

## **La diversidad de situaciones de las mujeres en el mercado laboral en función de las características socio-demográficas de sus zonas urbanas de residencia.**

Blanca Miedes Ugarte, [miedes@uhu.es](mailto:miedes@uhu.es)

Celia Sánchez López, [celia@ole.uhu.es](mailto:celia@ole.uhu.es)

Departamento de Economía General y Estadística.  
Observatorio Local de Empleo.  
Universidad de Huelva.

### **RESUMEN**

La presente comunicación, a partir de los datos extraídos de un panel semestral de empleo realizado desde 1999 a 2.234 hogares residentes en la ciudad de Huelva (empleando una metodología muy similar a la de la EPA del INE), aborda el estudio de las desigualdades en la situación laboral de las mujeres atendiendo a las características socio-demográficas del barrio en el que residen. Se estudian tanto las desigualdades por género en cada zona como las que se dan en las mujeres entre una zona y otra.

Las conclusiones que se pueden extraer de este análisis son de gran utilidad de cara al diseño e implementación de políticas de igualdad de oportunidades más eficaces y adaptadas a las diferentes situaciones en las que se encuentran distintos tipos de mujeres en el mercado de trabajo.

### **1. MARCO DEL ANÁLISIS.**

#### **1.1. Enfoque teórico.**

Las conclusiones de la Economía del Trabajo convencional acerca de la conformación de los mercados laborales pueden ser sólo parciales en la medida en que este enfoque, al seguir centrándose en un agente tipo *homo oeconomicus* tomando decisiones «racionales» aislado de su contexto, deja fuera del análisis aspectos que tienen una gran incidencia en la estructura y funcionamiento de los mercados de trabajo. Entre ellos destacamos especialmente tres:

1. *La pluralidad de motivaciones* (y no meramente el de la ganancia económica) y de *factores ambientales* que influyen en los procesos de participación en el mercado laboral (Meda, 1998). Ambos aspectos son especialmente relevantes en el caso de las mujeres, dado el conflicto que supone el desarrollo de su trabajo mercantil con

el tradicional reparto del trabajo reproductivo entre ambos géneros, el cual recae en mucha mayor medida sobre las mujeres (Maruani, 2000);

2. El hecho de que la mayor parte de las personas obtienen su renta de su participación en el mercado laboral; por lo tanto, *dicha participación* (aunque bastante menos el modo) *es prácticamente obligada* para obtener cierta autonomía económica, con lo cual el margen de decisión se ve claramente restringido, al menos de parte de la oferta laboral<sup>1</sup>, que podría decirse que no se crea de forma independiente de la demanda; y
3. *El mercado de trabajo no es un mercado cualquiera, es una institución social* (Solow, 1990) conformada por un conjunto de instituciones sociales que influyen, a veces simultáneamente, tanto en la determinación de los factores condicionantes de la oferta laboral (familia, educación, sistema de valores...)<sup>2</sup>, como de la demanda (formas de organización de la producción, modos de la gestión de la mano de obra...) como de la confluencia entre ambas (legislación laboral, formas de negociación colectiva, etc.).

Todos estos aspectos hacen que cobre sentido el enfoque de los mercados locales<sup>3</sup>, dado que es sobre un terreno determinado donde las instituciones y los factores ambientales se concretan dando lugar a estructuraciones muy diferentes de los mercados que en cada lugar alcanzan una configuración característica. Diferentes estructuras del mercado de trabajo supondrán también formas diferentes de adaptación a los ciclos económicos y, por consiguiente, pautas de evolución distintas.

La Figura 1 puede ayudarnos a ilustrar los factores institucionales y estructurales que inciden en la configuración de los mercados locales<sup>4</sup>: Como se puede apreciar en la

---

<sup>1</sup> Este punto ha sido claramente señalado por los estudiosos Marxistas, por ejemplo, Gintis (1976), en Toharia (1999).

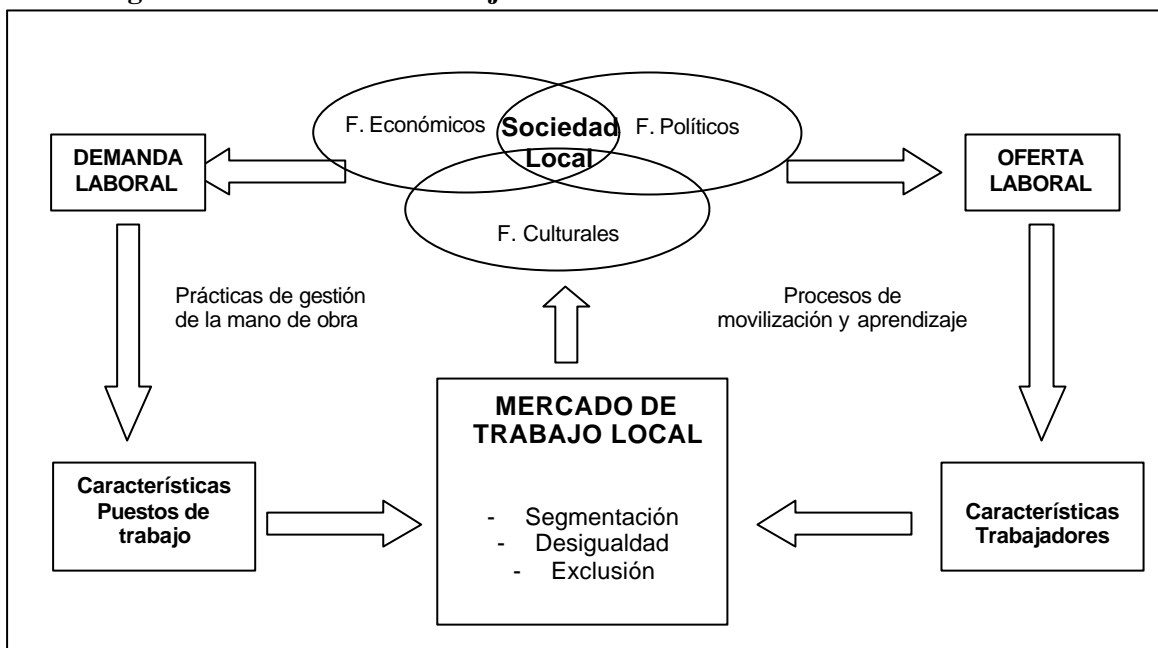
<sup>2</sup> La constitución de la fuerza de trabajo no es un simple «dato “natural” sino que es producto de un complejo proceso institucional» (Recio, 1997:17).

<sup>3</sup> «Un mercado laboral local se caracteriza porque dentro de sus límites tienen lugar los acuerdos entre un número significativo de empleadores y de trabajadores, de forma que estas áreas reflejan la organización espacial del mercado de trabajo. En la acepción finalmente seleccionada, las fronteras de estos mercados se caracterizan por ser relativamente impermeables a los desplazamientos diarios por motivo de trabajo, de tal manera que la mayor parte de trabajadores que residen en uno de estos mercados locales ejerce su actividad laboral sin cruzar estos límites y, simultáneamente, la mayor parte de los puestos de trabajo que existen en el área son ocupados por trabajadores que también residen en ella» (Casado Díaz, 2000:21).

<sup>4</sup> El cuadro ha sido elaborado siguiendo a otro de Banyuls y Cano (1996) y está fuertemente inspirado en el enfoque de la segmentación de Piore. Toharia denomina institucionalista a la teoría de Piore, pero apunta «institucionalista-estructuralista sería, tal vez, más correcto y más acorde con la definición que da Piore de la tradición de la que se considera integrante» (Toharia, [1983]1999:24).

figura, en la configuración del mercado local de trabajo, los factores socio-económicos relacionados con la formación de la oferta y de la demanda son interdependientes.

**Figura 1: El mercado de trabajo local.**



Con respecto a la demanda laboral, su configuración dependerá de las características de los puestos de trabajo que los empleadores locales pretendan cubrir. Unos puestos cuyas propiedades responderán a una estructura particular que segmentará el mercado laboral atribuyendo a los diferentes puestos, diferentes condiciones de trabajo y diferentes estatutos (la segmentación de la que hablara Piore). Esta estructura de puestos se configurará a partir de las diferentes prácticas de contratación y gestión de la mano de obra que lleven a cabo las empresas del lugar, en las cuales incidirá la especialización productiva local; el tipo de relaciones entre empresas (por ejemplo, si predomina un grupo de empresas centrales que subcontratan los servicios de otras, o si se dan relaciones menos dependientes, o si hay competencia o más bien complementariedad en las diferentes unidades productivas, etc.); el tipo de demanda (fuerte o débil, estable o inestable) a que tengan que hacer frente las producciones locales; la cultura de gestión laboral local; las costumbres en el plano de la gestión de conflictos laborales; las diferentes regulaciones legales, etc.

Por su parte, la cultura local y el sistema de valores (que no podemos concebir de forma independiente de la especialización productiva local) a través de la familia y del sistema de formación local van a influir considerablemente en los procesos de movilización y aprendizaje de la mano de obra. Estos procesos darán lugar a una fuerza de

trabajo con características heterogéneas, pues las personas se encuentran en posiciones estructurales diferentes en el sistema socioeconómico local y por lo tanto las relaciones que tengan con el sistema educativo y los canales de acceso al mercado laboral (en los que los vínculos informales juegan un papel muy relevante) serán también diversos.

Todo ello dará lugar a una estructuración peculiar de la oferta laboral local, de forma que las personas tendrán acceso desigual a los diferentes puestos de trabajo. Aquí juegan un papel importante las cualificaciones y el tipo de redes formales e informales a las que las personas tengan acceso (ninguno de ambos factores son independientes de su contexto socioeconómico<sup>5</sup>), pero también, según los entornos, influirán atributos como la edad, la etnia, la nacionalidad y, de manera determinante y transversal a todos estos rasgos, el género (Maruani, Rogerat, Torns, 2000; Carrasco, 1999).

Creemos que este enfoque que utiliza el mercado de trabajo local como referencia, permite abordar desde una perspectiva mucho más rica el análisis de la segmentación, las situaciones de desigualdad y la exclusión del mercado de trabajo, con lo cual resulta el marco más adecuado para el análisis de las particularidades de la situación laboral femenina y para profundizar en el estudio de las mismas mediante el análisis de la diversidad de situaciones laborales de las mujeres en un mismo territorio.

---

<sup>5</sup> Esta posición es contraria a lo que plantea la teoría del capital humano acuñada por Schultz en los años 50 pero desarrollada por Becker a partir de los 60 (véase Blaug, [1976],1999:65). La idea del capital humano parte de la observación en el mercado de trabajo ordinario de que son las personas mejor formadas las que obtienen salarios más altos: «probablemente, la prueba más impresionante sea la de que personas más educadas y cualificadas casi siempre tienden a ganar más que las demás» (Becker, [1975]1999:40). Este enfoque plantea que son los individuos los que en un momento de su vida toman la decisión de formarse más o formarse menos en función de la rentabilidad que esto vaya a reportarles en un futuro en términos de mayores salarios y el coste en el que incurren al prolongar su periodo de formación. Si unos individuos se forman más que otros será en función de las preferencias que unos y otros tengan por la liquidez inmediata. Posiciones menos individualistas han reconocido que el grado y tipo de formación alcanzado por las personas puede depender de factores ambientales, del tipo de oportunidades con el que cuenten las personas (y la representación que éstas tengan de aquéllas) y no sólo de una determinada estructura de «gustos». El análisis del capital humano supone también que los empleadores pagarán más a los más formados porque estos serán más productivos, enfoques alternativos (la escuela radical norteamericana y el enfoque societal, por ejemplo), no obstante, plantean que la estructura salarial dependerá más de las jerarquías en los puestos de trabajo que se establecen en el seno de las empresas para el mejor control de la mano de obra que de la productividad asignada a cada puesto. Desde esta perspectiva contratar a personas más formadas para los puestos jerárquicos más elevados es una forma de legitimación de esa jerarquía. Desde este punto de vista, las personas provenientes de familias de los trabajadores que ocupen puestos jerárquicos superiores, gozarán de mejores condiciones para acceder a puestos más altos, lo que incrementa sus posibilidades de acceder a dichos puestos en el futuro. La educación contribuye así a mantener la estratificación social, a la vez que legitima las jerarquías en el interior de la empresa (Recio, 1997).

## 1.2. Objetivo y aspectos metodológicos del análisis.

Como han puesto de manifiesto varios trabajos, las diferentes pautas de movilización y aprendizaje que, en general, siguen las mujeres con respecto a los hombres debido al reparto desigual por género del trabajo reproductivo en el seno de las familias, en conjunción con las prácticas de gestión de la mano de obra de las empresas - tradicionalmente discriminantes y segregadoras por razón de género- coloca a las mujeres en una posición de desigualdad en el mercado laboral (Carrasco, 1999). En cada mercado de trabajo local estas desigualdades se concretan en función de sus propias características, afectando de diferente manera (al menos con diferente intensidad) a las mujeres en función de su edad, nivel de instrucción, el tipo de hogar del que forman parte (y su posición en el mismo) y, más generalmente, del entorno socio-económico en el que estas se desenvuelven.

A tenor de lo aquí dicho, un estudio de la desigualdad por género (y de la forma en que ésta se manifiesta en los diferentes grupos) en un mercado de trabajo local exigiría analizar tanto los factores del lado de la demanda que influyen en los modos de gestión de la mano de obra de los empleadores del lugar (tejido productivo local, marco institucional específico, costumbres, etc.), como los factores que desde el lado de la oferta inciden en las pautas de movilización y aprendizaje de la población en dicho ámbito. Sin embargo, el objetivo que nos planteamos aquí es mucho más modesto.

En efecto, esta comunicación, haciendo uso de los resultados de una encuesta de población activa aplicada a un ámbito local (y por lo tanto centrada en la oferta) y con la intención descriptiva propia de una primera aproximación a un tema cuyo correcto tratamiento exigirá posteriores desarrollos, pretende únicamente dar cuenta de esta diversidad en la posición femenina en relación con el mercado de trabajo en el interior de un mismo ámbito urbano<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> En rigor, un ámbito urbano no se corresponde normalmente con un mercado local, dado que este último se identifica más adecuadamente con el concepto de *cuenca de empleo*. En el caso de la Ciudad de Huelva, el mercado local de trabajo estaría geográficamente constituido incluyendo los municipios colindantes en los que se ubica gran parte de la actividad agrícola e industrial que ocupa a muchos de los ciudadanos onubenses y cuyos habitantes, en sentido opuesto, acuden a trabajar a la capital fundamentalmente en el sector servicios. Los datos del Panel que utilizaremos en este trabajo, al centrarse en los habitantes de Huelva, no proporcionan información sobre el conjunto de la cuenca de empleo, pero sí de una parte importante de la misma, por lo que los consideramos suficientemente representativos.

Para enfocar el análisis, nos vamos a centrar especialmente en estudiar las diferencias apreciadas en función de las características socioeconómicas de la zona urbana en el que las mujeres residen. Creemos que el estudio es interesante porque entendemos que la zona de residencia puede ser tomada como un factor que afecta de forma transversal al resto de circunstancias que concurren en las personas al determinar su posición en el mercado de trabajo. Esta idea se apoya, por un lado, en la mencionada influencia que tienen los factores ambientales y culturales en la participación laboral y en los procesos de aprendizaje de la población y, por otro, en la relevancia de las redes de relacionales a la hora de encontrar trabajo. Ambos factores generan diferencias por zonas tanto entre los hombres como entre las mujeres, pero en el caso de estas últimas, puede apreciarse que estas diferencias son más acusadas, mostrando que los cambios sociales y culturales que están provocando las transformaciones en la situación de la mujer en el mercado de trabajo en los últimos años se producen a distintos ritmos en los diferentes contextos.

En definitiva, la idea es mostrar que la segmentación de situaciones laborales tiene, en general, una importante dimensión territorial y que este carácter se refuerza cuando se considera específicamente el análisis de la situación de las mujeres.

Los datos que utilizaremos serán referidos a la Ciudad de Huelva. En este ámbito, gracias a la labor que desarrolla el Observatorio Local de Empleo (OLE)<sup>7</sup>, se tiene la oportunidad de disponer de datos socioeconómicos locales con altos niveles de fiabilidad.

En 1994, el equipo del OLE junto con otros investigadores, realizó un estudio socioeconómico<sup>8</sup> de la ciudad de Huelva mediante el cual se analizaron las características socioeconómicas de los hogares onubenses (acceso a la renta, nivel de formación y

---

<sup>7</sup> El OLE es una acción conjunta de la Universidad de Huelva y del Ayuntamiento de Huelva, que se puso en marcha en 1996 mediante el proyecto “Huelva en Acción” del Excmo. Ayuntamiento de Huelva cofinanciado por fondos estructurales europeos (FSE Y FEDER) en el marco de la Iniciativa Comunitaria URBAN. Se creó con el objetivo de diseñar una estructura permanente (que sobreviviera al proyecto que financió su puesta en marcha) que sirviera de enlace entre las actuaciones concretas de los actores locales y los análisis e investigaciones que se realizan en la Universidad o en distintos organismos de recogida y análisis de información estadística, así como para elaborar cualquier otro tipo de información que fuera relevante para el apoyo a la toma de decisiones, especialmente en lo relacionado con el funcionamiento del mercado de trabajo local. Actualmente el OLE sigue en funcionamiento y su equipo de dirección está formado por cinco miembros del Grupo de Investigación “Técnicas de Investigación y Desarrollo Económico” de la Universidad de Huelva, la directora Manuela A. de Paz Báñez, Catedrática de Economía Aplicada y el resto de investigadores están especializados en el estudio del desarrollo local, mercado de trabajo y política social. Un resumen de los trabajos del OLE en estos cinco años puede leerse en su Memoria de Actividades 1996-1999. Para una visión panorámica y actualizada puede consultarse la página Web <http://www.ole.uhu.es>. En ella encontrarán también las conexiones de este centro con otros observatorios y centros similares Europeos.

<sup>8</sup> La investigación fue realizada en 1994 por el grupo de investigación *Marismas del Odiel* de la Universidad de Huelva y comprendió la realización de una encuesta a 4000 hogares repartidos por toda la ciudad.

cualificación de sus miembros, situación laboral, acceso a las prestaciones y servicios sociales, estado de salud, hábitat, etc.) y se clasificaron los diferentes barrios de la ciudad en función de sus características socioeconómicas. Desde 1999 tenemos además la posibilidad de estudiar la fuerza de trabajo en dichas zonas gracias a la elaboración de un Panel de Hogares<sup>9</sup> que desde entonces se realiza por el Observatorio. Este panel está compuesto por 2234 hogares y se analizan tanto cuestiones relativas al mercado de trabajo (semestralmente) como indicadores sociales y económicos (de forma anual) que nos permiten detectar la situación socioeconómica real de cada Distrito de Participación Ciudadana (DPC) de la Ciudad<sup>10</sup> y nos posibilita conocer la situación laboral de las personas que en ellos residen y estudiar sus diferencias.

Según los datos obtenidos en 1994 y actualizados en 1999, atendiendo a sus características socioeconómicas, e independientemente de su situación geográfica, los seis DPC pueden clasificarse en tres grupos, cada uno de ellos comprendido por dos distritos que presentan rasgos similares, aunque ni mucho menos idénticos, que esbozamos aquí para que sirvan de marco de referencia:

1. Distritos I (Centro) y II (Isla Chica). Son los distritos socioeconómicamente más favorecidos. Se consideran la zona centro de la ciudad. Concentran la mayoría de la población (22% y 34% respectivamente). Presentan la población más envejecida y las tasas más bajas de recambio de la Ciudad. El nivel de instrucción de la población es el más alto de la ciudad (el 44% de la población de 25-39 años tiene una titulación Universitaria). Por término medio, las rentas de sus habitantes son también las más altas de la ciudad.
2. Distritos IV (La Orden) y VI (Los Rosales). Su situación es intermedia con respecto a los otros dos grupos caracterizándose por cierta fragilidad económica. La población es fundamentalmente joven, en estos distritos se da la mayor concentración de población entre 20 y 24 años (Distrito IV) y de menores de 16

---

<sup>9</sup> La metodología seguida es similar a la llevada a cabo por el Instituto Nacional de Estadística en la realización de la Encuesta de Población Activa. El marco poblacional al que se dirige la encuesta es la población que reside en viviendas principales en el ámbito urbano de la Ciudad de Huelva. La representatividad de la muestra es de un 2% para el total de la Ciudad y de un 5% para cada uno de los distritos en los que hemos subdividido la misma con un nivel de confianza del 95%. En total han sido entrevistados un total de 2234 hogares lo que hace un total de 7050 personas.

<sup>10</sup> Estos Distritos de Participación Ciudadana se definieron en 1999. Según el art. 19 del reglamento de Participación Ciudadana del Excmo. Ayuntamiento de Huelva los criterios seguidos para la configuración de esta demarcación fueron: a) cercanía territorial, b) características comunes de la población, c) evitar la división del territorio de alguna asociación de vecinos existente en la ciudad.

años (Distrito VI). El nivel de instrucción de la población es menor (el 20% de la población entre 25 y 39 años tiene estudios universitarios) aunque una parte significativa de la población tiene estudios de formación profesional.

3. Distritos III (Marismas) y V (El Torrejón). Son los distritos más desfavorecidos, aunque también los menos poblados (8% y 10% de la población respectivamente). La población de estos distritos es relativamente joven, aunque en el Distrito III también destacan los hogares con personas mayores. Son las zonas con rentas más bajas (sólo el 10% de los hogares declaran tener unos ingresos superiores a 1.200 € mensuales). También habita aquí la población menos instruida (sólo el 9% de las personas entre 25 y 39 años declara tener estudios universitarios).

Como hemos afirmado, el trabajo se centrará en mostrar las diferencias en la posición de las mujeres en relación con el mercado laboral en los seis distritos considerados. Ahora bien, el análisis está limitado por las características de la fuente de información que estamos utilizando. Como se ha indicado, el Panel de Hogares de Huelva sigue la misma metodología de la EPA y prácticamente usa el mismo cuestionario dado que el objeto de su puesta en marcha era el de conseguir elaborar indicadores de empleo para la Ciudad que fueran comparables con los obtenidos para los ámbitos nacional y autonómico.

Como ya ha sido advertido (Carrasco y Mayordomo, 2000; Carrasco, 1999), la EPA, al centrarse casi exclusivamente en el trabajo mercantil, ofrece pocos elementos de análisis para tratar adecuadamente la relación entre el trabajo asalariado y el trabajo reproductivo, con lo cual sus categorías no resultan suficientes, entre otras cosas, para mostrar la auténtica dimensión de las desigualdades de género con respecto al trabajo. No obstante, pese a sus limitaciones para análisis más integradores, los datos arrojados por la EPA, incluso en su lectura más convencional, sí ofrecen una información útil sobre el grado de inserción de las mujeres en el mercado laboral y sobre las condiciones en que éstas se incorporan al mismo (estabilidad de los empleos, cualificación requerida por los puestos de trabajo, etc.) en función de sus diferentes características socio-demográficas. En el caso del Panel de Hogares de Huelva esta información nos permite, además, comparar las diversas situaciones laborales de las mujeres en virtud de su zona de residencia, circunstancia que hemos aprovechado para realizar este trabajo.

Por otro lado, el hecho de disponer de un Panel y no de una encuesta puntual tiene la ventaja adicional de poder seguir la evolución de la situación laboral de las mujeres en las diferentes zonas a través de las tasas de actividad (laboral), ocupación (laboral) y desempleo, lo cual ofrece, como veremos, resultados muy interesantes.

## 2. SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES SEGÚN SU ZONA DE RESIDENCIA.

Para contextualizar el análisis realizamos primero una breve descripción de las características generales del mercado de trabajo de la ciudad de Huelva según los últimos datos de los que disponemos (segundo semestre de 2000).

La tasa de actividad alcanzaba en este periodo el 50% y la de ocupación el 38%. Estos niveles de participación e inserción en el mercado de trabajo situaban la tasa de desempleo en el 23%, muy por encima de la registrada en el ámbito nacional (14%) y algo inferior a la del conjunto andaluz (24%).

Tabla 1. Comparación de indicadores de empleo a nivel nacional y autonómico.			
	Tasa de actividad	Tasa de desempleo	Tasa de ocupación
Huelva Capital	50%	23%	38%
España	52%	14%	44%
Andalucía	49%	24%	37%
Fuente: Observatorio Local de Empleo. Segundo Semestre de 2000.			

Como rasgos generales más relevantes de este mercado podemos destacar los siguientes:

1. Los activos de la ciudad presentan un nivel de instrucción medio bajo, el 49% de los mismos no supera los estudios de EGB y sólo el 22% tienen estudios universitarios.
2. En cuanto a la estructura de la ocupación, el 74% de los empleados lo están en el sector servicios, el 14% en el sector industrial y el 8% en la construcción.
3. La temporalidad alcanza al 40% de los trabajadores, ocho puntos por encima del nivel nacional para el mismo periodo.
4. El empleo a tiempo parcial es mayor en Huelva alcanzando el 13% frente al 8% en el ámbito nacional.

El análisis por zonas muestra las enormes diferencias que se esconden detrás de estas medias para el conjunto de la ciudad. En la siguiente tabla se ofrecen algunos indicadores que nos reflejan la situación de cada zona frente al empleo.

	Huelva	Distrito I	Distrito II	Distrito III	Distrito IV	Distrito V	Distrito VI
Tasa de Actividad	50%	54%	48%	49%	48%	48%	52%
Tasa de Paro	23%	18%	24%	33%	17%	21%	29%
Tasa de Ocupación	38%	44%	36%	32%	40%	38%	37%
Porcentaje de activos instruidos <sup>11</sup>	51%	71%	54%	29%	41%	32%	41%
Porcentaje de ocupados en trabajos no cualificados	18%	6%	14%	30%	21%	23%	19%
Peso sector servicios	74%	79%	76%	72%	72%	66%	67%
Temporalidad	40%	33%	35%	52%	43%	58%	41%
Jornada Parcial	13%	13%	12%	15%	10%	12%	16%

Fuente: Observatorio Local de Empleo. Segundo semestre de 2000.

En efecto, como puede apreciarse con los datos de la Tabla 2, los Distritos I y II presentan una situación más favorable que la del resto de zonas de la ciudad. Aun así soportan tasas de desempleo bastante superiores a las marcadas por la media nacional. En el resto de los distritos la situación del mercado laboral se presenta aún más precaria. Destacan los Distritos III y V como zonas especialmente desfavorecidas, con bajos niveles de actividad y ocupación, altos índices de desempleo y una población activa con muy bajos niveles de instrucción (observemos que mientras en el Distrito I el 71% de los activos posee al menos el bachiller superior, en los Distritos III y V apenas el 30% se encuentran en esta situación). Las cifras de temporalidad (más del 50%) también muestran la difícil situación laboral en que se encuentran las personas de estas zonas.

Un análisis más detallado de la situación en cada distrito, en el que se consideren las diferencias de género, muestra que esta segmentación del mercado laboral por zonas está íntimamente relacionada con la forma que en cada territorio se manifiestan las desigualdades en la situación laboral por géneros<sup>12</sup>.

<sup>11</sup> Hemos denominado activos instruidos a aquellos que indican haber terminado estudios superiores al bachiller elemental o EGB.

<sup>12</sup>No es que la diversidad de situaciones de los hombres sea irrelevante, sino que, siendo las diferencias acusadas, no lo son tanto como en el caso de las mujeres. Por ejemplo, el diferencial en la tasa de paro masculina entre el distrito con mayor y menor desempleo es de 12 puntos, sin embargo esta cifra asciende hasta 24 (se duplica) en el caso de las mujeres.

Como puede apreciarse en la Tabla 3 en el caso de los varones las mayores diferencias por distritos se muestran no tanto en los principales indicadores de empleo (tasas de actividad, paro y ocupación), aunque también, sino en las características de los empleos de los trabajadores. Mientras las tasas de temporalidad en los distritos más favorecidos alcanzan cifras en torno al 30%, en las zonas más desfavorecidas (Distritos III y V) éstas ascienden al 51% y 54%. Por otro lado, los niveles de instrucción de los activos y el tipo de ocupación también son buenos indicadores de las diferencias laborales de los varones según su lugar de residencia.

	Huelva	Distrito I	Distrito II	Distrito III	Distrito IV	Distrito V	Distrito VI
Tasa de Actividad	63%	63%	60%	61%	65%	66%	69%
Tasa de Paro	17%	13%	18%	25%	13%	13%	24%
Tasa de Ocupación	53%	55%	49%	46%	57%	57%	53%
Porcentaje de activos instruidos <sup>13</sup>	47%	67%	53%	23%	30%	30%	37%
Porcentaje de ocupados no cualificados	11%	6%	10%	22%	15%	15%	14%
Peso sector servicios	63%	68%	67%	61%	63%	56%	56%
Temporalidad	36%	28%	30%	51%	37%	54%	38%
Jornada Parcial	6%	8%	8%	4%	2%	2%	7%

Fuente: Observatorio Local de Empleo. Segundo Semestre de 2000.

El análisis de la situación de las mujeres (Tabla 4) muestra aún mayores variaciones entre unas zonas y otras. En los Distritos I y II las tasas de actividad y ocupación son mayores que en el resto de las zonas. En los distritos más desfavorecidos a las bajas tasas de participación e inserción se une que la mayoría de las laboralmente ocupadas lo están en condiciones de extraordinaria inestabilidad (71% de las ocupadas en el Distrito V y 60% en el Distrito IV).

	Huelva	Distrito I	Distrito II	Distrito III	Distrito IV	Distrito V	Distrito VI
Tasa de Actividad	37%	45%	37%	36%	32%	30%	36%
Tasa de Paro	31%	23%	33%	47%	26%	38%	37%
Tasa de Ocupación	26%	35%	25%	19%	23%	19%	23%
Porcentaje de activos instruidos <sup>14</sup>	56%	77%	55%	37%	46%	35%	48%
Porcentaje de ocupados no cualificados	22%	6%	22%	49%	34%	44%	32%

<sup>13</sup> Hemos denominado activos instruidos a aquellos que indican haber terminado estudios superiores al bachiller elemental o EGB.

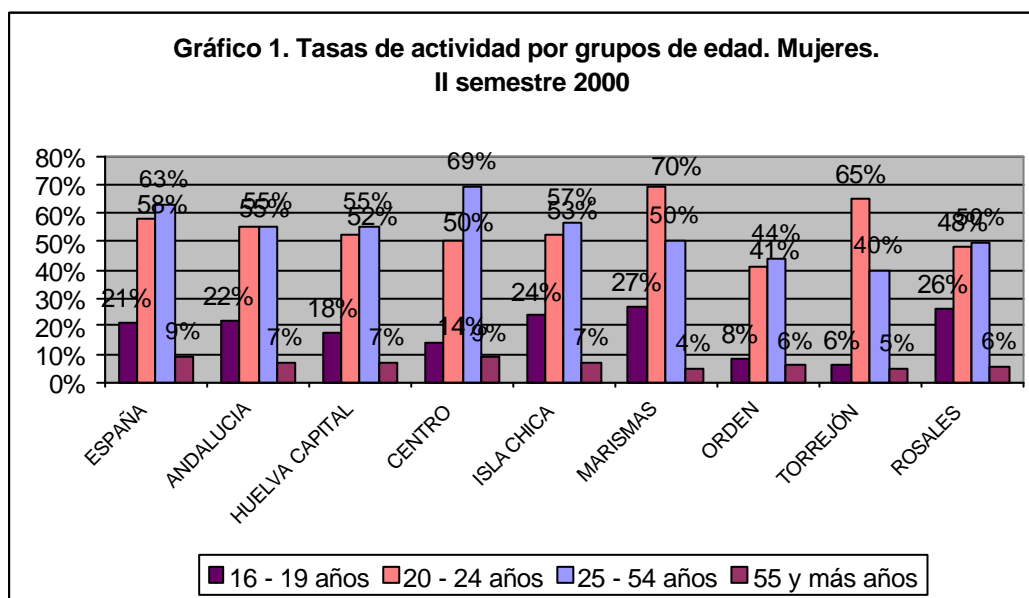
<sup>14</sup> Hemos denominado activos instruidos a aquellos que indican haber terminado estudios superiores al bachiller elemental o EGB.

Peso sector servicios	93%	94%	92%	96%	95%	96%	92%
Temporalidad	46%	38%	42%	56%	60%	71%	47%
Jornada Parcial	25%	20%	21%	39%	28%	40%	35%
Fuente: Observatorio Local de Empleo. Segundo Semestre de 2000.							

Destacamos también el considerable porcentaje de ocupadas a tiempo parcial, mujeres que en su gran mayoría declaran tener esta jornada por no haber encontrado otro tipo de empleo o por exigirlo la propia actividad. Estas circunstancias las diferencian de las empleadas a tiempo parcial del Distrito I, que parecen mostrar un mayor grado de voluntariedad hacia la jornada a tiempo parcial.

Una forma de explicar estas diferencias en la situación laboral de las mujeres por zonas es analizando las diferentes tasas de actividad laboral de las mismas por grupos de edad y territorios, combinando este análisis con los niveles de estudios terminados que presentan las activas en cada distrito.

La clave está en el comportamiento de las mujeres jóvenes (edades entre 20 y 24 años) en los distritos más desfavorecidos (véase Gráfico 1).



En estas zonas la tasa de actividad femenina es inusualmente alta para estas edades (65% en el Distrito V, 13 puntos más elevada que la media nacional), siendo la característica más notable de estas activas su bajo nivel de instrucción. Esta situación provoca que estas jóvenes, o bien no encuentren empleo (el 55% de ellas está en paro), o bien desarrollen

trabajos de baja cualificación (el 36% de las ocupadas trabaja en servicios de restauración y el 26% son trabajadoras no cualificadas). De esta forma, a diferencia de lo que ocurre en el distrito más favorecido, la inserción laboral de estas mujeres es muy débil, en primer lugar, por el alto porcentaje de desempleo que soportan y, en segundo lugar, porque los trabajos que desarrollan presentan, como hemos visto, una alta precariedad (al menos desde el punto de vista de la inestabilidad laboral y el uso involuntario de la jornada a tiempo parcial). En definitiva, estas mujeres entran en el mercado de trabajo en una situación desfavorable y esto condiciona la evolución de sus circunstancias laborales futuras.

Por otro lado, a la tendencia de las tasas de actividad de las jóvenes de 20 a 24 años en las zonas socio-económicamente más desfavorecidas se une, como factor diferencial, la baja tasa de actividad del grupo de edad de 25 a 54 años en estas mismas zonas. Esta última tasa asciende al 40% frente al 69% que alcanzan las mujeres de 25 a 54 años del Distrito I (la media nacional es de 63%). Se observa así, que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo presenta claramente un modelo de múltiples velocidades en el que el lugar de residencia, por lo que influye el contexto socioeconómico más inmediato en los procesos de aprendizaje y movilización, puede ser considerado una variable significativa. Una diversidad que tiene su reflejo tanto en las distintas condiciones en las que las mujeres se insertan en el mercado laboral, como en la forma en que se produce la evolución de su situación con los cambios socio-económicos.

### **3. EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES SEGÚN SU ZONA DE RESIDENCIA.**

Así pues, la situación diferencial de las mujeres explica en gran medida las desigualdades en los indicadores laborales de los diferentes distritos (al menos entre las zonas más y menos desfavorecidas), lo cual es una manifestación del hecho de que la brecha de género aumenta a medida que empeora la situación socio-laboral de la zona en conjunto. Sin embargo, la importancia del diferente comportamiento de los indicadores referidos a mujeres para la comprensión de la estructura de los mercados de trabajo es aún más clara cuando se considera la evolución en la situación laboral global a lo largo del tiempo.

Hemos extraído esta conclusión del análisis de la evolución entre el segundo semestre de 1999 y el segundo semestre de 2000 de las tasas de actividad, ocupación y desempleo en

los ámbitos nacional, autonómico, local y por distritos. Como puede apreciarse en los gráficos 2, 3 y 4, en los tres primeros niveles son las tendencias de las tasas femeninas las que por su intensidad están marcando la evolución de los mercados de trabajo.

Gráfico 2: EVOLUCIÓN MERCADO TRABAJO AMBOS SEXOS 2S99 A 2S00

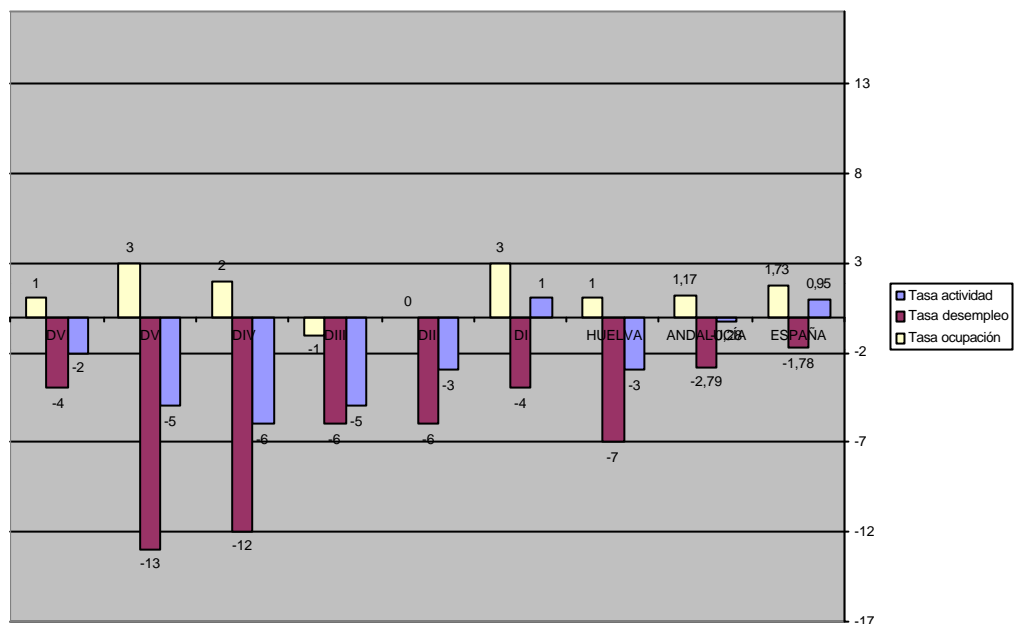


Gráfico 3: EVOLUCIÓN MERCADO TRABAJO VARONES 2S99 A 2S00

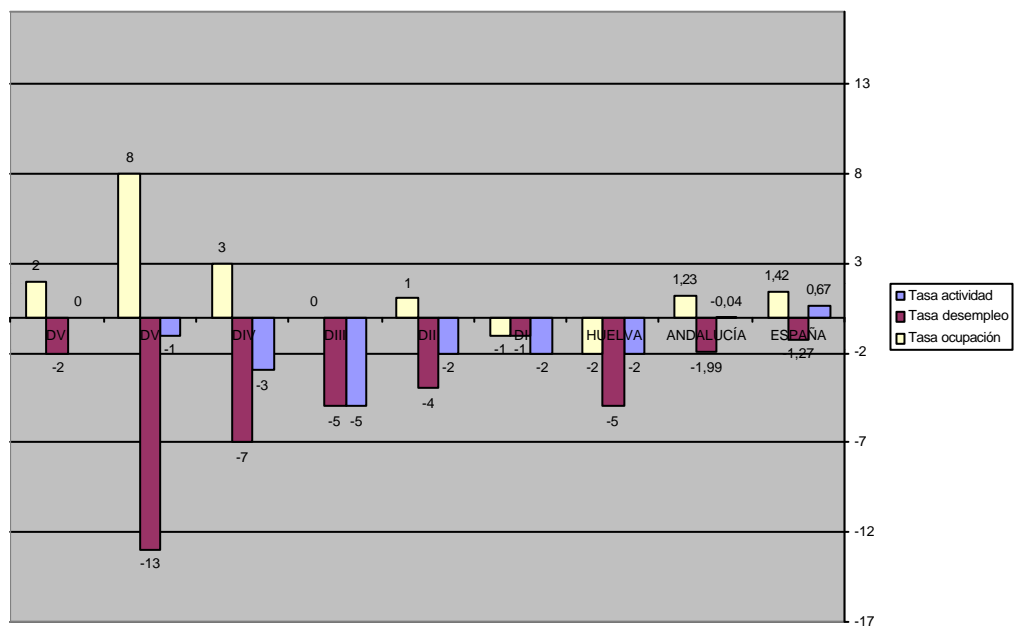
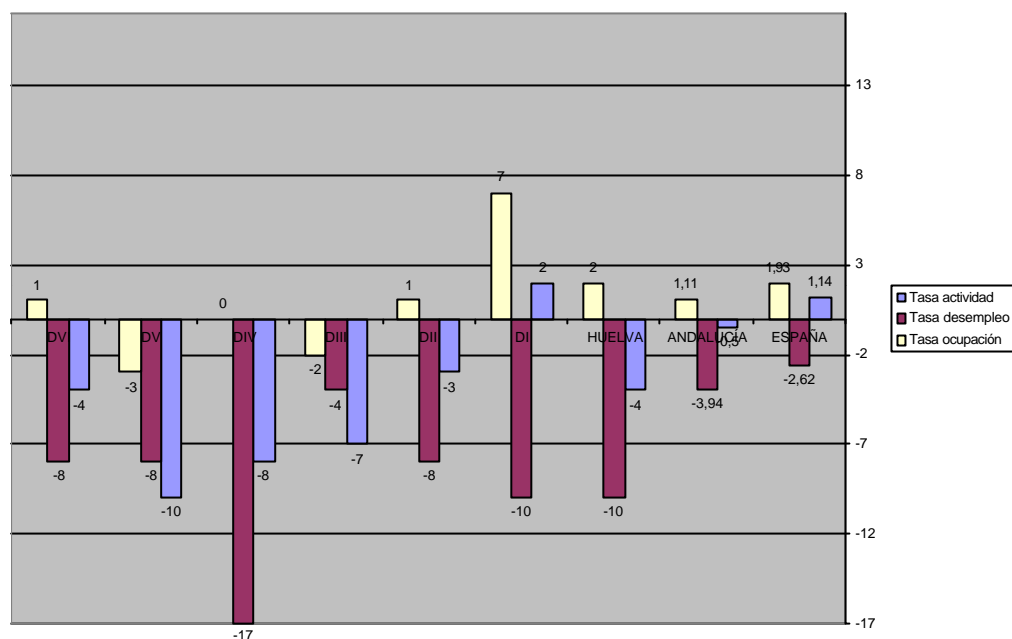


Gráfico 4: EVOLUCIÓN MERCADO TRABAJO MUJERES 2S99 A 2S00



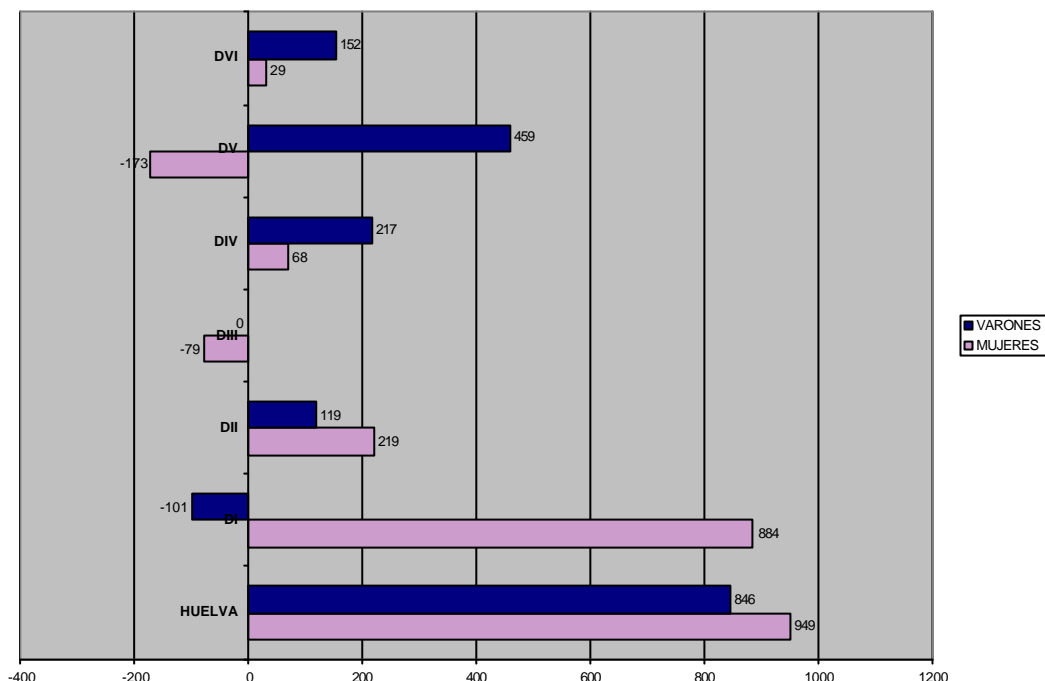
En el caso de la ciudad de Huelva, lo primero que llama la atención es la considerable caída de las tasas de actividad (tendencia contraria a la evolución nacional y coherente con el dato andaluz, aunque el descenso para la ciudad es notablemente más intenso). Esta variación en la actividad explica la enorme caída de la tasa de desempleo local (7 puntos, frente a 3 en el ámbito andaluz y 2 en el estatal para el mismo periodo), pese a que la tasa de ocupación en Huelva haya crecido con una intensidad menor que en los otros dos ámbitos.

El punto sobre el cual queremos llamar la atención es que en ambas tendencias (caída de la actividad e incremento de la ocupación) es determinante la evolución de la situación laboral de las mujeres (cuya actividad desciende 10 puntos frente a la de los hombres que cae 5 y cuya ocupación aumenta 2 puntos frente a la de los hombres que disminuye otros 2 puntos). Sin embargo, y aquí es donde el análisis por distritos resulta especialmente interesante, esta evolución de la situación laboral de hombres y mujeres difiere enormemente según los distritos que se consideren.

En efecto, como puede observarse en el Gráfico 4, el aumento en la ocupación de las mujeres se produce principalmente en los distritos más favorecidos, especialmente en el Distrito I, en el que el porcentaje de laboralmente ocupadas crece un 21,5%, representando

este crecimiento un 93,4% del aumento de las mujeres ocupadas y un 49,2% del crecimiento de la ocupación total de la ciudad (Gráfico 5).

Gráfico 5: VARIACION ESTIMADA DE LOS OCUPADOS 2S99 A 2S00



En cambio, el descenso de la ocupación laboral de las mujeres es notable en los distritos más desfavorecidos en los que ha disminuido el número de ocupadas en términos absolutos (en un año, el porcentaje de ocupadas ha disminuido el 13% en el Distrito V y el 8% en el Distrito III).

El crecimiento del empleo de las mujeres en el Distrito I está relacionado con sus mayores niveles de instrucción. La ocupación de las mujeres del centro ha crecido para todos los niveles educativos, pero han sido las que han recibido mayor formación reglada las que más han visto crecer su ocupación. Sin embargo, los mayores niveles de instrucción, no logran explicar la evolución de la ocupación en los distritos más desfavorecidos. Las ocupadas no instruidas del Distrito V son menos en el 2000, pero también lo son las que disponen de bachiller superior o estudios universitarios (lo que puede constituir un indicativo de la importancia del capital relacional para conseguir o mantener un empleo, capital cuya composición se relaciona en gran medida con la zona de residencia). De hecho, lo que se observa en esta última zona es un crecimiento (aunque más tímido que en el centro) de las ocupadas con formación básica o profesional.

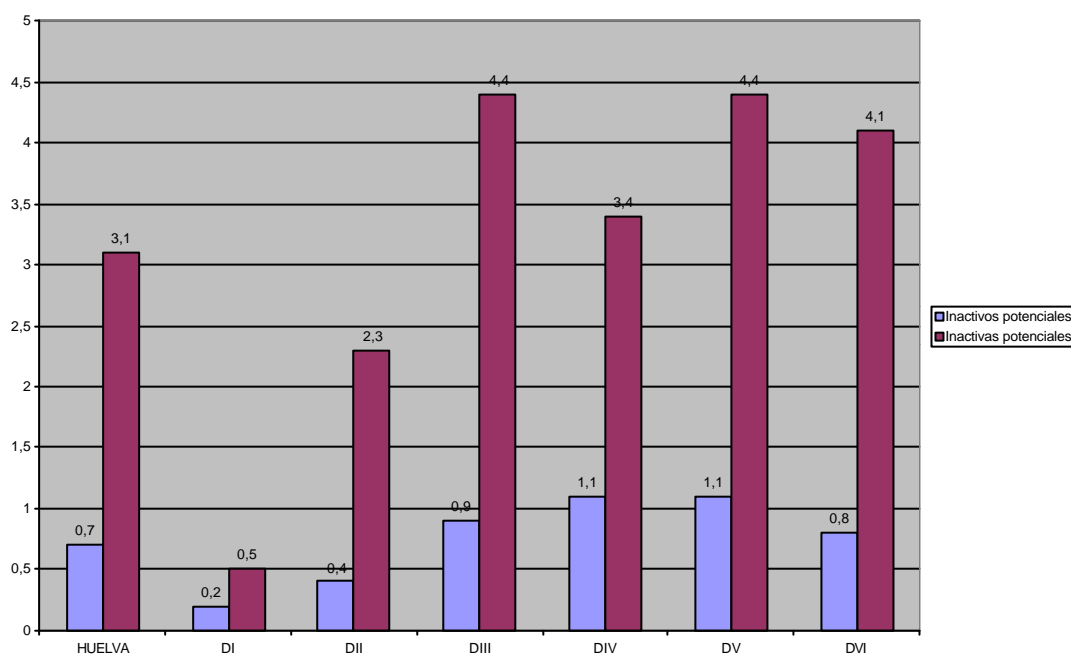
El análisis de la evolución de los sectores de ocupación por distritos y por géneros, muestra que las mujeres del Distrito I están accediendo a los nuevos empleos en el sector servicios, mientras que el empleo masculino se está generando principalmente en el sector de la construcción, esto explica que el aumento de la ocupación masculina se produzca en casi todas las zonas excepto en el Distrito I donde la orientación profesional de los hombres se orienta preferiblemente a empleos en otros sectores.

En los distritos en los que el empleo femenino ha aumentado (en parte debido a la terciarización) el crecimiento de la ocupación en las mujeres se traduce en un mayor incremento de la temporalidad (6 puntos sobre el mismo semestre del año anterior) y del empleo a tiempo parcial (6,3 puntos). En este sentido, podemos afirmar que la incorporación de las mujeres al mercado laboral, cuando se produce, se está desarrollando en unas circunstancias cada vez más precarias. El aumento de la inestabilidad se da también en el Distrito V, ya no por el aumento de los contratos temporales, sino por la destrucción de empleo indefinido. En las zonas III, IV y VI, distritos en los que la ocupación de las mujeres no es muy elevada, la temporalidad disminuye, pero si se analizan los casos, la razón se encuentra en que se destruye proporcionalmente más empleo temporal.

Como afirmábamos al principio de esta sección, el efecto analizado de las variaciones en la ocupación, siendo importante, no ha causado un efecto tan determinante sobre el descenso del desempleo en la ciudad como los cambios en las tasas de actividad. De hecho, el desempleo ha descendido en 7 puntos, más por la reducción del número de activos que por el incremento del número de ocupados. En realidad, la disminución de las tasas de actividad en Huelva se debe tanto al comportamiento de las mujeres como de los hombres. Ambas tasas han descendido para ambos géneros, principalmente en las edades más jóvenes (16-24 años). Un análisis de las razones por las cuales los ciudadanos onubenses están disminuyendo su participación en el mercado laboral exigiría un estudio con un horizonte temporal más amplio y con unas fuentes de información más diversificadas. Lo que podemos afirmar con los datos disponibles es que, para el periodo considerado, el cambio ha afectado más a las mujeres, quienes, en general, han reducido sus tasas de actividad en mayor medida que los hombres. Decimos “en general”, porque una vez más los datos por zonas presentan importantes diferencias en el comportamiento de la participación laboral femenina. Mientras las laboralmente activas del Distrito I aumentan (siguiendo la tónica nacional) la participación de las mujeres en el resto de los distritos

decae, siendo este descenso mayor en los distritos más desfavorecidos. En relación con esto, el análisis de la situación de las no ocupadas por zonas muestra el significativo porcentaje de mujeres desanimadas (inactivas potenciales, según la EPA) que han abandonado el mercado laboral por no encontrar un empleo. El Gráfico 6 representa el porcentaje de personas “inactivas potenciales” según género y barrio de residencia. En él se puede apreciar la marcada dimensión territorial del desánimo laboral.

Gráfico 6: INACITOS E INACTIVAS POTENCIALES 2S00 (PORCENTAJES)



En definitiva, el análisis por zonas ilustra que las tendencias generales observadas por género, el incremento de la ocupación laboral femenina o las caídas de la actividad, por ejemplo, son resultado de dinámicas más complejas que es necesario explorar y que estas dinámicas, además de estar relacionadas con rasgos individuales de las personas, también lo están con los contextos socio-económicos en los que las personas habitan, en la medida que estos condicionan los procesos de movilización y aprendizaje (especialmente el reparto del trabajo reproductivo y el acceso a la formación) y los mecanismos de acceso al mercado laboral (fuentes de información, sistemas de relaciones, etc.).

#### 4. CONCLUSIONES.

De esta aproximación realizada a la diversidad de situaciones frente al empleo que presentan las mujeres según el territorio en el que residen, pueden extraerse al menos dos conclusiones que entendemos importantes de cara a la política de empleo, en general, y de la igualdad de oportunidades en particular.

En primer lugar, la constatación de que la precaria situación de la mujer en el mercado de trabajo, «no es particular, sino significativa» (Maruani, Rogeras, Torns, 2000). Es decir, la precariedad y el débil nexo con el mercado de trabajo afecta también a muchos hombres, especialmente (pero no sólo) a los más jóvenes que viven en territorios social y económicamente degradados. La situación de la mujer es un recrudecimiento de estas situaciones de fragilidad frente al empleo y estudiarla nos puede aportar muchas pistas sobre los mecanismos que generan esta vulnerabilidad y los rasgos que ésta adquiere según afecte a determinados grupos poblacionales.

En segundo lugar, en el plano de la acción, el marcado carácter territorial de los rasgos que caracterizan la situación con el empleo de las mujeres, y en general de cualquier otro grupo socioeconómico que se considere, es un argumento a favor del desarrollo de políticas de empleo más complejas y sensibles a esta diversidad.

Hace un lustro Robert Castel formuló en *Las metamorfosis de la cuestión social* la famosa hipótesis que establece una segmentación entre las personas a partir de la situación en que se encuentren sobre un eje imaginario de integración por el trabajo (empleo estable, empleo precario, expulsión del empleo) en combinación con su posición en un segundo eje que mide la densidad de sus redes familiares y de sociabilidad (inserción relacional fuerte, fragilidad relacional, aislamiento social). Para Castel estas conexiones califican zonas de diferente densidad de las relaciones sociales: *zona de integración, zona de vulnerabilidad, zona de asistencia, zona de exclusión o más bien de desafiliación* (Castel, 1997:418). Sin embargo, como hemos visto aquí estas zonas deberían ser entendidas en el sentido que ha apuntado Alonso

«no desde lo social, sino desde lo territorial. [Dado que] aparecen zonas que cada vez generan mayor riesgo, mayor empleo precarizado, menores situaciones de seguridad, ninguna hegemonía en lo económico, ninguna capacidad de decisión; son zonas absolutamente movilizadas por decisiones de otros, y que tienden a generar una dinámica de tipo secundario, una dinámica de características residuales, donde se concentran de manera porcentualmente significativa las actividades más degradadas

y los mayores niveles de actividad precaria, imperfecta, de baja innovación y de malas condiciones de contratación y realización del trabajo» (Alonso, 2000:7).

Lo que hemos mostrado con este trabajo es que en estas zonas desfavorecidas la situación laboral de las mujeres presenta aún mayor fragilidad, con menores tasas de actividad en las edades centrales, menores niveles de instrucción, menores tasas de ocupación, mayor inestabilidad, etc. Hemos visto que el problema no se corresponde exclusivamente con las cualificaciones (incluso las mujeres mejor formadas de estas zonas pierden empleos en épocas de crecimiento, mientras que en las zonas centrales crece el empleo de las menos instruidas), y tiene bastante que ver con los procesos de movilización y aprendizaje en las diferentes zonas. El débil enganche en el mercado laboral de las mujeres las sitúa en un mercado secundario cada vez más competitivo en el que es muy difícil resolver el conflicto de tiempos de trabajo. Las pautas socioculturales de estos barrios que siguen la tradicional división desigual del trabajo por géneros alimentan este círculo vicioso, con lo cual muchas mujeres, o bien se retiran del mercado laboral, o se ven obligadas a desarrollar formas irregulares (más flexibles) de trabajo en la economía sumergida.

El caso, es que en los distritos favorecidos, los mayores recursos económicos de las familias permiten (aún sin un cambio importante en los valores socio-culturales) que el conflicto relacionado con el reparto del tiempo de trabajo encuentre una válvula de escape en la mercantilización de muchas de las tareas asociadas a este trabajo y eso permite una mayor incorporación de las mujeres al mercado laboral. En cambio, en las zonas socio-económicamente menos favorecidas, la escasez de recursos (y la falta de servicios públicos adecuados) no permite esta salida (aunque sea parcial) al conflicto. Si a esta circunstancia se unen los patrones socio-culturales y la cada vez mayor precarización observada del empleo de las mujeres en estas zonas, el resultado no puede ser otro que el desánimo o el abandono del mercado laboral, sobre todo de las mujeres con hijos o familiares a cargo (esta situación se refuerza en el caso estudiado aquí por el contexto de crecimiento del empleo en los sectores tradicionalmente masculinos como la construcción).

La cuestión es que los planteamientos habituales en las políticas de igualdad de oportunidades se centran fundamentalmente en facilitar la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, tratando de incidir sobre la demanda laboral, por ejemplo, mediante el incentivo para la contratación femenina por parte de las empresas (de ahí probablemente que las mujeres de entornos socio-económicos más favorecidos estén encontrando empleo

más fácilmente que los hombres de estas zonas). También se dedican importantes cantidades de recursos a programas formativos dirigidos a las mujeres, aunque es conocido que, en general, el nivel de instruidas es mayor que el de instruidos. Sin embargo, están bastante menos desarrollados los programas orientados a lograr una distribución del trabajo reproductivo más equitativa que actuaran sobre el reparto desigual de este trabajo por géneros que es uno de los principales factores que inciden en la actual desigualdad. El refuerzo de esta línea de actuación debería constituir un eje de intervención prioritaria en el campo de la igualdad de oportunidades. Por lo dicho aquí, estas acciones deberían contemplar además una dimensión territorial que tratara específicamente la situación en las zonas socio-económicamente más desfavorecidas.

## REFERENCIAS

- ALBA, A. (2000): *La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática*, Ariel, Barcelona.
- ALONSO, L.E. (2000): “Crisis de la sociedad del trabajo, exclusión social y acción sindical: notas para provocar la discusión”, [http://www.ccoo.es/arcadia/arc\\_07\\_alo.html](http://www.ccoo.es/arcadia/arc_07_alo.html).
- BLAUG, M. (1976): “El status empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada”, en TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- CARRASCO, C. Ed. (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*, Icaria, Barcelona.
- CARRASCO, C. y MAYORDOMO, M. (2000): “Los modelos y estadísticas de empleo como construcción social: la encuesta de población activa y el sesgo de género”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 101-112.
- CASADO DÍAZ, J.M. (2000): *Trabajo y territorio. Los mercados laborales locales de la Comunidad Valenciana*, Universidad de Alicante.
- CASTAÑO, C. (1999): “Economía y Género”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», págs. 23-42.
- CASTEL, R. (1997): *Las metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Paidós, Buenos Aires. Edición original, 1995, *Les métamorphoses de la question sociale*, Librairie Arthème Fayard, París.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1975): “El paro y el «mercado dual de trabajo»”, en TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- DOERINGER, P.B. y PIORE, M.J. (1971): “Los mercados internos de trabajo”, en TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- ESPING-ANDERSEN, G. (2000): *Fundamentos Sociales de las economías postindustriales*, Ariel, Barcelona.
- MARUANI, M. (2000): “De la sociología del trabajo a la sociología del empleo”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 9-17.
- MARUANI, M., ROGERAT, C. TORNOS, T. (dirs. ) (2000): *Las nuevas fronteras de la desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo*, Icaria, Barcelona.
- McCONNEL, C.R. y BRUE, S.L. (1997): *Economía Laboral*, McGraw-Hill, Madrid.
- MÉDA, D. (1998): *El trabajo ¿Un valor en peligro de extinción?*, Gedisa, Barcelona, (e. o. 1995).
- PRIETO, C. (2000): “Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis)”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 34, «¿Qué es el empleo?», págs. 19-32.
- PRIETO, C. (1999): “Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer”, *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 32, «Género y Ciencias Sociales», págs. 141-149.

- RECIO, A. (1997): *Trabajo, personas, mercado*, Economía Crítica, Barcelona.
- SOLOW, R. (1990): *El mercado de trabajo como institución social*, Alianza, Madrid.
- TOHARIA, L. (comp.) (1983): *El Mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*.
- VILLOTA de, P. (ed.) (2000): La política económica desde una perspectiva de género. La individualización de los derechos sociales y fiscales en la Unión Europea, Alianza, Madrid.
- VV. AA. (1995): “Economía no monetaria”, monográfico de *Política y Sociedad* (Revista de la Universidad Complutense. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología), núm. 19.