. Menos de 1 año _____
- 2. De 1 a 2 años _____
- 3. De 3 a 5 años _____
- 4. De 6 a 10 años _____
- 5. Más de 10 años _____

33. ¿Ha cambiado de localidad de residencia a lo largo de su vida laboral?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

34. ¿Ha recibido por parte de la empresa actual, formación profesional para el puesto de trabajo que desempeña?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

35. ¿Y fuera de la empresa?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

36. En caso afirmativo, ¿cuál ha sido la duración?

- 1. Menos de 8 horas _____
- 2. De 8 a 16 horas _____
- 3. Más de 16 horas _____

37. En caso de haber desempeñado otros puestos de trabajo, ¿ha recibido formación profesional relacionada con los mismos?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

38. En caso afirmativo, ¿cuál ha sido la duración de los mismos?

- 1. Menos de 8 horas _____
- 2. De 8 a 16 horas _____
- 3. Más de 16 horas _____

39. Cursos recibidos.

40. Forma de pago actual.

- 1. Destajo _____
- 2. Prima _____
- 3. Sueldo fijo _____

41. ¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

42. En caso afirmativo, ¿cuál preferiría?

- 1. Destajo _____
- 2. Prima _____
- 3. Sueldo fijo _____

43. Horas normales de trabajo a la semana.

- 1. Menos de 35 _____
- 2. De 35 a 37 _____
- 3. De 38 a 40 _____

44. Días normales de trabajo a la semana.

- 1. Menos de 5 días _____
- 2. 5 días _____
- 3. 6 días _____

45. Horas extraordinarias/semana (valores medios).

- 1. No hace horas extras _____
- 2. Menos de 5 horas _____
- 3. De 5 a 8 horas _____
- 4. 9 y 10 horas _____

46. Pausa de desayuno

- 1. Libre _____
- 2. Condicionada por el proceso _____
- 3. No tiene pausas _____

47. En caso de trabajar mañana y tarde, la pausa de la comida es:

- 1. Libre _____
- 2. Condicionada por el proceso _____
- 3. No tiene pausas _____

48. ¿Su horario de trabajo es de turnos variables?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

49. En caso afirmativo, ¿trabaja alguna vez en turno de noche?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

50. ¿Descansa los domingos y festivos?

- 1. Siempre _____
- 2. A veces _____
- 3. Nunca _____

51. ¿Cuál es su impresión con respecto al ritmo de trabajo que se le exige en su puesto de trabajo?

- 1. Alto _____
- 2. Normal _____
- 3. Bajo _____

52. ¿Está sujeta en su puesto de trabajo a normas o tablas de rendimiento?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

53. En caso afirmativo, ¿cuál es su opinión sobre las normas de rendimiento en su empresa?

- 1. Son difíciles de alcanzar _____
- 2. Se alcanzan fácilmente _____
- 3. Se superan fácilmente _____

54. Considera su trabajo:

- 1. Ligero _____
- 2. Normal _____
- 3. Pesado _____
- 4. Muy pesado _____

55. Características del trabajo (pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. Trabajo excesivamente simple _____
- 2. Trabajo monótono _____
- 3. Trabajo en cadena _____
- 4. Requiere atención especial _____
- 5. Requiere esfuerzo visual _____
- 6. Requiere iniciativa _____
- 7. Requiere esfuerzo intelectual _____

56. ¿Considera que participa Ud. en la organización del trabajo que realiza en la empresa?

- 1. No _____
- 2. Algo _____
- 3. Bastante _____
- 4. Mucho _____

57. ¿Y en la organización de la empresa?

- 1. No _____
- 2. Algo _____
- 3. Bastante _____
- 4. Mucho _____

58. ¿Se considera informada de la actividad y administración de la empresa?

- 1. No _____
- 2. Algo _____
- 3. Bastante _____
- 4. Mucho _____

59. ¿Está afiliada a Sindicatos?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

60. ¿Participa activamente en la vida sindical de la Empresa?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

61. ¿Cree que en su trabajo se encuentra sometida a algún riesgo de seguridad?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

62. En caso afirmativo, ¿de qué tipo? (pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. Eléctrico (por contacto) _____
- 2. Mecánico (por atrapamientos, golpes, cortes) _____
- 3. Caídas _____
- 4. Incendios y explosiones _____
- 5. Otros _____

63. ¿Cree que en su trabajo se encuentra sometida a algún riesgo de higiene?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

64. En caso afirmativo, ¿de qué tipo? (pueden ser varias respuestas simultáneamente).

- 1. Ruidos _____
- 2. Frío o calor _____
- 3. Iluminación _____
- 4. Inhalación de polvo _____
- 5. Inhalaciones de gases y vapores _____
- 6. Otros _____

65. ¿Le preocupan los problemas de Seguridad e Higiene en su empresa?

- 1. Mucho _____
- 2. Bastante _____
- 3. Poco _____
- 4. Nada _____

66. ¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad de su empresa?

- 1. Buena _____
- 2. Regular _____
- 3. Mala _____

67. ¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en estos temas?

- 1. Mucho _____
- 2. Bastante _____
- 3. Poco _____
- 4. Nada _____

68. ¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

69. ¿Cuál cree que es el grado de interés de los Sindicatos en estos temas?

- 1. Mucho _____
- 2. Bastante _____
- 3. Poco _____
- 4. Nada _____

70. ¿Y el de la Administración?

- 1. Mucho _____
- 2. Bastante _____
- 3. Poco _____
- 4. Nada _____

71. ¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?

- 1. Sí _____
- 2. No _____

72. ¿Existe discriminación por sexo?

- 1. Sí _____
- 2. No _____
- 3. En ocasiones _____

3.4. Estructura del Cuestionario

El estudio de las condiciones de trabajo se realiza por conceptos que corresponden a grupos o bloques de preguntas.

Características Personales y Formación

Son las preguntas 0 a 7 que se analizan mediante el empleo de tablas simples. En ellas se muestra la distribución de la muestra obtenida de las mujeres trabajadoras empleadas en los aspectos relacionados con su formación.

Situación Familiar

Son las preguntas 8 a 15, cuyos resultados se muestran mediante tablas simples. En ellas se recoge la información sobre el estado civil de las encuestadas, situación de los hijos, contribución económica a la unidad familiar, contribución de otros miembros de la misma y situación de desempleo en ella.

Características de la Unidad de Trabajo

Son las preguntas 16 y 17 en las que se recoge el C.N.A.E., con el que se codifica (primer dígito únicamente), la empresa en la que trabaja la encuestada y la plantilla de la misma.

Situación Contractual

Son las preguntas 18 a 26 en las que se investigan las características del contrato al que está sujeta la empleada. En particular, se estudia la presencia de contratos de duración indefinida y limitada (pregunta 18), los contratos a tiempo parcial o en jornada completa (pregunta 22) y la existencia de subvenciones a los mismos (pregunta 25). También se investiga la presencia de ciertas modalidades específicas, algunas de ellas recientes, de contratos:

- Fijo discontinuo.
- Mayores de 45 años.
- Minusválidos.
- En prácticas.
- Formación.
- Obra o servicio determinado.
- Eventual.
- Interino.
- Relevo.

Los resultados se presentan mediante tablas simples, siendo algunos conceptos investigados mediante el empleo de tablas dobles en los que se relacionan estos conceptos con otras variables consideradas como causales:

- Provincia.
- Edad.
- Estudios.
- C.N.A.E.
- Plantilla.
- Puesto de trabajo.

Las tablas analizadas son:

- 18, (0, 18), (1, 18), (3, 18), (16, 18), (17, 18), (29, 18)
- 19
- 20
- 21
- 22, (0, 22), (1, 22), (3, 22), (16, 22), (17, 22), (29, 22)
- 23
- 24, (0, 24), (1, 24), (3, 24), (16, 24), (17, 24), (29, 24)
- 25, (0, 25), (1, 25), (3, 25), (16, 25), (17, 25), (29, 25)
- 26

Puesto de trabajo

En las preguntas 28 a la 33 se contempla la cualificación del puesto de trabajo desempeñado por la encuestada, la antigüedad en el mismo, otros puestos de trabajo que haya podido desempeñar anteriormente, el número de éstos, el tiempo acumulado en ellos y los posibles cambios de localidad a lo largo de su vida laboral. Los resultados se presentan mediante tablas simples.

Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Las preguntas 34 a 39 recogen la posible formación que haya recibido la encuestada, tanto en la empresa como fuera de ella, en relación al trabajo que desempeña o a otros anteriores. Es la formación específica que haya recibido y que esté relacionada con el puesto de trabajo en el que está (o estuvo) empleada.

Los resultados se muestran mediante tablas simples, e investigando la relación causal que pueda establecerse con respecto a:

- Provincia.
- C.N.A.E.
- Plantilla.
- Puesto de trabajo.

Las tablas que se muestran son:

- 34, (0, 34), (16, 34), (17, 34), (29, 34)
- 35, (0, 35), (16, 35), (17, 35), (29, 35)
- 36
- 37
- 38
- 39, (0, 39), (16, 39), (17, 39), (29, 39)

Forma de pago

Son las preguntas 40, 41 y 42 en las que se reúne la información sobre la forma de pago a que están sujetas las mujeres trabajadoras empleadas y su satisfacción con la misma. La forma de pago se investiga en relación a las variables causales, provincia y C.N.A.E., ampliándose al tamaño de la empresa, características del contrato y puesto de trabajo desempeñado, en el aspecto de la satisfacción con respecto a la forma de pago.

Las tablas empleadas son:

- 40, (0, 40), (16, 40)
- 41, (0, 41), (16, 41), (17, 41), (18, 41), (19, 41), (20, 41), (21, 41), (22, 41), (23, 41), (24, 41), (29, 41), (40, 41)
- 42

Condiciones Objetivas de Trabajo

En este grupo, que comprende desde la pregunta 43 a la 52, se indaga sobre la duración de la jornada semanal, diaria, horas extraordinarias, descanso en festivos, pausas de desayuno y comida, horarios de turnos variables, incluidos los nocturnos, ritmos y tablas de rendimiento. Se investigan estas variables con respecto a el C.N.A.E. de la empresa, tamaño de la plantilla de la misma y puesto de trabajo desempeñado por la encuestada.

Comprende las siguientes tablas que recogen la información pertinente:

43, (16, 43), (17, 43), (29, 43)
44, (16, 44), (17, 44), (29, 44)
45, (16, 45), (17, 45), (29, 45)
46
47
48, (16, 48), (17, 48), (29, 48)
49, (16, 49), (17, 49), (29, 49)
50, (16, 50), (17, 50), (29, 50)
51
52, (16, 52), (17, 52), (29, 52)

Condiciones Subjetivas de Trabajo

La opinión de la encuestada con respecto a su trabajo, tanto en cuanto al esfuerzo realizado para desempeñarlo como las características del mismo (monótono, requiere iniciativa, etc...), y la dificultad de cumplimentar las tablas de rendimiento, si las hubiera, se reúnen en este grupo. Son las preguntas 53 a 55. La opinión sobre la dificultad de atenerse a las tablas de rendimiento se investiga en relación al C.N.A.E. de la empresa y el puesto de trabajo desempeñado. Las demás características se investigan con respecto a los estudios de la encuestada, C.N.A.E., puesto de trabajo y antigüedad en el mismo.

Con las tablas:

53, (16, 53), (29, 53)
54, (3, 54), (16, 54), (28, 54), (29, 54)
55, (3, 55), (16, 55), (28, 55), (29, 55)

Participación

En las preguntas 56 a 60 se analiza la participación de la encuestada en distintos aspectos relacionados con su empleo: en la organización de su puesto de trabajo, en la organización de empresas, su conocimiento sobre las actividades y administración de la misma, afiliación a Sindicatos y participación activa en la vida sindical de la empresa. Se investiga su relación con los estudios de la encuestada, C.N.A.E. de la empresa, plantilla, duración de su contrato, puesto de trabajo y antigüedad en el mismo.

Las tablas correspondientes son:

56, (3, 56), (16, 56), (17, 56), (18, 56), (28, 56), (29, 56)
57, (3, 57), (16, 57), (17, 57), (18, 57), (28, 57), (29, 57)
58, (3, 58), (16, 58), (17, 58), (18, 58), (28, 58), (29, 58)
59, (3, 59), (16, 59), (17, 59), (18, 59), (28, 59), (29, 59)
60, (3, 60), (16, 60), (17, 60), (18, 60), (28, 60), (29, 60)

Seguridad e Higiene

Las diez preguntas que van de la 61 a 70 están dedicadas a estos temas. La encuestada manifiesta su opinión sobre si se encuentra sometida a riesgos de seguridad e higiene, cuáles son estos riesgos si los hubiera, su preocupación por estos temas y su opinión sobre el interés de otras entidades tales como el Comité u organismo de seguridad de la empresa, la empresa misma, los Sindicatos y la Administración. También se recogen los cursos que sobre el tema haya recibido.

Estos conceptos son analizados con respecto a la provincia, estudios realizados, C.N.A.E., plantilla, duración del contrato, puesto de trabajo desempeñado, antigüedad en el mismo, formación recibida en la

empresa en relación a su puesto de trabajo, sujeción a tablas de rendimiento y afiliación a Sindicatos. Las tablas en las que se ordena esta información son:

61, (0, 61), (3, 61), (16, 61), (17, 61), (18, 61), (28, 61), (29, 61), (34, 61), (52, 61), (59, 61), (68, 61)
62, (3, 62), (16, 62), (17, 62), (28, 62), (29, 62), (34, 62), (68, 62)
63, (0, 63), (3, 63), (16, 63), (17, 63), (18, 63), (28, 63), (29, 63), (34, 63), (52, 63), (59, 63), (68, 63)
64, (3, 64), (16, 64), (17, 64), (28, 64), (29, 64), (34, 64), (68, 64)
65, (0, 65), (3, 65), (16, 65), (17, 65), (28, 65), (29, 65)
66, (0, 66), (3, 66), (16, 66), (17, 66), (28, 66), (29, 66)
67, (0, 67), (3, 67), (16, 67), (17, 67), (28, 67), (29, 67)
68, (0, 68), (3, 68), (16, 68), (17, 68), (28, 68), (29, 68)
69, (0, 69), (3, 69), (16, 69), (17, 69), (28, 69), (29, 69)
70, (0, 70), (3, 70), (16, 70), (17, 70), (28, 70), (29, 70)

Promoción y Discriminación

Las dos últimas preguntas, 71 y 72 recogen la opinión de la encuestada sobre sus posibilidades de promoción profesional en la empresa y la posible existencia de discriminación hacia la mujer trabajadora empleada en la empresa. Las respuestas se investigan en relación a la edad, estudios, C.N.A.E. de la empresa, plantilla de la misma, puesto de trabajo desempeñado, antigüedad en el mismo y número de trabajos distintos en los que ha trabajado la encuestada.

Esta información se refleja en las tablas siguientes:

71, (1, 71), (3, 71), (16, 71), (17, 71), (28, 71), (29, 71), (31, 71)
72, (0, 72), (1, 72), (3, 72), (17, 72), (29, 72)

3.5. Observaciones sobre el marco

Otro de los elementos de toda encuesta socio-laboral es el marco o lista de unidades a muestrear de forma que en nuestro caso el marco ha determinado el muestreo bietápico por conglomerados que ha sido diseñado.

En general, es difícil que un marco se encuentre libre, en mayor o menor grado de al menos uno de sus defectos más habituales: inexactitud, incompletitud, duplicación, inadecuación y obsolescencia. No podíamos esperar que nuestro marco de trabajo fuese a ser una excepción a estos defectos tan frecuentes. Pero con sentido realista se han procurado paliar con medidas suplementarias algunos de los defectos anteriores en vez de esperar inútilmente la consecución de un marco perfecto, cuya obtención no parecía viable, dado el carácter esencialmente dinámico de la población investigada. En este sentido, la realización de la encuesta piloto también ha resultado ser un valioso elemento de aproximación a la realidad.

Puesto que en esta investigación se ha partido de un marco de empresas ubicadas en la Comunidad Autónoma Andaluza, se procuró que en la muestra piloto estuviesen representadas un número adecuado de unidades de "primera etapa", puesto que el componente de variabilidad que rige el error de muestreo para toda la población es la variabilidad de las unidades de la primera etapa.

3.6. Encuesta piloto

Una vez finalizada lo que razonablemente parecía que podría ser una versión cuasi-definitiva del cuestionario, éste se sometió a su cumplimentación experimental en una encuesta piloto cuyos principales objetivos eran los siguientes:

- Observar posibles defectos en la formulación de las preguntas a fin de que éstas quedasen redactadas en su versión definitiva en forma absolutamente inequívoca y comprensible para los entrevistados.
- Evaluar el tiempo medio para su cumplimentación.
- Comprobar la forma y orden de las preguntas.
- Detectar la necesidad de desglosar una pregunta en varias o, por el contrario, proceder a la integración de varias de ellas.
- Estimar el porcentaje de "no-respuestas".
- Observar la reacción de los entrevistados a ciertas preguntas a fin de que éstas no parecieran "invasivas" la intimidad del entrevistado.
- Servir como ensayo general del trabajo de campo.

3.7. Entrevistadores

Debido a las características de este trabajo y a la necesidad de ganarse la confianza del entrevistado se pensó en un perfil de entrevistador que básicamente cumpliera las siguientes condiciones:

- Edad entre 20 y 30 años, dada la dureza del trabajo, que al mismo tiempo habría de ser compatible con una deseable madurez.

- Formación universitaria (requisito que prácticamente cumplen todos los entrevistadores que han colaborado en este trabajo) pues ciertas preguntas pueden requerir una explicación complementaria, la cual hay que realizar con un tacto imprescindible.

- Imparciales (no influyentes en las contestaciones) y con la necesaria tenacidad para repetir la visita en caso de "no-respuesta".

- Identificados con las normas complementarias que de forma unificada se proporcionó a todos los entrevistadores a fin de eliminar cualquier interpretación personal de las preguntas por parte de los entrevistadores o los entrevistados.

- En cuanto al número de entrevistadores se trató desde el principio de lograr un compromiso entre un número excesivo de ellos, por una parte, que, pese a todas las precauciones anteriores, pudiera afectar a la comparabilidad de las contestaciones y, por otra parte, un número excesivamente exiguo de ellos que pudieran magnificar el sesgo de los errores sistemáticos. Teniendo en cuenta lo anterior, como criterio general, se adoptó el de dos a cuatro entrevistadores por cada cien encuestas.

4. ANALISIS TECNICO

4.1. Ficha Técnica del Sondeo

Proyecto y Dirección Técnica: A.I.C.I.A. (Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía, Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Sevilla).

Universo: Mujeres Trabajadoras empleadas de 16 o más años.

Ambito: Comunidad Autónoma Andaluza.

Tamaño muestral: 1.040 entrevistas.

Método: Encuesta mediante entrevista personal.

Tipo de muestreo: Aleatorio polietápico por conglomerados con probabilidad proporcional al tamaño (PPT).

Límite máximo de error: $\pm 2,6\%$ ($P = Q = 50\%$). Nivel de confianza 95%, según las tablas de Arkin y Colton.

Fecha de realización del trabajo de campo: Diciembre de 1985.

Supervisión: Un 10% del total de las entrevistas realizadas que abarcó la totalidad de los entrevistadores.

Equipo de trabajo de campo: 40 entrevistadores y 5 jefes de equipo.

Cuestionario: 72 preguntas precodificadas.

Tratamiento estadístico: Tabulación cruzada simple, realizada por el Departamento de Organización de la Escuela Técnica Superior de Ingenieros Industriales de Sevilla.

4.2. Especificaciones Técnicas de la Encuesta

La elección de la encuesta por muestreo como herramienta de investigación social surge de la lógica limitación de recursos existentes (tanto humanos, como materiales y temporales) en este tipo de estudios. Es por tanto necesario establecer un compromiso o punto de equilibrio entre la precisión y el grado de confianza de los resultados por un lado y los recursos disponibles por otro. Es este punto de equilibrio el que fijará el tamaño muestral.

4.2.1. Error muestral admitido

Aunque su cuantía depende de la variable investigada, no suele ser aconsejable sobrepasar el 5%. Como valor de referencia en este estudio adoptaremos, para mayor precisión, un valor del 1,55% para cualquier proporción investigada en la encuesta.

4.2.2. Grado de confianza

Con este término expresamos, en términos frecuentistas, la garantía de no sobrepasar el anterior error de muestreo. Como grado de confianza en este trabajo adoptaremos el 95%, o lo que es lo mismo los resultados obtenidos serán válidos, salvo un riesgo o nivel de significación, que no sobrepasará el 5%.

4.2.3. Error absoluto

De acuerdo con los valores anteriormente establecidos para el error muestral (error standard) y el grado de confianza puede garantizarse que para cualquier proporción calculada en la encuesta, el error absoluto en ningún caso sobrepasará el 0,031.

4.2.4. Tamaño de la muestra

De acuerdo con los valores anteriormente especificados resulta un tamaño muestral de referencia de 1.040 productores entrevistados para cada una de las dos encuestas objeto del presente contrato.

Al anterior valor lo hemos denominado "valor de referencia" pues, en rigor, sólo bajo condiciones ideales de "no-respuesta" nula, listados no vacíos, etc... puede en teoría lograrse un tamaño a posteriori de la muestra que coincida exactamente con el inicialmente diseñado. Precisamente como una garantía adicional del control del tamaño de la muestra (para suplir problemas de listados vacíos, etc...) es por lo que hemos elegido un muestreo por conglomerados con probabilidades proporcionales al tamaño (PPT).

No obstante, existe una garantía adicional de que el tamaño muestral diseñado a priori va a ser muy próximo al real si se tiene en cuenta que si nuestro objetivo inicial (teniendo en cuenta las especificaciones anteriores) hubiese sido conseguir una muestra no menor de 1.000 y no mayor de 1.100, con una modelización del tamaño real de la muestra de la forma $n(1 + tp Cx)$, donde Cx es el coeficiente de variación permitido, para satisfacer ambos requisitos con un grado de confianza del 99%, deberíamos trabajar sobre una muestra de 1.050 con $Cx \sim 0,02$ para obtener una muestra real que se encuentre en el intervalo $1.050(1 \pm 2,5 \times 0,02) = 1.050 \pm 50$, que cubre perfectamente el anterior valor muestral.

Evidentemente en el cálculo anterior no se ha considerado (por irrelevante en nuestro caso) la denominada "corrección para poblaciones finitas" dadas las magnitudes relativas del tamaño muestral y del colectivo objeto de estudio.

4.2.5. Número de Conglomerados y Tamaño de los mismos

La determinación del tamaño óptimo de cada conglomerado se obtiene minimizando el coeficiente de variación

$$C_x^2 = \frac{C^2}{n \bar{m}} [1 + (\bar{m} - 1) \sigma]$$

sujeto a la siguiente restricción que expresa el coste total:

$$T = t_1 n + t_2 n \bar{m}$$

siendo:

σ = coeficiente de correlación intraclásico.

t_1 = el coste unitario por conglomerado.

t_2 = coste por unidad secundaria (productor).

\bar{m} = número medio de unidades secundarias por conglomerado en la muestra.

n = número de conglomerados en la muestra.

La utilización de los multiplicadores de Lagrange nos proporciona como valor óptimo para el número de elementos de un conglomerado

$$\bar{m} = \sqrt{\frac{t_1}{t_2} \cdot \frac{1 - \sigma}{\sigma}}$$

adoptando como valor aproximado $\sigma = 0,05$ y teniendo en cuenta que estimamos $t_1 \sim 21 t_2$, resulta un valor aproximado óptimo de unidades incluidas en un conglomerado de la muestra

$$\bar{m}_{opt} \sim 20$$

lo que implica que deben seleccionarse en la muestra:

$$n = \frac{1040}{20} = 52 \text{ conglomerados}$$

4.2.6. Número de Conglomerados por Provincia

Un parámetro imprescindible en un muestreo bietápico por conglomerados con Probabilidades Proporcionales al Tamaño (PPT) y que constituye la base para la determinación de los restantes parámetros, es el Número de Conglomerados por Provincia. En nuestro estudio atendiendo tanto a razones de proximidad geográfica como de población investigada, el número de conglomerados correspondientes a las provincias de la Comunidad Autónoma Andaluza fue el siguiente:

ALMERIA	18
CADIZ	37
CORDOBA	28
GRANADA	26
HUELVA	16
JAEN	28
MALAGA	41
SEVILLA	56
TOTAL ANDALUCIA	250

4.2.7. Fundamentos Técnicos del Método Utilizado

El objeto del presente apartado es el de demostrar que el plan de muestreo elegido en nuestro trabajo –Muestreo por Conglomerados Bietápico con Selección de Unidades con Probabilidades Proporcionales al Tamaño (PPT)– es el óptimo para tratar la situación ante la que nos encontramos, en la que el tamaño de las empresas muestra una excesiva heterogeneidad, ya que de hecho se presentan en nuestra Comunidad Autónoma Andaluza unidades productivas que van desde un solo productor hasta una plantilla que ampliamente rebasa los 1.000 productores. El mencionado tipo de muestreo proporciona, no obstante, un número esperado de unidades seleccionadas que es independiente del tamaño del conglomerado.

En efecto: supongamos que sea: $f = 1/F = PT = \frac{n}{m}$

la fracción global de muestreo que deseamos mantener constante en un muestreo bietápico en el que se consideran m conglomerados, siendo n el tamaño total de la muestra que garantiza el nivel de

fiabilidad elegido cuando se ha prefijado un determinado error de muestreo. Cada uno de dichos m conglomerados primarios tienen en general un tamaño distinto N_i (tan heterogéneos entre sí como el mundo real proporcione).

Si la población total consta de N unidades, el número esperado de ellas incluida en cada conglomerado es $N/m = s = Fb^*$, siendo b^* el número "esperado" de unidades de la muestra que forman parte de un conglomerado genérico. Por tanto la probabilidad de que un determinado conglomerado de tamaño N_i resulte elegido en el muestreo sistemático con arranque aleatorio (en el que se basa el método) es:

$$P_{N_i} = \frac{N_i}{s}$$

Por tanto la probabilidad de selección P_w de un elemento genérico del conglomerado de tamaño N_i (dado que dicho conglomerado ha resultado ya elegido en la primera etapa) ha de satisfacer a la ecuación fundamental

$$P_{N_i} \times P_w = P_T$$

con lo que resulta para la probabilidad de selección en la segunda etapa del muestreo (o probabilidad de selección "interna" de los elementos del conglomerado seleccionado).

$$P_w = \frac{P_T}{P_{N_i}} = \frac{n}{N} \frac{N}{m N_i} = \frac{n}{m} \frac{1}{N_i}$$

Por consiguiente el número "esperado" de elementos seleccionados en cada conglomerado es

$$b^* = N_i \times \frac{n}{m} \frac{1}{N_i} = \frac{n}{m}$$

En resumen, podemos decir que el plan de selección de la muestra se basa en un muestreo sin reemplazo de unidades primarias en las que éstas se seleccionan con Probabilidad Proporcional al Tamaño (PPT) en el que los conglomerados se ordenan o estratifican, no por tamaño (lo cual sería innecesario puesto que con el método mencionado esto se va a lograr necesariamente como subproducto del método utilizado), sino de acuerdo con el CNAE (Código Nacional de Actividades Económicas, lo cual es un reflejo de la rama de actividad productiva a que se dedica la empresa, a fin de lograr una mayor representatividad de la muestra). Las medidas de tamaño de cada conglomerado se acumulan progresivamente, determinándose s , el intervalo de muestreo, como cociente entre la suma total acumulada anterior y la cantidad m , número de conglomerados deseados. Seguidamente se procede a un muestreo sistemático con arranque aleatorio en el que si es r el número inicial obtenido de la Tabla de Números Aleatorios, los sucesivos números aleatorios son $r, r + s, r + 2s, r + 3s, \dots, r + (m-1)s$.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente se selecciona un conglomerado si el número de selección se encuentra en el intervalo determinado por su sucesión de números: es decir, cuando el número de selección es mayor que la suma acumulada de todos los conglomerados anteriores pero menor o igual que la suma acumulada que incluye al conglomerado en cuestión.

Medidas de tamaño

Dadas las peculiaridades del marco utilizado en esta investigación, se han utilizado medidas de tamaño $M_{t\alpha}$ en lugar de los tamaños exactos (desconocidos) $N\alpha$. Por tanto, las probabilidades de selección para muestreo con Probabilidades Proporcionales al Tamaño (PPT) se definen como

$$\frac{M_{t\alpha}}{Fb^*} \cdot \frac{b^*}{M_{t\alpha}} = \frac{b^*}{Fb^*} = f$$

Las $Mt\alpha$ utilizadas en este estudio han sido las plantillas de las empresas que figuran en el marco de trabajo y, como es obvio, se ha utilizado el mismo valor $Mt\alpha$ para la selección en ambas etapas del muestreo.

4.2.8. Observación técnica sobre el tipo de muestreo utilizado

Al principio de este estudio nos hemos planteado la posibilidad de utilizar uno u otro de los dos tipos de muestreo que figuran en el encabezamiento de este apartado, pues ambos parecen en principio adecuados cuando se trata de muestrear organizaciones o colectivos, sean por ejemplo, ciudades o empresas. Sin embargo, el elemento clave de decisión entre uno u otro tipo de muestreo estriba en la unidad última del universo analizado que en nuestro caso son los trabajadores, no las organizaciones en que prestan sus servicios, razón por la que el muestreo por conglomerados con Probabilidades Proporcionales al Tamaño resulta ser la más adecuada, teniendo en cuenta que, como repetidamente comentamos en este estudio, dicho tipo de muestreo estratifica por tamaño automáticamente dada la selección aleatoria tanto de los conglomerados que constituyen las unidades primarias de Muestreo como el submuestreo que posteriormente realizamos.

Pero al margen de las consideraciones generales anteriores existen otras motivaciones específicas de nuestro estudio que, sin duda alguna, son las primordiales en el caso que nos ocupa:

a) La imposibilidad de disponer de un marco “centralizado” sobre los productores de cada empresa que abarque toda la Comunidad Autónoma Andaluza. En cambio, es mucho más accesible realizar una selección de empresas en la primera etapa del muestreo para posteriormente conseguir un listado de la plantilla de la empresa.

b) Tanto un muestreo irrestrictamente aleatorio como un muestreo estratificado darán lugar a una muestra de unidades elementales observables (trabajadores) cuyos elementos se encontrarán excesivamente dispersos, razón por la que el trabajo de campo no sólo será excesivamente penoso y costoso, sino lo que en nuestro caso es más importante, imprimirá una lentitud excesiva a la recogida de datos, factor éste muy a tener en cuenta.

4.2.9. Solución al problema estadístico de las empresas de plantilla muy reducida

Dadas las características peculiares del marco de que disponemos para la realización del presente estudio y teniendo en cuenta el excesivo recorrido (amplitud) de las Unidades Primarias de Muestreo (empresas) que con frecuencia origina que el tamaño de una unidad sea menor que el tamaño de la submuestra planeada ($Mt\alpha < b^*$) con lo que la tasa de submuestreo dentro de dicha unidad b^*/Mt puede ser superior a la unidad (lo cual a su vez causa considerables dificultades en el orden práctico de realización del muestreo) nos vemos obligados a seguir la técnica de “fusión de conglomerados”. A tal fin definimos cb^* como “tamaño suficiente mínimo” con lo cual se garantiza una tasa de submuestreo que no excede a $1/c$, ya que $b^*/cb^* = 1/c$.

En lo que sigue, los elementos de las unidades de tamaño menor que el supuesto se seleccionan con la fracción común general de muestreo f , lo cual tiene la ventaja adicional de la autoponderación de la muestra.

En nuestro caso, un primer método a considerar –a fin de que todas las unidades elegibles tuviesen igual probabilidad de ser incluidas en la muestra– consiste en la estratificación por tamaño de los conglomerados de modo que los conglomerados pequeños formasen un estrato propio o separado. Este posible método de solución fue descartado por las siguientes razones:

a) El muestreo con probabilidad proporcional al tamaño (PPT) hace innecesaria la estratificación por tamaño, pues la realización de un muestreo sistemático con arranque aleatorio realizado sobre los tamaños acumulados de los conglomerados ya incluye implícitamente como caso particular al muestreo estratificado por tamaño, por lo que debe evitarse una redundancia innecesaria.

b) La excesiva laboriosidad de la estratificación separada por tamaño pues (aun cuando obviamente se haría con ordenador) ello nos exigiría previamente conocer qué conglomerados de los relacionados en el marco están vacíos “respecto a la población objeto de estudio”, dadas las especiales características del marco con el que trabajamos.

Las dificultades expuestas anteriormente se pueden evitar:

a) Mediante el procedimiento de unir las unidades de tamaño menor del esperado a otras unidades antes de la selección (creando unidades de tamaño suficiente), con lo que la mencionada unión crea una nueva unidad de tamaño suma de las unidades que se unieron de forma que tanto en la selección como en la submuestra los conglomerados unidos se tratan como uno sólo: este procedimiento resulta atractivo, en

principio, toda vez que la unión de conglomerados próximos en el espacio permite ahorrar costes en el trabajo de campo (máxime si se unen conglomerados de tamaño menor del esperado con conglomerados de tamaño mayor produciendo una deseable heterogeneidad). El inconveniente de este procedimiento radica en que la unión ha de abarcar a todos los conglomerados que forman parte del marco en razón de su proximidad geográfica, lo que teniendo en cuenta la dispersión de la población objeto de estudio (la totalidad de la Comunidad Autónoma Andaluza) plantea, entre otros, serios problemas de tiempo de respuesta teniendo en cuenta el período de tiempo asignado para la realización del presente estudio.

b) Mediante el siguiente procedimiento (por el que finalmente hemos optado) que permite llegar a resultados equivalentes al anteriormente expuesto, pero que presenta sobre él la gran ventaja de que implica solamente a las unidades seleccionadas y a sus vecinas, produciendo no obstante un sistema estricto de unión entre conglomerados de tamaño desigual que equivale a hacerlo antes de la unión. El procedimiento elegido básicamente consta de las siguientes etapas:

1) Se seleccionan los conglomerados con Probabilidad Proporcional al Tamaño (PPT) lo que, como ya hemos apuntado anteriormente, hace innecesaria la estratificación explícita por tamaño, puesto que incluye a este método como caso particular, la selección de las unidades se hace en base a sus medidas de tamaño Mt .

2) Observamos si la unidad seleccionada (con PPT) y la que le sigue, son ambas de tamaño suficiente, en cuyo caso no es necesario realizar ninguna unión: este caso se presenta con frecuencia por lo que de los conglomerados de tamaño $Mt_i > cb^*$ se suele decir que “entran en la muestra por sí solos”.

3) Si la unidad seleccionada, o la que le sigue, es de tamaño menor que el suficiente, se requiere realizar una unión por lo que se continúa con la relación proporcionada por el marco de trabajo hasta que se alcanza (sin sobrepasarla) el primer conglomerado de tamaño suficiente mínimo, regresando posteriormente sobre la relación y formando unidades de tamaño suficiente, acumulando hacia atrás sólo aquellas medidas de tamaño que nos permiten alcanzar el tamaño suficiente, pudiendo resultar necesario regresar más allá del conglomerado seleccionado: el conjunto de conglomerados que incluye al conglomerado seleccionado se toma entonces en la muestra como unidad adicionada.

4) Una observación parece necesaria en este momento. Aunque sería más fácil unir sólo en aquellos casos en que el conglomerado seleccionado fuese de tamaño menor que el suficiente, existe una razón técnica para descartar este procedimiento de ejecución más simple: produciríamos un sesgo de selección en contra de los conglomerados pequeños y a favor de los conglomerados grandes.

5) En el procedimiento descrito, los conglomerados de tamaño cero (vacíos) reciben el mismo tratamiento que cualquier otro conglomerado de tamaño inferior al “tamaño suficiente mínimo”, siempre y cuando formen parte del marco de selección.

4.2.10. Tratamiento de la no-respuesta

Un problema al que en el presente estudio hemos procurado prestar la máxima atención es al que habitualmente se le denomina “no-respuesta”, bien se refiera la misma a la totalidad del cuestionario o a una parte del mismo, ya que un porcentaje importante de “no-respuesta” puede originar que lo que originalmente se diseñó como un muestreo probabilístico deje, en la práctica, de serlo si las personas que se niegan a contestar tienen características diferentes (o hubiesen respondido en forma muy distinta) a las que realmente contestan.

Afortunadamente, la encuesta piloto reveló que los problemas de “no-respuesta” debido a falta de colaboración de los entrevistados no sólo eran ya irrelevantes en número, sino que prácticamente se podían considerar inexistentes.

A pesar de lo anterior se había tomado la precaución de no sustituir las “no-respuestas” por respuestas de productores “de características similares” a los omitidos elegidos por los propios entrevistadores, pues evidentemente ello hubiese producido un desequilibrio (una mayor asignación de probabilidad de resultar elegidos) en favor de los sustitutos. En cambio se había recomendado insistir sobre aquellos productores que en un primer intento hubieran podido aparecer como “no-respuestas”, o si esta medida no hubiese resultado muy efectiva se hubiese preferido el método de la “muestra suplementaria aleatoria” a fin de preservar en todo momento la mayor objetividad en la selección de los productores encuestados.

Otra de las medidas que a priori se contempló (en caso de que la “no-respuesta” hubiese sido de considerable importancia en la muestra piloto) estaba basada en el submuestreo de los productores que se hubiesen negado a responder, extrapolando los resultados al resto de las no-respuestas o procediendo a una imputación automática en la fase de proceso de datos. Aunque estas son las medidas que se considerarían óptimas (o más propiamente menos sesgadas para paliar el efecto de “no-respuesta” en la reputada

Current Population Survey (C.P.S.) del Bureau of Census de los Estados Unidos), lo cierto es que como se afirma en la propia C.P.S. "es imposible conocer la cuantía exacta del sesgo que se produce en cualquier proceso de imputación automática de la no-respuesta". Afortunadamente, repetimos el problema de no-respuesta, ha sido prácticamente inexistente en la muestra piloto en cuanto se refiere a causas de rechazo por falta de colaboración de los entrevistados.

Un problema relacionado con el anterior (pero que más propiamente cabría tipificar como "problema de marco") se debe a que algunas "faltas de respuesta" tenían su verdadera motivación en la falta de actualización (en algunos casos) del marco de trabajo o relación de empresas. En este caso, como ya hemos apuntado anteriormente, tampoco se contempló la sustitución subjetiva por parte del entrevistador, sino que se procedió al método más objetivo de la "muestra suplementaria aleatoria".

4.3. Control de Calidad de los Datos

4.3.1. Introducción

Al evaluar la calidad de los resultados de una encuesta se persiguen dos objetivos fundamentales:

- 1) La detección de los errores producidos en las distintas etapas de su elaboración.
- 2) Proporcionar a los usuarios una información que les permita juzgar con suficiente detalle sobre la calidad de los datos que manejan.

El objetivo fundamental de la detección de los errores no es la mera exposición numérica o descriptiva de éstos, sino un análisis profundo que nos permita indagar en las verdaderas causas de su aparición, lo cual es especialmente importante en encuestas de carácter socio-laboral que alcanzan su mayor utilidad cuando su carácter es periódico, pues es entonces cuando es posible analizar las series cronológicas de las distintas variables analizadas.

Los errores que pueden afectar a toda encuesta pueden agruparse genéricamente en dos grandes clases:

a) Errores de muestreo, que se originan por la obtención de resultados (referentes a las características de una población) a partir de la información recogida en una muestra de la misma. Para el estimador insesgado procedente de una muestra aleatoria el "error de muestreo" es la raíz cuadrada de su varianza.

b) Errores ajenos al muestreo, que son comunes a toda investigación estadística (independientemente de que se trate de censos o de muestreos). Así pues estos errores pueden presentarse en cualquier fase del proceso estadístico:

- **Antes** de la toma de datos por deficiencias del marco e insuficiencias en las definiciones y cuestionarios.
- **Durante** la toma de datos, por defectos en la labor de los entrevistadores y/o respuestas incorrectas por parte de los informantes.
- **Después** de la toma de datos por posibles errores de codificación, verificación o edición de los datos.

El error de muestreo se debe a la extrapolación de los resultados muestrales a la totalidad del colectivo objeto de estudio. En general es inevitable que muestras distintas (obtenidas por un mismo procedimiento de muestreo) produzcan estimaciones diferentes. Aparece pues, como un primer estudio de una buena encuesta el conseguir que las estimaciones procedentes de distintas muestras proporcionen estimaciones poco dispersas, es decir, suficientemente concentradas alrededor del verdadero valor del parámetro que se trata de estimar.

4.3.2. Errores de muestreo

Especial importancia debe prestarse al control del error de los estimadores ya que su conocimiento permite, por una parte, establecer los límites de confianza del verdadero valor de un parámetro y, por otra, cuantificar la eficiencia del diseño en cuanto a la estimación puntual del mencionado parámetro: en definitiva, el análisis del control del error de los estimadores nos permite elegir entre diversas alternativas de diseño seleccionando aquella que, siendo compatible con los recursos disponibles, resulte la más eficiente.

Aunque la precisión aumenta lógicamente con el tamaño muestral no deben menospreciarse otras características del diseño tales como la estratificación, la jerarquía de las unidades de muestreo, el método de selección y la naturaleza de las variables investigadas, ya que en definitiva el tamaño muestral está limitado por los recursos disponibles, así como el diseño lo está por las disponibilidades de información estructural básica y en cuanto a la naturaleza de las variables poco control podemos tener sobre ellas.

El error de muestreo lo que nos proporciona en definitiva, es un intervalo numérico que cuantifica el grado de confianza (medida en términos de probabilidad) de abarcar el verdadero valor del parámetro que tratamos de estimar. Según la teoría del muestreo, en el intervalo comprendido entre la estimación menos dos veces el error de muestreo y la estimación más dos veces el error de muestreo, existe una confianza del 95% de que se encuentre el valor verdadero del parámetro que se pretende estimar, razón por lo que a este intervalo se le denomina intervalo de confianza del 95%, el cual puede tener la interpretación de que, en promedio, de cada 100 muestras obtenidas mediante el mismo diseño, tales intervalos de confianza obtenidos a partir de cada muestra contendrían el verdadero valor del parámetro en 95 casos de los 100.

Lo que hemos expuesto sobre el grado de confianza del 95% es a título ilustrativo, ya que otros intervalos de confianza tienen análoga interpretación. Así por ejemplo, si $\hat{\theta}$ representa el error de muestreo tenemos:

- a) Estimación + $1\hat{\theta}$: Intervalo de confianza del 68%.
- b) Estimación + $2,5\hat{\theta}$: Intervalo de confianza del 99%.
- c) Estimación + $3\hat{\theta}$: Intervalo de confianza del 99,7%.

4.3.3. Errores ajenos al muestreo

Para garantizar una mayor fiabilidad en los resultados de una encuesta, ésta debe complementarse con una encuesta posterior independiente, de tamaño mucho más reducido que permita conocer la calidad de los datos obtenidos en la encuesta principal, lo cual nos lleva a la consideración de dos aspectos fundamentales: la **COBERTURA** (posibles omisiones y duplicaciones) y el **CONTENIDO** (errores de observación).

Podemos decir, en definitiva, que los Errores Ajenos al Muestreo que debemos tratar de evitar son los siguientes:

- 1) **Sesgos de estimación** o debidos al estimador empleado.
- 2) **Sesgos de selección**, sea ésta intencional, circunstancial o errática.
- 3) **Errores de observación** o de medida.
- 4) **Errores por omisión** (falta de respuesta, inaccesibilidad de los encuestados, pérdida de datos, etc...)
- e) **Equivocaciones.**

En nuestro trabajo vamos a distinguir, por consiguiente, los dos principales tipos de errores ajenos al muestreo:

- **Errores de cobertura**, es decir, la inclusión u omisión errónea de empresas y/o productores.
- **Errores de contenido**, producidos por la clasificación incorrecta de una persona respecto de una característica de interés.

Uno de los procedimientos que seguiremos para evaluar la calidad de los datos del presente estudio consiste en la realización de encuestas "in situ" referentes a las características que se están verificando, utilizando (al igual que en la Encuesta Original) métodos de muestreo y realizadas en una época próxima al de realización de dicha Encuesta Original. A esta segunda encuesta –cuyo objeto es el cotejo de los datos recogidos en la Encuesta Original– le denominaremos Encuesta de Evaluación o Encuesta Repetida, lo cual nos permite por una parte, estimar la calidad de los datos y por otra proporcionar al usuario de la encuesta unos índices numéricos referentes a dicha calidad. Este procedimiento es, en esencia, el modelo propuesto por Hansen, Hurwitz y Bershadt que es el habitualmente utilizado por el Bureau of Census de Estados Unidos.

Una condición imprescindible para que la Encuesta de Evaluación alcance su máxima efectividad consiste en que sea independiente de la Encuesta Original, por lo que no pueden tomarse los resultados de ésta como base de aquélla y en consecuencia resulta especialmente adecuada para esta segunda encuesta el Muestreo por Áreas.

4.3.3.1. Errores de cobertura

Cobertura de empresas

Tiene por objeto contrastar la coherencia de la información proporcionada por la Encuesta de Evaluación con los datos que anteriormente habían sido proporcionados por los entrevistadores de la Encuesta

Original, siendo uno de sus objetivos la verificación de que una empresa asignada al entrevistador de la Encuesta Original fue realmente visitada por éste.

Cobertura de productores

En las empresas relacionadas en la Encuesta Original y en la Encuesta de Evaluación se contrastan las concordancias y discrepancias en los productores pertenecientes al colectivo estudiado.

4.3.3.2. *Errores de Contenido*

Básicamente se tratan de evitar tanto los componentes de carácter aleatorio como los de carácter sistemático. En este aspecto han de tomarse como valores de referencia los datos de la Encuesta Repetida, los cuales lógicamente han de ser de mejor calidad que los de la Encuesta original, tanto por ser realizada por entrevistadores de élite, como porque su ámbito abarca alrededor de un 10% de la Encuesta Original. En este sentido entendemos por “error de contenido” la clasificación de un productor en la Entrevista Original en forma distinta a como la clasifica la Encuesta de Evaluación o Encuesta Repetida.

4.3.3.2.1. *Indicadores de Calidad*

A fin de cuantificar la magnitud de los errores de contenido se construye una matriz cuyo elemento a_{ij} representa el número de productores clasificados en la modalidad i en la Encuesta Repetida que habían sido clasificados en la modalidad “ j ” en la Encuesta Original, lo cual implica que en la diagonal principal de dicha matriz o tabla de concordancia figura el número de trabajadores que fueron clasificados de la misma forma en ambas encuestas. Según lo anterior, la suma marginal de los elementos de la fila i -sima de dicha matriz representa el número total de productores clasificados en la modalidad “ i ” en la Encuesta Repetida, así como la suma marginal de los elementos de la columna j -sima de dicha matriz representa el número total de productores que en la Encuesta Original fueron clasificados en la modalidad “ j ”.

La matriz mencionada de clasificación nos permite elaborar para cada característica una “matriz integrada”, como la que sigue que nos permite cuantificar diversos Índices de Calidad de la Encuesta.

<i>Encuesta Original</i> <i>Encuesta Repetida</i>	<i>Modalidad estudiada</i>	<i>Restantes modalidades</i>	<i>Total marginal</i>
Modalidad estudiada	a	b	a + b
Restantes modalidades	c	d	c + d
Total marginal	a + c	b + d	n = a + b + c + d

La significación de los elementos de esta “matriz integrada” es la siguiente:

$n = a + b + c + d$ = Número total de productores clasificados en la Encuesta Original y en la Encuesta Repetida respecto a la característica de interés.

a = Número de productores clasificados en ambas entrevistas en la modalidad de interés.

b = Número de personas clasificadas en la Encuesta Repetida en la modalidad de interés, pero que en la Encuesta Original aparecerían clasificadas en otra modalidad distinta.

c = Número de productores que habiendo sido clasificados en la Encuesta Original en la modalidad de interés, fueron clasificados en la Encuesta Repetida en otra modalidad distinta.

d = Número de personas que en ambas entrevistas fueron clasificadas en una modalidad distinta a la de interés.

Utilizando la nomenclatura expuesta podemos calcular los siguientes **INDICADORES DE CALIDAD**:

1º) Porcentaje de Idénticamente Clasificados (P.I.C.).

$$P.I.C. = \frac{a}{a+b} \times 100$$

Este índice mide la estabilidad de la respuesta y su valor máximo (que es también el óptimo) tiene lugar cuando todos los productores clasificados según la Encuesta Original como pertenecientes a la modalidad de interés, fueron también clasificados en esta modalidad en la Encuesta Repetida.

2º) Tasa de Diferencia Neta (T.D.N.)

$$T.D.N. = \frac{c-b}{n} \times 100$$

Este parámetro cuantifica el sesgo de respuesta de la Encuesta Original que afecta al porcentaje de productores incluidos en la modalidad de interés.

3º) Índice de Cambio Neto (I.C.N.).

$$I.C.N. = \frac{c-b}{a+b} \times 100$$

Este parámetro cuantifica el sesgo relativo de respuesta de la Encuesta Original expresado en porcentaje del número de productores pertenecientes (según la Encuesta Repetida) a la modalidad de interés.

4º) Tasa de Diferencia Bruta (T.D.B.).

$$T.D.B. = \frac{c+b}{n} \times 100$$

Es un indicador (no un estimador) de la varianza de la respuesta.

5º) Índice de Cambio Bruto (I.C.B.).

$$I.C.B. = \frac{c+b}{a+b} \times 100$$

Al igual que el T.D.B. es un indicador (no un estimador) de la varianza relativa de respuesta respecto a la magnitud de la modalidad estudiada.

6º) Índice de Consistencia Global (I.C.G.).

$$I.C.G. = \frac{\sum a_i}{n} \times 100$$

Siendo "ai" el número de productores clasificados idénticamente en ambas entrevistas por lo que se refiere a la modalidad "i". El sumatorio se considera extendido a todas las modalidades consideradas en una característica determinada.

Por ser los más eficientes y evitar innecesarias redundancias en esta investigación nos limitaremos al cálculo del I.P.C., I.C.B. e I.C.N.

4.4. Resultados Obtenidos en el Control de Calidad

Resultados del control de calidad a la pregunta número 1: "Edad Actual"

	Porcentaje de Idénticamente Clasificados	Indice de Cambio Bruto	Indice de Cambio Neto
De 16 a 17 años	85,7	14,3	-14,3
De 18 a 21 años	100,0	11,1	11,1
De 22 a 25 años	100,0	0,0	0,0
De 26 a 30 años	100,0	0,0	0,0
De 31 a 35 años	84,6	30,8	0,0
De 36 a 45 años	92,3	15,4	0,0
De 46 a 55 años	94,1	11,8	0,0
Más de 55 años	92,3	15,4	0,0

Como puede observarse el PIC (Porcentaje de Idénticamente Clasificados) alcanza valores muy altos en todos los estratos de edades, hallándose el mayor porcentaje de discrepancias en los estratos 16 a 17 años (85,7%) y 31 a 35 años (84,6%), únicos en los que no se supera el 90%.

Asimismo el ICB (Indice de Cambio Bruto), que puede considerarse como un indicador de la varianza de respuesta, alcanza su valor más alto en el estrato de 31 a 35 años.

El ICN (Indice de Cambio Neto), que puede interpretarse como un indicador del sesgo (aunque no como un estimador del mismo), alcanza valores muy bajos en general.

Resultados del control de calidad a la pregunta número 3: "Estudios realizados"

	Porcentaje de Idénticamente Clasificados	Indice de Cambio Bruto	Indice de Cambio Neto
Analfabeta	100,0	0,0	0,0
Sin Estudios	100,0	0,0	0,0
EGB/GE	97,1	11,4	5,7
BUP/COU	88,9	16,7	-5,6
FP1	100,0	0,0	0,0
FP2	100,0	25,0	25,0
Tit. medio	88,9	11,1	-11,1
Tit. Superior	83,3	16,7	-16,7
Otros	100,0	0,0	0,0

El PIC es muy alto en todos los estratos alcanzando su valor más bajo en el correspondiente a "Titulados Superiores" (83,3%). En relación con este índice PIC (así como al ICB e ICN), aparte de los improbables (aunque no imposibles) fallos de memoria (a los que pudieran ser más proclives las personas de mayor edad) hay que tener en cuenta que la clasificación que figura en la pregunta del cuestionario se refiere a la vigente actualmente, resultado –como es de todos sabido– de numerosas transformaciones a lo largo del tiempo, por lo que pudieran existir dificultades de "homologación". Por otra parte, tampoco debe desapreciarse una cierta tendencia de las personas a autoasignarse mayor formación académica como medio de elevar su status social: son muy frecuentes los técnicos (generalmente peritos o ingenieros técnicos) de los cuales, en el ámbito interno de algunas empresas privadas, se suele decir que "tienen categoría de "0" están asimilados a "Ingenieros Superiores".

Resultados del control de calidad a la pregunta número 8: "Estado civil"

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Soltera	100,0	9,1	9,1
Casada	98,3	6,7	3,3
Viuda	60,0	40,0	-40,0
Otros	60,0	40,0	-40,0

El PIC alcanza valores muy altos en los estratos "Soltera" y "Casada" siendo este índice considerablemente más bajo en los estratos "Viuda" y "Otros" lo cual es explicable, en primer lugar porque en las 104 entrevistadas que fueron objeto de comprobación, existían 3 viudas en la E.O. (Encuesta Original) y 5 en la E.R. (Encuesta Repetida) mientras que existían 3 clasificados como "Otros" (Separados, Divorciados) en la E.O. y 1 en la E.R., lo cual explica que pequeñas variaciones en los valores absolutos representen grandes porcentajes de cambio. Por otra parte, tal como suele ocurrir en todas las encuestas sociológicas de nuestro país, las mayores discrepancias respecto al estado civil se suelen dar precisamente en el estrato "Otros" (Separados, Divorciados, etc.) por una cierta tendencia de algunos entrevistados a ocultar su verdadero estado civil.

Los valores que pueden observarse en el ICB e ICN para la variable "Estado Civil" son una consecuencia de lo comentado anteriormente.

Resultados del control de calidad a la pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Prácticas	55,6	44,4	-44,4
Formación	100,0	50,0	50,0
Serv. Determinado	100,0	20,0	20,0
Eventual	95,5	9,1	0,0
Interino	100,0	0,0	0,0
Relevo	50,0	50,0	-50,0
Otros	100,0	5,8	5,8

Respecto a la pregunta del cuestionario "Tipo de contrato" los valores más bajos del PIC se encuentran en los "Contratos en Prácticas" y "Contratos de Relevo" a los cuales corresponden (en valor absoluto) los mayores valores del ICB e ICN. Un factor importante en este hecho es el poco dominio de la terminología legal por parte de los interesados aunque no queda excluido el afán tergiversador; pero sobre todo hay que tener en cuenta que de las 104 entrevistadas de la E.R. (Entrevista Repetida), figuraban en "Contratos en Prácticas" 5 trabajadoras en la E.O. (Encuesta Original) y 9 en la E.R., mientras que por lo que respecta a "Contratos de Relevo" había 1 en la E.O. y 2 en la E.R. Es obvio que variaciones absolutas de esta índole sobre bases tan pequeñas causan desviaciones porcentuales aparentemente dignas de tener en cuenta.

Resultados del control de calidad a la pregunta número 29: "Cualificación del puesto de trabajo".

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Profesionales	100,0	12,5	12,5
Func. Superiores	100,0	0,0	0,0
P. Administrativo	88,9	11,1	-11,1
Comerc. y Vendedores	100,0	0,0	0,0
T. Servicios	97,0	12,1	6,1
T. Agrícolas	90,0	15,0	-5,0
T. no agrícolas	100,0	0,0	0,0
Otros	100,0	0,0	0,0

Respecto a la pregunta del cuestionario "Cualificación del puesto de trabajo actual" el único estrato en el que el PIC no supera el 90% es en el correspondiente a "Personal Administrativo", mientras que el valor más alto del ICB se encuentra en las "trabajadoras no agrícolas, conductoras de máquinas y vehículos". Debe tenerse en cuenta que la clasificación rígida de la Administración respecto a sus funcionarios no siempre se extiende al ámbito de la empresa privada donde los solapes son numerosos, existen puestos de trabajo "polivalentes", etc. (esta circunstancia es, por ejemplo, muy frecuente en el personal que trabaja en el almacén).

Resultados del control de calidad a la pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

	<i>Porcentaje de Idénticamente Clasificados</i>	<i>Indice de Cambio Bruto</i>	<i>Indice de Cambio Neto</i>
Sí	81,8	18,2	-18,2
No	100,0	4,4	4,4

Respecto a la pregunta del cuestionario "Está afiliada a Sindicatos" se encuentra un valor más bajo en el PIC (y mayores desviaciones en el ICB e ICN) en la respuesta positiva que en la negativa, hecho del cual no puede considerarse excluida la consideración de que algunas personas puedan considerar todavía actualmente, que esto pertenece a su "esfera íntima".

5. ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN LA INVESTIGACION

5.1. Características Personales y Formación

Provincia: No existe una gran diferencia entre las trabajadoras andaluzas en razón de su localización geográfica: 47,8% en Andalucía Oriental, 52,2% en Andalucía Occidental.

Edad Actual: El grupo mayoritario (18,1%) de trabajadoras andaluzas se encuentra comprendido entre los 36 y 45 años.

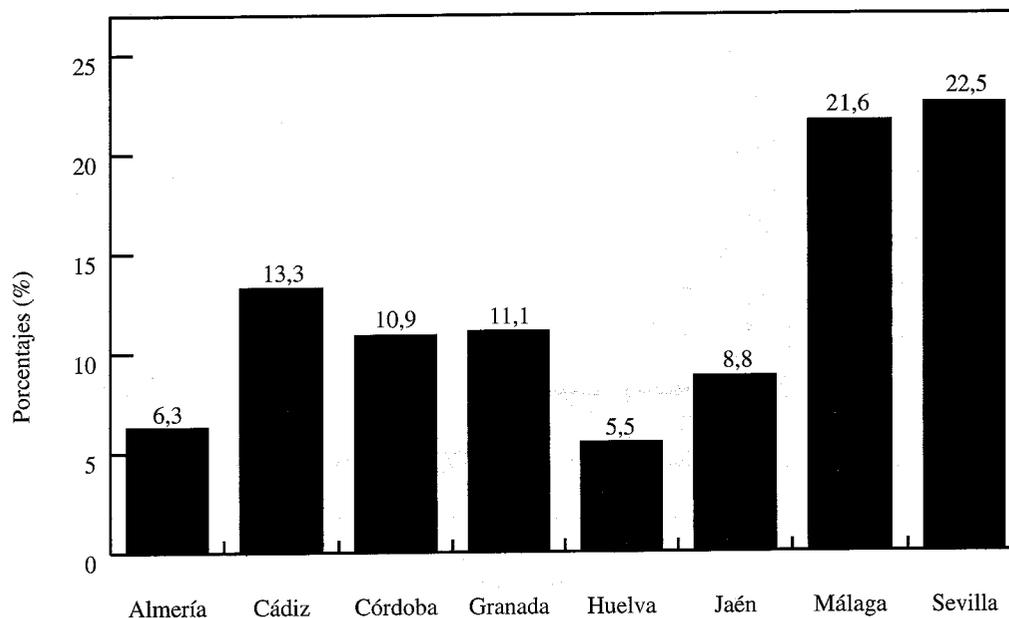
Edad a la que comenzó a trabajar: La gran mayoría (89%) de las entrevistadas se incorporó al trabajo antes de los 26 años.

Estudios realizados: El colectivo más numeroso (39,5%) está representado por las que han cursado EGB/Graduado Escolar.

¿Continúa estudiando?: Aproximadamente la quinta parte de las trabajadoras andaluzas continúa estudiando actualmente, siendo mayoría (62,9%) las que estudian estudios clasificados como "otros".

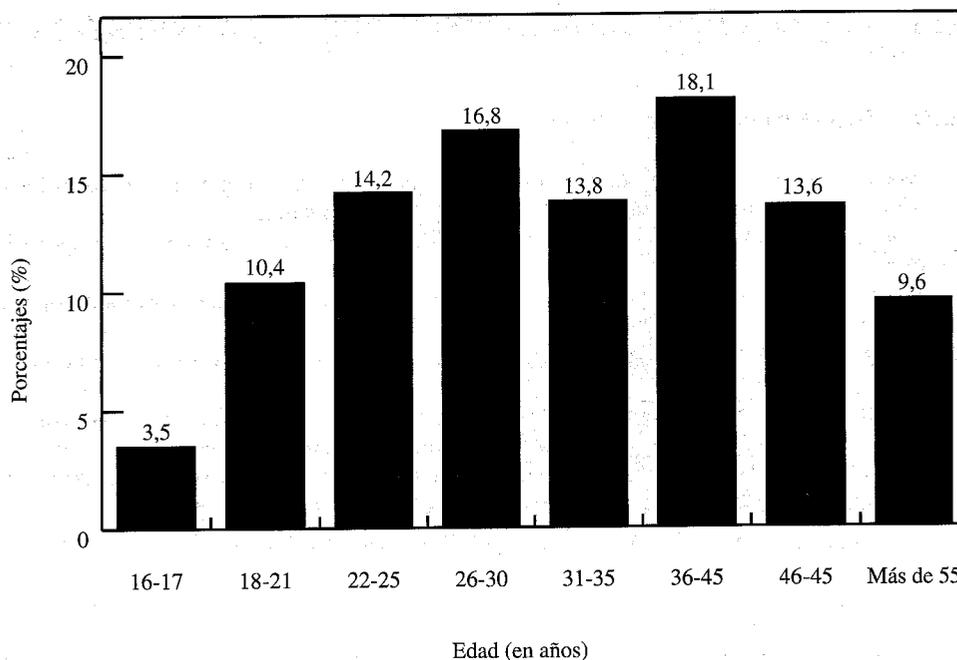
Tipo de Formación Profesional y Subvención: Más de las dos terceras partes han recibido enseñanza estatal, representando un 39,6% el porcentaje de las que han recibido subvención total.

**"Provincia"
Mujer Trabajadora**



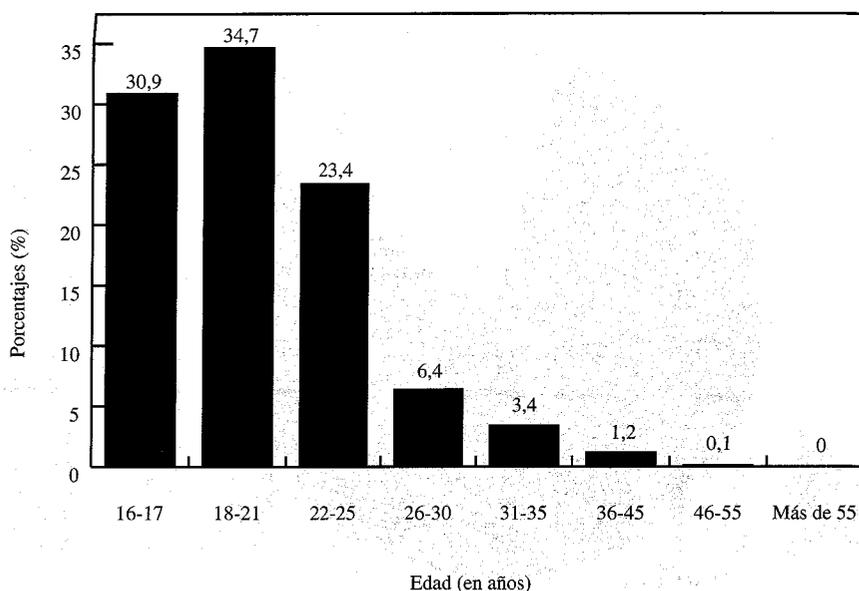
La distribución de la mujeres trabajadoras empleadas en la Comunidad Autónoma Andaluza da lugar a valores análogos entre Andalucía Oriental (47,8%) y Andalucía Occidental (52,2%).

**"Edad actual"
Mujer Trabajadora**



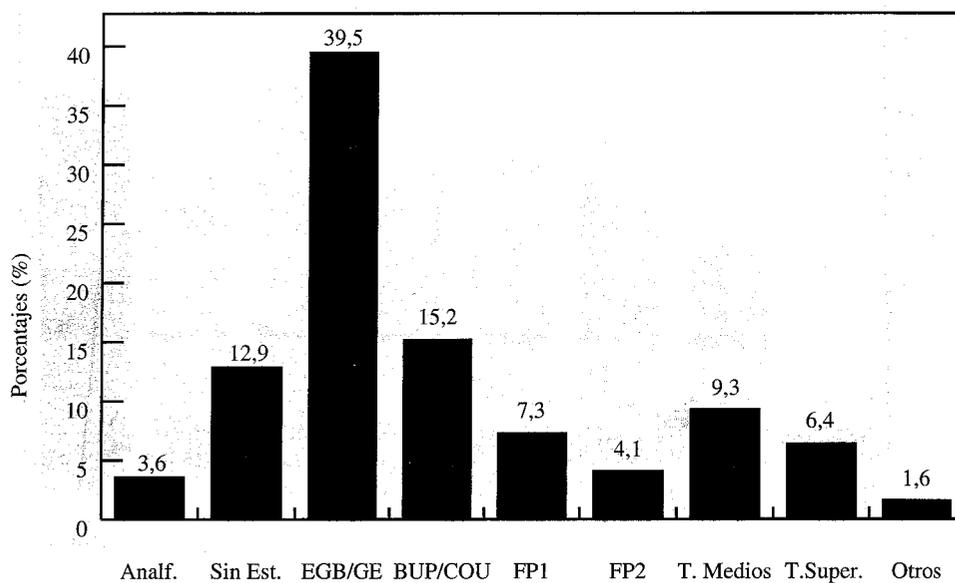
El grupo numéricamente más importante de mujeres empleadas en la muestra es el de edad media, entre 36 y 45 años (18,1%). Las mujeres menores de 35 años suponen el colectivo más amplio (58,7%), reflejando la creciente incorporación de la mujer al trabajo empleado.

**"Edad a la que comenzó a trabajar"
Mujer Trabajadora**



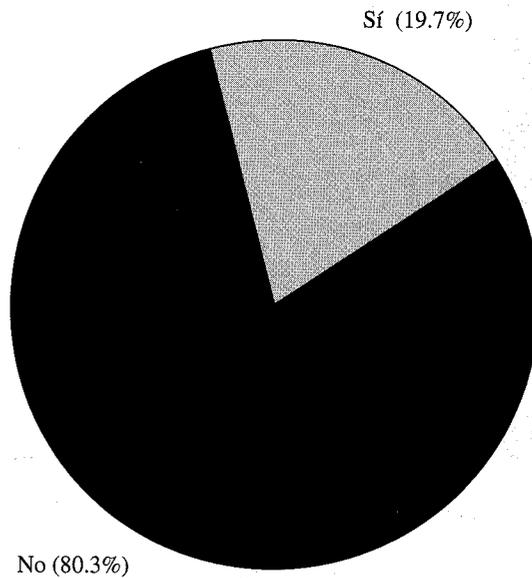
La mujer empleada se ha incorporado en edad muy temprana al trabajo. La gran mayoría (89%) no posteriormente a los 25 años. El grupo más frecuente es el de los 18 a los 25 años (58,1%) siguiéndoles las que lo han hecho a edad aún más temprana.

**"Estudios Realizados"
Mujer Trabajadora**



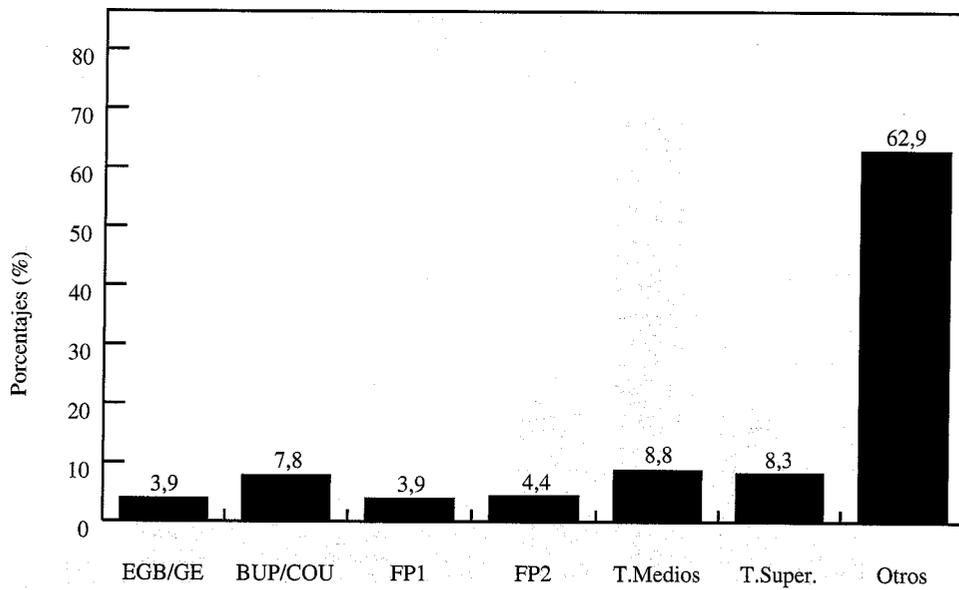
En la muestra se ha recogido los estudios completamente finalizados por las encuestadas. Se observa un grupo no despreciable de analfabetas (3,6%) que junto con el de las que no han terminado ningún tipo de estudios dan lugar a un conjunto de trabajadores amplio (16,5%). El colectivo más numeroso ha realizado la Educación General Básica o Graduado Escolar (39,5%). Todavía es superior el número de empleadas con Bachillerato (15,2%) que las que optaron por Formación Profesional (11,4%). Los estudios de carácter universitario suponen un grupo muy elevado entre las mujeres trabajadoras empleadas (15,7%).

**"¿Continúa estudiando?"
Mujer Trabajadora**



Aproximadamente una quinta parte de las mujeres encuestadas continúan estudiando.

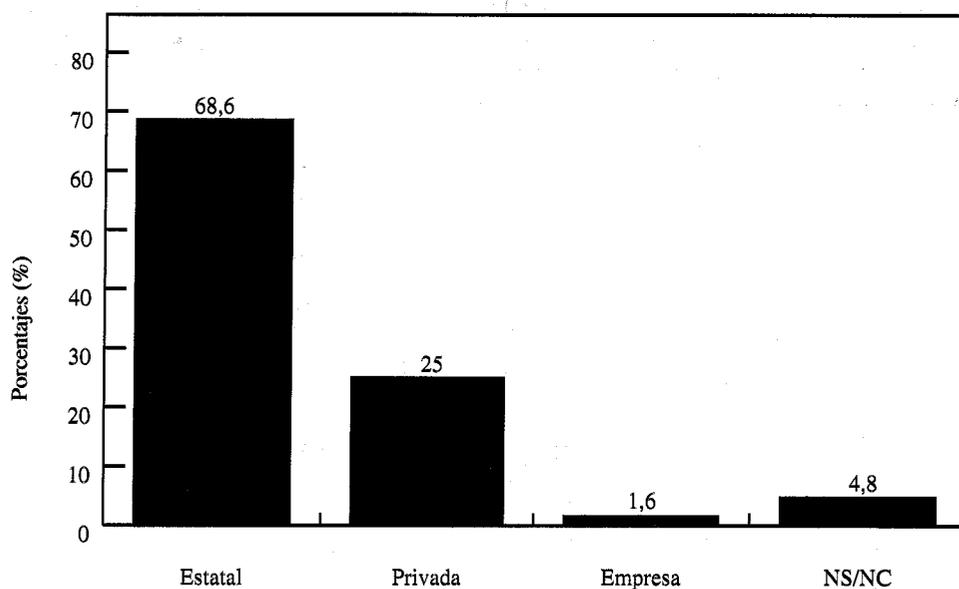
**"¿Qué estudios realiza?"
Mujer Trabajadora**



Sobre un total de 205 trabajadores

La mayoría de las que lo hacen (62,9%) cursan enseñanzas varias recogidas en el apartado otros. El resto se divide en dos bloques: en el primero se incluye el Bachillerato y la formación universitaria (24,9%) con una de cada cuatro encuestadas que continúa estudiando, y el resto cursa E.G.B. y Formación Profesional (12,2%).

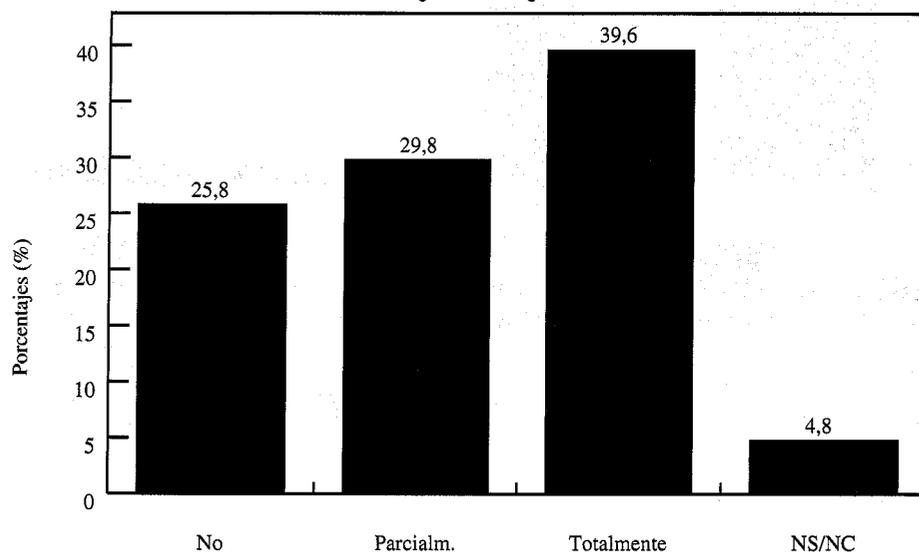
**"Tipo de Formación Profesional"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 124 trabajadores)

En cuanto al grupo que ha realizado Formación Profesional, corresponde a enseñanza estatal más de las dos terceras partes (68,6%), una cuarta parte a la enseñanza privada, con presencia marginal de la proporcionada por empresas (1,6%).

**"Ha sido subvencionada la F.P."
Mujer Trabajadora**

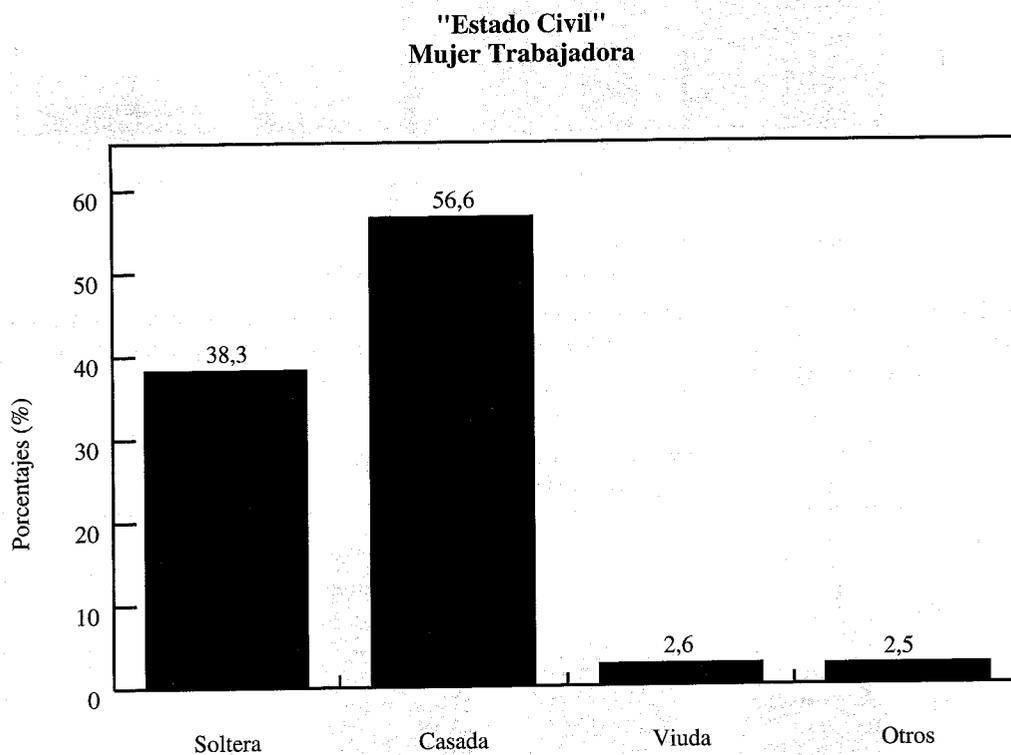


(Sobre un total de 124 trabajadores)

Estas enseñanzas han estado subvencionadas en su mayoría, bien totalmente (39,6%) o parcialmente (29,8%).

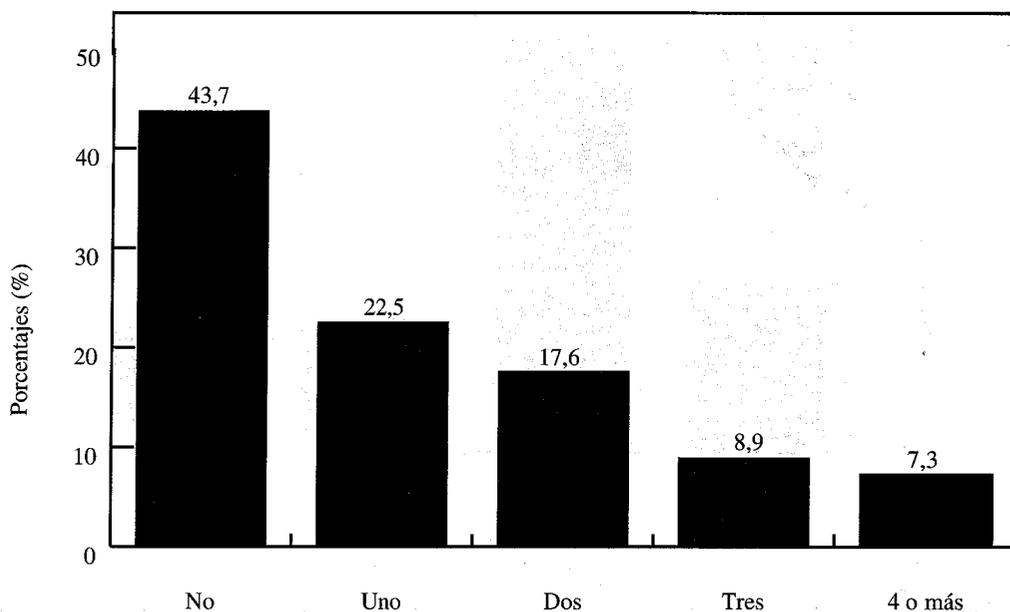
5.2. Situación Familiar

La mayoría (56,6%) de las trabajadoras andaluzas están casadas, siendo predominante el grupo cuyos hijos no residen en el domicilio familiar, y siendo mayoritario el grupo de las que no tienen familiares a su cargo. Una gran mayoría de las entrevistadas contribuye a atender las cargas económicas de la unidad familiar y no tiene ningún otro familiar que reciba seguro de desempleo.



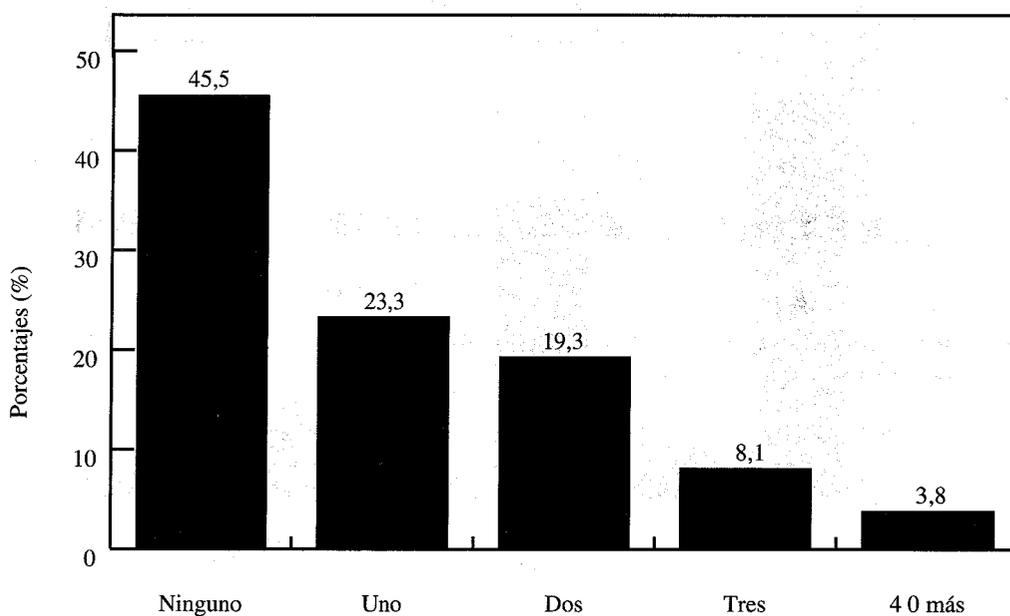
El grupo más importante de las mujeres empleadas está formado por casadas (56,6%), si bien el de las mujeres solteras tienen una importancia relativa muy elevada (38,3%).

**"¿Tiene Hijos?"
Mujer Trabajadora**



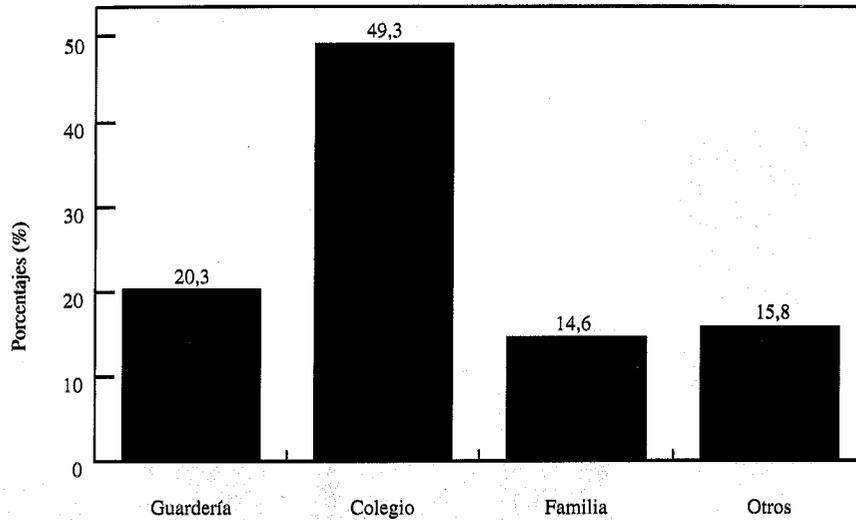
El grupo más amplio de mujeres trabajadoras no tiene hijos (43,7%). La situación más frecuente entre las que tienen descendencia es la de un solo hijo (22,5%) seguida a corta distancia por dos (17,6%), con un (16,2%) con tres o más hijos.

**"¿Cuántos residen con la familia?"
Mujer Trabajadora**



Es mayoritaria la situación en que los hijos residen en el domicilio familiar. Obsérvese que hay 473 respuestas en que ningún hijo reside, 454 de las cuales corresponden necesariamente a trabajadoras sin descendencia. En el resto de los casos, alguno de los hijos sigue residiendo en la unidad familiar.

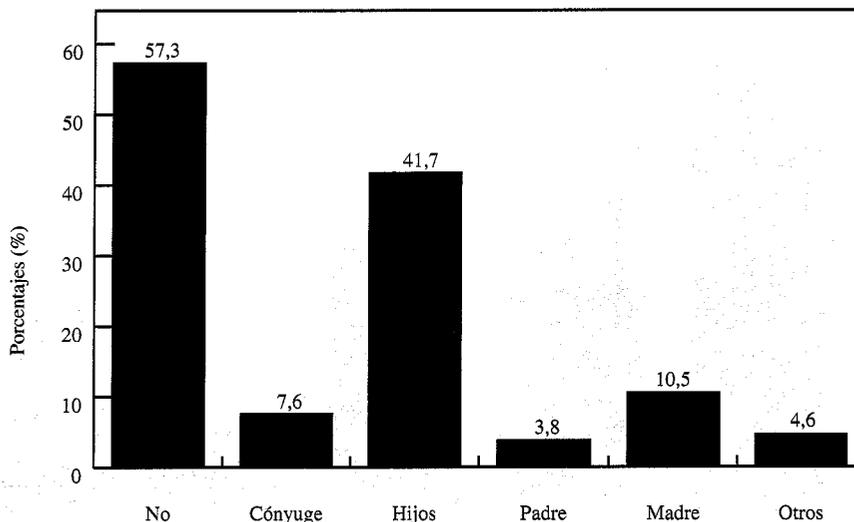
**"Situación de los hijos menores"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 651 situaciones)

Si bien no se ha investigado el número total de hijos menores de las encuestadas, y es posible la situación de simultaneidad en las respuestas, con respecto al número total de éstas se observa que existe un elevado número de hijos menores (30,4%) que no se encuentran escolarizados o en guardería, aunque muchos de ellos pueden no tener la edad adecuada. En cualquier caso, la mujer trabajadora con hijos menores requiere soluciones no institucionales para que se encarguen de los niños durante su jornada.

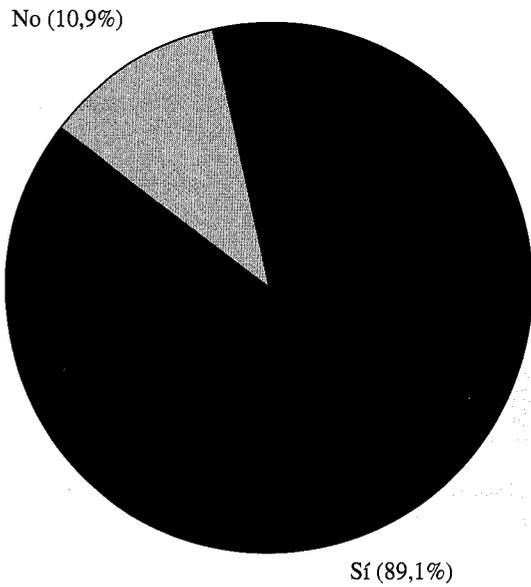
**"¿Tiene familiares a su cargo?"
Mujer Trabajadora**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

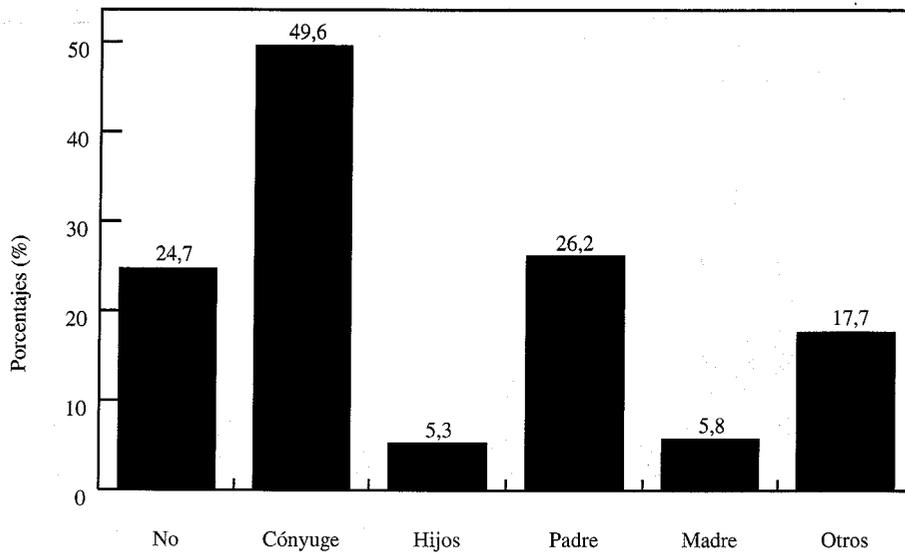
Si bien 567 de las encuestadas respondieron que tenían hijos residentes en el domicilio familiar, sólo 434 los consideran a su cargo, por lo que existen un elevado número de éstos (133) que a pesar de residir con la familia no dependen económicamente de ella. El porcentaje de encuestados que tienen a su cargo familiares distintos al cónyuge y los hijos asciende al 18,9%.

**"Contribuye a las cargas familiares"
Mujer Trabajadora**



La gran mayoría de las mujeres trabajadoras (89,1%) contribuye a atender las cargas económicas de la unidad familiar.

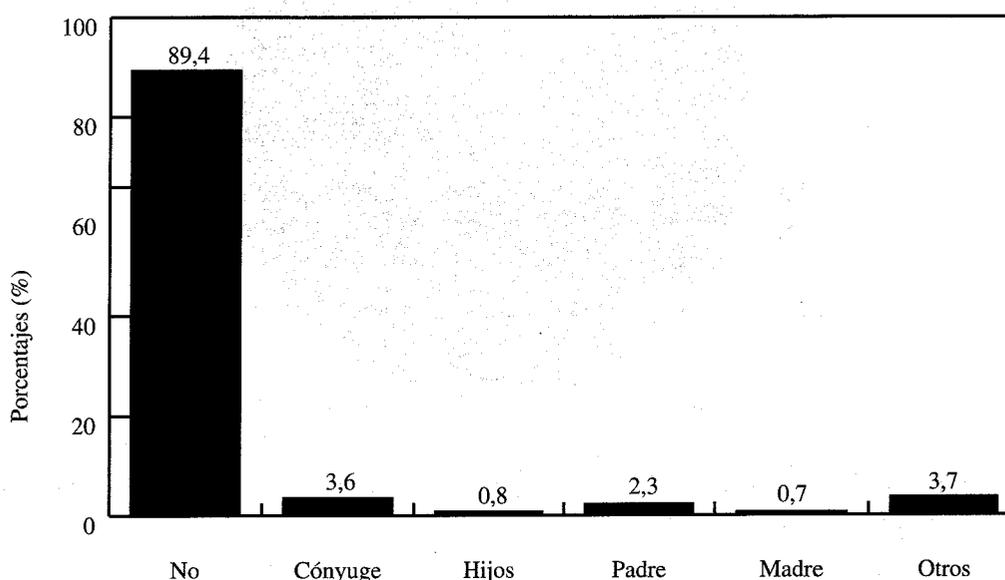
**"¿Trabaja algún otro familiar?"
Mujer Trabajadora**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

En un elevado número de respuestas (75,3%), otros miembros también participan en el sustento económico de la unidad familiar. Aunque exista simultaneidad en las contestaciones, es mayoritario el grupo con respuestas en las que se indica la participación del cónyuge seguida de la del padre.

**"¿Recibe algún familiar el desempleo?"
Mujer Trabajadora**

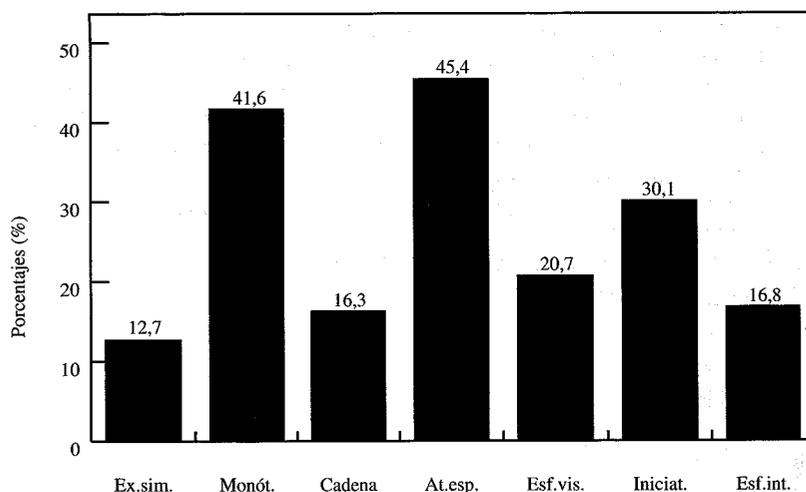


El desempleo se ha investigado a partir de las situaciones en que se recibe el seguro del mismo, el cual como es sabido no cubre a todas las personas en tal situación. Se observa, conjuntamente, un 10,6% de encuestadas con miembros de la unidad familiar que reciben seguro de desempleo. Excluyendo el concepto otros, el grupo más relevante es el de los cónyuges con un tercio de la categoría (3,6%) seguidos del padre (2,3%).

5.3. Características de la Unidad de Trabajo

El grupo predominante (32,9%) de las entrevistadas pertenece al sector Servicios. Un 31,3% de las entrevistadas desarrolla su actividad en empresas cuya plantilla no supera los 10 trabajadores.

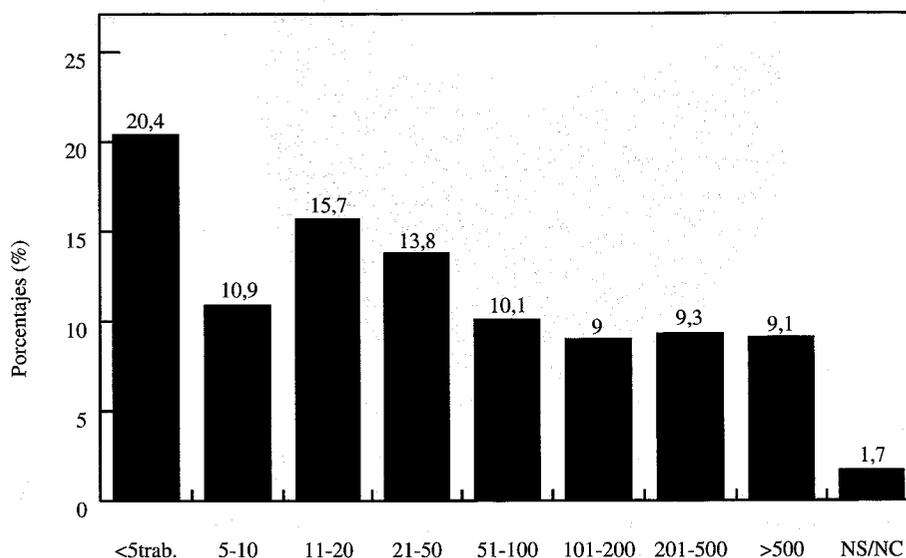
"Sector Económico (C.N.A.E.)"
Mujer Trabajadora



(Pueden ser respuestas simultáneas)

El grupo de actividad más importante, empleando el criterio del Código Nacional de Actividades Empresariales C.N.A.E. en base al dígito inicial por divisiones, resulta ser el de Otros Servicios (C.N.A.E. 9) con el 32,9%, seguido del de Comercio, Hostelería y Reparaciones (C.N.A.E. 6) con el 24,3%. Agricultura (C.N.A.E. Ø) representa el 16,3%. Agrupando por sectores, el sector industrial (C.N.A.E. 1, 2, 3 y 4) comprende el 19,3%, Construcción (C.N.A.E. 5) el 1,2% y el de Servicios (C.N.A.E. 6, 7, 8 y 9) el 62,7%.

"Plantilla de la empresa"
Mujer Trabajadora



(Número de trabajadores)

La investigación está dirigida a las mujeres trabajadoras empleadas por cuenta ajena. Las empleadas en empresas con más de diez trabajadores suponen el 31,3%. Las de tamaño comprendido entre once y cincuenta el 29,5%. Las de tamaño pequeño a medio, de 51 a 200 el 19,1% y las más grandes, más de doscientos trabajadores, el 18,4%.

5.4. Situación Contractual

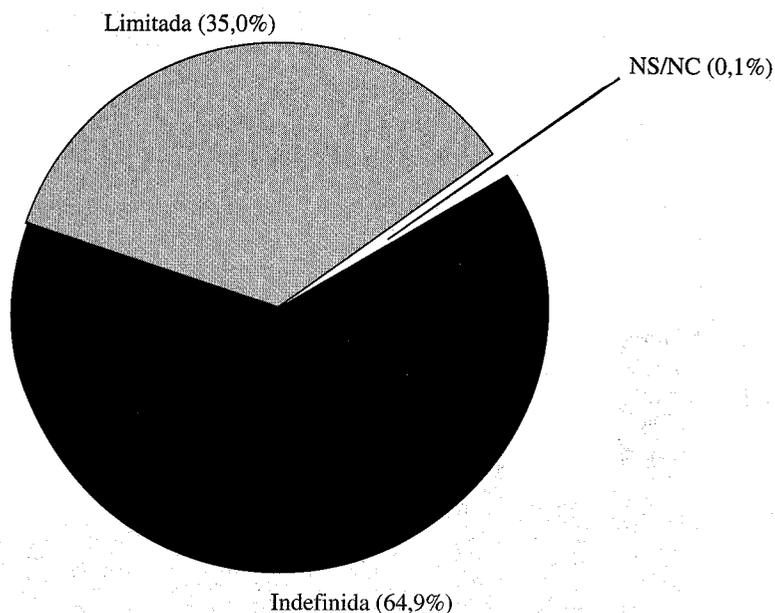
Los resultados sobre la situación contractual de la mujer trabajadora empleada muestran dominancia global de los contratos de tiempo indefinido. Esta situación se invierte en la agricultura, donde las trabajadoras agrícolas están mayoritariamente sujetas a contratos de tipo eventual.

La mayoría de los contratos específicos investigados tienen poca importancia numérica en la muestra recogida: solamente las de los tipos de fijo discontinuo (entre los de tiempo indefinido), obra o servicio determinado e interino (entre los de duración limitada) superan el 5%. Con la excepción de las trabajadoras con contrato de eventual, como ya se ha señalado.

Finalmente, sólo alrededor de la décima parte de las mujeres trabajadoras tienen contratos de tiempo parcial con jornada laboral reducida.

En el resto de la sección se presentan los detalles de los resultados obtenidos al investigar la situación contractual con respecto a varios conceptos.

**"Duración del contrato"
Mujer Trabajadora**



Considerando la dicotomía entre contratos de duración indefinida y limitada, se observa una repartición entre ambos con una relación aproximada de dos a uno a favor de los de tiempo indefinido.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 18: "Duración del contrato"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Indefinida	65,2	76,1	54,9	65,2	54,4	57,6	62,2	70,9
Limitada	34,8	23,2	45,1	34,8	45,6	42,4	37,8	29,1
NS/NC	0,0	,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Este valor medio del 64,9% no parece depender excesivamente de la provincia, con un máximo recogido en Cádiz (76,1%) seguido del de Sevilla (70,9%). Por el contrario son las provincias de Huelva (54,4%), Córdoba (54,9%) y Granada (57,6%) las que dan lugar a menores porcentajes de contratos de duración indefinida.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 18: "Duración del contrato"

	Según: Edad							
	16-17 años	18-21 años	22-25 años	26-30 años	31-35 años	36-45 años	46-55 años	Más de 55 años
Indefinida	33,3	33,3	54,7	64,6	72,2	77,1	76,6	6,0
Limitada	66,7	65,7	45,3	35,4	27,8	22,9	23,4	24,0
NS/NC	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	36	108	148	175	144	188	141	100

La distribución de la duración del contrato sí mantiene una clara dependencia con las edades en que se han agrupado las encuestadas. Resalta como los contratos de duración limitada son mayoría (66,7%) en el grupo de empleadas más jóvenes decreciendo su importancia progresivamente, pasando a ser del orden de una quinta parte a partir de los grupos de edad superiores a los 35 años.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 18: "Duración del contrato"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Indefinida	8,1	45,5	71,8	73,4	53,9	65,1	74,2	65,7	88,2
Limitada	91,9	54,5	28,0	26,6	46,1	34,9	25,8	34,3	11,8
NS/NC	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Investigando la duración de los contratos en relación a los estudios finalizados por las mujeres trabajadoras empleadas, parece existir dependencia entre ambos: la gran mayoría de encuestadas analfabetas (91,9%) y más de la mitad de las que no han realizado estudios (54,5%) tienen contratos de duración limitada. También son mayores los porcentajes obtenidos entre las que han realizado formación profesional (46,1% y 34,9%) que aquellas cuya formación es EGB (28%) y BUP/COU (26,6%). Las tituladas superiores dan lugar a porcentajes más amplios que las anteriores (34,3%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 18: "Duración del contrato"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Química	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Indef.	15,4	100,0	82,6	100,0	75,6	75,0	68,8	100,0	90,0	72,2	33,3
Limit.	84,6	0,0	17,4	0,0	24,4	25,0	30,8	0,0	10,0	27,8	66,7
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Al considerar la distribución de la duración de los contratos según el sector de actividad económica C.N.A.E., se observa que salvo en la agricultura, en que los contratos de duración limitada son muy dominantes (84,6%), son amplia mayoría los de duración indefinida. En los sectores industriales (C.N.A.E. 1, 2, 3 y 4) esta mayoría es aún más apreciable, salvo en otras industrias (C.N.A.E. 4). Porcentajes semejantes aparecen en la Construcción (C.N.A.E. 5) y otros servicios (C.N.A.E. 9). El mayor peso de los contratos de tiempo limitado, tras el sector agrícola, aparece en Comercio y Hostelería (C.N.A.E. 6) con el 30,8%.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 18: "Duración del contrato"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Indefinida	68,4	64,6	47,9	65,0	63,8	70,2	76,3	70,5	66,7
Limitada	31,6	35,4	51,5	35,0	36,2	29,8	23,7	29,5	33,3
NS/NC	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

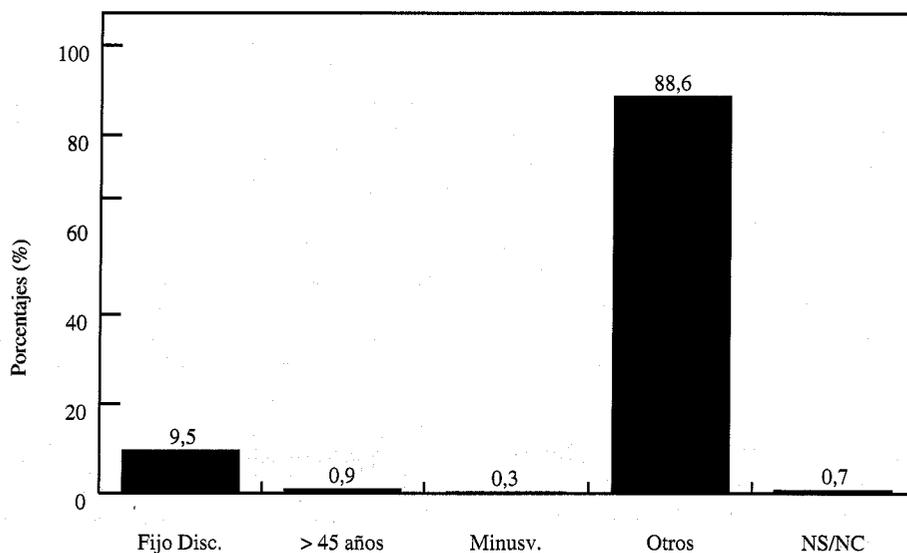
Sin embargo, la distribución según la plantilla es bastante homogénea: sólo en las empresas de once a veinte trabajadores superan los contratos de duración limitada (51,5%) a los de duración indefinida (47,9%). Parece ser que en las empresas de más de cien trabajadores se observa menor número de contratos de duración limitada.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 18: "Duración del contrato"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Indefinida	72,8	100,0	82,7	71,9	69,9	10,7	82,7	67,4
Limitada	27,2	0,0	17,3	28,1	29,8	89,3	17,3	32,6
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Finalmente, los contratos de duración limitada se concentran en los trabajadores agrícolas (89,3%), seguidos a gran distancia por los trabajadores de los servicios (29,8%), comerciantes y vendedores (28,1%) y profesionales o técnicos (27,2%).

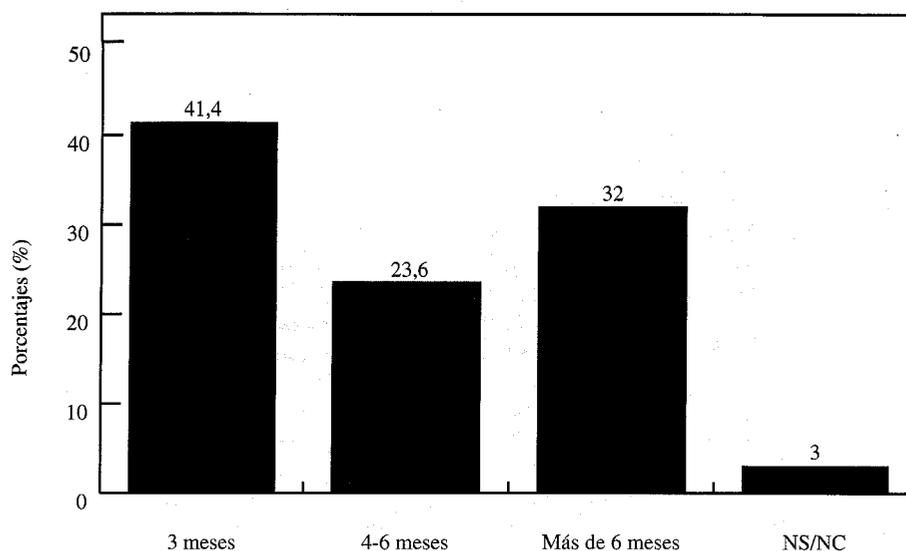
**"Contratos duración indefinida"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 676 trabajadores)

La presencia de contratos específicos entre los de carácter indefinido es claramente minoritaria (10,7%). Destaca entre ellos el de tipo Fijo Discontinuo (9,5%), siendo casi desdeñables los otros dos.

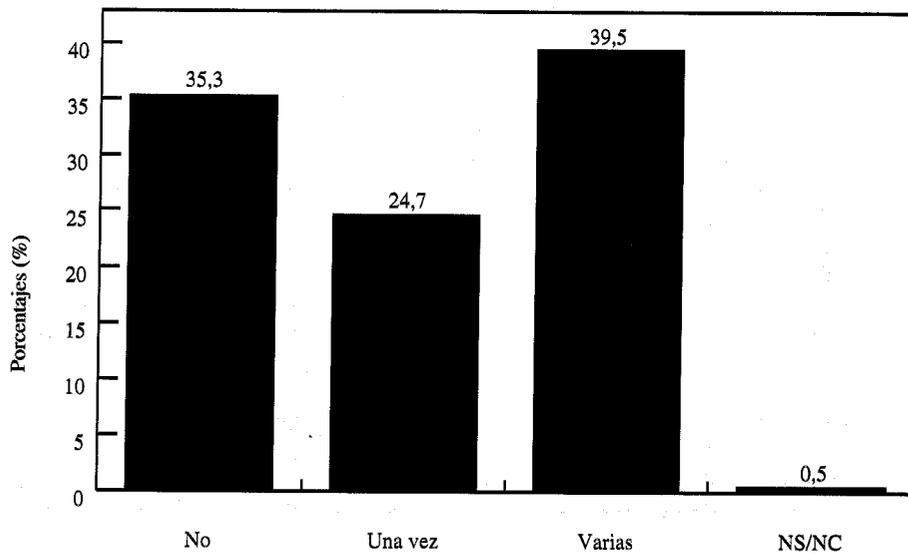
**"Duración contratos tiempo limitado"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 365 trabajadores)

La duración dominante de los contratos de tiempo limitado entre las encuestadas (mujeres trabajadoras empleadas en el momento de realizarse la encuesta), es la de tres meses (41,4%) seguida de la de más de seis meses (32%), aunque también está presente un porcentaje importante de contratos de duración intermedia.

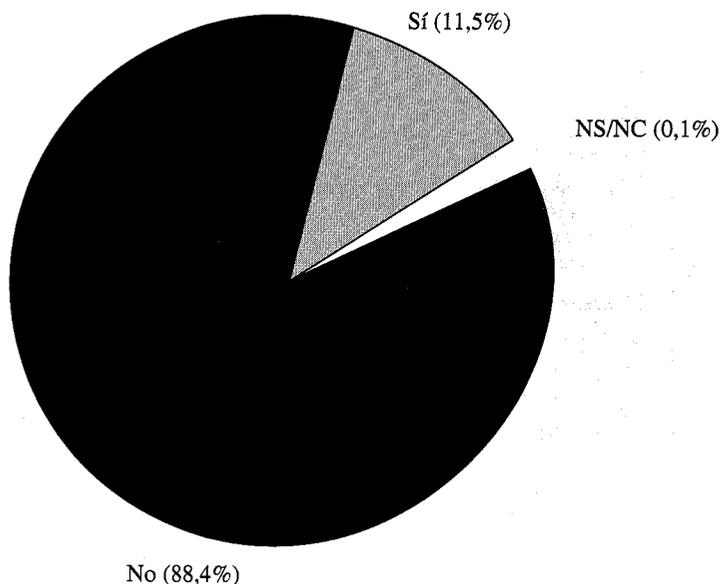
**"Prórrogas contratos tiempo limitado"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 365 trabajadores)

Al estar las encuestadas empleadas en el momento de la realización de la encuesta, no se recoge a aquellas mujeres trabajadoras a las que no se les haya renovado el contrato. Entre las encuestadas se observa que el grupo más amplio es el de aquellas cuyo contrato ha sido renovado varias veces (39,5%), lo cual puede indicar una amplia permanencia en contratos de tiempo limitado.

**"¿Su contrato es a tiempo parcial?"
Mujer Trabajadora**



Los contratos a tiempo parcial son claramente minoritarios con respecto a los de jornada laboral normal (88,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 22: "¿Su contrato es a tiempo parcial?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	7,6	8,0	5,3	7,8	14,0	15,2	10,2	18,8
No	92,4	92,0	94,7	92,2	86,0	84,8	89,8	80,8
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Debido al reducido número de respuestas con contrato parcial, la distribución provincial de los mismos no parece muy significativa.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 22: "¿Su contrato es a tiempo parcial?"

	<i>Según: Edad</i>	
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Mayores de 30 años</i>
Sí	15,2	8,6
No	84,6	91,4
NS/NC	0,2	0,0
Total	467	573

Su presencia es más importante entre las menores de treinta años (15,2%) que en las de edad superior (8,6%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 22: "¿Su contrato es a tiempo parcial?"

	Según: Estudios realizados			
	Analf. Sin Estud.	EGB/GE BUP/COU	T. Medios T. Superiores	Otros
Sí	11,1	11,2	14,0	5,9
No	88,3	88,8	86,0	94,1
NS/NC	0,6	0,0	0,0	0,0
Total	171	688	164	17

No parece existir dependencia entre los estudios finalizados por las encuestadas y las contrataciones a tiempo parcial.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 22: "¿Su contrato es a tiempo parcial?"

	Según: C.N.A.E.				
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Otros
Sí	13,0	4,0	16,7	13,3	16,7
No	87,0	95,5	83,3	86,7	83,3
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	169	200	12	653	6

La contratación a tiempo parcial parece ser menor en los sectores industriales (C.N.A.E. 1, 2, 3 y 4), con un 4% de respuestas positivas, frente al sector agrícola (13%) y los de servicios (C.N.A.E. 6, 7, 8 y 9) (13,3%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 22: "¿Su contrato es a tiempo parcial?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	17,5	8,8	8,0	9,1	15,2	10,6	10,3	9,5	11,1
No	82,5	91,2	92,0	90,9	83,8	89,4	89,7	90,5	88,9
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Pero no aparece dependencia con el tamaño de la plantilla de las empresas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

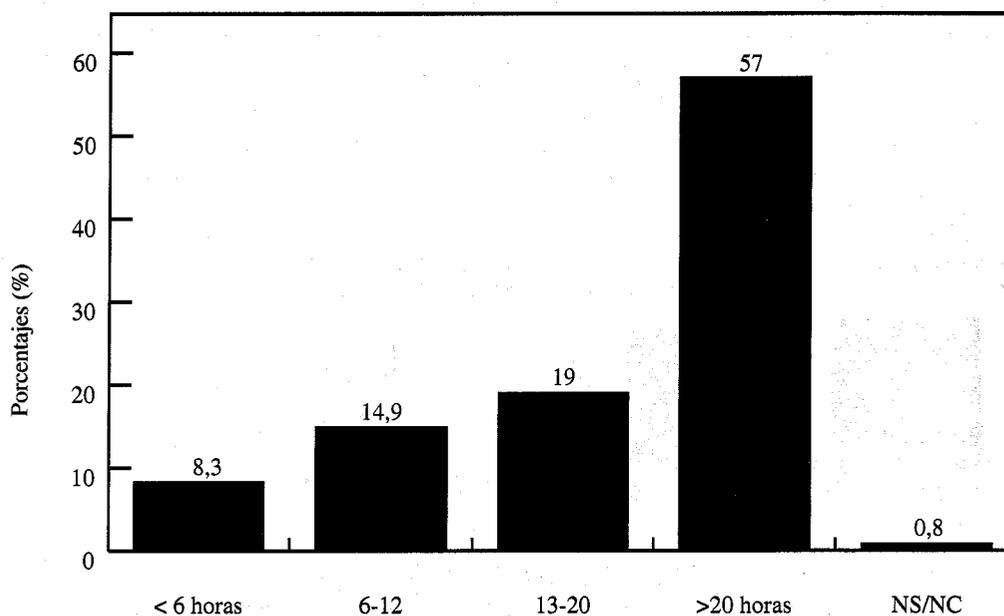
Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 22: "¿Su contrato es a tiempo parcial?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	17,3	0,0	3,3	12,4	13,5	14,8	4,1	15,2
No	82,7	100,0	96,7	87,6	86,5	85,2	95,9	83,7
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Los contratos a tiempo parcial aparecen infrecuentemente entre el personal administrativo (3,3%) y los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (4,1%).

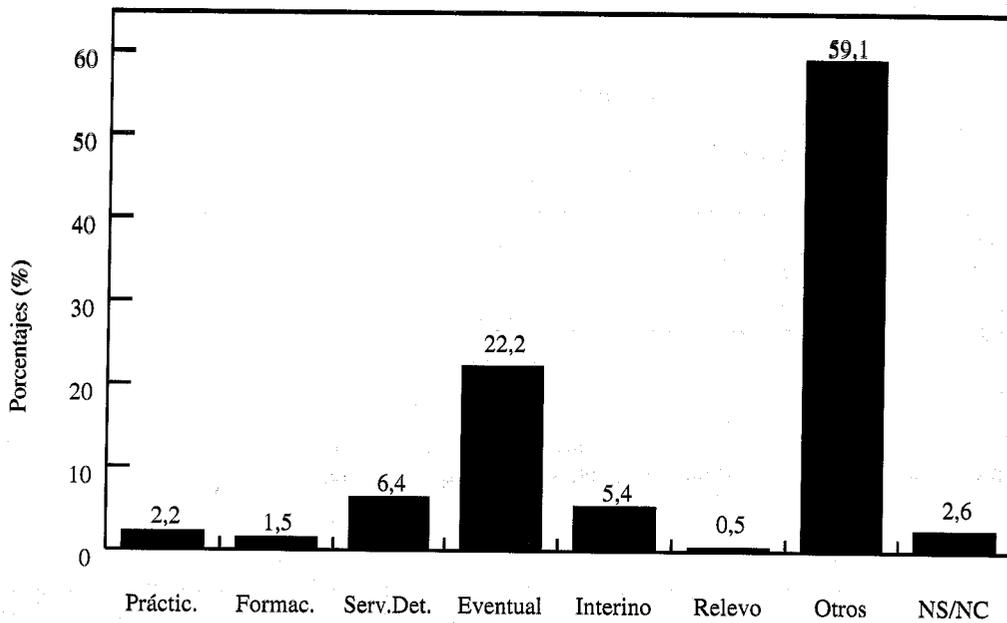
"Duración contratos a tiempo parcial"
Mujer Trabajadora



(Sobre un total de 121 trabajadores)

En los contratos a tiempo parcial dominan ampliamente (57%) los de larga duración (más de 20 horas a la semana).

**"Tipo de contrato"
Mujer Trabajadora**



Estudiando la difusión de los contratos específicos reseñados en la tabla, se observa que el más frecuente es el de eventual (22,2%) mientras que el resto tiene una incidencia mucho menor: 6,4% de contratos de obra o servicio determinado; 5,4% de interinos, y porcentajes muy reducidos para las demás formas de contratos específicos.

Encuesta: Mujer Trabajadora
Grupo de preguntas: Situación Contractual
Pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Prácticas	0,0	4,3	0,9	0,0	0,0	3,3	1,8	3,8
Formación	1,5	1,4	0,0	3,5	0,0	1,1	2,7	0,9
Serv. Determ.	0,0	2,9	8,0	2,6	3,5	2,2	13,8	6,8
Eventual	16,7	10,9	28,3	24,3	43,9	14,1	25,3	21,4
Interino	7,6	3,6	8,0	4,3	1,8	8,7	4,4	5,6
Relevo	0,0	0,0	0,0	1,7	0,0	0,0	1,3	0,0
Otros	74,2	71,0	53,1	60,9	50,9	66,3	48,4	59,4
NS/NC	0,0	5,8	1,8	2,6	0,0	4,3	2,2	2,1
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

En la distribución de los contratos por provincias destaca el elevado porcentaje de eventuales en la provincia de Huelva (43,9%), así como los de obra o servicio determinado en Málaga (13,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	<i>Según: Edad</i>	
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Mayores de 30 años</i>
Prácticas	4,5	0,4
Formación	3,0	0,4
Serv. Determ.	5,1	7,5
Eventual	26,1	19,0
Interino	5,6	5,2
Relevo	1,1	0,0
Otros	52,0	64,9
NS/NC	2,6	2,6
Total	467	573

Investigando los tipos de contrato específico en relación a las edades se observa mayor presencia en el grupo de menor edad de los contratos en prácticas (4,5% frente al 0,4%), formación (3% frente al 0,4%) y eventuales (26,1% frente al 19,0%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	<i>Según: Estudios realizados</i>			
	<i>Analfab. Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE BUP/COU</i>	<i>T. Superiores</i>	<i>T. Medios Otros</i>
Prácticas	1,2	2,3	3,0	0,0
Formación	0,0	1,7	2,4	0,0
Serv. Determ.	11,7	5,8	4,3	0,0
Eventual	55,5	16,6	13,4	29,4
Interino	0,6	5,1	9,2	0,0
Relevo	0,0	0,7	0,0	0,0
Otros	28,7	64,6	67,1	70,6
NS/NC	2,3	3,2	0,6	0,0
Total	171	688	164	17

Desconsiderando al grupo no tipificado de estudios (otros) se observa una mayor presencia de eventuales (55,5%) y contratos de obra o servicio determinado (11,7%) en el grupo de menor formación, decreciendo los porcentajes al aumentar el nivel de los estudios. Inversamente, los contratos en prácticas, de formación e interinos aumentan su presencia con el nivel de estudios.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	Según: C.N.A.E.				
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios	Otros
Prácticas	0,0	1,0	0,0	3,2	0,0
Formación	0,0	0,5	,0	1,8	50,0
Serv. Determ.	2,4	2,5	0,0	8,9	0,0
Eventual	75,7	10,0	8,3	12,4	16,7
Interino	1,8	8,0	,0	5,7	0,0
Relevo	1,2	0,0	0,0	0,5	0,0
Otros	17,2	74,0	83,3	65,2	33,3
NS/NC	1,8	4,0	8,3	2,3	0,0
Total	169	200	12	653	6

Los contratos eventuales son mayoritarios en la agricultura (75,7%). Desconsiderando las respuestas no tipificadas según la actividad económica de las empresas (otros), los contratos en prácticas sólo tienen algo de entidad en el sector de servicios (3,2%) y cierta relevancia los de obra o servicio determinado (8,9%). Los contratos de tipo interino aparecen más frecuentemente en la industria (8%) seguido de los servicios (5,7%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	Según: Tamaño de la plantilla				
	Menos de 5 trab.	De 5 a 50 trab.	De 51 a 200 trab.	Más de 200 trab.	NS/NC
Prácticas	4,2	2,4	1,0	0,5	5,6
Formación	2,4	1,7	1,5	0,5	0,0
Serv. Determ.	13,7	4,5	4,5	5,2	0,0
Eventual	11,3	27,4	24,1	19,8	33,3
Interino	5,7	3,6	7,6	7,3	0,0
Relevo	1,9	0,0	0,0	0,5	0,0
Otros	58,5	57,3	59,8	63,6	55,6
NS/NC	2,4	3,1	1,5	2,6	5,6
Total	212	419	199	192	18

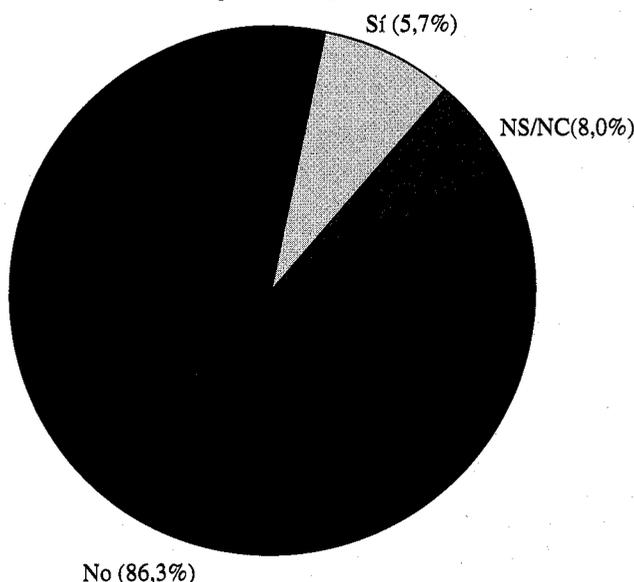
No parece existir una clara dependencia entre el tamaño de la plantilla y el tipo de contrato. Obviando las empresas de plantilla no tipificada (otros), se observa una mayor presencia de los contratos en prácticas, formación y de obra o servicio determinado en las de plantilla más pequeña, y menor porcentaje de eventuales (13,7%). Los contratos de tipo interino parecen tener mayor incidencia en las empresas de mayor plantilla (7,3%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Situación Contractual
 Pregunta número 24: "Tipo de contrato"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Prácticas	6,2	0,0	0,7	5,9	1,3	0,0	1,0	3,3
Formación	2,5	0,0	1,3	2,0	1,9	0,0	0,0	3,3
Serv.Determ.	1,2	0,0	1,3	9,8	11,9	2,0	1,0	8,7
Eventual	11,1	0,0	6,7	16,3	14,7	82,6	11,2	7,6
Interino	9,9	20,0	10,7	2,0	5,1	2,0	5,1	4,3
Relevo	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	1,3	0,0	0,0
Otros	66,7	80,0	78,7	64,1	60,3	10,1	74,5	70,7
NS/NC	2,5	0,0	0,7	0,0	3,8	2,0	7,1	2,2
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Los contratos en prácticas aparecen con mayor frecuencia (6,2%) entre los profesionales y técnicos. Los contratos de servicio determinado tienen su peso más elevado (11,9%) entre los trabajadores de los servicios seguidos de los comerciantes y vendedores (9,8%). De nuevo se observa aquí la gran mayoría de eventuales entre las trabajadoras agrícolas (82,6%). Los interinos tienen su mayor presencia entre el personal administrativo (10,7%) y los profesionales y técnicos (9,9%), habiéndose desconsiderado el grupo de funcionarios superiores y directores de empresa por sólo haberse recogido cinco respuestas en toda la muestra.

"¿Tiene subvención su contrato?"
 Mujer Trabajadora



El número de encuestados que afirman tener contratos subvencionados es muy limitado. Obsérvese que el desconocimiento sobre el tema da lugar a un número de contestaciones NS/NC superior al obtenido en la mayoría de respuestas de este estudio. Y en particular, superior al número de respuestas afirmativas. Debido a ello, la investigación de los contratos subvencionados en relación a otros conceptos es muy poco concluyente.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	4,5	8,7	6,2	7,0	7,0	8,7	3,6	3,8
No	95,5	76,1	62,8	84,3	91,2	88,0	95,1	91,9
NS/NC	0,0	15,2	31,0	8,7	1,8	3,3	1,3	4,3
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

El desconocimiento de las empleadas con respecto a las subvenciones de los contratos a que están sujetas, parece muy elevada en Córdoba. Por lo demás, es en Málaga y Sevilla donde aparecen los grupos con menor presencia de subvenciones (3,6% y 3,8%, respectivamente).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Edad</i>	
	<i>Menores de 30 años</i>	<i>Mayores de 30 años</i>
Sí	8,6	3,3
No	82,6	89,4
NS/NC	8,8	7,3
Total	467	573

El mayor porcentaje de contratos subvencionados se da entre las menores de 30 años (8,6%) decreciendo al 3,3% en las mayores de esta edad. El desconocimiento sobre su situación no parece depender de la edad, si bien es ligeramente inferior en las de mayor edad.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>			
	<i>Analfab. Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE BUP/COU</i>	<i>T. Medios T. Superiores</i>	<i>Otros</i>
Sí	4,7	5,1	9,1	5,9
No	78,3	88,1	87,2	88,2
NS/NC	17,0	6,8	3,7	5,9
Total	171	688	164	17

Destaca el descenso en el desconocimiento sobre las subvenciones a los contratos según el nivel de los estudios finalizados por las encuestadas. Simétricamente, aumenta el número de respuestas positivas con el nivel de la educación, obteniéndose un máximo de 9,1% entre las que han realizado estudios universitarios de tipo medio o superior.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>				
	<i>Agricultura</i>	<i>Industria</i>	<i>Construcción</i>	<i>Servicios</i>	<i>Otros</i>
Sí	3,6	3,5	0,0	7,0	0,0
No	78,1	91,0	100,0	86,7	100,0
NS/NC	18,3	5,5	0,0	6,3	0,0
Total	169	200	12	653	6

En la agricultura es mayor el porcentaje que desconoce la posible subvención a su contrato. El único sector en que parecen tener algo de importancia las subvenciones es en el de los servicios (7%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	Según: Tamaño de la plantilla				
	Menos de 5 trab.	De 5 a 50 trab.	De 51 a 200 trab.	Más de 200 trab.	NS/NC
Sí	3,3	6,9	7,5	4,2	0,0
No	91,0	82,8	86,5	88,0	94,4
NS/NC	5,7	10,3	6,0	7,8	5,6
Total	212	419	199	92	18

Ni las empresas más pequeñas ni las más grandes parecen beneficiarse de las subvenciones a los contratos que ofrecen diferentes organismos.

Encuesta: Mujer Trabajadora

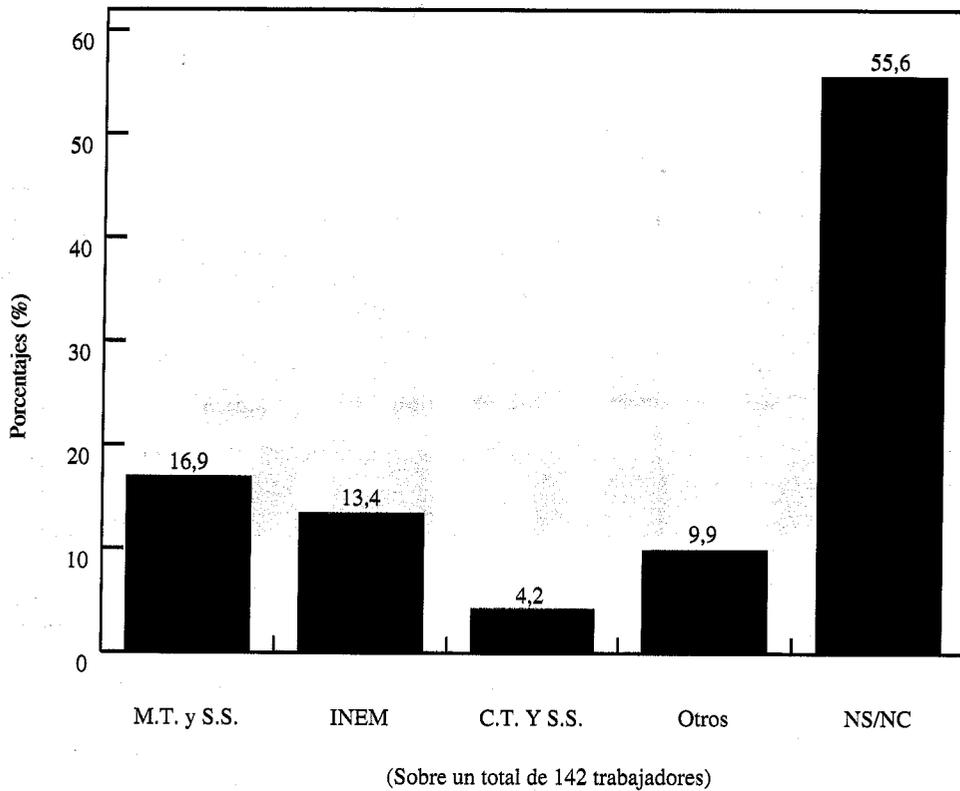
Grupo de preguntas: Situación Contractual

Pregunta número 25: "¿Tiene su contrato algún tipo de subvención?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo								
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros	
Sí	8,6	0,0	3,3	3,9	6,4	3,4	6,1	10,9	
No	84,0	100,0	92,7	92,8	85,3	75,8	86,7	87,0	
NS/NC	7,4	0,0	4,0	3,3	8,3	20,8	7,1	2,2	
Total	81	5	150	153	312	149	98	92	

Dentro de su reducido número, las subvenciones a contratos tienen su mayor presencia entre los profesionales y técnicos (8,6%), trabajadores de los servicios (6,4%) y, trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (6,1%).

"Organismo que subvenciona" Mujer Trabajadora



Como hemos visto anteriormente, los contratos con subvención aparecen en la muestra con poca frecuencia. Y entre éstos, los que desconocen qué organismo se la concede es muy amplio (55,6%). El reducido número de respuestas afirmativas sobre la subvención se reparte entre las opciones presentadas, dominando las proporcionadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (16,90%) e I.N.E.M. (13,4%) sobre las demás.

El hecho de la poca presencia del grupo de subvenciones desaconseja investigar su distribución de acuerdo con otras variables causales, pues no sería posible inferir conclusiones de ningún tipo.

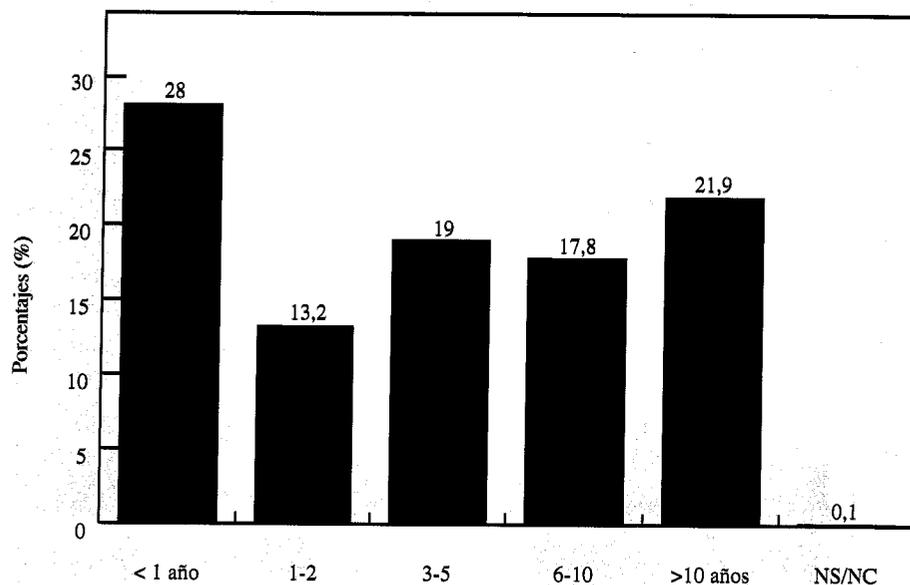
5.5. Puesto de trabajo

La distribución de la antigüedad de las mujeres trabajadoras en el puesto de trabajo que desempeñaban en el momento de ser encuestadas es bastante uniforme, salvo un grupo más amplio que llevaba menos de un año. Teniendo en cuenta el amplio número de eventuales detectado en la agricultura, en los demás casos parece existir poca movilidad. Así, la amplia mayoría no ha desempeñado otro puesto de trabajo, ni ha variado de localidad de residencia.

En cuanto a los puestos de trabajo que desempeñan las mujeres trabajadoras, el grupo mayoritario es el de trabajadoras de los servicios, seguido de comerciantes y vendedoras y personal administrativo.

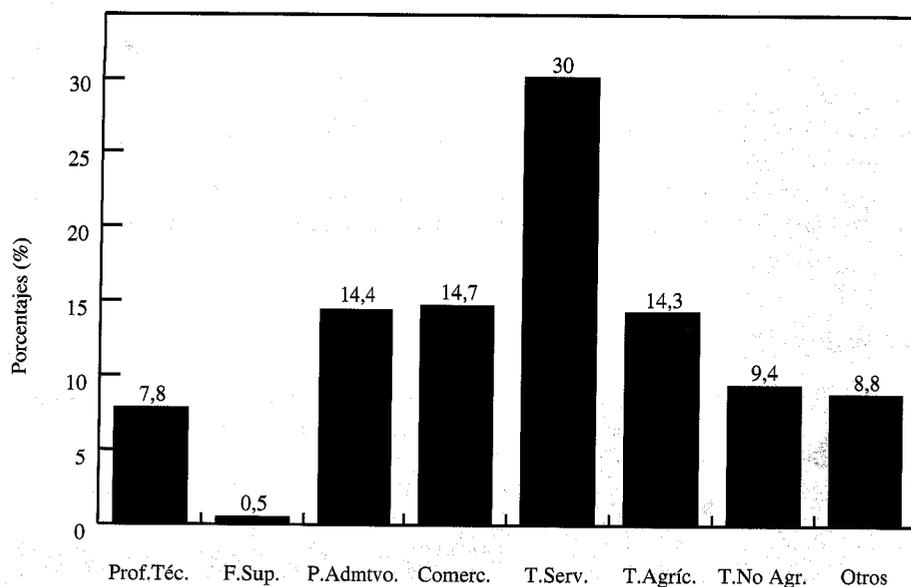
Los resultados obtenidos se muestran en los gráficos siguientes.

**"Antigüedad en el puesto de trabajo"
Mujer Trabajadora**



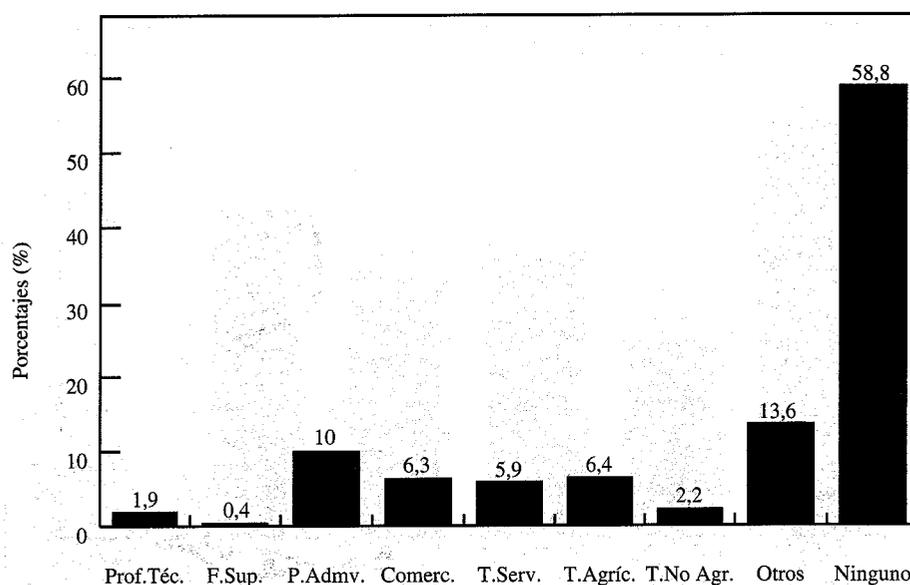
Con respecto al tiempo en el puesto de trabajo actual, el 28% de las entrevistadas lleva menos de un año, mientras que el 21,9% lleva más de 10 años en el puesto de trabajo actual y el 19% entre tres y cinco años. Más de la mitad de las mujeres entrevistadas lleva menos de cinco años ocupando el mismo puesto de trabajo.

**"Puesto de trabajo actual"
Mujer Trabajadora**



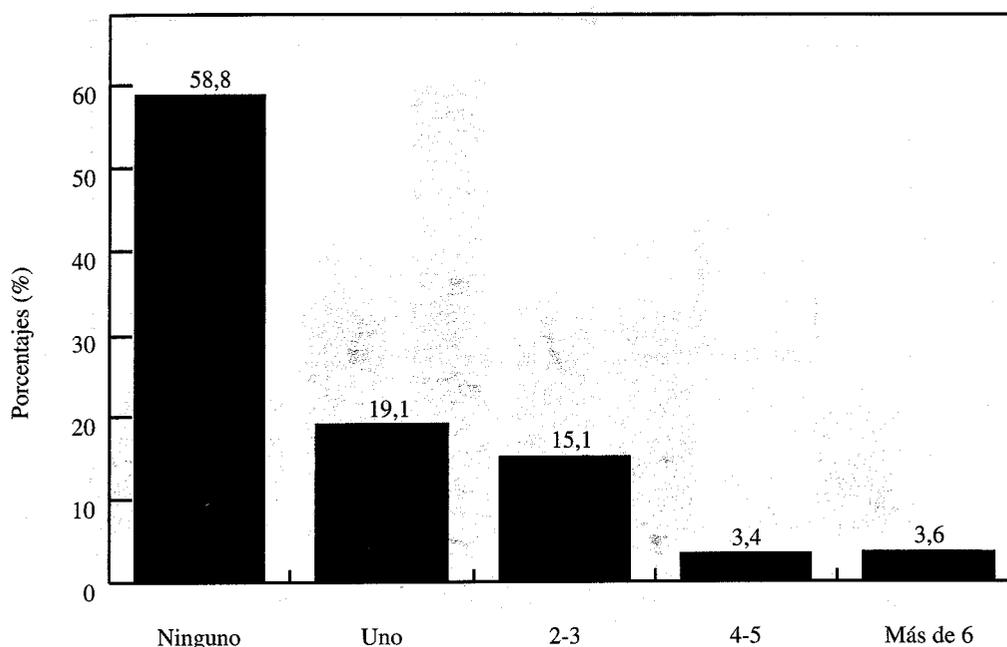
Casi la tercera parte de las mujeres entrevistadas (el 30%) son trabajadoras de los servicios. A continuación, y prácticamente igualados en porcentaje, los puestos de trabajo más frecuentes son los correspondientes a comerciantes y vendedoras (14,7%), personal administrativo (14,4%) y trabajadoras agrícolas (14,3%). Las trabajadoras no agrícolas representan prácticamente la décima parte —el 9,4%— de las entrevistadas.

**"Otros puestos de trabajo"
Mujer Trabajadora**



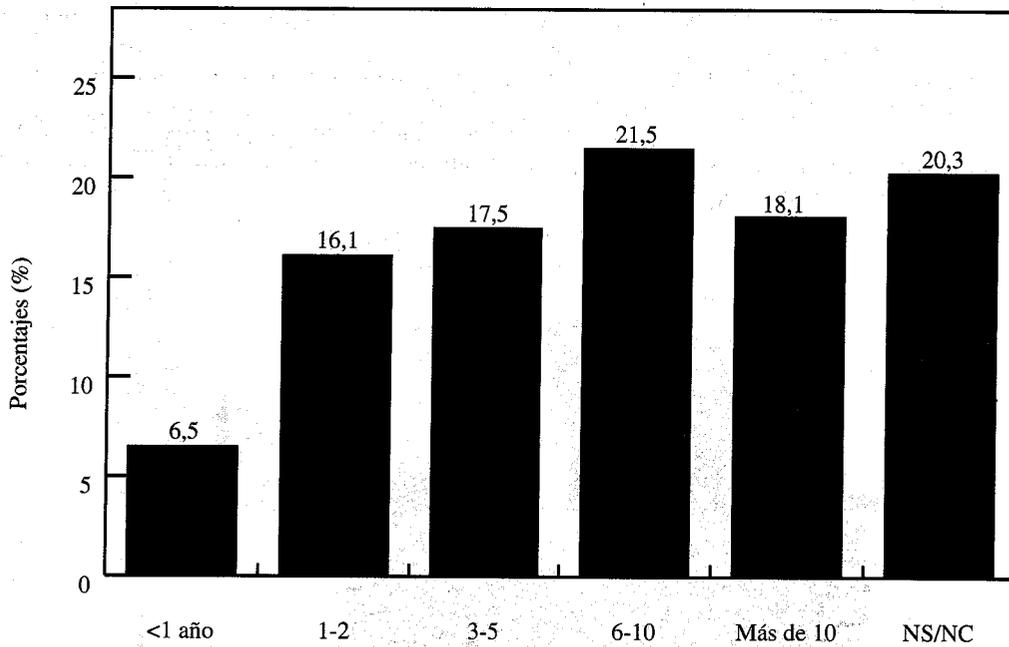
En la tabla se observa como más de la mitad de las entrevistadas, el 58,8%, no ha desempeñado ningún otro puesto de trabajo distinto del actual, siendo los puestos de trabajo anteriores, más frecuentemente desarrollados los correspondientes a la categoría no especificada –el 13,6%– y a la de personal administrativo (el 10%).

**"Número de otros puestos de trabajo"
Mujer Trabajadora**



Como se vio en la tabla anterior, el 58,8% de las entrevistadas no ha desempeñado otros puestos de trabajo distinto del actual. Casi la quinta parte, el 19,1%, ha desarrollado un solo puesto de trabajo distinto del actual. El 15,1% de las mujeres entrevistadas ha realizado durante su vida laboral dos o tres puestos de trabajo además del que desempeña en la actualidad.

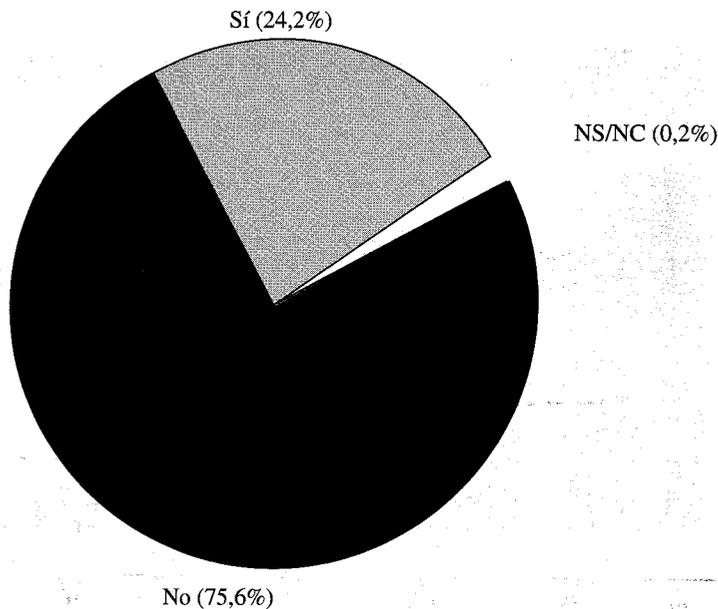
**"Antigüedad en otros puestos"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 428 trabajadores)

De las entrevistadas que han desempeñado otros puestos de trabajo distintos del actual, el 21,5% ha estado entre 6 y 10 años, el 18,1% más de 10 años y el 17,5% entre 3 y 5 años.

**"¿Ha variado de localidad de residencia?"
Mujer Trabajadora**



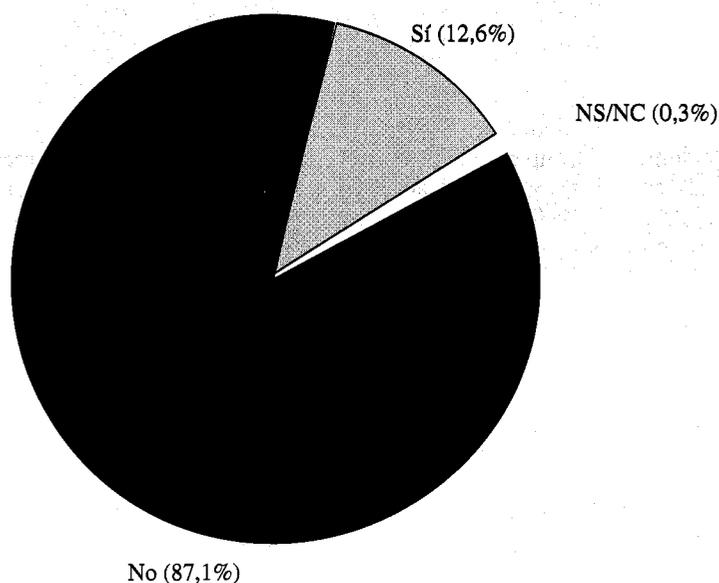
Las tres cuartas partes de las mujeres entrevistadas (el 75,6%) no ha cambiado de residencia a lo largo de su vida laboral, es decir, prácticamente la cuarta parte (el 24,2%) de las mujeres trabajadoras ha cambiado de residencia durante su vida laboral.

5.6. Formación relacionada con el puesto de trabajo

La formación relacionada con el puesto de trabajo que desempeñan las mujeres trabajadoras solo afecta a alrededor de una de cada cinco empleadas, repartiéndose por igual las que los reciben en la empresa y/o fuera de ella. Esta formación ha constado, en la gran mayoría de los casos, de un sólo curso, los cuales suelen ser de duración apreciable (más de 16 horas).

La investigación de las características de esta formación según otros conceptos se muestra en las siguientes tablas y gráficos. Los resultados son poco concluyentes debido al limitado tamaño de la población que ha recibido formación.

**"¿Ha recibido formación en su empresa?"
Mujer Trabajadora**



El grupo que ha recibido en la empresa en que desempeña su puesto de trabajo, formación relacionada con el mismo es del 12,2%.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo por parte de la empresa?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	18,2	13,0	14,2	17,4	12,3	3,3	10,2	12,0
No	81,8	87,0	85,8	82,6	86,0	96,7	89,8	87,2
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,9
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Investigando la distribución de este grupo según las provincias, no parece existir dependencia entre ambos conceptos, apareciendo un mínimo del 3,3% en Jaén.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo por parte de la empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	2,4	0,0	34,8	22,6	11,9	16,7	8,3	22,2	22,5	16,1	16,7
No	96,4	100,0	65,2	77,4	88,1	83,3	91,7	77,8	77,5	83,6	83,3
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Por sectores de actividad económica, parece que en la industria química (34,8%) y del metal (22,6%) es donde más frecuentemente se imparten cursos de este tipo. También resultan porcentajes de importancia en las empresas de transportes y comunicaciones (22,2%) e instituciones financieras (22,5%). En el otro extremo, ni en la agricultura (2,4%) ni en el comercio y hostelería (8,3%) parecen impartirse frecuentemente cursos a sus empleados.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo por parte de la empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC	
Sí	7,5	8,8	17,2	12,6	11,4	12,8	16,5	14,7	5,6	
No	92,0	91,2	82,2	86,7	88,6	87,2	83,5	85,3	94,4	
NS/NC	0,5	0,0	0,6	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18	

En relación al tamaño de las empresas, en las de no más de diez trabajadores es menos frecuente que se impartan cursos.

Encuesta: Mujer Trabajadora

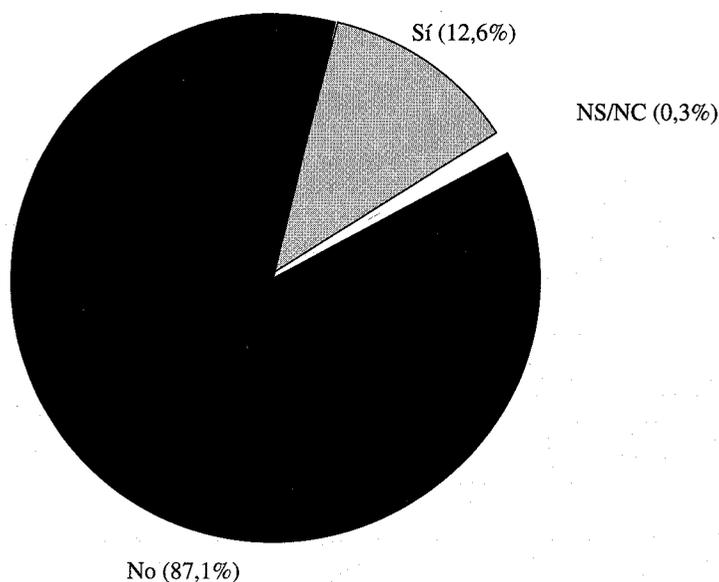
Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 34: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo por parte de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	28,4	0,0	16,0	3,3	10,9	2,7	16,3	22,8
No	71,6	100,0	84,0	96,7	88,8	96,0	83,7	77,2
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	1,3	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Entre los puestos de trabajo clasificados, es el de profesionales y técnicos el que más frecuentemente ha recibido cursos en la empresa (28,4%), obteniéndose los valores significativos más reducidos para los trabajadores agrícolas (2,7%) y, los comerciantes y vendedores (3,3%).

**"¿Ha recibido formación fuera de la empresa?"
Mujer Trabajadora**



El grupo que ha recibido cursos relacionados con su puesto de trabajo fuera de la empresa donde lo desempeña es del 12,6% (muy semejante al de los que los han recibido en la empresa, según hemos visto).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo fuera de la empresa?"

	Según: Provincia								
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla	
Sí	28,8	10,9	5,3	17,4	12,3	6,5	9,8	15,4	
No	71,2	89,1	94,7	82,6	86,0	93,5	90,2	83,8	
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	1,8	0,0	0,0	0,9	
Total	66	138	113	115	57	92	225	234	

Estudiando su distribución según provincias, resultan Almería (28,8%) y Granada (17,4%) las que dan lugar a grupos con mayores frecuencias, siendo en este caso Córdoba (5,3%) además de Jaén (6,5%) las que obtienen los valores más reducidos.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo fuera de la empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	2,4	18,2	0,0	6,5	13,3	50,0	3,2	0,0	15,0	24,3	33,3
No	96,4	81,8	100,0	93,5	86,7	50,0	96,8	100,0	85,0	75,4	66,7
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Por sectores de actividad económica, solamente en Otros Servicios (C.N.A.E. 9) puede inferirse la existencia de un importante número de trabajadoras que han recibido cursos fuera de la empresa (24,3%), destacando de nuevo la agricultura (2,4%) y el de comercio y hostelería (C.N.A.E. 6) con el 3,2% como los que menos interés muestran en este aspecto.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo fuera de la empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	6,6	16,8	7,4	16,1	18,1	9,6	19,6	15,8	5,6
No	92,9	83,2	92,0	83,2	81,9	90,4	80,4	84,2	94,4
NS/NC	0,5	0,0	0,6	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

No parece existir relación entre el tamaño de las empresas y el interés de las mujeres empleadas por tomar cursos en relación a su puesto de trabajo, si bien de nuevo es en las más pequeñas donde el porcentaje es menor (6,6%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

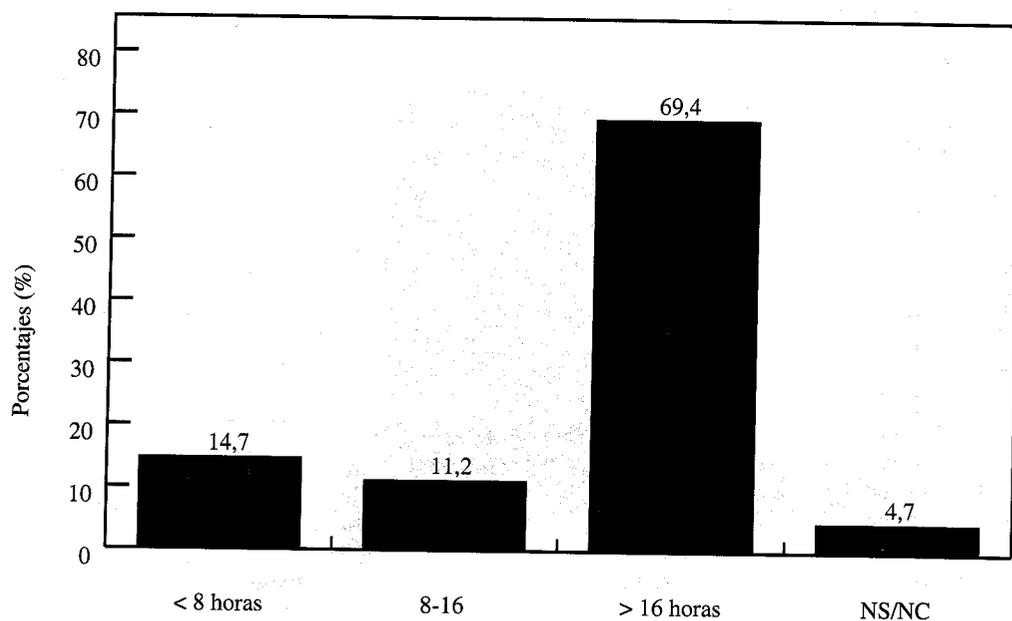
Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 35: "¿Ha recibido formación para su puesto de trabajo fuera de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	35,8	40,0	20,0	3,3	13,5	1,3	5,1	17,4
No	64,2	60,0	80,0	96,7	86,2	97,3	94,9	82,6
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	1,3	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

También en cuanto a los cursos recibidos fuera de la empresa son las profesionales y técnicos las que aparecen con mayor frecuencia entre los significativos, siendo de nuevo los más infrecuentes los correspondientes a las trabajadoras agrícolas (1,3%) seguidas de comerciantes y vendedores (3,3%).

**"Duración de los cursos recibidos"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 232 trabajadores)

El grupo que ha recibido algún curso, ya sea dentro o fuera de la empresa, en relación a su puesto de trabajo (22,3%) se distribuye en relación a los mismos según se indica en la tabla: la mayoría (69,4%) ha recibido cursos de larga duración, seguidos del grupo que ha recibido cursos cortos (14,7%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

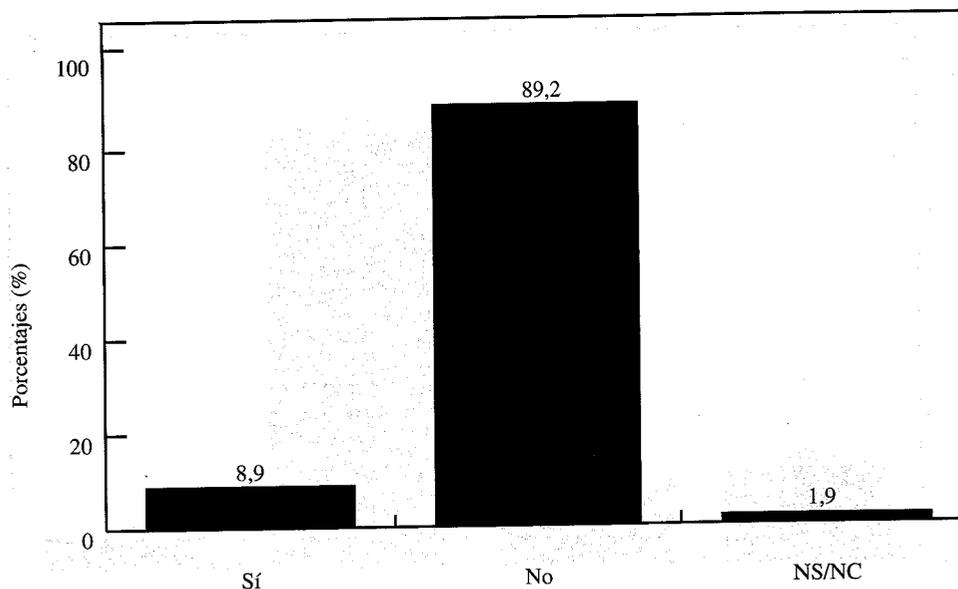
Pregunta: "¿Dónde ha recibido la formación relacionada con su puesto de trabajo?"

Según: Duración de los cursos

	<i>Según: Duración de los cursos</i>			
	<i>Menos de 8 horas</i>	<i>De 8 a 16 horas</i>	<i>Más de 16 horas</i>	<i>NS/NC</i>
Dentro de la empresa	32,4	65,4	39,8	54,5
Fuera de la empresa	67,6	23,1	44,1	18,2
Dentro y fuera	0,0	11,5	16,1	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	27,3
Total	34	26	161	11

En la muestra no ha resultado incluida ninguna trabajadora que haya realizado cursos breves (menor de 8 horas) dentro y fuera de la empresa. El grupo de cursos breves fuera de la empresa (67,6%) dobla a los de misma duración dentro de la empresa (32,4%). En cuanto a los cursos de larga duración, el 44,1% los han realizado sólo fuera de la empresa, el 39,8% sólo dentro de la empresa, mientras que el 16,1% en ambos. Los cursos de duración media aparecen más frecuentemente realizados sólo dentro de la empresa (65,4%) que sólo fuera de ella (23,1%).

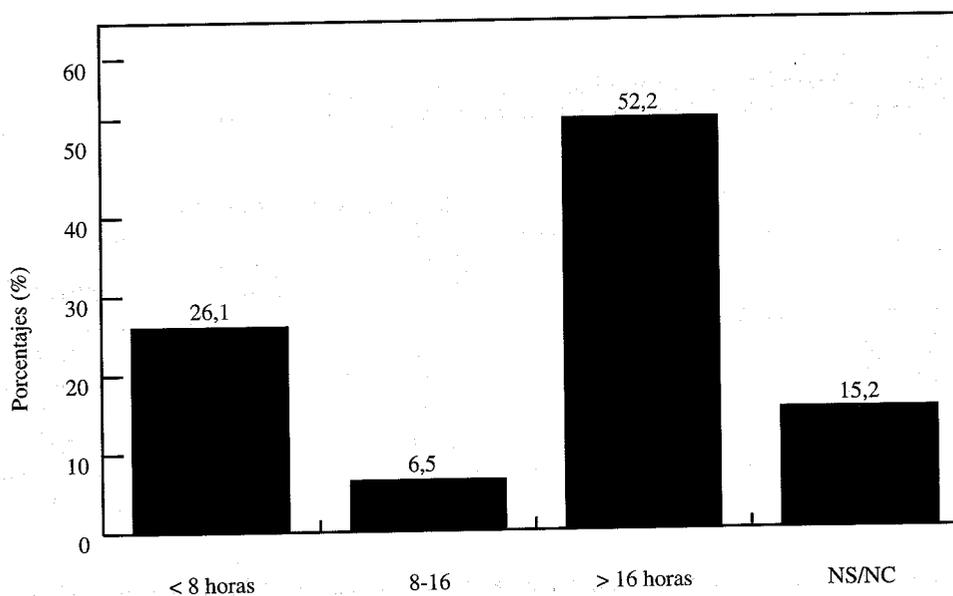
**"¿Formación en otros puestos?"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 428 trabajadores)

Entre las trabajadoras que han desempeñado otros puestos de trabajo además del actual (41,2%), solamente el 8,9% del mismo ha recibido cursos en relación a éstos.

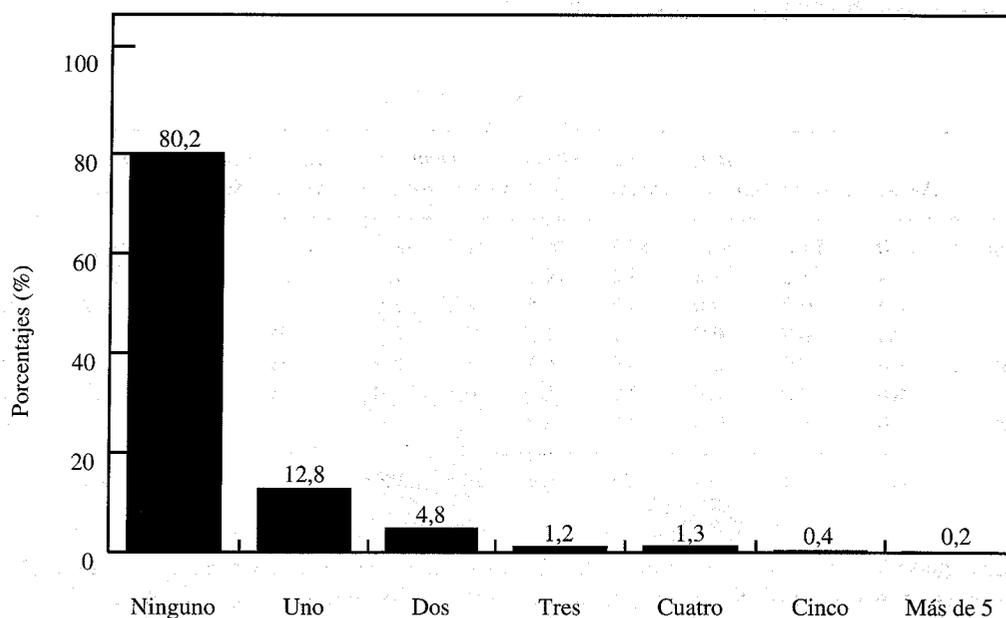
**"Duración de cursos en otros puestos"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 46 situaciones)

Entre los que han recibido tal formación (o su respuesta ha sido NS/NC), la mayoría (52,2%) ha asistido a cursos de larga duración.

**"Número de cursos recibidos"
Mujer Trabajadora**



La gran mayoría de las mujeres trabajadoras encuestadas (80,2%) no han recibido cursos relacionados con su trabajo, tanto en el puesto actual como en otros que haya podido desempeñar. Entre las que los han recibido, el número de estos decrece marcadamente desde un 12,8% que han recibido un curso, un 4% dos cursos y porcentajes muy reducidos para más de dos cursos (3,1%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Ninguno	63,6	73,9	81,4	79,1	78,9	90,2	84,0	81,2
Uno	24,2	21,7	14,2	10,4	10,5	7,6	10,2	9,8
Dos	4,5	2,2	0,9	7,8	8,8	2,2	4,9	3,4
Tres	4,5	0,7	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	3,0
Cuatro	3,0	0,0	2,7	0,9	1,8	0,0	0,4	2,1
Cinco	0,0	1,4	0,0	0,9	0,0	0,0	0,0	0,4
Más de 5	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,0	0,4	0,0
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Investigando este tema según las provincias en que residen las encuestadas, destaca Jaén (90,2%) como la provincia donde mayor porcentaje de empleadas no ha recibido ninguno, siendo en Almería donde más frecuentemente han recibido algún curso (36,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Comer. Const.	Hostel. Comunic.	Trans. Segur.	Financ. Serv.	Otros	
Ninguno	97,0	81,8	65,2	87,1	80,7	41,7	88,1	88,9	70,0	68,7	50,0
Uno	2,4	18,2	34,8	3,2	14,1	41,7	9,1	11,1	12,5	17,8	50,0
Dos	0,6	0,0	0,0	6,5	1,5	8,3	2,8	0,0	5,0	7,9	0,0
Tres	0,0	0,0	0,0	3,2	1,5	8,3	0,0	0,0	2,5	2,0	0,0
Cuatro	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	10,0	2,3	0,0
Cinco	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,2	0,0
Más de 5	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Analizando las respuestas según el sector de actividad económica, y obviando los resultados en el sector de la construcción (C.N.A.E. 5) por su poca significación, dado el reducido número de respuestas, destacan los sectores de la industria química, C.N.A.E. 2 con el 34,8% de encuestadas que han recibido cursos, seguidos de otros servicios, C.N.A.E. 9, con el 31,3%.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Ninguno	91,5	74,3	81,0	78,3	70,5	80,9	71,1	78,9	100,0
Uno	7,1	15,0	11,0	11,2	16,2	17,0	18,6	16,8	0,0
Dos	0,5	3,5	4,3	5,6	9,5	2,1	8,2	2,1	0,0
Tres	0,9	4,4	1,8	0,7	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0
Cuatro	0,0	0,9	0,0	4,2	3,8	0,0	1,0	1,1	0,0
Cinco	0,0	1,8	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Más de 5	0,0	0,0	0,6	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

En cuanto a la plantilla de las empresas, salvo en las de menos de cinco trabajadores, no parece haber diferencias significativas en cuanto a los cursos recibidos por las empleadas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Formación Relacionada con el Puesto de Trabajo

Pregunta número 39: "Número de cursos recibidos"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Ninguno	60,5	60,0	74,0	91,5	78,5	98,0	81,6	65,2
Uno	17,3	0,0	18,7	5,2	14,1	2,0	14,3	23,9
Dos	14,8	0,0	3,3	2,0	3,8	0,0	2,0	8,7
Tres	0,0	20,0	1,3	1,3	1,6	0,0	1,0	1,1
Cuatro	6,2	0,0	0,7	0,0	1,9	0,0	0,0	1,1
Cinco	0,0	20,0	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Más de 5	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

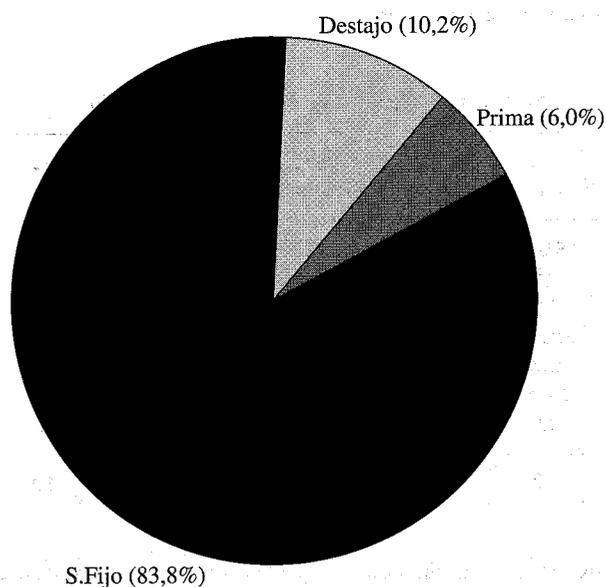
El grupo más importante que ha recibido cursos, y cuyo número de respuestas es significativo, es el de profesionales y técnicos (39,5%) apreciándose además que en este caso es casi tan importante el conjunto de los que han recibido dos cursos (14,8%) como uno solo (17,3%).

5.7. Forma de pago

La forma de pago más común es la de sueldo fijo, siendo esta modalidad la preferida por la mayoría de las encuestadas, lo cual se muestra por el grado de satisfacción que manifiestan y porque es la que elegirían en su mayor parte. También aparece un grupo apreciable que desearía un sistema de prima.

El resultado de estudiar estos aspectos con respecto a varios conceptos es el contenido de los siguientes gráficos y tablas.

**"Forma de pago actual"
Mujer Trabajadora**



Como se observa en la tabla, la forma de pago más frecuente entre las mujeres trabajadoras es la de sueldo fijo (que representa el 83,8% de los casos), seguida de la de destajo (10,2%). En último lugar aparece la prima como forma de pago (6%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
Grupo de preguntas: Forma de Pago
Pregunta número 40: "Forma de pago actual"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Destajo	15,2	11,6	23,9	10,4	1,8	1,1	6,7	10,3
Prima	0,0	1,4	1,8	0,0	7,0	6,5	4,9	15,8
Sueldo Fijo	84,8	87,0	74,3	89,6	91,2	92,4	88,4	73,9
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

La forma de remuneración más usual, independientemente de la provincia en cuestión, es la de sueldo fijo. Las provincias de Sevilla y Córdoba son las que menos porcentajes de sueldo fijo tienen (73,9% y 74,3%, respectivamente).

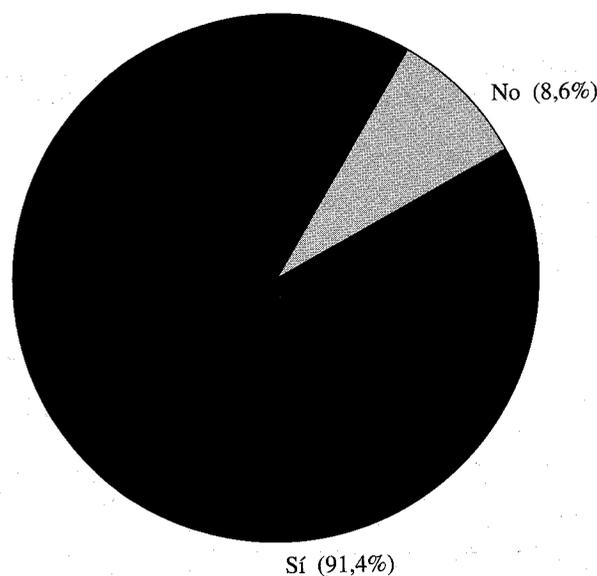
Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Forma de Pago
 Pregunta número 40: "Forma de pago actual"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Destajo	42,0	0,0	0,0	0,0	2,2	0,0	8,7	0,0	0,0	2,6	16,7
Prima	1,8	0,0	17,4	45,2	10,4	0,0	3,2	11,1	20,0	2,6	0,0
Sueldo Fijo	56,2	100,0	82,6	54,8	87,4	100,0	88,1	88,9	80,0	94,7	83,3
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Con respecto a la actividad que desarrolla la empresa (C.N.A.E.), se puede observar como la totalidad (el 100%) de las entrevistadas en las industrias de Energía y Agua, y en las constructoras cobran según un sueldo fijo. Le sigue, en porcentaje, el sector Servicios en el que el 94,7% de las trabajadoras son remuneradas a sueldo fijo. Merece la pena hacer notar que la forma de pago según destajo se presenta en el 42% del colectivo entrevistado en el sector Agrícola, aunque el 56,2% de dicho colectivo cobra mediante sueldo fijo. La remuneración según prima se presenta con más frecuencia en la industria Metálica –el 45,2%– y en las empresas Financieras y Aseguradoras (el 20%).

"¿Está satisfecha con la forma de pago?"
 Mujer Trabajadora



La mayoría de las entrevistadas (el 91,4%) se sienten satisfechas con la forma actual de pago.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Sí	87,9	91,3	92,0	85,2	93,0	94,6	93,8	91,5
No	12,1	8,7	8,0	14,8	7,0	5,4	6,2	8,5
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

El mayor porcentaje de trabajadoras que se encuentran satisfechas con la forma de pago se presenta en Jaén (el 94,6%), mientras que el porcentaje mayor de las que no están satisfechas se presenta en Granada (el 14,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	78,7	90,9	95,7	100,0	92,6	100,0	92,9	100,0	95,0	94,4	66,7
No	21,3	9,1	4,3	0,0	7,4	0,0	7,1	0,0	5,0	5,6	33,3
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Las que menos satisfechas se encuentran con la forma en que se las remunera son las trabajadoras agrícolas, ya que el 21,3% de las mismas no están de acuerdo con la forma en que se les paga.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 trab.	NS/NC	
Sí	85,4	93,8	95,7	93,7	87,6	94,7	93,8	89,5	94,4	
No	14,6	6,2	4,3	6,3	12,4	5,3	6,2	10,5	5,6	
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18	

Las trabajadoras de las empresas cuya plantilla está entre 11 y 20 empleados, son las que más satisfechas están con la forma actual de pago (95,7%), seguidas de las que trabajan en las empresas cuya plantilla se encuentra entre 101 y 200 empleados (94,7%). Las que menos satisfechas están trabajan en empresas de menos de 5 empleados (14,6%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	93,0	88,5	100,0
No	7,0	11,5	0,0
Total	675	364	1

Con respecto a la duración del contrato, las más satisfechas con la forma actual de pago son las que tienen un contrato por tiempo indefinido (93%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración contrato indefinido</i>				
	<i>Fijo discon.</i>	<i>May. 45 años</i>	<i>Minusv.</i>	<i>Otros</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	92,2	83,3	100,0	93,3	80,0
No	7,8	16,7	0,0	6,7	20,0
Total	64	6	2	599	5

Entre las que tienen contrato por tiempo indefinido, las que están menos satisfechas con la forma de pago corresponden a las trabajadoras cuyo contrato es de mayores de 45 años (16,7%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración contrato limitado</i>			
	<i>3 meses</i>	<i>4-6 m.</i>	<i>Más de 6</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	84,1	88,4	93,2	100,0
No	15,9	11,6	6,8	0,0
Total	151	86	117	11

Entre las que tienen contrato por tiempo limitado, las más satisfechas son aquellas que su contrato es por más de seis meses –el 93,2%– mientras que las menos satisfechas son las que tienen contratos más cortos (15,9%), es decir, por menos de tres meses.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Número de veces que le ha sido prorrogado el contrato</i>			
	<i>Ninguna vez</i>	<i>Una vez</i>	<i>Varias veces</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	86,8	92,2	87,5	100,0
No	13,2	7,8	12,5	0,0
Total	129	90	144	2

Si el contrato por tiempo limitado les ha sido prorrogado una o varias veces, las mujeres trabajadoras se sienten más satisfechas (el 92,2% y el 87,5% respectivamente) que si no se les ha prorrogado ninguna vez (86,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Si el contrato es a tiempo parcial</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	85,8	92,3	0,0
No	14,2	7,7	100,0
Total	120	919	1

Si el contrato es a tiempo parcial, las entrevistadas se sienten menos satisfechas con la forma de pago (el 85,8%) que si el contrato es a tiempo completo, en cuyo caso el 92,3% de las entrevistadas se sienten satisfechas con la forma actual de pago.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	<i>Según: Duración del contrato a tiempo parcial</i>				
	<i>Menos de 6 horas</i>	<i>6-12 horas</i>	<i>13-20 horas</i>	<i>Más de 20 horas</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	70,0	88,9	87,0	87,0	0,0
No	30,0	11,1	13,0	13,0	100,0
Total	10	18	23	69	1

Entre las que tienen contrato a tiempo parcial, las menos satisfechas con la forma de pago son las que a su vez tienen los contratos más cortos, es decir, de menos de seis horas a la semana (70%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	Según: Tipo de contrato								
	Práct.	Formac. S.	Deter. Event.	Interino	Relevo	Otros	NS/NC		
Sí	100,0	75,0	94,0	85,7	92,9	60,0	93,3	96,3	
No	0,0	25,0	6,0	14,3	7,1	40,0	6,7	3,7	
Total	23	16	67	231	56	5	615	27	

Según el tipo de contrato, las trabajadoras que menos satisfechas están con la forma actual de pago son las que tienen contrato de relevo (60%) y de formación (75%), si bien el colectivo de entrevistadas cuyo contrato pertenece a los dos tipos anteriormente enumerados es muy reducido.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	98,8	100,0	98,0	88,2	93,9	77,2	90,8	94,6
No	1,2	0,0	2,0	11,8	6,1	22,8	9,2	5,4
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Con respecto a la cualificación del puesto de trabajo, el 98,8% de las profesionales se encuentran satisfechas con la forma actual de pago, al igual que el 98% del personal administrativo y el 93,9% de las trabajadoras de los servicios. El colectivo que menos satisfecho se encuentra con la forma de pago corresponde al de las trabajadoras agrícolas y de pesca, ya que el 22,8% de dicho colectivo no se encuentra satisfecho con la forma de pago. El segundo colectivo más disconforme con la forma de pago es el correspondiente a comerciantes y vendedoras, ya que el 11,8% del mismo no está satisfecho con la forma actual de pago.

Encuesta: Mujer Trabajadora

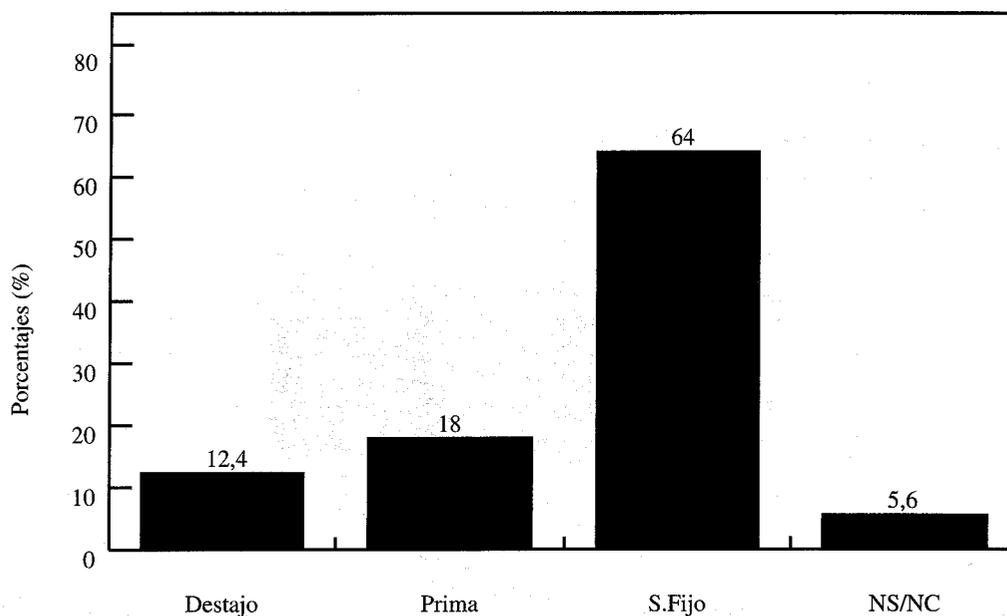
Grupo de preguntas: Forma de Pago

Pregunta número 41: "¿Se siente satisfecha con la forma actual de pago?"

	Según: Forma de pago		
	Destajo	Prima	Sueldo Fijo
Sí	54,7	90,3	96,0
No	45,3	9,7	4,0
Total	106	62	872

Como se observa en la tabla, la mujer trabajadora se encuentra satisfecha con la forma en que le remuneran en más de la mitad de casos, independientemente de cuál sea dicha forma de pago; destajo (54,7%), prima (90,3%) o sueldo fijo (96%). Las que menos satisfechas se encuentran con la forma de pago son las que cobran a destajo –el 45,3%– y las que más satisfechas están son las que tienen un sueldo fijo (96%).

"¿Qué forma de pago preferiría?" Mujer Trabajadora



(Sobre un total de 89 trabajadoras)

Las entrevistadas que no se sienten satisfechas con la forma actual de pago, preferirían el sueldo fijo como forma de pago en el 64% de los casos. Como segunda forma de pago, preferirían la prima (18%) y como última el destajo (12,4%).

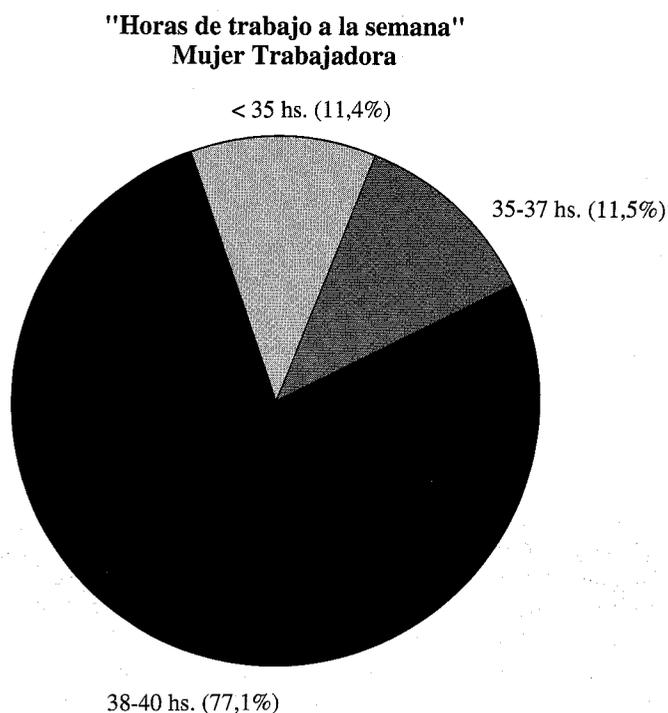
5.8. Condiciones objetivas de trabajo

La duración de la semana de trabajo más común es la de 38 a 40, horas siendo la realización de horas extraordinarias muy minoritaria, mientras que existe una distribución pareja entre seis y cinco días de trabajo a la semana, habiéndose impuesto genéricamente este último en los sectores industriales.

Sólo la quinta parte de las encuestadas tienen jornadas a turnos, predominando las que realizan turnos diurnos. Asimismo, alrededor de la quinta parte no descansa siempre en domingos y festivos.

En cuanto a los ritmos de trabajos, alrededor de la cuarta parte los considera elevados. Sin embargo, no están muy difundidas las tablas o normas de rendimiento, que sólo afectan a una de cada cinco trabajadoras.

Esta sección contiene los resultados de la investigación de las condiciones objetivas de trabajo con respecto al sector económico, tamaño de la empresa y puesto de trabajo desempeñado.



Es ampliamente mayoritaria (77%) la semana laboral de 38 a 40 horas, repartiéndose igualmente entre el resto de las encuestadas las dos categorías de duración más reducida.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

Según: C.N.A.E.

	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químic.</i>	<i>Ind. Metal.</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Menos de 35	8,9	0,0	0,0	12,9	5,9	16,7	9,9	0,0	2,5	18,4	16,7
De 35 a 37	19,5	27,3	0,0	6,5	3,7	25,0	4,3	11,1	17,5	15,8	0,0
De 38 a 40	71,6	72,7	100,0	80,6	90,4	58,3	85,8	88,9	80,0	65,8	83,3
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Analizando su distribución según el sector económico al que pertenece la empresa en que desarrolla su actividad la encuestada, se observa que es en otros servicios, C.N.A.E. 9 donde son más frecuentes las semanas laborales más reducidas (18,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

Según: Plantilla de la empresa

	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Menos de 35	12,7	10,6	9,2	16,1	17,1	9,6	4,1	8,4	16,7
De 35 a 37	10,8	12,4	19,6	16,8	4,8	7,4	7,2	8,4	0,0
De 38 a 40	76,4	77,0	71,2	67,1	78,1	83,0	88,7	83,2	83,3
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

En cuanto al tamaño de la plantilla de las empresas, es en las más grandes donde se observan las mayores frecuencias de jornadas largas, obteniéndose los grupos más reducidos en las de plantillas de once a cincuenta trabajadores.

Encuesta: Mujer Trabajadora

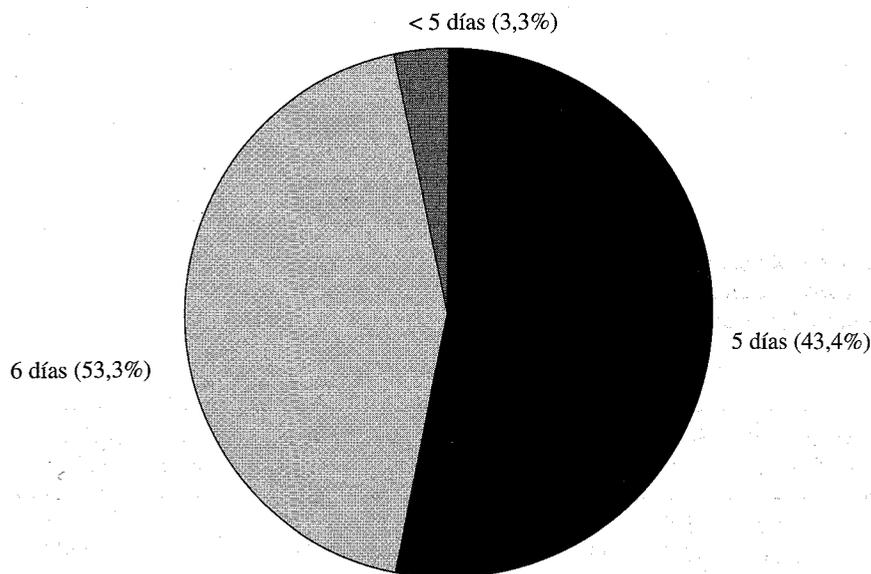
Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 43: "Horas normales de trabajo a la semana"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Menos de 35	29,6	20,0	3,3	9,2	13,1	9,4	7,1	14,1
De 35 a 37	19,8	40,0	8,7	5,9	10,9	20,8	3,1	13,0
De 38 a 40	50,6	40,0	88,0	85,0	76,0	69,8	89,8	72,8
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Las mayores frecuencias de semanas laborales reducidas se producen entre los profesionales y técnicos (29,6%), seguidos de los trabajadores de los servicios (13,1%) desconsiderando por su reducido número a los funcionarios públicos superiores y directores de empresa. Las semanas laborales de duraciones intermedias aparecen más frecuentemente entre los trabajadores agrícolas (20,8%) y los profesionales y técnicos (19,8%). Los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (89,8%), administrativos (88%) y, comerciantes y vendedores (85%) son los que realizan las jornadas más largas.

"Días de trabajo a la semana"
Mujer Trabajadora



La semana laboral compuesta por seis jornadas sigue siendo mayoritaria (53,4%), pero con un grupo muy amplio (43,4%), que trabaja cinco días. Menos de cinco días laborales es muy infrecuente (3,3%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Menos de 5	1,2	9,1	0,0	3,2	3,0	0,0	3,6	11,1	0,0	4,1	16,7
Cinco días	34,3	81,8	69,6	90,3	63,0	58,3	20,9	44,4	35,0	50,3	16,7
Seis días	64,5	9,1	30,4	6,5	34,1	41,7	75,5	44,4	65,0	45,6	66,7
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

En ningún sector con elevado número de respuestas se observa un porcentaje importante de situaciones en que se trabaje menos de cinco días en la semana. La semana laboral de cinco días, parece haberse impuesto en los sectores industriales (porcentajes del 63% al 90,3%). En los sectores relacionados con los servicios tiende a igualarse con las semanas de seis días laborales: así sucede en transportes y comunicaciones -C.N.A.E. 7- y otros servicios -C.N.A.E. 9-. Sin embargo, entre los comerciantes y vendedores -C.N.A.E. 6- e instituciones financieras -C.N.A.E. 8- es claramente mayoritaria la semana laboral de seis días. En la agricultura es también esta última la más común (64,5%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Menos de 5	4,2	3,5	1,2	3,5	1,9	7,4	4,1	1,1	0,0
Cinco días	22,6	42,5	53,4	52,4	50,5	43,6	35,1	58,9	50,0
Seis días	73,1	54,0	45,4	44,1	47,6	48,9	60,8	40,0	50,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

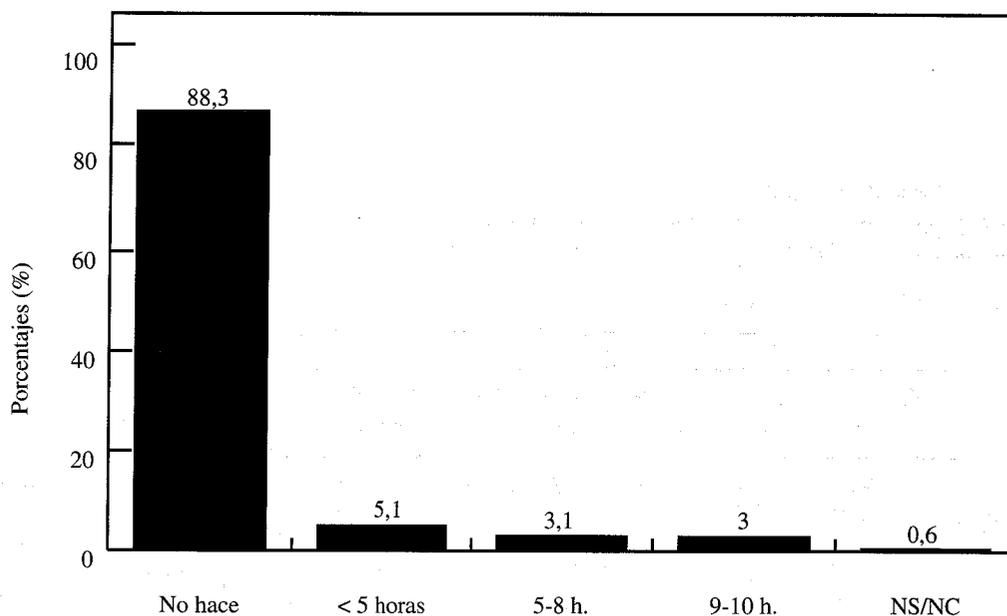
Salvo en las empresas de plantillas más pequeñas, con no más de diez trabajadores, resulta minoritario el grupo que trabaja seis días a la semana, con la notoria excepción de las empresas de 201 a 500 trabajadores en que este grupo es el 60,8%.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 44: "Días normales de trabajo a la semana"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Menos de 5	6,2	0,0	2,0	2,0	4,8	1,3	1,0	5,4
Cinco días	60,5	60,0	56,0	13,7	35,9	30,9	85,7	56,5
Seis días	33,3	40,0	42,0	84,3	59,3	67,8	13,3	38,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

La semana de cinco días laborables es mayoritaria en todos los puestos de trabajo salvo entre los comerciantes y vendedores (13,7%), trabajadores agrícolas (30,9%) y trabajadores de los servicios (35,9%). Es claramente dominante en los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (85,7%) donde una minoría (13,3%) tiene semanas laborables de seis días.

**"Horas extraordinarias a la semana"
 Mujer Trabajadora**



El grupo que no hace horas extraordinarias es claramente mayoritario (88,3%), con mayor importancia relativa, dentro de las mujeres que sí hacen extraordinarias, de un número de horas reducido.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
No hace	86,4	100,0	100,0	87,1	89,6	100,0	84,2	83,3	92,5	90,4	66,7
Menos de 5	2,4	0,0	0,0	3,2	5,9	0,0	8,7	16,7	5,0	3,8	0,0
De 5 a 8	3,6	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0	4,7	0,0	2,5	3,2	16,7
9 a 10	4,7	0,0	0,0	6,5	4,4	0,0	2,4	0,0	0,0	2,3	16,7
NS/NC	3,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Entre los sectores con un número de respuestas significativo, son los del sector comercio y hostelería -C.N.A.E. 6- con un 15,8%, donde mayor frecuencia de horas extraordinarias se observa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

Según: Plantilla de la empresa

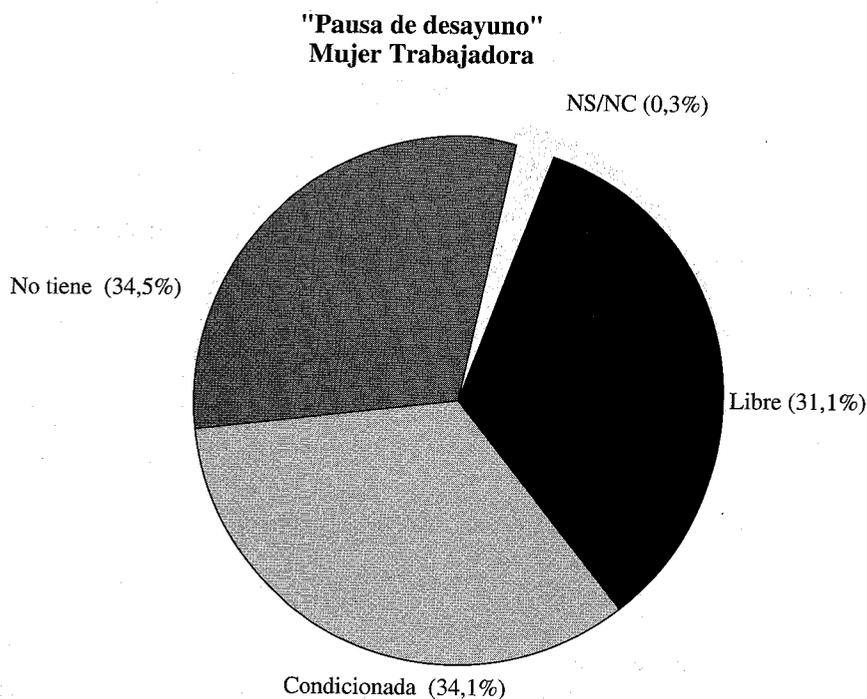
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
No hace	84,0	84,1	90,8	88,8	86,7	91,5	86,6	95,8	100,0
Menos de 5	7,1	8,8	4,9	2,8	3,8	3,2	9,3	0,0	0,0
De 5 a 8	5,7	4,4	0,0	3,5	4,8	4,3	0,0	1,1	0,0
9 a 10	3,3	2,7	3,1	2,8	4,8	1,1	4,1	2,1	0,0
NS/NC	0,0	0,0	1,2	2,1	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Es en las empresas más pequeñas, de hasta diez trabajadores, donde es más frecuente la realización de horas extraordinarias, resultando valores muy próximos al 16%.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 45: "Horas extraordinarias de trabajo a la semana"

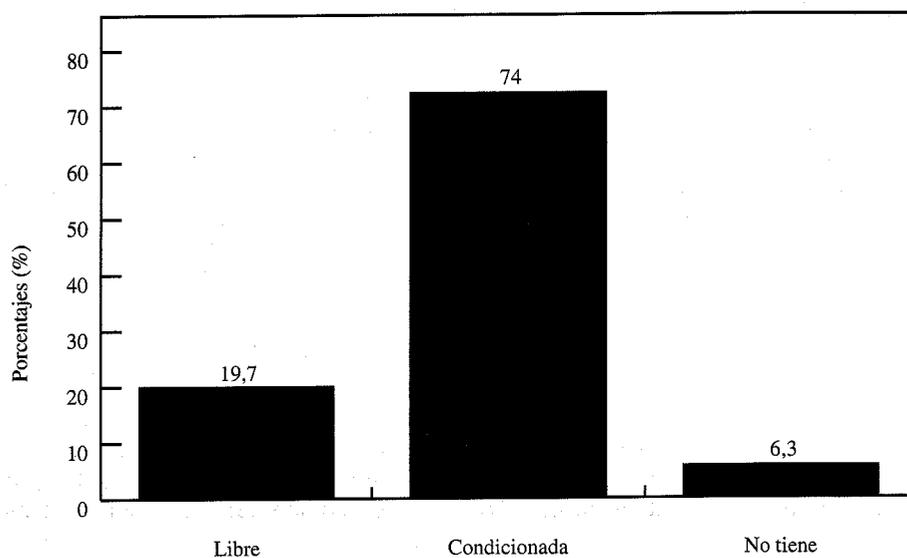
	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
No hace	90,1	100,0	92,0	82,4	90,1	85,2	86,7	90,2
Menos de 5	3,7	0,0	6,0	11,1	3,8	2,0	3,1	6,5
De 5 a 8	4,9	0,0	0,0	4,6	3,2	4,0	3,1	2,2
9 a 10	1,2	0,0	1,3	2,0	2,9	5,4	7,1	1,1
NS/NC	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	3,4	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Los trabajadores que más frecuentemente realizan horas extraordinarias son los comerciantes y vendedores (17,7%), seguidos de los trabajadores no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (13,3%) mientras que el menos frecuente es el de personal administrativo (7,3%).



Los grupos más amplios son los de las mujeres empleadas que no tienen pausa para el desayuno (34,5%) o bien está condicionada por el proceso (34,1%), pero con un grupo amplio (31,1%) que selecciona libremente el momento de la misma.

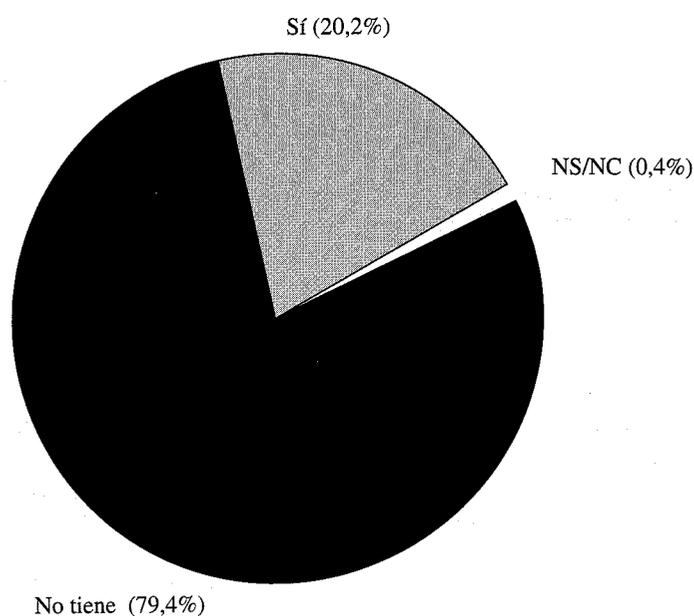
"Pausa de la comida" Mujer Trabajadora



(Sobre un total de 755 situaciones)

La mayoría (74%) de las mujeres que tienen jornada partida realizan la pausa de la comida en horario condicionado por el proceso en el que desarrollan su labor.

"¿Es su horario de turnos variables?" Mujer Trabajadora



Aproximadamente la quinta parte de las mujeres trabajadoras encuestadas (20,2%) están sometidas a horarios de turno variable.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 48: "¿Su horario de trabajo es de turnos variables?"

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	16,6	0,0	0,0	22,6	30,4	0,0	20,9	27,8	0,0	22,2	0,0
No	83,4	100,0	100,0	77,4	69,6	100,0	78,3	72,2	100,0	77,2	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,6	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

No parece existir gran disparidad en la presencia de horarios de turno variable según el sector económico, considerando sólo aquellos sectores con un número de respuestas significativo, los porcentajes oscilan entre un mínimo de 16,6% en la agricultura, a un máximo del 30,4% en otras industrias -C.N.A.E. 4-.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 48: "¿Su horario de trabajo es de turnos variables?"

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	8,5	3,5	6,7	23,8	45,7	34,0	37,1	25,3	16,7
No	90,6	95,6	93,3	76,2	54,3	66,0	61,9	74,7	83,3
NS/NC	0,9	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

En las empresas pequeñas, hasta 20 trabajadores, es donde se observa menor presencia de turnos variables. La frecuencia más elevada se encuentra en las empresas de 51 a 500 trabajadores (45,7%), indicando quizás la opción de un uso más intensivo de las instalaciones existentes en lugar de ampliar las mismas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

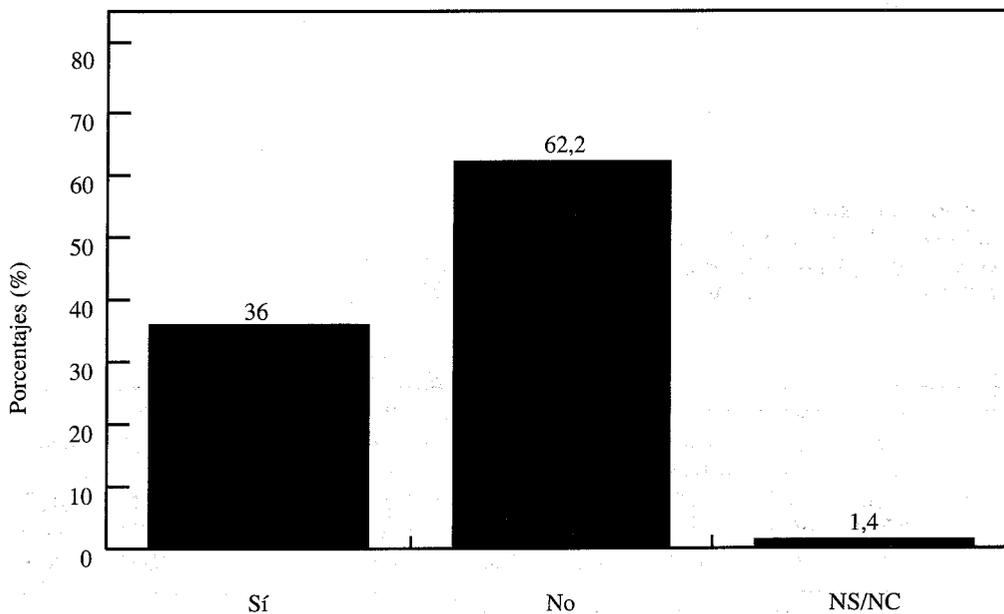
Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 48: "¿Su horario de trabajo es de turnos variables?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	24,7	20,0	11,3	13,7	20,8	15,4	46,9	18,5
No	74,1	80,0	88,0	85,0	79,2	84,6	53,1	81,5
NS/NC	1,2	0,0	0,7	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

La jornada a turnos variables parece habitual (46,9%) entre los trabajadores no agrícolas, conductores de vehículos y máquinas, siendo la más escasa entre el personal administrativo (11,3%).

**"¿Trabaja turnos nocturnos?"
Mujer Trabajadora**



(Sobre un total de 214 trabajadoras)

El 36% de las mujeres que trabajan en turno variable están sometidas a jornadas laborales que incluyen el turno de noche.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Secur.	Otros Servic.	Otros
Sí	50,0	0,0	0,0	42,9	31,7	0,0	5,5	0,0	0,0	57,7	0,0
No	50,0	0,0	0,0	57,1	68,3	0,0	90,9	100,0	0,0	41,0	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	3,6	0,0	0,0	1,3	0,0
Total	28	0	0	7	41	0	55	5	0	78	0

Es mayoritario el número de trabajadores que, aun con jornada de turno variable, no realizan trabajo nocturno. Sólo en el sector de otros servicios -C.N.A.E. 9- es más importante el grupo que los realiza (57,7%), que el que está sometido a turno variable diurno (41%). En la agricultura se da igualdad entre ambos grupos (50%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC	
Sí	35,0	20,0	27,3	52,9	25,0	12,5	40,1	70,8	33,3	
No	55,0	60,0	72,7	47,1	75,0	87,5	59,9	39,2	66,7	
NS/NC	10,0	20,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	
Total	20	5	11	34	48	32	37	24	3	

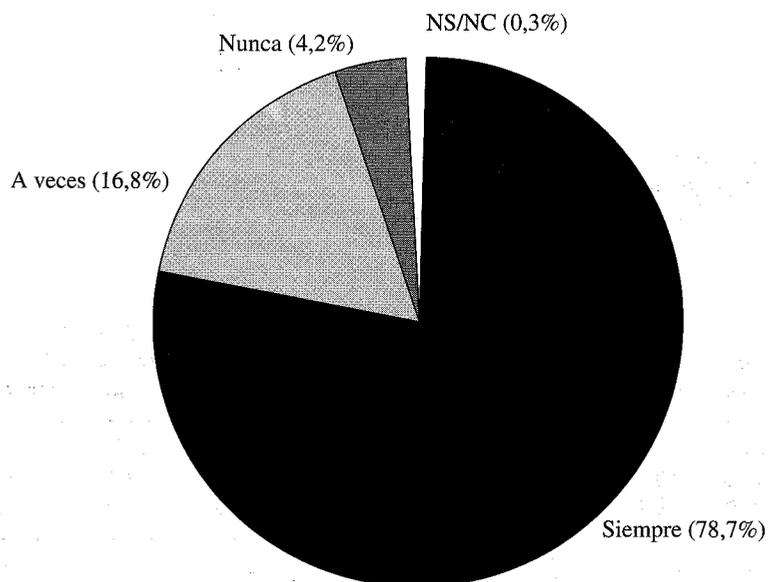
La frecuencia de turnos nocturnos parece crecer con el tamaño de la empresa, si bien existe un grupo, el de empresas de 101 a 200 trabajadores, donde se contradice esa impresión, obteniéndose un valor muy reducido (12,5%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo
 Pregunta número 49: "¿Trabaja alguna vez en turno de noche?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	71,4	0,0	33,3	4,3	26,2	60,9	32,6	58,9
No	23,8	100,0	66,7	87,0	73,8	39,1	67,4	41,2
NS/NC	4,8	0,0	0,0	8,7	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	21	1	18	23	65	23	46	17

Entre los que realizan turnos nocturnos el grupo de mayor peso está entre los profesionales y técnicos (71,4%), seguidos del de trabajadores no agrícolas, conductores de vehículos y máquinas (60,9%), siendo especialmente reducido entre los comerciantes y vendedores (4,3%).

**"¿Descansa los domingos y festivos?"
 Mujer Trabajadora**



Es ampliamente mayoritario el grupo de trabajadoras que descansa siempre en domingos y otros festivos (78,7%), mientras que sólo el 4,2% nunca descansa en tales fechas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 50: "¿Descansa los domingos y festivos?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químic.</i>	<i>Ind. Metal.</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Secur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Siempre	55,0	81,8	100,0	93,5	94,1	83,3	83,4	88,9	100,0	74,3	100,0
A veces	29,6	9,1	0,0	6,5	5,2	16,7	13,0	11,1	0,0	22,8	0,0
Nunca	15,4	9,1	0,0	0,0	0,7	0,0	2,8	0,0	0,0	2,6	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Salvo en el sector agrícola (55%), el descanso en días festivos es lo habitual. También en Otros Servicios -C.N.A.E. 9- (22,8%) aparecen muchas respuestas en que tal circunstancia es frecuente, pero no permanente.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 50: "¿Descansa los domingos y festivos?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Siempre	81,6	83,2	77,9	79,0	70,5	75,5	82,5	75,8	77,8
A veces	14,6	14,2	12,3	16,1	26,7	20,2	12,4	24,2	16,7
Nunca	2,8	1,8	9,8	4,9	2,9	4,3	5,2	0,0	5,6
NS/NC	0,9	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Independientemente del tamaño de la plantilla, el descanso en festivos es lo habitual, con un mínimo del 70,5% en empresas de 51 a 100 trabajadores, mientras que el resto se mantiene por encima del 75%.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

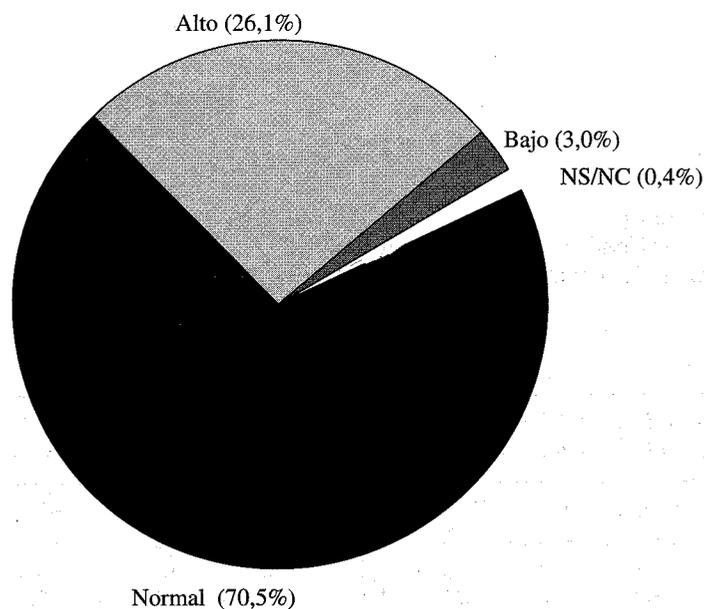
Pregunta número 50: "¿Descansa los domingos y festivos?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Siempre	72,8	100,0	90,7	90,8	74,0	51,7	96,9	82,6
A veces	24,7	0,0	8,7	5,2	22,8	30,9	3,1	15,2
Nunca	1,2	0,0	0,7	2,6	3,2	17,4	0,0	2,2
NS/NC	1,2	0,0	0,	1,3	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Entre las trabajadoras agrícolas se da la mayor concentración de respuestas (17,4%) de trabajadoras que nunca descansan en festivos. Y también entre los mismos se obtiene el mayor porcentaje de los que responden "a veces".

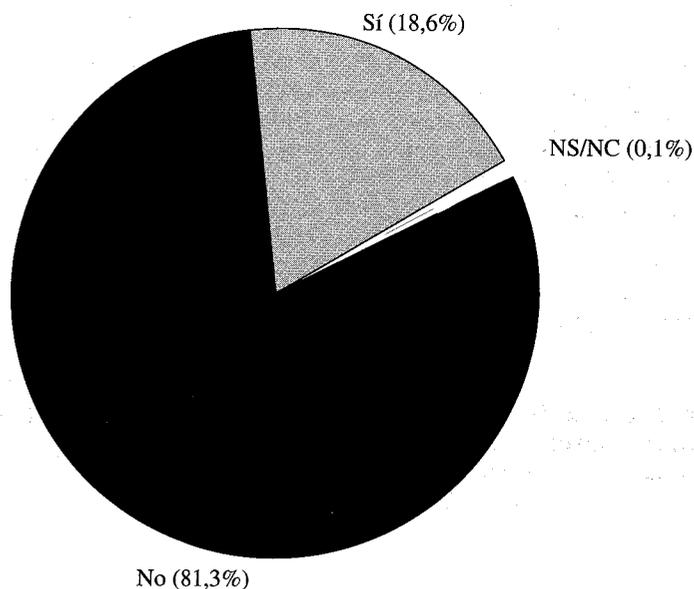
Le siguen en estas respuestas los profesionales y técnicos (24,7%) y las trabajadoras de los servicios (22,8%).

**"¿Qué opina del ritmo de trabajo?"
Mujer Trabajadora**



Es mayoritario el grupo de trabajadoras que consideran su ritmo de trabajo normal (70,6%), siendo notablemente superior las que opinan que el ritmo es alto (26,1%) en relación a las que lo consideran bajo (3%).

**"¿Está sujeta a tablas de rendimiento?"
Mujer Trabajadora**



Casi la quinta parte de las trabajadoras (18,6%) están sujetas a tablas objetivas de rendimiento.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 52: "¿Está sujeta a tablas o normas de rendimiento?"

Según: C.N.A.E.

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químic.</i>	<i>Ind. Metal.</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Sí	23,1	27,3	0,0	9,7	15,6	0,0	20,2	5,6	32,5	18,1	0,0
No	76,9	72,7	100,0	90,3	84,4	100,0	79,8	94,4	67,5	81,6	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Analizando las respuestas según los sectores de actividad económica se observa que todos los que tienen un número elevado de respuestas se ciñen a los valores medios obtenidos (18,6%), oscilando por encima en el caso de la agricultura (23,1%) y por debajo en otras industrias –C.N.A.E. 4– (15,6%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 52: "¿Está sujeta a tablas o normas de rendimiento?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	6,6	12,4	19,0	17,5	28,6	27,7	36,1	13,7	27,8
No	93,4	86,7	81,0	82,5	71,4	72,3	63,9	86,3	72,2
NS/NC	0,9	0,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Se desprende que la existencia de tablas o normas de rendimiento crece con el tamaño de la plantilla, salvo en las de mayor tamaño (más de 500 trabajadoras), con el máximo recogido para las de plantilla entre 201 y 500 trabajadores en que asciende al 36,1%.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Objetivas de Trabajo

Pregunta número 52: "¿Está sujeta a tablas o normas de rendimiento?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	29,6	40,0	10,0	20,3	12,8	23,5	22,4	26,1
No	69,1	60,0	90,0	79,7	87,2	76,5	77,6	73,9
NS/NC	1,2	0,0	0,	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

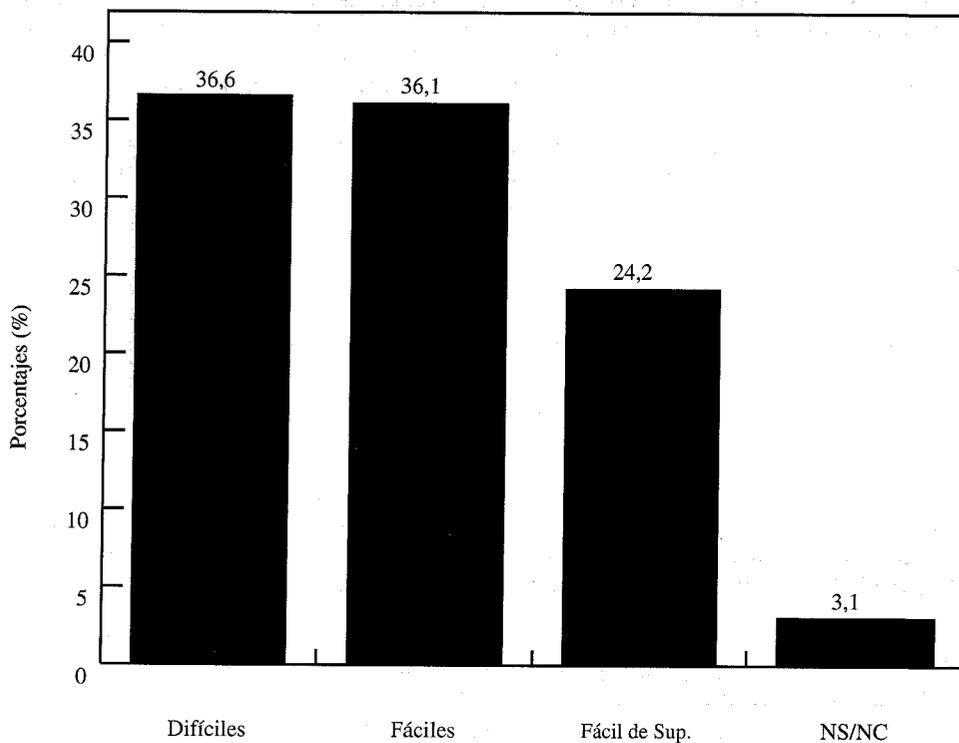
Las tablas de rendimiento aparecen con mayor frecuencia entre los profesionales y técnicos (29,6%), alcanzando valores superiores a la media entre las trabajadoras agrícolas (23,5%) e industriales (22,4%). El otro extremo está formado por las administrativas (10%) y las trabajadoras de los servicios (12,8%).

5.9. Condiciones Subjetivas de Trabajo

Predominan las trabajadoras que expresan una consideración de conformidad hacia su trabajo, reduciéndose a la cuarta parte las que opinan que éste es pesado. Actitud semejante entre las sujetas a tablas o normas de rendimiento donde sólo la tercera parte opina que no son fáciles de alcanzar o superar. Así, un grupo muy apreciable opina que su trabajo es, bien monótono o excesivamente simple.

Las tablas y gráficos siguientes recogen los resultados en la muestra, analizados con respecto a varios conceptos que parecen de interés.

"¿Cómo son las tablas de rendimiento?"
Mujer Trabajadora



(Sobre un total de 194 trabajadoras)

La opinión sobre las tablas de rendimiento de las trabajadoras que están sujetas en su puesto de trabajo a dichas normas y que supone sólo el 18,6% de la muestra, prácticamente coincide entre las que opinan que son difíciles de alcanzar (36,6%) y que se alcanzan fácilmente (36,1%). Las entrevistadas que opinan que las normas de rendimiento se superan fácilmente representan el 24,2% de las trabajadoras que están sujetas a ellas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 53: "¿Qué opina usted sobre las normas o tablas de rendimiento?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Difícil	61,5	33,3	0,0	100,0	33,3	0,0	17,6	0,0	61,5	30,1	0,0
Alcanzan	30,8	0,0	0,0	0,0	14,3	0,0	51,0	0,0	15,4	42,8	0,0
Superan	7,7	66,6	0,0	0,0	33,3	0,0	31,3	100,0	15,4	25,4	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	19,0	0,0	0,0	0,0	7,7	1,6	0,0
Total	39	3	0	3	21	0	51	1	13	63	0

Con respecto al C.N.A.E., el sector agrícola es el que presenta el porcentaje más elevado de trabajadoras que opinan que las normas de rendimiento son difíciles de alcanzar (el 61,5%), y el más bajo de las que opinan que se superan fácilmente (el 7,7%). En el sector servicios y en comercio y hostelería, los porcentajes mayores corresponden a las trabajadoras que opinan que las tablas de rendimiento se superan fácilmente (el 42,8% y el 51% respectivamente). En las empresas financieras y aseguradoras se repite el porcentaje mayor de trabajadoras que opinan que las normas de rendimiento son difíciles de alcanzar (el 61,5%). En las industrias no clasificadas, epígrafe correspondiente en la tabla a otras industrias, las opiniones se encuentran igualadas al 33,3% entre entrevistadas que piensan que las tablas de rendimiento son difíciles de alcanzar y las que piensan que se superan fácilmente.

Encuesta: Mujer Trabajadora

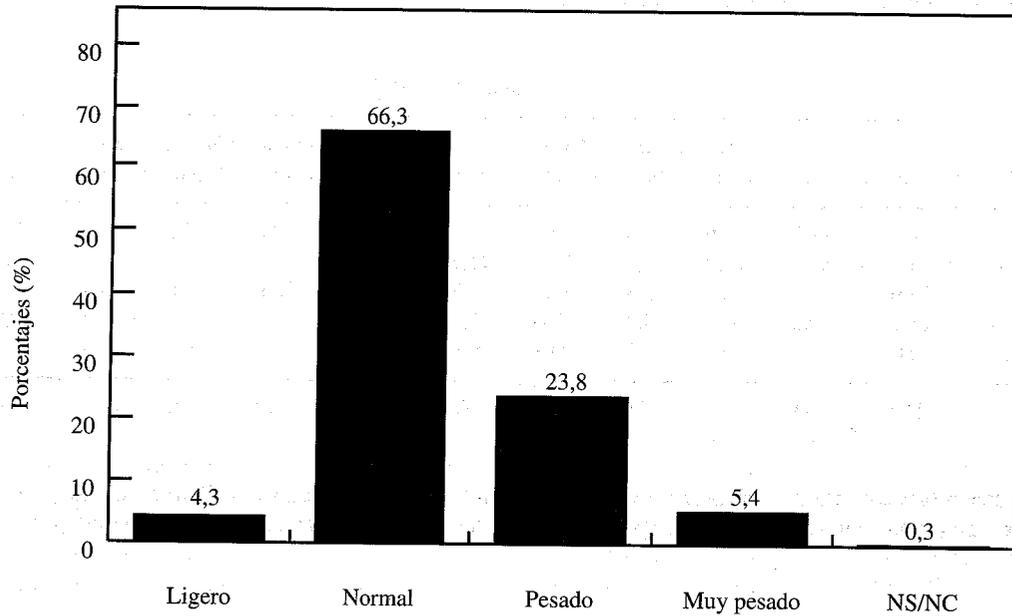
Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 53: "¿Qué opina usted sobre las normas o tablas de rendimiento?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Difícil	32,0	100,0	20,0	22,6	27,5	68,6	45,4	25,0
Alcanzan	28,0	0,0	40,0	45,1	45,0	25,7	13,6	54,2
Superan	36,0	0,0	33,3	32,3	27,5	5,7	22,7	20,8
NS/NC	4,0	0,0	6,6	0,0	0,0	0,0	18,2	0,0
Total	25	2	15	31	40	35	22	24

Si se investiga la opinión sobre las tablas o normas de rendimiento a través de la cualificación del puesto de trabajo de las entrevistadas, el porcentaje mayor de las que opinan que son difíciles de alcanzar se presenta, al igual que en el caso anterior, en las trabajadoras agrícolas (el 68,6%). El personal administrativo, en un 40% de los casos, opina que se alcanzan fácilmente, al igual que ocurre con los comerciantes y vendedores (45,1%), con las trabajadoras de los servicios (45%) y con las trabajadoras que ocupan puestos de trabajo no tipificados (54,2%). El porcentaje más pequeño de entrevistadas que opinan que las normas de rendimiento se superan fácilmente se presenta en las trabajadoras agrícolas (5,7%), al igual que ocurrió cuando se investigó dicha opinión con respecto al C.N.A.E.

**"¿Cómo considera su trabajo?"
Mujer Trabajadora**



Más de la mitad de las entrevistadas considera su trabajo normal (el 66,3%). El 23,8% lo considera pesado. La siguiente clase corresponde a las trabajadoras que consideran su trabajo muy pesado (el 5,4%) y por último las que lo consideran ligero, que sólo representan el 4,3% de la muestra.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

Según: Estudios realizados

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Ligero	8,1	0,7	4,1	5,7	2,6	4,7	8,2	3,0	5,9
Normal	51,4	61,9	68,9	55,1	69,7	81,4	71,1	77,6	47,1
Pesado	35,1	25,4	23,4	32,3	25,0	14,0	14,4	13,4	29,4
Muy pesado	5,4	11,2	3,6	6,3	2,6	0,0	5,2	6,0	17,6
NS/NC	0,0	0,7	0,0	0,6	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Con respecto a los estudios realizados, independientemente de dichos estudios, la mujer trabajadora considera en la mayoría de los casos su trabajo normal. Los porcentajes más bajos de esta opinión se presentan en las que han cursado estudios no tipificados (otros) y en las analfabetas (47,1% y 51,4%) respectivamente. Las trabajadoras que consideran pesado su trabajo se presentan con mayor porcentaje (35,1%) entre las analfabetas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Ligero	4,1	18,2	0,0	6,5	0,7	0,0	6,3	0,0	2,5	4,7	0,0
Normal	55,0	63,6	73,9	61,3	73,3	91,7	73,9	61,1	72,5	61,4	100,0
Pesado	29,6	18,2	26,1	25,8	25,2	8,3	15,8	38,9	20,0	26,6	0,0
Muy pes.	11,2	0,0	0,0	3,2	0,0	0,0	4,0	0,0	5,0	7,0	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	3,2	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Independientemente del C.N.A.E., más de la mitad de las entrevistadas consideran normal su trabajo. El porcentaje más alto de trabajadoras que consideran su trabajo muy pesado se presenta en la agricultura (el 11,2%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Ligero	3,1	5,1	6,1	3,8	4,4	0,0
Normal	66,7	74,5	63,1	63,2	65,8	100,0
Pesado	24,4	16,8	24,7	25,9	24,6	0,0
Muy pesado	5,8	3,6	5,6	7,0	4,4	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,5	0,0	0,9	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

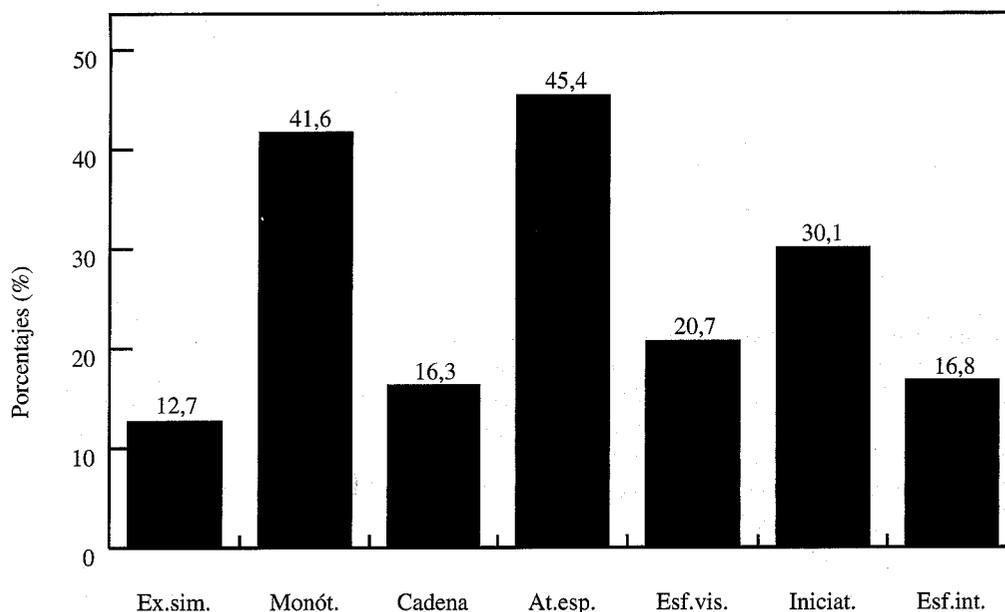
Con respecto al tiempo en el puesto de trabajo, la opinión sobre el trabajo que realiza sigue siendo la misma, es decir, independientemente de éste, más de la mitad de las entrevistadas considera su trabajo normal.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo
 Pregunta número 54: "¿Cómo considera su trabajo?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Ligero	7,4	0,0	6,0	3,9	5,1	3,4	2,0	1,1
Normal	70,4	20,0	70,0	72,5	69,6	51,0	63,3	65,2
Pesado	19,8	80,0	21,3	19,6	19,6	33,6	32,7	23,9
Muy pesado	1,2	0,0	2,0	3,9	5,8	12,1	1,0	9,8
NS/NC	1,2	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Según la cualificación del puesto de trabajo, la opinión sobre el trabajo que realiza la mujer trabajadora vuelve a ser, en más de la mitad de los casos, considerado normal, excepto en el caso de los funcionarios públicos superiores y directores de empresa, cuyo número en la muestra es muy poco significativo. De nuevo, los trabajadores agrícolas vuelven a considerar su trabajo pesado en el 33,6% de los casos.

**"Características del trabajo"
 Mujer Trabajadora**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

El 45,4% de las entrevistadas opinan que su trabajo requiere atención especial. El 41,6% opina que su trabajo es monótono. El 30,1% opina que su trabajo requiere iniciativa. El 20,7% piensa que su trabajo requiere esfuerzo visual. El 16,8% opina que requiere esfuerzo intelectual. El 16,3% opina que es un trabajo en cadena y por último, el 12,7% piensa que su trabajo es excesivamente simple.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo
 Pregunta número 55: "¿Características del trabajo?"
 (Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Exc. Simple	21,6	17,2	14,4	12,7	5,3	0,0	12,4	6,0	11,8
Monótono	54,1	59,7	45,3	38,0	50,0	20,9	24,7	14,9	35,3
En Cadena	32,4	20,1	18,5	11,4	10,5	11,6	11,3	14,9	11,8
At. Especial	0,0	29,9	38,7	48,7	56,6	76,7	64,9	65,7	76,5
Esf. Visual	0,0	14,9	19,5	33,5	23,7	11,6	21,6	25,4	5,9
Iniciativa	0,0	11,2	26,3	33,5	22,4	53,5	52,6	58,2	41,2
Esf. Intel	0,0	0,0	5,1	30,4	9,2	41,9	33,0	61,2	47,1
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Si se investigan las características del trabajo con respecto a los estudios realizados, en la tabla se observa como las analfabetas opinan que su trabajo es excesivamente simple (21,6%), monótono (54,1%) y en cadena (32,4%), no requiriendo ningún tipo de atención ni esfuerzo especial. Las que no tienen estudios opinan, en el 59,7% de los casos, que su trabajo es monótono, y el 29,9% que requiere atención especial. Ninguno de los trabajadores sin estudios opina que su trabajo requiere esfuerzo intelectual. El colectivo que más opina que su trabajo requiere esfuerzo intelectual es el de los titulados superiores, con el 61,2% de las opiniones en este sentido.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo

Pregunta número 55: "¿Características del trabajo?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Simple	16,6	0,0	4,3	3,2	17,0	33,3	13,4	11,1	7,5	10,5	0,0
Monot.	65,7	36,4	47,8	29,0	35,6	33,3	47,0	44,4	15,0	32,5	33,3
Cadena	26,6	36,4	4,3	16,1	32,6	0,0	13,0	5,6	2,5	10,2	0,0
At. Esp.	16,6	36,4	47,8	54,8	42,2	58,3	41,1	55,6	70,0	58,5	100,0
E. Vis.	11,2	36,4	30,4	45,2	32,6	25,0	18,2	5,6	17,5	20,2	16,7
Inic.	3,0	18,2	21,7	51,6	18,5	16,7	41,1	38,9	47,5	37,1	16,7
E. Int.	4,7	54,5	13,0	32,3	14,8	16,7	7,9	27,8	45,0	24,3	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Con respecto al C.N.A.E., el máximo porcentaje de las encuestadas que opinan que su trabajo es excesivamente simple se presenta en las trabajadoras correspondientes a otras industrias (17%), seguido del 16,6% del sector agrícola. El 65,7% de estas trabajadoras opina que su trabajo es monótono. El 36,4% de las encuestadas que trabajan en empresas de energía y agua opinan que su trabajo es en cadena, si bien este colectivo es muy reducido en la muestra. El porcentaje mayor de trabajadoras que opinan que su trabajo requiere atención especial se presenta en las que trabajan en empresas cuyo C.N.A.E. corresponde a otros (100%), si bien dicho colectivo es poco significativo en la muestra. Le siguen las trabajadoras de empresas financieras y aseguradoras (70%). Los trabajos que requieren esfuerzo visual se presentan, bajo la opinión de las entrevistadas, en la industria metálica (45,2%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo
 Pregunta número 55: "¿Características del trabajo?"
 (Pueden ser varias respuestas simultáneas)

Según: Tiempo en el puesto de trabajo

	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Exc. Simple	13,7	9,5	13,1	14,1	11,8	0,0
Monótono	47,4	38,0	46,0	34,1	39,0	0,0
En Cadena	17,2	13,9	18,7	15,7	14,9	0,0
At. Espc.	38,5	47,4	49,5	48,6	46,5	100,0
Esf. visual	14,8	19,7	24,7	24,9	21,5	100,0
Iniciativa	23,7	40,1	27,8	33,0	32,0	0,0
Esf. Intel.	13,1	23,4	17,7	19,5	14,9	0,0
NS/NC	0,0	0,0	0,5	0,0	0,0	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

Como se observa en la tabla, las trabajadoras que llevan menos de 1 año en el puesto de trabajo consideran en el 47,4% de los casos que su trabajo es monótono. El 47,4% de las que llevan entre 1 y 2 años, al igual que el 49,5% de las que llevan entre 3 y 5 años, el 48,6% de las que llevan entre 6 y 10 años y el 46,5% de las que llevan más de 10 años en su puesto de trabajo, opinan que su trabajo requiere atención especial.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Condiciones Subjetivas de Trabajo
 Pregunta número 55: "¿Características del trabajo?"
 (Pueden ser varias respuestas simultáneas)

Según: Cualificación del puesto de trabajo

	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Exc. Simple	3,7	0,0	8,7	18,3	12,5	18,1	15,3	7,6
Monótono	2,5	40,0	34,0	47,7	46,5	67,1	31,6	31,5
En Cadena	8,6	0,0	17,3	9,8	10,9	28,9	32,7	13,0
At. Especial	76,5	100,0	51,3	44,4	45,5	12,1	43,9	62,0
Esf. Visual	24,7	40,0	30,7	16,3	18,6	9,4	40,8	10,9
Iniciativa	67,9	40,0	32,0	43,1	29,5	,0	16,3	37,0
Esf. Intel.	59,3	60,0	31,3	4,6	11,5	2,0	11,2	21,7
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Según la cualificación del puesto de trabajo, el 47,7% de los comerciantes y vendedores, el 46,5% de los trabajadores de los servicios y el 67,5% de los trabajadores agrícolas opina que su trabajo es monótono en mayor proporción. El 76,5% de los profesionales y técnicos, el 51,3% del personal administrativo y el 43,9% de los trabajadores no agrícolas considera que su trabajo requiere atención especial.

5.10. Participación

Organización de su trabajo: Un 32% de las entrevistadas consideran que no participa en la organización de su trabajo, mientras el 32,6% opina que sólo participa algo. Consideran que participan más aquellas que tienen un medio-alto nivel de instrucción independientemente de la plantilla de la empresa.

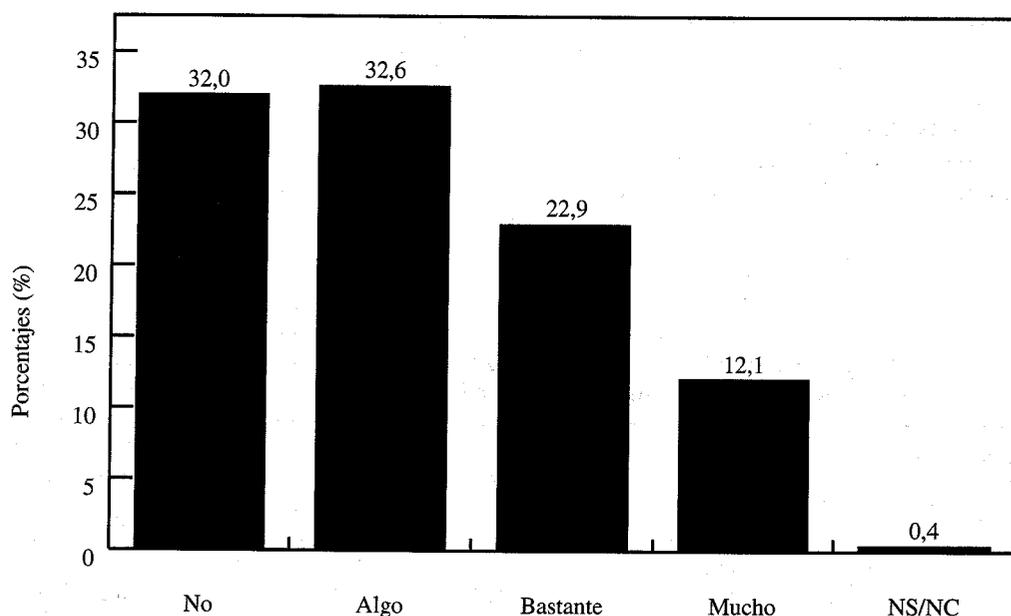
Organización de su empresa: Es ampliamente mayoritario (73%) el grupo que opina que no participa en la organización de su empresa, sentimiento más acusado en las trabajadoras de bajo nivel de instrucción y menos acusado en las Profesionales y Técnicos.

Conocimiento de la Actividad y Administración de su empresa: La mitad de las encuestadas (48,8%) opina que no disponen de información sobre este particular.

Afiliación a Sindicatos: Es muy reducido (8,8%) el porcentaje de trabajadoras andaluzas afiliadas a Sindicatos, aunque este porcentaje es mayor al aumentar la plantilla de la empresa y tener una antigüedad superior a los seis años en el puesto de trabajo.

Participación en la vida sindical de su empresa: Es muy reducido (6%) el porcentaje de trabajadoras que declararon participar en las actividades sindicales de su empresa, aunque este porcentaje sube en el caso de las analfabetas y en el de empresas con plantillas superiores a los 50 trabajadores.

**"¿Participa en la organización de su trabajo?"
Mujer Trabajadora**



El 32,6% de las trabajadoras considera que participa algo en la organización de su trabajo. Prácticamente en la misma proporción opina que no participa en la organización de su trabajo (32%). Los porcentajes de las que consideran que participan bastante (22,9%) y mucho (12,1%) son más pequeños que los anteriores.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
No	62,2	50,0	32,8	25,9	27,6	20,9	18,6	23,9	17,6
Algo	27,0	26,9	35,3	29,7	50,0	25,6	25,8	34,3	23,5
Bastante	8,1	17,2	18,5	32,9	15,8	48,8	34,0	19,4	29,4
Mucho	2,7	6,0	12,7	11,4	6,6	4,7	21,6	20,9	29,4
NS/NC	0,0	0,0	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	1,5	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Parece existir una tendencia decreciente en los porcentajes que consideran que no participan en la organización de su trabajo al aumentar el nivel de los estudios, con la excepción de los titulados superiores en que se incrementa de nuevo el porcentaje al 23,9%. Sin embargo, es este último grupo el que presenta opiniones más divididas, pues también presenta un porcentaje elevado de respuestas que considera alta su participación (20,9%). En conjunto, la opinión de las encuestadas sobre su participación es más elevada en los titulados medios (55,6%), los que han realizado Formación Profesional 2º Grado (53,5%) y bachilleres (44,3%), alcanzando sus valores mínimos en los analfabetos (10,8%), sin estudios (23,2%) y Formación Profesional 1º Grado (22,4%). Las respuestas de los titulados superiores quizás indique una contradicción entre expectativas y realidades debido a posibles situaciones de subempleo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
No	56,8	45,5	43,5	16,1	44,4	8,3	21,7	27,8	27,5	24,9	0,0
Algo	32,0	54,5	43,5	32,3	27,4	41,7	34,0	33,3	17,5	33,3	66,7
Bastante	9,5	0,0	8,7	29,0	20,0	33,3	26,9	22,2	47,5	25,7	16,7
Mucho	1,8	0,0	4,3	22,6	7,4	16,7	17,0	16,7	7,5	15,5	16,7
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,4	0,0	0,0	0,6	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Considerando los sectores con un elevado número de respuestas, se observa que en el sector agrícola es muy reducido (11,3%), el grupo que considera que participa ampliamente (bastante o mucho) en la organización de su trabajo, de forma semejante a lo que sucede entre las trabajadoras de la industria química (13%). Sin embargo, en las industrias del metal la frecuencia es elevada (51,6%), sólo superada por el sector financiero y asegurador (55%) y seguida de la construcción (50%), aunque el número de respuestas en este sector hace arriesgada cualquier inferencia. Salvo la excepción indicada del sector del metal, es inferior la impresión de participación en los sectores industriales -C.N.A.E. 1, 2 y 4- que en los servicios -C.N.A.E. 6, 7, 8 y 9-.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
No	18,4	27,4	33,1	36,4	41,0	40,4	23,7	42,1	72,2
Algo	29,2	33,6	35,0	33,6	29,5	40,4	41,2	25,3	5,6
Bastante	29,7	29,2	19,0	21,7	17,1	11,7	26,8	22,1	22,2
Mucho	22,2	9,7	12,9	7,7	12,4	6,4	7,2	10,5	0,0
NS/NC	0,5	0,0	0,0	0,7	0,0	1,1	1,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

No parece existir una clara dependencia global entre ambos conceptos. Si bien en las empresas más pequeñas es donde se recoge la mayor frecuencia (22,2%) de repuestas que afirman una participación elevada. También los porcentajes de los que consideran que no participan aumenta genéricamente con el tamaño de la plantilla, estabilizándose alrededor del 40% para plantillas superiores a cincuenta trabajadores, con la excepción de las empresas grandes de doscientos a quinientos trabajadores.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
No	27,1	41,2	0,0
Algo	30,7	36,0	100,0
Bastante	25,9	17,3	0,0
Mucho	16,0	4,9	0,0
NS/NC	0,3	0,5	0,0
Total	675	364	1

Parece existir una clara relación entre la duración del contrato y la opinión sobre la participación en la organización del puesto de trabajo. Así, las trabajadoras con contratos de duración limitada muestran una opinión negativa más frecuentemente que las que poseen contratos de duración indefinida (41,2% y 27,1%) invirtiéndose la situación en las opiniones positivas. Más aún, los porcentajes son más elevados en cada una de las opciones negativas para las que tienen contratos de duración limitada (41,2% a 27,1% y 36% a 30,7%) con resultado simétrico en las opiniones positivas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					NS/NC
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	
No	38,5	32,8	24,7	29,2	31,6	100,0
Algo	40,5	33,6	27,3	30,8	28,1	0,0
Bastante	14,1	25,5	30,3	26,5	23,2	0,0
Mucho	5,8	8,0	17,7	13,5	16,7	0,0
NS/NC	1,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

Parece existir un incremento de la participación en la organización del puesto de trabajo al aumentar la antigüedad en el mismo durante los primeros cinco años. Así, descienden progresivamente las respuestas que señalan una participación reducida aumentando las que suponen mayor participación. Sin embargo, a partir de los cinco años parece estabilizarse la situación (las respuestas negativas crecen de un 52% en las que llevan una antigüedad de 3 a 5 años, hasta alrededor del 60% en las de mayores antigüedades) con un ligero decaimiento (la respuesta que indica bastante participación decae mientras que oscila la que recoge la opinión de mayor participación) posterior.

Encuesta: Mujer Trabajadora

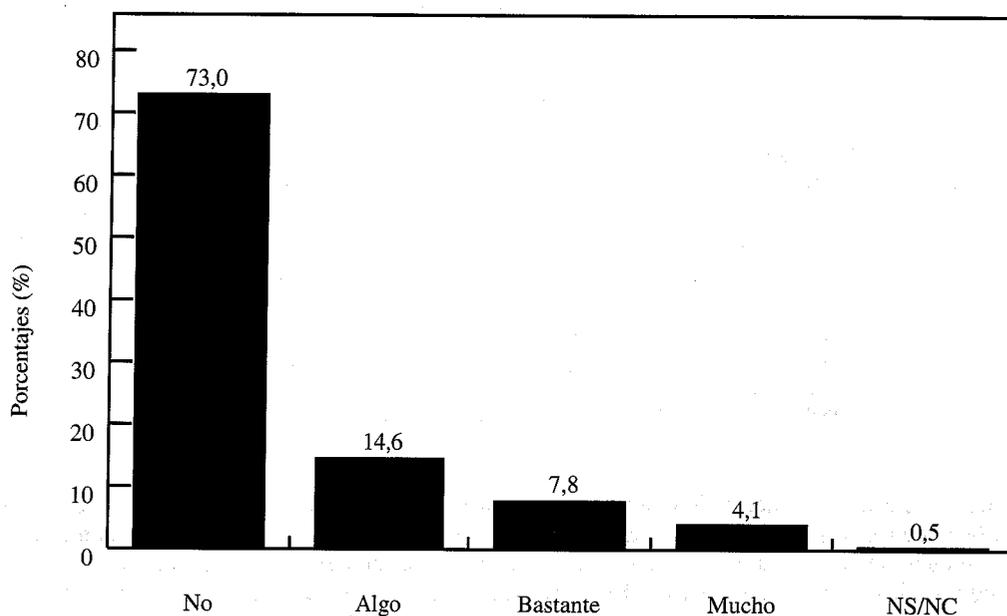
Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 56: "¿Participa en la organización del trabajo que realiza en la empresa?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
No	13,6	20,0	25,3	11,8	32,7	59,7	58,2	18,5
Algo	33,3	0,0	36,7	45,1	29,2	29,5	20,4	35,9
Bastante	29,6	80,0	30,7	25,5	23,7	9,4	12,2	27,2
Mucho	23,5	0,0	7,3	17,6	14,1	1,3	8,2	16,3
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	1,0	2,2
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Son los profesionales y técnicos los que mantienen una frecuencia mayor de respuestas positivas (53,1%) seguidos de los comerciantes y vendedores (43,1%). En el otro extremo, son las trabajadoras agrícolas (89,8%) seguidas a distancia por las trabajadoras no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (70,6%) las que dan lugar a los mayores porcentajes de respuestas negativas.

**"¿Participa en la organización de su empresa?"
Mujer Trabajadora**



La pregunta se refiere ahora a la organización de la empresa, más allá de lo que corresponde al propio trabajo desarrollado por la encuestada. En este caso es ampliamente mayoritario (73%) el grupo que considera que no participa absolutamente, mientras que sólo el 26,5% manifiesta la opinión de que participa, en porcentajes muy decrecientes según el grado de participación aumente.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Participa en la organización de la empresa?"

Según: Estudios realizados

	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
No	97,3	85,1	74,5	70,9	75,0	81,4	56,7	46,3	76,5
Algo	2,7	7,5	14,4	14,6	19,7	16,3	23,7	17,9	11,8
Bastante	0,0	3,7	7,8	9,5	3,9	2,3	11,3	20,9	0,0
Mucho	0,0	3,7	2,9	4,4	0,0	0,0	8,2	13,4	11,8
NS/NC	0,0	0,	0,5	0,6	1,3	0,0	0	1,5	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

La participación en la organización de la empresa, al menos en algún grado, crece desde el 2,7% de las analfabetas al 52,2% de los titulados medios. Quizás por la índole de la formación recibida es superior el grado de participación entre las que han realizado EGB (25%) y BUP/COU (28,5%) a las que han estudiado Formación Profesional (23,3% para FP1 y 18,6% para FP2). La calificación de bastante o mucha participación es superior al 10% entre las que han realizado EGB y BUP/COU, alcanzando el 19,5% para los titulados medios y superando al tercio de las encuestadas con titulación superior.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Participa en la organización de la empresa?"

	Según: C.N.A.E.											
	Agríc.		Ind. Energía		Ind. Químic. Metal.		Otras Indust. Const.		Comer. Trans. Hostel. Comunic.		Financ. Segur. Servic. Otros	
No	88,2	81,8	82,6	87,1	77,8	41,7	62,8	77,8	67,5	69,9	100,0	
Algo	8,9	18,2	13,0	6,5	13,3	41,7	14,6	5,6	17,5	18,1	0,0	
Bastante	2,4	0,0	0,0	6,5	7,4	8,3	11,9	16,7	15,0	7,3	0,0	
Mucho	0,6	0,0	4,3	0,0	0,7	8,3	9,9	0,0	0,0	4,1	0,0	
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,8	0,0	0,0	0,6	0,0	
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6	

También en lo que respecta a la organización de la empresa es el sector agrícola el que obtiene menor frecuencia de participación (11,8%). Pero a diferencia de lo que sucedía con el propio puesto de trabajo, las trabajadoras de la industria del metal tienen un bajo nivel de participación (12,9%) cuando responden a esta pregunta. De nuevo hacemos hincapié en el reducido número de respuestas de la construcción, por lo que no es muy indicativo el alto nivel de participación obtenido (58,3%), seguido del sector financiero y asegurador (36,4%). Globalmente, en los sectores relacionados con los servicios aparecen mayores niveles de participación que en los sectores industriales.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Participa en la organización de la empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC	
No	54,2	76,1	73,0	73,4	82,9	87,2	80,4	77,9	72,2	
Algo	12,7	14,2	16,6	15,4	16,2	11,7	17,5	15,8	0,0	
Bastante	17,0	9,7	6,7	8,4	0,0	0,0	2,1	4,2	27,8	
Mucho	15,1	0,0	3,7	2,1	1,0	0,0	0,0	1,1	0,0	
NS/NC	0,9	0,0	0,0	0,7	0,0	1,1	0,0	1,1	0,0	
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18	

Parece existir dependencia entre el tamaño de la empresa y la opinión sobre la participación en la organización de la misma. Las de menos de cinco trabajadores muestran la máxima participación global (44,9%) y respuestas "bastante y mucho" del 32,1%. En general, tiende a disminuir con el tamaño pero no exactamente. Así, el porcentaje obtenido para las empresas de 5 a 20 trabajadores es inferior que el de las de tamaño comprendido entre 11 y 50. El mínimo se obtiene en las empresas de cien a doscientos trabajadores (11,7% de participación) repuntando de nuevo en las de tamaño superior (quizás porque las formas de organización que acompañan a las empresas de mayor tamaño requieren mayor participación de las empleadas).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Participa en la organización de la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
No	69,8	78,8	100,0
Algo	14,7	14,6	0,0
Bastante	8,9	5,8	0,0
Mucho	6,4	0,0	0,0
NS/NC	0,3	0,8	0,0
Total	675	364	1

Es aparente la dependencia entre la duración del contrato y la participación. Las trabajadoras con contrato indefinido tienen una frecuencia de participación (global) del 29,8%, por un 20,4% de las que tienen contrato de duración limitada. Además, en todas las categorías que indican participación se obtienen frecuencias mayores para las de contrato indefinido, acentuándose la diferencia al aumentar el grado de participación.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 57: "¿Participa en la organización de la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
No	80,8	70,8	68,7	64,3	75,0	100,0
Algo	12,4	14,6	15,7	21,6	11,0	0,0
Bastante	4,8	10,9	9,6	8,1	7,9	0,0
Mucho	0,7	3,6	6,1	5,9	5,7	0,0
NS/NC	1,4	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

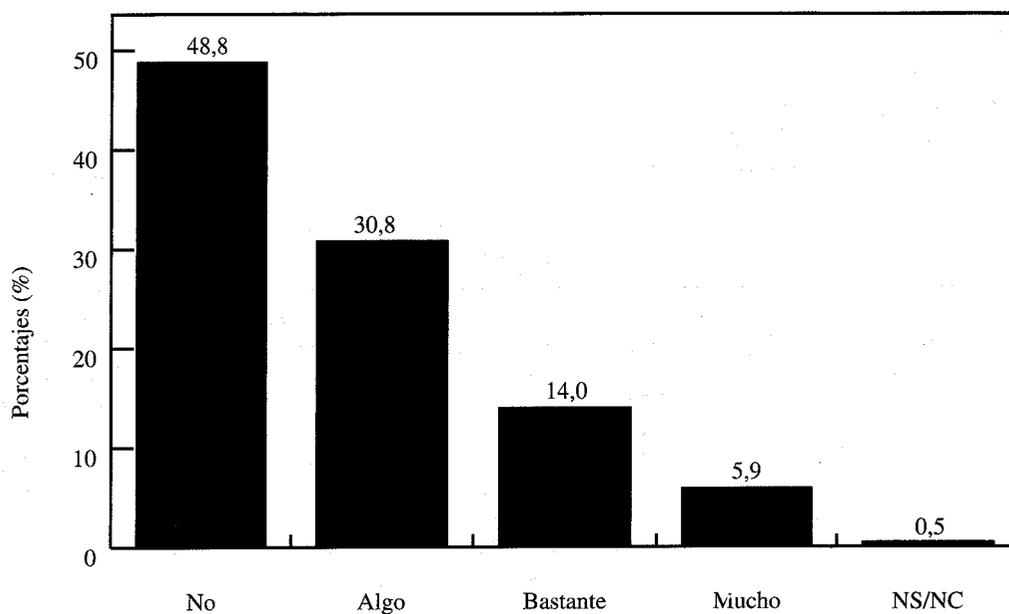
También con respecto a la participación en la organización de la empresa existe un incremento continuado según la antigüedad del contrato, hasta las que llevan más de 10 años, en que disminuye de nuevo. Quizás al referirse la pregunta a un ámbito de participación más global, esto indica la necesidad de un plazo más largo para la aparición del estancamiento o distanciamiento hacia la empresa por parte de las trabajadoras.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Participación
 Pregunta número 57: "¿Participa en la organización de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
No	51,9	20,0	77,3	60,8	73,7	87,9	86,7	66,3
Algo	24,7	60,0	16,7	14,4	15,1	8,7	7,1	16,3
Bastante	16,0	0,0	4,7	13,7	6,4	2,7	4,1	13,0
Mucho	7,4	20,0	0,7	11,1	4,2	0,7	2,0	2,2
NS/NC	0,0	0,0	0,7	0,0	0,6	0,0	0,0	2,2
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Como en el caso de la participación en la organización de su puesto de trabajo, son las profesionales y técnicos las que dan lugar a un mayor porcentaje de respuestas positivas (48,1%), seguidas de las comerciantes y vendedoras (39,2%). Y los valores inferiores los alcanzan las trabajadoras agrícolas (12,1%) con valores muy próximos para las trabajadoras no agrícolas, conductoras de máquinas y vehículos (13,3%).

**"¿Conoce la activ./admon. de su empresa?"
 Mujer Trabajadora**



Casi la mitad de las encuestadas (48,8%) opinan que no están informadas. El grupo que da una opinión (Bastante y Mucho) supone el 19,9% del total.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informada sobre la actividad y administración de la empresa?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FPI	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
No	91,9	68,7	49,9	46,2	47,4	27,9	34,0	25,4	35,3
Algo	8,1	20,1	31,4	25,9	39,5	48,8	39,2	35,8	41,2
Bastante	0,0	6,0	12,7	19,6	11,8	23,3	15,5	28,4	11,8
Mucho	0,0	3,7	5,6	8,2	1,3	0,0	10,3	10,4	11,8
NS/NC	0,0	1,5	0,5	0,0	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Las tituladas superiores son las que opinan que están mejor informadas. En general esta opinión crece con el nivel de los estudios. Destaca el reducido porcentaje que contesta negativamente entre las que han realizado Formación Profesional 2 (27,9%), inferior a las tituladas medias (34%) y las que han realizado BUP/COU (46,2%). Sin embargo, considerando las que dan una respuesta positiva (Bastante y Mucho), el grupo de Formación Profesional 2 (23,3%) es superado por el de BUP/COU (27,8%). Tituladas medias y superiores dan lugar a porcentajes superiores al diez por ciento en la respuesta "Mucho".

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informada sobre la actividad y administración de la empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic	Otros
No	79,3	45,5	47,8	32,3	43,0	25,0	41,1	55,6	30,0	46,5	33,3
Algo	17,2	54,5	39,1	41,9	34,8	41,7	29,2	27,8	30,0	33,9	66,7
Bastante	1,2	0,0	8,7	25,8	17,0	8,3	16,6	16,7	40,0	14,3	0,0
Mucho	1,2	0,0	4,3	0,0	5,2	25,0	12,6	0,0	0,0	4,7	0,0
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,6	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Las trabajadoras del sector agrícola son las que menos informadas se consideran de la actividad y administración de sus empresas (19,5%), seguidas de las del sector de transportes y comunicaciones. Destaca el sector de comercio y hostelería donde el 25% de las encuestadas considera que está muy informada.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informada sobre la actividad y administración de la empresa?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
No	36,3	51,3	54,0	44,1	54,3	63,8	45,4	55,8	44,4
Algo	24,1	31,9	29,4	36,4	33,3	23,4	38,1	36,8	22,2
Bastante	19,3	14,2	12,9	12,6	10,5	11,7	16,5	7,4	27,8
Mucho	19,3	2,7	3,1	7,0	1,0	0,0	0,0	0,0	5,6
NS/NC	0,9	0,0	0,6	0,0	1,0	1,1	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

No se observa una clara dependencia entre el tamaño de la empresa y el nivel de información sobre la actividad y administración de la misma, salvo en las de plantilla más reducida donde el número de respuestas negativas es minoritario (36,3%). Concretando en las respuestas que indican amplia información ("Bastante y Mucho"), en las empresas de plantillas no superiores a 50 trabajadoras se obtienen las frecuencias más elevadas, superiores al 16%. Estos valores disminuyen para plantillas superiores salvo en las de plantillas comprendidas entre doscientos y quinientos trabajadores, donde se obtiene un 16,5% de respuestas indicando disponer de mucha información.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informada sobre la actividad y administración de la empresa?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
No	40,6	64,0	100,0
Algo	32,9	26,9	0,0
Bastante	17,5	7,7	0,0
Mucho	8,7	0,5	0,0
NS/NC	0,3	0,8	0,0
Total	675	364	1

La dependencia de la duración del contrato parece evidente. Así, el 64% de las que tienen contrato de duración limitada no se consideran informadas, porcentaje que desciende al 40,6% para las trabajadoras con contrato indefinido. En las respuestas que indican distintos niveles positivos de información, existen diferencias sustanciales a favor de las que tienen contratos de duración indefinida.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informada sobre la actividad y administración de la empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
No	61,5	49,6	40,9	37,8	47,8	100,0
Algo	27,8	25,5	33,8	33,5	32,9	0,0
Bastante	7,2	19,0	15,7	21,6	12,3	0,0
Mucho	2,4	5,1	9,6	7,0	6,6	0,0
NS/NC	1,0	0,7	0,0	0,0	0,4	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

Al aumentar la antigüedad de la trabajadora en el puesto de trabajo aumentan los niveles de información, obteniéndose un máximo para las de antigüedades de seis a diez años de trabajo, descendiendo de nuevo para antigüedades superiores. Se reproduce aquí de nuevo el comportamiento con respecto a otros aspectos de la participación de las mujeres trabajadoras según la antigüedad.

Encuesta: Mujer Trabajadora

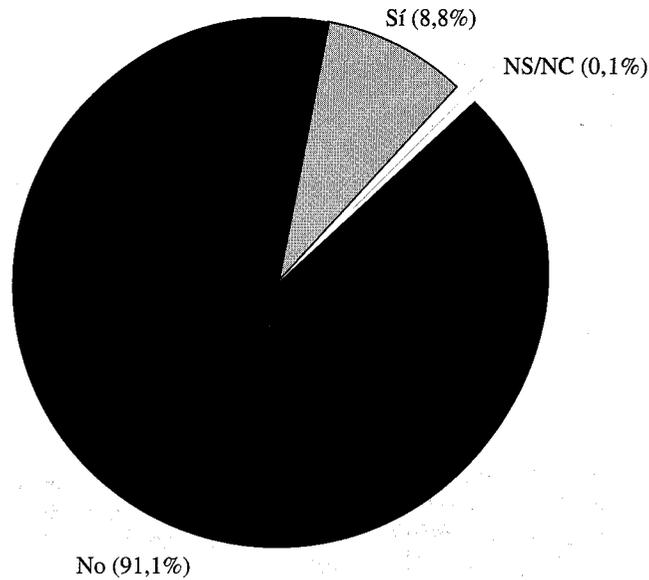
Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 58: "¿Se considera informada sobre la actividad y administración de la empresa?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
No	32,1	60,0	34,0	39,9	49,4	81,2	48,0	48,9
Algo	34,6	20,0	43,3	33,3	28,8	15,4	33,7	31,5
Bastante	24,7	0,0	20,0	11,8	16,3	1,3	12,2	14,1
Mucho	7,4	20,0	2,7	15,0	5,1	0,7	6,1	4,3
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,3	1,3	0,0	1,1
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Las profesionales y técnicos son las que dan lugar al grupo más reducido de respuestas negativas (32,1%) seguidas en este caso del personal administrativo (34%) antes de los comerciantes y vendedores (39,9%), lo cual parece lógico ya que se les pregunta sobre su información sobre la actividad y administración de la empresa. El grupo más amplio es, con diferencia, el de las trabajadoras agrícolas (81,2%). En cuanto al grupo de los que se consideran muy informados destacan los comerciantes y vendedores con un 15% de respuestas.

**"¿Está afiliada a sindicatos?"
Mujer Trabajadora**



El grupo de mujeres trabajadoras afiliadas a sindicatos (8,8%) es reducido. Debido a ello es arriesgado inferir conclusiones al estudiar la distribución de las afiliaciones a sindicatos por otros criterios.

Encuesta: Mujer Trabajadora
Grupo de preguntas: Participación
Pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

Según: Estudios realizados

	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Sí	18,9	9,7	9,7	8,9	7,9	4,7	8,2	3,0	0,0
No	81,1	90,3	90,0	91,1	92,1	95,3	91,8	97,0	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Aun cuando destaca el porcentaje de trabajadoras analfabetas sindicadas (18,9%), resulta un coeficiente de contingencia de valor 0,1 que no recoge dependencia entre ambos conceptos.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Participación
 Pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químico	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	7,1	9,1	0,0	29,0	8,1	0,0	9,9	16,7	2,5	8,8	0,0
No	92,9	90,9	100,0	71,0	91,9	100,0	89,7	83,3	97,5	91,2	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Destacan los niveles de sindicación en el sector de la industria del metal (29%) y del transporte y comunicaciones (16,7%). El coeficiente de contingencia toma el valor reducido de 0,16.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Participación
 Pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC	
Sí	3,3	6,2	7,4	13,3	13,3	11,7	8,2	12,6	11,1	
No	96,7	93,8	92,6	86,7	86,7	87,2	91,8	87,4	88,9	
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0	
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18	

En las plantillas de tamaño inferior a veinte trabajadores se recogen porcentajes de afiliación mayores que en las empresas de plantillas más reducidas. Sin embargo, el coeficiente de contingencia toma el valor de 0,16.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Participación
 Pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	9,6	7,4	0,0
No	90,2	92,6	100,0
NS/NC	0,1	0,0	0,0
Total	675	364	1

Parece existir independencia entre la duración del contrato de las mujeres trabajadoras y su afiliación sindical.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Participación
 Pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	4,1	8,0	5,1	14,6	14,0	0,0
No	95,9	92,0	94,9	85,4	85,5	100,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,4	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

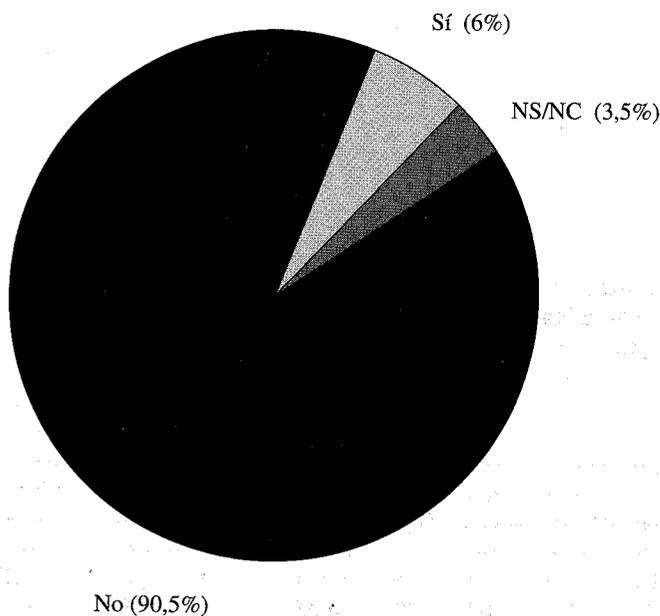
Las trabajadoras con antigüedades superiores a los seis años superan el 14% de afiliación, frecuencia muy superior a la observada entre las trabajadoras de menor antigüedad.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Participación
 Pregunta número 59: "¿Está afiliada a Sindicatos?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	6,2	0,0	8,0	7,8	9,3	8,1	11,2	12,0
No	93,8	100,0	92,0	92,2	90,4	91,9	88,8	88,0
NS/NC	0,0	0,0	0,0	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Del análisis de la distribución de la afiliación con respecto a los puestos de trabajo no se desprende dependencia.

**"¿Participa en la vida sindical?"
 Mujer Trabajadora**



El grupo que participa activamente en la vida sindical de la empresa (6%) es aún más reducido que el de las trabajadoras que contestaron afirmativamente sobre su afiliación a sindicatos (8,8%). La distribución de las respuestas según otros conceptos difícilmente podrá sustanciar relaciones de dependencia debido al reducido número de respuestas afirmativas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio.</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Sí	13,5	4,5	4,9	8,2	7,9	2,3	6,2	4,5	11,8
No	83,8	92,5	92,9	86,7	88,2	93,0	88,7	94,0	70,6
NS/NC	2,7	3,0	2,2	5,1	3,9	4,7	5,2	1,5	17,6
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Aun cuando el porcentaje de trabajadoras analfabetas activas sindicalmente (13,5%) dobla al valor medio, el factor de contingencia es reducido (0,16%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químico</i>	<i>Ind. Metal</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Sí	7,1	9,1	0,0	6,5	8,9	0,0	5,5	0,0	2,5	5,8	0,0
No	91,1	90,9	100,0	80,6	88,1	100,0	91,3	88,9	95,0	90,4	83,3
NS/NC	1,8	0,0	0,0	12,9	3,0	0,0	3,2	11,1	2,5	3,8	16,7
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

No se observa dependencia con el sector económico en el que está empleada la mujer trabajadora.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	3,3	4,4	4,9	4,2	8,6	6,4	10,3	11,6	0,0
No	92,0	92,0	90,8	95,1	87,6	90,4	88,7	83,2	94,4
NS/NC	4,7	3,5	4,3	0,7	3,8	3,2	1,0	5,3	5,6
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Tampoco se infiere dependencia con respecto a la plantilla si bien parecen obtenerse frecuencias superiores de actividad sindical en las empresas de más de cincuenta trabajadores.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	Según: Duración del contrato		
	Indefinida	Limitada	NS/NC
Sí	6,5	4,9	0,0
No	90,2	91,2	100,0
NS/NC	3,3	3,8	0,0
Total	675	364	1

La duración del contrato y la actividad sindical aparecen como conceptos independientes.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Sí	4,1	2,2	4,0	9,7	9,2	0,0
No	91,8	95,6	92,9	88,1	86,0	100,0
NS/NC	4,1	2,2	3,0	2,2	4,8	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

Las trabajadoras con antigüedades superiores a los seis años, superan el 9% de frecuencia en la actividad sindical, la cual más que dobla la frecuencia de los grupos de menor antigüedad.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Participación

Pregunta número 60: "¿Participa activamente en la vida sindical de la empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	4,9	0,0	12,0	7,2	1,9	8,1	4,1	7,6
No	91,4	100,0	85,3	90,8	94,6	89,9	89,8	85,9
NS/NC	3,7	0,0	2,7	2,0	3,5	2,0	6,1	6,5
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Son las que desempeñan el puesto de trabajo de administrativas las que dan lugar a la mayor frecuencia (12%) de actividad sindical. En cualquier caso, el coeficiente de contingencia es muy reducido (0,16%) en este caso también.

5.11. Seguridad e Higiene

Seguridad: Una gran mayoría (68,8%) de las mujeres trabajadoras de Andalucía no se consideran expuestas a ningún riesgo de seguridad, siendo las trabajadoras de Huelva y Sevilla, sector Agricultura, de bajo nivel de instrucción, de empresas pequeñas con contrato de duración limitada, que no han recibido formación profesional y que están sujetas a normas de rendimiento las que se consideran más expuestas a tales riesgos. Los riesgos de seguridad más frecuentes son los mecánicos y el de Caídas.

Higiene: Una gran mayoría (69,4%) de trabajadoras andaluzas no se consideran expuestas a ningún riesgo de higiene, siendo factores que favorecen el considerarse expuesta el trabajar en Huelva o Sevilla, ser titulada media, del Sector de Energía y Agua, empresas grandes siendo los demás factores prácticamente irrelevantes. Los riesgos más detectados son los de Frío o Calor e Inhalación de Polvo.

Preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene: Una gran mayoría (70,5%) de las entrevistadas muestran una "considerable" (mucha o bastante) preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene.

Valoración del Comité de Seguridad: Un 57,8% de las trabajadoras andaluzas consideran "buena" o "regular" la actuación del Comité de Seguridad e Higiene de su empresa.

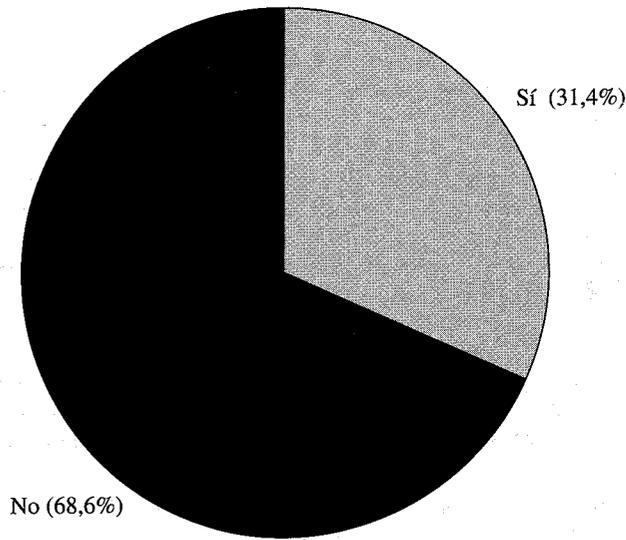
Valoración del interés de su empresa por estos problemas: Un 59,1% de las entrevistadas consideran que es "mucho" o "bastante".

Cursos de Seguridad e Higiene: Un 90% de las entrevistadas no ha recibido tales cursos en su empresa.

Grado de interés de los Sindicatos por la Seguridad e Higiene: Son minoría (28,9%) las que opinan que los sindicatos se preocupan "mucho" o "bastante" por estos temas.

Grado de interés de la Administración: Sólo un 30,2% de las entrevistadas opinan que la Administración se preocupa "mucho" o "bastante" por los temas de Seguridad e Higiene.

**"¿Está sometida a riesgos de seguridad?"
Mujer Trabajadora**



Puede observarse que una gran mayoría (68,6%) de las mujeres trabajadoras no se considera expuesta a ningún riesgo de seguridad.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí		36,4	21,7		32,7		25,2	42,1
30,4		25,3	41,9					
No	63,6	78,3	67,3	74,8	57,9	69,6	74,7	58,1
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Los mayores porcentajes de trabajadoras que consideran que existe algún riesgo de seguridad en su trabajo son las de Huelva (42,1%) y Sevilla (41,9%), mientras que el menor porcentaje (21,7%) se encuentra en Cádiz.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super,	Otros
Sí	54,1	55,2	28,7	21,5	34,2	16,3	30,9	22,4	17,6
No	45,9	44,8	71,3	78,5	65,8	83,7	69,1	77,6	82,4
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Las trabajadoras que, en mayor porcentaje, consideran que en su trabajo se encuentran sometidas a algún riesgo de seguridad son las de menor nivel de instrucción: Analfabetas (54,1%), Sin Estudios (55,2%), muy posiblemente como consecuencia de ocupar puestos de mano de obra directa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	Agríc.	Energía	Ind. Químico	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	58,0	54,5	26,1	48,4	28,9	16,7	20,6	0,0	22,5	29,2	0,0
No	42,0	45,5	73,9	51,6	71,1	83,3	79,4	100,0	77,5	70,8	100,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Son elevados los porcentajes de trabajadoras que se consideran sometidas a algún riesgo de seguridad en los sectores de Agricultura (58%), Energía y Agua (54,5%) e Industrias Metálicas (48,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	24,1	20,4	40,5	36,4	25,7	24,5	39,2	44,2	27,8
No	75,9	79,6	59,5	63,6	74,3	75,5	60,8	55,8	72,2
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Los porcentajes más elevados de trabajadoras que se consideran expuestas en su trabajo a algún riesgo de seguridad se dan en las empresas de 11 a 20 trabajadores (40,5%), 201 a 500 trabajadores (39,2%) y más de 500 trabajadores (44,2%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Duración del contrato</i>		
	<i>Indefinida</i>	<i>Limitada</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	28,9	36,3	0,0
No	71,1	63,7	100,0
Total	675	364	1

Se consideran más expuestas a riesgo de seguridad las trabajadoras cuyo contrato de trabajo es de duración limitada (36,3%) que aquellas otras con contrato indefinido (28,9%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	34,7	28,5	36,4	24,9	30,3	0,0
No	65,3	71,5	63,6	75,1	69,7	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

La sensación de estar expuesta a algún riesgo de seguridad en su puesto de trabajo actual es independiente de la antigüedad en el puesto de trabajo actual.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	18,5	40,0	16,7	19,0	26,3	63,8	45,9	37,0
No	81,5	60,0	83,3	81,0	73,7	36,2	54,1	63,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

La sensación de encontrarse expuesta a algún riesgo de seguridad es altamente dependiente de la cualificación del puesto de trabajo actual: Así, mientras es muy elevado tal porcentaje en las trabajadoras agrícolas y de pesca (63,8%) y en las trabajadoras no agrícolas, conductoras de máquinas y vehículos (45,9%), es muy baja (16,7%) en las calificadas como personal administrativo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	18,9	33,1	66,7
No	81,1	66,9	33,3
Total	127	910	3

Las trabajadoras que no han recibido formación profesional se consideran más expuestas (33,1%) a riesgos de seguridad que las que sí lo han recibido (18,9%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si está sujeta a tablas o normas de rendimiento</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	41,5	29,2	0,0
No	58,5	70,8	100,0
Total	193	846	1

Las trabajadoras cuyo puesto de trabajo se encuentra sujeto a normas o tablas de rendimiento se consideran más expuestas (41,5%) a riesgos de seguridad que aquellas que no lo están (29,2%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si está afiliada a sindicatos</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	34,8	31,2	0,0
No	65,2	68,8	100,0
Total	92	947	1

La sensación de encontrarse expuesta a riesgos de seguridad es estadísticamente independiente de estar afiliada o no a un sindicato.

Encuesta: Mujer Trabajadora

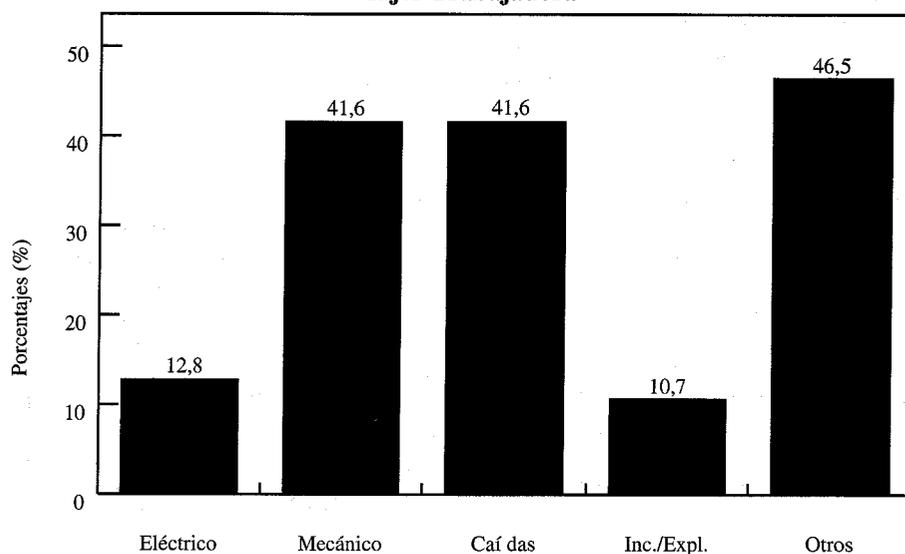
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 61: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de seguridad?"

	<i>Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	35,4	31,1	25,0
No	64,6	68,9	75,0
Total	96	936	8

La sensación de encontrarse expuesta a riesgos de seguridad es estadísticamente independiente de haber recibido o no algún curso de Seguridad e Higiene en su empresa.

**"Tipo de riesgos de seguridad"
Mujer Trabajadora**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

Puesto que una trabajadora se puede considerar expuesta a más de un riesgo de seguridad (o a ninguno) la suma de los porcentajes no tiene por qué ser 100. Se observa la reducida relevancia de los riesgos Eléctricos y de Incendios y Explosiones. De entre los riesgos tipificados, los Mecánicos y el de Caídas tienen un mismo porcentaje (41,6%), casi la mitad de las que se consideran sometidas a riesgos de seguridad.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

Según: Estudios realizados

	<i>Sin</i>		<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit</i>		<i>Otros</i>
	<i>Anlf.</i>	<i>Estud.</i>					<i>Medio</i>	<i>Super.</i>	
Eléctrico	0,0	5,2	4,1	4,4	5,3	4,7	5,2	0,0	0,0
Mecánico	18,9	29,9	15,8	3,8	10,5	7,0	5,2	1,5	0,0
Caídas	54,1	34,3	9,2	5,1	7,9	4,7	9,3	7,5	5,9
Incendios	0,0	6,0	3,2	1,3	6,6	2,3	4,1	3,0	0,0
Otros	5,4	13,4	11,4	16,5	19,7	14,0	22,7	20,9	11,8
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Se observa que la población de mujeres trabajadoras se considera poco expuesta al riesgo Eléctrico ($\leq 5,3\%$) con independencia de su nivel de estudios. Asimismo, es bajo el porcentaje ($\leq 6,6\%$) de trabajadoras que se consideran expuestas al riesgo "Incendios y Explosiones". Indudablemente, los riesgos de seguridad a los que las trabajadoras se encuentran más expuestas son los Mecánicos, Caídas y Otros, destacando el alto porcentaje de Caídas en las trabajadoras de menor nivel educativo (analfabetas y sin estudios), muy probablemente como consecuencia de la menor cualificación del puesto de trabajo que posiblemente desempeñan.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

Según: C.N.A.E.

	Agríc.	Energía	Ind. Quím.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Eléctrico	3,0	0,0	4,3	25,8	1,5	0,0	2,4	0,0	0,0	5,8	0,0
Mecánico	30,2	9,1	4,3	16,1	22,2	0,0	7,5	0,0	0,0	8,2	0,0
Caídas	48,5	0,0	4,3	3,2	3,0	8,3	4,0	0,0	0,0	10,5	0,0
Incendios	2,4	45,5	26,1	6,5	3,0	0,0	1,6	0,0	0,0	2,9	0,0
Otros	14,8	18,2	17,4	19,4	3,0	16,7	13,0	0,0	22,5	19,6	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

El riesgo de tipo eléctrico puede considerarse bajo (< 5,8%) en todas las actividades empresariales, salvo en las industrias metálicas (25,8%). Las trabajadoras de Transportes y Comunicaciones y del Sector Financiero, Seguros y Alquileres no se consideran expuestas prácticamente a ningún riesgo de los tipificados. Las trabajadoras agrícolas se consideran bastante expuestas a los riesgos mecánicos y caídas (48,5%). Las trabajadoras de Energía y Aguas se consideran muy expuestas (45,5%) al riesgo de Incendios y Explosiones.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

Según: Plantilla de la empresa

	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Eléctrico	5,7	2,7	0,0	2,8	3,8	4,3	6,2	9,5	0,0
Mecánico	10,8	5,3	16,6	13,3	12,4	9,6	22,7	14,7	11,1
Caídas	9,9	9,7	24,5	16,1	5,7	9,6	12,4	12,6	5,6
Incendios	2,4	2,7	1,8	2,1	3,8	4,3	6,2	7,4	0,0
Otros	15,1	8,8	12,3	12,6	12,4	12,8	21,6	25,3	11,1
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Sólo en las empresas de más de 500 trabajadores el riesgo eléctrico cobra cierta importancia (9,5%). El riesgo de Incendios y Explosiones es poco detectado ($\leq 7,4\%$) por las trabajadoras con independencia del tamaño de la empresa. Los riesgos tipificados más detectados son los mecánicos y las caídas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>				
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>
Eléctrico	3,1	3,6	7,1	2,7	3,9
Mecánico	16,2	8,0	13,1	13,5	11,4
Caídas	19,2	11,7	13,1	3,2	13,6
Incendios	1,0	3,6	5,6	3,2	4,4
Otros	13,7	16,1	18,2	11,9	14,0
Total	291	137	198	185	228

La antigüedad en el puesto de trabajo actual no altera la escasa detección del riesgo eléctrico ($\leq 7,1\%$) o de Incendios y Explosiones. Tampoco dicho factor influye en el hecho de que los riesgos más detectados sean los Mecánicos y las Caídas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Eléctrico	2,5	0,0	3,3	2,0	4,5	3,4	8,2	5,4
Mecánico	3,7	0,0	0,7	6,5	8,3	33,6	34,7	12,0
Caídas	3,7	40,0	1,3	3,3	9,9	55,0	3,1	7,6
Incendios	2,5	0,0	5,3	1,3	2,6	2,7	2,0	9,8
Otros	16,0	40,0	10,0	15,0	14,4	15,4	10,2	22,8
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

El riesgo eléctrico sólo alcanza cierta relevancia (8,2%) en las trabajadoras no agrícolas, Conductoras de Máquinas y Vehículos. También es poco relevante el riesgo de Incendios y Explosiones para todos los puestos de trabajo. Son significativos entre las trabajadoras agrícolas las correspondientes a los riesgos Mecánicos (33,6%) y caídas (5,5%). El porcentaje de caídas (40%) al que se consideran expuestas las trabajadoras catalogadas como Funcionarios Públicos Superiores y Directores de empresas es poco relevante dado que sólo 5 trabajadoras se han pronunciado sobre el mismo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A qué tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"
(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	<i>Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Eléctrico	4,7	4,0	0,0
Mecánico	7,9	13,7	0,0
Caídas	5,5	13,8	66,7
Incendios	4,7	3,2	0,0
Otros	12,6	14,9	0,0
Total	127	910	3

El hecho de haber recibido formación profesional por parte de la empresa actual para el puesto de trabajo que desempeña no altera sensiblemente los porcentajes de detección de riesgos.

Encuesta: Mujer Trabajadora

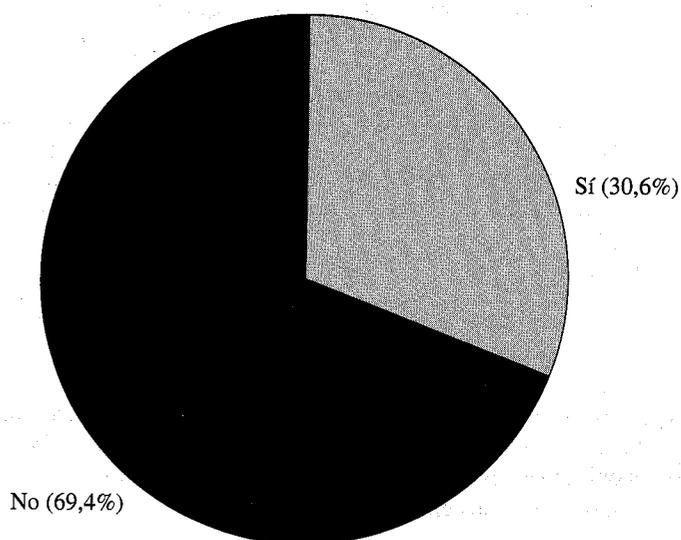
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 62: "¿A que tipo de riesgos de seguridad se considera expuesta?"
(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	<i>Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Eléctrico	6,3	3,8	0,0
Mecánico	16,7	12,6	12,5
Caídas	7,3	13,5	25,0
Incendios	7,3	3,0	0,0
Otros	25,0	13,7	0,0
Total	96	936	8

Con la excepción del riesgo de Caídas existe una mayor propensión a detectar riesgos de seguridad en aquellas trabajadoras que han recibido cursos de Seguridad e Higiene en su empresa.

**"¿Está sometida a riesgos de higiene?"
Mujer Trabajadora**



Puede observarse que el porcentaje de las trabajadoras de la Comunidad Autónoma Andaluza que no se consideran expuestas a riesgos de higiene (69,4%), es más del doble del porcentaje (30,6%) de las que opinan lo contrario.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	39,4	26,8	12,4	33,0	57,9	29,3	17,8	44,0
No	60,6	73,2	87,6	67,0	42,1	70,7	82,2	56,0
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

La sensación de no encontrarse mayoritariamente expuestas a riesgos de Higiene, por parte de las trabajadoras andaluzas, no es homogénea en todas las provincias de la Comunidad Autónoma. Las provincias donde las trabajadoras se encuentran expuestas en mayor porcentaje a riesgos de higiene son (las mismas que en riesgos de seguridad) Huelva (57,9%) y Sevilla (44%). El porcentaje más bajo respecto a riesgos de higiene se encuentra en Córdoba (12,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FPI	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Sí	18,9	38,1	29,4	27,2	31,6	18,6	41,2	29,9	23,5
No	81,1	61,9	70,6	72,8	68,4	81,4	58,8	70,1	76,5
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Las trabajadoras que en mayor porcentaje se consideran expuestas a riesgos de higiene son las tituladas medias (41,2%) y las que menos las de formación correspondientes a FP2 (18,6%). En ningún nivel educativo es mayoritaria la opinión de encontrarse expuestas a riesgos de higiene.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	43,8	45,5	34,8	35,5	32,6	16,7	13,4	38,9	27,5	35,7	0,0
No	56,2	54,5	65,2	64,5	67,4	83,3	86,6	61,1	72,5	64,3	100,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Las trabajadoras que en mayor porcentaje se encuentran expuestas a riesgos de higiene son las del Sector de Energía y Agua (45,5%) seguidas inmediatamente por las de Agricultura (43,8%). El menor porcentaje se presenta en Comercio y Hostelería (13,4%). En todas las actividades empresariales es minoritaria la opinión de encontrarse expuestas a riesgos de Higiene.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	17,5	23,0	22,1	35,7	33,3	38,3	45,4	50,5	27,8
No	82,5	77,0	77,9	64,3	66,7	61,7	54,6	49,5	72,2
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

En líneas generales la sensación de encontrarse expuesta a riesgos de higiene aumenta al hacerlo la plantilla de la empresa. Así, mientras sólo se consideran expuestas a riesgos de higiene el 17,5% de las trabajadoras de empresas cuya plantilla no supera los 5 trabajadores, este porcentaje llega al 50,5% para las de plantilla de más de 500 trabajadores, empresas estas últimas que son las únicas donde la impresión de encontrarse sometidas a riesgos de higiene es ligeramente mayoritaria.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	Según: Duración del contrato		
	Indefinida	Limitada	NS/NC
Sí	30,5	30,8	0,0
No	69,5	69,2	100,0
Total	675	364	1

La sensación de encontrarse sometida a riesgos de higiene es estadísticamente independiente de (no se ve alterada por) la duración del contrato laboral que tenga la mujer trabajadora.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Sí	34,0	21,9	32,8	28,6	31,1	0,0
No	66,0	78,1	67,2	71,4	68,9	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

La sensación de encontrarse sometida a riesgos de higiene es estadísticamente independiente de la antigüedad en el puesto de trabajo actual.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	39,5	100,0	18,7	12,4	29,5	45,6	40,8	37,0
No	60,5	0,0	81,3	87,6	70,5	54,4	59,2	63,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Además de las trabajadoras cuyo puesto de trabajo actual está calificado como "Funcionarios públicos superiores y Directores de Empresa" se encuentran altos porcentajes (aunque no mayoritarios) de sensación de estar expuestas a riesgos de higiene en las trabajadoras Agrícolas y de Pesca (45,6%), Trabajadoras no agrícolas, conductores de máquinas y vehículos (40,8%), siendo este porcentaje bajo (12,4%) en las Comerciantes y Vendedoras.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	23,6	31,4	66,7
No	76,4	68,6	33,3
Total	127	910	3

La creencia de encontrarse expuesta a riesgos de higiene es estadísticamente independiente del hecho de haber recibido o no formación profesional por parte de la empresa en la que se trabaja.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si está sujeta a tablas o normas de rendimiento</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	47,7	26,7	0,0
No	52,3	73,3	100,0
Total	193	846	1

Las trabajadoras cuyo puesto de trabajo se encuentra sometido a tablas o normas de rendimiento se consideran así mismas mucho más expuestas (47,7%) a riesgos de higiene que aquellas (26,7%) cuyo puesto de trabajo carece de tal característica.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si está afiliada a sindicatos</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	33,7	30,3	0,0
No	66,3	69,7	100,0
Total	92	947	1

La creencia de estar expuesta a riesgos de higiene es estadísticamente independiente de estar o no afiliada a algún sindicato.

Encuesta: Mujer Trabajadora

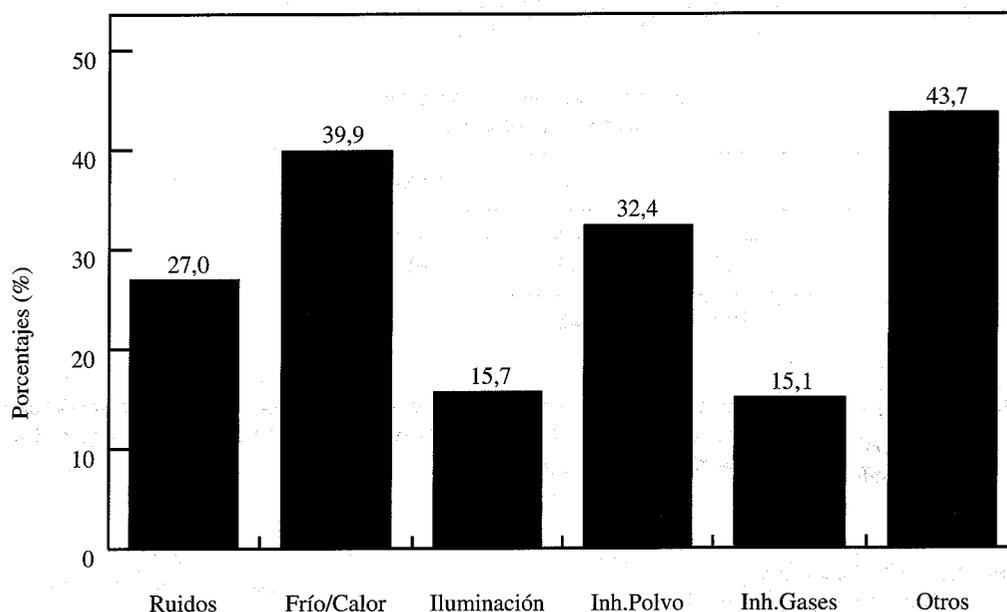
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 63: "¿Se considera expuesta a algún riesgo de higiene?"

	<i>Según: Si ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene</i>		
	<i>Si</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Si	32,3	30,3	37,5
No	67,7	69,7	62,5
Total	96	936	8

La sensación de estar expuesta a algún riesgo de higiene es independiente del hecho de haber recibido o no algún curso de Seguridad e Higiene en su empresa.

**"Tipo de riesgos de higiene"
Mujer Trabajadora**



(Pueden ser respuestas simultáneas)

Entre las trabajadoras que se consideran sometidas a riesgos de higiene, la respuesta mayoritaria es la de las que se encuentran sometidas a "frío o calor" (38,8%), seguido de la inhalación de polvo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas?)

Según: Estudios realizados

	<i>Sin</i>						<i>Tit</i>		<i>Otros</i>
	<i>Anlf.</i>	<i>Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Medio</i>	<i>Super.</i>	
Ruidos	0,0	7,5	11,2	5,7	2,6	9,3	10,3	6,0	5,9
Frío/Calor	18,9	20,9	13,9	5,7	6,6	4,7	10,3	10,4	11,8
Iluminación	0,0	3,0	4,9	10,1	0,0	2,3	4,1	6,0	5,9
Inh. polvo	2,7	17,2	10,7	3,2	10,5	4,7	9,3	13,4	11,8
Inh. gases	0,0	4,5	4,9	2,5	7,9	2,3	3,1	10,4	5,9
Otros	2,7	13,4	10,2	12,7	18,4	14,0	27,8	11,9	17,6
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

De entre los riesgos tipificados de higiene (es decir, excluido los grupos de "Otros" y NS/NC) el Frío y Calor y el de Inhalación de polvo, son los más detectados y alcanzan sus mayores porcentajes (18,9%) y (20,9%) respectivamente en las trabajadoras de menor nivel de instrucción, debido posiblemente a la menor cualificación del puesto de trabajo que desempeñan.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"
(Pueden ser varias respuestas simultáneas?)

Según: C.N.A.E.

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Ruidos	10,7	45,5	4,3	9,7	23,0	16,7	2,4	11,1	2,5	5,0	0,0
Frío/Calor	32,0	0,0	4,3	9,7	12,6	8,3	7,5	16,7	0,0	8,5	0,0
Iluminación	3,0	9,1	0,0	9,7	6,7	8,3	3,6	5,6	17,5	4,1	0,0
Inh. polvo	21,9	0,0	4,3	6,5	15,6	0,0	0,8	27,8	5,0	9,6	0,0
Inh. gases	0,6	45,5	21,7	9,7	8,9	0,0	0,0	16,7	0,0	5,6	0,0
Otros	9,5	9,1	8,7	6,5	8,1	16,7	4,7	0,0	10,0	26,0	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

En el sector de Energía y Agua es donde se da el mayor porcentaje (45,5%) del riesgo de Ruido. No obstante, son pocas las trabajadoras (11) que se pronuncian sobre el mismo. Como era de esperar, el mayor porcentaje de riesgo de Frío o Calor (32%) se da en el Sector Agricultura. En el Sector de Comercio y Hostelería son bajos ($\leq 7,5\%$) todos los porcentajes de riesgos de higiene. En el Sector Financieras, Seguros y Alquileres sólo el riesgo de Iluminación alcanza un porcentaje (17,5%) no despreciable.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"
(Pueden ser varias respuestas simultáneas?)

Según: Plantilla de la empresa

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Ruidos	3,3	6,2	4,9	7,7	8,6	16,0	16,5	10,5	16,7
Frío/Calor	12,3	4,4	11,0	16,1	7,6	12,8	21,6	10,5	22,2
Iluminación	3,3	1,8	1,2	6,3	4,8	8,5	5,2	10,5	11,1
Inh. polvo	5,2	8,8	6,1	11,2	12,4	12,8	18,6	9,5	22,2
Inh. gases	1,4	3,5	5,5	4,9	1,9	8,5	8,2	5,3	11,1
Otros	8,5	8,0	7,4	14,0	14,3	17,0	19,6	28,4	16,7
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

El tipo de riesgo de higiene no está relacionado con la plantilla de la empresa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas?)

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Ruidos	6,2	3,6	9,6	11,4	10,1	0,0
Frío/Calor	17,5	8,8	11,6	9,7	10,1	0,0
Iluminación	1,0	1,5	7,1	6,5	8,3	0,0
Inh. polvo	11,7	6,6	12,6	8,6	8,3	0,0
Inh. gases	3,1	1,5	8,6	4,9	4,8	0,0
Otros	11,0	10,9	15,7	15,1	14,5	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

El tipo de riesgo de higiene no está correlacionado con el tiempo de trabajo en el puesto de trabajo actual.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"

(Pueden ser varias respuestas simultáneas?)

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Ruidos	4,9	40,0	8,7	1,3	5,4	12,1	24,5	6,5
Frío/Calor	8,6	60,0	1,3	5,9	8,3	34,2	13,3	17,4
Iluminación	1,2	40,0	5,3	3,9	6,1	2,0	7,1	4,3
Inh. polvo	6,2	60,0	3,3	0,7	8,0	24,8	20,4	7,6
Inh. gases	0,0	0,0	7,3	0,0	4,8	0,7	11,2	10,9
Otros	32,1	20,0	6,7	6,5	16,7	9,4	12,2	15,2
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Los altos porcentajes detectados en las trabajadoras catalogadas como Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas no son significativos, puesto que ello representa sólo la opinión de 5 trabajadoras de tal cualificación.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"
(Pueden ser varias respuestas simultáneas)

	<i>Según: Si ha recibido formación para el puesto de trabajo</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Ruidos	4,7	8,8	0,0
Frío/calor	10,2	12,3	66,7
Iluminación	4,7	4,8	0,0
Inh. polvo	4,7	10,7	0,0
Inh. gases	0,8	5,2	0,0
Otros	11,8	13,6	0,0
Otros	127	910	3

Los porcentajes de riesgos de higiene detectados son mayores para todos los riesgos en las trabajadoras que no han recibido formación profesional para el presente puesto de trabajo por parte de su actual empresa que en las que sí los han recibido.

Encuesta: Mujer Trabajadora

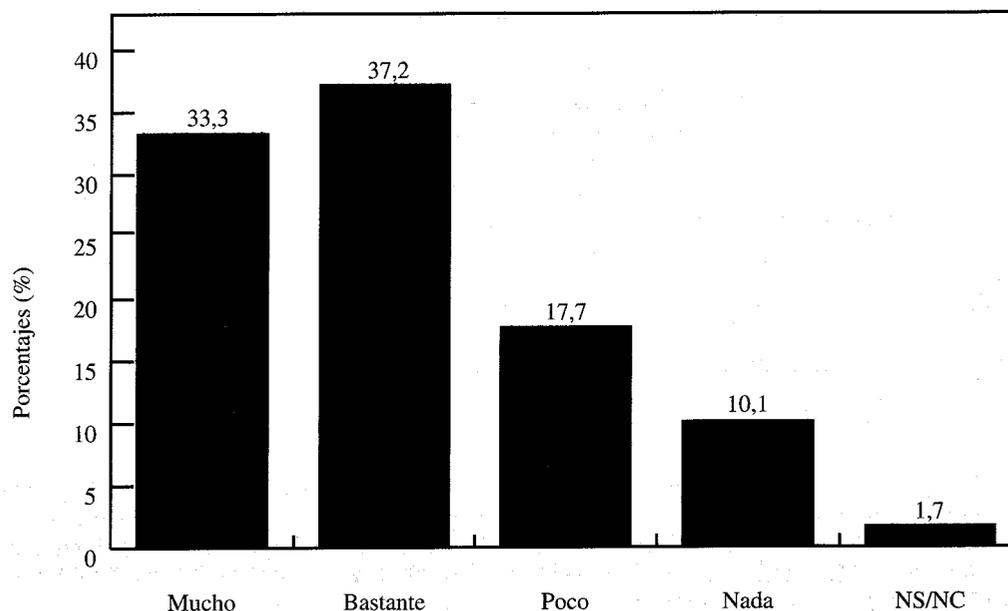
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 64: "¿A qué tipo de riesgos de higiene se considera expuesta?"
(Pueden ser varias respuestas simultáneas?)

	<i>Según: Si se ha recibido algún curso de Seguridad e Higiene</i>		
	<i>Sí</i>	<i>No</i>	<i>NS/NC</i>
Ruidos	11,5	7,9	12,5
Frío/calor	9,4	12,4	25,0
Iluminación	6,3	4,7	0,0
Inh. polvo	6,3	10,0	37,5
Inh. gases	4,2	4,7	0,0
Otros	25,0	12,3	0,0
Total	96	936	8

Las trabajadoras que han recibido de su actual empresa un curso sobre Seguridad e Higiene, detectan en mayor porcentaje (11,5% frente a 7,9%) la existencia del riesgo de ruido (posiblemente como consecuencia de una mayor sensibilidad ante el problema). No obstante, en términos generales, los porcentajes de detección de riesgos no son relevantes para ninguno de ellos.

**"¿Le preocupa la Seguridad e Higiene?"
Mujer Trabajadora**



La opinión más frecuente (37,2%) es la de que los problemas de Seguridad e Higiene le preocupan bastante a la mujer trabajadora. Una "considerable" (mucha o bastante) preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene en la empresa es propia del $33,3 + 37,2 = 70,5\%$ de las entrevistadas a las cuales tal tema preocupa mucho o bastante.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los riesgos de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Mucho	45,5	26,1	56,6	27,8	12,3	42,4	29,8	30,3
Bastante	27,3	51,4	18,6	38,3	52,6	45,7	32,9	37,2
Poco	15,2	13,8	12,4	21,7	26,3	8,7	16,4	23,9
Nada	10,6	8,0	11,5	8,7	7,0	1,1	20,0	6,0
NS/NC	1,5	0,7	0,9	3,5	1,8	2,2	0,9	2,6
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Las provincias donde existe un porcentaje de trabajadoras que muestran una "considerable" (entendiendo por ello mucha o bastante) preocupación superior a la de la Comunidad Autónoma Andaluza en conjunto son Almería, Cádiz, Córdoba y Jaén. En el resto de las provincias hay un porcentaje inferior al de Andalucía como conjunto, presentando Huelva el mayor porcentaje ($26,3 + 7 = 33,3\%$) escasa preocupación (preocupa poco o nada).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los riesgos de Seguridad e Higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	18,9	32,1	34,3	27,8	35,5	39,5	40,2	31,3	41,2
Bastante	37,8	27,6	38,4	41,1	46,1	37,2	38,1	32,8	17,6
Poco	29,7	29,9	14,6	19,0	9,2	14,0	14,4	14,9	35,3
Nada	8,1	7,5	10,9	10,8	9,2	2,3	7,2	20,9	5,9
NS/NC	5,4	3,0	1,7	1,3	0,0	7,0	0,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

No existe homogeneidad en cuanto a la preocupación por los problemas de Seguridad e Higiene en la empresa en que prestan sus servicios las entrevistadas. El porcentaje del 70,5% de trabajadoras que muestran una "considerable" (mucho o bastante) preocupación es superado por las trabajadoras que han cumplimentado la EGB/GRADUADO ESCOLAR (72,7%) FP1 (81,6%) FP2 (78,7%) y Titulado Medio (78,3%). Las escalas extremas de formación muestran una relativamente elevada falta de preocupación (poco o nada): analfabetas (37,8%), sin estudios (37,4%) y titulados superiores (35,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los riesgos de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Química	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	18,3	45,5	43,5	38,7	48,9	41,7	29,2	0,0	17,5	39,8	0,0
Bastante	43,2	36,4	43,5	38,7	25,2	25,0	38,3	72,2	47,5	34,8	50,0
Poco	27,8	9,1	4,3	12,9	13,3	25,0	17,4	27,8	22,5	14,9	16,7
Nada	8,3	9,1	8,7	0,0	10,4	8,3	13,8	0,0	10,0	9,4	33,3
NS/NC	2,4	0,0	0,0	9,7	2,2	0,0	1,2	0,0	2,5	1,2	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Aunque la preocupación más frecuente de la mujer trabajadora por los temas de Seguridad e Higiene en su empresa es considerable (mucho o bastante) esta preocupación se acusa más en las trabajadoras del Sector de Energía y Agua (81,9%), Extracción y Transformación Minerales (Químicas) (87,0%), Industrias Metálicas (74,1%), Servicios (74,6%). En el Sector de Agricultura y en el Financieras, Seguros y Alquileres se dan los porcentajes más bajos de preocupación por los temas de Seguridad e Higiene.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los riesgos de Seguridad e Higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Mucho	33,0	37,2	29,4	37,8	27,6	30,9	25,8	42,1	50,0
Bastante	30,7	35,4	38,7	31,5	45,7	38,3	52,6	36,8	22,2
Poco	18,4	17,7	19,0	14,7	17,1	24,5	13,4	14,7	27,8
Nada	15,1	8,0	12,3	15,4	5,7	6,4	7,2	3,2	0,0
NS/NC	2,8	1,8	0,6	0,7	3,8	0,0	1,0	3,2	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Los mayores porcentajes de preocupación considerable (mucho o bastante) por parte de la mujer trabajadora respecto a los temas de Seguridad e Higiene en su empresa tienden a darse en las grandes empresas. Así, el 78,4% de las encuestadas pertenecientes a las empresas de 201 a 500 trabajadores manifiestan que le preocupan mucho o bastante. Un porcentaje similar 78,9% se da en las empresas de más de 500 trabajadores.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los riesgos de Seguridad e Higiene?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Mucho	30,9	27,0	38,4	36,2	33,3	0,0
Bastante	37,5	46,7	33,8	37,3	34,2	0,0
Poco	20,6	18,2	12,6	16,2	19,3	0,0
Nada	9,3	7,3	14,1	8,6	10,5	0,0
NS/NC	1,7	,7	1,0	1,6	2,6	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

Las trabajadoras que en mayor porcentaje (73,7%) declaran tener un considerable (mucho o bastante) interés por los temas de Seguridad e Higiene en el trabajo son las que llevan de 1 a 2, años las que llevan menos de 1 año (29,9%) o más de 10 años (29,8%) son las que menor interés declaran tener (poco o nada) por estos temas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

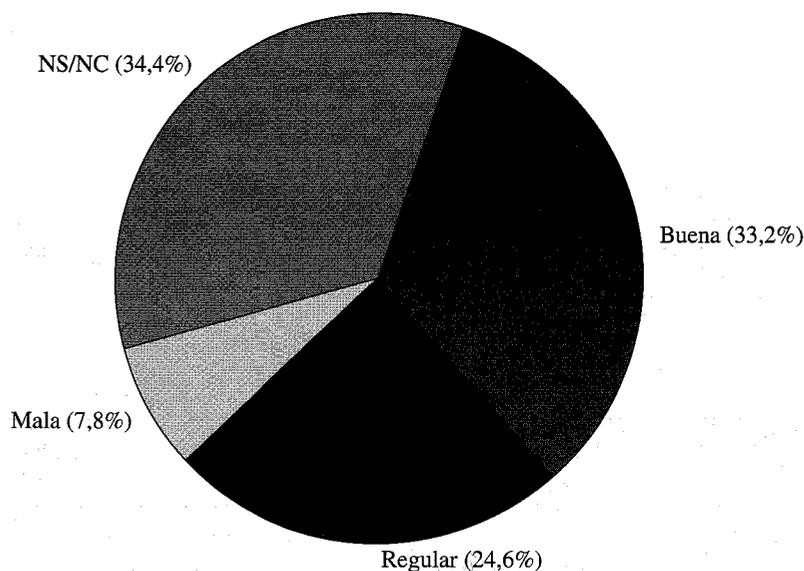
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 65: "¿Le preocupan los riesgos de Seguridad e Higiene?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Mucho	34,6	0,0	25,3	32,7	39,4	19,5	52,0	29,3
Bastante	39,5	80,0	40,7	37,3	31,4	41,6	30,6	46,7
Poco	14,8	20,0	18,7	13,1	18,3	30,2	8,2	14,1
Nada	11,1	0,0	12,0	15,7	9,3	6,7	7,1	8,7
NS/NC	0,0	0,0	3,3	1,3	1,6	2,0	2,0	1,1
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Las trabajadoras que en mayor porcentaje (82,6%) declaran tener un considerable interés (mucho o bastante) por los temas de Seguridad e Higiene en el trabajo son las trabajadoras no agrícolas, conductoras de máquinas y vehículos.

"Actuación del Comité de Seguridad" Mujer Trabajadora



De entre las calificaciones concretas que asignan las trabajadoras al Comité de Seguridad e Higiene de su empresa la opinión predominante (32,2%) es la de "buena", representando un $33,2 + 24,6 = 57,8\%$ las que consideran "aceptable" (buena o regular) tal actuación. Es bajo (7,8%) el porcentaje de las trabajadoras que tienen una mala opinión sobre dicho Comité, pero es muy alto (34,4%) el porcentaje del grupo No sabe-No contesta.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Buena	50,0	42,0	35,4	26,1	21,1	41,3	31,1	27,4
Regular	34,8	37,7	12,4	28,7	50,9	21,7	12,9	23,9
Mala	7,6	3,6	2,7	12,2	8,8	4,3	7,1	12,4
NS/NC	7,6	16,7	49,6	33,0	19,3	32,6	48,9	36,3
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

No es homogénea la impresión que existe por provincias de la valoración del Comité de Seguridad de la empresa a la que pertenece la trabajadora. Así, mientras en Almería un 50,0 + 34,8 = 84,8% de las trabajadoras consideran "aceptable" (buena o regular) dicha actuación, tal porcentaje desciende al 44,0% en Málaga. Salvo el caso de Córdoba –donde existe "considerable" preocupación por los problemas de seguridad e Higiene pero simultáneamente se tiene una pobre opinión de los Comités de empresa– en general existe correlación entre la preocupación de las trabajadoras y la actuación de los Comités. En resumen: en las provincias de mayor preocupación parecen existir mejores Comités de Seguridad e Higiene.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Buena	10,8	17,9	41,1	29,7	26,3	39,5	33,0	41,8	23,5
Regular	2,7	18,7	24,3	32,9	21,1	25,6	34,0	20,9	23,5
Mala	8,1	8,2	7,8	5,7	15,8	2,3	8,2	6,0	5,9
NS/NC	78,4	55,2	26,8	31,6	36,8	32,6	24,7	31,3	47,1
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

La valoración del Comité de Seguridad de la Empresa no es independiente del nivel educativo de las encuestadas. Tres grupos de nivel educativo consideran mucho menos que "aceptable" (buena o regular) la actuación de su Comité de Seguridad: analfabetas (13,5%), sin estudios (36,6%) y FP2 (47,4%), grupo este último donde también es mayor el porcentaje (15,8%) de los que tienen una mala opinión de la actuación de tal Comité.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Buena	16,0	18,2	17,4	45,2	50,4	50,0	42,3	33,3	40,0	27,8	0,0
Regular	27,8	72,7	65,2	19,4	17,8	25,0	17,4	33,3	15,0	28,1	16,7
Mala	9,5	0,0	0,0	6,5	5,9	0,0	4,0	11,1	10,0	11,4	0,0
NS/NC	46,7	9,1	17,4	29,0	25,9	25,0	36,4	22,2	35,0	32,7	83,3
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

El sector donde mejor se conceptúa la actuación del Comité de Seguridad e Higiene de la empresa a la que pertenece la encuestada es el de Construcción donde se da un 75% de entrevistadas que la conceptúan como aceptable (buena o regular) y el de Energía y Agua donde dicho porcentaje alcanza el 90,9%. La calificación de actuación mala alcanza los porcentajes más altos en Transportes y Comunicaciones (11,1%) y Servicios (11,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC	
Buena	33,0	34,5	31,9	33,6	41,9	22,3	42,3	24,2	38,9	
Regular	10,4	23,0	16,0	23,1	27,6	42,6	39,2	41,1	16,7	
Mala	4,2	4,4	3,7	9,8	15,2	5,3	15,5	10,5	5,6	
NS/NC	52,4	38,1	48,5	33,6	15,2	29,8	3,1	24,2	38,9	
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18	

En las empresas donde mejor se valora (opinión buena o regular) la actuación del Comité de Seguridad e Higiene de la empresa es en las de 201 a 500 trabajadores (81,5%) aunque también es el sector donde definitivamente se la considera mala (15,5%) ya que en este sector las respuestas No sabe-No contesta son muy bajas (3,1%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Buena	26,1	36,5	38,9	34,6	34,2	0,0
Regular	22,3	25,5	30,3	23,2	23,2	0,0
Mala	7,9	7,3	5,1	12,4	6,6	0,0
NS/NC	43,6	30,7	25,8	29,7	36,0	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

Las trabajadoras que valoran aceptablemente (buena o regular) en mayor porcentaje (69,2%) a los Comités de Seguridad de su empresa son las que llevan de 3 a 5 años en su actual puesto de trabajo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

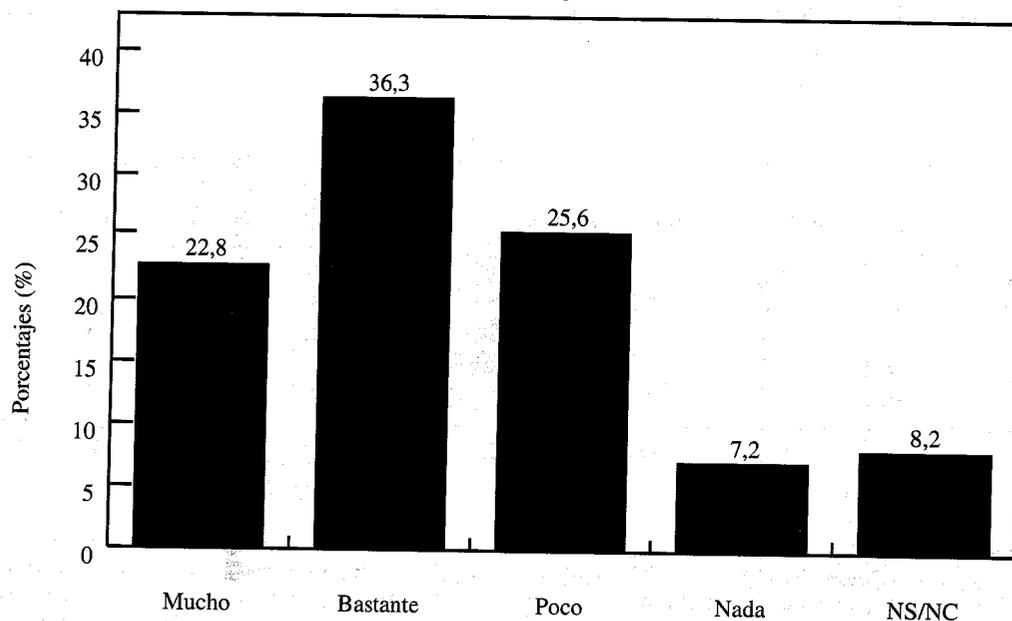
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 66: "¿Cómo valora la actuación del Comité u Organismo de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Buena	38,3	0,0	42,0	47,7	28,2	12,1	44,9	30,4
Regular	23,5	80,0	34,0	14,4	25,0	27,5	17,3	26,1
Mala	8,6	20,0	4,7	2,0	10,3	9,4	11,2	6,5
NS/NC	29,6	0,0	19,3	35,9	36,5	51,0	26,5	37,0
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Las trabajadoras que califican en mayor porcentaje (76%) favorablemente (actuación buena o regular) al Comité de Seguridad e Higiene de su empresa son las catalogadas como Personal Administrativo.

**"Grado de interés de su empresa"
Mujer Trabajadora**



De entre las calificaciones concretas (es decir, excluida el No sabe-No contesta) la opinión predominante (36,3%) es la que el grado de interés de la empresa a la que pertenece la trabajadora es "bastante". El porcentaje de trabajadoras que opinan que su empresa tiene un "considerable" (mucho o bastante) interés sobre la Seguridad e higiene es elevado (22,8 + 36,3 = 59,1%), aunque no es despreciable (25,6 + 7,2 = 32,8%) el porcentaje de las trabajadoras que consideran escaso (poco o nada) el interés de su empresa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Mucho	24,2	16,7	32,7	20,9	5,3	32,6	24,4	20,9
Bastante	43,9	42,0	31,0	33,9	14,0	37,0	38,7	37,2
Poco	24,2	26,1	12,4	22,6	64,9	20,7	21,8	29,5
Nada	4,5	7,2	6,2	9,6	12,3	1,1	10,7	5,1
NS/NC	3,0	8,0	17,7	13,0	3,5	8,7	4,4	7,3
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

La provincia donde se tiene mejor opinión sobre la preocupación de la empresa por los temas de Seguridad e higiene son Jaén (32,6 + 37 = 69,6%) y Almería (24,2 + 43,9 = 68,1%) siendo Huelva la provincia donde peor se cataloga a la empresa, ya que sólo el 19,3% de las trabajadoras tienen una aceptable (preocupa mucho o bastante) opinión sobre su empresa en este aspecto, siendo por el contrario muy alto (64,9 + 12,3 = 77,2%) el porcentaje de las trabajadoras que tienen una pobre opinión sobre la preocupación de su empresa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FPI	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	13,5	21,6	26,3	17,7	19,7	30,2	19,6	28,4	5,9
Bastante	35,1	24,6	37,0	41,8	35,5	44,2	30,9	35,8	76,5
Poco	27,0	38,1	22,9	25,9	25,0	23,3	30,9	16,4	,0
Nada	8,1	6,0	7,5	7,6	6,6	0,0	8,2	10,4	5,9
NS/NC	16,2	9,7	6,3	7,0	13,2	2,3	10,3	9,0	11,8
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

No existe homogeneidad entre los distintos niveles educativos de las encuestadas al valorar el grado de interés de su empresa por los temas de Seguridad e Higiene. Los estratos más bajos de formación y el de titulados medios son los menos predispuestos a valorar como "considerable" (mucho o bastante) la preocupación de su empresa por estos temas: Analfabetas (48,6%), Sin Estudios (46,2%) y (50,5%). El grupo de FP2 es el que mejor opinión tiene de la empresa en este aspecto, ya que el 74,4% de las encuestadas de este grupo opina que el interés de su empresa es mucho o bastante.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	8,3	9,1	13,0	29,0	43,0	8,3	28,1	5,6	17,5	21,1	0,0
Bastante	34,9	18,2	26,1	32,3	32,6	83,3	41,1	50,0	57,5	31,3	50,0
Poco	40,8	72,7	43,5	19,4	17,0	8,3	19,8	33,3	10,0	26,0	0,0
Nada	7,7	0,0	17,4	0,0	3,0	0,0	4,0	11,1	10,0	10,5	33,3
NS/NC	8,3	0,0	0,0	19,4	4,4	0,0	7,1	0,0	5,0	11,1	16,7
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Las encuestadas que más favorablemente (preocupación mucha o bastante) opinan sobre el grado de interés de su empresa por los temas de Seguridad e Higiene son los de Construcción (91,6%), Financieras, Seguros y Alquileres y Otras Industrias (75,6%); las trabajadoras del Sector de Energía y Agua son particularmente críticas respecto a su empresa en este aspecto, ya que un 72,7% de las encuestadas consideran que su empresa se preocupa poco o nada por dichos temas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Mucho	29,2	26,5	25,8	30,1	15,2	13,8	14,4	11,6	33,3
Bastante	32,5	44,2	35,6	30,8	37,1	43,6	44,3	26,3	44,4
Poco	18,9	18,6	23,3	21,0	37,1	31,9	27,8	42,1	5,6
Nada	6,1	3,5	5,5	10,5	5,7	5,3	10,3	12,6	5,6
NS/NC	13,2	7,1	9,8	7,7	4,8	5,3	3,1	7,4	11,1
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Las trabajadoras de las empresas de más de 500 trabajadores son especialmente críticas respecto a lo que en su opinión preocupan los temas de Seguridad e Higiene en su empresa ya que sólo el 37,9% consideran que tal preocupación es mucha o bastante, frente a un 54,7% que consideran que no se preocupan poco o nada.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Mucho	17,5	24,1	31,8	22,7	21,1	0,0
Bastante	34,0	37,2	32,3	37,8	40,8	0,0
Poco	28,9	23,4	25,8	23,2	24,6	0,0
Nada	6,5	5,8	7,6	7,6	8,3	0,0
NS/NC	13,1	9,5	2,5	8,6	5,3	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

Las trabajadoras que en mayor porcentaje (64,1%) opinan que es considerable (mucho o bastante) el interés de su empresa por los temas de Seguridad e Higiene son las de 3 a 5 años de antigüedad en su actual puesto de trabajo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

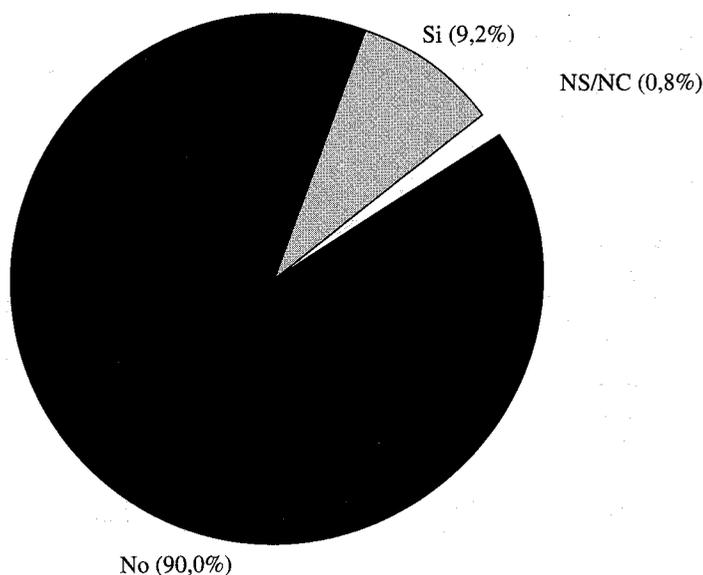
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 67: "¿Cuál cree que es el grado de interés de su empresa en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Mucho	18,5	0,0	16,0	28,8	24,4	8,1	43,9	25,0
Bastante	38,3	0,0	54,0	44,4	32,4	32,9	15,3	34,8
Poco	21,0	100,0	21,3	14,4	25,6	41,6	26,5	23,9
Nada	9,9	0,0	6,0	4,6	9,6	8,1	4,1	5,4
NS/NC	12,3	0,0	2,7	7,8	8,0	9,4	10,2	10,9
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Además de las trabajadoras catalogadas como "Funcionarios públicos superiores y Directores de Empresas" (a las que hay que aplicar las matizaciones expuestas anteriormente), son las trabajadoras agrícolas y de pesca las que peor opinión tienen sobre el grado de interés de su empresa por los temas de Seguridad e Higiene.

**"¿Ha recibido cursos de Seguridad e Higiene?"
Mujer Trabajadora**



Una gran mayoría (90%) de las entrevistadas no han recibido ningún curso de Seguridad e Higiene en su empresa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Sí	15,2	15,2	9,7	7,0	12,3	6,5	4,9	9,4
No	84,8	84,1	89,4	90,4	86,0	92,4	95,1	90,2
NS/NC	0,0	0,7	0,9	2,6	1,8	1,1	0,0	0,4
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Dentro del escaso porcentaje de trabajadoras de la Comunidad Autónoma Andaluza que han recibido cursos de Seguridad e Higiene en su empresa, dos provincias, Almería y Cádiz, destacan con idéntico porcentaje (15,2%) que triplica el de Málaga (4,9%), la provincia más desfavorecida en este aspecto.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Sí	0,0	4,5	14,4	7,0	5,3	11,6	5,2	6,0	11,8
No	97,3	94,0	84,9	93,0	94,7	88,4	92,8	94,0	88,2
NS/NC	2,7	1,5	,7	0,0	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

De entre los grupos con estudios tipificados (excluido el grupo de "otros") los mayores porcentajes de haber recibido cursos de Seguridad e Higiene en su empresa son los de EGB/Graduado Escolar (14,4%) y FP2 (11,6%), aunque el porcentaje es realmente pobre en todos los grupos.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: C.N.A.E.</i>										
	<i>Agríc.</i>	<i>Energía</i>	<i>Ind. Químic.</i>	<i>Ind. Metal.</i>	<i>Otras Indust.</i>	<i>Const.</i>	<i>Comer. Hostel.</i>	<i>Trans. Comunic.</i>	<i>Financ. Segur.</i>	<i>Otros Servic.</i>	<i>Otros</i>
Sí	4,7	27,3	30,4	0,0	10,4	0,0	10,7	0,0	2,5	10,5	0,0
No	94,1	72,7	69,6	100,0	88,9	100,0	88,9	100,0	97,5	88,3	100,0
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,4	0,0	0,0	1,2	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Las trabajadoras que en mayor porcentaje declaran haber recibido cursos de Seguridad e Higiene en su empresa son las de los Sectores de Extracción y Transformación de Minerales (Químicas) con el 30,4% y las de Energía y Agua con el 27,3%, siendo muy bajos estos porcentajes en los sectores de Construcción, Transportes y Comunicaciones y en el de Financieras, Seguros y Alquileres.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	8,5	7,1	3,1	10,5	19,0	13,8	4,1	12,6	5,6
No	91,0	92,0	95,1	88,8	81,0	86,2	95,9	87,4	83,3
NS/NC	0,5	0,9	1,8	0,7	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

Las trabajadoras que en mayor porcentaje manifiestan haber recibido algún curso de Seguridad o Higiene en su empresa son las pertenecientes a empresas con plantillas comprendidas entre las 51 a 100 trabajadores (19%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Sí	4,5	5,8	8,1	12,4	15,8	0,0
No	94,5	93,4	91,4	86,5	84,2	0,0
NS/NC	1,0	0,7	0,5	1,1	0,0	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

Como era de esperar, el mayor porcentaje (15,8%) de trabajadoras que declaran haber recibido algún curso de Seguridad o Higiene en su empresa son las que mayor tiempo (más de 10 años) llevan en su puesto de trabajo. Por otra parte, el porcentaje de las que han recibido cursos de Seguridad e Higiene, aumenta al hacerlo la antigüedad en el puesto de trabajo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

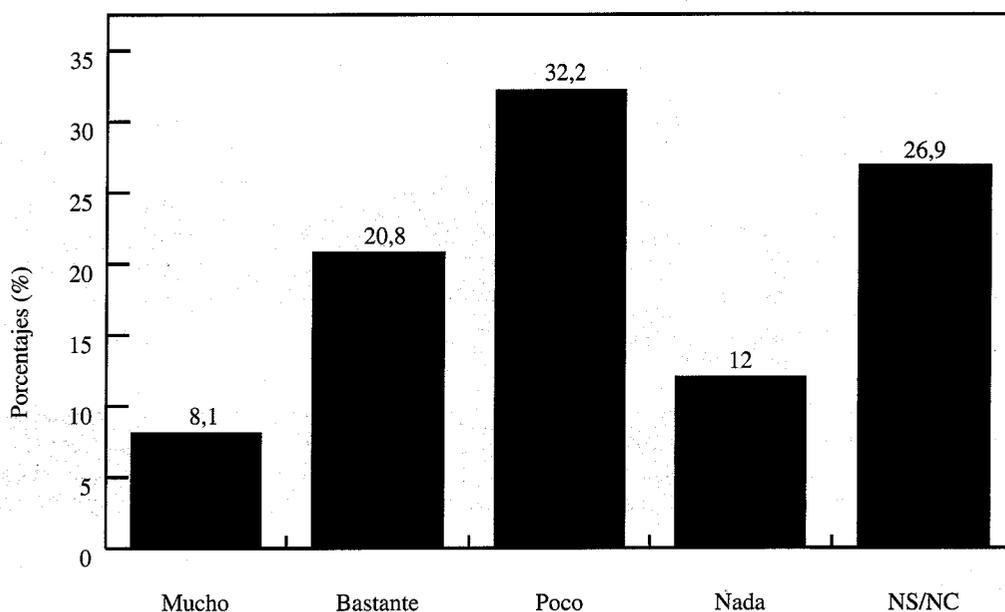
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 68: "¿Ha recibido algún curso sobre Seguridad e Higiene en su empresa?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	7,4	0,0	7,3	9,8	9,6	4,0	17,3	12,0
No	91,4	100,0	92,7	90,2	89,7	94,6	81,6	85,9
NS/NC	1,2	0,0	0,0	0,0	0,6	1,3	1,0	2,2
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

El escaso porcentaje de trabajadoras que manifiestan haber recibido algún curso de Seguridad e Higiene en su empresa es independiente del puesto de trabajo que ocupan actualmente.

**"Grado de interés de los sindicatos"
Mujer Trabajadora**



En general es pobre la opinión que los trabajadores tienen sobre la preocupación de los Sindicatos sobre los temas de Seguridad e Higiene, ya que un $32,2 + 12 = 44,2\%$ de las encuestadas consideran que los Sindicatos se preocupan poco o nada de dichos temas. La opinión más frecuente (32,2%) es que los Sindicatos se preocupan poco.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Mucho	10,6	10,1	2,7	7,8	3,5	14,1	2,7	12,8
Bastante	27,3	29,7	5,3	13,9	10,5	26,1	26,7	19,2
Poco	30,3	23,9	17,7	35,7	61,4	16,3	39,1	35,5
Nada	3,0	11,6	11,5	15,7	5,3	6,5	16,9	12,4
NS/NC	28,8	24,6	62,8	27,0	19,3	37,0	14,7	20,1
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

La provincia donde mejor opinión existe sobre la actitud de los Sindicatos es Cádiz, donde un $10,1 + 29,7 = 39,8\%$ de las entrevistadas consideran que los Sindicatos se preocupan mucho o bastante. En Córdoba, en cambio, este porcentaje es sólo del 8%.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Mucho	0,0	8,2	10,0	4,4	2,6	20,9	12,4	3,0	0,0
Bastante	27,0	28,4	19,7	20,3	25,0	16,3	19,6	13,4	5,9
Poco	40,5	31,3	28,5	39,2	35,5	20,9	30,9	40,3	35,3
Nada	0,0	8,2	12,7	13,9	6,6	0,0	14,4	26,9	17,6
NS/NC	32,4	23,9	29,2	22,2	30,3	41,9	22,7	16,4	41,2
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

El grupo que tiene una opinión más pobre sobre el grado de interés de los Sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene es el de Titulados Superiores donde el $40,3 + 26,9 = 67,2\%$, opina que estos temas preocupan poco o nada a los Sindicatos, aunque una opinión favorable (mucho o bastante) en cierto grado a los Sindicatos, sólo se da en el nivel educativo FP2 ($20,9 + 16,3 = 37,2\%$).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químico	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	10,1	81,8	0,0	19,4	12,6	0,0	4,7	0,0	7,5	5,8	0,0
Bastante	27,2	9,1	30,4	25,8	14,1	16,7	25,7	16,7	25,0	16,1	0,0
Poco	36,1	0,0	21,7	16,1	19,3	33,3	34,8	50,0	27,5	36,0	50,0
Nada	7,1	0,0	0,0	0,0	8,1	16,7	15,8	27,8	12,5	14,6	0,0
NS/NC	19,5	9,1	47,8	38,7	45,9	33,3	19,0	5,6	27,5	27,5	50,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

La valoración de la preocupación de los Sindicatos sobre los temas de Seguridad e Higiene, sólo es alta en el Sector de Energía y Agua (81,8%) aunque tal porcentaje debe ser matizado por el escaso número de trabajadoras pertenecientes a este sector. No obstante, los porcentajes que reflejan opiniones de despreocupación (preocupa poco o nada) por parte de los Sindicatos son dignos de tener en cuenta en la mayoría de los Sectores, alcanzando el 77,8% las encuestadas del sector de Transportes y Comunicaciones que consideran que los Sindicatos se preocupan poco o nada.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Plantilla de la empresa</i>								
	<i>Menos de 5 trab.</i>	<i>5-10 trab.</i>	<i>11-20 trab.</i>	<i>21-50 trab.</i>	<i>51-100 trab.</i>	<i>101-200 trab.</i>	<i>201-500 trab.</i>	<i>Más de 500 tr.</i>	<i>NS/NC</i>
Mucho	5,7	5,3	5,5	9,1	11,4	10,6	7,2	11,6	22,2
Bastante	17,9	21,2	25,2	18,9	21,0	24,5	16,5	22,1	22,2
Poco	33,0	34,5	25,2	36,4	31,4	36,2	34,0	29,5	27,8
Nada	16,0	11,5	6,7	10,5	16,2	6,4	21,6	8,4	0,0
NS/NC	27,4	27,4	37,4	25,2	20,0	22,3	20,6	28,4	27,8
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

El escaso interés que, en opinión de las encuestadas, muestran los Sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene es general en todas las empresas, con independencia del tamaño de las mismas.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Mucho	7,6	4,4	8,1	10,8	8,8	0,0
Bastante	21,6	19,0	21,7	20,0	20,6	0,0
Poco	32,3	41,6	38,4	23,2	28,5	0,0
Nada	10,0	9,5	7,1	18,4	15,4	0,0
NS/NC	28,5	25,5	24,7	27,6	26,8	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

En el escaso interés (poco o nada) que las trabajadoras atribuyen a los Sindicatos por los temas de Seguridad e Higiene, no influye la antigüedad de las trabajadoras en su puesto de trabajo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

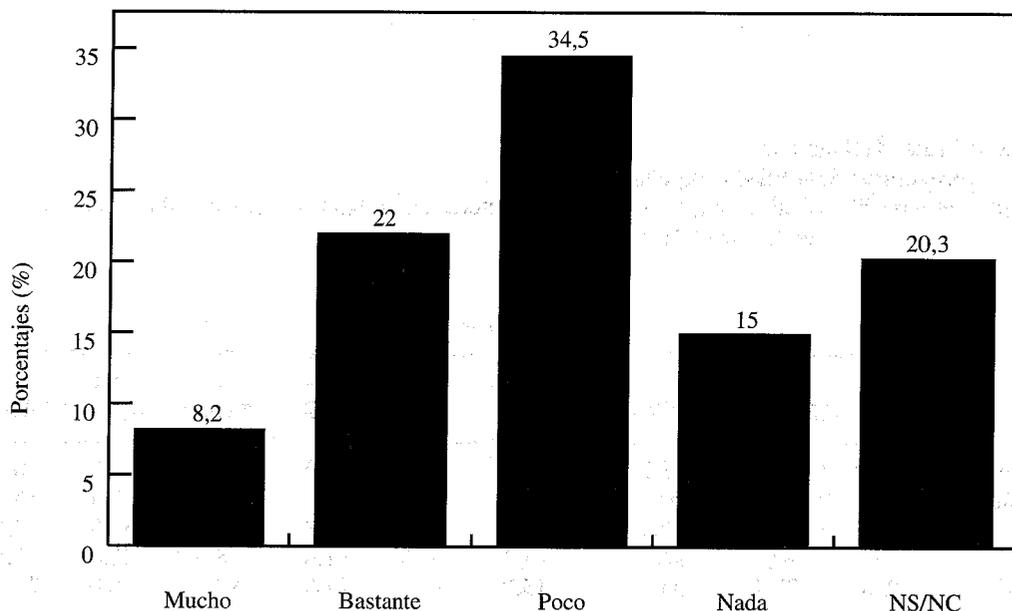
Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 69: "¿Cuál cree que es el grado de interés de los sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Mucho	6,2	0,0	14,0	2,6	6,4	9,4	11,2	9,8
Bastante	16,0	20,0	23,3	28,1	17,9	28,2	12,2	15,2
Poco	39,5	80,0	22,7	35,9	37,5	35,6	13,3	29,3
Nada	16,0	0,0	14,0	15,7	12,5	5,4	3,1	18,5
NS/NC	22,2	0,0	26,0	17,6	25,6	21,5	60,2	27,2
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Las trabajadoras catalogadas como Profesionales y Técnicos (55,5%), Funcionarios Públicos Superiores y Directores de Empresas (80% y (50%), son las que atribuyen un menor interés (poco o nada) a los Sindicatos en los temas de Seguridad e Higiene.

"Grado de interés de la Administración"
Mujer Trabajadora



La opinión mayoritaria (34,5%) de las trabajadoras andaluzas es que la Administración se preocupa poco de los temas de Seguridad e Higiene. El porcentaje de las que opinan que la Administración se preocupa mucho o bastante (30,2% = 8,2 + 22) es muy inferior al de las que opinan que se preocupan poco o nada (49,5% = 34,5 + 15%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Provincia</i>							
	<i>Almería</i>	<i>Cádiz</i>	<i>Córdoba</i>	<i>Granada</i>	<i>Huelva</i>	<i>Jaén</i>	<i>Málaga</i>	<i>Sevilla</i>
Mucho	21,2	12,3	5,3	2,6	3,5	14,1	6,2	6,8
Bastante	21,2	23,2	9,7	17,4	8,8	18,5	30,2	26,5
Poco	27,3	33,3	19,5	36,5	63,2	34,8	35,6	35,5
Nada	13,6	12,3	11,5	24,3	10,5	10,9	18,7	13,2
NS/NC	16,7	18,8	54,0	19,1	14,0	21,7	9,3	17,9
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

La provincia donde peor impresión se tiene sobre la preocupación en Seguridad e Higiene por parte de la Administración es Huelva, donde el porcentaje de trabajadoras que consideran que la Administración se preocupa poco o nada es del $63,2 + 10,5 = 73,7\%$. En Almería por el contrario es relativamente buena la opinión que se tiene sobre la Administración en este aspecto ya que un $42,4\%$ de las entrevistadas consideran que la Administración se preocupa mucho o bastante.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio</i>	<i>Tit. Super.</i>	<i>Otros</i>
Mucho	0,0	8,2	11,2	7,0	1,3	7,0	10,3	4,5	0,0
Bastante	37,8	16,4	20,7	23,4	25,0	20,9	17,5	29,9	35,3
Poco	32,4	33,6	29,2	42,4	46,1	27,9	41,2	37,3	17,6
Nada	8,1	19,4	13,9	13,3	10,5	11,6	18,6	22,4	17,6
NS/NC	21,6	22,4	25,1	13,9	17,1	32,6	12,4	6,0	29,4
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Aunque la opinión generalizada es que la Administración se preocupa poco de los temas de Seguridad e Higiene, la opinión más pesimista (preocupación poco o nada) se da en el grupo de trabajadoras con nivel EGB/Graduado Escolar (55,7%), FP1 (56,6%) y Titulado Superior (59,7%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Mucho	7,7	36,4	8,7	3,2	14,1	0,0	9,1	0,0	5,0	6,1	0,0
Bastante	23,1	27,3	13,0	32,3	14,1	33,3	30,0	16,7	30,0	16,7	50,0
Poco	34,9	36,4	30,4	16,1	22,2	33,3	35,6	66,7	27,5	39,5	33,3
Nada	18,9	0,0	0,0	9,7	9,6	16,7	13,0	11,1	20,0	18,4	0,0
NS/NC	15,4	0,0	47,8	38,7	40,0	16,7	12,3	5,6	17,5	19,3	16,7
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Las trabajadoras que mejor opinión tienen sobre la preocupación de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene, son las del Sector de Energía y Agua, donde un 63,7% opina que se preocupa mucho o bastante. Por el contrario en el sector de Transportes y Comunicaciones el porcentaje de las trabajadoras que opinan que la Administración se preocupa poco o nada de dichos temas, alcanza el 77,8%.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Mucho	10,8	3,5	12,9	7,7	6,7	3,2	5,2	11,6	0,0
Bastante	20,3	23,9	22,7	24,5	21,0	23,4	22,7	12,6	50,0
Poco	29,7	39,8	31,9	28,7	40,0	43,6	40,2	32,6	27,8
Nada	20,8	9,7	9,2	19,6	16,2	7,4	19,6	14,7	5,6
NS/NC	18,4	23,0	23,3	19,6	16,2	22,3	12,4	28,4	16,7
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

La opinión de las encuestadas de que la Administración se preocupa poco de los temas de Seguridad e Higiene es independiente del tamaño de la plantilla de la empresa a la que pertenezcan.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

	<i>Según: Tiempo en el puesto de trabajo</i>					
	<i>Menos de 1 año</i>	<i>Entre 1 y 2 años</i>	<i>Entre 3 y 5 años</i>	<i>Entre 6 y 10 años</i>	<i>Más de 10 años</i>	<i>NS/NC</i>
Mucho	7,2	5,8	12,1	9,7	6,1	0,0
Bastante	22,0	22,6	21,2	18,9	25,0	0,0
Poco	38,8	40,1	35,4	28,6	29,8	0,0
Nada	13,7	13,9	14,6	17,8	15,4	0,0
NS/NC	18,2	17,5	16,7	24,9	23,7	100,0
Total	291	137	198	185	228	1

Las trabajadoras consideran que el interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene es escaso (poco o nada) con independencia del tiempo que lleven desempeñando su actual puesto de trabajo.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Seguridad e Higiene

Pregunta número 70: "¿Cuál cree que es el grado de interés de la Administración en los temas de Seguridad e Higiene?"

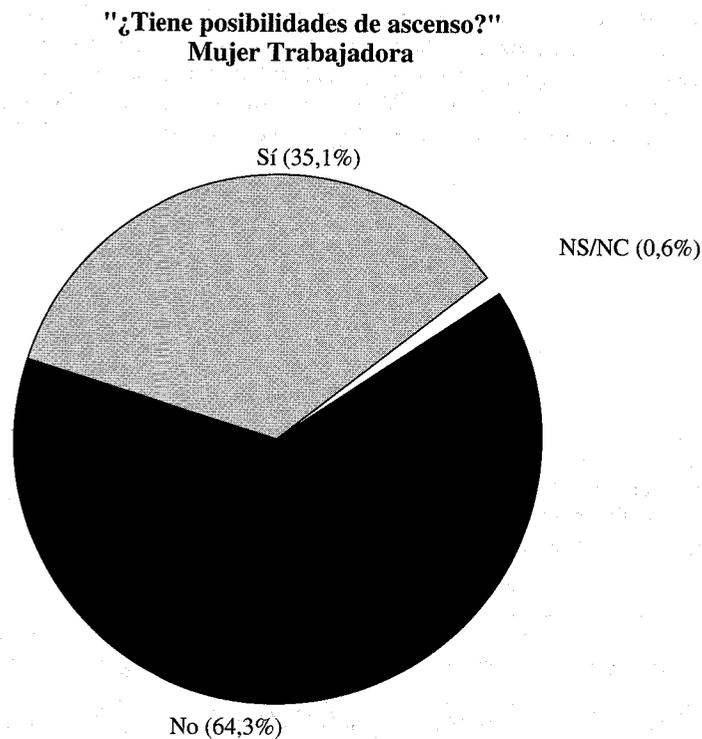
	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Mucho	1,2	0,0	12,0	9,2	6,7	7,4	6,1	15,2
Bastante	23,5	20,0	26,0	32,7	19,2	22,8	13,3	14,1
Poco	42,0	80,0	31,3	31,4	40,1	35,6	13,3	38,0
Nada	21,0	0,0	14,0	15,0	13,5	16,8	8,2	21,7
NS/NC	12,3	0,0	16,7	11,8	20,5	17,4	59,2	10,9
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Las trabajadoras que en mayor porcentaje (41,9%) atribuyen un considerable (mucho o bastante) interés de la Administración por los temas de Seguridad e Higiene, son las catalogadas como Comerciantes y Vendedores, ya que muy posiblemente son las que más cercana tienen la presión de la Administración sobre estos temas.

5.12. Promoción y Discriminación

Promoción: La mayoría (64,5%) de las entrevistadas consideran que no existen posibilidades de promoción en su empresa, siendo esta tendencia más acusada en las trabajadoras de mayor edad, bajo nivel de instrucción, pertenecientes a empresas de plantilla pequeña e independientemente de la cualificación de su puesto de trabajo.

Discriminación por sexo: La mayoría (66,7%) de las entrevistadas opina que no existe discriminación por razón del sexo, sentimiento especialmente arraigado en las que han estudiado BUP o COU. Las pertenecientes al estrato de Profesionales y Técnicos a penas se sienten discriminadas.



La mujer trabajadora encuestada opina mayoritariamente (el 64,3% de las veces) que en su empresa no existen posibilidades de ascenso. Sólo la tercera parte (el 35,1%) de las entrevistadas cree que puede ascender en su empresa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	<i>Según: Edad</i>							
	<i>16-17 años</i>	<i>18-21 años</i>	<i>22-25 años</i>	<i>26-30 años</i>	<i>31-35 años</i>	<i>36-45 años</i>	<i>46-55 años</i>	<i>Más de 55 años</i>
Sí	33,3	45,4	41,2	41,1	36,8	32,4	24,8	22,0
No	63,9	53,7	58,8	57,1	63,2	67,0	75,2	78,0
NS/NC	2,8	0,9	0,0	1,7	0,0	0,5	0,0	0,0
Total	36	108	148	175	144	188	141	100

Exceptuando las más jóvenes (16-17 años), se observa en la tabla como la opinión sobre las posibilidades de ascenso va variando de la respuesta afirmativa a la negativa conforme aumenta la edad de las encuestadas. Así, el mayor porcentaje de las que opinan que sí existen posibilidades de ascenso se da entre las que tienen 18 y 21 años (el 45,4%), y el mayor porcentaje de las que opinan que no, con respecto a la misma pregunta, se presenta entre las que tienen más de 55 años (78%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	<i>Según: Estudios realizados</i>								
	<i>Anlf.</i>	<i>Sin Estud.</i>	<i>EGB/GE</i>	<i>BUP/COU</i>	<i>FP1</i>	<i>FP2</i>	<i>Tit Medio</i>	<i>Tit Super.</i>	<i>Otros</i>
Sí	0,0	23,9	34,1	48,1	30,3	53,5	42,3	35,8	35,3
No	100,0	76,1	65,2	50,6	69,7	46,5	56,7	64,2	64,7
NS/NC	0,0	0,0	0,7	1,3	0,0	0,0	1,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Con respecto a los estudios realizados, se observa como la totalidad de las analfabetas (el 100%) opina que no existen posibilidades de ascenso. Esa misma opinión la comparten el 76,1% de las entrevistadas sin estudios. Excepto las que sus estudios son FP2, más de la mitad de los colectivos restantes (según los estudios realizados) opina que no existen posibilidades de ascenso en su empresa.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	Según: C.N.A.E.										
	Agríc.	Energía	Ind. Químic.	Ind. Metal.	Otras Indust.	Const.	Comer. Hostel.	Trans. Comunic.	Financ. Segur.	Otros Servic.	Otros
Sí	20,7	90,9	56,5	61,3	39,3	41,7	28,1	38,9	72,5	35,7	16,7
No	78,7	9,1	43,5	38,7	60,0	58,3	71,1	61,1	27,5	63,7	83,3
NS/NC	0,6	0,0	0,0	0,0	0,7	0,0	0,8	0,0	0,0	0,6	0,0
Total	169	11	23	31	135	12	253	18	40	342	6

Según el C.N.A.E., la opinión de que existen posibilidades de ascenso se presenta con mayoría en los colectivos correspondientes a Energía y Agua (90,9%), Industrias Químicas (56,5%) y metálica (61,3%) y Financieras y Seguros (72,5%). Hay que hacer notar que los porcentajes que representan estos colectivos respecto a la muestra total de entrevistadas son relativamente poco significativos. La opinión mayoritaria en los restantes colectivos –respecto al C.N.A.E.– es que no existan posibilidades de ascenso en la empresa en la que trabajan.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	Según: Plantilla de la empresa									
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC	
Sí	19,3	33,6	25,2	40,6	38,1	47,9	51,5	47,4	38,9	
No	80,7	66,4	72,4	59,4	61,9	50,0	48,5	52,6	61,1	
NS/NC	0,0	0,0	2,5	0,0	0,0	2,1	0,0	0,0	0,0	
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18	

El porcentaje mayoritario del no, respecto a si existen posibilidades de ascenso, se presenta en las empresas de plantilla más pequeña (80,7%), mientras que el porcentaje más elevado del sí –respecto a la misma pregunta– se produce en las empresas cuya plantilla oscila entre 201 y 500 trabajadores (51,5%). Exceptuando éstas, en las demás prevalece el no respecto al sí.

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	Según: Tiempo en el puesto de trabajo					
	Menos de 1 año	Entre 1 y 2 años	Entre 3 y 5 años	Entre 6 y 10 años	Más de 10 años	NS/NC
Sí	27,8	47,4	44,9	31,9	31,1	0,0
No	71,8	51,8	53,5	67,6	68,9	100,0
NS/NC	0,3	0,7	1,5	0,5	0,0	0,0
Total	291	137	198	185	228	1

Con respecto al tiempo en el puesto de trabajo actual, como se observa en la tabla, la opinión que predomina –independientemente de la antigüedad en el puesto de trabajo– es que no existen posibilidades de ascenso; siendo las que llevan menos de 1 año las que más comparten dicha opinión. (71,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	Según: Cualificación del puesto de trabajo							
	Prof. Técnico	Func. Super.	Pnal. Admto.	Comerc. Vended.	Trab. Servic.	Trab. Agríc.	Trab. No Ag.	Otros
Sí	38,3	40,0	54,0	24,8	36,9	18,1	42,9	31,5
No	60,5	60,0	45,3	74,5	62,8	81,9	56,1	67,4
NS/NC	1,2	0,0	0,7	0,7	0,3	0,0	1,0	1,1
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

Si se analiza la opinión de si existe posibilidad de ascenso en la empresa mediante la cualificación del puesto de trabajo que desempeña la entrevistada, se observa como prevalece el no sobre el sí en todos los colectivos excepto en el correspondiente al personal administrativo, en el que el 54% del mismo opina que sí existen posibilidades de ascenso en su empresa. El mayor porcentaje de las que opinan lo contrario se presenta entre las comerciantes y vendedoras (el 74,5%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

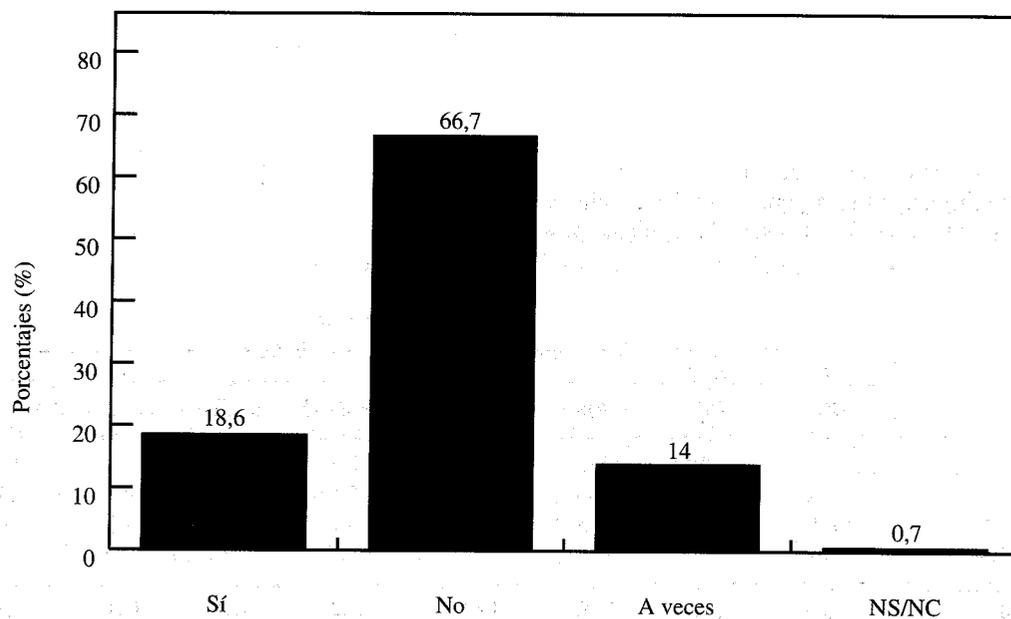
Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 71: "¿Existen posibilidades de ascenso en su empresa?"

	Según: Número de puesto de trabajo distintos del actual				
	Ninguno	Uno	2 ó 3	4 ó 6	Más de 6
Sí	34,3	38,7	38,2	40,0	10,8
No	65,4	59,8	61,1	60,0	89,2
NS/NC	0,3	1,5	0,6	0,0	0,0
Total	612	199	157	35	37

Con respecto al número de puestos de trabajo desarrollados distintos del actual, la opinión que vuelve a prevalecer es la de que no existen posibilidades de ascenso en la empresa. Esta opinión es la más compartida en el reducido grupo de trabajadoras que ha desempeñado más de seis puestos de trabajo en su vida laboral (89,2%).

**"¿Existe discriminación por sexo?"
Mujer Trabajadora**



La mujer trabajadora opina mayoritariamente (66,7%) que no existe discriminación por sexo. El 18,6% opina que sí existe dicha discriminación y el 14%, opina que existe a veces.

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación
 Pregunta número 72: "¿Existe discriminación por sexo?"

	Según: Provincia							
	Almería	Cádiz	Córdoba	Granada	Huelva	Jaén	Málaga	Sevilla
Sí	13,6	34,1	8,8	24,3	36,8	17,4	13,3	13,7
No	71,2	49,3	77,9	58,3	40,4	58,7	80,0	71,4
A veces	12,1	15,2	13,3	16,5	22,8	23,9	6,2	14,5
NS/NC	3,0	1,4	0,0	0,9	0,0	0,0	0,4	0,4
Total	66	138	113	115	57	92	225	234

Si se estudia con respecto a la provincia de origen dicha opinión de si existe discriminación por sexo, la respuesta que prevalece –independientemente de la provincia– a dicha pregunta es que no existe tal discriminación, siendo las encuestadas de Málaga las que en mayor número comparten dicha opinión (80% de las mismas). Las que más discriminadas se sienten son las de Huelva (36,8%) y las de Cádiz (34,1%). Las que opinan que se sienten discriminadas en algunas ocasiones con mayor frecuencia son las de Jaén (23,9%) y las de Huelva (22,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación
 Pregunta número 72: "¿Existe discriminación por sexo?"

	Según: Edad							
	16-17 años	18-21 años	22-25 años	26-30 años	31-35 años	36-45 años	46-55 años	Más de 55 años
Sí	11,1	14,8	16,2	17,1	27,1	21,3	17,7	15,0
No	77,8	70,4	65,5	64,0	65,3	66,5	68,1	66,0
A veces	11,1	13,0	17,6	17,7	6,9	12,2	14,2	18,0
NS/NC	0,0	1,9	0,7	1,1	0,7	0,0	0,0	1,0
Total	36	108	148	175	144	188	141	100

Si se analiza dicha opinión según la edad de las encuestadas, se observa en la tabla como la opinión mayoritaria –independientemente de la edad– es que la mujer trabajadora no se encuentra discriminada. También se observa como dicha opinión disminuye en porcentaje al aumentar la edad de las entrevistadas. Las que menos discriminadas se sienten son las más jóvenes (77,8%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación
 Pregunta número 72: "¿Existe discriminación por sexo?"

	Según: Estudios realizados								
	Anlf.	Sin Estud.	EGB/GE	BUP/COU	FP1	FP2	Tit Medio	Tit. Super.	Otros
Sí	13,5	14,2	18,2	30,4	21,1	20,9	11,3	11,9	11,8
No	64,9	78,4	69,6	51,3	60,5	58,1	73,2	70,1	52,9
A veces	21,6	6,7	11,4	17,7	15,8	20,9	15,5	17,9	35,3
NS/NC	0,0	0,7	0,7	0,6	2,6	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	37	134	411	158	76	43	97	67	17

Según los estudios realizados, la opinión mayoritaria es que no se sienten discriminadas (al igual que en los casos anteriores). Los mayores porcentajes de esta opinión se presentan entre las trabajadoras sin estudios (78,4%) y entre las tituladas en estudios medios (73,2%) y en estudios superiores (70,1%). Las que se sienten discriminadas con mayor frecuencia son las que han estudiado BUP o COU (30,4%).

Encuesta: Mujer Trabajadora
 Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación
 Pregunta número 72: "¿Existe discriminación por sexo?"

	Según: Plantilla de la empresa								
	Menos de 5 trab.	5-10 trab.	11-20 trab.	21-50 trab.	51-100 trab.	101-200 trab.	201-500 trab.	Más de 500 tr.	NS/NC
Sí	10,4	15,9	15,3	17,5	20,0	28,7	26,8	30,5	0,0
No	80,2	69,9	66,9	69,9	64,8	52,1	60,8	50,5	66,7
A veces	8,0	13,3	17,8	11,2	15,2	18,1	12,4	18,9	33,3
NS/NC	1,4	0,9	0,0	1,4	0,0	1,1	0,0	0,0	0,0
Total	212	113	163	143	105	94	97	95	18

La opinión que prevalece, según la plantilla de la empresa, es que la mujer trabajadora no se siente discriminada en más del 50% de los casos sea cual sea la plantilla de la empresa. Las entrevistadas que sí se sienten discriminadas con mayor proporción son las que trabajan en empresas de más de 500 trabajadores (30,5%) y las que menos discriminadas se sienten son las que trabajan en las empresas más pequeñas (80,2%).

Encuesta: Mujer Trabajadora

Grupo de preguntas: Promoción y Discriminación

Pregunta número 72: "¿Existe discriminación por sexo?"

	<i>Según: Cualificación del puesto de trabajo</i>							
	<i>Prof. Técnico</i>	<i>Func. Super.</i>	<i>Pnal. Admto.</i>	<i>Comerc. Vended.</i>	<i>Trab. Servic.</i>	<i>Trab. Agríc.</i>	<i>Trab. No Ag.</i>	<i>Otros</i>
Sí	9,9	40,0	26,0	17,6	17,9	22,1	15,3	14,1
No	75,3	60,0	54,7	69,3	70,2	67,8	65,3	63,0
A veces	14,8	0,0	19,3	11,8	10,6	10,1	19,4	21,7
NS/NC	0,0	0,0	0,0	1,3	1,3	0,0	0,0	1,1
Total	81	5	150	153	312	149	98	92

La opinión que sigue prevaleciendo en más del 50% de los casos, según la cualificación del puesto de trabajo, es que las entrevistadas no se sienten discriminadas. Esta opinión es la más compartida entre las profesionales y técnicas (75,3%) y entre las trabajadoras de los servicios (70,2%).