

PROFESIONALES EN SECTORES ESTRATÉGICOS DE LA ECONOMÍA REGIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO: APROXIMACIÓN EMPÍRICA EN LA REGIÓN DE MURCIA

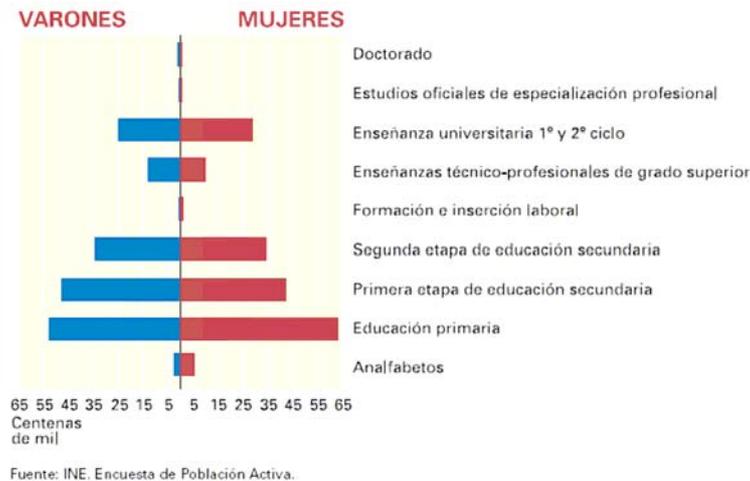
LOLA FRUTOS BALIBREA y VICTORIA ARAGÓN
Universidad de Murcia

INTRODUCCIÓN: CONTEXTO GENERAL DE EDUCACIÓN Y EMPLEO DE LOS UNIVERSITARIOS SEGÚN GÉNERO EN ESPAÑA

- **Aumento de los niveles educativos en la población femenina**

Aunque todavía se observa en la población general las tradicionales diferencias de género en lo que se refiere al acceso a la educación, en la actualidad, éstas no existen en todos y cada uno los niveles educativos (INE, 2005).

Cuadro 1. Población de 16 y más años por nivel de formación alcanzado y sexo, 2005



Centrándonos en los estudios secundarios, España ha incrementado el número de jóvenes con estos niveles de estudios, al igual que en el resto de los países europeos, aunque nuestro país no iguala la cifra media europea (Cuadro 2). En efecto, en el año 2002 el porcentaje de hombres entre 20-24 años que había finalizado al menos estudios secundarios era del 70,9% y el 76,9% para las mujeres. En el caso de España las cifras son inferiores: 58,2% para los varones y 71,9% para las mujeres.

Cuadro 2. Evolución de la proporción de la población de la Unión Europea de 20-24 años que ha completado al menos la educación secundaria, 1996-2002

	Varones		Mujeres	
	1996	2002	1996	2002
UE-15	66,0	70,9	70,2	76,9
Bélgica	76,6	77,6	83,8	84,7
Dinamarca	71,8	76,8	77,4	82,3
Alemania	75,2	72,6	74,5	73,8
Grecia	70,7	76,3	79,2	85,9
España	55,4	58,2	67,3	71,9
Francia	73,5	80,5	76,7	82,8
Irlanda	72,0	79,7	82,8	88,1
Italia	56,8	64,2	64,8	74,0
Luxemburgo	51,2	74,0	47,8	65,5
Holanda	64,2	70,0	71,0	76,7
Austria	83,3	85,7	77,8	84,5
Portugal	39,9	35,9	52,7	52,6
Suecia	80,8	81,9	83,1	90,4
Reino Unido	85,5	85,2	87,1	88,3
Finlandia	64,3	75,9	60,0	78,5

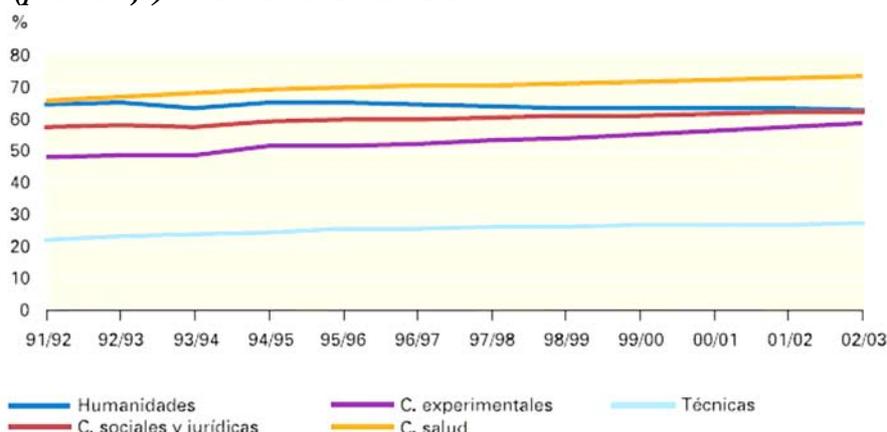
Fuente: Eurostat. Base de datos Newcronos.

En nuestro país es muy significativo el extraordinario aumento en las últimas décadas de las tasas de escolarización de la población femenina hasta alcanzar tasas superiores a la de sus compañeros varones. Este incremento tiene su reflejo en la educación universitaria, pues en el curso 2002-03 las mujeres alcanzan el 54% de los centros públicos y el 50% en los centros privados. En el nivel de doctorado en ese mismo curso, el porcentaje de mujeres en las universidades públicas asciende al 51,2% y en las privadas al 47,1% (INE: curso 2002-03).

- **Distribución por ramas de enseñanza universitaria por sexo**

En lo que se refiere a las ramas de enseñanza de la educación superior las opciones siguen siendo muy diferentes entre sexos (Cuadro 3): las mujeres en la rama de *Ciencias de la Salud* alcanzan más del 70%, en el curso 2002-03. Las preferencias de las universitarias siguen en este orden: las ramas de *Humanidades* (aunque han ido descendiendo a lo largo de la década de los noventa) y las de las *Ciencias Sociales y Jurídicas* (que han ido en aumento), en ambas las la participación de las mujeres es del 60%. En el caso de las *Ciencias Experimentales*, la presencia de las mujeres se sitúa en un 50%, si bien se ha ido incrementando su participación en los últimos años. Y por último, en las carreras *Técnicas* es donde ni siquiera llegan al 20% (proporción que se ha mantenido casi inalterada a lo largo de la década de los noventa).

Cuadro 3. Evolución de la participación de las mujeres en educación superior por ramas de enseñanza (porcentaje). Curso 1991-92 a 2002-2003



Fuente: INE. Estadística de la Enseñanza Superior en España. Área de Análisis y Previsiones Demográficas.

• **Diferencias de género en el mercado de trabajo**

Nuestro mercado de trabajo presenta diferencias muy significativas desde la perspectiva de género (Cuadro 4): de cada diez ocupados cuatro son mujeres y 6 son hombres (INE:EPA, 2005). El porcentaje de mujeres paradas es de 54,9% frente a un 45,1% en el caso de los varones. De los ocupados, el porcentaje de mujeres empleadas a tiempo parcial es mucho mayor que el de los hombres (78,1% frente al 21,9%). El número de hombres asalariados es mayor, aunque llama la atención la diferencia entre sexos con respecto a los ámbitos público/privado ya que las mujeres, en este último, están mucho menos representadas que los hombres (apenas cuatro de cada diez).

Cuadro 4. Ocupados según sexo, 2005

	Miles personas			Distribución porcentual	
	Ambos sexos	Varones	Mujeres	Varones	Mujeres
Ocupados	18.973,3	11.388,8	7.584,5	60,0	40,0
Por tipo de jornada					
A tiempo completo	16.626,4	10.874,5	5.751,9	65,4	34,6
A tiempo parcial	2.346,8	514,3	1.832,5	21,9	78,1
Por situación profesional					
Trabajadores por cuenta propia	3.445,4	2.348,0	1.097,4	68,1	31,9
• Empleador	980,1	742,9	237,2	75,8	24,2
• Empresario sin asalariados o trabajador independiente	2.075,6	1.420,2	655,5	68,4	31,6
• Miembro de cooperativa	82,9	57,4	25,6	69,2	30,8
• Ayuda familiar	306,8	127,6	179,2	41,6	58,4
Asalariados	15.502,1	9.025,6	6.476,5	58,2	41,8
• Sector público	2.864,2	1.401,1	1.463,1	48,9	51,1
• Sector privado	12.637,9	7.624,4	5.013,5	60,3	39,7
• Con contrato indefinido	10.333,1	6.168,4	4.164,7	59,7	40,3
• Con contrato temporal	5.169,0	2.857,2	2.311,8	55,3	44,7
Por sector de actividad					
Agricultura	1.000,7	731,2	269,5	73,1	26,9
Industria	3.279,9	2.467,0	813,0	75,2	24,8
Construcción	2.357,2	2.230,1	127,1	94,6	5,4
Servicios	12.335,4	5.960,6	6.374,8	48,3	51,7

Por condición socioeconómica					
Empresarios agrarios con asalariados	51,2	39,7	11,5	77,6	22,4
Empresarios agrarios sin asalariados	378,5	277,4	101,2	73,3	26,7
Miembros de cooperativas agrarias	16,4	11,5	4,9	70,0	30,0
Directores y jefes de explotaciones agrarias	5,7	4,5	1,1	80,1	19,9
Resto de trabajadores de explotaciones agrarias	442,1	330,0	112,0	74,7	25,3
Profesionales técnicos o asimilados que ejercen su activ. por cuenta propia, con/sin asalariados	539,8	352,9	187,0	65,4	34,6
Empresarios no agrarios con asalariados	868,6	637,7	230,9	73,4	26,6
Empresarios no agrarios sin asalariados	1.361,0	898,9	462,1	66,0	34,0
Miembros de cooperativas no agrarias	68,6	47,0	21,6	68,5	31,5
Directores y gerentes de establecimientos no agrarios, altos funcionarios de las Administraciones Públicas, comunidades autónomas y corporaciones locales	346,1	262,7	83,4	75,9	24,1
Profesionales, técnicos y asimilados que ejercen su actividad por cuenta ajena	3.186,6	1.706,8	1.479,8	53,6	46,4
Profesionales en ocupaciones exclusivas de la Administración Pública	60,8	34,5	26,3	56,7	43,3
Resto del personal administrativo y comercial	3.188,2	1.087,2	2.101,0	34,1	65,9
Resto del personal de los servicios	3.178,4	1.057,9	2.120,5	33,3	66,7
Contramaestres y capataces de establecimientos no agrarios	210,3	196,9	13,5	93,6	6,4
Operarios cualificados y especializados de establecimientos no agrarios	3.874,3	3.498,3	376,0	90,3	9,7
Operarios sin especialización de establecimientos no agrarios	929,6	769,7	159,9	82,8	17,2
Profesionales de las Fuerzas Armadas	90,0	81,3	8,6	90,4	9,6
No clasificables por condición socioeconómica	177,5	94,3	83,2	53,1	46,9

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

Nuestro interés se centra a efectos de esta investigación en conocer las diferencias existentes en el empleo entre *los profesionales y técnicos* según sexo: según datos de la EPA (2005) teniendo en cuenta la condición socioeconómica, los hombres presentan una mayor proporción tanto si ejercen su actividad por cuenta propia (65,4% frente a un 34,6% en el caso de las mujeres) como por cuenta ajena (53,65 frente a un 46,4% en el caso de las mujeres). Así mismo la distribución porcentual de los hombres empleados como profesionales por la administración pública es mayor que la de las mujeres.

Por tipo de ocupación (Cuadro 5), las mujeres están menos representadas en la categoría de la *Dirección de empresas y de la Administración Pública* (7,9% de varones frente a un 5,6% de mujeres). Sin embargo la presencia de las mujeres es mayor en las categorías de *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* (16,1% de mujeres frente a 10,1% de hombres) y en la de *Técnicos y profesionales de apoyo* (12,7% de mujeres frente a un 10,5% de hombres).

Cuadro 5. Porcentaje de ocupados por tipo de ocupación según sexo. 2005

	Varones	Mujeres
1 Dirección de las empresas y de la Administración Pública	7,9	5,6
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	10,1	16,0
3 Técnicos y profesionales de apoyo	10,5	12,7
4 Empleados de tipo administrativo	5,6	15,0
5 Trabajadores de servicios de restauración personales protección y vendedores de comercio	9,6	23,7
6 Trabajadores cualificados en agricultura y pesca	4,0	1,6
7 Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras, construcción y minería excepto operadores	26,2	3,2
8 Operadores de instalaciones y maquinaria; montadores	13,5	3,0
9 Trabajadores no cualificados	12,0	19,3
0 Fuerzas Armadas	0,7	0,1

Fuente: INE. Encuesta de Población Activa.

El salario es muy diferente entre hombres y mujeres (Cuadro 6). Según la Encuesta de Estructura Salarial los hombres ganan 640.000 euros anuales más que las mujeres. En el caso de los tipos de ocupación que son objeto de estudio en este trabajo las diferencias son mayores. Así los hombres *directores de empresa* cobran 1.508.000 euros anuales más que las mujeres en la misma ocupación. Los *Profesionales de nivel superior*, ocupación que requiere titulación universitaria, cobran cuando son hombres 1.072.0000 euros anuales más que cuando se trata de mujeres y en el caso de *Profesionales de nivel medio*, 799.000 más. A la vista de estos datos podemos afirmar que las diferencias se acentúan conforme las categorías son más altas. En efecto, si bien las categorías que más salario perciben son A, D y E, las diferencias por sexo son notables en la categoría superior: una directora de empresa gana al año 42.369.76 euros, es decir, un 35,58% menos que su equivalente masculino.

Cuadro 6. Salario bruto anual por ocupación y actividad económica por sexo. 2002

	Miles de euros		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
TOTAL	19,82	22,16	15,76
Por ocupación			
A. Directores de empresa	54,64	57,44	42,36
D. Profesionales de nivel superior (universitario)	33,42	37,89	27,17
E. Profesionales de nivel medio (universitario)	26,24	30,58	22,59
F. Técnicos y profesionales de apoyo	26,17	29,36	21,06
G. Administrativos	17,15	20,36	14,53
H. Servicios de restauración y personales	13,06	14,83	12,00
J. Servicios de protección y seguridad	16,24	16,47	13,86
K. Dependientes de comercio y asimilados	14,11	17,63	11,89
M. Construcción, excepto operadores	15,87	15,90	13,16
N. Industrias extractivas y asimilados	20,23	20,32	17,34
P. Artes gráficas, textil y asimilados	14,39	15,79	11,87
Q. Operadores de instalaciones industriales	18,23	19,91	13,12
R. Conductores de maquinaria móvil	17,28	17,37	11,81
S. Trabajadores no cualificados en servicios	9,74	13,33	8,35
T. Peones de la construcción, industria y transporte	12,35	12,82	10,46
Por actividad económica			
Industria	21,55	23,19	16,35
Construcción	17,09	17,24	14,99
Servicios	19,60	23,25	15,66

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2002.

Si bien el salario crece con el aumento del nivel educativo –siguiendo la lógica de la teoría del capital humano–, en el caso de las mujeres licenciadas perciben un 33,7% menos que los licenciados (Cuadro 7). No obstante en términos generales se cumple la teoría del Capital Humano, pues la diferencia es mayor cuanto menor es el nivel de estudios.

Cuadro 7. Salario bruto anual según estudios realizados, tipo de jornada y tipo de contrato por sexo. 2002

	Miles de euros		
	Ambos sexos	Varones	Mujeres
Por estudios realizados			
Sin estudios	12,90	14,83	8,47
Estudios primarios	15,64	17,64	10,82
Primer ciclo secundaria	15,67	17,59	11,70
Segundo ciclo secundaria	21,63	25,32	16,48
Formación profesional grado medio	17,96	21,27	14,37
Formación profesional grado superior	20,99	23,52	16,13
Diplomado universitario o equivalente	25,76	30,75	21,15
Licenciado, ingenieros superiores, doctores	32,99	38,69	25,62
Por tipo de jornada			
A tiempo completo	21,25	22,77	18,09
A tiempo parcial	7,84	9,47	7,25
Por tipo de contrato			
Indefinido	22,08	24,81	17,44
Duración determinada	13,4	14,76	11,08

Fuente: INE. Encuesta de Estructura Salarial 2002.

1. LAS EMPRESAS DE LOS SECTORES ESTRATÉGICOS DE LA ECONOMÍA EN LA REGIÓN DE MURCIA

• El Plan Estratégico de Desarrollo de la Región de Murcia

El marco de referencia de todo el proyecto es el Modelo de Futuro de la Región de Murcia derivado del *Plan Estratégico de Desarrollo de la Región de Murcia*, (PEDRM) 2000-2006, que establece el marco general de las actuaciones de las administraciones públicas y de los agentes económicos y sociales para ese período.

Los ejes vertebradores sobre los cuales se construyó la formulación estratégica de dicho plan corresponden a los motores de crecimiento económico que se encuentran en los sectores agrario, industrial y turístico de la región, pero que requieren de un proceso de modernización, diferenciación e internacionalización que permitan incrementar la competitividad empresarial, con el objetivo de contribuir a la mejora de la calidad de vida, centrada no sólo en la potenciación de los sectores económicos, sino también en la promoción de la igualdad de oportunidades y el desarrollo sostenible. La estrategia de desarrollo regional propone –al menos en el plano del diseño de políticas públicas- una concepción de la economía, en la cual tanto la igualdad de oportunidades, como la sostenibilidad se conciben como ejes transversales que guíen el camino hacia una sociedad del bienestar. Cuatro son las líneas estratégicas¹ afines al proyecto Equal-Adelántate:

¹ Cada una de las líneas estratégicas, contempla acciones específicas, para la línea 1 son: asegurar la disponibilidad y transformar la escasez de agua en una fortaleza para el desarrollo regional; fortalecer los instrumentos de protección del medio ambiente y de los recursos naturales, incrementado sustancialmente los recursos destinados a la protección del medio ambiente y del patrimonio natural y cultural; disminuir los riesgos tecnológicos para la población a partir del incremento en la inversión en I+D+i en el corto plazo y adaptar los objetivos y metas del Plan de Ciencia y Tecnología Mejora en la asignación de los indicadores de desarrollo e innovación tecnológica para focalización de las áreas más sensibles a los procesos y sistemas innovadores. Para la línea 2: formación, investigación, desarrollo e innovación tecnológica para la sostenibilidad que tome en consideración los escenarios de futuro de la economía regional en clave de sostenibilidad; potenciar el turismo sostenible; potenciar un desarrollo tecnológico capaz de potenciar el despliegue de las energías renovables y las tecnologías emergentes de transformación energética. Para la línea

1. Uso y Gestión sostenible del Patrimonio Natural y Cultural
2. Desarrollo económico hacia la sostenibilidad
3. Gestión del conocimiento
4. La promoción de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Un objetivo de la investigación es verificar si los cambios en el modelo de desarrollo de la Región de Murcia, afectan tanto a la economía (ciertas empresas enclavadas en los sectores estratégicos y emergentes), como a las actividades de la empresa (tareas con uso intensivo de conocimiento para la generación de riqueza), y si éstas representan un campo abierto de oportunidades para las mujeres. Se trata de verificar si las prácticas de segregación de género persisten o revisten modalidades diferentes a las históricamente observadas en los procesos convencionales de análisis acerca del empleo femenino

- **Tejido empresarial en la Región de Murcia**

El tejido empresarial de la Región de Murcia, se caracteriza por una importante presencia de la micro y pequeña empresa (el 93,58% de las empresas murcianas tienen menos de 10 asalariados). En el 2003, el tejido empresarial estaba constituido por alrededor de 75.973 empresas, sin incluir las actividades agrarias (CRERM, 2004). En el cuadro 8 observamos que el mayor porcentaje de las empresas en la región se encuentra concentrado en el rango de las micro empresas, es decir aquellas que no exceden de los diez trabajadores, seguido muy de lejos por la pequeña empresa que no excede de los 49 asalariados². La distribución porcentual del resto del empresariado murciano se reparte con baja representatividad en los siguientes rangos.

Si estos datos se observan por micro empresa según sector de la producción, tenemos que son la agricultura y los servicios, los sectores que más empresas concentran. En el caso de la pequeña empresa (en el rango que no excede los 49 asalariados), se aprecia que es en los sectores industria y construcción, donde se presenta una mayor concentración.

³: favorecer la formación de profesionales capacitados, que incrementen la cualificación del mercado de trabajo en la Región; alcanzar las metas europeas de inversión en I+D+i en 2010; enfatizar la multidisciplinariedad de los centros de investigación existentes y creación de una red de excelencia de investigación de la sostenibilidad regional; apoyo a la creación de infraestructuras propias de conocimiento en las organizaciones e instituciones de la sociedad regional; fomentar el papel de las Universidades e instituciones del conocimiento e investigación como eje vertebrador del desarrollo regional; alcanzar los importantes retos de la sociedad de la información y el conocimiento, reconocidos en los objetivos y directrices de la Unión Europea.

² Para la definición del tejido empresarial murciano partimos de la clasificación de las empresas según tamaño. De acuerdo con este criterio, una micro empresa es aquella en la que sus dueños trabajan en ella, el número de trabajadores no excede de 10 (trabajadores y empleados) y el valor total de las ventas no excede de las 12 UIT. En cuanto a la pequeña empresa, el propietario no necesariamente trabaja en ella, el número de trabajadores no excede de 20 personas, el valor total anual de las ventas no excede de las 25 UIT. Con relación a la mediana empresa, el número de trabajadores es superior a 20 personas e inferior a 100, en tanto que la gran empresa se caracteriza por disponer de un número de trabajadores que excede a 100 personas.

Cuadro 8. Distribución porcentual del número de trabajadores en las empresas según sector de actividad, Región de Murcia. 2004

<i>NUM. ASALARIADOS</i>	<i>TOTAL</i>	<i>AGRICULTURA</i>	<i>INDUSTRIA</i>	<i>CONSTRUCCIÓN</i>	SERVICIOS
MENOS DE 10	93,58	98,41	82,27	88,60	95,69
DE 10 A 49	5,56	1,37	15,07	10,62	3,65
DE 50 A 99	0,54	0,14	1,79	0,62	0,37
DE 100 A 199	0,18	0,00	0,49	0,13	0,15
DE 200 A 499	0,10	0,07	0,23	0,03	0,09
DE 500 O MÁS	0,05	0,00	0,13	0,00	0,04
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Fuente: Centro Regional de Estadísticas de Murcia (2004): *Directorios de Empresas y Establecimientos*.

En el cuadro 9 se aprecia que el mayor número de empresas se concentra en el rango de la micro empresa, donde el sector servicios alcanza mayor preeminencia, seguido con mucha distancia, por los sectores de la Construcción y la Industria. Cuando se avanza en el análisis con relación a la pequeña empresa (que no excede de los 49 empleados) encontramos que el sector de la industria y la construcción (en este orden) presentan mayor porcentaje de asalariados.

Al combinar los datos anteriores que se refieren al número de trabajadores con el número de empresas, tenemos que 1.386 empresas agrícolas, concentran al 98.41% del total de los asalariados empleados en micro empresas de este sector en la región; en tanto que 53. 889 micro empresas del sector servicios, emplean 95,69% del total de trabajadores asalariados en este sector. Con estos datos se confirma de manera fehaciente, que el tejido empresarial murciano está constituido fundamentalmente por micro empresas. El universo de la pequeña empresa (aquella que no excede de los 49 asalariados) a pesar de que ocupa el segundo lugar en importancia, no alcanza a despegar de manera significativa con relación al universo de la micro empresa, como puede observarse en el cuadro 9, donde se expresa la prevalencia del sector servicios en número de empresas, seguido con mucha distancia por el sector industrial y el de la construcción.

Cuadro 9. Número de Empresas según estrato de trabajadores y sector de actividad. Región de Murcia, 2004

<i>NUM. ASALARIADOS</i>	<i>TOTAL</i>	<i>AGRICULTURA</i>	<i>INDUSTRIA</i>	<i>CONSTRUCCIÓN</i>	SERVICIOS
MENOS DE 10	68 430	1 386	6 326	6 849	53 889
DE 10 A 49	4 055	19	1 159	821	2 056
DE 50 A 99	394	2	138	48	206
DE 100 A 199	135	0	38	10	87
DE 200 A 499	74	1	18	2	53
DE 500 O MÁS	35	0	10	0	25
TOTAL	73123	1408	7689	7730	56316

Fuente: Centro Regional de Estadísticas de Murcia (2004): *Directorios de Empresas y Establecimientos*.

De acuerdo con los datos anteriores, las empresas murcianas se han caracterizado por la preeminencia del sector servicios, en el cual destacan en primer lugar, las actividades de *comercio y reparación* con casi un tercio del total del empresariado regional. Por el contrario, las actividades de *servicios inmobiliarios y empresariales*, a pesar de representar el 15,9% del total regional, presentan menores porcentajes de especialización que en el ámbito nacional (CRERM, 2004). Si la

especialización se analiza por industrias, tenemos que la industria murciana se ha centrado en el sector de *la alimentación y las bebidas*, debido sobre todo, a la influencia de las actividades del sector conservero. Este tipo de empresas, representan el 15,7% de toda la industria conservera nacional. Otras actividades con un elevado grado de especialización en la Región son la *confección de prendas de cuero, la fabricación de productos agroquímicos, los envases y los embalajes* (CRERM, 2004). De acuerdo con datos vertidos por el INE-DIRCE, el número de empresas en la región de Murcia se ha incrementado desde 1996. Lo interesante de los datos contenidos en el cuadro 10, es que la tasa de crecimiento medio anual desde entonces y hasta el 2005, refleja un notable incremento del sector de la construcción, muy por encima del sector servicios.

Cuadro 10. Tasa de crecimiento medio anual de las empresas general y por sector industrial en la Región de Murcia, 1996-2005

AÑO (*)	TOTAL	% T. VAR	INDUSTRIA	% T. VAR.	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
1996	59 629		6 817		5 836	46 976
1997	60 789	2.9	6 653	-2.4	6 043	48 093
1998	63 457	4.4	6 662	0.1	6 572	50 223
1999	65 523	3.3	6 865	3.0	6 977	51 681
2000	68 131	4.0	6 965	1.5	7 741	53 425
2001	69 865	2.5	7 145	2.6	8 617	54 103
2002	72 547	3.8	7 297	2.1	9 305	55 945
2003	75 973	4.7	7 402	1.4	10 304	58 267
2004	82 484	8.6	7 741	4.6	11 890	62 853
2005	85 110	3.2	7 643	-1.3	12 652	64 815
% T. Crec.	4,0	--	1.3	--	9.0	3.6

FUENTE: INE/DIRCE.

(*) Datos referidos a fecha 1 de enero de cada año

El crecimiento de la industria de la construcción no es privativo de la Región de Murcia, ya que cuando se analizan los mismos indicadores en perspectiva nacional, tenemos como resultado que el sector de la construcción es en el ámbito general de España, el que presenta un índice de crecimiento más acusado, tal y como se observa en el cuadro 11 (Anexo).

Asumiendo la preeminencia de la micro empresa en el tejido empresarial murciano y español, debemos para efecto de este estudio, situarnos en los sectores más dinámicos y comprometidos en los procesos de globalización de los mercados; la implantación generalizada de las tecnologías de la información y la comunicación y los cambios rápidos en la demanda de productos de consumo.

No todas las empresas que conforman el tejido empresarial murciano están en las mismas condiciones y capacidades para adaptarse a cambios de producción, organización y gestión empresarial, pues según un estudio del INEM (2000), el número de de empresas con capacidad de involucrarse en un proceso de crecimiento basado en la combinación de ciencia y tecnología, en la calificación de la mano de obra y en la eficacia de su gestión, es muy reducido.

- **Empresas en sectores estratégicos**

El PEDRM, considera sectores consolidados en el desarrollo de la región a la agricultura, la pesca, la industria, la construcción y los servicios vinculados al turismo de playa en general, tales como la hostelería, la restauración y servicios anexas, así como al turismo alternativo de naturaleza

y cultural, todos ellos, como se aprecia en el análisis precedente, constituyen buena parte del entramado identitario de la economía regional.

Respecto a los sectores estratégicos y emergentes, algunos de los cuales están destinados a fortalecer los sectores consolidados, el PEDRM identifica algunos con grandes potencialidades de desarrollo, tales como *el medio ambiente y el agua; las energías alternativas y renovables; el aprovechamiento sostenible de los recursos naturales y del mundo rural; los fertilizantes de origen orgánico; las tecnologías de la información y la comunicación (TIC); la agricultura sostenible y los servicios avanzados a empresas.*

Sin embargo, esta aproximación no fue suficiente para satisfacer los objetivos del Eje Conoce del Proyecto Equal-Adelántate, de tal manera que para construir un soporte de análisis adecuado, fuimos más allá de lo establecido en el PEDRM y propusimos una clasificación de sectores emergentes y estratégicos fundamentada en la combinación entre sectores consolidados fuertemente arraigados en la región y, sectores emergentes y estratégicos involucrados en el uso -o con grandes posibilidades de hacerlo- de procesos relacionados con la gestión del conocimiento y proactivos³ al desarrollo sostenible y la equidad de género.

Como resultado de la aplicación de estos criterios, definimos un total de ocho sectores emergentes y estratégicos, agrupados en general, de la siguiente manera: *tecnología agroalimentaria; industria química; recursos hídricos; tecnologías de la comunicación y la información; investigación y desarrollo; energías alternativas y medio ambiente.* Una vez determinados los sectores, procedimos a identificar en el tejido empresarial regional, un conjunto de empresas que podían ser clasificadas como emergentes y estratégicas.

De acuerdo con el directorio del Instituto de Fomento de la Región de Murcia (INFO)⁴ congregamos en una base de datos alrededor de 5.400 empresas que disponían de datos suficientes para priorizar en términos relativos, a la micro, pequeña, mediana y gran empresa. Este primer criterio fue útil para eliminar de nuestra base de datos las empresas que no cumplían con los criterios de nuestra clasificación, al mismo tiempo que redujimos el universo de estudio. Una vez realizada esta clasificación, filtramos de nuevo la base de datos, para identificar las empresas que se acercaron al perfil de sectores estratégicos y emergentes, con la finalidad de delimitar el universo de estudio bajo la óptica de los objetivos planteados en el Eje Conoce del Proyecto Equal-Adelántate.

Una vez definidos los sectores estratégicos y emergentes y que logramos ubicar un conjunto de empresas cuya actividad podía ser agrupada en alguno de ellos, procedimos a la

³ Entendemos por proactivo, la capacidad para inventar, tener visión de futuro, tomar y asumir decisiones.

⁴ El directorio empresarial del INFO es el más completo disponible para consulta pública que existe en la Región de Murcia. ver sitio Web <http://www.ifrm-murcia.es>. Este directorio fue la fuente primigenia de consulta, de la cual derivamos otras, tales como las páginas Web de las empresas que por estar comprendidas en los sectores emergentes y estratégicos de nuestra clasificación, exponían entre sus estrategias de desarrollo y consolidación la gestión del conocimiento, el desarrollo sostenible y la perspectiva de género. Ciertamente, el directorio del INFO, aunque base primigenia, no fue suficiente ya que tuvimos que acudir a las herramientas de búsqueda en la Web y a las opiniones autorizadas de los socios participantes en el proyecto Equal (FREMM, UCOMUR y la propia consultora responsable del proyecto), para afinar nuestra clasificación, sobre todo en lo relativo a recursos hídricos, energías alternativas y medio ambiente, empresas que tienen escasa o nula representación en el directorio INFO.

búsqueda de información que aportara luces acerca de las características del empleo desde la perspectiva de género.

El resultado de esta indagación fue que no existen datos desagregados de empleo por sexo disponibles para llevar a cabo un análisis con perspectiva de género en la información secundaria disponible; de tal manera que para acceder a la información que nos permitiera cumplir con los objetivos del proyecto, tuvimos que diseñar un instrumento transversal de captación de datos *ad hoc*, en concreto una encuesta que contuviese el número adecuado de elementos muestrales que permitiera producir datos suficientes para medir las características del empleo en estos sectores con perspectiva de género, así como delimitar al máximo una muestra de empresas cuyas características se ajustaran –sin abandonar la representatividad- a las categorías de emergentes y estratégicas en la economía regional.

• **Del universo a la muestra⁵**

Elegimos 120 empresas, con la finalidad de estudiar con detenimiento al menos 100.⁶ Sobre una muestra de 120, se realizaron un total de 104 encuestas, de las cuales se capturaron y valoraron 1007. El número de empresas se distribuyó de manera proporcional entre las siguientes empresas clasificadas por sector estratégico y emergente, según tipo de actividad.

Cuadro 13-a. Diseño muestral de la Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005

CODIGO	EMPRESAS	PORCENTAJE	NÚMERO
001	Industria agroalimentaria	31%	38 (37+1)
002	Industria química	12%	14
003	Recursos hídricos	4%	5
004	Tecnologías de la comunicación y la información	15%	18
005	Investigación y desarrollo	10%	12
006	Energías alternativas	6%	8
007	Medio ambiente	7%	9
008	Tratamiento de residuos y desechos	13%	16
Total			120

Fuente: Elaboración propia

⁵ Como decíamos antes, realizamos una nueva clasificación de empresas de acuerdo con la actividad y según los sectores estratégicos y emergentes, de la cual derivaron 8 nuevos códigos de actividad que a su vez se subdividen en 16 actividades específicas. De este ejercicio, derivó un nuevo directorio vaciado en una base de datos de empresas estratégicas y/o emergentes, distribuidas en el territorio comarcal de la región de Murcia. Nuestra base de datos primaria, contiene un total de 291 empresas (*Cuadro 12, Anexo*), con varias entradas, según nombre de la empresa, dirección, teléfono, página Web, correo electrónico, número de empleados, ventas y actividad.

Esta base de datos es al mismo tiempo, un directorio empresarial actualizado (que superó con mucho, en los aspectos cualitativos relativos a las nociones de E/E al directorio del INFO) de acuerdo con una exhaustiva revisión de páginas Web de las empresas que en principio habíamos catalogado como E/E. Del directorio del INFO reducido al universo de estudio, más la revisión de los sitios Web, obtuvimos finalmente una base de datos-directorio que constituyó la base sobre la cual derivamos una muestra de 140 empresas susceptibles de ser estudiadas con un alto grado de detalle mediante la aplicación del instrumento (encuesta) diseñado para tal fin.

⁶ En realidad la intención era y fue, estudiar con detenimiento alrededor de 100 empresas. Las cuarenta restantes nos permitieron mantener un margen adecuado de sustitución de empresas que por diversos motivos no estuviesen disponibles al momento de aplicar la encuesta.

⁷ El levantamiento de la información mediante la encuesta fue realizado por los socios FREMM y UCOMUR. Cada uno de ellos se hizo cargo de aplicar 50 encuestas, distribuidas en sectores E/E en el espacio comarcal de la región.

La distribución final quedó así:

Cuadro 13-b. Diseño muestral de la Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005

CODIGO	EMPRESAS	NÚMERO
001	Industria agroalimentaria	32
002	Industria química	7
003	Recursos hídricos	4
004	Tecnologías de la comunicación y la información	20
005	Investigación y desarrollo	14
006	Energías alternativas	5
007	Medio ambiente	7
008	Tratamiento de residuos y desechos	11
Total		100

Fuente: Elaboración propia

Durante la elaboración de la muestra también tuvimos en cuenta la distribución de las empresas según municipios.

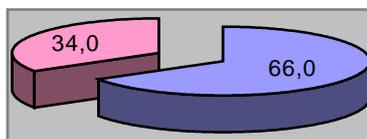
Además de la encuesta con un cuestionario se han realizado 20 entrevistas en profundidad a los responsables de las empresas, así como 50 entrevistas telefónicas a universitarios egresados que habían hecho prácticas institucionales.

3. RESULTADOS EMPÍRICOS

1) Distribución del empleo por sexo

Los datos de distribución del empleo por sexo revelan que aunque se trata de sectores *estratégicos y emergentes* en los que cabría esperar una mayor equidad en la presencia de hombres y mujeres, en las distintas categorías ocupacionales nos encontramos con patrones similares a los que caracterizan la actividad económica en su conjunto. Por un lado tenemos que del total de empleados/as en el conjunto de empresas, el 66% son hombres y el 34% mujeres (Gráfico 1).

Gráfico 1. Empleo por sexo en las empresas de sectores emergentes en la Región de Murcia

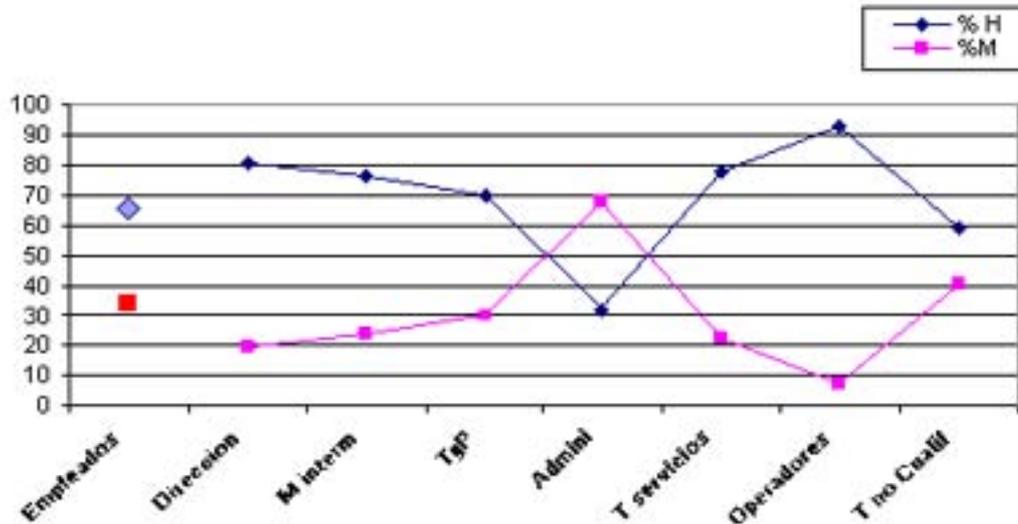


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005*

2) Estructura ocupacional por sexo

Por otra parte la única categoría profesional donde encontramos más mujeres que hombres, tanto en números absolutos como en relativos, es en la de *administrativo*. En todas las demás categorías ocupacionales el porcentaje de hombres supera al de mujeres en una cantidad mayor a la que se produce en el empleo (Gráfico 2 y Cuadro 14 del Anexo).

Gráfico 2. Categorías ocupacionales por sexo en las empresas estratégicas y emergentes (% de cada sexo sobre el empleo total)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia*. Equal -Adelántate 2005

3) Relación entre niveles educativos y categorías ocupacionales por sexo

Respecto al nivel académico de los puestos de alto nivel (directivos, técnicos y profesionales y mandos intermedios), la mayoría, tanto hombres como mujeres son universitarios/as, si bien el peso es considerablemente mayor en el caso de las mujeres. Ver anexo (Cuadros 15-a y 15-b del Anexo).

4) Perfiles académicos y profesionales más convenientes para los sectores analizados obtenidos en las entrevistas en profundidad

El nivel académico más adecuado según los encuestados/as y entrevistados/as, para Directivos, Mandos Intermedios y Técnicos y Profesionales es el de universitario. No obstante también tienen un peso importante los requerimientos de estudios de Formación Profesional para los Mandos Intermedios y los Técnicos y Profesionales.

“Un título universitario garantiza unos conocimientos específicos y sobre todo capacidad para aprender, mente más abierta a otras disciplinas”.

“Esta persona aprende mucho más rápido y tiene mucha más capacidad, va más rápido”.

Algunas de las titulaciones que gozan de mayor aprobación son carreras masculinizadas como las Ingenierías, Empresa o Informática. También los estudios de Ciencias Medioambientales están muy bien valorados, sobre todo como especialización y master.

Entre los requisitos formativos de carácter instrumental que se nombran en las entrevistas están el idioma, la habilidad en informática y la formación en diversas materias, unas más generales

(recursos humanos, riesgos laborales...) y otras relacionadas con la actividad de la empresa (diseño, cálculo de estructuras...).

“El tema de los idiomas es un problemón... francés muy pocos, e inglés un nivel bajo”.

“Además hay que manejarse en inglés, otro añadido difícil... tiene que ser un nivel avanzado”.

Respecto a las cualidades personales, el perfil profesional más apreciado desde la óptica de la consecución de su mejora competitiva es la capacidad de trabajo en equipo (Cuadro 16 del Anexo). Se insiste en la importancia de trabajar en grupo.

“Es importante no sólo lo que conozcas sino saber transmitir, saber trabajar en equipo”.

“Que se pueda entender con los demás, y pueda trabajar en equipo” ...“Somos un equipo, la comunicación debe ser la adecuada y llegar a todo el mundo”.

“Una persona que sea sociable, que le guste trabajar en equipo. Que comparta opiniones y que sepa recibirlas y también compartir datos y conocimientos”.

Las aptitudes y actitudes mejor valoradas para las ocupaciones más cualificadas son (Cuadro 17 del Anexo): *Motivación, Capacidad de Superación, Capacidad de anticipación a los problemas, Capacidad organizativa y Simultaneidad en las tareas.* Para todas las mencionadas, los encuestados/as apuntan a las mujeres como mejor dotadas (Cuadro 18 del Anexo). Sólo la capacidad de liderazgo aparece como más masculina, que se corresponde con el perfil menos valorado en la búsqueda de competitividad. La capacidad de liderazgo se menciona en las entrevistas cuando se centran en la figura del directivo.

Las mujeres tienen un mejor perfil respecto a capacidad de superación, creatividad; están más atentas a las propuestas de los demás, más organizadas, sociables y son mejores en simultanear tareas. La capacidad de simultanear tareas es una cualidad que también se valora mucho en las entrevistas, donde también se hace mención a personas abiertas, sociables, con capacidad de aprender y adaptarse a los cambios, y con flexibilidad laboral.

5) Persistencia de estereotipos de género en el empresariado

Si las mujeres son mayoría en las universidades, y si además según la información analizada, están mejor dotadas en las cualidades más valoradas para el desarrollo de actividades de alta cualificación, ¿por qué no se rompe el techo?

Por una parte hay que tener en cuenta las opciones tan asimétricas entre sexos con relación a las titulaciones mejor valoradas que ya hemos visto, y por otra, los estereotipos culturales derivados de la responsabilidad de las mujeres en las tareas familiares y los problemas de conciliación con la vida laboral.

En el cuestionario aplicado en la encuesta incluía preguntas sobre las creencias del empresariado, desde la perspectiva de género, con el fin de detectar la posible existencia o no de actitudes preconcebidas respecto a una serie de creencias populares. Para ello se pedía que los

responsables de las empresas (hombres o mujeres) se posicionaran respecto a una serie de afirmaciones:

1. El desarrollo de habilidades adecuadas para el uso, acceso y control de la alta tecnología está más relacionado con los hombres.
2. Las mujeres aún cuando tienen una elevada formación y competencia técnica, no quieren asumir puestos de responsabilidad.
3. El tele-trabajo permite la conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que es ideal para las mujeres.
4. La formación específica para el desarrollo de habilidades de alta competencia profesional y tecnológica no puede ser asumida por las mujeres debido a sus cargas familiares y domésticas.
5. Las mujeres, además de su formación profesional y técnica, poseen cualidades específicas que resultan positivas para el trabajo en equipo de las empresas.
6. Cuando las empresas se internacionalizan, prefieren promocionar a los ejecutivos hombres

Los resultados obtenidos de la encuesta fueron contrastados en entrevistas hechas posteriormente. Las respuestas a cada frase fueron las siguientes:

1. *El desarrollo de habilidades adecuadas para el uso, acceso y control de la alta tecnología está más relacionado con los hombres.*

De acuerdo con los resultados de la encuesta, el 50,5% no está totalmente en desacuerdo, o sea que creen que algo de verdad hay. Las entrevistas también hacen referencia a la menor capacidad técnica de las mujeres. De las entrevistas destacamos las siguientes frases:

Mujer: *“La ventaja del hombre es que también da un carácter más serio, más técnico... nadie cree que la mujer pueda tener conocimientos técnicos, por el hecho de ser hombre se asume que tiene conocimientos técnicos”.*

Entre las características que se utilizan para describir a las mujeres se menciona a menudo la palabra *meticulosa y organizada*, eso les lleva a pensar que son mejores para llevar a cabo labores de oficina.

Hombre: *“Como en su casa, si es ordenada en casa lo es aquí también”.*

Otro aspecto a destacar es la imagen de mayor fidelidad y estabilidad de las mujeres, los hombres aparecen como más agresivos y ambiciosos. En relación a la menor agresividad de las mujeres, también se refieren a su poca disposición a luchar por un puesto, y a una serie de cualidades masculinas que facilitan el ejercicio del poder.

Hombre: *“Las mujeres se amoldan más al mercado laboral... tiene menos motivación personal de cambiar de trabajo”.*

Mujer: *“A veces no encuentras una mujer que salga a luchar por ese puesto.”*

Mujer: *“A lo mejor las mujeres tienen menos iniciativa para hacer una empresa... Quizás la voz de un hombre impone más”.*

Mujer: *“Quizás también porque a la hora de tomar decisiones parece que un hombre es más seguro”.*

2. *Las mujeres aún cuando tienen una elevada formación y competencia técnica, no quieren asumir puestos de responsabilidad.*

En este caso el consenso es mayor, 66 de los 100 encuestados están en total desacuerdo con la idea de que las mujeres no quieran asumir puestos de responsabilidad. Si desagregamos por sexo de quienes responden detectamos que las mujeres se manifiestan más en desacuerdo con la afirmación que los hombres.

En general, y de acuerdo con las entrevistas, el principal obstáculo con el que se encuentran las mujeres para poder competir con el hombre en condiciones de igualdad, pasa por su rol tradicional de cuidadoras, reproductoras, circunstancia que las limita en cuanto a disponibilidad de horario y disponibilidad para viajar, y las sitúa como blanco de quejas por las ausencias que a veces se ven obligadas a causar (sea por baja maternal o por cuidados familiares). También hay que señalar que muchas veces son las mismas mujeres las que no quieren renunciar a su vida familiar,

Mujer: *“La mujer trabaja mejor pero luego tiene niños, un día no viene porque tiene que llevar al niño al médico... da la sensación de ser una fuente de problemas domésticos, el hombre parece que no tiene obligación, no hay casa, no hay niños... Creo que también hay pocas mujeres dispuestas a sacrificar su vida familiar, quieren armonizar las dos vidas”.*

Mujer: *“Las mujeres no tenemos ayuda para conciliar las dos cosas, a tus hijos les dan vacaciones y a ver qué haces. Es un problema que parece más enfocado a las mujeres”.*

3. *El tele-trabajo permite la conciliación de la vida laboral y familiar, por lo que es ideal para las mujeres.*

Son las mujeres las que más se inclinan positivamente hacia la idea de que el tele-trabajo es ideal para las mujeres. La mitad de las mujeres 50% estaría de acuerdo o totalmente de acuerdo.

4. *La formación específica para el desarrollo de habilidades de alta competencia profesional y tecnológica no puede ser asumida por las mujeres debido a sus cargas familiares y domésticas.*

Se manifiestan en total desacuerdo el 64% del total. Como en los casos anteriores son las mujeres las que se declinan más hacia la opinión mayoritaria, está en total desacuerdo el 71%.

Aunque, en principio no hay razón para pensar que las cargas domésticas impidan a las mujeres habilidades de alta competencia, las entrevistas muestran la dificultad de las mujeres para conciliar las dos vidas (familiar y doméstica).

Hombre: *“A la hora de viajar prefiero hombres, improvisan más, a la hora de un problema mecánico tienen más respuesta, a la hora de dormir en una fonda en lugar de en un hotel les importa menos, a la hora de comer son menos escrupulosos, y sobre todo en nuestro trabajo tenemos que tirarnos mucho tiempo fuera... tradicionalmente la mujer se queda con los niños... Prefiero que esté en la oficina, que también es trabajo útil, y hace cuestiones técnicas... Yo creo que los hombres somos más duros y estamos más mentalizados, ellas fuera lo pasarían peor”.*

Mujer: *“La disponibilidad es importante... ese sí es un problema que solemos tener las mujeres, el tema de las salidas, de la disponibilidad total hacia por ejemplo viajar. Con una edad a lo mejor sí, cuando tienes 24, 25 años que estás con tus padres... pero luego... porque claro nosotras estamos casadas, tenemos críos, es muy difícil que quieras*

salir, o que tengas disponibilidad total de horario... Que si tienes que salir, que si tienes que comer con un cliente, que si tienes que salir una noche a cenar porque ha venido un cliente y tienes que acompañarlo, tienes que ir a recogerlo al aeropuerto, o tienes que irte a una feria...”.

Mujer: *“Las ventajas de ser hombre son las comidas y reuniones fuera de las horas de trabajo. Una mujer está más limitada, porque cuando termina tiene que ir a casa a hacer tareas domésticas, que no le permite ese no tengo hora que el hombre lleva escrito en la frente. Aquí en Murcia que las empresas son tan patriarcales y tan arcaicas está muy bien mirado... aún se hacen muchos negocios en las barras de los bares”.*

Algunos de los comentarios se hacen en torno a los permisos de maternidad, en general los entrevistados varones se sienten más perjudicados, o al menos disertan más sobre esta cuestión que las mujeres:

Hombre: *“Cuando se produce un caso de baja maternal hay que contratar a alguien a cuenta de la empresa dos meses antes para que pueda seguir el hilo del trabajo de la embarazada. Lugo además esa persona se lleva de la empresa los conocimientos que ha adquirido durante esos seis meses... Me crea problemas de sustitución, de 7 a 8.000 euros le cuesta a la empresa”.*

Mujer: *“En dirección parece más difícil buscar sustituto en las bajas”.*

5. Las mujeres, además de su formación profesional y técnica, poseen cualidades específicas que resultan positivas para el trabajo en equipo de las empresas.

Las opiniones son favorables a esta afirmación, globalmente. La última de las afirmaciones de la encuesta hacía la siguiente aseveración:

6. Cuando las empresas se internacionalizan, prefieren promocionar a los ejecutivos hombres.

La mayoría piensa que es verdad que las empresas que se internacionalizan prefieran promocionar a los hombres. Esto podría explicarse por la mayor disponibilidad de los hombres respecto a las mujeres para viajar.

Llama la atención que cuando las responsables de las empresas son mujeres se tiene más en cuenta la necesidad de mayor flexibilidad laboral para que puedan atender asuntos personales, esto es algo de lo que también se benefician los hombres, trabajadores de la empresa, y que agradecen todos, ellas y ellos. Consideran que hace falta la confluencia de dos evoluciones, i) que el hombre asuma su parte de trabajo doméstico y cuidado de la familia, lo que implica necesariamente que las mujeres sepan delegar en este tipo de actuaciones, y ii) que las mujeres formen empresas, de este modo podremos hacernos conscientes de la realidad de modo integral.

Hombre. *“La gerente es mujer y parece que tiene más en cuenta que también tiene una vida, que tiene que dedicarle tiempo a su familia y a su vida, y eso es importante y a mí me favorece como trabajador... El empresario tiene a su mujer en casa con los niños... A mí este horario me deja respirar... Yo trabajo a gusto”.*

En general, respecto al conjunto de las afirmaciones advertimos que las mujeres entrevistadas expresan un mayor rechazo que los varones hacia ideas estereotipadas que hacen referencia a su inhibición en la toma de decisiones, así como a no aceptar las responsabilidades que se derivan de los puestos de alta cualificación. Aunque también queda patente el conflicto que se les plantea a la hora de conciliar una vida profesional y al mismo tiempo cumplir con la responsabilidad familiar, a la que muchas mujeres no quieren renunciar.

Los estereotipos que hemos contemplado en las páginas que preceden marcan las expectativas respecto al papel que las mujeres pueden ocupar en la economía.

- **Diferencias de género con relación a los universitarios en prácticas según los responsables de las empresas y de los propios alumnos**

Respecto a las opiniones de los responsables de las empresas de los sectores estratégicos detectamos

1. Existencia de estereotipos de género en determinados aspectos:
 - a. Las empresas explicitan una clara preferencia por las estudiantes cuando la práctica tiene relación con trabajos de oficina (por considerarlas más “idóneas” para ellas).
 - b. Cuando se trata de tareas para las que se requiere un alto grado de movilidad la preferencia de las empresas se inclina hacia los hombres.
2. Se detecta una opinión casi unánime, también entre los responsables de las empresas entrevistados, acerca de la más aplicada dedicación de las mujeres a las tareas que se les encomiendan. Esta mayor docilidad podría estar relacionada con el estereotipo femenino.

Quisimos también conocer las opiniones del alumnado de la universidad de Murcia que realizan prácticas en las empresas sobre la existencia o no de discriminación o reproducción de los estereotipos de género. Para ello realizamos 50 entrevistas telefónicas a egresados de las titulaciones más demandadas por las empresas de los sectores estratégicos de la Región de Murcia. En síntesis los resultados han sido:

La mayoría no cree haber tenido ningún tipo de favor o perjuicio, sin embargo el 46% si ha acusado el peso de su sexo, ellas en sentido negativo y ellos en positivo, en una o más de las siguientes situaciones:

- La carrera elegida
- La orientación/selección de las prácticas laborales
- El acceso al empleo
- El tipo de contrato
- El tipo de tareas
- El sueldo
- La posibilidades de ascender laboralmente

A modo de conclusión

De los datos obtenidos se deriva la persistencia de estereotipos de género por parte del empresariado, junto a la adquisición por parte las mujeres de titulaciones propias de la cultura femenina, con todavía una escasa presencia en las carreras técnicas. La reciente Ley de Igualdad aunque constituye un referente relevante a nivel simbólico no bastará para lograr la equidad en las categorías más cualificadas de la economía regional.

BIBLIOGRAFÍA

INE (2005): ENCUESTA DE POBLACIÓN ACTIVA

INE (2005): ESTADÍSTICA DE LA ENSEÑANZA SUPERIOR EN ESPAÑA

INE (2002: *Encuesta de la Estructura salarial*)

CENTRO REGIONAL DE ESTADÍSTICAS DE MURCIA (2004): *Directorios de Empresas y Establecimientos*

INSTITUTO DE FOMENTO DE LA REGIÓN DE MURCIA (2005): *Directorio de Empresas* (Web <http://www.ifrm-murcia.es>)

ANEXOS:

Cuadro 11. Tasa de crecimiento medio anual de las empresas general y por sector industrial en España, 1996-2005

AÑO (*)	TOTAL	% T. VAR	INDUSTRIA	% T. VAR.	CONSTRUCCIÓN	SERVICIOS
1996	2 384 711		248 010		236 086	1 900 613
1997	2 438 830	2,3	243 883	-1,7	241 444	1 953 502
1998	2 474 690	1,5	242 519	-0,6	259 842	1 979 751
1999	2 518 801	1,8	236 767	-2,4	272 030	2 010 003
2000	2 595 392	3,0	240 215	1,5	292 395	2 062 782
2001	2 645 317	1,9	244 262	1,7	314 705	2 086 350
2002	2 710 400	2,5	247 779	1,4	336 075	2 126 546
2003	2 813 159	3,8	248 038	0,1	360 047	2 205 074
2004	2 942 583	4,6	248 289	0,1	391 487	2 302 807
2005	3 064 129	4,1	246 472	-0,7	415 585	2 402 072
% T. Crec. Medio anual 96-05	2,8	--	-0,1	--	6,5	2,6

FUENTE: INE/DIRCE

(*) Datos referidos a fecha 1 de enero de cada año

Cuadro 12. Distribución de las empresas por sectores económicos en la Región de Murcia

CODIGO ⁸	EMPRESAS	NÚMERO	PORCENTAJE
001	Industria agroalimentaria	90	31%
002	Industria química	36	12%
003	Recursos hídricos	12	4%
004	Tecnologías de la comunicación y la información	45	15%
005	Investigación y desarrollo	30	10%
006	Energías alternativas	18	6%
007	Medio ambiente	21	7%
008	Tratamiento de residuos y desechos	39	13%
Total		291	

Fuente: Elaboración propia, a partir del INFO

⁸ CLASIFICACIÓN DE EMPRESAS EN SECTORES ESTRATÉGICOS Y EMERGENTES SEGÚN TIPO DE ACTIVIDAD EN LA REGIÓN DE MURCIA

- **Tecnología agroalimentaria (001)**
 - Fabricación maquinaria para la industria agroalimentaria
 - Empresas agroalimentarias innovadoras
 - Acuicultura y actividades relacionadas con las mismas
- **Industria química (002)**
 - Fabricación de productos químicos básicos
 - Fabricación de pesticidas y otros productos agroquímicos
 - Fabricación de productos farmacéuticos
 - Fabricación de otros productos químicos
- **Recursos hídricos (003)**
 - Captación, depuración y distribución de agua
 - Tratamiento de agua
- **Tecnologías de la comunicación y la información (004)**
 - Consultas, aplicaciones, equipos, mantenimiento y suministro de programas de informática
 - Telecomunicaciones
- **Investigación y desarrollo (005)**
 - Investigación científica aplicada
 - Investigación tecnológica
- **Energías alternativas (006)**
 - Energía solar
 - Energía eólica
- **Medio ambiente (007)**
 - Gestión y calidad ambiental
 - Auditorías y estudios de impacto ambiental
- **Tratamiento de residuos y desechos (008)**
 - Recuperación y reciclaje de desechos
 - Tratamiento de residuos

Cuadro 14. Categorías ocupacionales por sexo en las empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia

Empleados/as	Empleados/as				
	Total	Hombres	Mujeres	%H	%M
Empleados	4001	2642	1359	66,0	34,0
Dirección	238	192	46	80,7	19,3
Interm	305	232	73	76,1	23,9
TyP	599	419	180	69,9	30,1
Admni	269	86	183	32,0	68,0
Tservicios	881	688	193	78,1	21,9
Operadores	440	410	30	93,2	6,8
TnoQualif	428	254	174	59,3	40,7

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005

Cuadro 15-a. Nivel académico de las categorías más elevadas: directivos, m. intermedios y técnicos y profesionales. Hombres

	HOMBRES %		
	Postgrado	Uni	FP
Directivos	19	53	5

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005

Cuadro 15-b. Nivel académico de las categorías más elevadas: directivos, m. intermedios y técnicos y profesionales. Mujeres

	MUJERES %				
	Postgrado	Uni	FP	bachiller	Basico
Directivos	12	64	10	10	4
M. Intermedios	7	65	15	14	0
T y P	4	69	22	5	0

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005

Cuadro 16. Valoración de las empresas de los perfiles profesionales más demandados en sectores estratégicos y emergentes. Región de Murcia

Valoración de los perfiles profesionales	
	Frecuencia
Mejor N. Académico	30
Mayor Polivalencia	41
Iniciativa	45
Liderazgo	15
Capacidad T. equipo	59

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia. Equal -Adelántate 2005

Cuadro 17. Valoración de las actitudes y aptitudes en los trabajadores de alta cualificación en sectores estratégicos y emergentes. Región de Murcia

	VALORACIÓN				TOTAL
	1	2	3	4	
Motivación	81	9	2	8	100
Capacidad de superación	64	27	7	2	100
Creatividad	47	33	17	3	100
Visión general	47	42	8	3	100
Buen comunicador/a	49	35	12	4	100
Escucha las propuesta ajenas, las asimila y las aplica	42	44	11	3	100
Habilidad para presentar ideas y productos	42	43	11	4	100
Capacidad organizativa	62	29	7	2	100
Capacidad de anticipación a los problemas	63	28	6	3	100
Creador de entornos de sociabilidad	32	44	18	4	98
Influencia para establecer contactos verticales y horizontales y mantener relaciones complejas	35	38	19	6	98
Facilidad en el manejo de información	46	37	12	3	98
Simultaneidad en las tareas	50	38	8	4	100

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia*. Equal -Adelántate 2005

Cuadro 18. Valoración de las actitudes y aptitudes en los trabajadores de alta cualificación por sexo en sectores estratégicos y emergentes. Región de Murcia

Aptitudes más valoradas por sexo				
	Ambos	Hombre	Mujer	Total
Motivación	28	22	36	86
Capac. Superación	24	11	55	90
Cap. Anticipación	24	26	41	91
Cap. Organizativa	26	15	50	91
Simultaneidad	33	9	49	91

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la *Encuesta a empresas estratégicas y emergentes en la Región de Murcia*. Equal -Adelántate 2005