

**Indicadores
Laborales Básicos
de la Situación
de la Mujer en España
y sus Regiones**

OBSERVATORIO 1



***Indicadores Laborales Básicos
de la Situación de la Mujer en
España y sus Regiones***



EQUIPO DE INVESTIGACIÓN

Dirección y Coordinación

Dra. Dña. Cecilia Castaño Collado

Catedrática de Economía Aplicada. U. Complutense de Madrid.

Investigadores

Dr. D. Carlos Iglesias Fernández

Profesor de Economía Aplicada. U. de Alcalá de Henares.

Responsable del Área de Empleo de Servilab.

D. Mario Sánchez-Herrero Clemente

Profesor de Economía Aplicada. U. Complutense de Madrid.

Ayudantes de Investigación

Dña. Raquel Llorente Heras

Investigadora del Área de Empleo de Servilab.

Dña. Estela Nuñez Barriopedro

Investigadora del Área de Empleo de Servilab.

Colaboración

Dña. Sara Añiño

Colaboradora Honorífica Dept. Economía Aplicada V Universidad Complutense.

Edita: Instituto de la Mujer
Condesa de Venadito, 34
28027 Madrid (España)
e-mail: inmujer@migualdad.es
www.migualdad.es/mujer

Maquetación e impresión: Gráficas Monterreina
NIPO: 803-09-031-4
Depósito Legal: M-42225-2004

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN: Planteamiento y cuestiones metodológicas.	Págs.
1. La posición laboral de la mujer en España y sus comunidades autónomas desde el punto de vista de la oferta de trabajo.	15
2. Demanda de trabajo de la mujer en España y sus Comunidades Autónomas	16
3. Desempleo de la mujer en España y sus Comunidades Autónomas	17
4. Indicadores salariales de la mujer en España y sus Comunidades Autónomas	17
5. Indicadores salariales de la mujer en España y sus Regiones	19
CAPÍTULO 1. LA OFERTA DE TRABAJO: TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	22
1.1. Tasa de actividad agregada de las mujeres por comunidades autónomas	22
1.2. Tasa de actividad femenina por edades	26
1.3. Tasa de actividad femenina por niveles de estudios	28
1.4. Tasa de actividad femenina por estado civil	32
1.5. RESULTADOS	35
CAPÍTULO 2. LA DEMANDA DE TRABAJO: DIFERENCIAS EN LA OCUPACIÓN FEMENINA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	40
2.1. Tasa de empleo	41
2.1.1. Tasa de empleo agregada.	41
2.1.2. Tasa de empleo por grupos de edad.	43
2.1.3. Tasa de empleo por estudios terminados.	47
2.1.4. Tasa de empleo por estado civil.	52
2.2. Posición sectorial (horizontal)	55
2.2.1. Índice de distribución	55
2.2.2. Índice de concentración	62
2.2.3. Índice de segregación	66
2.3. Posición ocupacional (vertical)	68
2.3.1. Índice de distribución	68
2.3.2. Índice de concentración	72
2.3.3. Índice de segregación	73
2.3.4. Ocupaciones de directoras	75
2.4. Condiciones de trabajo	77
2.4.1. Tasa de temporalidad femenina	78
2.4.1.1. Tasa de temporalidad por edades	81
2.4.1.2. Tasa de temporalidad por estudios terminados	82
2.4.1.3. Tasa de temporalidad por estado civil	84
2.4.1.4. Tasa de temporalidad por sectores	84
2.4.1.5. Tasa de temporalidad por ocupaciones	87
2.4.2. Tasa de parcialidad femenina	92
2.4.3. Tasa de autoempleo femenino	100
2.5. RESULTADOS	105
2.5.1. Tasa de empleo	106
2.5.2. Posición sectorial y ocupacional	108
2.5.3. Condiciones de trabajo	111
CAPÍTULO 3: LAS DIFERENCIAS EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: PERFILES FEMENINOS Y MASCULINOS DE ENTRADA AL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	119

3.1. Perfiles de entrada al empleo: Total nacional	121
3.2. Perfiles de entrada al empleo: Andalucía	124
3.3. Perfiles de entrada al empleo: Aragón	127
3.4. Perfiles de entrada al empleo: Asturias	129
3.5. Perfiles de entrada al empleo: Baleares	132
3.6. Perfiles de entrada al empleo: Canarias	134
3.7. Perfiles de entrada al empleo: Cantabria	136
3.8. Perfiles de entrada al empleo: Castilla La Mancha	138
3.9. Perfiles de entrada al empleo: Castilla León	140
3.10. Perfiles de entrada al empleo: Cataluña	142
3.11. Perfiles de entrada al empleo: Extremadura	144
3.12. Perfiles de entrada al empleo: Galicia	147
3.13. Perfiles de entrada al empleo: La Rioja	149
3.14. Perfiles de entrada al empleo: Madrid	151
3.15. Perfiles de entrada al empleo: Murcia	155
3.16. Perfiles de entrada al empleo: Navarra	157
3.17. Perfiles de entrada al empleo: País Vasco	159
3.18. Perfiles de entrada al empleo: Valencia	162
3.19. Conclusiones	164
ANEXO II: Publicaciones, estudios y estadísticas sobre empleo femenino por comunidades autónomas	168
ANEXO III: Organismos de igualdad por comunidades autónomas	179
CAPÍTULO 4: TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	185
4.1. Tasa de desempleo femenina agregada	188
4.1.1. Tasa de desempleo femenina por edades	190
4.1.2. Tasa de desempleo femenina por estudios	193
4.2. Tasa de desempleo con experiencia laboral previa	198
4.2.1. Desempleo femenino con experiencia laboral por edades	202
4.2.2. Desempleo femenino con experiencia laboral por estudios	206
4.2.3. Desempleo femenino con experiencia laboral en función del sector de actividad anterior	209
4.2.4. Desempleo femenino con experiencia laboral por ocupaciones laborales	214
4.3. RESULTADOS	217
CAPÍTULO 5: SALARIOS FEMENINOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	221
5.1. Ganancia media por hora	224
5.1.1. Ganancia media por hora y sector de actividad	224
5.1.2. Ganancia media por hora y categorías profesionales: Mujeres empleadas y mujeres obreras	230
5.2. RESULTADOS	236
CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES	237
6.1. La oferta de trabajo	238
6.1.1. Las decisiones de participación laboral de las mujeres	238
6.2. La demanda de trabajo	242
6.2.1. La tasa de empleo femenina	242
6.2.2. La posición sectorial (horizontal) del empleo femenino	244
6.2.3. La posición ocupacional (vertical) del empleo femenino	247
6.2.4. Condiciones de trabajo	248

8.3. Las diferencias en el empleo de mujeres y hombres: Perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo	255
8.4. El desempleo femenino	259
8.5. Diferencias salariales entre las mujeres ocupadas por regiones	260
CAPÍTULO 7: BIBLIOGRAFÍA CITADA	265
CAPÍTULO 8: GLOSARIO DE CONCEPTOS E INDICADORES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA Y SUS REGIONES.	269
8.1. Conceptos e indicadores relativos a la oferta de trabajo	270
8.1.1. Tasa de actividad agregada de las mujeres por comunidades autónomas	270
8.1.2. Tasa de actividad femenina por edades	270
8.1.3. Tasa de actividad femenina por niveles de estudios	271
8.1.4. Tasa de actividad femenina por estado civil	271
8.2. Conceptos e indicadores relativos a la demanda de trabajo	272
8.2.1. Tasa de empleo agregada	272
8.2.2. Tasa de empleo por grupos de edad	272
8.2.3. Tasa de empleo por estudios terminados	273
8.2.4. Posición sectorial (horizontal)	273
8.2.4.1. Índice de distribución	274
8.2.4.2. Índice de concentración	275
8.2.4.3. Índice de segregación	276
8.2.5. Posición ocupacional (vertical)	277
8.2.5.1. Índice de distribución	277
8.2.5.2. Índice de concentración	278
8.2.5.3. Índice de segregación	279
8.2.5.4. Ocupación de directores	279
8.2.6. Condiciones de trabajo	280
8.2.6.1. Tasa de temporalidad femenina	280
8.2.6.1.1. Tasa de temporalidad femenina por edades	280
8.2.6.1.2. Tasa de temporalidad por estudios terminados	281
8.2.6.1.3. Tasa de temporalidad por estado civil	281
8.2.6.1.4. Tasa de temporalidad por sectores	281
8.2.6.1.5. Tasa de temporalidad por ocupaciones	282
8.2.6.2. Tasa de parcialidad femenina	282
8.2.6.3. Tasa de autoempleo femenino	284
8.3. Las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres: Perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo por comunidades autónomas	284
8.4. Tasa de desempleo de la mujer por comunidades autónomas	285
8.4.1. Tasa de desempleo femenina agregada	285
8.4.1.1. Tasa de desempleo femenina por edades	286
8.4.1.2. Tasa de desempleo femenina por estudios	286
8.4.2. Tasa de desempleo con experiencia laboral previa	287
8.4.2.1. Desempleo femenino con experiencia laboral por edades	287
8.4.2.2. Desempleo femenino con experiencia laboral por estudios	287
8.4.2.3. Desempleo femenino con experiencia laboral en función del sector de actividad anterior	288
8.4.2.4. Desempleo femenino con experiencia laboral por ocupaciones laborales	288
8.5. Salarios femeninos por Comunidades Autónomas	289
8.5.1. Ganancia media por hora trabajada	289
8.5.1.1. Ganancia media por hora y sector de actividad	290
8.5.1.2. Ganancia media por hora y categorías profesionales: Mujeres empleadas y mujeres obreras	290

ÍNDICE DE GRÁFICOS, CUADROS Y TABLAS

CAPÍTULO 1. LA OFERTA DE TRABAJO: TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Págs.

Gráficos:

1.1. Tasa de actividad Agregada. Mujeres	24
1.2. Comparación interregional de la tasa de actividad femenina. Núm. Índice en base al total del Estado (2001).	24
1.3. Evolución de la tasa de actividad agregada (2001). Núm. Índice en base a 1994.	25
1.4. Tasa de actividad. Mujeres. Edad. (2001)	26
1.5. Comparación interregional de la tasa de actividad femenina. Núm. Índice en base al total del Estado. Mujeres. Edad. (2001).	27
1.6. Evolución de la tasa de actividad mujer. Edad. (2001) Núm. Índice en base a 1994.	28
1.7. Tasa de actividad. Mujeres. Estudios. (2001).	29
1.8. Comparación interregional de la tasa de actividad. Núm. Índices en base al total del Estado. Mujeres. Estudios. (2001).	30
1.9. Evolución Tasa de actividad. Estudios. (2001). Núm. Índice en base a 1994.	31
1.10. Tasa de actividad. Estado civil. Mujeres. (2001).	33
1.11. Comparación interregional de la tasa de actividad femenina. Núm. Índices en base al total del Estado. Estado Civil. (2001).	34
1.12. Evolución Tasa de actividad femenina. Estado Civil. (2001). Núm. Índice en base a 1994.	35

Cuadros:

1.1. Tasa de actividad Agregada. Mujeres	23
--	----

Tablas:

1.1. Posición relativa de las mujeres de las distintas regiones españolas desde la perspectiva de sus decisiones de participación laboral.	37
--	----

CAPÍTULO 2. LA DEMANDA DE TRABAJO. DIFERENCIAS EN LA OCUPACIÓN FEMENINA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Gráficos:

2.1. Tasa de empleo femenina	41
2.2. Evolución Tasa de empleo femenino 1994-2001 (1994 valor 100)	42
2.3. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado(2001).	42
2.4. Tasa de empleo por grupos de edad.	44
2.5. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado. Mujeres de 16 a 24 años.	44
2.6. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado. Mujeres de 25 a 54 años.	45
2.7. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado. Mujeres de 55 a 65 años.	45
2.8. Tasa de empleo femenina por estudios 2001.	47
2.9. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado (2001) Mujeres de Estudios Bajos.	50

2.10. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado (2001) Mujeres de Estudios Medios.	50
2.11. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N Índice en base al total del Estado (2001) Mujeres de Estudios Superiores.	51
2.12. Tasa de empleo femenina por estado civil. 2001.	52
2.13. Comparación interregional de la tasa de ocupación femenina 2001. N Índice en base al total del Estado. Mujeres casadas	53
2.14. Comparación interregional de la tasa de ocupación femenina 2001. N Índice en base al total del Estado. Mujeres solteras, divorciadas y separadas.	53
2.15. Índice de distribución del empleo femenino por sectores y Comunidades Autónomas. 2001. Tasa de variación respecto a la media nacional (valor 100)	58
2.16. Índice de distribución del empleo femenino por sectores y comunidades autónomas. 2001. Tasa de variación respecto a la media nacional (valor 100)	58
2.17. Índice de concentración del empleo femenino en tres sectores productivos y por comunidades autónomas. 2001.	63
2.18. Índice de concentración del empleo femenino en tres sectores productivos y por comunidades autónomas. 2001.	65
2.19. Índice de segregación del empleo femenino de cuatro sectores productivos y por comunidades autónomas. 2001.	66
2.20. Tasa de temporalidad femenina.	78
2.21. Evolución de la tasa de temporalidad femenina en el periodo 1994 - 2001.	80
2.22. Tasa de temporalidad femenina por edades 2001.	81
2.23. Tasa de temporalidad femenina por estudios 2001.	82
2.24. Evolución de la tasa de temporalidad femenina 1994-2001. Niveles de estudios. N índice en base a 1994.	83
2.25. Tasa de temporalidad femenina por estado civil. 2001	85
2.26. Tasa de temporalidad femenina por sectores de actividad 2001.	85
2.27. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Primario, Industria, Construcción.	86
2.28. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.	87
2.29. Tasa de temporalidad por ocupaciones. 2001.	88
2.30. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). IAC.	90
2.31. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). IBC.	90
2.32. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). DAC.	91
2.33. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). DBC.	91
2.34. Tasa de parcialidad femenina.	93
2.35. Comparación interregional de la tasa de parcialidad femenina en 2001.	94
2.36. Evolución de la tasa de parcialidad femenina en el periodo 1994-2001.	94
2.37. Tasa de parcialidad femenina por edades 2001.	95
2.38. Tasa de parcialidad femenina por estudios 2001.	96
2.39. Tasa de parcialidad por estado civil 2001.	96
2.40. Tasa de parcialidad femenina por sectores de actividad 2001	97

2.41. Tasa de parcialidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Primario, Industria, Construcción.	98
2.42. Tasa de parcialidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.	98
2.43. Tasa de temporalidad por ocupaciones. 2001.	99
2.44. Tasa de Autoempleo femenino.	101
2.45. Tasa de autoempleo femenino en 2001 respecto a la media nacional (valor 100).	102
2.46. Evolución de la tasa de autoempleo femenino en el periodo 1994-2001.	102
2.47. Tasa de autoempleo femenino por estudios 2001.	103
2.48. Tasa de autoempleo femenino por estado civil 2001.	104
2.49. Tasa de autoempleo femenino 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.	105
2.50. Tasa de autoempleo femenino 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.	105

Cuadros:

2.1. Evolución de la tasa de empleo de la mujer 1994-2001. Estudios terminados.	48
2.2. Índice de distribución del empleo femenino por sectores y comunidades autónomas. 2001.	58
2.3. Índice de distribución del empleo femenino por sectores de los servicios y comunidades autónomas. 2001.	61
2.4. Índice de concentración del empleo femenino en cuatro sectores productivos y comunidades autónomas. 1994 y 2001.	64
2.5. Índice de distribución del empleo femenino en nueve categorías ocupacionales y por comunidades autónomas. 2001.	68
2.6. Índice de concentración del empleo femenino en nueve categorías ocupacionales y por comunidades autónomas. 2001.	71
2.7. Índice de segregación del empleo femenino en nueve categorías ocupacionales y por comunidades autónomas. 2001.	75
2.8. Índices de distribución, concentración y segregación del empleo femenino entre los directores de empresas con y sin asalariados, por comunidades autónomas. 2001.	78
2.9. Condiciones de trabajo del empleo femenino. Posición de cada comunidad autónoma respecto a la media nacional.	112

CAPÍTULO 3: LAS DIFERENCIAS EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: PERFILES FEMENINOS Y MASCULINOS DE ENTRADA AL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Cuadros:

3.1. Perfiles de entrada al empleo.	123
3.2. Perfiles de entrada al empleo.	125
3.3. Perfiles de entrada al empleo.	128
3.4. Perfiles de entrada al empleo.	131
3.5. Perfiles de entrada al empleo.	133
3.6. Perfiles de entrada al empleo.	135
3.7. Perfiles de entrada al empleo.	137
3.8. Perfiles de entrada al empleo.	139
3.9. Perfiles de entrada al empleo.	141
3.10. Perfiles de entrada al empleo.	143
3.11. Perfiles de entrada al empleo.	145
3.12. Perfiles de entrada al empleo.	148

3.13. Perfiles de entrada al empleo	150
3.14. Perfiles de entrada al empleo	153
3.15. Perfiles de entrada al empleo	156
3.16. Perfiles de entrada al empleo	158
3.17. Perfiles de entrada al empleo	161
3.18. Perfiles de entrada al empleo	163

**CAPÍTULO 4: TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER POR
COMUNIDADES AUTÓNOMAS**

Gráficos:

4.1. Tasa de desempleo Agregada	168
4.2. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índices en base al total del Estado. (2001)	169
4.3. Evolución de la tasa de desempleo agregada. (2001). Núm. índice en base a 1994.	169
4.4. Tasa de desempleo. Mujer. Edad (2001).	161
4.5. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índice en base al total del Estado. Edad. (2001).	162
4.6. Evolución de la tasa de desempleo. Edad. (2001). Núm. índice en base a 1994.	163
4.7. Tasa de desempleo. Mujer. Estudios (2001)	164
4.8. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índice en base al total del Estado. Estudios.	165
4.9. Evolución de la tasa de desempleo. Estudios (2001). Núm. índice en base a 1994.	167
4.10. Tasa de desempleo agregada con experiencia laboral. Agregada.	169
4.11. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índice en base al total del Estado.	201
4.12. Evolución de la tasa de desempleo con experiencia laboral. Agregada. Núm. índice en base a 1994.	202
4.13. Tasa de desempleo con experiencia laboral. Edad. (2001).	203
4.14. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índice en base al total del Estado. Edad. (2001).	204
4.15. Evolución de la tasa de desempleo con experiencia laboral. Edad. (2001). Núm. índice en base a 1994.	205
4.16. Tasa de desempleo con experiencia laboral. Estudios. (2001).	206
4.17. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índice en base al total del Estado. Estudios. (2001).	207
4.18. Evolución de la tasa de desempleo con experiencia laboral. Estudios. (2001). Núm. índice en base a 1994.	208
4.19. Tasa de desempleo con experiencia. Sector de actividad anterior. (2001).	210
4.20. Núm. índice tasa de desempleados en base al total del Estado. Sector de actividad anterior. (2001).	212
4.21. Evolución de la tasa de desempleo. Sector de actividad anterior. (2001). Núm. índice en base a 1994.	213
4.22. Tasa de desempleo con experiencia. Ocupación laboral anterior. (2001).	214
4.23. Núm. índice tasa de desempleados en base al total del Estado. Ocupación laboral anterior. (2001).	215
4.24. Evolución de la tasa de desempleo. Ocupación laboral anterior. (2001). Núm. índice en base a 1994.	216

Cuadros:

4.1. Tasa de desempleo agregada.	187
4.2. Tasa de desempleo agregada con experiencia laboral. Agregada.	189

Tablas:

4.1. Posición relativa de las mujeres de las distintas regiones españolas desde la perspectiva de sus niveles de desempleo.	218
--	-----

CAPÍTULO 5: SALARIOS FEMENINOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Gráficos:

5.1. Ganancia media/hora pagos totales [ordinarios y extraordinarios]. Mujeres. (2000).	226
5.2. Comparación interregional de la ganancia media/hora femenina. Núm. índice en base al total del Estado. Mujeres. (2000).	227
5.3. Evolución de la ganancia media/hora por comunidades, pagos totales (ordinarios y extraordinarios), por sectores de actividad. Mujeres. (2000).	228
5.4. Ganancia media por hora trabajada y categorías profesionales. Números índices base 100 para el conjunto nacional.	232
5.5. Ganancia media por hora trabajada y categorías profesionales. Números índices base 100 para 1994.	234

Cuadros:

5.1. Ganancia media/hora pagos totales (ordinarios y extraordinarios). Mujeres. Pesetas.	225
5.2. Ganancia media por hora trabajada. Pagos totales [ordinarios y extraordinarios]. Pesetas.	231

Tablas:

5.1. Posición relativa de las mujeres de las distintas regiones españolas desde la perspectiva de los indicadores salariales.	236
--	-----

CAPÍTULO 6: CONCLUSIONES

Gráficos:

6.1. Observatorio: Indicadores Laborales Básicos de la Mujer por comunidades autónomas.	240
6.2. Observatorio: Perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo por comunidades autónomas.	241

PRÓLOGO

Cuando se analizan los datos relativos a la situación de las mujeres españolas en relación con la actividad económica se obtiene una imagen que representa las condiciones medias del conjunto nacional. Esas medias, sin embargo, encierran en su interior situaciones muy diferentes de las mujeres en los distintos ámbitos territoriales, comunidades autónomas, que componen el conjunto nacional, tanto desde el punto de vista de la actividad femenina, como de la ocupación y del desempleo. Esas diferencias probablemente están relacionadas, por una parte, con las características de las propias mujeres (edad, estudios, estado civil); por otra, con las características de la estructura productiva de cada comunidad, sus niveles de crecimiento económico y los sectores de actividad más relevantes, que determinarán las oportunidades de empleo para las mujeres; por último, las políticas de empleo aplicadas podrán contribuir, en su caso, a que la situación laboral de las mujeres difiera entre unas comunidades y otras.

En este libro se presentan los principales resultados de un Proyecto de Investigación sobre Indicadores laborales básicos de la situación de la mujer en España y sus regiones, elaborado por Servilab y dirigido por la Profesora Cecilia Castaño a partir de la petición realizada en este sentido por el Grupo de Trabajo sobre Empleo del Observatorio de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres.

El objetivo del proyecto de investigación ha sido construir una batería de indicadores laborales básicos con la que poder evaluar la situación laboral de la mujer en España, su posición relativa por Comunidades Autónomas y su evolución reciente en el tiempo.

Los datos utilizados proceden de dos fuentes estadísticas básicas.

a) La realización de explotaciones específicas de las matrices de microdatos de la Encuesta de Población Activa para los segundos trimestres de 1994, 1998 y 2001¹.

¹ Los estudios que utilizan la Encuesta de Población Activa suelen utilizar el segundo trimestre de cada año, sobre la base de razones de representatividad del conjunto del año, minimización de los factores estacionales e inclusión en su cuestionario de los llamados preguntas retrospectivas.

b) Los datos de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios puestos a disposición pública por la Instituto Nacional de Estadística en cuanto a sus cuartos trimestres de 1998 y 2000 ².

El universo de referencia del estudio han sido las diferentes poblaciones laborales básicas femeninas: población en edad de trabajar, población activa, población ocupada y población desempleada. La variable que estructura la totalidad del estudio es la de la comunidad autónoma, en cuya construcción se ha excluido a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, dada su marcada especificidad.

La investigación se estructura en torno al estudio de la posición laboral de la mujer atendiendo a los siguientes cuatro aspectos fundamentales:

- a) Oferta de trabajo.
- b) Demanda de trabajo.
- c) Desempleo.
- d) Salarios.

Con carácter general, la metodología utilizada ha implicado la generación de tres herramientas básicas de análisis:

- a) Datos originales de los distintos indicadores.
- b) Cálculo de números índices (base 100 para el conjunto nacional) para la comparación del nivel de cada indicador regional respecto a la situación existente para el conjunto nacional.
- c) Cálculo de números índices (base 100 para el año 1994) para el análisis de la evolución experimentada por el indicador a lo largo del periodo considerado.

El principal problema con el que se ha enfrentado la investigación ha sido el construir indicadores que compatibilicen el máximo nivel de desagregación con el necesario nivel de significatividad estadística para las distintas comunidades autónomas. El condicionamiento impuesto por el mantenimiento de la significatividad estadística ha obligado a restringir el grado de desagregación de las variables utilizadas en la construcción de las tablas de contingencia que dan origen a los indicadores. A pesar de ello, ha sido necesario tomar decisiones en un cierto número de casos.

² La Encuesta de Salarios de la Industria y los Servicios sólo permite la consideración del género y de las Comunidades Autónomas en sus cuartos trimestres.

Seguidamente se describe la definición general adoptada respecto a cada una de las variables utilizadas, así como las excepciones introducidas puntualmente respecto a esta definición general.

Planteamiento y cuestiones metodológicas

1. La posición laboral de la mujer en España y sus regiones desde el punto de vista de la oferta de trabajo.

Desde la perspectiva de la oferta de trabajo, el indicador utilizado ha sido la tasa de actividad [población activa femenina / población femenina en edad de trabajar]. La población en edad de trabajar se ha acotado tanto en su extremo inferior como superior, considerándose una mujer en edad de trabajar si tiene 16 años o más y 65 años o menos.

Dadas las conclusiones alcanzadas por la generalidad de los estudios previos existentes al respecto, la tasa de actividad femenina por regiones se ha calculado tanto en términos agregados como desagregados atendiendo a su edad, nivel de estudios y estado civil. Estas variables se han definido de la siguiente manera:

a) Edad: Se diferenció entre tres tramos de edad: 16-24 (jóvenes, entrada al mercado de trabajo); 25-54 (edad intermedia, estancia en el mercado de trabajo) y 55-65 (mayores, salida del mercado de trabajo). Aun cuando diferenciar únicamente entre tres tramos de edad puede resultar en una excesiva agregación, fue la única posibilidad que permitía conseguir significatividad estadística para todas y cada una de las regiones españolas.

c) Nivel de estudios: La diferenciación habitual en seis niveles de estudios no permitía alcanzar resultados significativos para un número excesivo de comunidades autónomas. Por esta razón, se ha optado por diferenciar entre cuatro únicas categorías: Sin estudios-obligatorios; Estudios secundarios; Formación Profesional; Estudios Universitarios.

d) Estado civil: Se ha utilizado una variable dicotómica que diferencia entre mujeres casadas y no casadas. El reducido tamaño de algunas de las categorías originales de la EPA (divorciadas, solteras, viudas) conducía a problemas de significatividad para numerosas regiones. Además, las pautas de actividad de la mujer se diferencian sobre todo entre los colectivos de casadas y no casadas, por lo que esta agregación no parece excesivamente restrictiva.

2. Demanda de trabajo de la mujer en España y sus regiones.

El estudio de la demanda de trabajo se centra, lógicamente, en el colectivo de mujeres ocupadas. Al ser ésta un colectivo menor en tamaño del que representa la población activa ha sido necesario aplicar formas de agregación diferentes a las descritas más arriba.

a) Por lo que respecta a la variable edad, en la mayoría de los casos se ha tenido que optar por aumentar el rango superior hasta incluir las edades comprendidas entre los 51 y los 65, reduciendo, consiguientemente, la llamada edad intermedia al rango 25-50.

b) Del mismo modo, los niveles de estudios considerados en esta parte de la investigación son solamente tres: estudios superiores, medios y bajos, incluyendo en la segunda categoría tanto la Formación Profesional como el Bachillerato.

Pasando ya a describir las variables específicas de este epígrafe, la forma de agruparlas ha sido la siguiente:

a) La variable actividad se presenta agrupada de tres formas distintas. Donde ha sido posible se recogen datos de los cuatro grandes sectores de actividad: primario, industria, construcción y servicios. En ocasiones, industria y construcción se resumen en un gran sector secundario, y en otras, cuando la falta de datos lo hacía imprescindible, sólo se distingue entre servicios y otros (Primario más industria más construcción).

b) La variable ocupaciones, a su vez, recoge en algunos casos datos desagregados de las nueve categorías incluidas a modo de grandes grupos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94), esto es, directores, profesionales, técnicos de apoyo, administrativos, cualificados de los servicios, cualificados de la industria y la construcción, cualificados del primario, operarios y no cualificados.

c) Al analizar las condiciones de trabajo se ha optado por agregar dicha variable en cuatro grandes agrupaciones, según un doble criterio: su nivel de aproximación al proceso productivo y el grado de cualificación que exige su trabajo. Surgen así las siguientes cuatro categorías: Indirectos de alta cualificación (formado por directores, profesionales y técnicos de apoyo), indirectos de baja cualificación (administrativos y cualificados de los servicios), directos de alta cualificación (cualificados de la industria y la construcción y cualificados del primario) y directos de baja cualificación (operarios y no cualificados).

d) Tanto en la variable temporalidad como en la variable parcialidad, se ha optado por sólo dos valores posibles. En el primer caso, sólo se diferencian los contratados indefinidos de los temporales. En el segundo, simplemente entre ocupados con jornada completa y ocupados con jornada parcial.

e) Para analizar el grado de autoempleo entre las ocupadas se han seleccionado aquellos casos en los que la encuestada se autoincluye en la situación de no asalariada (empleadora, empresaria sin asalariados, trabajadora independiente, ayuda familiar). Por su parte, asalariadas son aquellas que tienen esa consideración tanto en el sector público como en el privado.

3. Desempleo de la mujer en España y sus Comunidades Autónomas.

Para finalizar el análisis de la demanda de trabajo se elaboran los perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo que reflejan cómo se adapta la oferta de mano de obra de uno y otro sexo a los requerimientos del sistema productivo de cada comunidad. Para elaborar dichos perfiles se seleccionan aquellos ocupados, mujeres y hombres, que presentan una antigüedad en el empleo inferior al año (hasta 11 meses), lo que permite apreciar con más claridad las diferencias en las pautas masculinas y femeninas de incorporación al mercado de trabajo y saber algo más acerca de las desigualdades que existen en la actualidad, ya que se eliminan los "restos" de desigualdad que se arrastran de los años y décadas anteriores.

4. Indicadores salariales de la mujer en España y sus Comunidades Autónomas.

El indicador utilizado para caracterizar las poblaciones de mujeres desempleadas por regiones ha sido la tasa de desempleo (Mujeres desempleadas / población activa femenina). Sobre éste, se ha procedido a una desagregación:

a) En primer lugar, se ha diferenciado entre tasa de desempleo agregada, y tasa de desempleo con experiencia laboral.

b) Posteriormente, el indicador de tasa agregada de desempleo se ha desagregado atendiendo a la edad, y al nivel de estudios.

c) La tasa de desempleo femenina con experiencia laboral previa se ha desagregado atendiendo a la edad, y al nivel de estudios, el sector de actividad donde desarrolló su empleo anterior y la ocupación laboral que desempeñó en su trabajo anterior.

La definición de desempleo con experiencia laboral se ha realizado de acuerdo con los criterios establecidos por la Encuesta de Población Activa [mujeres que además de ser clasificadas como desempleadas, manifiestan haber trabajado anteriormente a su situación de desempleo].

Las variables de desagregación (edad, y nivel de estudios) se han definido con carácter general de la misma manera a lo realizado en los indicadores de oferta de trabajo. Sin embargo, hay que reseñar las siguientes consideraciones:

a) En el caso de la tasa agregada de desempleo, no se ha registrado ninguna excepción, por lo que las variables se han definido de la manera ya reseñada.

b) En el cálculo de las tasas de desempleo con experiencia laboral, sin embargo:

- La variable edad ha debido de ser redefinida distinguiendo únicamente entre dos tramos: 16-24 y 25-65 años.

- La variable estudios se ha redefinido diferenciando entre tres únicos niveles: Hasta secundaria; Formación Profesional; Universitarios.

- El cruce con la variable sector de actividad sólo permitió resultados significativos para el conjunto de las regiones bajo una definición dicotómica: Terciario (sector servicios); No Terciario [primario, industria, construcción].

- La variable ocupación laboral diferenció entre los cuatro grupos básicos de tareas laborales: Directos alta cualificación; Directos baja cualificación; Indirectos alta cualificación; Indirectos baja cualificación.

Desde luego la restricción más fuerte se produce desde la perspectiva del sector de actividad. Inicialmente se intentó el análisis para una variable que diferenciase entre los cuatro sectores de actividad básicos: primario; industria; construcción; servicios. Esta variable, sin embargo, debido a la especialización productiva de determinadas regiones, a la baja presencia de mujeres en determinados sectores de actividad y al reducido tamaño muestral de ciertas comunidades autónomas, implicaba que:

- En 1994 resultaba no significativa para construcción y primario en los casos de Baleares, Cantabria y Navarra.

- En 1998 conducía a resultados no significativos para las mismas categorías en las comunidades de Asturias, Baleares y Cantabria.

- En 2001 este resultado se producía en La Rioja, Madrid, Navarra y País Vasco.

5. Indicadores salariales de la mujer en España y sus regiones.

La base de datos utilizada en este apartado ha sido la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. Su objetivo es proporcionar información de los niveles y evolución de aspectos salariales básicos, como la ganancia media por hora. Sólo en sus cuartos trimestres los datos consideran la desagregación por género.

Desde 2001 la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios ha sido sustituida por la fuente Índices de Costes Laborales. Aún cuando su objetivo es mejorar la información suministrada hasta ahora por la anterior fuente de datos, supone un fuerte inconveniente para los objetivos de la investigación al no considerar la desagregación de sus datos por género³.

En definitiva, respecto al cálculo de indicadores salariales para la mujer nos encontramos con que la fuente actual no lo permite, en tanto que la base de datos anterior termina sus series en el año 2000. En todo caso, la decisión adoptada ha sido la de utilizar los datos disponibles de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios (ES), si bien con las restricciones de desagregación que introduce.

En concreto, se han construido datos de ganancia por hora trabajada para las mujeres ocupadas en España y sus regiones considerando la máxima desagregación que permiten los datos públicamente accesibles aportados por el INE, por categorías profesionales y por sectores de actividad.

El orden de exposición seguido es el mismo que se ha seguido hasta el momento. El capítulo primero se dedica al análisis de la oferta de trabajo, la participación laboral femenina por comunidades autónomas. El segundo contiene todo lo relativo a la demanda de trabajo: diferencias en las tasas de empleo, análisis de la posición de las mujeres en el empleo tanto desde la perspectiva sectorial (horizontal) como desde la ocupacional (vertical), así como condiciones de trabajo de las mujeres por comunidades. En el tercero se abordan las diferencias entre mujeres y hombres en el mercado laboral a través de sus perfiles respectivos de entrada al empleo por comunidades autónomas. El cuarto capítulo contiene toda la información relativa al desempleo femenino por comunidades. En el quinto capítulo se abordan los salarios femeninos. El sexto capítulo contiene los principales resultados del Observatorio obtenidos a partir de los indicadores elaborados. Se añade un Anexo que contiene un glosario de conceptos e indicadores laborales sobre la situación de la mujer en España y sus regiones.

³ Hecho que resulta difícilmente justificable, ya que supone una seria limitación para la continuidad de los estudios laborales por género en curso en nuestro país, y difícilmente encuentra comparación con los países de nuestro entorno.

1. OFERTA DE TRABAJO:
TASA DE ACTIVIDAD DE
LAS MUJERES POR
COMUNIDADES
AUTÓNOMAS

1. OFERTA DE TRABAJO: TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Como se ha puesto de manifiesto en el anterior capítulo introductorio, el objetivo de la investigación es evaluar la situación laboral de la mujer en las diferentes comunidades autónomas que configuran el Estado español, así como evaluar su evolución en un periodo reciente. Dentro del esquema de indicadores utilizados, en este capítulo se presentan los resultados obtenidos en los calculados desde la perspectiva de la oferta de trabajo.

Para el estudio de la oferta de trabajo de la mujer se utiliza como indicador la tasa de actividad, definida como el cociente entre la población femenina activa y la población femenina en edad de trabajar, acotada esta última población tanto en su extremo inferior como superior (mujeres con edades comprendidas entre los 16 y los 65 años).

El capítulo se organiza de la siguiente manera. En primer lugar, el epígrafe 1.1 analiza la tasa de actividad femenina agregada por comunidades autónomas. Posteriormente el análisis se desagrega por edad, estudios y estado civil en los epígrafes 1.2, 1.3 y 1.4 respectivamente. Los datos utilizados en este capítulo, que abarcan el periodo 1994-2001, proceden de la Encuesta de Población Activa.

1.1. Tasa de actividad agregada de las mujeres por comunidades autónomas.

El cuadro 1.1 nos aporta la información necesaria para evaluar la situación regional de la tasa de actividad agregada de la mujer en el segundo trimestre de 2001. Esta misma información se muestra de una manera más expresiva en el gráfico 1.1. El gráfico 1.2, por su parte, facilita las comparaciones interregionales, mientras que el gráfico 1.3 refleja su evolución temporal.

De acuerdo con la primera de las perspectivas, puede comprobarse cómo existen muy notables diferencias en los niveles de actividad laboral de las mujeres por comunidades autónomas. Mientras que las mujeres residentes en Baleares y Cataluña presentan tasas cercanas al 60 por 100 (un 12 por 100 más que el conjunto del Estado), en Asturias, Castilla La Mancha y

Andalucía la tasa se sitúa en torno al nivel del 47 por 100. Existe, por tanto, una amplitud [diferencia entre el máximo y el mínimo de la distribución] de nada menos que 13 puntos porcentuales.

Cuadro 1.1. Tasa de actividad Agregada. Mujeres

	1994	1998	2001
Andalucía	41,1	44,3	47,5
Aragón	47,5	49,9	52,8
Asturias	42,9	42,1	46,4
Baleares	53,5	55,3	59,7
Canarias	47,3	49,3	49,8
Cantabria	44,2	45,8	52,2
C-La Mancha	37,0	44,2	47,3
C-León	43,3	46,5	49,4
Cataluña	52,7	56,2	59,8
Extremadura	40,0	45,8	50,6
Galicia	51,9	52,5	56,6
La Rioja	40,8	45,0	48,8
Madrid	45,2	49,7	56,2
Murcia	45,6	48,2	49,2
Navarra	45,1	51,4	54,8
P. Vasco	47,6	51,1	55,5
C. Valenciana	49,0	50,6	54,6
Total	46,3	49,4	53,2

Gráfico 1.1. Tasa de actividad Agregada. Mujeres

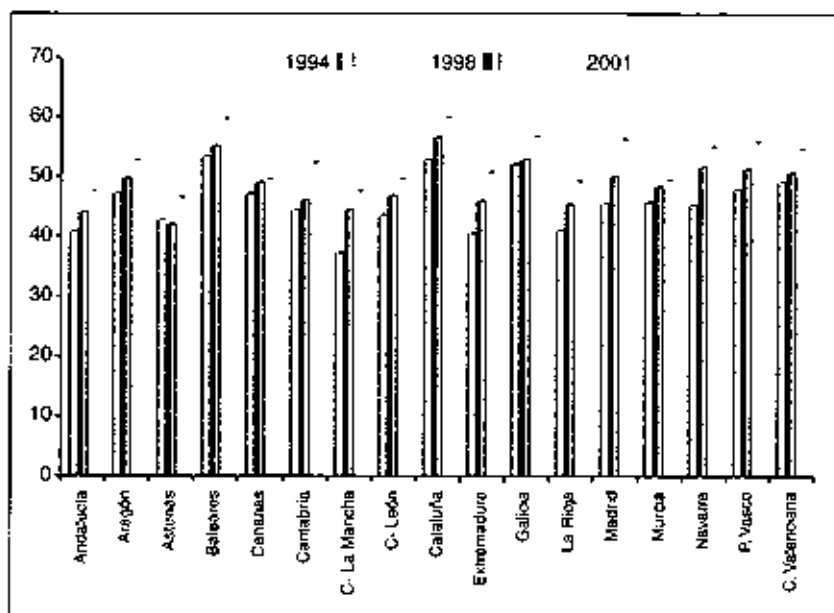
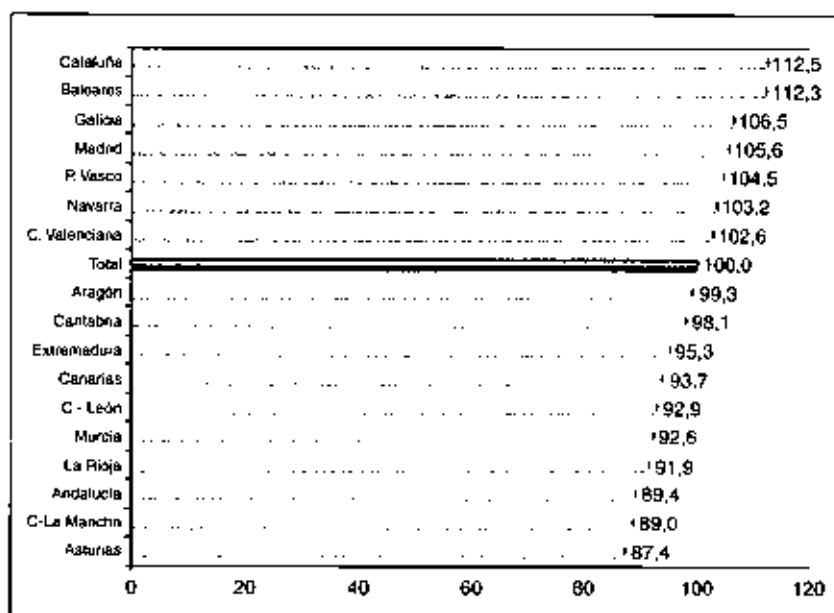
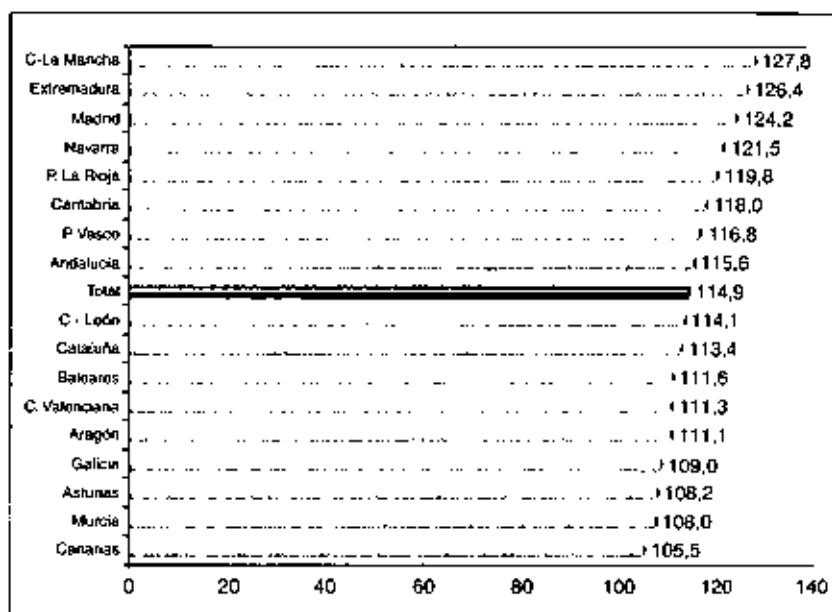


Gráfico 1.2. Comparación interregional de la tasa de actividad femenina. Núm. Índice en base al total del Estado [2001].



En términos medios para el conjunto del estado, la tasa de actividad de la mujer es del 53,2 por 100. Como se encarga de ilustrar el gráfico 1.2, las mujeres de siete regiones sitúan su tasa de actividad por encima de este valor medio (Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana, además de Cataluña y Baleares, ya mencionadas anteriormente).

Gráfico 1.3. Evolución de la tasa de actividad agregada (2001). Núm. Índice en base a 1884.



Desde el punto de vista de su evolución (gráfico 1.3), y dentro de un contexto de generalizado incremento, han sido sin embargo, Castilla La Mancha (casi un 28 por 100) y Extremadura (algo más del 26 por 100) las regiones donde más intensamente se han incrementado los niveles de participación femenina (junto a Madrid, aún cuando con una menor intensidad).

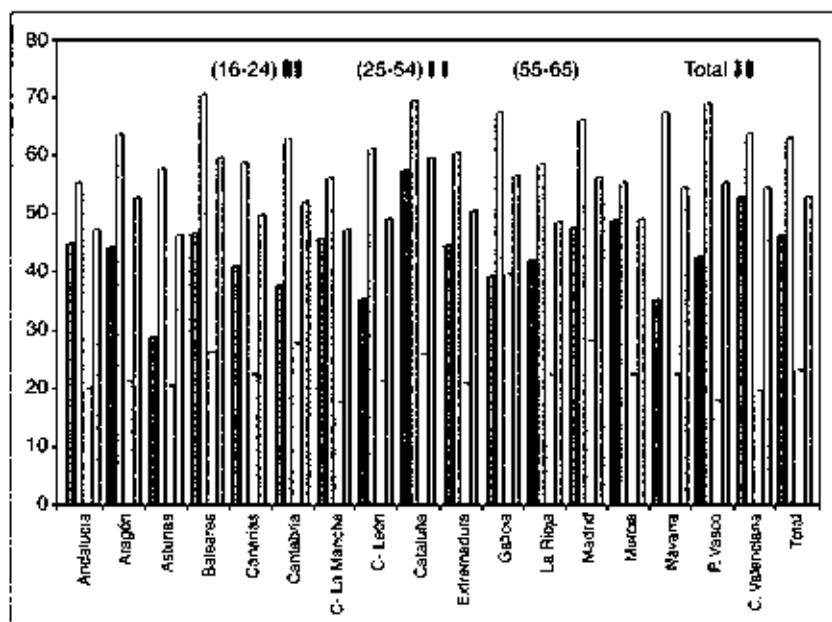
Las mujeres de las regiones de Madrid, Navarra y País Vasco han ido consolidando su buena situación, al evolucionar favorablemente hasta presentar en el 2001 niveles de tasa de actividad superiores a la media. Sin embargo, las mujeres de Castilla-La Mancha, Extremadura y La Rioja, a pesar de haber aumentado sustancialmente sus niveles de participación, presentan todavía en 2001 niveles inferiores a la media.

1.2. Tasa de actividad femenina por edades.

Para la evaluación de la tasa de actividad desagregada por edades se ha diferenciado entre tres tramos de edad: 16-24 (jóvenes, entrada al mercado de trabajo); 25-54 (edad intermedia, estancia en el mercado de trabajo) y 55-65 (mayores, salida del mercado de trabajo). Aun cuando diferenciar únicamente entre tres tramos de edad puede suponer una excesiva agregación, fue la única posibilidad que permitía conseguir significatividad estadística para todas y cada una de las regiones españolas.

Con ayuda del gráfico 1.4 se comprueba cómo, para todas las comunidades autónomas, las mayores tasas de actividad se producen para el tramo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años, en tanto que las decisiones de participación laboral femenina son menos frecuentes a partir de los 55 años.

Gráfico 1.4. Tasa de actividad. Mujeres. Edad. (2001)



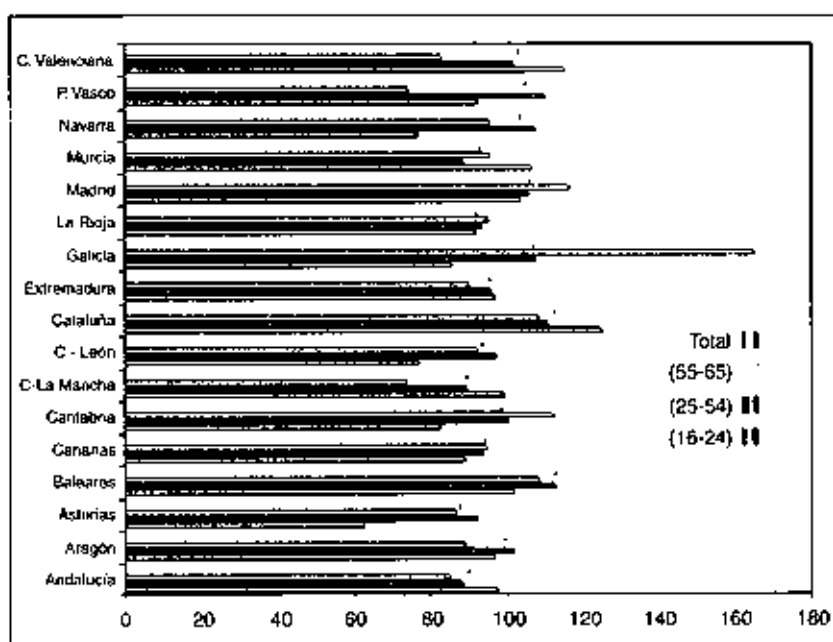
El gráfico 1.5 simplifica en buena medida el análisis, permitiendo conocer la posición relativa de las distintas regiones cuando diferenciamos las decisiones de participación atendiendo a la edad de las mujeres. En términos generales, se observan los siguientes pautas:

a) Sólo tres comunidades muestran tasas de actividad femenina significativamente superiores a la media nacional para el tramo de edad más joven (16-24 años): Cataluña (un 24 por 100 más), Comunidad Valenciana (15 por 100 más) y Murcia (6 por 100 más). Por el contrario, en Asturias, Castilla-León y Navarra es donde las mujeres jóvenes deciden participar con menor frecuencia.

b) En el tramo central de edad (25-54 años), los mayores niveles de participación se observan entre las mujeres de Baleares (un 12 por 100 más), Cataluña (un 10 por 100 más) y País Vasco (un 9 por 100 más). Por el contrario, los niveles más reducidos se producen en Andalucía, Murcia y Castilla-La Mancha.

c) Finalmente, Galicia (un 64 por 100 más), Madrid (un 16 por 100 más) y Cantabria (un 11 por 100 más) destacan por sus mayores tasas de actividad para las mujeres mayores (55-65 años), en tanto que estas decisiones resultan menos frecuentes en Castilla La Mancha y en el País Vasco.

Gráfico 1.5. Comparación interregional de la tasa de actividad femenina. Núm. Índice en base al total del Estado. Mujeres. Edad. (2001).



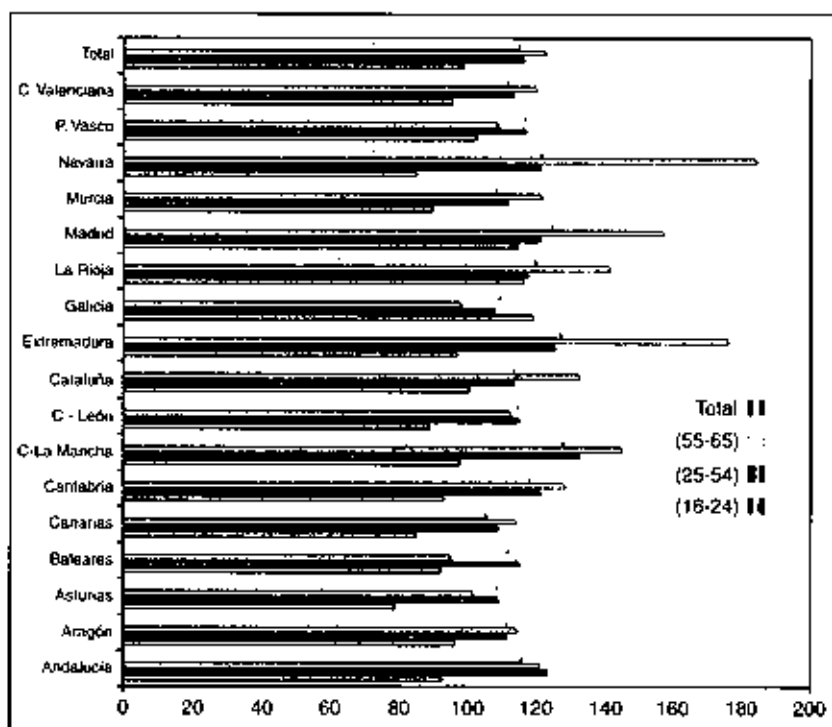
Por último, y si atendemos ahora a la evolución registrada por estas tasas específicas de actividad femenina por regiones (gráfico 1.6), se observa:

a) La participación laboral de las mujeres jóvenes ha aumentado sobre todo en Galicia, La Rioja y Madrid, siendo las únicas comunidades que han visto incrementar la actividad de las jóvenes. En Cataluña y País Vasco los niveles se han mantenido prácticamente inalterados. En el resto se ha reducido.

b) Para todas las regiones ha aumentado la tasa de actividad de las mujeres en edades centrales. Este proceso ha resultado especialmente intenso en los casos de Castilla La Mancha, Extremadura y Andalucía.

c) Entre las mujeres mayores, casi todas las regiones han visto aumentar sus niveles de participación (excepto Baleares y Galicia), especialmente en Navarra, Extremadura, Madrid, y Castilla La Mancha.

Gráfico 1.6. Evolución de la tasa de actividad mujer. Edad. (2001) Núm. Índice en base a 1994.

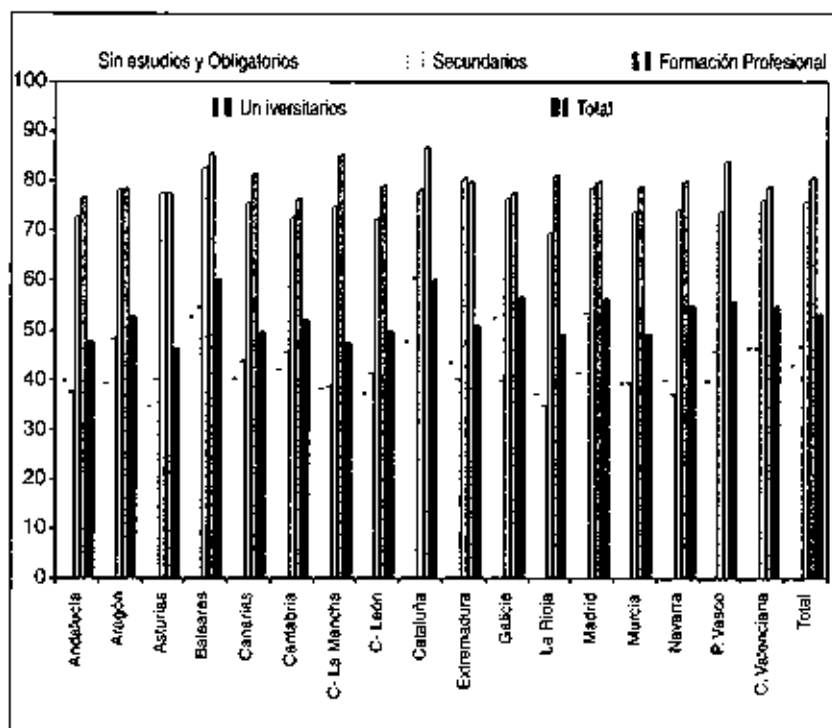


1.3. Tasa de actividad femenina por niveles de estudios.

Desde la perspectiva de los niveles de estudios, y debido a que la diferenciación habitual en seis niveles no permitía alcanzar resultados significativos para un número excesivo de comunidades autónomas, se ha optado por considerar cuatro únicas categorías: Sin estudios-obligatorios; Estudios secundarios; Formación Profesional; Estudios Universitarios.

Con ayuda del gráfico 1.7 se comprueba cómo en todas las regiones existe una pauta creciente entre los niveles de actividad laboral de las mujeres y su nivel de estudios. Al aumentar éstos, también lo hace la frecuencia de la participación laboral. Las mayores tasas de actividad se producen siempre para las mujeres que poseen estudios universitarios.

Gráfico 1.7. Tasa de actividad. Mujeres. Estudios. (2001).



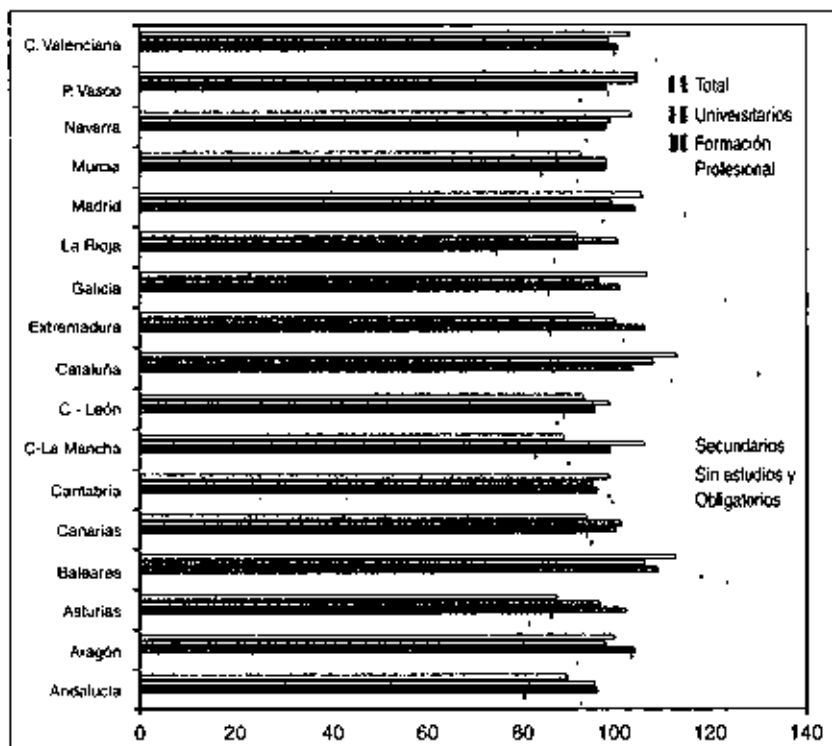
Desde la perspectiva de la comparación entre regiones (gráfico número 1.8):

a) Las mayores tasas de actividad para las mujeres con menores niveles de estudio se producen en Baleares (un 23 por 100 más), Galicia (un 22 por 100 más) y Cataluña (un 11 por 100 más). Por el contrario, en Asturias y La Rioja se observan los niveles más reducidos.

b) Las mujeres con estudios secundarios participan más en Cataluña (casi un 30 por 100 más), Baleares (un 17 por 100 más) y Madrid (un 14 por 100 más). Mientras que las mujeres que menos participan se encuentran en La Rioja y Navarra.

c) En el caso de la Formación Profesional, los mejores resultados se producen en Baleares (un 9 por 100 más) y Extremadura (casi un 6 por 100 más). Por el contrario, los peores resultados se encuentran en la Rioja y Navarra.

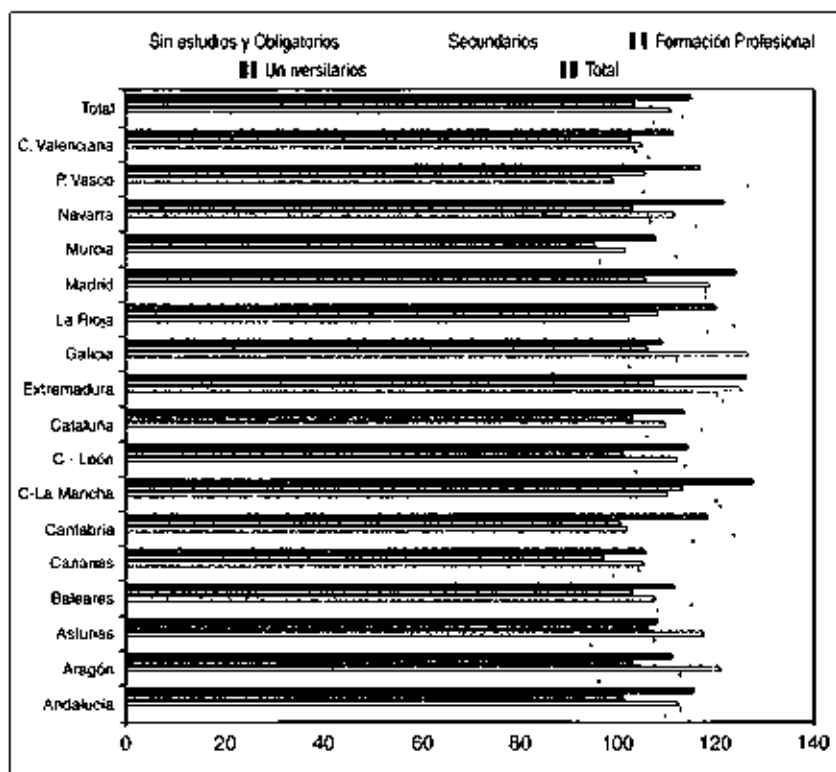
Gráfico 1.8. Comparación interregional de la tasa de actividad. Núm. Índices en base al total del Estado. Mujeres. Estudios.(2001).



d) Por último, las mujeres con estudios universitarios acentúan sus niveles de tasa de actividad en Cataluña (un 7 por 100 más) y, de nuevo, Baleares (con un 6 por 100 más). Aunque Cantabria registra la menor tasa de actividad, ésta se encuentra cercana al nivel medio nacional.

Por último, el gráfico número 1.9 nos informa de la evolución registrada por las tasas de actividad regionales desde la perspectiva de los niveles de estudios poseídos por las mujeres. Con su ayuda se observa cómo:

Gráfico 1.9. Evolución Tasa de actividad. Estudios. (2001).
Núm. Índice en base a 1984.



a) Para las mujeres con menores niveles de estudio la tasa de actividad se ha incrementado en casi todas las comunidades excepto en cuatro (Aragón, Asturias, Canarias, y Murcia). Sobre todo destacan Extremadura, Castilla La Mancha, La Rioja y Madrid.

b) En cuanto a las mujeres con estudios secundarios, dentro de un generalizado incremento en todas las comunidades, los mayores crecimientos se observan en el País Vasco, La Rioja, Cantabria y Extremadura.

c) Para las mujeres con estudios de Formación Profesional, también se ha producido un incremento generalizado en todas las comunidades excepto en el País Vasco. Las mayores oportunidades se han generado en Extremadura, Galicia y Aragón.

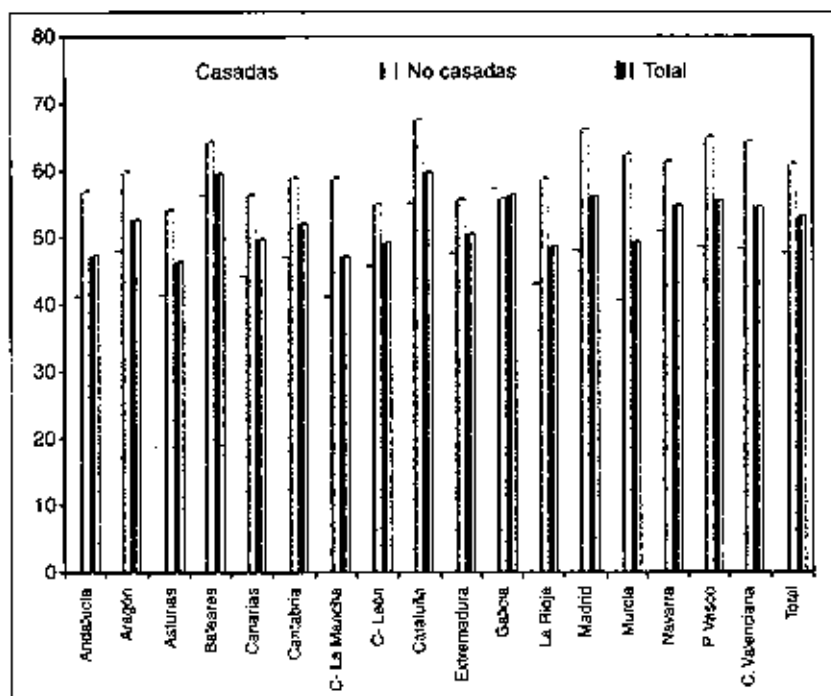
d) Por último, para la tasa de actividad de las mujeres con estudios universitarios también se ha producido un incremento generalizado en todas las comunidades excepto en Murcia y Canarias. Los mayores crecimientos se observan en Castilla La Mancha y La Rioja.

1.4. Tasas de actividad de la mujer por estado civil.

En este último epígrafe del capítulo se revisa la tasa de actividad desagregada por estado civil, utilizando en este caso una variable dicotómica que diferencia entre mujeres casadas y no casadas. El reducido tamaño de algunas de las categorías originales de la EPA (divorciadas, separadas, viudas) conducía a problemas de significatividad para numerosas regiones. Además, las pautas de actividad de la mujer se diferencian sobre todo entre los colectivos de casadas y solteras, por lo que esta agregación no parece excesivamente restrictiva.

El gráfico número 1.10 expresa las tasas de actividad de las mujeres casadas y no casadas para las diferentes regiones españolas en 2001. Puede observarse cómo, salvo en Galicia, la tasa de actividad de las no casadas es siempre superior a la de las mujeres casadas en todas las comunidades.

Gráfico 1.10. Tasa de actividad. Estado civil. Mujeres. (2001).

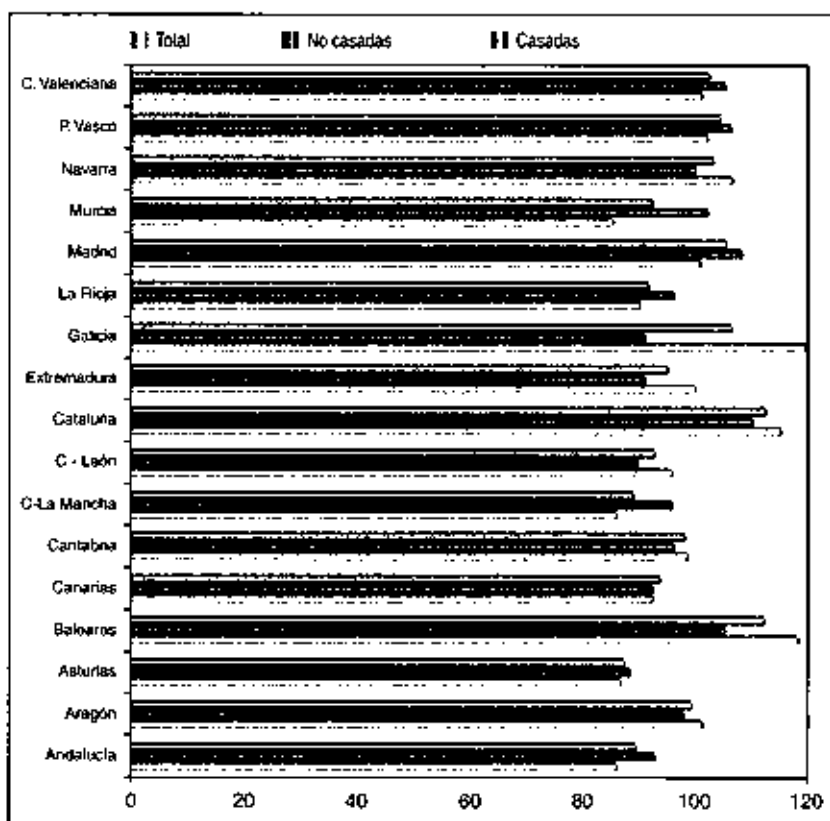


El gráfico 1.11 ha sido construido para conocer la situación relativa de las regiones españolas atendiendo a las dos categorías de la variable. De su observación se deduce que:

a) En 2001, las mayores tasas de actividad para las mujeres casadas corresponden a Galicia (un 19 por 100 más), Baleares (un 18 por 100 más), y Cataluña (un 15 por 100 más), en tanto que lo menores niveles de actividad se registran en Murcia, Castilla La Mancha y Andalucía.

b) En cuanto a las mujeres no casadas, sus tasas de actividad resultan superiores en los casos de Cataluña (un 8 por 100 más), Madrid (un 8 por 100 más), y País Vasco (un 6 por 100 más).

Gráfico 1.11. Comparación interregional de la tasa de actividad femenina. Núm. Índices en base al total del Estado. Estado Civil. (2001).



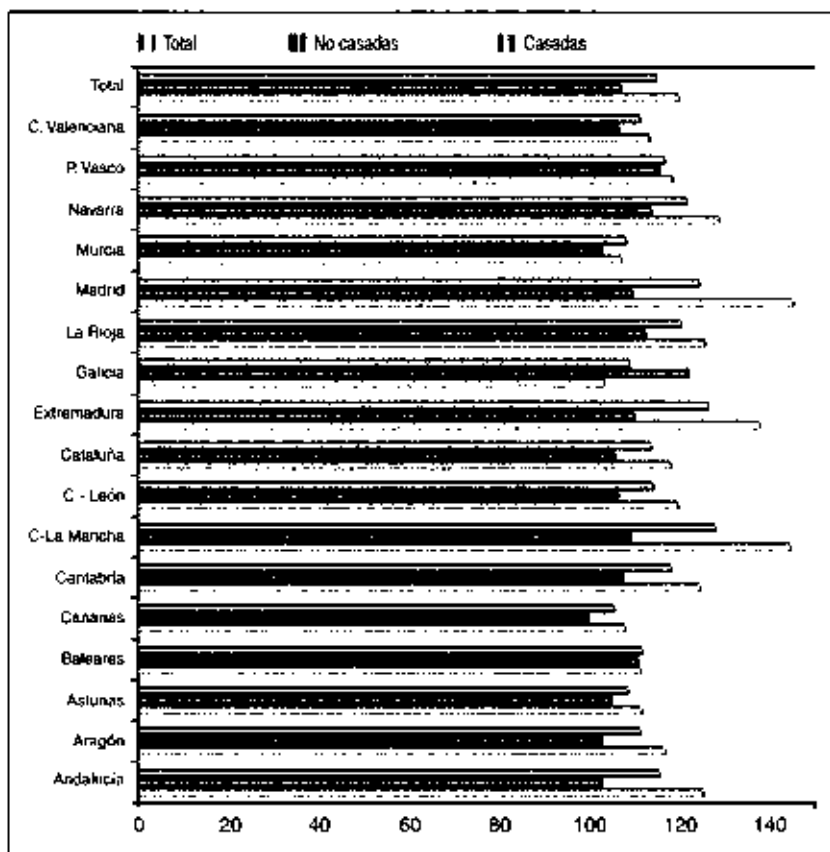
Por último, la evolución en el tiempo de las decisiones de participación de ambos colectivos de mujeres no ha resultado igual en las distintas regiones (gráfico 1.12). Al contrario se observa cómo:

a) Aún cuando en todas las regiones se ha incrementado el nivel de las tasas de actividad de las mujeres casadas, este comportamiento ha sido especialmente intenso en Madrid, Castilla La Mancha y Extremadura.

b) Para el colectivo de mujeres no casadas, también se ha producido un crecimiento generalizado por regiones (salvo Canarias,

que prácticamente mantiene sus niveles). Esto se ha producido sobre todo en Galicia, País Vasco, Navarra y La Rioja.

**Gráfico 1.12. Evolución Tasa de actividad femenina. Estado Civil. (2001).
Núm. Índice en base a 1994.**



1.5. Resultados.

Después de la revisión de la copiosa información aportada por el conjunto de indicadores de oferta, recogida a lo largo de cuatro epígrafes, que difícilmente pueden evitar un cierto grado de complejidad en su lectura, resulta necesario sintetizar las principales pautas regionales detectadas.

La *tasa de actividad* agregada introduce muy notables diferencias regionales en el comportamiento laboral de la mujer, destacando las regiones del norte, junto al Levante y Madrid por presentar los mejores niveles de participación laboral femenina.

Atendiendo a los determinantes de estos comportamientos, y manteniendo la perspectiva regional, las mujeres:

- a) De edades intermedias.
- b) Con estudios universitarios.
- c) No casadas

son las que cuentan con mayores oportunidades laborales, al presentar los mayores niveles de participación en el mercado de trabajo.

De acuerdo con el contenido de la tabla 1.1 cabe diferenciar tres grupos de regiones claramente diferenciados en función de la comparación de sus niveles de participación agregada respecto a los niveles medios del conjunto nacional:

- a) Baleares, Cataluña, Galicia, Madrid, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana presentaban en 2001 tasas de actividad femenina superiores al conjunto nacional.
- b) Aragón y Cantabria hacían coincidir prácticamente sus niveles con el total del Estado.
- c) Asturias, Canarias, Castilla La Mancha, Castilla León, Extremadura, La Rioja, Murcia y Andalucía tenían niveles de participación femenina sensiblemente inferiores a la media.

Si nos fijamos en las categorías anteriormente subrayadas por aportar las mejores oportunidades de participación (mujeres entre 25 y 54 años, con estudios universitarios y no casadas) se comprueba como:

- a) Los grupos de comunidades referidos para la tasa agregada se mantienen estrictamente desde el punto de vista de la edad. Esta variable es la que en mayor medida determina las diferencias regionales observadas en la tasa de actividad agregada.

Tabla 1.1 Posición relativa de las mujeres de las distintas regiones españolas desde la perspectiva de sus decisiones de participación laboral.

Regiones	T.A. Agregada	Edad (25-54)	E. Universitarios	No casadas
Baleares	Superior	Superior	Superior	Superior
Cataluña	Superior	Superior	Superior	Superior
Galicia	Superior	Superior		
Madrid	Superior	Superior		Superior
Navarra	Superior	Superior		
País Vasco	Superior	Superior	Superior	Superior
Comunidad Valenciana	Superior			Superior
	Igual	Igual		
	Igual	Igual		
	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
	Inferior	Inferior		Inferior
	Inferior	Inferior	Superior	Inferior
	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
	Inferior	Inferior		Inferior
	Inferior	Inferior		Inferior
	Inferior	Inferior	Inferior	Superior
	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior

Nota: Se colorean de gris claro □ las regiones con una posición relativa por encima de la media (regiones mejor situadas), de gris medio ■ aquellas que presentan una situación similar a la media y de gris oscuro ■ las comunidades autónomas con una peor situación (por debajo de los niveles obtenidos para el conjunto del Estado).

b) Algo similar sucede atendiendo al estado civil, si bien en este caso con algunas excepciones. En concreto, en Galicia, Navarra, Aragón y en Cantabria las no casadas gozan de peores oportunidades de las que determina su posición en términos de tasa agregada. El resultado contrario se produce para la región de Murcia.

c) Por último, el nivel de estudios es la variable que introduce un mayor grado de discrepancia regional respecto a la ordenación inicial. En diez regiones se observan resultados distintos a los observados para la tasa de actividad agregada.

2. LA DEMANDA DE TRABAJO:
DIFERENCIAS EN
LA OCUPACIÓN FEMENINA
POR COMUNIDADES
AUTÓNOMAS

2. LA DEMANDA DE TRABAJO: DIFERENCIAS EN LA OCUPACIÓN FEMENINA POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

En el capítulo primero se han estudiado las desigualdades en la situación laboral de las mujeres por comunidades autónomas desde el punto de vista de la oferta de trabajo. En este segundo capítulo se inicia el análisis de la ocupación femenina, lo que supone abandonar la oferta y concentrar la atención en la demanda de trabajo, es decir, en los empleos que efectivamente se crean, y por tanto en las características personales y profesionales que demanda el mercado a las mujeres en cada comunidad autónoma. El indicador utilizado ha sido el número total de mujeres ocupadas por comunidades autónomas, magnitud con respecto a la cual se ha calculado la tasa de empleo (población ocupada femenina / población femenina en edad de trabajar, 16-65 años) tanto en términos agregados como desagregados atendiendo a su edad, y nivel de estudios. Asimismo se ha analizado el comportamiento de esta magnitud por sectores de actividad y ocupaciones y se han calculado las tasas de incidencia de los contratos temporales, de la jornada a tiempo parcial, y las tasas de autoempleo de las mujeres ocupadas.

El capítulo se estructura en varios epígrafes. En primer lugar se abordarán las tasas de empleo⁴ agregadas para cada comunidad, así como desagregadas por las variables edad, estudios y estado civil. A continuación se estudiará la posición sectorial de la ocupación⁵ femenina a través del cálculo de los índices de distribución, concentración y segregación horizontales para cada una de las comunidades autónomas. En tercer lugar se realizará el análisis de la posición ocupacional de las mujeres por comunidades mediante el cálculo de los índices de distribución, concentración y segregación verticales. En cuarto lugar se abordarán las diferencias en las condiciones de trabajo de las mujeres a través del análisis de las tasas de temporalidad y parcialidad (tanto agregadas como por edad, estudios, sectores y ocupaciones), y autoempleo.

⁴Según las definiciones de la EPA debemos diferenciar entre tasa de empleo (Población ocupada/ Población en edad de trabajar) y tasa de ocupación (Población ocupada/ Población activa).

⁵Para el resto de análisis de este segundo apartado se calcularán los índices de distribución, concentración y segregación que se basan en el total de mujeres ocupadas no afectandoles la distinción anterior.

2.1. Tasa de empleo.

2.1.1. Tasa de empleo agregada.

En el gráfico 2.1. se presentan los datos de las tasas de empleo femenina agregadas correspondientes a cada comunidad autónoma para los años 1994, 1998 y 2001. La tasa de empleo se calcula como el porcentaje de ocupadas sobre el total de mujeres en edad de trabajar (16-65 años).

En el gráfico 2.2. se ofrece la posición de cada comunidad con respecto a la media nacional desde el punto de vista de la tasa de empleo femenina; en el gráfico 2.3. se ofrece la variación experimentada por dicha tasa a lo largo del periodo 1994-2001 en cada comunidad.

Gráfico 2.1. Tasa de empleo femenina

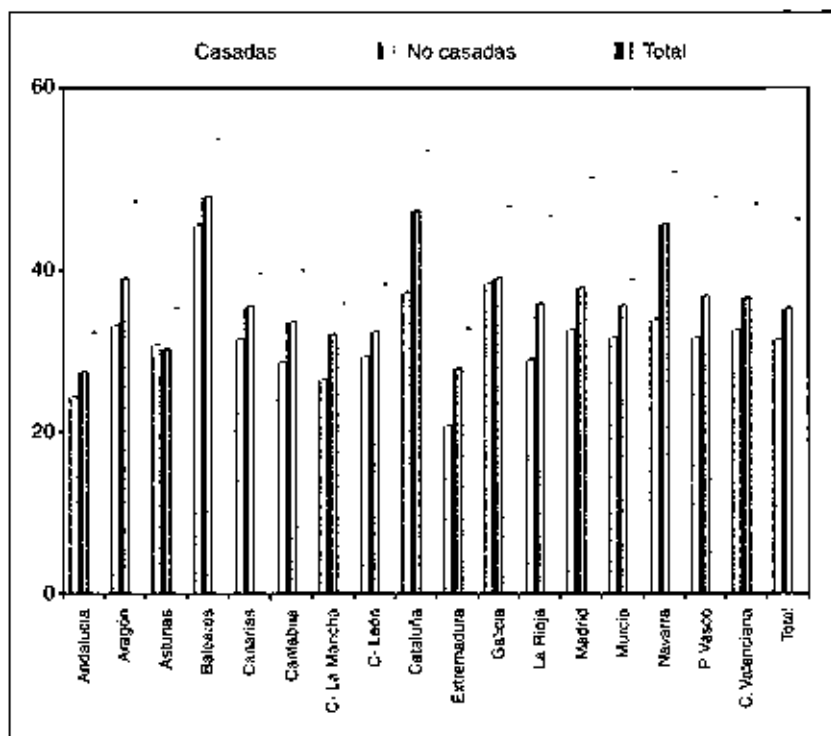
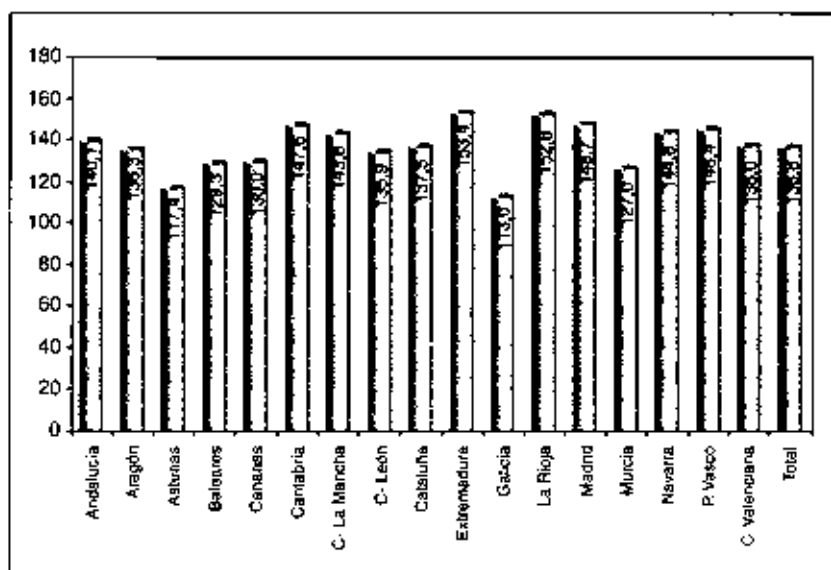
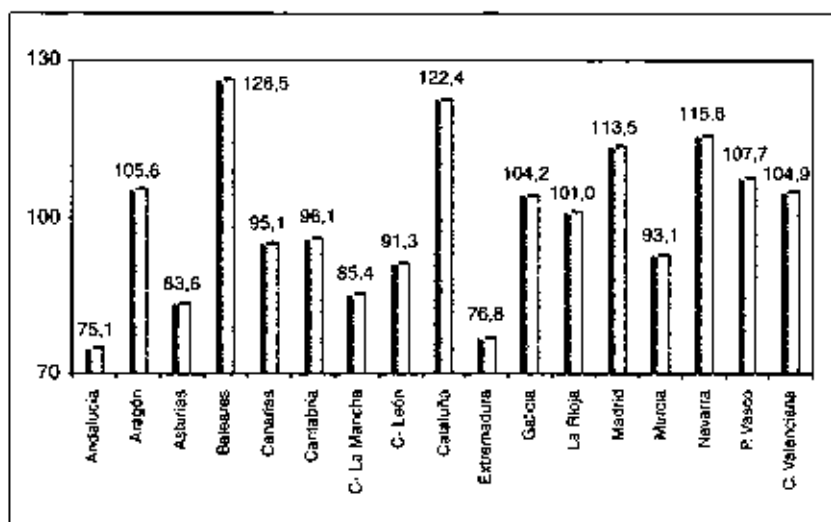


Gráfico 2.2. Evolución Tasa de empleo femenino 1994-2001 (1994 valor 100)



Gráfica 2.3. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N. índice en base al total del Estado(2001).



De su observación destaca, en primer lugar, que las tasas de empleo femeninas han aumentado en todas las comunidades a lo largo del periodo estudiado, en el que la media estatal se ha situado en 2001 en 41,7 por 100. Sin embargo las diferencias en las tasas respectivas son importantes:

a) Un primer grupo de cuatro comunidades (Baleares, Cataluña, Navarra y Madrid) que presenta tasas de empleo que superan la media estatal entre 5 y 11 puntos en términos absolutos.

b) Un segundo grupo (País Vasco, Aragón, Comunidad Valenciana, Galicia, La Rioja, Cantabria, Canarias, Murcia, Castilla León, Asturias) que se sitúa en torno a la media, entre 2 y 3 puntos por encima o por debajo.

c) Las comunidades de Andalucía, Extremadura, Asturias y Castilla La Mancha, presentan las tasas de empleo más bajas, entre 6 y 10 puntos por debajo de la media.

d) Aunque la tasa de empleo femenina aumentó un 36,8 por 100 para el conjunto nacional en el periodo 1994-2001, las diferencias entre las distintas comunidades son importantes:

- Sólo Aragón, Cataluña, Castilla León, y Valencia incrementaron su tasa de empleo en torno a la media.

- En cuatro comunidades (Extremadura, La Rioja, Madrid, Cantabria) la tasa de empleo femenino creció más de 10 puntos por encima de la media.

- Otro grupo (País Vasco, Navarra y Castilla La Mancha) superó este crecimiento medio entre 7 y 10 puntos.

- Por último, en Galicia, Asturias, Murcia, Baleares y Canarias, la tasa de empleo femenino aumentó menos que la media entre 10 y 16 puntos por debajo.

2.1.2. Tasa de empleo por grupos de edad .

En el gráfico 2.4. se presentan los datos correspondientes a la desagregación de las tasas de empleo femenino de las comunidades por grupos de edad. En los números 2.5., 2.6. y 2.7. se presentan las tasas de empleo femenino en 2001 correspondientes a cada grupo de edad con respecto a las respectivas medias nacionales.

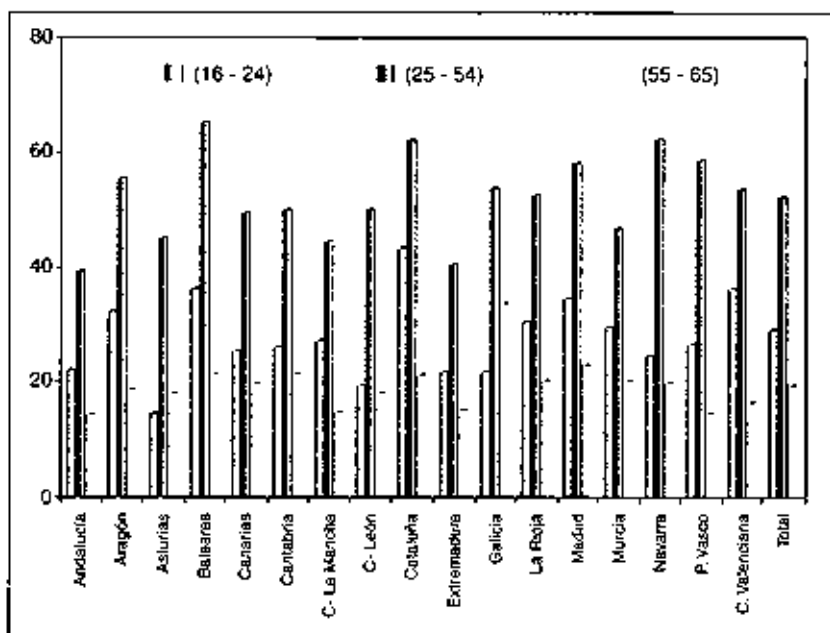
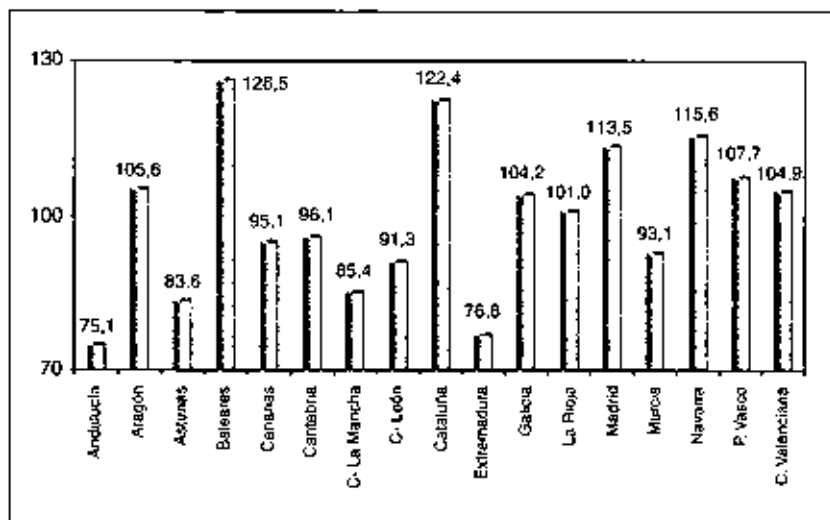
Gráfico 2.4. Tasa de empleo por grupos de edad.

Gráfico 2.5. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. Índice en base al total del Estado. Mujeres de 16 a 24 años.


Gráfico 2.6. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N. Índice en base al total del Estado. Mujeres de 25 a 54 años.

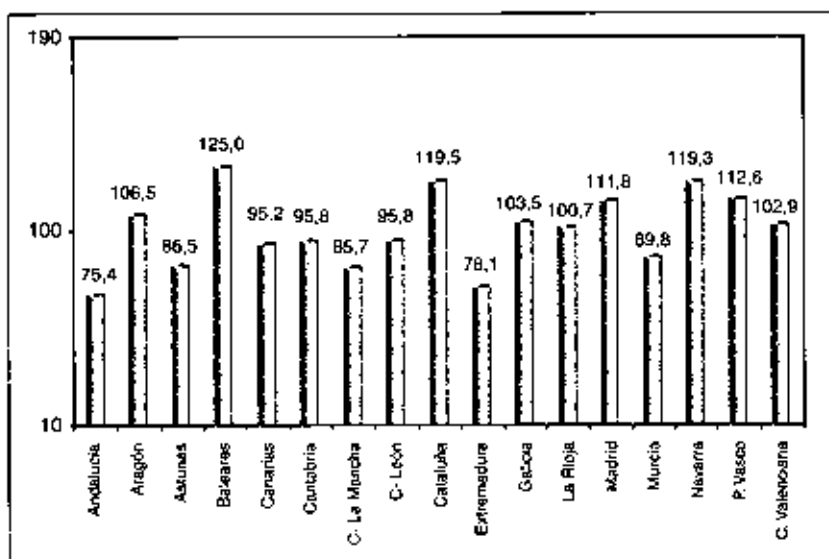
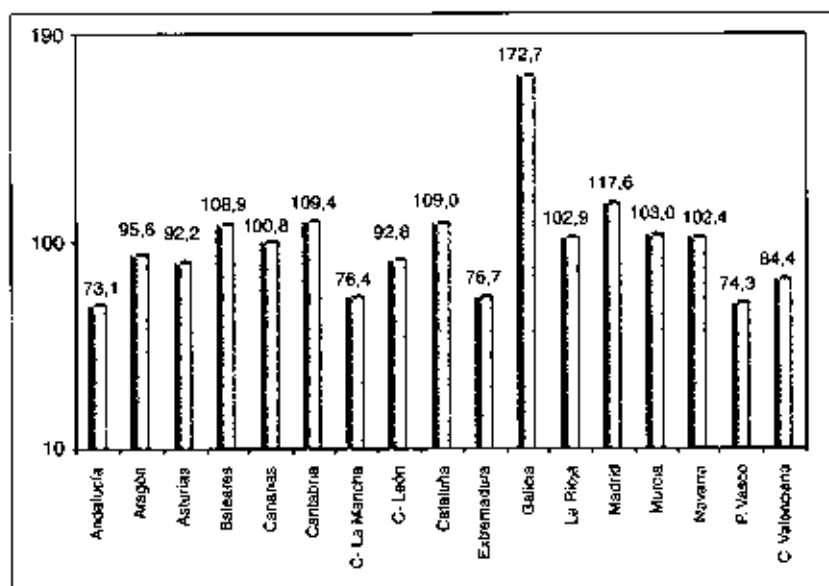


Gráfico 2.7. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N. Índice en base al total del Estado. Mujeres de 55 a 65 años.



En todas las comunidades, así como en la media nacional, las tasas de empleo son más elevadas (52,2 por 100) en el grupo de edades intermedias (25-54 años) debido a que éste es el colectivo con tasas de actividad más elevadas. Por el contrario, las más jóvenes presentan una tasa de empleo media considerablemente más baja (29,2 por 100 de media), lo que se explica porque su tasa de actividad es más baja al encontrarse muchas de ellas todavía en pleno periodo de estudios. Las más mayores, por su parte, presentan una tasa de empleo media muy baja (19,7 por 100), lo que es coherente con un periodo de la vida en el que muchas de ellas han abandonado de forma definitiva el mercado de trabajo.

Sin embargo, la elevada tasa de empleo del grupo de edades intermedias oculta diferencias importantes por comunidades para este grupo de edad: la tasa de empleo es especialmente elevada en Baleares, Cataluña y Navarra, comunidades que superan en más de 10 puntos a la media nacional, mientras que Andalucía y Extremadura se quedan más de 10 puntos por debajo de dicha media.

Para todos los grupos de edad, la dispersión de las tasas de empleo de las respectivas comunidades con respecto al total nacional son también importantes:

a) Las diferencias más notables (casi 100 puntos entre la más alta y la más baja respecto a la media nacional) se encuentran en el grupo más joven (16-24 años). En las comunidades con tasas de empleo más elevadas (Cataluña, Baleares, Madrid) y en algunas otras, como Valencia y Aragón, se supera entre 10 y 50 puntos la media nacional. Por el contrario, en algunas de las comunidades que presentan las tasas de empleo más bajas (Extremadura, Andalucía, Asturias, Castilla León y Galicia) este grupo se sitúa por debajo de la media nacional también entre 10 y 50 puntos.

b) En el grupo de edades intermedias, tal como se subrayaba más arriba, a pesar de presentar las tasas de empleo más altas, la dispersión por comunidades también es amplia, aunque menor que en el caso anterior (rango de 50 puntos alrededor de la media nacional). Las comunidades con las tasas agregadas más bajas (Extremadura y Andalucía) se sitúan entre 25 y 20 puntos por debajo de la media nacional y otras con tasas también bajas, como Asturias, Castilla la Mancha y Murcia lo hacen entre 10 y 15 puntos por debajo de dicha media. Por encima, Baleares, Cataluña y Navarra superan la media entre 20 y 25 puntos mientras que Madrid y el País Vasco lo hacen entre 10 y 15 puntos.

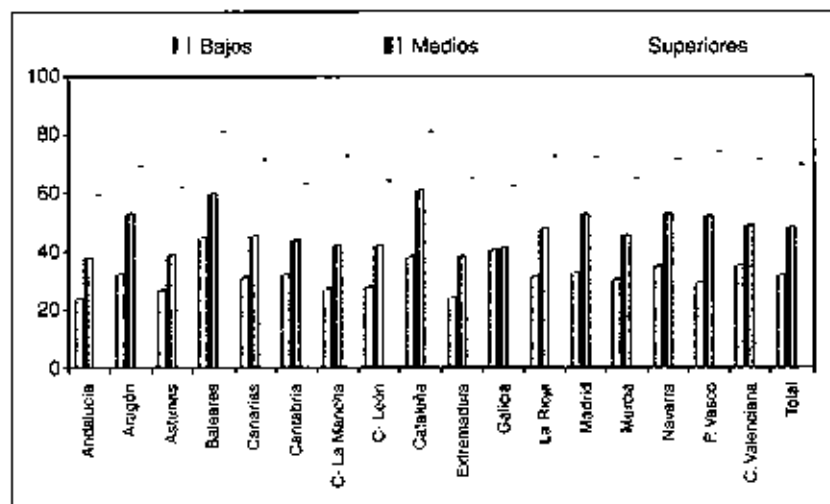
c) En cuanto al grupo de más edad (55-65 años) sólo algunas comunidades se sitúan en torno a la media de la tasa de empleo: Canarias, La Rioja, Murcia y Navarra. El resto presentan grados de dispersión de distinta importancia. País Vasco, Castilla La Mancha, Extremadura y Andalucía se sitúan entre 15 y 25 puntos por debajo de la media y Aragón, Asturias y Castilla León también por debajo pero sólo en torno a 5 puntos. Por encima de la media, aunque destaca el caso de Galicia (73 por 100), sólo se colocan tres comunidades más: Baleares y Cantabria (9 por 100) y Cataluña (17,6 por 100).

2.1.3. Tasa de empleo por estudios terminados.

Por niveles de estudios terminados también aparecen diferencias importantes en las tasas de empleo femeninas. Para abordar el análisis se han agrupado las credenciales educativas de la población estudiada en tres grupos que nos permitan obtener datos con suficiente representatividad estadística a la hora de realizar cruces con otras variables:

- a) Estudios Bajos: incluye los niveles Sin Estudios y Estudios Obligatorios.
- b) Estudios Medios: que incluye los niveles de Estudios Secundarios y Formación Profesional.
- c) Estudios Altos: que incluye Universitarios de grado Medio y Superior.

Gráfico 2.8. Tasa de empleo femenina por estudios 2001.



Cuadro 2.1. Evolución de la tasa de empleo de la mujer 1984-2001. Estudios terminados.

MUJER	2001			Total
	Bajos	Medios	Superiores	
Andalucía	129,7	146,8	104,4	140,1
Aragón	115,8	157,6	123,5	136,3
Asturias	102,1	134,8	112,3	117,4
Baleares	123,3	138,0	111,9	129,3
Canarias	124,8	139,9	102,3	129,9
Cantabria	137,9	169,9	117,0	147,6
Castilla La Mancha	126,7	155,2	122,1	143,8
Castilla León	119,2	153,8	112,4	135,9
Cataluña	127,6	141,4	111,9	137,5
Extremadura	143,5	155,8	120,4	153,4
Galicia	102,4	152,3	112,2	113,0
La Rioja	146,9	155,6	128,8	152,8
Madrid	146,1	136,9	119,6	148,7
Murcia	111,3	135,4	105,3	126,9
Navarra	143,7	136,4	119,7	144,8
P. Vasco	122,6	167,5	120,3	146,4
C. Valenciana	130,2	130,5	123,4	138,0
Total	125,1	142,6	114,3	136,8

Con estos datos para el año 2001, contenidos en el gráfico 2.8 y cuadro 2.1 se observa que en todas las comunidades las tasas de empleo son considerablemente más elevadas para las mujeres con estudios superiores (70 por 100) que para las de estudios medios (48,2 por 100) y también más elevadas para éstas en comparación con las que sólo tienen estudios primarios o no tienen estudios (31,6 por 100). Sin embargo las diferencias entre comunidades son relevantes:

a) Baleares y Cataluña presentan las tasas de empleo más altas para los tres niveles de estudios: en estudios superiores y medios,

11-12 puntos por encima de la media nacional; en los de nivel más bajo, Baleares supera dicha media en 14 puntos y Cataluña en 7.

b) Por el contrario Andalucía presenta las tasas de empleo más bajas tanto para los superiores (10 puntos por debajo de dicha media) como para los de nivel medio (casi 11 puntos menos) y los de nivel más bajo (casi 8 puntos por debajo de la media).

c) Galicia se presenta como una comunidad peculiar por la proximidad de sus tasas de empleo femenino para los distintos niveles de estudios. La diferencia entre los niveles superior y bajo es la más reducida (sólo 20 puntos) y asimismo es la única comunidad en la que dicha tasa es casi idéntica (0,9 puntos de diferencia) para los niveles de estudios bajos y medios.

d) En el resto de comunidades la diferencia entre la tasa de empleo de las mujeres con estudios superiores y de las que como máximo tienen estudios primarios son considerables, variando entre los 34,5 puntos de diferencia en el caso de Murcia y los 45,6 puntos de Castilla La Mancha. La diferencia media se acerca a 40 puntos.

El nivel de estudios cuya tasa de empleo ha aumentado más en el periodo estudiado, 1994-2001, es el de estudios Medios para todas las comunidades, con la excepción de Madrid y Navarra, donde son las mujeres Sin estudios o sólo con los Obligatorios las que más han aumentado sus tasas de empleo. En la Comunidad Valenciana las tasas de empleo femenina para los estudios de niveles bajos y medios han aumentado en el mismo porcentaje.

En la comparación entre estudios superiores y bajos, son varias las comunidades donde el crecimiento de la tasa de empleo de las mujeres con credenciales educativas de menor nivel ha sido mayor. En concreto: Andalucía, Baleares, Canarias, Cantabria, Cataluña, Extremadura, La Rioja, Madrid y Navarra. Lo contrario ha sucedido en Aragón, Asturias y Galicia, donde los incrementos de la tasa de empleo de las mujeres con estudios superiores han superado con amplitud los experimentados por aquellas con estudios bajos. En el resto de comunidades los incrementos de las tasas de empleo para los estudios bajos y superiores han sido más cercanos.

Gráfico 2.9. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. Índice en base al total del Estado (2001) Mujeres de Estudios Bajos.

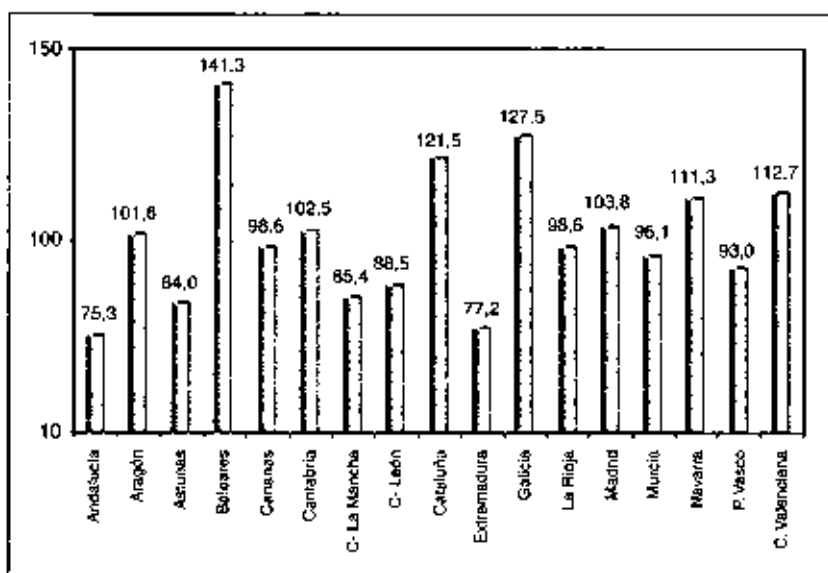


Gráfico 2.10. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. Índice en base al total del Estado (2001) Mujeres de Estudios Medios.

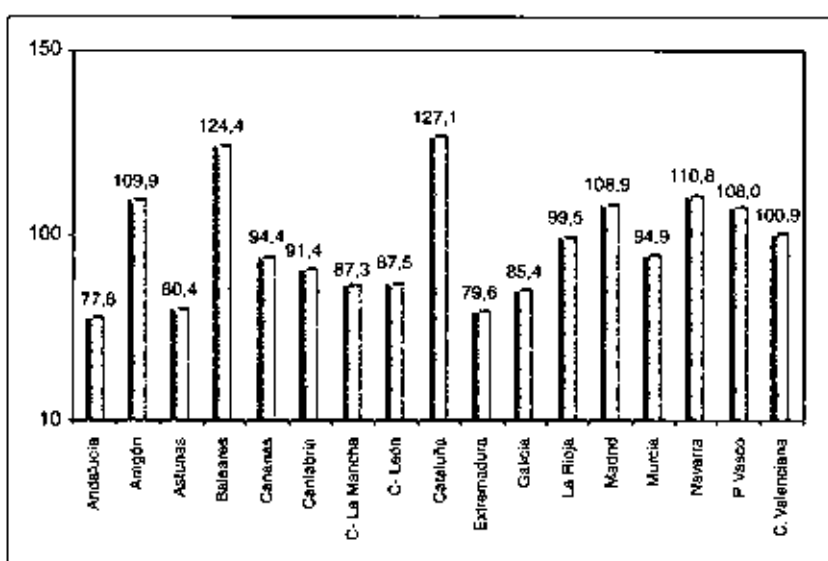
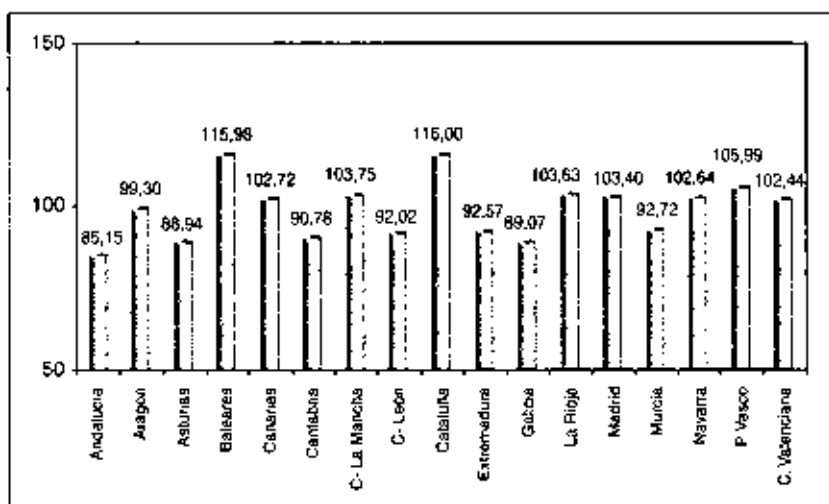


Gráfico 2.11. Comparación interregional de la tasa de empleo femenina. N (Índice en base al total del Estado (2001) Mujeres de Estudios Superiores.



La posición de cada comunidad con respecto al total nacional para cada uno de los niveles de estudios (bajo, medio y alto) también pone de manifiesto importantes diferencias entre unas y otras (gráficos 2.9., 2.10., y 2.11.). Estas diferencias son mucho mayores en los niveles de estudios bajos que en los de niveles superiores.

Así para los niveles de estudios más bajos (sin estudios ó con estudios primarios) la dispersión entre comunidades llega a superar los 65 puntos entre el valor más pequeño [Andalucía] y el mayor [Baleares].

En el caso de los niveles de estudios medios las posiciones están algo más próximas a la media, pues la dispersión máxima entre comunidades alcanza los 50 puntos. Las más rezagadas son Andalucía (78), Extremadura y Asturias (80) y las más avanzadas Cataluña (127) y Baleares (124).

Por último, para los estudios superiores, el margen de diferencias en torno a la media es de 31 puntos. Así 15 puntos porcentuales por encima se encuentran Baleares y Cataluña, mientras que 15 por debajo está situada Andalucía, mientras que Asturias y Galicia suponen el 89 por 100 de la media nacional.

2.1.4. Tasas de empleo por estado civil.

En el gráfico 2.12, se presentan los datos correspondientes a las tasas de empleo por estado civil para los tres años, 1994, 1998 y 2001. En los gráficos 2.13. y 2.14. se incluyen las tasas de empleo por comunidades respecto a la media nacional en el año 2001 para los dos colectivos analizados: casadas, por una parte, y por otra el colectivo integrado por solteras, viudas y divorciadas.

Gráfico 2.12. Tasa de empleo femenina por estado civil, 2001.

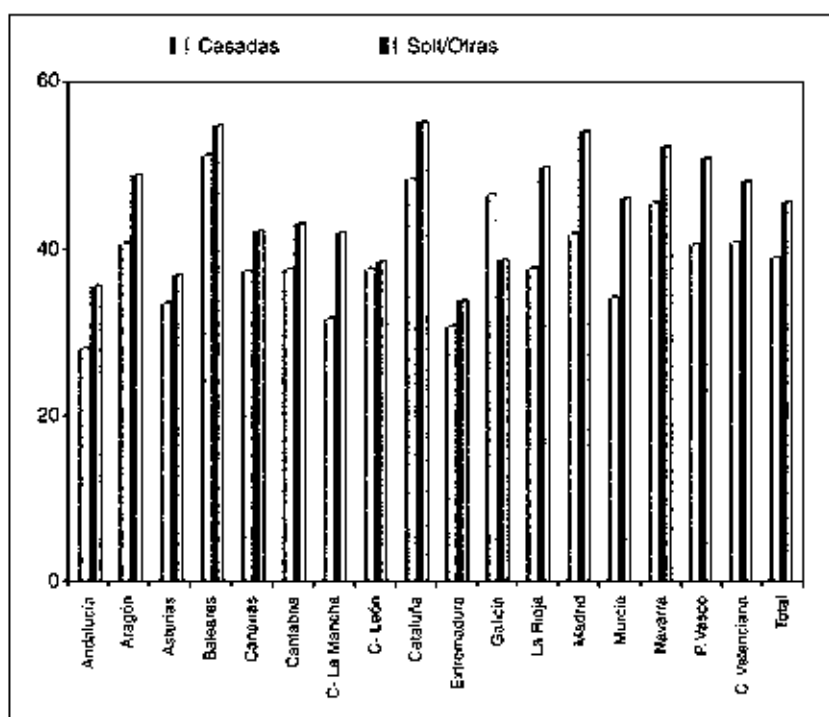


Gráfico 2.13. Comparación interregional de la tasa de ocupación femenina 2001. *N* Índice en base al total del Estado. Mujeres casadas

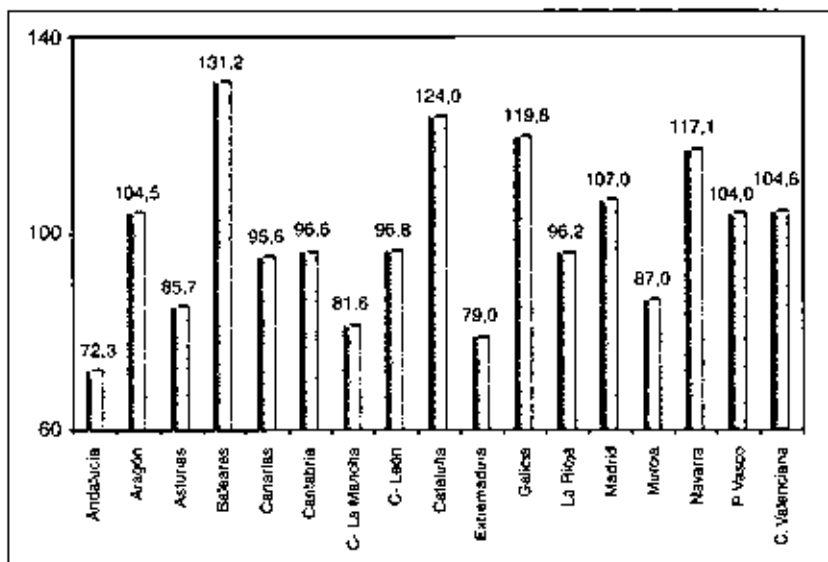
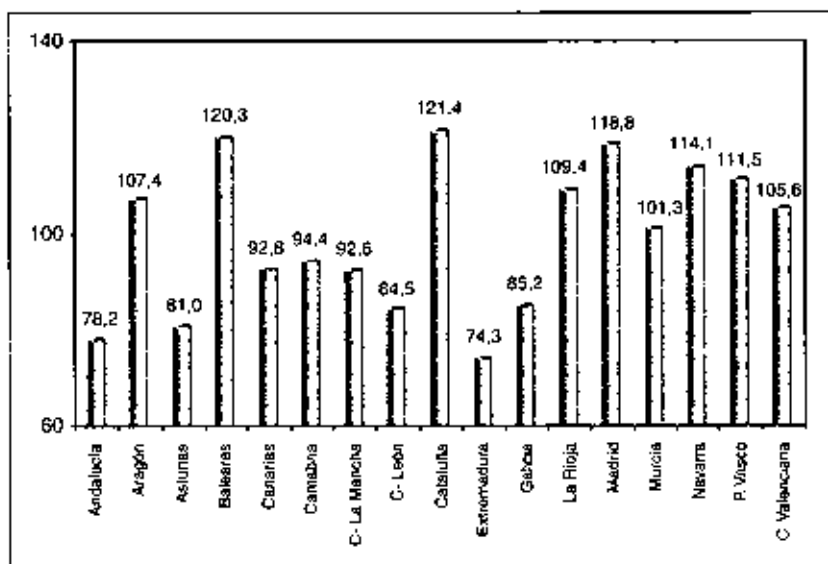


Gráfico 2.14. Comparación interregional de la tasa de ocupación femenina 2001. *N* Índice en base al total del Estado. Mujeres solteras, divorciadas y separadas



Las tasas de empleo por estado civil son más elevadas siempre, para todas las comunidades autónomas, en el colectivo que agrupa a solteras y otras (viudas, divorciadas) y más bajas en el de las casadas, con la excepción de Galicia, comunidad donde la tasa de empleo de las casadas supera en 8 puntos a la de las solteras y otras.

A su vez, estas tasas de empleo del colectivo solteras y otras, son en general más elevadas en aquellas comunidades en que las tasas de empleo femenino agregado son más elevadas.

Las diferencias en las tasas de empleo entre uno y otro colectivo analizado son más amplias en algunas comunidades como Andalucía, Aragón, Castilla La Mancha, Cataluña, Extremadura, La Rioja, Madrid, País Vasco y Comunidad Valenciana, en las que dichas diferencias alcanzan entre 7 y 12 puntos, mientras que en el resto se sitúan en torno a la diferencia media nacional (6 puntos). La excepción la constituyen Asturias y Extremadura, donde la distancia se reduce a 2 puntos.

La dispersión con respecto a la tasa de empleo media femenina es más acentuada en el caso de las casadas (58 puntos de diferencia entre la más alta y la más baja) que en el del colectivo solteras y otras (47 puntos entre la más alta y la más baja):

a) La tasa de empleo de las casadas supera entre 7 y 31 puntos la media nacional en Baleares, Cataluña, Galicia y Navarra. Por el contrario, en Andalucía, Asturias, Extremadura, Castilla La Mancha y Murcia se sitúa entre 13 y 27 puntos por debajo de dicha media.

b) En cuanto al colectivo de solteras y otras, las comunidades de Baleares, Cataluña, Madrid y Navarra, superan la media nacional entre 11 y 21 puntos, y Aragón, La Rioja y la Comunidad Valenciana, la superan también entre 4 y 7 puntos. Extremadura y Andalucía son las regiones más rezagadas en la tasa de empleo de las solteras y otras (22-26 puntos por debajo de la media nacional), seguidas por Asturias, Castilla y León y Galicia, que se quedan por debajo entre 15 y 20 puntos. Canarias, Cantabria y Castilla La Mancha se quedan también por debajo entre 6 y 8 puntos.

2.2. Posición sectorial (horizontal).

En las dos próximas secciones se responde a la pregunta de dónde trabajan las mujeres. Se trata de saber tanto los sectores productivos como las ocupaciones que muestran mayor presencia femenina en cada una de las comunidades autónomas objeto de análisis.

Dicho estudio se realizará utilizando tres tipos de índices distintos, si bien profundamente complementarios:

- a) El índice de distribución que recoge el porcentaje que las mujeres representan en el empleo de cada sector productivo o categoría ocupacional. Se trata del indicador que permite distinguir entre sectores y ocupaciones masculinas o femeninas, lo cual significa, en su definición más estricta mayoría de uno u otro sexo en términos absolutos.
- b) El índice de concentración que, referido al empleo femenino, informa de cómo se distribuye dicho empleo a lo largo de toda la estructura sectorial u ocupacional. Es posible conocer así qué porcentaje de todas las mujeres ocupadas trabaja en un sector y qué parte en otro.
- c) Por fin, el índice de segregación vuelve a comparar, aunque de una forma más sofisticada, el reparto del empleo entre ambos sexos. La fórmula utilizada en este caso es la siguiente:

$$IS = ICMij / ICHij - 1$$

Donde:

ICMij es el índice de concentración femenina del sector i en la comunidad autónoma j

ICHij es el índice de concentración masculina del sector i en la comunidad autónoma j

2.2.1. Índice de distribución:

El cuadro 2.2 sirve para confirmar una vez más el carácter claramente terciarizado del empleo femenino. Frente a un 48,9 por 100 de mujeres en el sector servicios, el porcentaje no supera el 30 por 100 en los otros tres sectores considerados.

Dicho porcentaje además supera el 50 por 100 en la mayoría de las comunidades autónomas, destacando en este aspecto el País Vasco con el 53, 1 por 100 de mujeres. Por el contrario Andalucía presenta el porcentaje más reducido que no alcanza

el 45 por 100 del total de empleo de los servicios (44,6 por 100), aunque se trata de una cifra no muy alejada del 45,1 por 100 de Murcia o el 45,5 por 100 de Extremadura.

En el sector primario es donde se observan diferencias más acusadas. El arco va desde el 48,4 por 100 de mujeres en Galicia (un grado de feminización similar al que presenta su sector servicios) hasta el 9,3 por 100 de Aragón. Por encima de la media se encuentran Asturias con un también elevadísimo 46,8 por 100, Canarias (40 por 100), Cantabria (36,5 por 100) y País Vasco (31,3 por 100).

Cuadro 2.2. Índice de distribución del empleo femenino por sectores y comunidades autónomas. 2001.

MUJER	2001				
	Sector Primario	Industria	Construcción	Servicios	Total
Andalucía	26,3	17,8	3,2	44,6	33,9
Aragón	9,3	23,3	4,7	52,2	37,1
Asturias	46,8	10,4	3,2	48,8	35,6
Baleares	14,3	26,2	2,4	51,1	41,0
Canarias	40,0	17,6	3,7	46,6	37,7
Cantabria	36,5	21,6	5,1	50,7	38,2
C-La Mancha	12,2	28,7	3,5	46,3	32,6
C-León	19,1	15,6	5,4	48,8	33,8
Cataluña	22,8	28,8	5,8	52,6	40,2
Extremadura	15,4	22,0	3,7	45,5	32,0
Galicia	48,4	26,6	4,4	50,5	40,1
La Rioja	15,5	23,5	2,4	51,5	35,4
Madrid	13,7	24,3	8,6	47,6	40,1
Murcia	23,4	27,8	2,0	45,1	34,1
Navarra	16,3	24,8	3,8	52,6	37,5
P. Vasco	31,3	19,0	4,3	53,1	38,7
C Valenciana	15,0	28,0	5,6	49,7	37,4
Total	26,5	24,2	4,8	48,9	37,4

Fuente: Encuesta de Población Activa 2º trimestre 2001

En la industria, las diferencias son menores pero también significativas. Así, hay comunidades que superan el 25 por 100 de mujeres (Castilla La Mancha, Cataluña, Baleares, Galicia, Murcia y Comunidad Valenciana) junto a otras que no superan el 20 por 100, como Andalucía, Asturias (con un reducido 10,4 por 100), Canarias, Castilla León y País Vasco.

Por fin, en el sector de la construcción ninguna comunidad alcanza el 10 por 100 de mujeres en su empleo. Sólo Madrid se aproxima a esa cifra con el 8,6 por 100. La presencia femenina es claramente marginal, muy especialmente en zonas como Baleares o Murcia donde el porcentaje está sólo un poco por encima del 2 por 100.

El grupo de gráficos número 2.15 y 2.16 presenta los datos correspondientes al año 2001, comparando, en términos porcentuales, los índices de distribución que acaban de ser analizados, respecto a los valores medios de cada sector. Es la forma de ver en términos relativos lo que hasta ahora no ha sido más que comparación en términos absolutos.

En ellos se aprecia con claridad la mayor dispersión que existe entre unas comunidades y otras en el sector primario, lo cual contrasta con la llamativa homogeneidad presente en los servicios. Entre un sector y otro, tanto la industria como la construcción muestran una dispersión que podría calificarse como media, al menos en lo que a valores mayores a 100 se refiere.

El sector primario por tanto es donde se concentran las mayores diferencias. Como ya se ha indicado, Galicia y Aragón representan los dos polos en la distribución. Ahora puede añadirse que la distancia es de casi 150 puntos (182,6 menos 35,2). Pero es que además sólo una comunidad se sitúa claramente en el *fiel de la balanza*: Andalucía con su casi perfecto valor 99,4. El resto se distancia de la media en más de 10 puntos, llegando incluso a los 40 (junto a las dos comunidades antes citadas) Asturias, Cantabria y Galicia, por encima, y Baleares, Castilla La Mancha, Extremadura, La Rioja, Madrid y Comunidad Valenciana, por debajo.

En la industria, la menor dispersión hace que no se supere el valor 120 y sólo Asturias (valor 42,9) y, hasta cierto punto, también Castilla León con 64,4 puntos incrementan las distancias desde el colectivo de comunidades con una industria menos feminizada.

Por encima de la media se encuentran fundamentalmente cuatro comunidades (Castilla La Mancha, Cataluña, Murcia y Comunidad Valenciana, con valores que superan o casi los 115 puntos).

Sobre la construcción podría emplearse un comentario del mismo tenor que el utilizado para la industria si no fuera por la comunidad madrileña, ya que la distancia que le separa del resto de comunidades en cuanto a presencia de mujeres es más propia del gráfico correspondiente al sector primario. Lejos de los 179,1 puntos asignados a esta comunidad, Cataluña y la Comunidad Valenciana también superan las cifras medias, si bien sólo en 15 puntos. Donde las acusadas distancias están más generalizadas es en los valores inferiores a la media, donde tres comunidades tienen cifras 50 y más puntos por debajo de la media (Baleares, La Rioja y Murcia), otras dos más de 30 (Andalucía y Asturias) y otras cuatro 20 menos (Canarias, Castilla La Mancha, Extremadura y Navarra).

Por fin, los servicios muestran un perfil casi plano, con una distancia entre la comunidad con un valor mayor (País Vasco, 108,7) y la que presenta el menor (Andalucía, 91,3) inferior a los 20 puntos.

Gráfico 2.15. Índice de distribución del empleo femenino por sectores y comunidades autónomas. 2001. Tasa de variación respecto a la media nacional [valor 100]

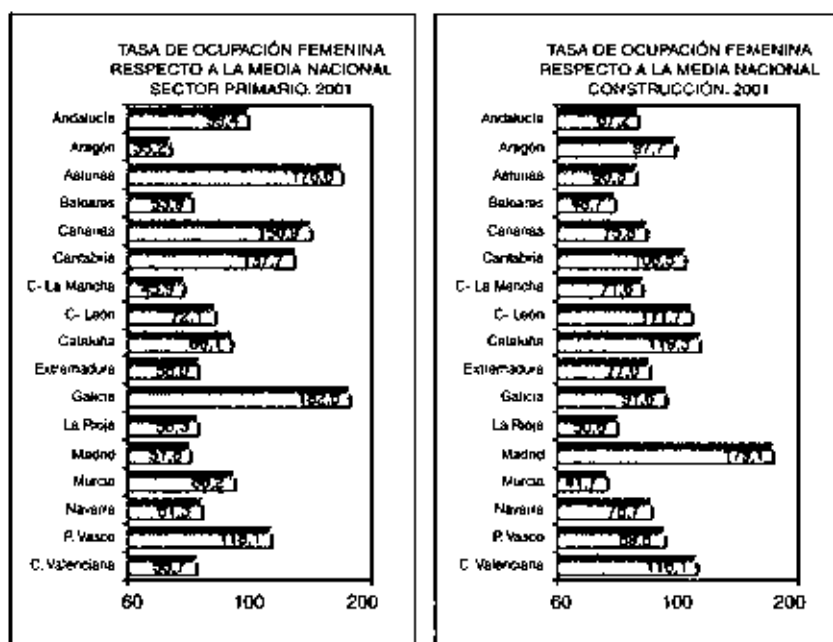
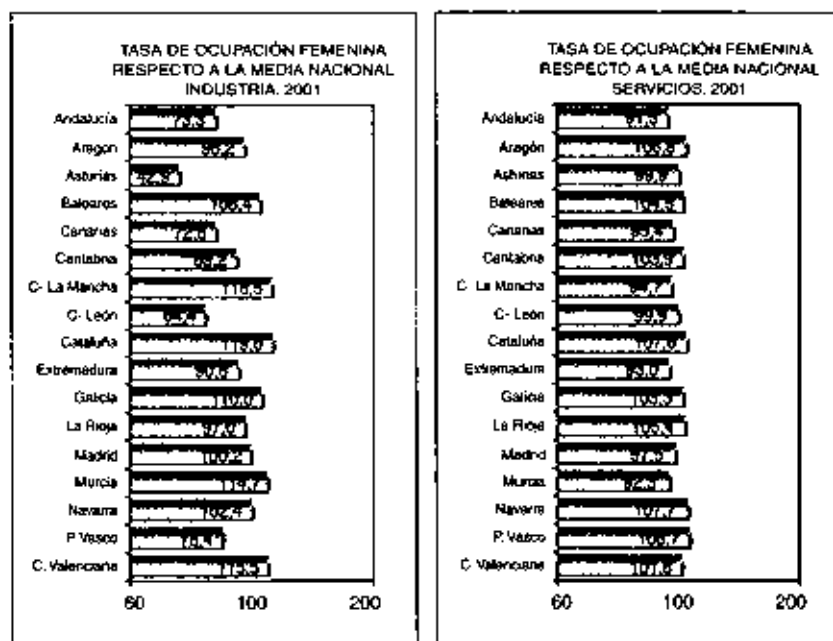


Gráfico 2.18. Índice de distribución del empleo femenino por sectores y comunidades autónomas. 2001. Tasa de variación respecto a la media nacional [valor 100]



Por tanto, el sector servicios es el más homogéneo de los cuatro considerados. Sin embargo, y siendo como es, con diferencia, el que más mujeres ocupa (como se confirmará más adelante al estudiar el índice de concentración) y con el empleo más feminizado de todos, resulta pertinente entrar en un mayor nivel de detalle (por no hablar de las mayores posibilidades que ofrece a este tipo de análisis el contar con un mayor número de casos). El cuadro 2.3. cumple con este objetivo ya que recoge el valor del índice de distribución para cada comunidad autónoma en el caso de cuatro tipos de servicios (Singleman, 1978):

a) servicios de distribución, que incluyen las ramas de Comercio, Transportes y Correos y telecomunicaciones, caracterizadas en general, por ser poco intensivos en tecnología, así como en el nivel de cualificación de sus empleados.

b) servicios a empresas, que engloban los Servicios a la producción y las Instituciones financieras y seguros, y que son los que presentan un nivel tecnológico más avanzado y, en concreto una

utilización más intensiva de tecnologías de la información, junto a un nivel de cualificación también alto.

c) servicios sociales, compuesto por Administraciones Públicas, Educación e Investigación, Sanidad y Servicios Sociales y Saneamiento. Muchas de estas ramas son intensivas en información y con requerimientos de cualificación elevados, si bien no siempre utilizan herramientas tecnológicas sofisticadas.

d) servicios personales, que es el resultado de agregar las ramas de Hostelería, Servicios personales (peluquería, servicio doméstico) y Servicios recreativos y culturales. Actividades todas ellas caracterizadas por estar escasamente tecnificadas y contar con un empleo descualificado.

Cuadro 2.3. Índice de distribución del empleo femenino por sectores de los servicios y comunidades autónomas, 2001.

MUJER	2001					
	Sos distr.	Sos a empr.	Sos social	Sos pers.	Total sos	Total empleo
Andalucía	36,1	41,5	49,8	52,6	44,6	33,9
Aragón	42,9	50,9	56,9	61,9	52,2	37,1
Asturias	38,4	50,2	54,4	59,8	48,8	35,6
Baleares	41,6	51,1	54,3	60,4	51,1	41,0
Canarias	38,4	49,9	53,8	51,0	46,6	37,6
Cantabria	38,7	41,6	57,3	65,3	50,8	38,2
C-La Mancha	34,6	49,2	51,9	56,0	46,3	32,6
C-León	35,3	46,4	56,3	62,5	48,8	33,8
Cataluña	45,0	46,7	61,9	61,3	52,6	40,2
Extremadura	32,2	35,5	52,1	62,3	45,5	32,0
Galicia	39,4	49,1	55,1	65,2	50,5	40,1
La Rioja	42,6	42,7	58,8	62,1	51,7	35,5
Madrid	35,5	47,7	58,0	53,8	47,6	40,1
Murcia	39,0	43,2	50,7	52,1	45,1	34,1
Navarra	40,3	49,5	59,2	63,6	52,6	37,5
P. Vasco	38,6	46,1	63,1	67,5	53,1	38,7
C Valenciana	40,2	45,5	54,4	65,4	49,7	37,4
Total	38,8	46,4	55,6	58,8	48,8	37,4

Nota: aparecen subrayadas en gris los valores superiores a la media de los servicios de cada comunidad.

Como puede observarse, el orden en que se han colocado (que responde, según la propuesta de Singleman al lugar que ocupan en la cadena de vínculos del proceso productivo) resulta también representativo de una creciente presencia de mujeres en su ocupación. En los servicios de distribución el 38,8 por 100 del empleo es femenino, porcentaje que va aumentando según se va pasando de un tipo de servicio a otro: servicios a empresas, 46,4 por 100; servicios sociales, 55,6 por 100, y servicios personales, 58,8 por 100.

Desagregando por comunidades autónomas destacan determinados datos. Así, por ejemplo, la situación relativamente positiva de las mujeres madrileñas: su empleo tiene una presencia significativa en los dos agregados de mayor nivel de cualificación, los servicios sociales, donde el peso de las mujeres es 10,5 puntos superior a la media de los servicios madrileños (58 y 47,6 por 100, respectivamente), y los servicios a empresas, donde el porcentaje es similar a la media del sector y superior a la media de 12 comunidades. De hecho, en servicios a empresas, el sector caracterizado por un empleo de mejor perfil tecnológico y de cualificación, sólo una comunidad presenta un porcentaje claramente superior a la media de los servicios: Canarias con un valor de 49,9, más de tres puntos por encima del 46,6 de media de la comunidad. Junto a ella, Asturias lo supera en punto y medio (50,2 y 48,8 por 100, respectivamente) y Baleares (junto a Madrid), igualan; el resto muestra valores siempre inferiores.

En los servicios sociales, que se caracterizan también por los altos requerimientos en la cualificación de sus ocupados, son el País Vasco y Cataluña (junto a Madrid) las comunidades autónomas con mayores diferencias entre su porcentaje de mujeres y la media del total de los servicios: 10 puntos la primera (63,1 y 53,1 por 100, respectivamente) y 9 la segunda (61,9 y 52,6 por 100).

Por su parte, es en Extremadura donde los servicios personales destacan en mayor medida, con nada menos que 17 puntos de diferencia en el porcentaje de mujeres respecto a su media de los servicios (62,3 y 45,5 por 100). Aunque son muchas las comunidades que no se quedan atrás: Valencia con 16 puntos; Cantabria y Galicia, con 15; Castilla León y País Vasco con 14.

El protagonismo del País Vasco tanto en los servicios sociales como en los personales trae como lógica consecuencia sus números más reducidos (en términos relativos) dentro de servicios de distribución; la diferencia con la media de los servicios en la comunidad vasca es de 15 puntos (38,6 y 53,1 por 100, respectivamente). En el otro extremo se encuentra Murcia, donde las mujeres suponen el 39 por 100 de este tipo de servicios, sólo 6 puntos menos de su media general en los servicios.

2.2.2. Índice de concentración.

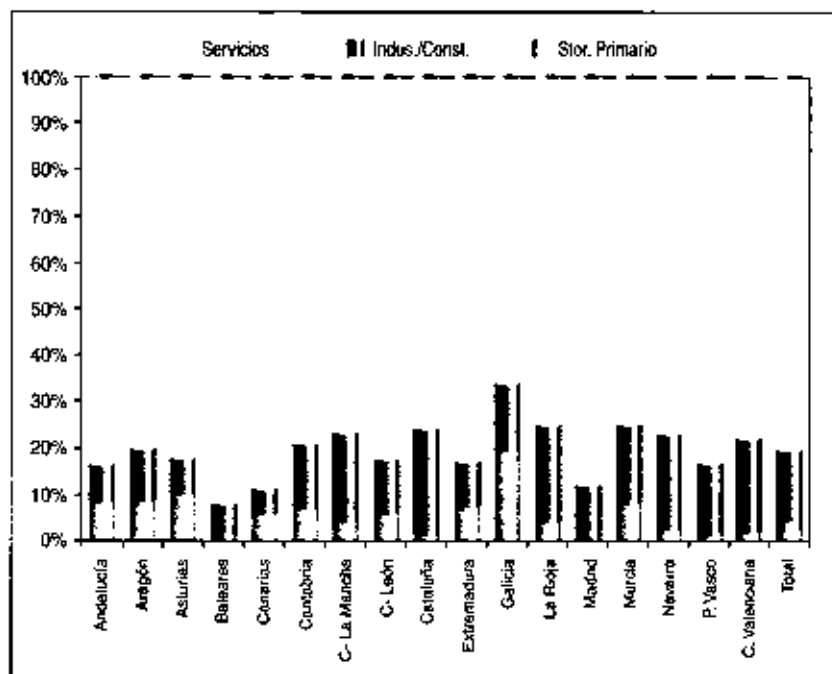
Con el índice de concentración se abandona toda comparación con los hombres y simplemente se busca responder a la pregunta de dónde (en qué sectores productivos) trabajan las mujeres en mayor medida.

El gráfico 2.17 responde con claridad a la pregunta. Y el primer dato ya conocido y una vez más confirmado es el 80,9 por 100 de peso del sector servicios en el empleo femenino, que deja poco más del 14 por 100 al sector secundario (industria más construcción) y algo menos del 5 por 100 al sector primario.

Por lo que respecta a las comunidades autónomas consideradas individualmente, estos datos nos permiten caracterizar a cada una de ellas según la siguiente descripción:

- a) Por un lado, Canarias, Baleares y Madrid se presentan como las comunidades de los servicios por antonomasia (al menos en lo que a empleo femenino se refiere), con cifras que rondan el 90 por 100 del empleo total.
- b) Luego hay un grupo de comunidades donde el peso del sector primario es significativamente superior a la media y donde el peso de la industria se mantiene también en buenas cifras, alrededor del 14 por 100 de media de la economía. Es el caso de Galicia, Cantabria y Murcia.
- c) Otras en las que el peso relativamente superior de la industria (más construcción) supone su elemento distintivo: Aragón, Cataluña, La Rioja, Navarra, País Vasco, Valencia y, en cierto modo, también Castilla La Mancha.
- d) Por fin, comunidades donde destaca la agricultura sin industria (Andalucía, Asturias, Castilla León y Extremadura).

Gráfico 2.17. Índice de concentración del empleo femenino en tres sectores productivos y por comunidades autónomas. 2001.



En el cuadro 2.4. Se pueden analizar estas mismas cifras pero con cierta perspectiva histórica ya que se recogen los mismos datos para 1994 y 2001.

Así, resulta llamativo observar cómo ha caído el porcentaje del sector primario en empleo femenino de aquellas comunidades donde era más elevado en 1994. Asturias, Galicia, Castilla León y casi también Cantabria han visto reducirse a la mitad dicho porcentaje. Por ejemplo, en Galicia se ha pasado del 38,7 al 19,4 por 100 y en Asturias del 22 al 10,4 por 100. En otras dicho porcentaje se mantiene estable o ligeramente descendente y sólo queda sorprenderse por el crecimiento que se ha producido en cuatro de ellas: Andalucía, Extremadura, La Rioja y Navarra.

En la industria la situación es de mayor estabilidad. Cae ligeramente en términos agregados, del 13,3 al 12,9 por 100, y eso es a costa de aumentos en unas comunidades que compensan la caída en otras. Entre las que han protagonizado este último movimiento

destacan las tres que mayor peso industrial reflejaban en 1994: Castilla La Mancha (22,9 por 100 en 1994 y 19,5 por 100 en 2001), La Rioja (22,9 y 19,5 por 100, respectivamente) y Valencia (22 y 17,7 por 100). Por su parte, Galicia (9 en 1994 y 12,6 por 100 en 2001) y País Vasco (10,8 y 14 por 100, respectivamente) han disfrutado del mayor crecimiento del empleo femenino en la industria de toda España.

De los servicios lo que llama más la atención es el acusado trasvase de empleo procedente del sector primario que ha tenido lugar en aquellas comunidades referidas más arriba: el porcentaje en el caso asturiano aumenta 10 puntos (del 72,7 al 82,6 por 100) y en el gallego, nada menos que 15 (del 51,9 al 66,6 por 100). Son además varias las comunidades en las que el sector terciario ha perdido peso. En concreto, Cataluña (dos puntos, en beneficio de la industria y la construcción), Extremadura (dos también que han ido a parar a la construcción y al sector primario),

Cuadro 2.4. Índice de concentración del empleo femenino en cuatro sectores productivos y comunidades autónomas. 1994 y 2001.

MUJER	1994					2001				
	S. Prim.	Indust.	Const.	Servic.	Total	S. Prim.	Indust.	Const.	Servic.	Total
Andalucía	7,5	7,5	1,3	83,8	100	8,7	6,5	1,2	83,6	100
Aragón	4,4	15,9	0,7	79,0	100	1,9	16,1	1,2	80,8	100
Asturias	22,0	4,9	0,4	72,7	100	10,4	6,0	1,0	82,6	100
Baleares	1,4	8,7	1,3	88,7	100	0,6	6,3	0,8	92,2	100
Canarias	6,3	3,3	1,0	89,5	100	6,0	3,3	1,5	89,2	100
Cantabria	13,1	9,3	0,4	77,3	100	7,4	11,4	1,6	79,6	100
C-La Mancha	4,1	23,1	1,1	71,7	100	4,3	16,9	1,6	77,3	100
C-León	12,0	9,4	1,4	77,2	100	5,9	9,4	1,9	82,8	100
Cataluña	1,7	19,2	0,8	78,3	100	1,5	20,8	1,4	76,3	100
Extremadura	5,7	9,1	0,1	85,0	100	7,4	7,5	1,7	83,3	100
Galicia	38,7	9,0	0,5	51,9	100	19,4	12,6	1,3	66,6	100
La Rioja	3,3	22,9	2,0	71,8	100	4,4	19,5	0,6	75,5	100
Madrid	0,7	12,4	2,1	84,8	100	0,3	9,5	2,0	88,3	100
Murcia	9,0	14,5	0,5	76,1	100	8,3	15,4	0,7	75,6	100
Navarra	1,8	18,1	0,7	79,5	100	3,1	18,5	1,0	77,4	100
P. Vasco	1,7	10,8	0,8	86,7	100	1,3	14,0	1,0	83,7	100
C Valenciana	3,4	22,0	0,9	73,7	100	1,9	17,72	1,9	78,6	100
Total	7,9	13,3	1,1	77,7	100	4,8	12,9	1,5	80,9	100

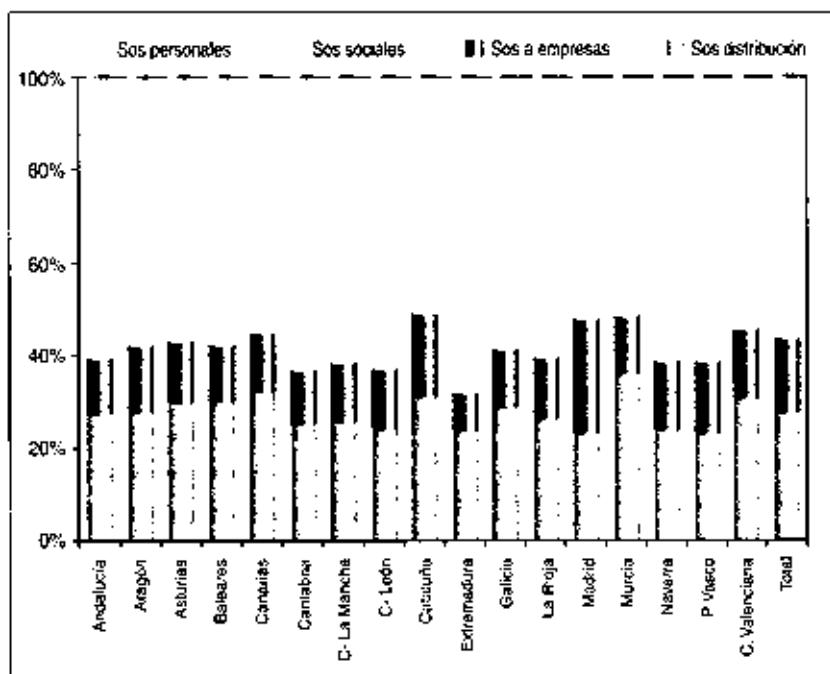
Navarra (otros dos, fundamentalmente al primario) y País Vasco (tres, íntegros a la industria).

El gráfico siguiente 2.18, recoge también para este caso los datos relativos a las cuatro categorías de servicios antes descritas. Con datos de 2001 es posible distinguir a las distintas regiones del siguiente modo:

El grupo más numeroso, formado por Andalucía, Aragón, las dos Castillas, La Rioja, Navarra y País Vasco destaca del resto por el peso relativamente superior de los servicios sociales en su empleo femenino. En todos los casos, el porcentaje que, del total, representan estas ramas de los servicios es muy superior a la media.

Por su parte, Madrid y Cataluña destacan en servicios a empresas, con lo que muestran su condición de polos de atracción de las actividades económicas más punteras. Lo contrario de lo que puede afirmarse de Cantabria, con preeminencia de servicios personales, Murcia de servicios de distribución y Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana, con porcentaje superior tanto en uno como en otros.

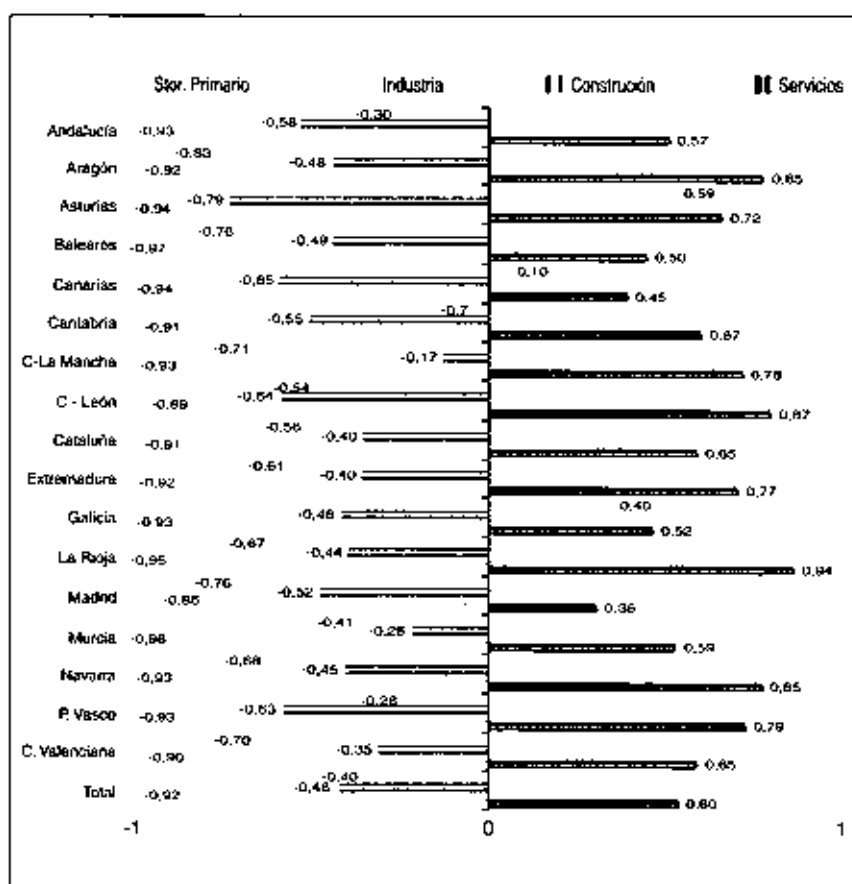
Gráfico 2.18. Índice de concentración del empleo femenino en tres sectores productivos y por comunidades autónomas. 2001.



2.2.3. Índice de segregación.

Con el índice de segregación se completa el análisis sobre la distribución del empleo femenino por la estructura sectorial. Como ya se ha indicado, este índice permite poner en relación el empleo femenino con el masculino distinguiendo aquellos sectores que muestran (en términos relativos) una preferencia mayor por contratar mujeres de aquellos que se decantan en mayor medida por los hombres. Para neutralizar el hecho de que es mayor el número de ocupados que de ocupadas, este indicador se obtiene comparando los índices de concentración correspondientes a cada sexo en cada una de las comunidades autónomas.

Gráfico 2.18. Índice de segregación del empleo femenino de cuatro sectores productivos y por comunidades autónomas. 2001.



En este caso concreto, la fórmula escogida del índice de segregación se expresa por división de dichos índices de concentración y restándole la unidad. De este modo se obtiene, no sólo la información del grado de segregación que existe en un sector concreto de una comunidad autónoma sino también si esa segregación es a favor de las mujeres o de los hombres.

Para entender más claramente lo expresado hasta aquí basta con observar los datos recogidos en el gráfico 2.19. Concentrándonos en los valores correspondientes al total nacional, el indicador nos muestra valores negativos en todos los sectores menos en los servicios. De acuerdo con la fórmula utilizada eso significa segregación favorable a los hombres en el sector primario, la industria y la construcción y segregación favorable a las mujeres en los servicios. Además los valores concretos de cada sector nos informan de que la mayor segregación (masculina) se produce en la construcción, seguida de los servicios (femenina). Y más concretamente, estos resultados deben entenderse como sigue:

- a) En el sector primario, de alcanzarse la igualdad numérica por sexo, todavía habría un 40 por 100 menos de mujeres que de hombres, es decir, por cada 100 hombres habría sólo 60 mujeres.
- b) En la industria habría 54 mujeres por cada 100 hombres y 8 en la construcción.
- c) En los servicios, la relación cambia, y en caso de igualdad de ocupadas y ocupados en términos absolutos, habría 160 mujeres por cada 100 hombres.

Entrando en el análisis individualizado de las distintas comunidades autónomas, destacan sobremanera aquéllas donde la segregación del sector primario es favorable a las mujeres. En este aspecto, ocupa el primer lugar, Asturias con un valor positivo de 0,59, o lo que es lo mismo, en caso de igualdad numérica de ambos sexos en el empleo asturiano, habría 159 mujeres ocupadas en el sector primario por cada 100 hombres; cifras además muy similares a las que presenta su sector servicios. También son positivos los valores de Galicia (0,40) y de Canarias (0,10)

En la industria, la segregación es siempre favorable a los hombres. Las comunidades en las que dicha segregación es menos acusada son Castilla La Mancha, donde, en caso de igualdad

numérica, habría 83 mujeres por cada 100 hombres, y Murcia, donde esa relación sería de 74 a 100.

La misma masculinización generalizada del empleo se da en la construcción, donde, por lo demás, hay poco que decir ya que las diferencias entre las distintas regiones son mínimas. Todas comparten un índice de segregación superior al 0,80.

Todo lo contrario de lo que sucede en los servicios, pues en dicho sector la segregación es siempre favorable a las mujeres y en varios casos con valores que superan el 0,80. Es el caso de Aragón (0,85), Castilla León (0,87), La Rioja (0,94) y Navarra (0,85). Madrid, por su parte, ocupa el último lugar con un limitado 0,36; en caso de igualdad en la ocupación entre ambos sexos habría 136 mujeres en los servicios por cada 100 hombres.

2.3. Posición ocupacional (vertical).

2.3.1. Índice de distribución.

En el epígrafe anterior se ha respondido a la pregunta de dónde trabajan las mujeres. En este, relativo a la posición ocupacional, se trata de conocer en qué lo hacen, cuál es el contenido de su trabajo. Eso significa conocer el modo en que se distribuye el empleo de las mujeres entre las distintas ocupaciones laborales.

Para conocer esto, y según se observa en el cuadro 2.5, se ha podido obtener información individualizada para los nueve grandes grupos recogidos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94).

Y en este primer cuadro se observan las profundas diferencias que existen entre unas ocupaciones y otras en lo que a presencia de mujeres se refiere:

a) Están, por un lado, las ocupaciones femeninas en el sentido más estricto del término por albergar a más mujeres que hombres (administrativos, con un 60,9 por 100 de mujeres, y cualificados de los servicios, con el 59,8 por 100).

b) Por otro lado están aquellas en las que existe práctica igualdad entre hombres y mujeres (Profesionales, con el 49,7 por 100 de mujeres y no cualificados, con el 48 por 100).

c) A continuación aparece la categoría de técnicos de apoyo con un porcentaje algo superior a la media del empleo femenino (40,9 por 100).

d) Por último, las ocupaciones indiscutiblemente masculinas, si bien en esto también hay grados, o más bien escalones, que comienzan con los directores y su 33,2 por 100, siguen los cualificados del primario con el 24 por 100, de ahí se pasa al 15,1 por 100 de los operarios, y se termina en la categoría ocupacional más masculina de todas: cualificados de la industria y la construcción con el 7 por 100.

Esas diferencias se mantienen de forma bastante homogénea a lo largo de las distintas regiones, aunque también existen algunas diferencias que merecen ser destacadas.

Así, y como era de esperar tras el análisis por sectores, es en la categoría más directamente relacionada con el sector primario donde se producen las mayores divergencias. Asturias y Galicia presentan porcentajes alrededor del 50 por 100 entre los cualificados del sector primario, cifras muy alejadas del 6,7 por 100 de Castilla La Mancha o del 8,1 por 100 de Madrid.

Cuadro 2.5. Índice de distribución del empleo femenino en nueve categorías ocupacionales y por comunidades autónomas. 2001.

MUJER	Director	Profes.	Tecs	Admin.	Cualif serv.	Cualif Prim.	Cualif ind/const.	Oper.	No cualif	Total
Andalucía	33,8	45,2	36,2	56,1	52,3	9,9	4,9	8,4	43,6	34,1
Aragón	41,3	49,7	47,7	59,4	65,4	10,2	10,3	18,6	49,2	37,2
Asturias	41,9	52,9	38,6	64,8	59,5	48,0	3,2	4,3	38,4	35,7
Baleares	27,6	54,2	40,3	63,3	58,6	17,4	8,6	2,2	65,3	41,0
Canarias	26,5	57,5	40,7	61,0	52,4	24,0	4,7	3,8	47,6	38,0
Cantabria	32,5	57,4	42,8	58,3	62,6	29,8	11,1	10,8	47,9	38,3
C-La Mancha	28,7	55,7	37,7	59,0	54,3	6,7	6,6	23,1	42,7	32,7
C-León	31,5	53,2	42,7	59,6	62,4	17,8	6,4	9,1	44,9	33,9
Cataluña	36,5	51,9	40,5	65,3	65,6	17,6	6,2	23,2	49,8	40,2
Extremadura	29,5	51,4	32,3	51,7	52,9	15,0	9,2	12,5	39,3	32,3
Galicia	41,6	51,6	36,2	63,1	63,0	51,4	10,5	17,2	47,4	40,3
La Rioja	38,9	55,8	41,8	53,6	69,2	15,7	9,9	17,7	52,2	35,6
Madrid	25,5	45,9	43,9	60,3	55,6	8,1	6,3	3,8	53,2	40,4
Murcia	26,5	42,8	34,6	56,2	63,0	22,4	11,0	11,8	45,7	34,4
Navarra	38,3	52,9	54,7	58,7	68,8	16,5	7,8	16,4	59,2	37,6
P. Vasco	33,2	54,6	44,3	54,5	68,0	27,3	5,5	13,9	54,0	38,7
C Valenciana	31,2	48,3	40,1	63,6	64,4	11,9	8,6	20,1	51,5	37,5
Total	33,2	49,7	40,9	60,9	59,8	24,0	7,0	15,1	48,0	37,6

Entre las ocupaciones más cualificadas destaca especialmente Cantabria que presenta porcentajes superiores a la media de la ocupación tanto en profesionales (57,4 frente al 49,7 por 100 de media) como en técnicos de apoyo (42,8 y 40,9 por 100, respectivamente). La Rioja también presenta valores superiores a la media en estas dos categorías (55,8 por 100 en profesionales y 41,8 por 100 en técnicos de apoyo), a pesar de que su índice de distribución medio es de los más bajos del país (35,6 por 100).

Sin embargo, la comunidad que presenta un mayor grado de feminización en la categoría de profesionales es Canarias, con un 57,5 por 100, mientras que en la de técnicos de apoyo es Aragón con un 47,7 por 100, casi siete puntos por encima de la media nacional (40,9 por 100). Por fin, y por lo que respecta a estas dos categorías merece la pena observar el caso de Navarra que es la única comunidad donde la cifra es mayor entre los técnicos que entre los profesionales (54,7 y 52,9 por 100, respectivamente).

En el extremo opuesto (desde el punto de vista de la cualificación) las dos últimas categorías muestran diferencias por regiones más acentuadas. Comunidades con un mayor grado de feminización de su empleo descalificado son Aragón, Cataluña, La Rioja, Navarra y Comunidad Valenciana. En todas ellas el porcentaje de mujeres en las categorías de operarios y no cualificados es superior a la media nacional (si bien, en Cataluña, su inclusión podría deberse tan solo a que la media del total de su empleo está casi tres puntos por encima de dicha media nacional).

Entre los directores destacan por la elevada presencia de mujeres Asturias (41,9 por 100), Galicia (41,6 por 100) y Aragón (41,3 por 100).

En la categoría de administrativos el rango en el que se mueven las distintas comunidades está muy próximo. Por debajo del valor medio (60,9 por 100) las distancias son mayores que por encima, donde Cataluña, que es la comunidad con el mayor valor (65,3 por 100) no llega a separarse más de cinco puntos. Por su parte, Extremadura (51,7 por 100) y La Rioja (53,6 por 100) son las dos regiones con cifras más bajas, pero ello se explica en parte porque también el grado de feminización de su empleo en general está por debajo de la media nacional.

Cuadro 2.6. Índice de concentración del empleo femenino en nuevas categorías ocupacionales y por comunidades autónomas, 2001.

MUJER	Director	Profes.	Tecs Ap.	Admin.	Cualif serv.	Cualif Prim.	Cualif ind/const	Oper.	No cualif	Total
Andalucía		15,2	9,3	12,8		11,1	2,4	1,9		100
Aragón		15,2		10,3	20,2	1,9			15,0	100
Asturias		14,5	10,7	10,5			1,8	1,0	13,7	100
Baleares	7,0	12,0	7,8			0,6		0,3		100
Canarias	4,9	14,1	6,9			1,8	2,0	0,8		100
Cantabria	6,7	13,0	10,5	12,9				3,3	16,9	100
C-La Mancha			8,2	12,6	21,1	1,6				100
C-León				11,7				3,1	15,9	100
Cataluña		19,0	10,5		21,3	1,0	2,8		13,4	100
Extremadura			6,8	16,6	19,8			3,0		100
Galicia		12,9	5,6	12,3	19,1			3,7	13,0	100
La Rioja		14,1		10,9					10,9	100
Madrid	3,7				20,1	0,9	2,3	0,6	13,5	100
Murcia	4,1	14,1	8,8	12,4				3,7		100
Navarra				11,0	22,1				12,4	100
P. Vasco	6,3			10,0		1,1	2,5		14,1	100
C Valenciana	6,1	13,6	10,2	13,7		1,1				100
Total	7,0	15,8	11,0	15,6	22,4	2,8	3,3	4,2	17,9	100

Nota: valores en gris más oscuro ■ significan cifras superiores a la media nacional y valores en gris medio, □ inferiores a la media nacional.

En los cualificados de los servicios, los valores más elevados se concentran en la zona norte, con Navarra, País Vasco, La Rioja, Cataluña y Aragón todos con valores superiores al 65 por 100, mientras que Extremadura, Andalucía y Canarias apenas rondan el 52 por 100.

Por fin, el reducido porcentaje de mujeres que existe en general entre los cualificados de la industria y la construcción no presenta excepciones en el análisis desagregado. La comunidad con un valor superior (Cantabria con un 11,1 por 100) sólo se distancia en cuatro puntos de la media nacional [7 por 100].

2.3.2. Índice de concentración.

El índice de concentración nos permite comparar la calidad del empleo femenino en unas comunidades respecto a otras (cuadro 2.6). En concreto, puede afirmarse que las mujeres de una comunidad ocupan puestos de mejor calidad que las mujeres de otra cuando su presencia es relativamente mayor en las ocupaciones consideradas superiores (directores, profesionales y técnicos de apoyo) y menor en las de más reducido nivel de cualificación (operarios y no cualificados).

De acuerdo con ese criterio, Castilla León es la que presenta un mejor perfil, ya que los valores de las tres primeras categorías (directores, 7,8 por 100; profesionales, 18,4 por 100, y técnicos de apoyo, 11,4 por 100) son superiores a los valores medios (7; 15,8 y 11 por 100, respectivamente) y, por su parte, los correspondientes a las dos últimas categorías (operarios, 3,1 por 100 y no cualificados, 15,9 por 100) resultan inferiores a los valores medios (4,2 y 17,9 por 100, respectivamente).

Las cifras de Navarra en general son quizá incluso mejores, porque, si bien, el peso de sus operarias es superior a la media (5,8 frente al 4,2 por 100), en el resto de categorías consideradas las diferencias respecto a los valores medios son mucho más favorables. Así en el caso de las ocupaciones superiores su importancia en el empleo navarro es mayor al existente entre las mujeres castellano-leonesas (directores, 8,9 por 100; profesionales, 17,6 por 100 y técnicos de apoyo, con el 14,7). Y en lo que respecta a las ocupaciones no cualificadas su peso en el empleo total es del 12,4 por 100, más de cinco puntos por debajo de la media nacional.

Junto a estas dos comunidades Madrid y el País Vasco también presentan cifras mejores que la media. En Madrid, sólo la categoría de directoras supone "un pinchazo" (aunque severo) en el criterio de comparación utilizado: las profesionales y técnicas de apoyo suponen un porcentaje del empleo femenino significativamente superior al del total nacional; apenas existen operarias y las no cualificadas están más de dos puntos por debajo de esos valores medios. Por su parte, en el País Vasco, el porcentaje de directoras está ligeramente por debajo (5,1 por 100 frente al 7 medio) y el de operarias ligeramente por encima (5 y 4,2 por 100,

respectivamente), pero en las otras tres categorías consideradas las cifras son muy favorables a las mujeres vascas, con distancias que superan los tres puntos en los tres casos (profesionales y técnicas de apoyo, a favor; y no cualificadas, en contra).

En el otro lado de la balanza se sitúa la Comunidad Valenciana. En esta región, las tres primeras categorías tienen menos peso en su empleo femenino que en el total del país: Directoras, 5,1 por 100 (frente al 7 por 100 de media), profesionales, 13,6 por 100 (media, 15,8) y técnicos de apoyo, 10,2 por 100 (algo por debajo del 11 por 100 nacional). Las dos últimas tienen más importancia en su empleo que la media: operarios, 7,8 por 100, que no llega al 4,2 por 100 en el mercado de trabajo nacional, y no cualificados, 20,1 por 100, frente al 17,9 por 100 medio.

Por su parte, Baleares, Canarias y Murcia comparten un menor peso en las tres ocupaciones más cualificadas con un peso mayor en la menos cualificada de todas. En todas ellas la importancia de esta última categoría es muy superior a la media (22,2, 24,5 y 23 por 100 en cada una de ellas), sólo superada por Andalucía, donde alcanza el 26,6 por 100 del total. A su vez, cada una de ellas presenta valores especialmente bajos en una de las tres ocupaciones altas: Baleares, con un reducido peso de sus profesionales (12 por 100), Canarias, con su 4,9 por 100 de directoras y Murcia, con su 8,8 por 100 en técnicas de apoyo.

2.3.3. Índice de segregación.

El cuadro siguiente (2.7) recoge la información relativa al índice de segregación. En él se observa cómo la mayor segregación se encuentra en las ocupaciones más feminizadas: administrativos, con un valor 1,60 y cualificados de los servicios, con un 1,47. Como ya se ha indicado, eso puede interpretarse como que, en caso de igualdad numérica entre hombres y mujeres en el empleo, habría 260 administrativos por cada 100 administrativos y 247 cualificados de los servicios por cada 100 hombres.

La mayor segregación masculina se produce entre los cualificados de la industria y la construcción donde por cada 100 hombres habría sólo 13 mujeres ante la hipótesis de igualdad numérica de ambos sexos en la ocupación.

Para establecer comparaciones entre las distintas comunidades autónomas el criterio a seguir no es otro que el considerar que la situación en una comunidad es mejor cuanto menor es el grado de segregación que existe en su empleo. Se entiende que cuanto mayor es el grado de penetración de las mujeres en los puestos tradicionalmente ocupados por hombres (y viceversa) mayor es la calidad de un mercado de trabajo y mayor es la cohesión social en su conjunto. Por ello, valores próximos al cero son el objetivo a perseguir en lo que a este indicador se refiere.

En la columna de la derecha se recoge el número de ocupaciones en las que el valor del indicador está más cerca del cero que la media nacional en cada una de las ocupaciones consideradas. Según este criterio, la región donde el grado de segregación es menor es Extremadura (valor 6,5) ya que su índice de segregación es menor a la media nacional en directores (-0,12 frente al -0,17 nacional), técnicos de apoyo (0,0 frente al 0,15 de media), administrativos (1,24 y 1,60, respectivamente), cualificados de los servicios (1,36 y 1,47, en cada caso), cualificados de la industria y la construcción (-0,79 frente al -0,87 de media nacional), no cualificados (0,36 y 0,54, en uno y otro), a lo que se le suma (con medio punto) el valor igual que presenta en ambos colectivos la categoría de operarios (-0,70). Sólo existe una mayor segregación en profesionales y cualificados del primario.

Acompañando a Extremadura entre las comunidades con menores índices se encuentran Andalucía y Galicia (donde en 6 ocupaciones la segregación es menor que en el total nacional).

En el otro extremo se encuentra principalmente Castilla León en la que sólo una ocupación (directores) presenta un grado de segregación menor que en el país en su conjunto (junto a otra categoría ocupacional en el que los valores son iguales: cualificados de la industria y la construcción). Con sólo dos le acompañan a su vez otras tantas comunidades del norte: Asturias y País Vasco.

Cuadro 2.7. Índice de segregación del empleo femenino en nueve categorías ocupacionales y por comunidades autónomas. 2001.

MUJER	Director	Profes.	Tecs Ap.	Admin.	Cualif. serv.	Cualif. Prim.	Cualif. ind/const.	Oper.	No cualif.	Nº categ.
Andalucía						-0,79	-0,90	-0,82		
Aragón	0,19	0,67	0,54		2,18	-0,81			0,63	3
Asturias	0,29	1,02		2,31	1,65	0,66	-0,94	-0,92		2
Baleares	-0,45	0,71				-0,70	-0,87	-0,97	1,71	3,5
Canarias	-0,41	1,21				-0,48	-0,92	-0,94		4
Cantabria	-0,23	1,17	0,21		1,70			-0,80		4
C-La Mancha	-0,17	1,59	0,25	1,97		-0,85			0,54	4
C-León		1,21	0,45	1,88	2,23	-0,58	-0,87	-0,81	0,59	1,5
Cataluña				1,80	1,84	-0,68	-0,90			5
Extremadura		1,22				-0,63		-0,70		
Galicia			-0,16		1,51	0,56				
La Rioja	0,18	1,29	0,30		3,08	-0,66			0,98	3
Madrid	-0,49		0,15			-0,87	-0,90	-0,94	0,67	3,5
Murcia	-0,32				2,25			-0,74	0,61	5
Navarra		0,87	1,01		2,67	-0,67			1,41	4
P. Vasco	-0,22	0,90	0,26		2,36		-0,91	-0,74	0,85	2
C Valenciana	-0,24			1,92	2,02	-0,77			0,77	4
Total	-0,17	0,64	0,15	1,60	1,47	-0,47	-0,87	-0,70	0,54	

Nota: en gris medio □ las ocupaciones con valores superiores a la media nacional y en gris oscuro ■ las ocupaciones con valores inferiores

2.3.4. Ocupaciones de directoras.

El último cuadro (2.8) recoge información más detallada sobre la ocupación de directoras. Dicha ocupación merece un análisis más específico ya que contiene realidades muy diferentes en su seno. En particular el hecho de que incluye a aquellos directivos que tienen empleados a su cargo junto a aquellos (empresarios y profesionales individuales) que no tienen ningún empleado. En el caso de las mujeres esa distinción resulta especialmente relevante, pues sucede que su presencia como directoras es mucho más acusada en este último agregado.

Cuadro 2.8. Índices de distribución, concentración y segregación del empleo femenino entre los directores de empresas con y sin asalariados, por comunidades autónomas. 2001.

	Índice distribución		Índice de concentración			Índice segregación	
	Con trab	Sin trab	Con trab	Sin trab	Total	Con trab	Sin trab
Andalucía	23,03	46,23	36,44	63,56	100	-0,42	0,66
Aragón	29,63	54,84	38,55	61,45	100	-0,29	1,05
Asturias	25,49	56,89	29,10	70,90	100	-0,38	1,38
Baleares	21,93	39,45	53,76	46,24	100	-0,60	-0,06
Canarias	18,47	50,00	51,79	48,21	100	-0,63	0,63
Cantabria	21,11	49,18	38,78	61,22	100	-0,57	0,56
C-La Mancha	16,78	44,21	33,12	66,88	100	-0,58	0,63
C-León	17,14	45,01	26,43	73,57	100	-0,60	0,60
Cataluña	29,07	46,67	46,23	53,77	100	-0,39	0,30
Extremadura	17,75	41,72	30,61	69,39	100	-0,55	0,50
Galicia	22,27	61,57	27,13	72,87	100	-0,58	1,37
La Rioja	33,33	46,67	50,00	50,00	100	-0,09	0,59
Madrid	23,40	32,21	69,62	30,38	100	-0,55	-0,30
Murcia	16,43	45,54	40,70	59,30	100	-0,63	0,59
Navarra	31,82	52,46	56,76	43,24	100	-0,22	0,83
P. Vasco	20,88	52,36	38,38	61,62	100	-0,58	0,74
C. Valenciana	21,33	53,87	47,49	52,51	100	-0,55	0,95
Total	23,14	48,18	41,86	58,14	100	-0,50	0,55

Elo se observa con claridad en el cuadro 2.8 y más concretamente en los datos del índice de distribución, pues dicho valor es prácticamente el 50 por 100 en las empresas con trabajadores (23,1 por 100 en el total nacional) que en las que no tiene ninguno (48,2 por 100). Eso lleva a que las directoras de empresas sin empleados sean mayoría entre las directoras (58,1 por 100) y a que la segregación sea favorable a las mujeres en dicha categoría (0,55) y favorable a los hombres entre los directores con empleados (-0,50).

Analizando los datos de las distintas comunidades destaca una vez más el caso de Navarra. Al estudiar el índice de concentración esta comunidad presentaba un perfil muy favorable al empleo femenino, con presencia superior a la media en las ocupaciones

altas e inferior a la media en la más descualificada de todas. Al estudiar con más detalle el colectivo de directores, se puede añadir a esta apreciación el hecho de que el mayor porcentaje de directoras realizan su labor en empresas con empleados (58,8 por 100) cuando considerando el país en su conjunto, las mujeres directoras se concentran preferentemente en empresas sin trabajadores (58,1 por 100). Eso se traduce también en un índice de distribución del 31,8 por 100, esto es, en Navarra, el 31,8 por 100 de los directores en empresas con empleados son mujeres; cifra muy superior al 23,1 por 100 de media nacional.

Una situación muy diferente presenta Castilla León la comunidad con mejores datos en el índice de concentración. En este caso, la inmensa mayoría de mujeres directoras trabajan en empresas sin empleados (73,6 por 100), la cifra mayor de todo el país. Eso supone que sólo el 17,1 por 100 de los directores con trabajadores sean mujeres y que su grado de segregación masculina alcance el valor $-0,60$ (40 mujeres por cada 100 hombres, en caso de igualdad), cifra inferior al $-0,50$ de media nacional.

Las comunidades autónomas donde es mayor la presencia de mujeres ejerciendo puestos de responsabilidad en empresas con empleados son, junto con Navarra, La Rioja y Aragón. En La Rioja, el 33,3 por 100 de esta categoría son mujeres y la segregación favorable al hombre se queda en el $-0,09$, el valor más reducido de entre todas las regiones. Aragón, por su parte, presenta valores del 29,6 por 100 en su índice de distribución y del $-0,29$ en el de segregación. Sin embargo, esta mayor presencia de mujeres en esta ocupación no se traduce en un valor del índice de concentración de los más altos del país. En este último indicador destaca, una vez más junto a Navarra, la comunidad de Madrid con un 69,7 por 100 del total de mujeres directoras.

Las comunidades con menor peso de mujeres directoras entre las empresas con trabajadores son Murcia (16,4 por 100 de índice de distribución y $-0,63$ de segregación), Extremadura (17,8 por 100 en el primer índice y $-0,55$ en el segundo) y Canarias (18,5 por 100 y $-0,63$, respectivamente).

2.4. Condiciones de trabajo.

El ámbito de las condiciones de trabajo considerado en este Observatorio del empleo femenino por comunidades autónomas se establece a partir de las posibilidades que nos ofrece la EPA acerca de la situación en que las mujeres ocupadas ejercen su trabajo remunerado:

-
- a) Tipos de contrato (temporal e indefinido).
 - b) Duración de la jornada (a tiempo completo ó a tiempo parcial).
 - c) Autoempleo femenino

En primer lugar se consideran los tipos de contrato, temporal o de duración indefinida. Con el fin de obtener un conocimiento más detallado de las condiciones de trabajo en las distintas comunidades, esta variable se desagrega en función de la edad, el nivel de estudios terminados, el estado civil, los sectores de actividad –agrupados por razones metodológicas en dos únicas agrupaciones: servicios y otras (que incluye primario, industria y construcción)- y ocupaciones –agrupadas también por razones metodológicas en cuatro únicos grupos: IAC (indirectas de alta cualificación), IBC (indirectas de baja cualificación), DAC (directas de alta cualificación) y DBC (directas de baja cualificación).

En segundo lugar se aborda la jornada de trabajo, a tiempo completo o a tiempo parcial, que se desagrega también por edad, estudios terminados, estado civil, sectores de actividad y ocupaciones, respetando los mismos criterios de agrupación antes señalados.

En tercer lugar se aborda la presencia de autoempleo entre la mano de obra femenina. Esta categoría reúne a toda la mano de obra femenina ocupada no asalariada (empresarias con y sin asalariados, autónomas, miembros de cooperativas, ayudas familiares, etc.) que en muchos casos experimenta condiciones laborales poco formalizadas. Se desagrega por las variables que se consideran más relevantes: niveles de estudios, estado civil y sectores de actividad. La desagregación por ocupaciones, que se organizan también en parte por referencia a categorías asalariadas y no asalariadas, resultaría reiterativa.

2.4.1. Tesis de temporalidad femenina.

La incidencia de la contratación temporal es probablemente una de las variables que mejor reflejan las condiciones de trabajo y la calidad del empleo. Esto es así porque los contratos de duración indeterminada son expresivos, por una parte, de un cierto grado de compromiso entre la empresa y el trabajador. Por otra parte, para el trabajador este tipo de contrato favorece la puesta en marcha de una carrera profesional que puede implicar la adquisición de formación específica en el puesto de trabajo de forma continuada –no esporádica como en el caso de contratos temporales- que

en muchos casos se acompaña de asistencia a cursos. Para la empresa significa un mayor compromiso de la persona contratada con la calidad del producto o servicio, del que sabe que va a depender su empleo en el futuro. Por el contrario los contratos temporales parten del supuesto de que todos los trabajadores –dado un cierto nivel de formación– son intercambiables y ninguno es imprescindible o necesario, lo que favorece la rotación laboral, desincentiva el compromiso del trabajador y no favorece la realización de actividades de formación, ya que éstas no serán rentabilizadas por la empresa al finalizar el contrato.

Para las mujeres, además, el acceso a un contrato de empleo estable significa una garantía de permanencia en el mercado de trabajo a pesar de los condicionantes domésticos o familiares, frente a otras formas de relación laboral inestables, esporádicas y precarias que pueden implicar la pérdida del empleo en caso de embarazo y maternidad.

Los gráficos 2.20. y 2.21. presentan los datos correspondientes a la incidencia de los contratos temporales entre la ocupación femenina para los años 1994, 1998 y 2001 (2.20) y su comportamiento a lo largo del periodo (2.21).

Gráfico 2.20. Tasa de temporalidad femenina.

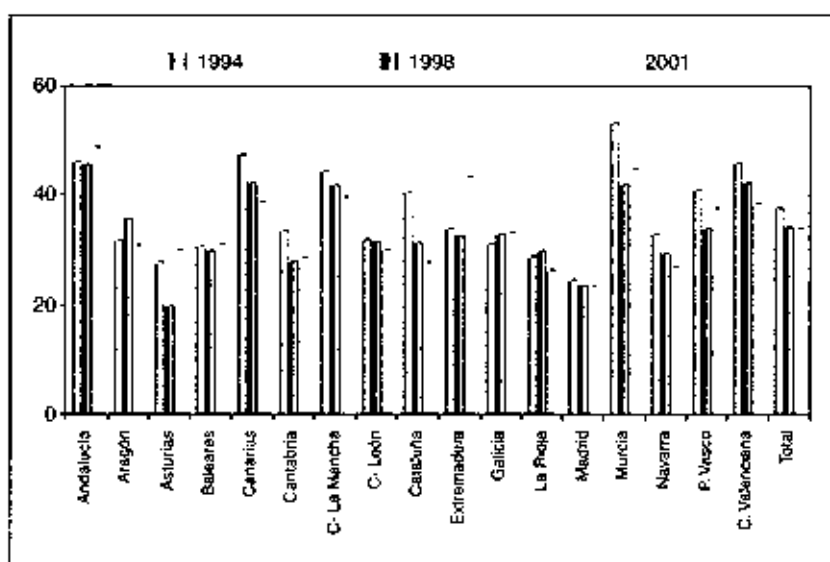
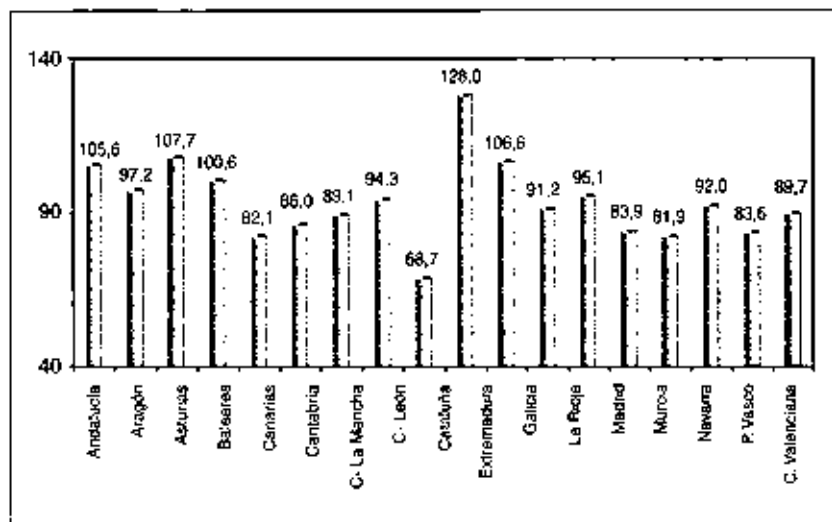


Gráfico 2.21. Evolución de la tasa de temporalidad femenina en el periodo 1984 - 2001.



La incidencia de los contratos temporales entre la mano de obra femenina, que en 2001 alcanza el 34 por 100 para el conjunto nacional, se puede considerar preocupante, ya que es más del doble de la media europea. Pero aún más graves son las diferencias por comunidades, tanto en cuanto a la magnitud del dato como al comportamiento en el periodo objeto de estudio.

Por una parte, se sitúan las comunidades con tasas de temporalidad más altas y las más bajas. Entre las primeras:

- a) Andalucía es la comunidad con la tasa de temporalidad más alta en 2001 (49 por 100)
- b) Murcia, con casi 45 por 100 y Extremadura, con 43,6, también presentan tasas muy elevadas.
- c) Castilla La Mancha, Canarias y Comunidad Valenciana también se sitúan por encima de la media.

Por debajo de la media, destacan las posiciones de:

- a) Madrid, con un 23 por 100 que se puede considerar elevado (casi 1 de cada 4 mujeres está contratada a término), presenta la tasa de temporalidad más baja.

b) Cataluña, la Rioja, País Vasco y Cantabria, también se quedan por debajo del 30 por 100.

Las restantes comunidades se sitúan en torno a la media, entre 30 y 33 por 100.

En cuanto al comportamiento de la tasa de temporalidad femenina desde 1994:

a) Las comunidades en que ha crecido son Extremadura (donde ha aumentado un 30 por 100 la incidencia de la temporalidad entre las mujeres) y Asturias, Galicia y Andalucía, con aumentos mucho menos importantes, entre el 5 y el 7 por 100.

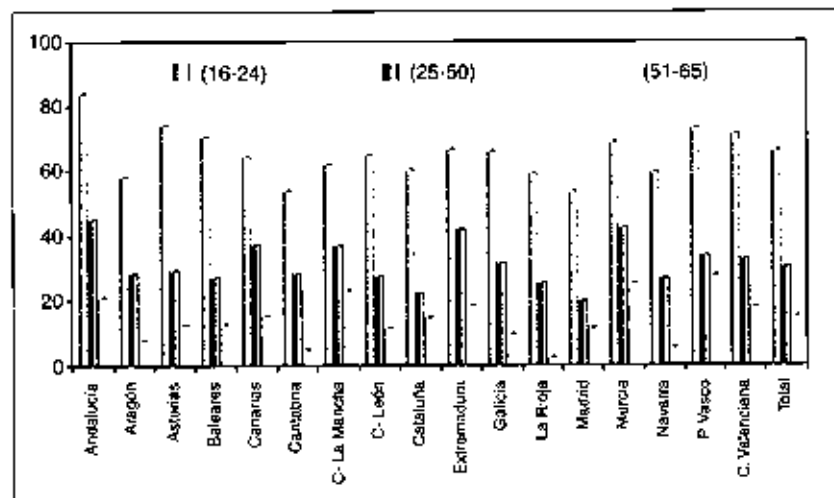
b) Mantiene la tasa de temporalidad Baleares.

c) La temporalidad se ha reducido en el resto de comunidades. Lo ha hecho considerablemente en Cataluña, cerca de 30 puntos. Entre 10 y 20 puntos en Canarias, Castilla La Mancha, Murcia, Navarra y Valencia. Y entre 3 y 9 puntos en Aragón, Castilla y León, La Rioja, Madrid y el País Vasco.

2.4.1.1. Tasa de temporalidad por edades.

Por edades, la incidencia de los contratos temporales es siempre más elevada entre las más jóvenes (16-24 años). Este hecho es más intenso en Andalucía, Asturias, País Vasco y Comunidad Valenciana, Baleares, Murcia y Extremadura, comunidades donde supera la media de este grupo de edad (66 por 100) (gráfico 2.22).

Gráfico 2.22. Tasa de temporalidad femenina por edades 2001.



El grupo de edades centrales (25-50) presenta también tasas muy elevadas (por encima del 40 por 100) en Andalucía, Murcia y Extremadura lo que sin duda explica las altísimas tasas de temporalidad media de estas tres comunidades. También se sitúan por encima de la media de este grupo de edad (30 por 100) Canarias, Castilla La Mancha, Galicia, País Vasco y Comunidad Valenciana.

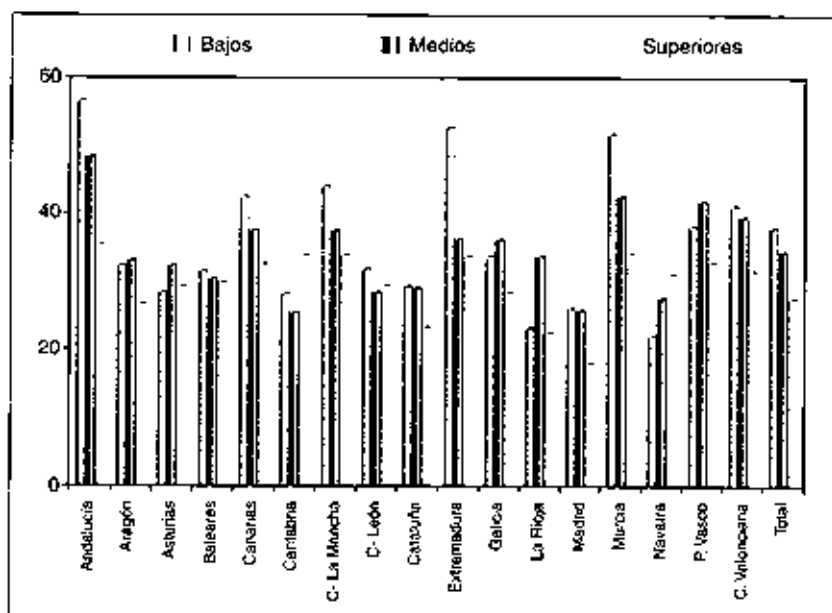
Las mujeres de más edad (51-65) presentan las tasas de temporalidad más bajas (15 por 100), pero destaca por arriba el caso del País Vasco que duplica la media del grupo y por abajo Navarra, La Rioja y Cantabria (5 por 100 o menos) mientras que en el resto se sitúa en torno al 20 por 100.

2.4.1.2. Tasa de temporalidad por estudios terminados.

Por estudios terminados, la incidencia de los contratos temporales es siempre más baja para los de nivel superior, con la excepción de Cantabria y Navarra (donde este nivel presenta una tasa de temporalidad casi 10 puntos por encima de los de nivel bajo) así como en Castilla y León, donde la temporalidad es similar para los tres niveles de estudios. (gráfico 2.23).

Para los niveles de estudios bajos, la temporalidad se sitúa muy por encima de la media nacional en Extremadura, Andalucía

Gráfico 2.23. Tasa de temporalidad femenina por estudios 2001.



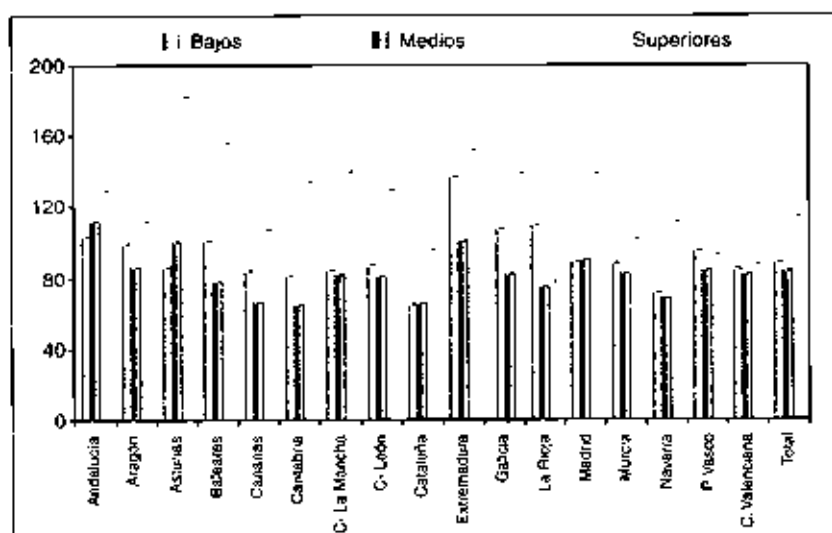
y Murcia. También superan esta media Castilla La Mancha, Canarias y la Comunidad Valenciana. Por el contrario, Navarra, Madrid y La Rioja son las comunidades que se alejan más entre los valores inferiores a la media.

Para los de nivel medio, de nuevo Andalucía y Murcia se alejan de la media nacional considerablemente por encima, mientras que Madrid y Cantabria presentan los valores más alejados por debajo de la misma.

Para los de nivel superior, de nuevo Andalucía, Murcia, Extremadura, Cantabria y Castilla La Mancha presentan los niveles más elevados en relación con la media nacional, mientras que Madrid se aleja más de 30 puntos por debajo.

En cuanto al comportamiento de esta variable a lo largo del periodo 1994-2001 (gráfico 2.24), es entre las mujeres con estudios superiores donde la incidencia de la temporalidad ha crecido más, superando los niveles de 1994 para el total nacional y para la mayoría de las comunidades, con la excepción de Cataluña, La Rioja, País Vasco y Comunidad Valenciana. Destacan los casos de Asturias (donde casi se duplica) Baleares y Extremadura y Galicia, donde aumenta en torno al 50 por 100. Pero también son importantes los de Madrid, Cantabria, Castilla León y Andalucía, entre el 30 y el 40 por 100.

Gráfico 2.24. Evolución de la tasa de temporalidad femenina 1994-2001. Niveles de estudios. N índice en base a 1994.



Las mujeres con niveles de estudios medios presentan en 2001 tasas de temporalidad inferiores a las de 1994 para el total nacional y para la mayoría de las comunidades. La reducción ha sido especialmente importante en Cantabria, Cataluña, Canarias y Navarra. Sólo en Andalucía han aumentado y en Asturias y Extremadura se mantienen.

La incidencia de la temporalidad aumenta para las mujeres con niveles de estudios bajos, pese a partir de niveles bastante elevados. Esto ocurre especialmente en Extremadura (34 por 100) pero también en Galicia, La Rioja y Andalucía. Se mantiene en Baleares y baja, en general más de 10 puntos, en el resto de las comunidades con respecto a los niveles de 1994.

2.4.1.3. Tasa de temporalidad por estado civil.

Por estado civil [gráfico 2.25], la tasa de temporalidad media (para el total nacional) es 20 puntos más elevada para la agrupación de solteras / otras (que incluye viudas y divorciadas) que para las casadas. Las diferencias entre ambos colectivos son mayores en algunas de las comunidades con tasas femeninas de temporalidad más bajas y de actividad más elevadas en relación con el conjunto nacional, como Cataluña o Madrid.

Aunque esto mismo ocurre en Castilla León, que presenta una tasa de actividad femenina baja y de temporalidad cercana a la media, y en la Comunidad Valenciana, con tasas femeninas de actividad y de temporalidad por encima de la media. Pero las diferencias son menores en las comunidades con las tasas de actividad más bajas y de temporalidad más altas, como Andalucía, Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia.

2.4.1.4. Tasa de temporalidad por sectores.

Consideraciones metodológicas expuestas al inicio de esta investigación han aconsejado agrupar los sectores económicos para analizar la temporalidad en dos únicas agrupaciones: la de servicios, donde mayoritariamente encuentran ocupación las mujeres, y la denominada Otros, que incluye los sectores primario, industria y construcción.

La incidencia de los contratos temporales entre las mujeres ocupadas es menos intensa generalmente en las actividades de

Gráfico 2.25. Tasa de temporalidad femenina por estado civil, 2001

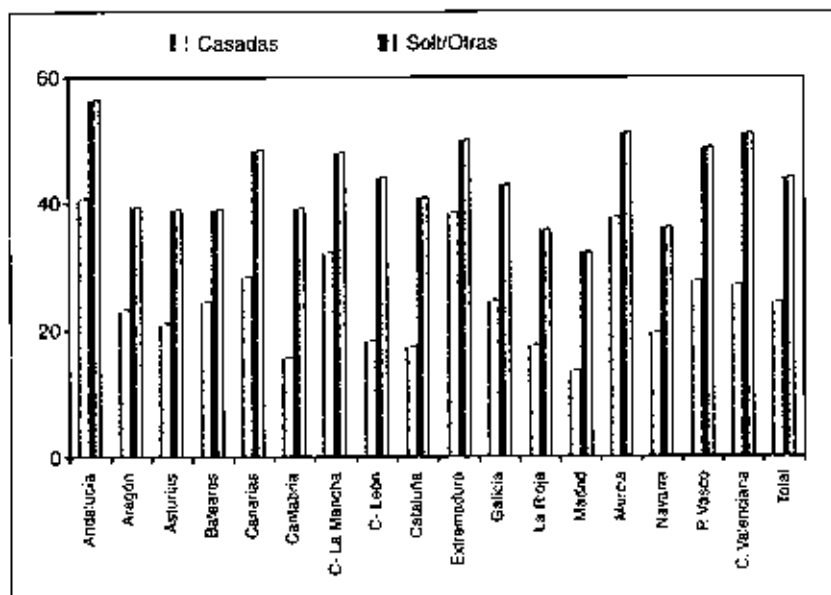
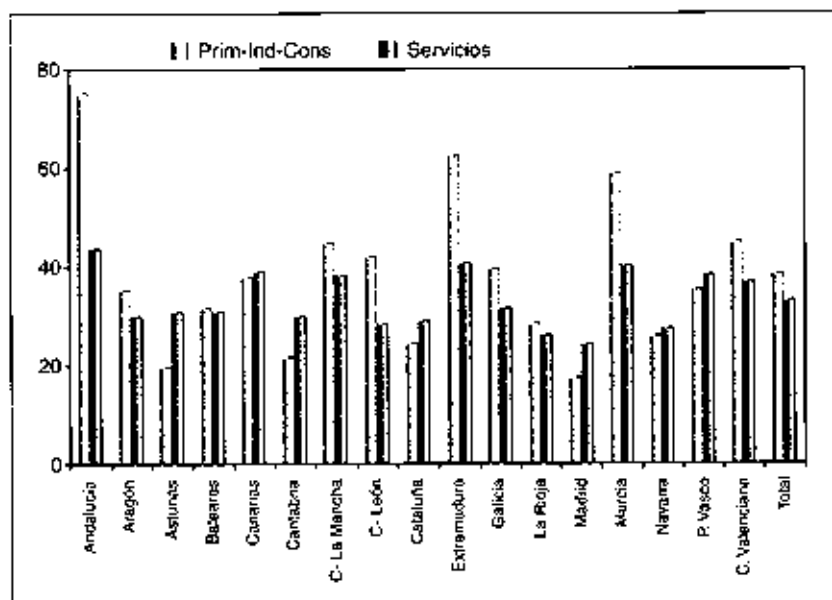


Gráfico 2.26. Tasa de temporalidad femenina por sectores de actividad 2001.



servicios que en la agrupación que agrega al resto de los sectores. Sin embargo hay cinco comunidades, Asturias, Cantabria, Cataluña, Madrid y País Vasco donde la incidencia de la temporalidad es más alta en los servicios (Gráfico 2.26).

Para la media nacional la diferencia entre las dos agrupaciones es de 5 puntos, 33 por 100 en el caso de los servicios (situándose un punto por debajo de la media total) y 38,5 en la agrupación de los otros sectores. Las comunidades en que las tasas de temporalidad están más próximas, por debajo de esa diferencia media, son Baleares, Canarias, La Rioja, Navarra y País Vasco.

Sin embargo en tres comunidades, Andalucía, Extremadura y Murcia, con tasas muy elevadas para unas y otras agrupaciones de sectores, esas diferencias se amplían hasta 32, 22 y 19 puntos respectivamente, ya que la incidencia de la temporalidad (ya muy alta en los servicios) es elevadísima en la agrupación que incluye primario, industria y construcción (75, 62 y 59 por 100 respectivamente).

Asimismo, la dispersión de las tasas de temporalidad respecto a la media nacional (gráfico 2.27 y 2.28) es mucho más reducida en el caso de los servicios, que se sitúan en casi todas las

Gráfico 2.27. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Primario, Industria, Construcción.

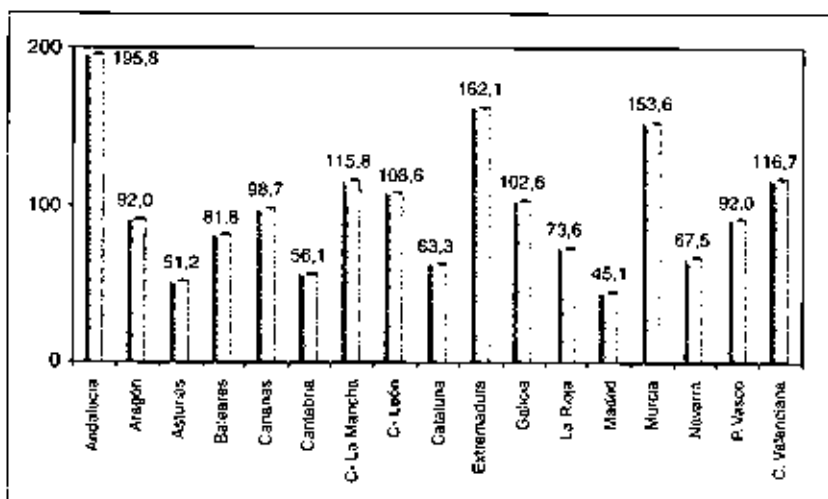
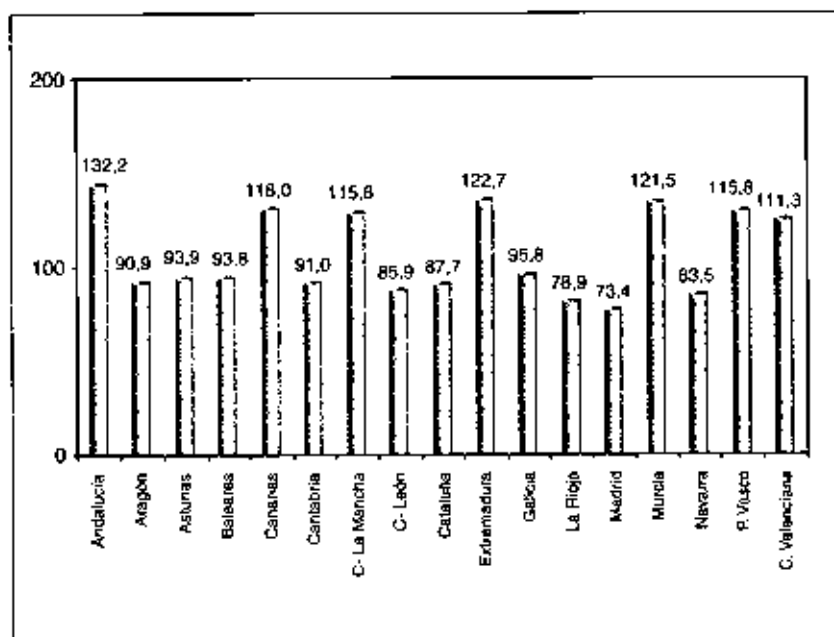


Gráfico 2.28. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.

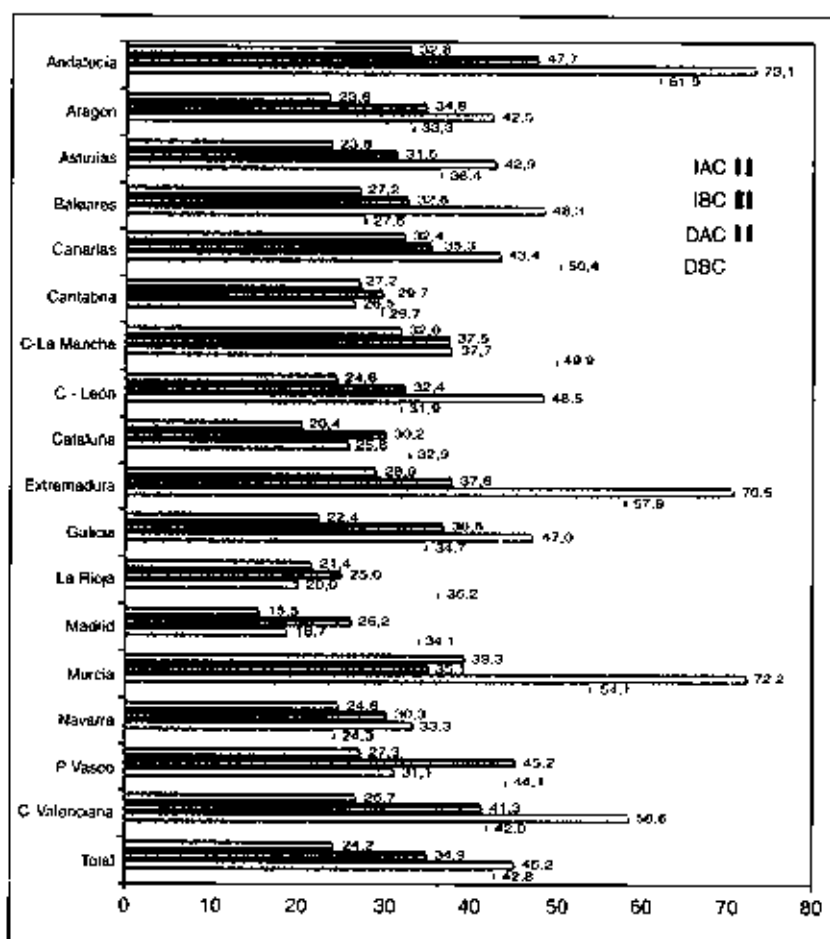


comunidades excepto Andalucía, Extremadura y Murcia, más cerca de la media nacional que en la agrupación de Otros. En ésta destacan de nuevo por su elevada incidencia los casos de Andalucía, Extremadura y Murcia, que superan la media nacional en el 50 por 100 o incluso la duplican. En sentido contrario, los de Asturias, Cantabria, Cataluña y Madrid, se quedan en torno a la mitad de la media nacional.

2.4.1.5. Tasa de temporalidad por ocupaciones.

Para analizar la incidencia de la temporalidad por ocupaciones también ha sido necesario agrupar las ocupaciones ISCO en cuatro grandes epígrafes: indirectos de alta cualificación (IAC), indirectos de baja cualificación (IBC), directos de alta cualificación (DAC) y directos de baja cualificación (DBC). 1 [gráfico 2.29.].

Gráfico 2.29. Tasa de temporalidad por ocupaciones. 2001.



En términos generales, la presencia de contratos temporales entre las mujeres ocupadas es bastante más elevada entre las ocupaciones directas que entre las indirectas y, dentro de aquéllas, entre las de baja cualificación. Así ocurre para el total nacional, con tasas de temporalidad del 45 por 100 para las DAC y de 42 para las DBC, frente a tasas considerablemente más bajas, de 35 para las IBC y 24 para las IAC respectivamente.

Por comunidades, se cumple la condición general de mayor incidencia de los contratos temporales entre las ocupaciones directas que entre las indirectas. Por el contrario, no en todas las comunidades presentan tasas más altas de temporalidad las ocupaciones de baja cualificación que las de alta.

En Andalucía, Extremadura, Murcia y la Comunidad Valenciana, la temporalidad más elevada la presenta la agrupación de directos de alta cualificación, con tasas que superan el 60 y hasta el 70 por 100, aunque también son muy altas las de los directos de baja cualificación, entre 54 y 62 por 100.

Del resto de comunidades, en Madrid, La Rioja, Cataluña, Castilla La Mancha y Canarias la agrupación con tasas de temporalidad más elevadas es la de directos de baja cualificación. Por el contrario, en el País Vasco lo es la de indirectos de baja cualificación.

Esta agrupación, indirectos de baja cualificación cuya tasa de temporalidad es igual a la media nacional, sin embargo, presenta por comunidades tasas por debajo de dicha media. Las excepciones son el País Vasco - ya comentada- y también la Comunidad Valenciana y Andalucía, con tasas bastante más elevadas. En el resto de comunidades se sitúa cerca de la media, aunque por encima -Murcia, Galicia, Extremadura y Castilla La Mancha- o por debajo hasta un 30 por 100. En Madrid desciende hasta el 26 por 100.

Por último, los indirectos de alta cualificación presentan siempre las tasas más bajas de temporalidad, en general cercanas a la media, de 24 por 100. Las excepciones por arriba son Murcia (casi 40 por 100), Andalucía (33 por 100), Castilla La Mancha, Canarias y Extremadura (en torno al 30 por 100). Por abajo, destacan los casos de Madrid (16 por 100) y Cataluña (20 por 100).

Desde 1994 la tasa de temporalidad femenina se ha reducido en general para las ocupaciones indirectas y, aún más, para las directas de baja cualificación, mientras que ha aumentado para las directas de alta cualificación.

Las ocupaciones de alta cualificación, tanto indirectas como directas, son las que muestran más dispersión por comunidades respecto a la media nacional. El rango puede variar entre 163 (Murcia) y 64 por 100 (Madrid) para el caso de las Indirectas y entre 162 (Andalucía) y 41 (Madrid) en el caso de las directas.

Por el contrario, entre las de baja cualificación las diferencias, aunque también amplias, se mueven entre 75 (Madrid) y 136 por 100 (Andalucía) para las indirectas y 57 y 145 por 100 para estas mismas comunidades en el caso de las directas de baja cualificación (gráficos 2.30, 2.31, 2.32 y 2.33).

Gráfico 2.30. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). IAC.

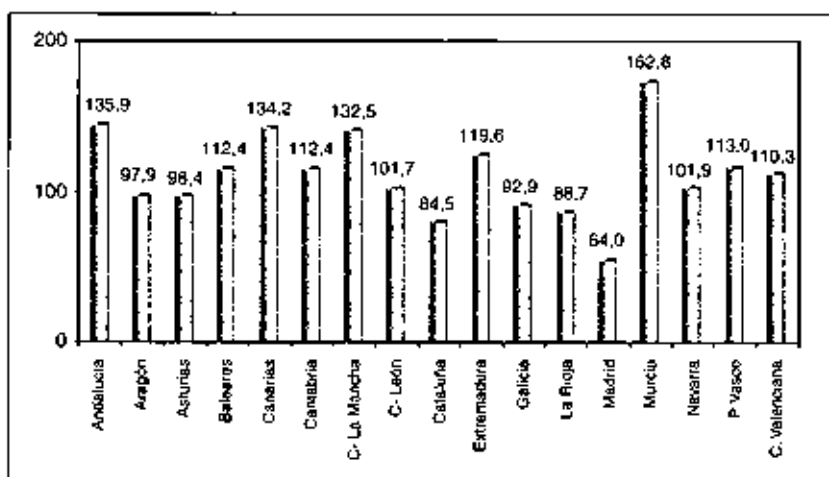


Gráfico 2.31. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). IBC.

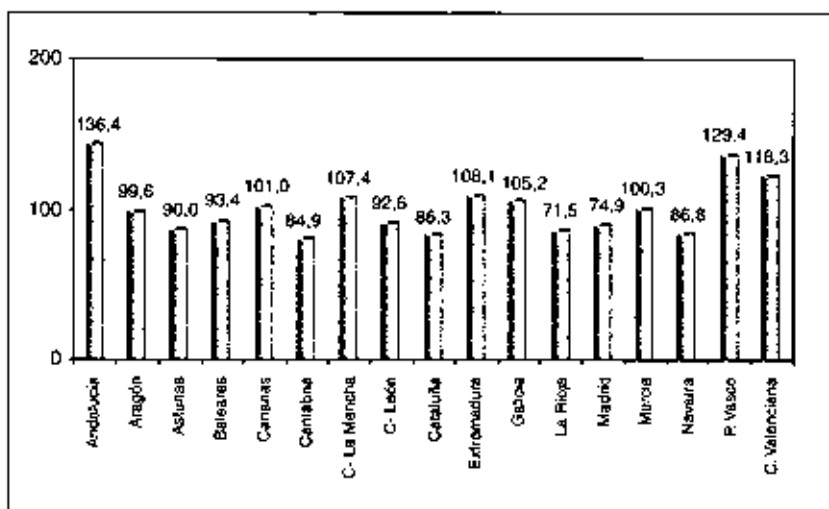


Gráfico 2.32. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). DAC.

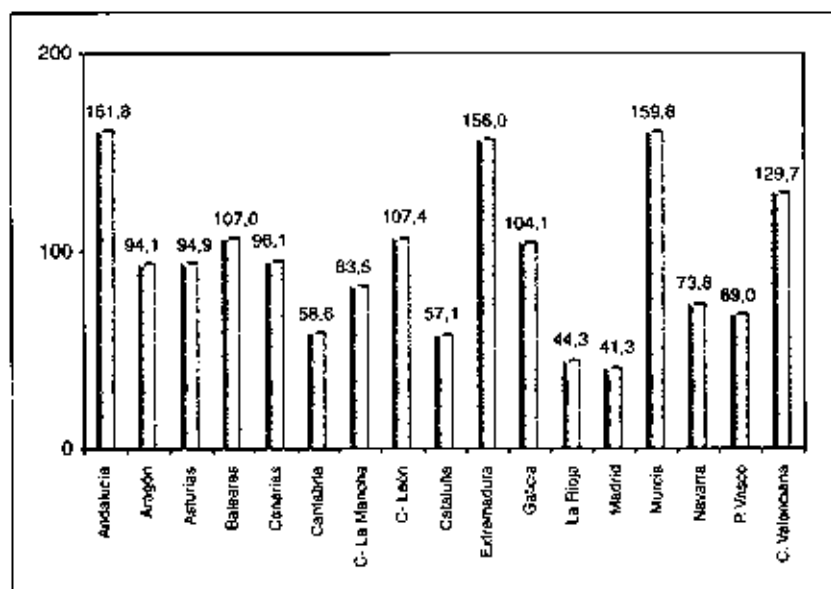
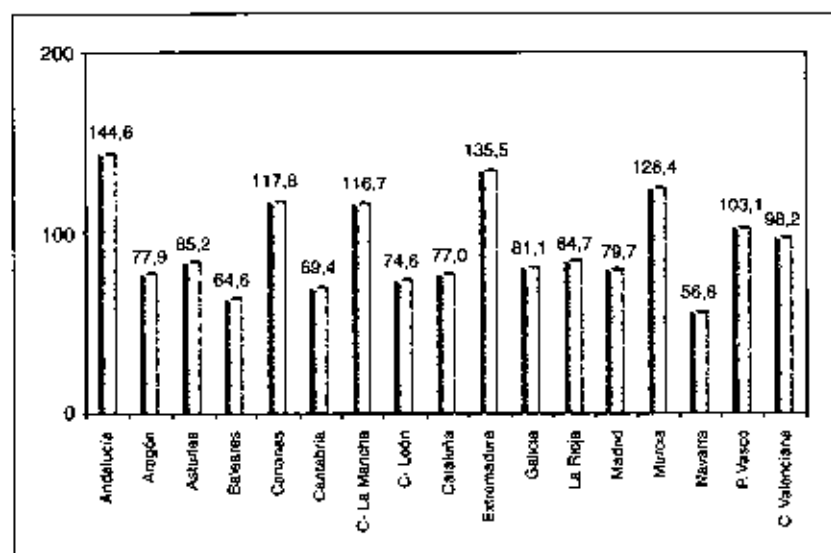


Gráfico 2.33. Tasa de temporalidad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). OBC.



2.4.2. Tasas de parcialidad femenina.

La jornada de trabajo a tiempo parcial se presenta muchas veces como la alternativa laboral para las mujeres con hijos pequeños, que no podrían cumplir con una jornada completa. Sin embargo se trata de un fenómeno heterogéneo y bastante complejo. De hecho pueden distinguirse tres tipos de trabajo a tiempo parcial: el normal, mayoritario en Europa, que es "a medio tiempo", con una jornada cercana a las 20 horas semanales; el largo, que se acerca a los dos tercios de la jornada a tiempo completo (entre 20 y 30 horas); el marginal, inferior a 20 horas semanales, es especialmente importante en España. Los dos primeros tienen condiciones de trabajo equivalentes e incluso mejores, en proporción al tiempo trabajado, que el trabajo a tiempo completo.

En España el empleo a jornada parcial se caracteriza por (CES, 2001):

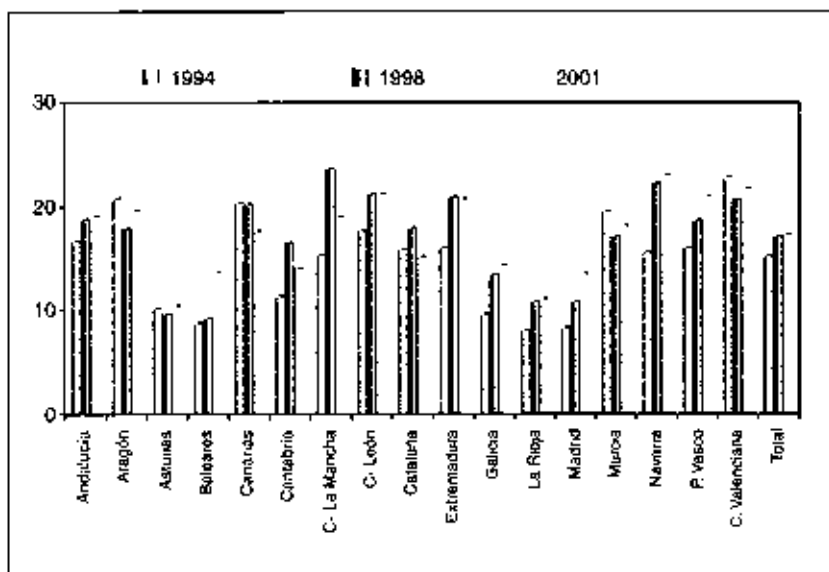
- a) Predomina especialmente en los servicios, sobre todo en los más descualificados (servicios personales, comercio, hostelería y servicio doméstico).
- b) Está asociado a tasas de temporalidad muy altas (56 por 100) lo que no sucede en otros países.
- c) Predominan las jornadas semanales inferiores a las 20 horas, aunque el 63 por 100 de los afectados por este tipo de contrato declaran realizar horas extras, en la mayoría de los casos no remuneradas.
- d) El 40 por 100 de los trabajadores en esta situación no cotizan a la Seguridad Social ni tienen ningún tipo de contrato, lo que induce a pensar que se trata de actividades relacionadas con la economía sumergida. Esto implica que son actividades laborales esporádicas, descualificadas, que no suponen una integración profesional ni generan derecho a prestaciones por desempleo y pensiones.
- e) El motivo predominante declarado para tener una jornada a tiempo parcial no es "obligaciones familiares" sino "tipo de actividad" y "no encuentra un empleo a tiempo completo", lo que indica que no es voluntario.
- f) Otro de los inconvenientes de esta modalidad laboral es que aumenta las diferencias salariales hombre mujer (dichas diferencias son del 50 por 100 en este tipo de contratos frente al 25-30 por 100 en los de tiempo completo, según la Memoria del CES de 1996).
- g) De hecho ésta es una forma de empleo predominantemente femenina. Lo más habitual es que sea utilizada por mujeres de

más de 30 años, casadas y con hijos de más de 6 años, con un nivel bajo de estudios, y que trabajan en actividades del sector servicios como el servicio doméstico y limpieza (1 de cada 4), comercio y hostelería, entre otras. Son trabajadoras que tratan de reincorporarse al mercado de trabajo cuando se reduce la carga que representa el cuidado de los hijos. Sin embargo está comenzando a extenderse a mujeres (y también hombres) jóvenes con elevada cualificación. Entre las mujeres, han aumentado las de alta cualificación, especialmente en educación y sanidad (Memoria CES 1996).

La presencia de jornadas a tiempo parcial en España no supera el 17,5 por 100 para el año 2001 y sólo aumentó 2 puntos desde 1994. Sin embargo se aprecian diferencias importantes entre comunidades. En Navarra supera la media nacional en 33 puntos y en la Comunidad Valenciana 26; en Castilla León y Extremadura también se sitúan en torno a 20 puntos por encima de dicha media (gráfico 2.34 y 2.35).

En el resto de comunidades se sitúan por debajo, entre el 78 y el 88 por 100 de la media nacional, y en Asturias y La Rioja desciende casi hasta el 60 por 100.

Gráfico 2.34. Tasa de parcialidad femenina.



En el periodo 1994-2001 la incidencia de la parcialidad ha aumentado por encima de lo que lo ha hecho la media en 10 comunidades y especialmente en las de Madrid, Baleares, Galicia, Navarra y País Vasco (gráfico 2.36).

Gráfico 2.35. Comparación interregional de la tasa de parcialidad femenina en 2001.

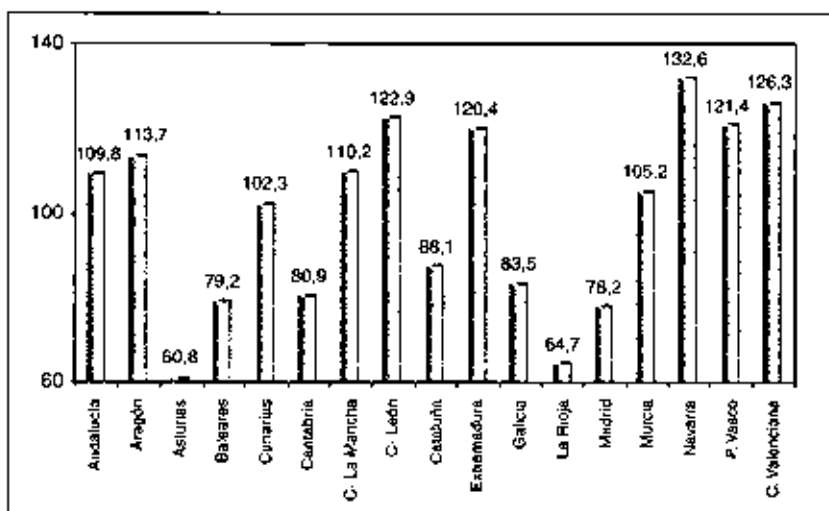


Gráfico 2.36. Evolución de la tasa de parcialidad femenina en el periodo 1994-2001.

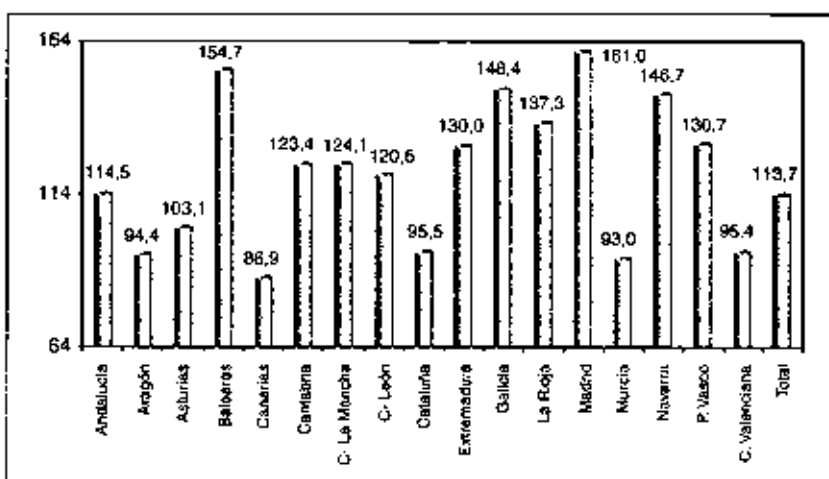
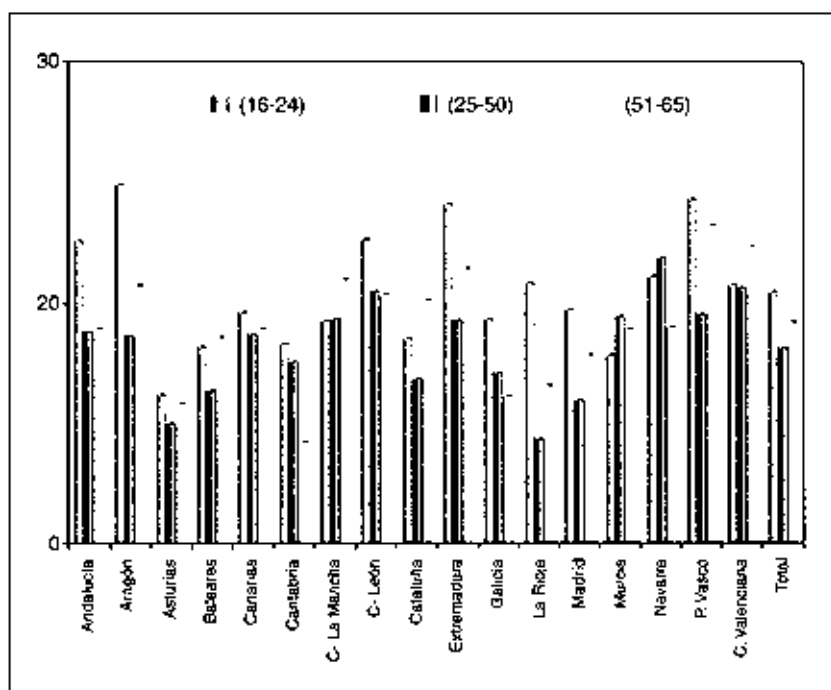


Gráfico 2.37. Tasa de parcialidad femenina por edades 2001.



Por niveles de estudios terminados (gráfico 2.38.), la jornada parcial afecta con más intensidad a las mujeres con estudios de nivel bajo, con un 22,5 por 100 de tasa de parcialidad media nacional, que asciende en algunas comunidades –País Vasco, Navarra, Extremadura y Castilla León- hasta valores en torno al 30 por 100.

Entre las mujeres con estudios medios, la jornada parcial tiene una incidencia del 15 por 100, que asciende a valores entre al 18 y el 24 por 100 en Aragón, Castilla León, Murcia, Navarra, País Vasco y Comunidad Valenciana.

Para las de estudios superiores la incidencia media es del 10 por 100 y en ninguna comunidad supera el 14 por 100.

Gráfico 2.38. Tasa de parcialidad femenina por estudios 2001.

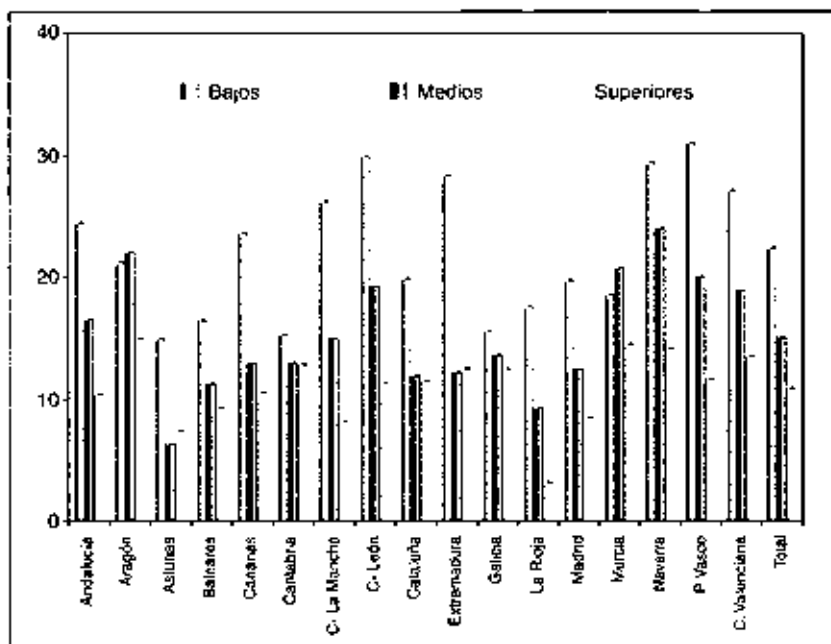
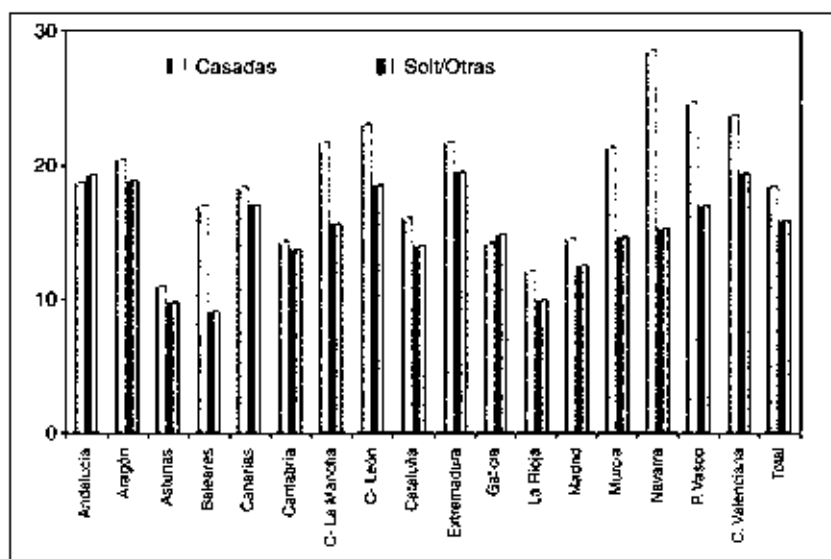


Gráfico 2.39. Tasa de parcialidad por estado civil 2001.



Por estado civil (gráfico 2.39.) en todas las comunidades afecta más a las mujeres casadas que a la agrupación de Otras (solteras, viudas y divorciadas) aunque las diferencias son pequeñas. Sin embargo en algunas comunidades las tasas de uno y otro colectivo pueden variar mucho (entre 8 y 13 puntos), como es el caso de Baleares, Castilla La Mancha, Murcia, Navarra y País Vasco.

Por sectores (gráfico 2.40.), la incidencia de la jornada parcial es más elevada en general entre las mujeres ocupadas en los servicios, con una media del 17 por 100, que en la agrupación del resto de sectores (primario, industria y construcción conjuntamente), con el 10 por 100. Sólo en Canarias, Castilla León y La Rioja la parcialidad es menos intensa en los servicios que en el resto.

En algunas comunidades las diferencias entre una y otra agrupación son muy amplias. En los casos de Aragón y Andalucía, Castilla La Mancha, Cataluña y País Vasco, los servicios presentan tasas de parcialidad femenina relativamente altas y 9 puntos por encima del resto, mientras que en Canarias los servicios, también con tasas muy altas, se quedan 9 puntos por debajo del resto.

En todo caso, la dispersión de las tasas de parcialidad femenina por comunidades autónomas es menor en los servicios que en el resto de sectores (gráficos 2.41. y 2.42.).

Gráfico 2.40. Tasa de parcialidad femenina por sectores de actividad 2001

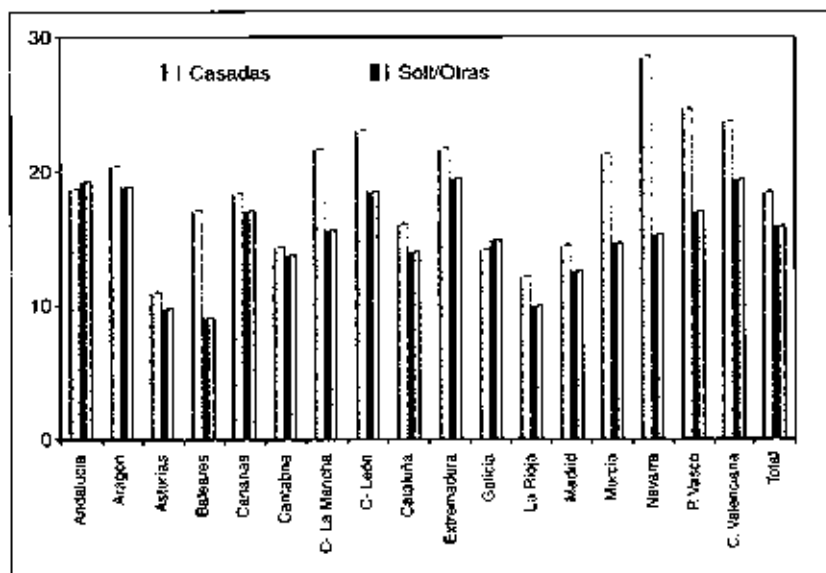


Gráfico 2.41. Tasa de paridad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Primario, Industria, Construcción.

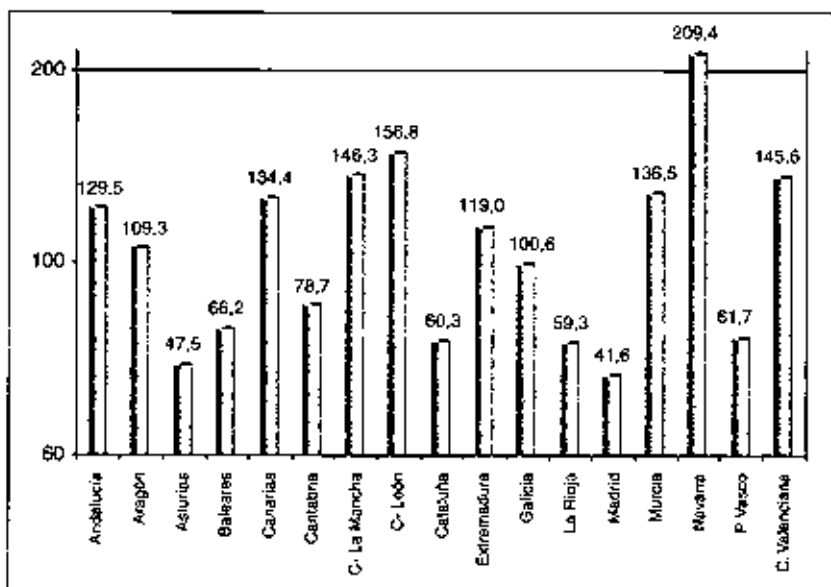
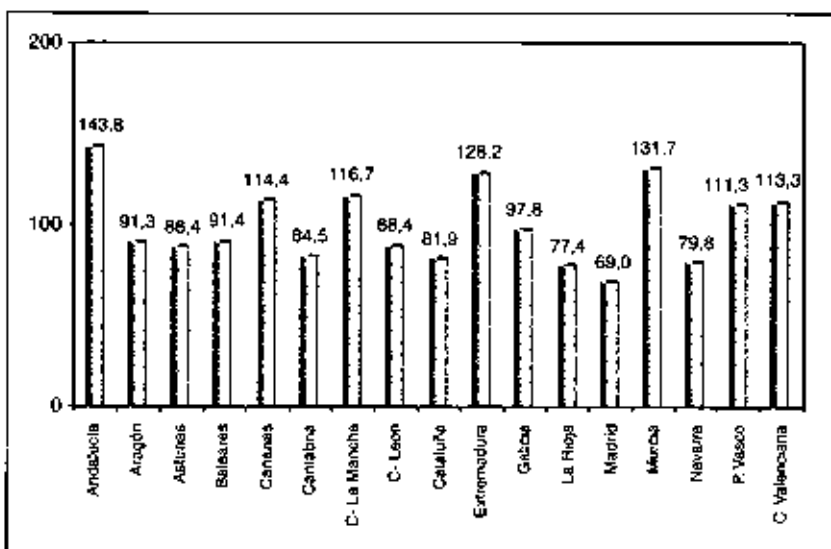


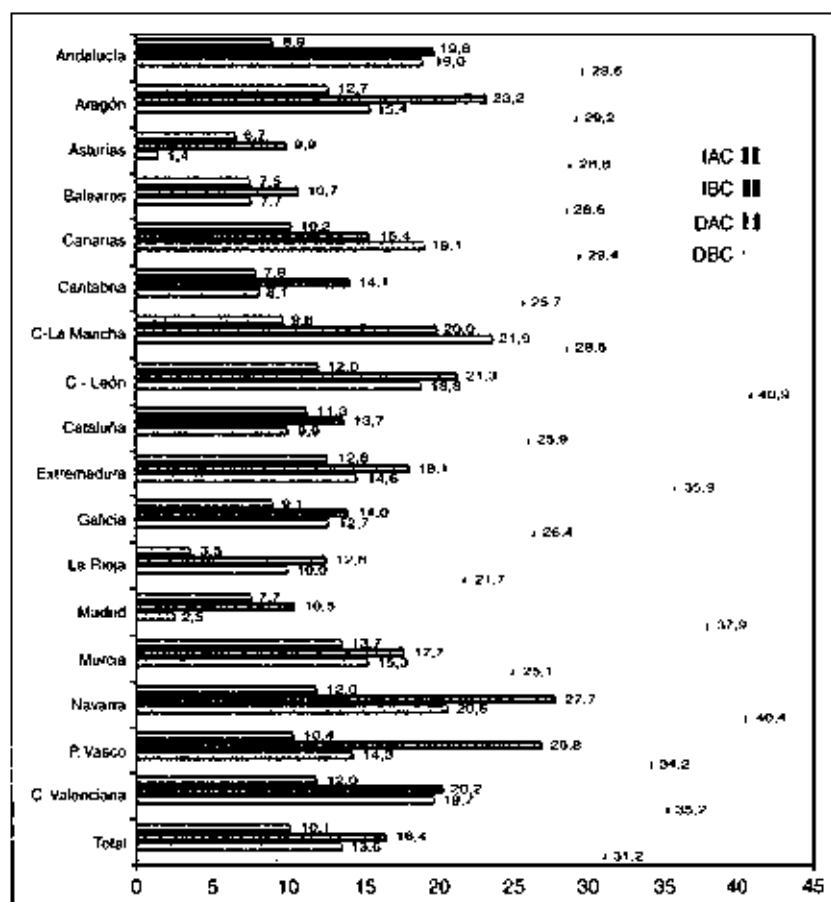
Gráfico 2.42. Tasa de paridad femenina 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.



Por ocupaciones (gráfico 2.43.), la incidencia de la jornada parcial entre las mujeres es claramente más elevada en las ocupaciones menos cualificadas, las directas de baja cualificación (DBC, con una media de 31 por 100, un mínimo del 25 por 100 en Murcia y un máximo del 41 por 100 en Castilla León) que en el resto.

En sentido contrario, la incidencia siempre es más baja entre las ocupaciones más cualificadas, las indirectas de alta cualificación (IAC, con una media del 10 por 100, una mínima de 7 por 100 en Asturias y Madrid y una máxima del 14 por 100 en Murcia).

Gráfico 2.43. Tasa de temporalidad por ocupaciones. 2001.



Las directas de alta cualificación (DAC) tienen una media del 14 por 100 de parcialidad. Asturias y Madrid presentan incidencia muy baja (1 y 2 por 100, respectivamente). El resto varía entre el 8 (Baleares, Cantabria) y el 21 (Navarra) por 100.

Las ocupaciones indirectas de baja cualificación (IBC) presentan una media de 16 por 100, con la máxima en el País Vasco (27 por 100) y la mínima en Asturias (10 por 100).

2.4.3. Tasa de autoempleo femenino.

Para analizar la incidencia del autoempleo entre las mujeres ocupadas se han seleccionado aquellas categorías de la EPA que en las que la encuestada se autoincluye en la categoría de no asalariada [empleadora, empleadora sin asalariados, trabajadora independiente, ayuda familiar]. Desde el punto de vista de las condiciones de trabajo y la calidad del empleo, las principales características de esta forma de empleo son las siguientes:

- a) La presencia de mujeres en las categorías de empleadoras, empresarias sin asalariados y trabajadoras independientes es indicadora de su implicación en actividades de dirección del proceso productivo mediante su participación en la función empresarial.
- b) Cada vez con más frecuencia el autoempleo constituye una vía utilizada por las mujeres para salir del desempleo creando su propio puesto de trabajo (IDR, 2001. Estudio del empresariado femenino en Andalucía).
- c) También cada vez con más frecuencia se realizan trasvases de empleo femenino desde la categoría de trabajadores independientes a la de empresarias con asalariados y estos trasvases no se limitan a las tradicionales actividades femeninas de comercio, hostelería y servicios personales sino que se extienden a sanidad, educación y servicios a empresas (CES, Memoria 2001).
- d) La presencia creciente de mujeres en estos puestos de decisión en el seno de las empresas y en nuevos sectores sin duda contribuye a mejorar la posición de las mujeres en el empleo en general.
- e) Sin embargo el autoempleo también puede significar la existencia de puestos de trabajo poco formalizados, ya sea como

autónomas o como ayudas familiares del comercio y la hostelería, con escasos derechos laborales y sociales.

El autoempleo está perdiendo importancia entre las mujeres ocupadas en España (gráfico 2.44.). Si en 1994 representaba el 16 por 100, en 2001 se queda en el 13 por 100. Las diferencias por comunidades son muy importantes. En algunas, como Asturias y Galicia, el autoempleo duplica la media nacional, mientras que en otras se queda en la mitad (Madrid) o dos tercios (Canarias) de dicha media (gráfico 2.45).

Sin embargo, como se decía, tiende a perder importancia y la comunidad donde más ha caído el autoempleo femenino es Baleares (en 2001 es el 60 por 100 de 1994) seguida de Cantabria, Canarias, Castilla León y Galicia (en 2001 es el 74 por 100 de 1994). Por el contrario ha ganado incidencia en Aragón, Asturias, La Rioja y Madrid (gráfico 2.46.).

Gráfico 2.44. Tasa de Autoempleo femenino.

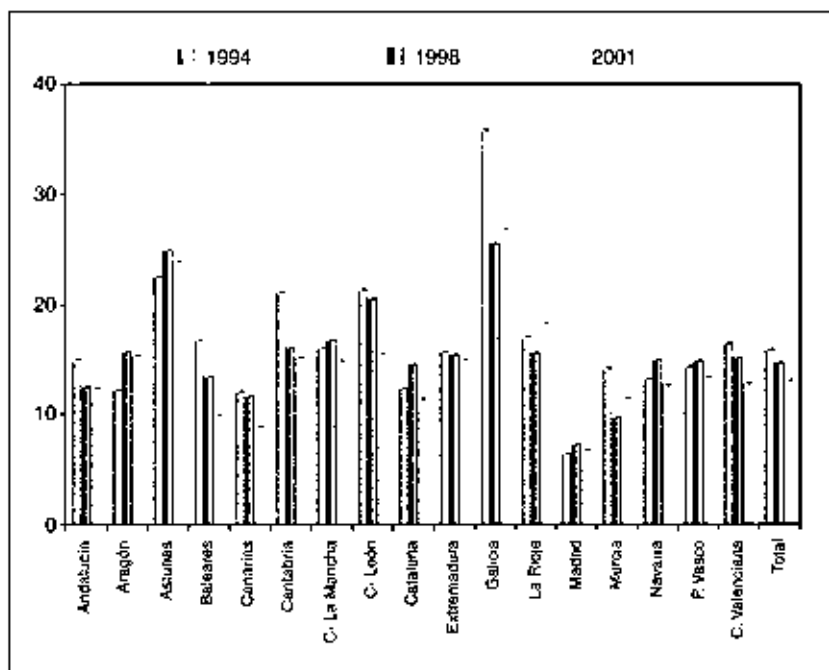


Gráfico 2.45. Tasa de autoempleo femenino en 2001 respecto a la media nacional (valor 100).

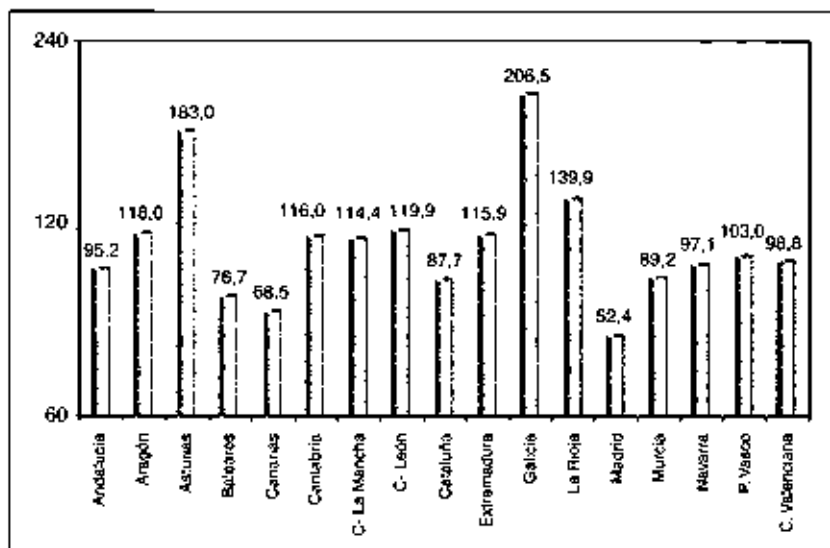
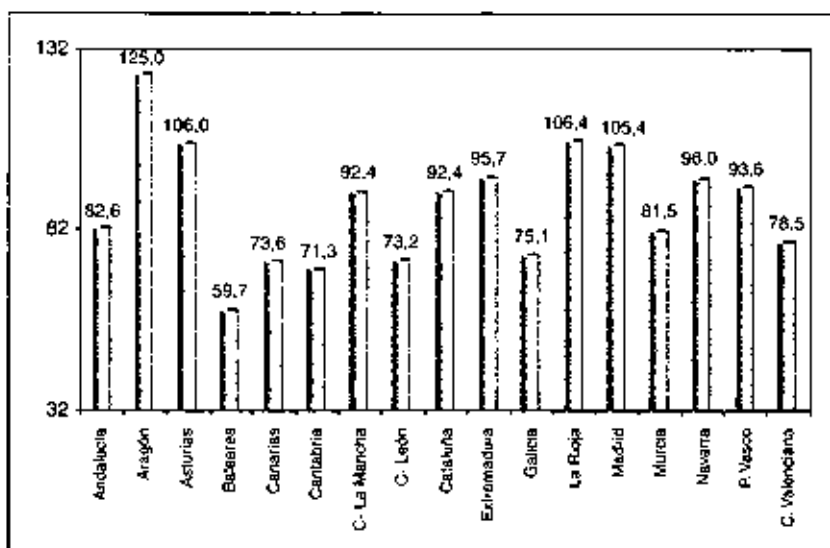
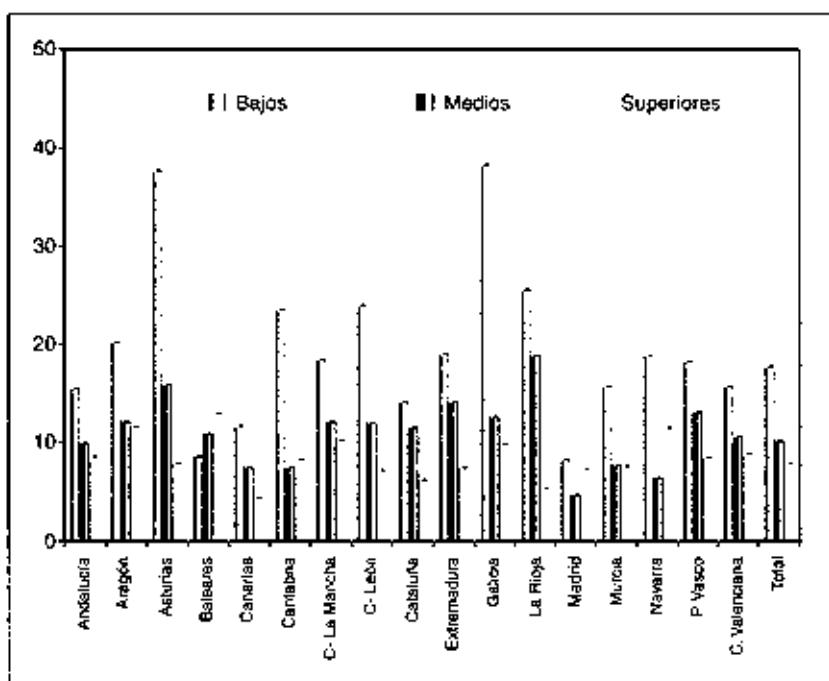


Gráfico 2.46. Evolución de la tasa de autoempleo femenino en el periodo 1994-2001.



Por niveles de estudios terminados (gráfico 2.47.), el autoempleo tienen siempre mucha más incidencia entre las mujeres con estudios bajos (18 por 100 para la media nacional) que entre las de niveles medios y altos (10 y 8 por 100, respectivamente). Sólo en Baleares ocurre al contrario, y las mujeres con estudios altos son con más frecuencia autoempleadas (13 por 100) que las de medios (11 por 100) y bajos (9 por 100).

Gráfico 2.47. Tasa de autoempleo femenino por estudios 2001.



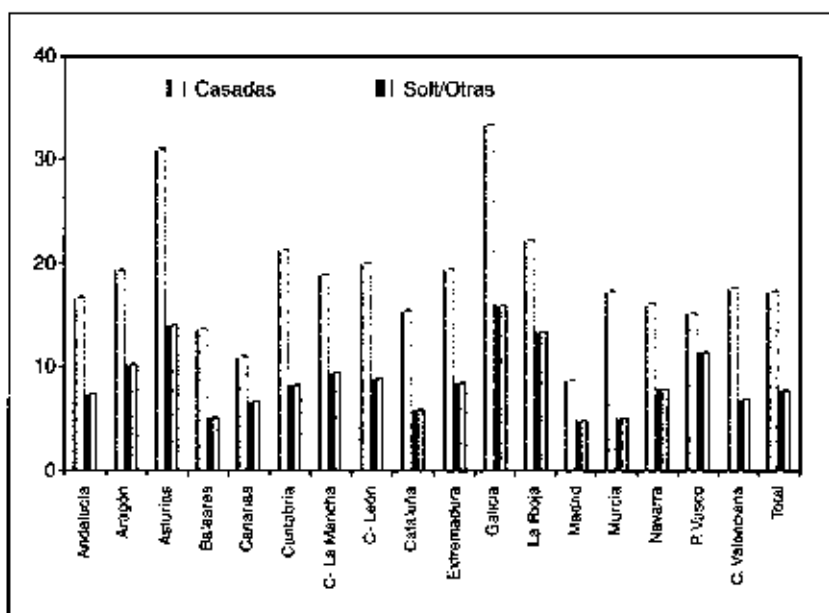
Entre las mujeres con estudios bajos, la presencia del autoempleo es muy superior a la media en Galicia, Asturias, La Rioja, Castilla León y Cantabria.

Entre las de estudios medios, las diferencias no son tan grandes. Los niveles máximos se encuentra en La Rioja (19 por 100) y Asturias (16 por 100) y los mínimos en Madrid (5 por 100) y Navarra (6 por 100).

Entre las que han terminado estudios superiores, las diferencias son más pequeñas y varían entre el máximo de 12 por 100 en Baleares y el mínimo del 4 por 100 en Canarias.

Por estado civil (gráfico 2.48.), el autoempleo es dos veces más frecuente entre las casadas (17 por 100) que en el resto (8 por 100 para la agrupación de solteras, viudas y divorciadas) para la media nacional y este orden de magnitudes se mantiene para la generalidad de las comunidades (gráfico 2.48.).

Gráfico 2.48. Tasa de autoempleo femenino por estado civil 2001.



Por sectores, la tasa de autoempleo femenino de las comunidades autónomas se sitúa con más frecuencia por encima de la media nacional en los servicios que en el resto de sectores. Sólo Baleares, Canarias, Madrid y Murcia presentan tasas de autoempleo femenino en los servicios por debajo de la media nacional. Por el contrario, en la agrupación que suma primario, industria y construcción la tasa femenina de autoempleo se sitúa en general por detrás de la media nacional –en algunos casos como Madrid muy por detrás– excepto en Asturias, Cantabria, Castilla León, Galicia y La Rioja (gráfico 2.49. y 2.50.).

Gráfico 2.49. Tasa de autoempleo femenino 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Primario, Industria, Construcción.

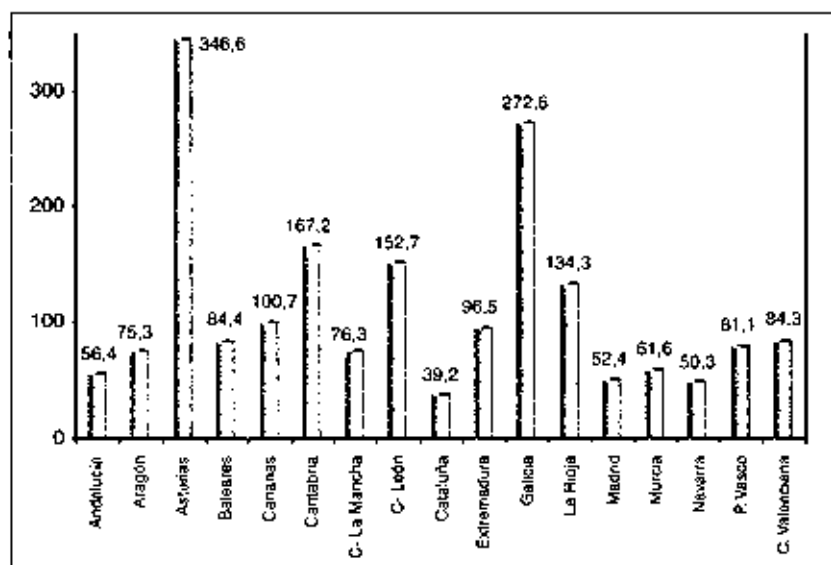
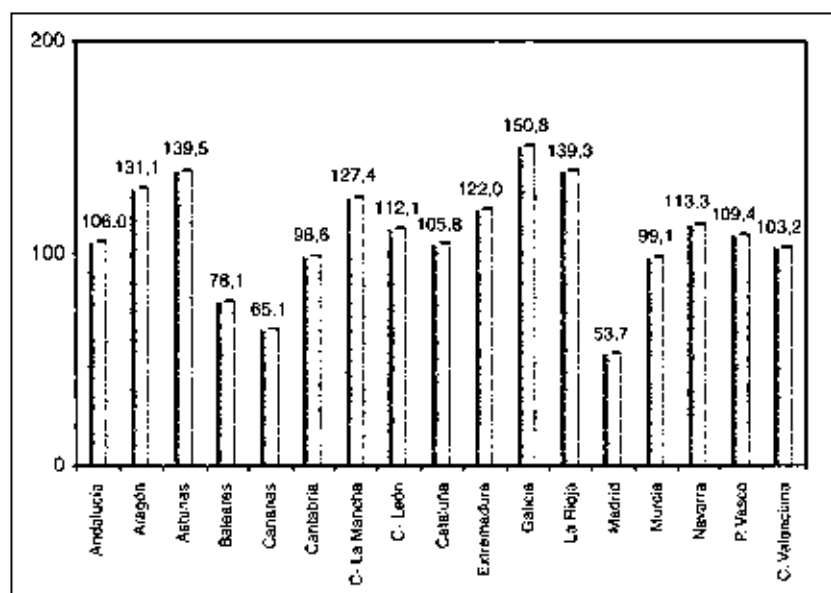


Gráfico 2.50. Tasa de autoempleo femenino 2001 respecto a la media nacional (valor 100). Sector servicios.



2.5. Resultados.

2.5.1. Tasa de empleo.

La tasa de empleo se define como el porcentaje de ocupados respecto al número de personas en edad de trabajar. Es el indicador más adecuado para reflejar la profundidad de un mercado de trabajo nacional o regional y para las comparaciones entre distintos territorios, ya que hace abstracción de la mayor o menor disposición hacia el trabajo remunerado de sus miembros (que determina su adscripción o no dentro de la población activa).

En España y en lo que respecta al empleo femenino dicha tasa presenta un valor del 41,7 por 100 en 2001 y su crecimiento ha sido significativo desde 1994, año en el que la cifra se quedaba en un escueto 30,5 por 100, un aumento por tanto del 38 por 100 en estos siete años.

Se trata de datos medios que ocultan acusadas diferencias regionales. Existen comunidades autónomas con cifras alrededor del 50 por 100 como Baleares, Cataluña, Navarra o Madrid, junto a otras por debajo del 35 por 100, como Andalucía, Extremadura y Asturias.

Asturias además es la segunda región, tras Galicia (un 13 por 100 más) donde menos ha crecido la tasa de empleo femenina entre 1994 y 2001, sólo el 17,4 por 100. Se distancia en este sentido de Andalucía, donde el crecimiento ha sido del 40,1 por 100 y, especialmente, de Extremadura que presenta la tasa de aumento mayor del país, con un 53,4 por 100. De las comunidades autónomas de mayores tasas en 2001, Madrid destaca también por su crecimiento en estos años con un 48,7 por 100 más, seguida de Navarra con el 44 por 100 más.

De entre los tres grupos de edad considerados en este estudio, el rango intermedio (25-54 años) es el que presenta los valores más elevados. En media nacional, el 52,2 por 100 de todas las mujeres con tales edades estaba ocupada en 2001. El porcentaje se queda en el 29,4 entre las más jóvenes y tan solo el 19,7 por 100 entre las de mayor edad.

Por comunidades, se mantiene esta relación entre los distintos grupos de edad. Además también se cumple en general que, en aquellas comunidades donde la tasa de empleo femenina es superior a la media lo es también en todos los rangos de edad.

Esto es especialmente cierto en el rango de edad más importante (25-54 años): Andalucía, Extremadura y Asturias están muy por debajo de la media y Baleares, Cataluña, Madrid y Navarra presenta las tasas más altas del país.

Donde se dan algunas divergencias respecto al patrón general es en los otros dos grupos de edad, dentro de las que resultan especialmente significativas las siguientes:

- a) Cataluña destaca de forma acusada en el rango de edad 16-24 donde las mujeres muestran una tasa de empleo del 43 por 100, por encima incluso de la tasa de empleo media del país.
- b) Entre las mujeres mayores es Galicia la que presenta el valor más alto con un 34 por 100 de tasa de empleo.

En el caso de los niveles de estudios se confirma una vez más la teoría del Capital Humano pues, cuanto mayor es dicho nivel mayor es también la participación femenina en la ocupación. Nada menos que un 70 por 100 de las mujeres con estudios superiores estaba empleada en 2001. Cifra que se queda en el 48,2 por 100 para las que cuentan con credenciales medias y en el 31,6 por 100 de todas las mujeres con estudios bajos.

En el análisis desglosado por regiones, lo que se observa en primer lugar es que la dispersión de las tasas es menor cuanto mayor es el nivel de estudios, es decir, que los valores están más cerca de la media nacional en el caso de las universitarias que en el caso de las ocupadas con estudios medios y aún más que en el de las ocupadas con estudios bajos. Por tanto, podría afirmarse que el aumento de los niveles de estudios sirve para homogeneizar la presencia de mujeres en la ocupación entre las distintas comunidades españolas.

El segundo rasgo destacable es que, en la mayor parte de las comunidades autónomas, la variable estudios no determina diferencias respecto a los valores medios. Las regiones en las que la tasa de empleo es inferior a la media, mantienen esa misma circunstancia en los tres niveles de estudios considerados. Excepciones relevantes a esta regla son sólo las siguientes:

- a) En Galicia la tasa de empleo es muy superior a la media en el caso de los estudios bajos. Dicha tasa es sin embargo inferior entre los estudios medios y superiores.

b) Castilla La Mancha sólo logra superar a la media en el caso de las universitarias, cuando su tasa en los otros dos niveles está muy por debajo de esa media.

c) En el País Vasco son las ocupadas con estudios bajos las que presentan una tasa inferior a la media, cuando en los otros dos casos sucede lo contrario.

2.5.2. Posición sectorial y ocupacional.

Posición sectorial

Con respecto a las cifras relativas a los cuatro grandes sectores de actividad los principales resultados son los siguientes:

a) El empleo femenino es un empleo adscrito muy intensamente al sector servicios. El 48,9 por 100 de los ocupados en dicho sector son mujeres, concentra el 80,9 por 100 de todo el empleo femenino y presenta una segregación favorable a las mujeres de 0,60 (en caso de que hubiera el mismo número de mujeres que de hombres en el empleo total, habría en los servicios, 160 mujeres por cada 100 hombres).

b) Se trata además de un sector que crece dentro del empleo femenino (77,7 por 100 de índice de concentración en 1994). En detrimento básicamente del sector primario.

c) Para confirmar este hecho basta con observar el comportamiento del empleo femenino en las dos comunidades donde el sector primario tiene más peso: en Galicia, el peso de este sector entre las ocupadas ha pasado del 38,7 por 100 en 1994 al 19,4 por 100 en 2001 y en Asturias del 22 por 100 al 10,3 por 100. En ambas el empleo de los servicios ha crecido más de 10 puntos porcentuales.

d) Sin embargo no en todas las comunidades el sector servicios ha ganado presencia en el empleo femenino. Entre dos y tres puntos se ha reducido en Cataluña, Extremadura, Navarra y País Vasco. La industria ha reducido ligeramente su peso global entre la ocupación femenina, con comunidades donde ha aumentado desde cifras ya bastante elevadas en 1994 como Cataluña (19,2 por 100 en 1994 y 20,8 por 100 en 2001), Aragón (15,9 y 16,1 por 100, respectivamente) y País Vasco (10,8 y 14 por 100 respectivamente), junto a otras con cifras también altas en 1994 donde, sin embargo, dicho peso ha caído en los últimos años: Castilla La Mancha con una disminución desde el 23 al 16,9 por 100, La Rioja, que pasa del 22,9 al 19,5 por 100 y Valencia, del 22 al 17,7 por 100.

e) En el sector de la construcción la presencia femenina es puramente marginal y esa es una situación generalizada entre las distintas comunidades autónomas. Dentro de las reducidas cifras destaca Madrid con su 8,6 por 100 de mujeres en su empleo total.

f) En conclusión y desde el punto de vista del índice de concentración del empleo femenino se puede diferenciar a las distintas comunidades de acuerdo con el siguiente criterio:

- Comunidades de los servicios: Canarias, Baleares y Madrid con un índice de concentración para este sector que ronda el 90 por 100.

- Comunidades del secundario (industria más construcción): Aragón, Cataluña, La Rioja, Navarra, País Vasco, Valencia y Castilla La Mancha, con cifras alrededor del 20 por 100 de este sector.

- Comunidades con elevado sector primario y donde se mantiene también en buenas cifras el secundario: Galicia, Cantabria y Murcia.

- Comunidades de sector primario sin industria: Andalucía, Asturias, Castilla León y Extremadura.

Analizando en más detalle el sector servicios, que es, como se ha indicado, el lugar donde se concentra mayoritariamente el empleo femenino:

a) Las mujeres tienen una presencia creciente en el empleo en los servicios a lo largo de la cadena de vínculos del proceso productivo:

- representan el 38,80 por 100 en los servicios a la distribución

- el 46,42 por 100 en los servicios a empresas

- el 55,59 por 100 en los servicios sociales

- y el 58,84 por 100 en los servicios personales.

b) Desde el punto de vista del índice de concentración, Cataluña y Madrid destacan en los servicios a empresas, los que mayores requerimientos tecnológicos y de cualificación de su empleo presentan.

c) En servicios sociales presentan porcentajes superiores a la media: Andalucía, Aragón, las dos Castillas, La Rioja, Navarra y el País Vasco.

d) Cantabria es la gran destacada en servicios personales, Murcia en servicios de distribución y Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana conjuntamente en estos dos sectores.

Posición ocupacional

El análisis de la posición ocupacional de las mujeres a lo largo de toda la geografía española presenta los siguientes datos relevantes.

Por lo que respecta al peso que las mujeres tienen en las distintas ocupaciones (índice de distribución):

a) Hay dos ocupaciones femeninas (administrativos, con un 60,9 por 100 de mujeres, y cualificados de los servicios, con el 59,8 por 100); otras dos en las que hombres y mujeres se reparten igualmente la ocupación (profesionales, con el 49,7 por 100 de mujeres y no cualificados, con el 48 por 100); en técnicos de apoyo el 40,9 por 100 son mujeres; y, el resto de ocupaciones son masculinas: directores con el 33,2 por 100, cualificados del primario con el 24 por 100, operarios con el 15,1 por 100 y cualificados de la industria y la construcción con el 7 por 100.

b) En los cualificados del sector primario es donde existen mayores diferencias por regiones. En Galicia y Asturias aproximadamente el 50 por 100 son mujeres, cifra muy alejada del 6,7 por 100 de Castilla La Mancha o el 8,1 por 100 de Madrid.

c) En el resto de categorías las diferencias son mucho menores. Cantabria y La Rioja destacan en las dos ocupaciones con mayores requerimientos de cualificación (profesionales y técnicos de apoyo). La Rioja, sin embargo, destaca también entre las comunidades con más peso de mujeres en el empleo descualificado (operarios y no cualificados). A ella se le unen en esta última característica Aragón, Cataluña, Navarra y la Comunidad Valenciana.

Con el índice de concentración la clasificación de las comunidades según la mayor o menor cualificación de su empleo femenino varía significativamente:

a) Las comunidades con mejor perfil por presentar porcentajes superiores a la media en las ocupaciones superiores (directores, profesionales y técnicos de apoyo) y menores en las ocupaciones inferiores (operarios y no cualificados) son Castilla León y Navarra, seguidos de Madrid y País Vasco.

b) Las comunidades con peor perfil según este criterio son Comunidad Valenciana seguida de Baleares, Canarias y Murcia.

Desde el punto de vista de la segregación, el criterio empleado para clasificar a las distintas comunidades es contar el número de categorías en las que el valor de su índice está más cerca del cero (esto es, ausencia de segregación) que el valor medio nacional. De acuerdo con dicho criterio:

a) Extremadura, Andalucía y Galicia son las comunidades donde la segregación es menor.

b) Castilla León, Asturias y País Vasco son las comunidades donde mayor segregación existe.

Por último, se analizó en mayor detalle la categoría de directores, ya que el dato del índice de distribución (33,16 por 100 de mujeres) pueda inducir a confusión si no se distingue entre empresas con empleados de aquellas en las que la única persona que trabaja es el propio director:

a) Las mujeres directoras trabajan mayoritariamente en esta segunda categoría. El 48,2 por 100 de directores en empresas sin empleados son mujeres, por sólo el 23,1 por 100 en las empresas con trabajadores.

b) Las comunidades con mayor peso de directoras en empresas con empleados son La Rioja y Navarra y las que menos son Murcia, Extremadura y Canarias.

2.5.3. Condiciones de trabajo.

Las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas en las distintas comunidades autónomas se han analizado a partir de tres variables elaboradas con datos de la EPA y referidas exclusivamente al colectivo de mujeres ocupadas: incidencia de la contratación temporal, incidencia de la jornada parcial e incidencia del autoempleo. Los resultados obtenidos muestran la existencia de importantes diferencias entre unas comunidades y otras en relación con los valores de estas variables. En el cuadro 2.9 se resumen las posiciones de las respectivas comunidades en relación con los valores medios nacionales. A continuación, se sintetizan las principales diferencias encontradas para cada una de las variables consideradas.

Cuadro 2.8. Condiciones de trabajo del empleo femenino. Posición de cada comunidad autónoma respecto a la media nacional

	TASA TEMPORALIDAD			TASA PARCIALID.		TASA AUTOEMPLEO	
	Agregada	Est. Medios	Ramas serv.	Agregada	Casadas	Agregada	Est. Bajos
Andalucía	Superior	Superior	Superior	Superior		Inferior	Inferior
Aragón	Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior	Superior	Superior
Asturias	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior
Baleares	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Canarias	Superior	Superior	Superior			Inferior	Inferior
Cantabria	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior
C-La Mancha	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior
C-León	Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior	Superior	Superior
Cataluña	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Extremadura	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior
Galicia		Superior	Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior
La Rioja	Inferior		Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior
Madrid	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Murcia	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Inferior	Inferior
Navarra	Inferior	Inferior	Inferior	Superior	Superior		Superior
P. Vasco	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	
C. Valenciana	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior		Inferior

Incidencia de los contratos temporales sobre la ocupación femenina por comunidades autónomas.

En España la tasa de temporalidad femenina media es del 34 por 100, cifra que duplica la media europea. Sin embargo, las diferencias por comunidades autónomas son considerables:

a) Las comunidades con tasas de temporalidad más altas son Andalucía, Murcia y Extremadura, con niveles que superan el 45 por 100. La más baja es Madrid, con el 23 por 100, tasa que pese a ser menos elevada se sitúa en todo caso por encima de la media europea.

b) Desde 1994, las comunidades en que más ha crecido la temporalidad femenina son algunas de las que presentan las tasas

más elevadas, como Extremadura (aumento del 30 por 100), Andalucía, Asturias y Galicia (con aumentos más moderados, entre 5 y 7 por 100).

c) En el resto de comunidades, la temporalidad se ha reducido (en Cataluña cerca de 30 puntos; entre 10 y 20 en muchas otras) salvo en Baleares que se mantiene.

Por edades, la tasa de temporalidad presenta importantes diferencias, que se manifiestan de forma diferente en unas y otras comunidades:

a) La tasa de temporalidad es siempre más elevada entre las más jóvenes, que se están incorporando por primera vez al mercado de trabajo, y este hecho es más intenso en Andalucía, Extremadura y Murcia (por encima del 66 por 100, media de este grupo de edad).

b) El grupo de edades centrales presenta también tasas de temporalidad femenina muy elevadas, que en Andalucía, Murcia y Extremadura se sitúan (40 por 100) por encima de la media de este colectivo.

c) El grupo de más edad presenta las tasas de temporalidad más bajas (15 por 100) aunque en el País Vasco se duplica la media de este colectivo.

Por estudios terminados, la tasa de temporalidad es siempre más baja para los de nivel superior -con las excepciones de Navarra y Cantabria-. Sin embargo las diferencias entre comunidades son importantes:

a) Andalucía, Extremadura y Murcia presentan tasas de temporalidad por encima de la media nacional para los tres niveles de estudios considerados (altos, medios y bajos) mientras que Madrid siempre presenta las tasas más bajas de todo el país para los tres niveles de estudios.

b) Desde 1994 la temporalidad ha aumentado sobre todo entre las ocupadas con estudios superiores (universitarios), sin duda porque partían de niveles más bajos. Estos estudios en 2001 superan los niveles de temporalidad alcanzados en 1994 en el total nacional y para la mayoría de las comunidades.

c) Por el contrario, las de niveles medios de estudios han reducido sus tasas de temporalidad en la mayoría de las comunidades,

mientras que las de estudios bajos la han aumentado, pese a partir de niveles bastante elevados.

Por estado civil, la temporalidad es 20 puntos más elevada para la agrupación de solteras y otras que para las casadas y las diferencias entre uno y otro colectivo son mayores en aquellas comunidades como Madrid y Cataluña con tasas de actividad más elevadas que el conjunto nacional y tasas de temporalidad más bajas que dicho conjunto.

Por sectores, la temporalidad femenina se mantiene elevada, aunque difiere 5 puntos entre las actividades de servicios (33 por 100) y el resto (38 por 100) para la media nacional. Sin embargo no todas las comunidades siguen esta pauta de comportamiento:

a) Hay cinco comunidades (Asturias, Cantabria, Cataluña, Madrid y País Vasco) donde la incidencia de este tipo de contrato es más alta en los servicios que en la agrupación de primario, industria y construcción.

b) Asimismo, en Andalucía, Extremadura y Murcia, la tasa de temporalidad femenina, ya muy alta en los servicios, es elevadísima (75, 62 y 59 por 100, respectivamente) en la agrupación que incluye primario, industria y construcción.

c) Por último, la dispersión de las tasas de temporalidad femenina por comunidades autónomas respecto a la media nacional es mucho más reducida en los servicios, que se sitúan en todas las comunidades cerca de la media nacional. Por el contrario en la agrupación del resto de sectores algunas comunidades duplican la tasa media nacional de temporalidad mientras que otras presentan valores por debajo del 50 por 100 de dicha media.

Por ocupaciones, la incidencia de la contratación temporal es más elevada entre las mujeres con ocupaciones directas (manuales) que entre las indirectas (no manuales) y es especialmente intensa en el caso de ocupaciones manuales no cualificadas.

Por comunidades, estas condiciones medias se cumplen en cuanto a la mayor frecuencia de contratos temporales entre las mujeres con ocupaciones directas (manuales) que entre

las indirectas. Por el contrario, no se cumple en relación con el nivel de cualificación, ya que no en todas las comunidades las tasas de temporalidad son superiores para las ocupaciones de baja cualificación en comparación con las de alta:

a) Por ejemplo, en las comunidades de Andalucía, Extremadura, Murcia y Valencia, las tasas de temporalidad femenina más elevada las presentan las ocupaciones directas cualificadas (hasta 70 por 100).

b) Las tasas de temporalidad femeninas más bajas corresponden siempre a las ocupaciones más cualificadas, indirectas de alta cualificación (temporalidad media de 24 por 100). Las comunidades con más baja incidencia para estas ocupaciones son Madrid (16 por 100) y Cataluña (20 por 100). Por el contrario las más altas son las de Murcia (40 por 100) y Andalucía (33 por 100).

c) Desde 1994 la incidencia de la temporalidad femenina se ha reducido para las ocupaciones indirectas, pero mucho más entre las directas de baja cualificación, mientras que ha aumentado para las directas de alta cualificación.

d) Las ocupaciones de alta cualificación, tanto directas como indirectas, son las que muestran más dispersión por comunidades respecto a la media nacional.

Por tanto, a través de las comunidades autónomas los contratos temporales afectan especialmente a las mujeres:

a) Más jóvenes (16-24 años) y ello ocurre especialmente en las regiones con elevadas tasas de temporalidad;

b) Con estudios de nivel más bajo (sin estudios o primarios), aunque en las comunidades donde la incidencia de contratos a término es muy elevada afecta con intensidad a todos los niveles de estudios, de manera que en el conjunto hay cierta convergencia entre distintos niveles.

c) Solteras, y esto se aprecia especialmente en las comunidades donde la temporalidad es menos elevada.

d) Que se emplean en sectores distintos de los servicios, aunque allí donde las tasas de temporalidad son muy elevadas lo son también en este sector.

e) Que se emplean en ocupaciones manuales de baja cualificación, aunque la dispersión de esta variable por comunidades autónomas es importante.

Incidencia de la jornada a tiempo parcial entre la ocupación femenina por comunidades autónomas.

En España la incidencia de la jornada a tiempo parcial es baja en comparación con otros países europeos, ya que no supera el 17,5 por 100 para el año 2001 y sólo ha aumentado 2 puntos desde 1994. Sin embargo se aprecian diferencias importantes por comunidades autónomas:

- a) En Navarra y Valencia supera en casi un tercio la media nacional y en Castilla León y Extremadura lo hace en un 20 por 100.
- b) El resto de comunidades se sitúan por debajo, en torno al 80 por 100 de dicha media.
- c) En el periodo 1994-2001 la incidencia de la jornada parcial ha aumentado por encima de la media en 10 comunidades, en general las que presentaban tasas más bajas de incidencia.

Por edades, la jornada parcial afecta especialmente las más jóvenes (16-24 años) con una incidencia media del 21 por 100, que se acerca al 30 por 100 en Aragón, País Vasco y Extremadura, mientras que desciende hasta el 12 por 100 en Asturias. En las edades intermedias (25-54 años) predominan valores más bajos, cercanos al 16 por 100, aunque en Asturias se queda en el 10 por 100 y en Navarra alcanza el 24 por 100. Entre las más mayores (55-65 años) de nuevo sube por encima de la media, hasta el 18 por 100 aunque en Asturias y La Rioja se queda en el 11 por 100.

Por niveles de estudios terminados, la jornada parcial afecta con más intensidad a las de niveles bajos, llegando hasta el 30 por 100 en algunas comunidades. Entre las de estudios medios se sitúa en el 15 por 100, pero a veces alcanza el 25 por 100. Para las de estudios superiores se sitúa en el 10 por 100 y nunca supera el 14 por 100.

Por tanto la jornada parcial afecta especialmente a las mujeres:

- a) Jóvenes y con escasa cualificación que se están incorporando al mercado de trabajo por primera vez.
- b) También tiene importancia, aunque bastante menor, entre las que se encuentran en la etapa de la vida en la que las responsa-

bilidades domésticas y familiares son más intensas (25-50 años) y ello impone a muchas mujeres, especialmente a las menos cualificadas, formas de inserción laboral esporádicas y precarias.

c) Sin embargo no se aprecia con claridad la incidencia del estado civil, ya que, aunque en todas las comunidades afecta más a las mujeres casadas que a la agrupación de solteras y otras, las diferencias son pequeñas excepto en algunas comunidades (Baleares, Castilla La Mancha, Murcia, Navarra y País Vasco).

d) Por sectores, la incidencia de este tipo de jornada es más elevada en los servicios (17 por 100) que en el resto de los sectores. Sin embargo la agrupación del resto de sectores presenta más dispersión por comunidades que los servicios con respecto a la media nacional.

e) Por ocupaciones, su incidencia es mayor entre las menos cualificadas, las directas de baja cualificación (con un máximo del 41 por 100 y un mínimo del 25 por 100) y menor entre las más cualificadas [máximo 14 por 100 y mínimo 7 por 100].

En síntesis, la jornada parcial tiene una incidencia todavía baja entre las mujeres españolas y avanza lentamente, debido probablemente a que se trata de empleos que podrían considerarse marginales. Por comunidades autónomas su importancia varía en torno a la media, pero afecta especialmente a las mujeres más jóvenes y con niveles de estudios bajos, que se emplean en el sector servicios –aunque en algunas comunidades tiene más importancia en otros sectores– y en ocupaciones manuales de baja cualificación.

Tasa de autoempleo de la ocupación femenina

En España el autoempleo femenino está perdiendo importancia y ha descendido desde el 16 por 100 de la ocupación en 1994 al 13 por 100 en 2001. Las diferencias por comunidades son importantes:

a) Si en Galicia duplica la media nacional, en Madrid se queda en la mitad de dicha media.

b) La comunidad donde más ha descendido es Baleares mientras que ha ganado importancia en otras (Aragón, Asturias, Rioja, Madrid).

c) Por estudios terminados el autoempleo tiene más incidencia entre las mujeres con estudios bajos, especialmente en las comunidades donde es más frecuente esta forma de empleo (Asturias, Galicia, Rioja y otras). La excepción es Baleares donde adquiere su máxima presencia entre las que poseen estudios superiores.

d) Por estado civil, el autoempleo es dos veces más frecuente entre las casadas que en el resto, para la generalidad de las comunidades.

e) Por sectores, el autoempleo se sitúa con más frecuencia por encima de la media nacional en los servicios que en la agrupación del resto de sectores.



3. LAS DIFERENCIAS EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES:
PERFILES FEMENINOS Y MASCULINOS DE ENTRADA AL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



3. LAS DIFERENCIAS EN EL EMPLEO ENTRE MUJERES Y HOMBRES: PERFILES FEMENINOS Y MASCULINOS DE ENTRADA AL EMPLEO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Para completar el análisis de las diferencias en la situación laboral de las mujeres ocupadas por comunidades autónomas, en este apartado se procede a realizar una aproximación a sus diferencias con los hombres en el interior de cada comunidad. Para ello se han elaborado sus perfiles respectivos de entrada en el empleo, que reflejan cómo se adapta la oferta de mano de obra de uno y otro sexo a los requerimientos del sistema productivo. Los perfiles de entrada femeninos y masculinos se han elaborado para el total nacional y para cada comunidad autónoma para los años 1994 y 2001.

El perfil de entrada se elabora por referencia a las ocupadas y ocupados con menos de un año de antigüedad en su empleo actual, lo que limita considerablemente el colectivo estudiado. Este análisis resulta especialmente interesante por varios motivos:

a) Cuando se realizan comparaciones entre el total del empleo femenino y masculino, en realidad se comparan hombres y mujeres muy diferentes: hombres con empleo estable y dilatada antigüedad en su mayoría; mujeres que se han incorporado masivamente al empleo en las últimas décadas con contratos temporales (lo que es especialmente importante en el caso de España, donde un tercio de los empleos son temporales).

Los colectivos de mujeres y hombres que se derivan de esta selección (los que se han incorporado a un empleo entre el 2º trimestre de 1993 y 1994 y entre el 2º trimestre de 2000 y el 2º trimestre de 2001, respectivamente, es decir los ocupados con menos de un año de antigüedad en el empleo en cada periodo) son más homogéneos entre uno y otro sexo, lo que hace posible una comparación más directa y que no esté afectada por los procesos históricos de incorporación al mercado de trabajo de los hombres y las mujeres.

Al concretarse el análisis de forma exclusiva en las características laborales de los ocupados con menos de un año de antigüedad, se pueden apreciar con más claridad las diferencias en las pautas masculinas y femeninas de incorporación al mercado de trabajo. Así será posible saber algo más acerca de las desigualdades que

existen en la actualidad, ya que se eliminan los "restos" de desigualdad que se arrastran de los años y décadas anteriores.

b) En segundo lugar, este análisis puede ser considerado como un indicador de la evolución futura del mercado de trabajo. Al concentrar la atención en el ingreso en la ocupación en el último año, los datos que proporciona muestran las tendencias actuales del empleo y las que cabría esperar en el futuro.

c) En tercer lugar nos permite comprobar si las mujeres y los hombres que entran al mercado de trabajo se dirigen por igual a todos los sectores y ocupaciones o si por el contrario el mercado les ofrece puestos de trabajo diferentes.

d) Por último, al sacar fuera del colectivo analizado a los ocupados con antigüedad superior a un año, permite detectar de forma tajante la incidencia de la contratación temporal y de la jornada a tiempo parcial sobre uno y otro sexo a la hora de la obtención de empleo.

Como punto de partida se abordan los perfiles de entrada al empleo de hombres y mujeres para el total nacional tanto para 1994 como para 2001. A continuación, se examinarán los de cada comunidad autónoma también para uno y otro sexo y para esos mismos años.

Las variables que se han incluido en estos perfiles se han limitado a aquéllas en que las diferencias en las características respectivas de hombres y mujeres son más evidentes (nivel de estudios terminados) así como las relativas a los sectores y ocupaciones de empleo y las de tipo de contrato y jornada.

3.1. Perfiles de entrada al empleo: Total nacional

Por estudios terminados, en la media nacional son notablemente mejores las credenciales educativas de las mujeres que de los hombres que encuentran empleo, lo que pone de manifiesto no sólo que su nivel educativo es más alto sino que el mercado ofrece empleos preferentemente a mujeres con cierta cualificación formal (o exige a éstas con más frecuencia que a los hombres dicha cualificación) mientras que en el caso de los hombres sus credenciales educativas más bajas son aceptadas con facilidad por los empleadores:

a) De las mujeres que han encontrado un empleo entre 2000 y 2001, casi una cuarta parte (23 por 100) tienen estudios superiores, frente a poco más de 1 de cada 10 hombres (12 por 100).

b) Por el contrario, de los hombres que se han ocupado, casi dos tercios (61 por 100) no tienen estudios o sólo han terminado los estudios obligatorios, mientras que esta situación sólo afecta al 44 por 100 de las mujeres.

c) Las credenciales educativas de las mujeres que encontraron empleo ya eran más cualificadas que las de los hombres en 1994 y, aunque tanto uno como otro sexo las han elevado, en el caso de las mujeres es más intensa la mejora tanto en el aumento de la presencia de estudios superiores (9 puntos porcentuales más) como en la reducción de los de bajo nivel (15 puntos menos)

Por sectores, las diferencias entre uno y otro sexo son claras: casi el 80 por 100 de las mujeres han encontrado un empleo en el sector servicios, mientras que el 65 por 100 de los hombres se ha dirigido a otros sectores (primario, industria y construcción).

Estas diferencias no se aminoran con el paso del tiempo sino que, por el contrario, aumentan: entre 1994 y 2001 los servicios ganan dos puntos como sector en que las mujeres encuentran empleo; el resto de sectores ganan cuatro puntos como sector al que se dirigen los hombres.

Por ocupaciones, las mujeres se concentran en las de baja cualificación, aunque más en las indirectas (44 por 100) que en las directas (29 por 100). Sin embargo su presencia es también importante entre las ocupaciones indirectas de alta cualificación (22 por 100) y ha mejorado a lo largo del periodo estudiado en 4 puntos. Por el contrario, es muy escasa (5 por 100) en las directas cualificadas, categoría que ha perdido tres puntos entre las mujeres que han encontrado un empleo. También pierden importancia las ocupaciones directas de baja cualificación como entrada de las mujeres al empleo.

Cuadro 3.1. Perfiles de entrada al empleo

	TOTAL NACIONAL	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		14	23	8	12
Medios		27	33	20	27
Bajos		59	44	72	61
Estado Civil					
Casados		41	44	46	35
Solteros, viudos, divorciados		59	56	54	65
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		23	21	55	59
Servicios		77	79	45	41
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		18	22	13	15
Indirectos Baja Cualificación		43	44	18	14
Directos Alta Cualificación		8	5	33	31
Directos Baja Cualificación		31	29	36	40
Tasa de temporalidad		89	78	90	81
Tasa de parcialidad		23	25	5	6

Fuente: Elaboración propia EPA 2^a T. 1994 y 2001

La ubicación de los hombres es muy distinta de las mujeres, ya que se concentran en las ocupaciones directas (72 por 100) y se reparten de forma bastante próxima entre alta y baja cualificación (46 y 54 por 100, respectivamente). La entrada de los varones al empleo se ha polarizado, ya que ha aumentado la importancia de las ocupaciones de nivel más alto y más bajo mientras se reducen las intermedias: crece la importancia de indirectas de alta cualificación y directas de baja cualificación, mientras se reduce la presencia de las intermedias, indirectas de baja cualificación y directas de alta.

Por tipos de contrato, teniendo en cuenta que el empleo temporal es la relación mayoritaria en las entradas a la ocupación, mujeres y hombres equiparan su tasa de temporalidad, que incluso es más elevada en el caso de los hombres (81 por 100) que en el de las

mujeres (78 por 100). La tasa de temporalidad se ha reducido entre 1994 y 2001 para uno y otro sexo, pero la reducción es más intensa en el caso de las mujeres que encuentran un empleo (11 puntos menos) que en el de los hombres (9 puntos menos).

Por el contrario, el empleo a tiempo parcial es una circunstancia casi exclusivamente femenina (25 frente a 6 por 100, respectivamente) en los procesos de entrada. La jornada parcial tiende a incrementarse para unos y otros, en el caso de las mujeres dos puntos y en el de los hombres un punto.

3.2. Perfiles de entrada al empleo: Andalucía.

En la comunidad de Andalucía los perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo confirman los resultados obtenidos para el total nacional aunque con diferencias de intensidad y matices en los distintos indicadores:

Por estudios terminados, las credenciales educativas de las mujeres también son notablemente mejores que las de los hombres, aunque la composición de uno y otro colectivo es menos cualificada que en el total nacional tanto en 1994 como en 2001, con más presencia de los niveles de estudios bajos y menos presencia de los de niveles medios y altos:

a) De las mujeres que encontraron empleo en 2000-2001, casi una de cada cinco (19 por 100) había finalizado estudios superiores mientras este caso sólo se daba en el 8 por 100 de los hombres.

b) En el otro extremo, el 71 por 100 de los hombres que accedieron a un empleo no superaban el nivel de estudios primarios o sin estudios, caso que sólo afectaba a algo más de la mitad de las mujeres (51 por 100).

c) Las credenciales educativas de uno y otro colectivo han mejorado entre 1994 y 2001, aunque esa mejora ha sido mucho más intensa en el caso de las mujeres que consiguieron un empleo que en el de los hombres. Esto puede reflejar tanto las mejoras llevadas a cabo por los propios individuos que han encontrado empleo como un aumento de las exigencias por parte de los empleadores.

d) En comparación con la situación existente en 1994, en 2001 las entradas al empleo femenino se han cualificado más que

las masculinas: la presencia de las mujeres que poseían estudios superiores ha ganado 6 puntos frente a sólo 3 puntos de ganancia en el caso de los hombres; las de estudios de nivel medio ganan 9 puntos de presencia, frente a 7 de los hombres; las de estudios de nivel bajo reducen su presencia 14 puntos frente a sólo 10 de reducción de los hombres.

Por sectores, se observa que en Andalucía casi tres cuartas partes de las mujeres que encuentran empleo se dirigen a los servicios (algo menos que en el total nacional) mientras que dos tercios de los hombres van al resto de sectores (en este caso, por encima del total nacional). Sin embargo destaca la pérdida de importancia de los servicios a la hora de encontrar empleo tanto en el caso de las mujeres (baja de 75 a 72 por 100) como sobre todo en el de los hombres (de 43 a 36 por 100).

Cuadro 3.2. Perfiles de entrada al empleo

	ANDALUCÍA			
	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios				
Altos	13	19	5	8
Medios	18	27	14	21
Bajos	68	54	81	71
Sectores				
Primario, Industria, Construcción	25	28	57	64
Servicios	75	72	43	36
Ocupaciones				
Indirectos Alta Cualificación	15	18	9	10
Indirectos Baja Cualificación	36	46	17	13
Directos Alta Cualificación	9	4	28	31
Directos Baja Cualificación	40	42	46	46
Tasa de temporalidad	90	89	89	90
Tasa de parcialidad	20	24	5	6

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

Por ocupaciones, a pesar de que las credenciales educativas de las mujeres en Andalucía son claramente mejores que las de los hombres, sin embargo son dirigidas a empleos de baja cualificación:

a) El 88 por 100 de las mujeres encuentran empleos de baja cualificación, algo más en las de carácter indirecto (46 por 100) que en las directas (42 por 100).

b) Sin embargo también es destacable la presencia de las ocupaciones indirectas de alta cualificación (18 por 100) entre los nuevos empleos femeninos, mientras que las directas cualificadas tienen poca importancia (4 por 100).

Los hombres se ubican por ocupaciones de forma muy distinta a como lo hacen las mujeres.

a) Pese a que el 71 por 100 se encuentran en los niveles educativos más bajos, el 41 por 100 han encontrado empleos de alta cualificación.

b) Se concentran en las ocupaciones directas (77 por 100) aunque más en las de baja cualificación (46 por 100) que en las de alta (36 por 100).

c) Se dirigen con mucha menos intensidad a las ocupaciones indirectas, tanto de baja cualificación (13 por 100) como de alta (10 por 100).

Entre 1994 y 2001 los perfiles de entrada al empleo por ocupaciones han evolucionado en Andalucía de forma distinta para uno y otro sexo:

a) Por una parte, aunque aumenta la presencia de las ocupaciones más cualificadas, este proceso no afecta de igual forma a unos y otros: entre las mujeres, las ocupaciones de alta cualificación indirectas ganan presencia y las directas pierden, mientras que entre los hombres aumentan sobre todo las directas de alta cualificación.

b) Por otra parte, también aumentan las menos cualificadas, especialmente las ocupaciones indirectas de baja cualificación que incrementan su presencia entre las mujeres en 10 puntos; por el contrario la reducen 4 puntos entre los hombres.

Las tasas de temporalidad son extremadamente elevadas en la entrada al empleo, en torno al 90 por 100 tanto para las mujeres como para los hombres y se mantienen prácticamente estables en 2001 con respecto a 1994, ya que no han experimentado la reducción de 10 puntos experimentada en el total nacional para uno y otro sexo.

La jornada a tiempo parcial es elevada entre las mujeres y ha aumentado (de 20 a 24 por 100) hasta casi alcanzar la media nacional. Entre los hombres se ha reducido y se sitúa (4 por 100) por debajo de la media nacional.

3.3. Perfiles de entrada al empleo: Aragón.

En la comunidad de Aragón las diferencias en los perfiles de entrada al empleo femeninos y masculinos son más moderadas desde el punto de vista de las credenciales educativas, sin embargo, ello no se refleja en una reducción de las desigualdades entre uno y otro sexo a la hora de la ubicación por ramas y ocupaciones:

a) Por estudios, las mujeres que han encontrado empleo presentan mucho mejores credenciales que los hombres y se reparten de forma muy cercana al total nacional entre los de nivel alto, medio y bajo (25, 36 y 39 por 100).

b) Los varones también presentan mejores credenciales que sus homólogos nacionales, ya que sólo el 49 por 100 se sitúan en los niveles más bajos de estudios (frente a 61 por 100 de media nacional) y el 38 por 100 en los medios (frente al 21 por 100 de media).

c) Tanto uno como otro sexo han mejorado considerablemente sus niveles educativos entre 1994 y 2001, pero las mujeres lo han hecho de forma más intensa que los hombres, aumentando considerablemente la importancia de los estudios superiores (de 14 a 25 por 100) y reduciendo la de los estudios de nivel más bajo (de 58 a 39 por 100).

Por ramas productivas de nuevo las mujeres se concentran mayoritariamente en los servicios (79 por 100) mientras que los hombres lo hacen en industria y construcción (60 por 100) aunque el sector servicios todavía representa un importante porcentaje (40 por 100) de los empleos a los que se han dirigido los varones.

En todo caso, en esta comunidad el empleo de servicios ha ganado presencia como ubicación femenina (14 puntos).

Por ocupaciones la ubicación de las mujeres en la entrada al empleo en la comunidad de Aragón se aproxima bastante a la media nacional:

a) Por una parte, de nuevo las mujeres se concentran en las de baja cualificación (68 por 100). Sin embargo lo hacen mucho más intensamente en las indirectas (40 por 100) que en las directas (28 por 100), que reducen considerablemente su presencia (10 puntos) entre los empleos femeninos a lo largo del periodo 1994-2001.

b) Por otra parte, las ocupaciones más cualificadas, indirectas de alta cualificación, representan el 24 por 100 de los empleos que han encontrado las mujeres, porcentaje que se sitúa por encima de la presencia alcanzada por estas ocupaciones en la media nacional y supera en 10 puntos al nivel alcanzado entre los hombres (14 por 100).

c) Los hombres, por el contrario se dirigen (74 por 100) a las ocupaciones directas tanto de alta (31 por 100) como de baja cualificación (43 por 100), mientras que, entre ellos, las indirectas de baja cualificación se quedan muy por debajo del nivel alcanzado entre las mujeres (12 por 100).

d) La ubicación ocupacional lograda por las mujeres en 2001 es mucho mejor que la obtenida en 1994, especialmente por el avance de la presencia de las ocupaciones indirectas de alta cualificación, mientras que entre los varones estas ocupaciones han perdido importancia (6 puntos) y las que más han avanzado son las directas de alta cualificación (ganan 5 puntos).

La tasa de temporalidad también se ha comportado de forma muy distinta en el caso de las mujeres y en el de los hombres. La femenina es tan elevada como la media nacional (90 por 100) y sólo se ha reducido un punto desde 1994. Por el contrario la masculina, que en 1994 se igualaba a la femenina, ha perdido 15 puntos y se sitúa en el 74 por 100.

La jornada parcial afectaba al 24 por 100 de los empleos femeninos creados (y ha ganado 4 puntos desde 1994) y sólo al 4 por 100 de los masculinos.

Cuadro 3.3. Perfiles de entrada al empleo

	ARAGÓN	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		14	25	10	13
Medios		28	36	29	38
Bajos		58	39	61	49
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		36	21	58	60
Servicios		65	79	42	40
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		18	24	20	14
Indirectos Baja Cualificación		39	40	12	12
Directos Alta Cualificación		5	8	26	31
Directos Baja Cualificación		38	28	42	43
Tasa de temporalidad		90	89	89	74
Tasa de parcialidad		20	24	5	4

Fuente: Elaboración propia. EPA 2ª T. 1994 y 2001

3.4. Perfiles de entrada al empleo: Asturias.

Dentro de esta comunidad autónoma las mujeres siguen presentando mejores credenciales educativas que los hombres:

a) Para el año 2000, más de una cuarta parte de las mujeres que se incorporaban al empleo se correspondían con niveles de estudios altos (el 29 por 100), frente a algo más de la décima parte para el caso de los hombres (12 por 100).

b) Este hecho se ha reforzado en los últimos años, dado que el porcentaje de mujeres ocupadas con estudios superiores se ha incrementado en 12 puntos porcentuales.

c) La elevada presencia de mujeres con estudios altos se ha desarrollado a costa de la intensa y constante reducción de la entrada al empleo de las mujeres con un nivel de estudios bajos (de 55 a 36 por 100).

d) La estructura productiva asturiana resulta más favorable a la contratación de las mujeres con un nivel educativo elevado. La evolución futura de los requerimientos educativos en el empleo es muy probable que siga esta línea dada la fuerte e intensa evolución actual en los requerimientos del empleo.

e) En la situación contraria se encuentra el colectivo masculino, cuyos niveles educativos suelen ser mayoritariamente bajos dentro de la población recientemente ocupada. Según el dato más reciente, el 55 por 100 de los hombres que se incorporan a la ocupación cuentan con niveles educativos bajos.

f) En los últimos años, también se está produciendo una cualificación educativa de la mano de obra masculina pero de carácter menos intenso que en el caso femenino. Este hecho se ve reflejado sobre todo en la reducción de la mano de obra masculina con estudios bajos que ha pasado del 63 por 100 en 1994 al 55 por 100 en el 2001.

Por sectores de actividad, el mercado de trabajo asturiano ofrece puestos de trabajo diferentes para hombres y mujeres:

a) Las mujeres asturianas se incorporan a la ocupación preferentemente a través del desarrollo de las actividades terciarias (el 84 por 100 en el año 1994 y el 96 por 100 en el año 2001). En Asturias, estas cifras, así como la evolución de las mismas, resultan bastante superiores a la media nacional ya que la entrada al empleo a través del sector terciario se ha incrementado en 7 puntos porcentuales, frente a los 2 puntos porcentuales de incremento de dicha media.

b) La distribución de los hombres en la entrada al empleo por sectores de actividad resultaba equilibrada en 1993-1994 pero en el año 2000-2001 se ha producido un incremento muy importante de la incorporación masculina a través del primario, la industria y la construcción, desde el 50 al 62 por 100.

Por ocupaciones, parece ser que la incorporación al trabajo siempre es más probable a través de un trabajo de baja cualificación tanto para uno como para otro sexo:

a) El 74 por 100 de las mujeres asturianas se incorporan al empleo a través de trabajos de baja cualificación (53 por 100 indirectos y 21 por 100 directos) frente a los hombres, que se incorporan a la ocupación en un 73 por 100 a través de ocupaciones directas, tanto de baja cualificación (40 por 100) como de alta (33 por 100).

3.5. Perfiles de entrada al empleo: Baleares.

Los perfiles de entrada al empleo en la comunidad de Baleares son muy diferentes para uno y otro sexo, tanto desde el punto de vista de los estudios como de la ubicación sectorial y ocupacional.

Por estudios, las credenciales educativas de las mujeres son considerablemente mejores que las de los hombres y, aunque han mejorado considerablemente para unos y otros, están todavía distantes de la media nacional:

a) Entre las mujeres las principales mejoras han consistido en el aumento de la presencia de los estudios medios, que ganan 7 puntos y son los propios de casi un tercio (31 por 100) de las que han encontrado un empleo. Asimismo, los estudios de nivel bajo han perdido importancia y han pasado de ser el nivel representativo de casi dos tercios a poco más de la mitad (52 por 100) de dichas mujeres. Los de nivel superior sólo han ganado 2 puntos.

b) Por el contrario, en el caso de los hombres los cambios, aunque importantes, no conducen a una situación similar a la de las mujeres. Ganan algo más de presencia los de nivel medio y alto (3 puntos cada nivel) y los de nivel bajo pasan de representar casi tres cuartos (72 por 100) a sólo dos tercios (66 por 100) de los varones que han encontrado empleo en 1994 y 2001 respectivamente.

Por sectores, la concentración de los empleos de servicios como ubicación preferente de acceso femenino, que ya era elevada en 1994 (75 por 100) aumenta hasta el 92 por 100, lo que indica que se ofrecen muy pocos empleos a las mujeres en primario, industria y construcción. Por el contrario los nuevos ocupados varones se reparten de forma equilibrada entre los servicios (que pasan de representar el 61 por 100 al 50 por 100 de sus empleos) y el resto de sectores.

Por ocupaciones, la ubicación de los nuevos empleos de mujeres y hombres presenta pautas opuestas: las mujeres se concentran en las de carácter indirecto en una relación de 69/31 con las directas. En el caso de los hombres ocurre exactamente al revés: 31/ 69 entre indirectas y directas.

Sin embargo la presencia de las ocupaciones consideradas de alta cualificación es muy superior entre los nuevos empleos de los

Cuadro 3.5. Perfiles de entrada al empleo

	BALEARES	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		13	15	5	8
Medios		24	31	23	26
Bajos		63	54	72	66
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		25	8	39	50
Servicios		75	92	61	50
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		15	19	8	10
Indirectos Baja Cualificación		51	50	31	21
Directos Alta Cualificación		7	8	30	44
Directos Baja Cualificación		27	23	30	25
Tasa de temporalidad		85	81	85	80
Tasa de parcialidad		15	17	5	5

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

hombres que entre los de las mujeres: el 51 por 100 de los empleos femeninos son indirectos de baja cualificación, y sólo 19 por 100 son de alta. Entre los varones, 44 por 100 son directos de alta cualificación.

La presencia de empleos de baja cualificación también es importante, aunque mucho más entre las mujeres, ya que el 23 por 100 de sus nuevos empleos son directos de baja cualificación que, junto con los indirectos, suman 73 por 100 de empleos poco cualificados. Entre los hombres, los nuevos empleos son poco cualificados en el 46 por 100 de los casos (21 indirectos y 25 directos).

Las tasas de temporalidad femeninas y masculinas, que se han reducido entre 1994 y 2001, están casi igualadas y en torno a la media nacional.

La jornada a tiempo parcial es femenina (17 por 100 de los nuevos empleos femeninos frente a 5 por 100 de los masculinos) pero se sitúa bastante por debajo de la media nacional.

3.6. Perfiles de entrada al empleo: Canarias.

La comunidad de Canarias debido tanto a su ubicación como a sus características productivas, se constituye como una comunidad autónoma peculiar.

Por estudios, aunque las credenciales educativas de las mujeres son superiores a los hombres, las mujeres canarias se encuentra en peor posición que el resto de mujeres españolas en este aspecto:

a) La mitad de las mujeres canarias que encontraron empleo en 2000-2001 sólo poseían estudios de nivel bajo y esto ocurría asimismo con más de dos tercios de los hombres (67 por 100).

b) Los estudios de nivel medio eran los correspondientes a un tercio de las mujeres (33 por 100) y algo más de 1 de cada 4 hombres (26 por 100).

c) Los estudios superiores eran los propios del 17 por 100 de las mujeres, pero sólo el 7 por 100 de los hombres.

d) La evolución de estos requerimientos educativos es muy positiva, ya que desde 1994 los estudios bajos han perdido 11 puntos de presencia entre las mujeres y 10 entre los hombres, a favor de los de nivel medio (6 y 9 puntos de ganancia, respectivamente). Sin embargo, no resulta lo suficientemente intensa para alcanzar la media nacional. Además, los estudios superiores sólo han aumentado su importancia en el caso de las mujeres (5 puntos porcentuales) mientras que la han reducido entre los hombres (2 puntos porcentuales menos).

Por sector de actividad, tanto hombres como mujeres presentan un perfil donde predomina la entrada al empleo a través del sector servicios, debido principalmente a la estructura productiva canaria volcada en el sector turístico, restauración, hostelería y transporte. Aunque hombres y mujeres partían en el año 1994 de una posición similar (66 por 100) en el año 2000 las mujeres han incrementado notablemente su incorporación a través de este sector hasta el 88 por 100, mientras que los hombres han reducido esta entrada hasta el 52 por 100. Esta evolución refleja el hecho de que, mientras que los hombres diversifican la entrada

al empleo, la mujer se especializa en la entrada a través del sector servicios.

Cuadro 3.8. Perfiles de entrada al empleo

	CANARIAS	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		12	17	9	7
Medios		27	33	17	26
Bajos		61	50	74	67
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		34	12	34	48
Servicios		66	88	66	52
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		17	17	15	9
Indirectos Baja Cualificación		50	46	29	19
Directos Alta Cualificación		6	4	25	31
Directos Baja Cualificación		27	33	31	41
Tasa de temporalidad		92	79	88	84
Tasa de parcialidad		21	23	7	5

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

Por ocupaciones laborales, se repiten las pautas de la media nacional:

a) El 79 por 100 de las mujeres canarias se incorporan a través de empleos de baja cualificación bien indirectos (46 por 100) ó directos (33 por 100) y los hombres se incorporan a través de empleos directos (72 por 100) tanto de baja cualificación (41 por 100) como de alta (31 por 100).

b) Sin embargo, a lo largo del periodo estudiado, los empleos directos de baja cualificación ganan importancia en las entradas al empleo de mujeres y hombres (6 y 10 puntos porcentuales más), mientras que pierden presencia los indirectos de baja cualificación (4 y 10 puntos, respectivamente) lo que indicaría que, en contraposición a la tendencia general, el empleo se hace menos indirecto y más manual.

La tasa de temporalidad de las mujeres canarias es muy elevada (79 por 100). A principios del periodo considerado era todavía más alta (92 por 100) y superaba la media nacional en 3 puntos porcentuales, pero dicha diferencia se ha ido acortando hasta casi igualarse. Por su parte los hombres también han reducido su tasa de temporalidad aunque con menos intensidad que las mujeres y en la actualidad superan la tasa femenina. Por tanto, ambos colectivos están mejorando su incorporación al mercado de trabajo accediendo con mayor frecuencia a través de la entrada a puestos más estables.

La jornada a tiempo parcial mantiene la pauta marcada hasta el momento, las mujeres presentan una tasa muy superior a los hombres (23 por 100 frente a 5 por 100). En relación con la duración de la jornada laboral, tan solo los hombres han mejorado las condiciones de incorporación a un puesto de trabajo dado que la tasa de parcialidad masculina se ha reducido en 2 puntos porcentuales mientras que la femenina ha aumentado.

3.7. Perfiles de entrada al empleo: Cantabria.

En la comunidad de Cantabria, el perfil de entrada al empleo según el nivel de estudios es favorable a la mujer. Los requerimientos educativos femeninos son más elevados que los de los hombres y han mejorado más a lo largo del periodo estudiado:

- a) Mientras que el 28 por 100 de las mujeres que entran al empleo poseen estudios superiores, para el caso de los hombres esta cifra se queda en el 11 por 100.
- b) Los niveles que representan el grueso de las entradas también muestra diferencias importantes. Los niveles medios de estudios representan el 37 y el 30 por 100, respectivamente, de mujeres y hombres.
- c) Sin embargo, las mujeres que entran a la ocupación con estudios de nivel bajo sólo son el 35 por 100 mientras que la mayoría de hombres (56 por 100) que consiguen un empleo sólo alcanzan este nivel.

En relación con el sector de actividad, las mujeres preferentemente se incorporan a la ocupación a través del sector servicios (86 por 100), resultando este comportamiento más intenso en la región de Cantabria que a nivel nacional:

a) Las mujeres han incrementado fuertemente su pauta de incorporación a través del sector servicios, que ha crecido en 11 puntos porcentuales, siguiendo la línea marcada por la mayoría de comunidades españolas.

b) Por su parte, los hombres acceden al empleo a través de un desarrollo más equitativo de las diferentes actividades (41 por 100 servicios y 59 por 100 el resto de los sectores).

Respecto a las ocupaciones, la distribución de entrada al empleo es similar al caso nacional:

a) Mas de dos tercios de las mujeres (67 por 100) acceden al empleo a través del desarrollo de un empleo de baja cualificación (44 por 100 indirectos y 23 por 100 directos), mientras dos tercios de los hombres lo hacen desde ocupaciones directas tanto de baja cualificación (42 por 100) como de alta (27 por 100).

b) Sin embargo las entradas al empleo a través de un puesto de alta cualificación son más favorables en el caso de las mujeres cuando se trata de empleos indirectos (26 por 100) y para los hombres en el caso de los directos (27 por 100).

Cuadro 3.7. Perfiles de entrada al empleo

	CANTABRIA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		23	28	7	11
Medios		28	37	30	33
Bajos		49	35	63	56
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		25	14	59	59
Servicios		75	86	41	41
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		20	26	12	14
Indirectos Baja Cualificación		48	44	20	17
Directos Alta Cualificación		6	7	35	27
Directos Baja Cualificación		26	23	33	42
Tasa de temporalidad		85	79	93	80
Tasa de parcialidad		21	27	4	3

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

3.8. Perfiles de entrada al empleo: Castilla La Mancha.

En Castilla La Mancha, las entradas al empleo por niveles de estudios se ha aproximado al total nacional en el caso de las mujeres, pero en el de los hombres todavía se quedan bastante por detrás:

- a) Para el año 2000, el porcentaje de mujeres con estudios altos que encontraron un empleo en Castilla la Mancha fue del 21 por 100 mientras que para el conjunto nacional fue del 23 por 100; las de estudios medios representan el 28 por 100 y las de bajos 51 por 100.
- b) Las mismas cifras para el caso de los hombres son del 7 por 100, 12 por 100 y 75 por 100 respectivamente. La escasez de entradas a la ocupación desde los niveles educativos superiores se ve reflejada en una mayor entrada al empleo desde niveles educativos bajos. Este hecho muestra la existencia de un problema de adaptación educativa respecto al entorno nacional en Castilla La Mancha.

Por sector de actividad de nuevo existe una clara segregación de las mujeres en relación con el sector servicios:

- a) El porcentaje de mujeres que acceden al empleo a través del desarrollo de algún tipo de actividad terciaria es del 70 por 100 frente al 34 por 100 de los hombres.
- b) Para el total nacional, la distribución de las entradas de los hombres según el sector de actividad resulta ser bastante equitativa, sin embargo, esto no es cierto dentro de Castilla la Mancha. La mayoría de los hombres (el 66 por 100) se incorporan al empleo a través de las actividades primarias, industriales y de la construcción.

A pesar de su continuada reducción, gran parte del sistema productivo manchego está dedicado al desarrollo de labores agrícolas, es por ello que la incorporación al empleo se produce con cierta preferencia dentro de este sector.

Cuadro 3.8. Perfiles de entrada al empleo

	CASTILLA LA MANCHA			
	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios				
Altos	11	21	5	7
Medios	16	28	11	18
Bajos	73	51	84	75
Sectores				
Primario, Industria, Construcción	29	30	69	66
Servicios	71	70	31	34
Ocupaciones				
Indirectos Alta Cualificación	14	21	7	9
Indirectos Baja Cualificación	38	36	14	11
Directos Alta Cualificación	6	6	43	39
Directos Baja Cualificación	42	37	36	41
Tasa de temporalidad	91	83	92	83
Tasa de parcialidad	20	27	3	5

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T.1994 y 2001

Por ocupaciones, las entradas al empleo difieren de las tendencias medias nacionales:

a) Las entradas de las mujeres se producen mayoritariamente (73 por 100) en los empleos de baja cualificación tanto indirectos (36 por 100) como directos (37 por 100), situación diferente al total nacional donde las mayores entradas se correspondían con trabajos indirectos de baja cualificación (44 por 100).

b) Sólo una de cada 5 mujeres (21 por 100) se ocupa en los puestos más cualificados, indirectos de alta cualificación.

c) En el caso masculino las entradas se concentran en trabajos directos (80 por 100) tanto de baja (41 por 100) como de alta cualificación (39 por 100).

d) La evolución desde 1994 muestra que el sistema productivo manchego parece requerir un importante nivel de mano de obra

para el desarrollo de trabajos directos de baja cualificación con independencia de su sexo.

Por tipo de contrato, la tasa de temporalidad es elevada y similar para hombres y mujeres (el 83 por 100) en el acceso al mercado de trabajo. Sin embargo, las mujeres presentan una tasa de parcialidad mucho más elevada que los hombres y que se ha visto incrementada del 20 al 27 por 100 en el periodo estudiado.

3.8. Perfiles de entrada al empleo: Castilla-León.

El perfil femenino de entrada al empleo de la Comunidad Autónoma de Castilla León continúa presentando mejores credenciales educativas que el perfil masculino. Además, las mujeres castellano leonesas que entran a la ocupación presentan niveles educativos superiores al conjunto nacional:

a) Un tercio de las mujeres que han encontrado empleo en el año 2000 contaban con estudios superiores (el 34 por 100) frente a algo más del veinte por 100 para el conjunto de España (el 23 por 100). Sólo un 37 por 100 se quedan en el nivel de estudios más bajos.

b) Las credenciales educativas de las mujeres que acceden al empleo han mejorado considerablemente a lo largo del periodo estudiado (aumentan las de nivel medio y alto y se reducen las de bajo nivel).

c) Y lo mismo ha ocurrido con los hombres, que también han mejorado claramente y se sitúan por encima de la media nacional.

Por sector de actividad, existen importantes diferencias en las entradas al empleo de hombres y mujeres. De nuevo, existe una clara especialización por sexos en cuanto a las actividades a desarrollar en el puesto de trabajo:

a) Las mujeres acceden al empleo preferentemente a través de las actividades de servicios (81 por 100) mientras que los hombres lo hacen a través del primario, la industria o la construcción (65 por 100).

b) Las entradas masculinas dentro del sector primario, industrial y de la construcción resultan elevadas debido a la intensa especialización agrícola que Castilla León presenta en su sistema productivo.

Por ocupaciones, probablemente, debido a sus excelentes credenciales educativas, las mujeres diferencian su comportamiento respecto al total nacional ya que concentran (73 por 100) su entrada al empleo en los puestos indirectos tanto de alta (28 por 100) como de baja cualificación (45 por 100). Por el contrario los hombres se concentran en los puestos directos de baja (45 por 100) y alta (34 por 100) cualificación, con una distribución similar al caso nacional.

Cuadro 3.B. Perfiles de entrada al empleo

	CASTILLA LEÓN			
	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios				
Altos	11	21	5	7
Medios	16	28	11	18
Bajos	73	51	84	75
Sectores				
Primario, Industria, Construcción	29	30	69	66
Servicios	71	70	31	34
Ocupaciones				
Indirectos Alta Cualificación	14	21	7	9
Indirectos Baja Cualificación	38	36	14	11
Directos Alta Cualificación	6	6	43	39
Directos Baja Cualificación	42	37	36	41
Tasa de temporalidad	91	83	92	83
Tasa de parcialidad	20	27	3	5

Fuente: Elaboración propia. EPA 2ª T. 1994 y 2001

Por tipo de contrato, los puestos de trabajos a los cuales acceden hombres y mujeres no se diferencian en cuanto a la tasa de temporalidad, en uno y otro caso muy elevada pese a que se ha reducido en el periodo objeto de estudio.

La tasa de parcialidad es muy diferente entre hombres y mujeres. En el primer caso, la tasa de parcialidad se aproxima al 5 por 100

mientras que para las mujeres alcanza una tasa del 32 por 100 la más alta de todo el conjunto nacional.

3.10. Perfiles de entrada al empleo: Cataluña.

Los perfiles de entrada al empleo masculinos y femeninos de la comunidad catalana se sitúan muy cerca de la media nacional.

Por niveles de estudios terminados, al igual que en el total nacional, las credenciales educativas de las mujeres son mejores que las de los hombres:

a) Sin embargo en esta comunidad la posición de las mujeres se podría considerar algo peor que la media femenina nacional para los estudios de nivel superior, que tienen una presencia del 20 por 100 (23 en el total nacional) y han ganado 7 puntos (en lugar de 9 de la media nacional).

b) Por el contrario los de nivel medio representan el 37 por 100 (4 puntos más que el total nacional) y los de nivel bajo el 43 por 100 (un punto menos).

Por el contrario las credenciales masculinas son más calificadas que la media nacional:

a) Los estudios superiores son los del 15 por 100 de los varones que encontraron un empleo en 2000-2001 (frente al 12 por 100 de la media) y este dato ha mejorado más en Cataluña (6 puntos en lugar de 4).

b) Los estudios de nivel medio representan en el 37 por 100 de los nuevos ocupados en esta comunidad, frente el 27 por 100 del total nacional.

c) Los estudios de nivel bajo sólo son los propios del 53 por 100, frente al 61 por 100 en el caso de la media nacional.

Por sectores, los empleos que han encontrado las mujeres se concentran en el sector servicios en el 76 por 100 y esta situación, que se acerca mucho a la media nacional, constituye una notable mejora respecto a 1994, cuando estos empleos de servicios representaban el 92 por 100 de los nuevos empleos femeninos y el resto de sectores sólo el 8 por 100.

Cuadro 3.10. Perfiles de entrada al empleo

	CATALUÑA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		13	20	9	15
Medios		32	37	28	32
Bajos		55	43	63	53
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		8	24	51	56
Servicios		92	76	49	44
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		19	19	16	18
Indirectos Baja Cualificación		50	54	19	17
Directos Alta Cualificación		6	3	32	30
Directos Baja Cualificación		25	24	33	35
Tasa de temporalidad		93	76	93	73
Tasa de parcialidad		22	24	6	8

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

Por el contrario los empleos que han encontrado los hombres muestran una situación relativamente equilibrada entre sectores y también muy próxima al total nacional:

- El 56 por 100 de los empleos se ubican en el primario, industria y construcción y el 44 por 100 en servicios.
- Sin embargo esta situación ha empeorado con respecto a la correspondiente a 1994, cuando los empleos que encontraban los hombres en Cataluña se repartían entre 49 por 100 servicios y 51 por 100 los otros sectores.

Por ocupaciones de nuevo las mujeres se concentran en las indirectas (73 por 100) y los hombres en las directas (65 por 100):

a) Las mujeres reparten sus nuevos empleos de forma que predominan (78 por 100) los de baja cualificación y la situación ha cambiado muy poco desde 1994:

- Más de la mitad (54 por 100) son indirectos de baja cualificación.
- Una cuarta parte (24 por 100) son directos de baja cualificación
- Sólo una quinta parte (19 por 100) son indirectos de alta cualificación

b) Los hombres se reparten casi a la mitad (48/52) entre empleos de alta (18 por 100 indirectos y 30 por 100 directos) y baja cualificación (17 por 100 indirectos y 35 por 100 directos) y tampoco esta distribución ha experimentado cambios relevantes.

La tasa de temporalidad femenina es ligeramente más elevada que la masculina, pero ambas se han reducido considerablemente y se sitúan por debajo de la media nacional, especialmente en el caso de los hombres.

La jornada parcial, cuya presencia ha aumentado en los empleos que encuentran tanto uno como otro sexo, tiene una incidencia cercana a la media nacional en el caso de las mujeres y se sitúa por encima de ésta en el caso de los hombres

3.11. Perfiles de entrada al empleo: Extremadura.

Extremadura es una de las regiones españolas con un mayor número de problemas en su mercado de trabajo y ello se refleja en sus perfiles de entrada al empleo que se diferencian en gran medida del total nacional.

Las credenciales educativas de las mujeres son muy superiores a las de los hombres:

a) Entre las mujeres que acceden al empleo, el 22 por 100 posee estudios superiores, porcentaje similar a la media nacional.

b) Las diferencias aparecen en los estudios medios, con una presencia (22 por 100) por debajo de la media (33 por 100) y en los de nivel bajo que se sitúan por encima (55 frente a 44 por 100).

c) Sin embargo la situación ha mejorado considerablemente en el período estudiado, ya que los estudios superiores han ganado 10

puntos y los de nivel bajo han perdido 13 puntos entre las mujeres.

d) El colectivo masculino accede al empleo con niveles educativos muy por debajo de la media nacional. Más de tres cuartas partes cuentan con estudios de bajo nivel (el 78 por 100) y sólo 22 por 100 de nivel medio ó alto. Esto representa un grave desfase respecto al resto del país.

Por actividades productivas, la incorporación a un puesto de trabajo resulta diferente para hombres y mujeres:

a) Al igual que en otras comunidades, los hombres acceden al empleo desde los sectores primario, industrial y de la construcción en una proporción de dos tercios (68 por 100). En Extremadura, así como en otras comunidades autónomas centrales, a excepción de Madrid, persiste un importante sector agrícola, destino de gran parte de la población ocupada masculina.

Cuadro 3.11. Perfiles de entrada al empleo

	EXTREMADURA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		13	23	4	8
Medios		19	22	11	14
Bajos		68	55	85	78
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		10	21	66	68
Servicios		90	79	34	32
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		16	20	7	10
Indirectos Baja Cualificación		37	31	13	10
Directos Alta Cualificación		12	10	35	28
Directos Baja Cualificación		35	39	45	52
Tasa de temporalidad		70	87	78	87
Tasa de parcialidad		21	29	5	5

Fuente: Elaboración propia. EPA 2ª T. 1994 y 2001

b) La entrada al empleo femenina se realiza con mayor frecuencia a través de las actividades terciarias (79 por 100). No obstante, en los últimos años se ha producido una importante caída de las entradas femeninas al empleo a través del sector servicios (11 puntos porcentuales menos) que sin duda reflejará de un importante cambio en la estructura de empleo extremeña.

Por ocupaciones, las diferencias con respecto al total nacional son importantes:

a) Las entradas al empleo de las mujeres residentes en Extremadura presentan una distribución más equilibrada que en el conjunto nacional y también más equilibrada que la de los hombres.

b) Aunque las mujeres acceden al empleo con cierta preferencia a través de trabajos de baja cualificación, predominan los directos (39 por 100) frente a los indirectos (31 por 100), lo que constituye una auténtica excepción el contexto español.

c) Por otra parte 1 de cada 5 mujeres (20 por 100) ha accedido a ocupaciones indirectas de alta cualificación, las más cualificadas de todas (directivas -incluido autónomas sin asalariados- profesionales y técnicos).

La situación del colectivo masculino en la entrada al empleo es casi la contraria de las mujeres, ya que:

a) La mayoría de las entradas se concentran en los trabajos directos de baja cualificación (52 por 100).

b) Dicha pauta se ha intensificado en el tiempo dado que se ha elevado el número de entradas al empleo entre estas ocupaciones en 7 puntos porcentuales.

c) Por el contrario los empleos directos de alta cualificación pierden presencia (de 35 a 28 por 100) entre las entradas masculinas al empleo y los empleos indirectos sólo alcanzan a 1 de cada 5 empleos.

La incidencia de la contratación temporal es igual entre hombres y mujeres. Uno y otro colectivo presenta elevadas tasas de temporalidad, por encima del 85 por 100. Por el contrario, las tasas de parcialidad son muy diferentes. El colectivo femenino accede al empleo con mayor frecuencia a través del desarrollo de jornadas laborales parciales. Las mujeres extremeñas cuentan con una tasa de parcialidad del 29 por 100, levemente superior al resto de España.

3.12. Perfiles de entrada al empleo: Galicia.

Al comparar el perfil de entrada al empleo de Galicia con el resto de comunidades autónomas se observan leves diferencias pero no muy alejadas de la pauta común.

Por estudios, las credenciales educativas entre los que han accedido al empleo son muy cercanas a la media nacional para uno y otro sexo, e igualmente las de las mujeres son más elevadas que las de los hombres:

- a) 1 de cada 5 mujeres tiene estudios superiores frente a 1 de cada 10 hombres.
- b) 1 de cada 3 hombres se queda en los niveles más bajos de estudios, mientras que esto sólo ocurre con 1 de cada 2 mujeres.
- c) A lo largo del periodo estudiado, las credenciales femeninas han mejorado considerablemente, ya que los estudios superiores han ganado 9 puntos porcentuales y los medios 10, mientras que los de nivel bajo han perdido esos 19 puntos.
- d) Las credenciales masculinas también han mejorado, pero en menor medida: los estudios de nivel bajo pierden 10 puntos porcentuales que se reparten como ganancia entre 7 de los estudios medios y 3 de los superiores.

Por sectores de actividad se repite la misma especialización productiva por sexos que se viene produciendo en la mayoría de las regiones:

- a) La mujer accede al empleo con preferencia a través del sector servicios el cual se constituye como el sector tradicional de ocupación femenino (75 por 100). Por tanto las mujeres gallegas presentan una elevada especialización productiva: de cada 4 incorporaciones al empleo 3 se producen a través del desarrollo de labores terciarias. Sin embargo esta especialización era aún mayor en 1994, cuando 9 de cada 10 se incorporaban al empleo en los servicios.
- b) Por su parte, los hombres se incorporan al mercado de trabajo con mayor frecuencia a través del resto de actividades (61 por 100), su distribución ha variado muy poco y resulta más equilibrada.

Cuadro 3.12. Perfiles de entrada al empleo.

	GALICIA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		12	21	6	9
Medios		24	34	18	25
Bajos		64	45	76	66
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		7	25	62	61
Servicios		93	75	38	39
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		17	16	11	11
Indirectos Baja Cualificación		43	49	14	14
Directos Alta Cualificación		12	11	47	37
Directos Baja Cualificación		28	24	28	38
Tasa de temporalidad		84	78	90	84
Tasa de parcialidad		20	21	3	4

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

Respecto a las ocupaciones laborales de entrada al empleo, se reproducen las tendencias generales con algunas variaciones:

- El mayor porcentaje de acceso para las mujeres se encuentra entre los trabajos de baja cualificación tanto indirectos (49 por 100) como directos (24 por 100).
- Por el contrario para los hombres el mayor porcentaje de entrada se corresponde con los trabajos directos tanto de alta cualificación (37 por 100) como de baja (38 por 100).
- Al observar la distribución general de las entradas en Galicia y en el total nacional, destaca la baja presencia femenina en las entradas a empleos directos de alta cualificación: mientras que en el total español estas entradas al empleo suponen un 22 por 100, en el caso de Galicia el mismo porcentaje sólo es del 16 por 100.

En Galicia, la tasa de temporalidad es bastante elevada superando la media nacional en el caso de los hombres (84 por 100) mientras que las mujeres presentan una tasa de temporalidad más baja (78 por 100).

Siguiendo la pauta general, la tasa de parcialidad es mayor entre las mujeres que entre los hombres. Sin embargo, tanto para hombres como para mujeres las tasas de parcialidad son menores en Galicia que en el total nacional.

3.13. Perfiles de entrada al empleo: La Rioja.

En La Rioja los perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo difieren bastante:

- a) El perfil de entrada al empleo de las mujeres se encuentra distribuido de forma equilibrada entre los diferentes niveles educativos considerados, aunque se realiza en mayor medida a través de niveles educativos superiores (con elevados porcentajes de mujeres que acceden al empleo desde niveles educativos medios y altos, el 40 por 100 y el 24 por 100 respectivamente) que en los niveles bajos, que sólo representan el 36 por 100.
- b) Por el contrario, la mayoría de las entradas al empleo de los hombres se producen entre los niveles educativos bajos (51 por 100).
- c) En todo caso, la comunidad autónoma de La Rioja destaca frente al conjunto nacional por la importancia de las entradas al empleo desde los niveles educativos medios, tanto para uno como para otro sexo.

Por ramas de actividad los perfiles de entrada confirman los obtenidos en el total nacional, aunque con algunas diferencias importantes:

- a) Las mujeres se incorporan a la ocupación con preferencia a través de las actividades de servicios (68 por 100 en 1994 y 76 por 100 en 2001) mientras que los hombres se incorporan a través del resto de actividades (69 por 100 en 1994 y 63 por 100 en 2001). Este comportamiento ya ha sido confirmado en anteriores comunidades autónomas.
- b) Pero en La Rioja la especialización femenina en los servicios se ha acentuado considerablemente en los últimos años, ya que el porcentaje de entradas femeninas al sector se ha incrementado en 8 puntos porcentuales.

c) Sin embargo, el porcentaje de acceso al empleo por parte de los hombres a través de sectores "no terciarios" se ha reducido en 6 puntos porcentuales. Esta intensa evolución marca un profundo cambio en la estructura sectorial de La Rioja.

Cuadro 3.13. Perfiles de entrada al empleo

	LA RIOJA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		23	24	7	13
Medios		36	40	33	36
Bajos		41	36	60	51
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		32	24	69	63
Servicios		68	76	31	37
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		24	24	14	15
Indirectos Baja Cualificación		41	48	10	14
Directos Alta Cualificación		11	5	27	30
Directos Baja Cualificación		24	23	49	41
Tasa de temporalidad		90	77	89	79
Tasa de parcialidad		13	22	3	3

Fuente: Elaboración propia. EPA 2ª T. 1994 y 2001

Por ocupaciones, observamos una distribución de las entradas muy diferente entre hombres y mujeres:

a) Las mujeres tienden a concentrar sus entradas a través de empleos de baja cualificación (73 por 100) tanto indirectos (48 por 100) como directos (23 por 100), resultado de la elevada concentración existente al principio del periodo y del crecimiento producido hasta el año 2001. Sin embargo también son importantes las entradas a través de empleos indirectos de alta cualificación: 1 de cada 4 mujeres (24 por 100) lo hace a través de esta vía.

b) El colectivo masculino por el contrario concentra sus entradas en los puestos directos (71 por 100), tanto de baja (41 por 100) como de alta cualificación (30 por 100) y sólo un 15 por 100 se dirige a los empleos más cualificados: los indirectos de alta cualificación.

La tasa de temporalidad de La Rioja es menor que la del conjunto nacional tanto para mujeres (77 por 100) como para hombres (79 por 100) y se ha reducido considerablemente en los últimos años lo que indica que en esta región se cuenta con trabajos más estables.

Sin embargo, las mujeres siguen presentando una tasa de parcialidad muy superior al caso de los hombres (22 por 100 frente al 3 por 100). En todo caso, tanto para mujeres como para hombres, la tasa de parcialidad riojana resulta más baja que para el total de España. Los puestos de trabajo requeridos en la Rioja se desarrollan con mayor preferencia sobre jornadas laborales completas.

3.14. Perfiles de entrada al empleo: Comunidad de Madrid.

La Comunidad de Madrid se puede considerar excepcional por la cualificación de sus perfiles femeninos y masculinos de entrada en el empleo tanto desde el punto de vista de las características de los individuos que obtienen los empleos como de la ubicación sectorial y ocupacional de los mismos. En ello sin duda tiene que ver la presencia de la capital de España, capital política y capital económica, que alberga las sedes centrales y representaciones tanto de los principales organismos públicos como la mayoría de las empresas e instituciones privadas. Pero estas mismas condiciones introducen, sin duda, elevados grados de competencia en el mercado que se reflejan tanto desde el punto de vista de las credenciales educativas demandada y ofrecidas como desde el de la distribución sectorial y ocupacional de las entradas femeninas y masculinas al empleo.

Por niveles de estudios, tanto las mujeres como los hombres que encontraron un empleo poseen las mejores credenciales educativas de todas las comunidades, aunque las femeninas son aún mejores que las de los varones. Además, ambos colectivos han mejorado considerablemente entre 1994 y 2001:

a) Las características de las mujeres que han accedido a un empleo en Madrid en los periodos analizados difieren bastante de la media nacional:

- Casi un tercio (32 por 100) poseen estudios de nivel superior y este dato positivo casi ha duplicado su valor desde 1994 (17 por 100) y supera en casi 10 puntos la media nacional.
- El 39 por 100 de las mujeres poseen estudios de nivel medio.
- Tan sólo el 29 por 100 de las que encontraron empleo en 2000-2001 se situaba en los niveles de estudios más bajos (15 puntos menos que la media nacional), que desde 1994 han perdido 20 puntos de presencia entre las mujeres encuentran empleo.

b) En cuanto a las credenciales de los varones, también destacan en comparación con el total nacional, ya que:

- El 22 por 100 poseen estudios superiores (8 puntos más que en 1994 y 10 puntos más que la media nacional)
- El 39 por 100 han terminado los estudios medios (14 puntos más que en 1994 y 12 por encima de la media nacional).
- Por último, los de estudios de nivel bajo sólo representan el 39 por 100 de los nuevos empleos para hombres (22 puntos menos que en 1994 y que la media nacional de 2001).

Cuadro 3.14. Perfiles de entrada al empleo

	MADRID	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		17	32	14	22
Medios		35	39	25	39
Bajos		48	29	61	39
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		16	12	45	36
Servicios		84	88	55	64
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		18	31	19	31
Indirectos Baja Cualificación		56	50	21	20
Directos Alta Cualificación		4	2	34	24
Directos Baja Cualificación		22	17	26	25
Tasa de temporalidad		84	65	83	64
Tasa de parcialidad		16	25	2	9

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

Todos estos datos confirman el carácter altamente competitivo de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo madrileño.

Por sectores, el empleo femenino se concentra en los servicios en un porcentaje [88 por 100] bastante más alto que la media nacional (79) y así ocurría también en 1994 (84 por 100 frente a una media de 77).

Pero la nota excepcional de Madrid, como comunidad y especialmente como ciudad, especializada en servicios, es que el empleo masculino también se dirige preferentemente a este sector, que ubica el 64 por 100 de los nuevos empleos creados para varones y en 1994 ya ostentaba el 55 por 100 de esos empleos.

Por ocupaciones, Madrid también representa una excepción entre las mujeres que han encontrado un empleo y, mucho más, entre los hombres. Sin embargo la distribución ocupacional de los empleos masculinos y femeninos es muy distinta y no es favorable a las mujeres:

a) A pesar de sus excelentes credenciales educativas, más de dos tercios de las mujeres son ubicadas en ocupaciones de baja cualificación, tanto indirectas (50 por 100) como directas (17 por 100) aunque esta situación ha mejorado con respecto a 1994. En el caso de los hombres, esto mismo sólo ocurre en el 45 por 100 de los nuevos empleos.

b) Ello, sin embargo, no debe restar importancia al hecho de que el 31 por 100 de los nuevos empleos femeninos corresponden a las ocupaciones más cualificadas, las indirectas de alta cualificación. Las directas cualificadas tienen muy poca presencia en el empleo femenino e incluso se ha reducido en los últimos años.

c) En cuanto a los hombres, la ocupación que más presencia tiene entre los nuevos empleos masculinos es precisamente directas de alta cualificación (31 por 100), que ha ganado 12 puntos de presencia desde 1994 e iguala su porcentaje en uno y otro sexo. Este hecho no ocurre en ninguna otra comunidad autónoma, salvo en Cataluña, donde la presencia de las ocupaciones de máxima cualificación en las entradas masculinas casi alcanza a las femeninas, pero en niveles mucho más bajos (19 por 100 entre las mujeres y 18 por 100 entre los hombres).

d) El resto de los nuevos empleos masculinos se reparte en porcentajes entre 20 y 25 por 100 en el resto de agrupaciones ocupacionales, con más presencia de los directos tanto de alta cualificación (24 por 100, aunque han perdido 10 puntos presencia), como de baja cualificación (25 por 100) y menos de los indirectos de baja cualificación (20 por 100).

Las tasas de temporalidad son bastante más bajas que las correspondientes a la media nacional tanto para mujeres (55 por 100) como para hombres (64 por 100) y han perdido 20 puntos de presencia desde 1994.

La jornada a tiempo parcial es también un asunto femenino y ha aumentado desde 1994 (21 por 100) hasta situarse (26 por 100) ligeramente por encima de la media nacional (25 por 100).

3.15. Perfiles de entrada al empleo: Murcia.

La comunidad de Murcia es una de las que presentan perfiles de entrada al empleo más alejados de la media nacional desde el punto de vista de las credenciales educativas, así como en cuanto a la ubicación de los nuevos empleos por ramas y ocupaciones, aunque en el caso de las mujeres los resultados sean mejores que los de los hombres y se aproximen más a dicha media.

Por estudios terminados, las credenciales femeninas, todavía muy alejadas de la media nacional, son notablemente más cualificadas que las masculinas:

- a) Si el 18 por 100 de las mujeres que han encontrado un empleo en el último año desde el 2º trimestre de 2001 poseen estudios de nivel superior, esto sólo ocurre con el 8 por 100 de los hombres.
- b) En el otro extremo, más de dos tercios (67 por 100) de los hombres poseen estudios de nivel bajo, mientras que esta situación sólo afecta a algo más de la mitad (53 por 100) de las mujeres.
- c) Los estudios de nivel medio son los propios del 29 por 100 de las mujeres y el 25 por 100 de los hombres.
- d) Sin embargo estos resultados se pueden considerar positivos ya que suponen una mejora considerable con respecto a la situación existente en 1994, cuando los estudios de nivel bajo eran las credenciales del 74 por 100 de las nuevas ocupadas y el 82 por 100 de los nuevos ocupados. Los de nivel alto sólo eran poseídos por el 10 por 100 de las mujeres y el 3 por 100 de los hombres.

Por sectores, el reparto de los nuevos empleos creados ha experimentado muy poca variación entre 1994 y 2000:

- a) Algo más de dos tercios de las mujeres se concentran en el sector servicios y un tercio en el resto de sectores, con un reparto más equilibrado que la media nacional (79 por 100 en los servicios).
- b) En cuanto a los hombres, se ubican en sentido contrario a las mujeres aunque de forma menos equilibrada que la media nacional, ya que 33 lo hacen en los servicios y 67 por 100 en los otros sectores (primario, industria, construcción).

Cuadro 3.15. Perfiles de entrada al empleo

	MURCIA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		10	18	3	8
Medios		16	29	15	25
Bajos		74	53	82	67
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		34	32	66	67
Servicios		66	68	34	33
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		11	20	7	12
Indirectos Baja Cualificación		25	32	15	9
Directos Alta Cualificación		14	14	39	33
Directos Baja Cualificación		50	34	39	46
Tasa de temporalidad		86	84	91	88
Tasa de parcialidad		21	26	4	9

Fuente: Elaboración propia. EPA 2º T. 1994 y 2001

Por ocupaciones, al contrario de lo que ocurría por sectores, el reparto de los empleos ha experimentado variaciones importantes, aunque de sentido a veces opuesto para uno y otro sexo:

a) Las mujeres concentran dos tercios de sus efectivos en las ocupaciones de baja cualificación, tanto indirectas (32 por 100) como directas (34 por 100).

b) Sin embargo la posición ocupacional femenina ha experimentado una mejora sustancial, ya que se reduce considerablemente el porcentaje de mujeres en las ocupaciones menos cualificadas, las directas de baja cualificación (de 50 por 100 en 1994 a 34 por 100 en 2001) mientras que aumenta también notablemente el porcentaje de mujeres en las ocupaciones más cualificadas, las indirectas de alta cualificación (de 11 por 100 en 1994 a 20 por 100 en 2001).

c) Los hombres concentran casi el 80 por 100 de sus efectivos en las ocupaciones directas, tanto de alta cualificación (33 por 100) como de baja (46 por 100).

d) En el caso de los hombres las variaciones son menos positivas que para las mujeres ya que, aunque aumenta el porcentaje de empleos en ocupaciones indirectas de alta cualificación (de 7 a 12 por 100) los directos de alta cualificación reducen su presencia (de 39 a 33 por 100) y aumenta considerablemente la de los menos cualificados, los directos de baja cualificación (de 39 a 46 por 100).

La tasa de temporalidad de los nuevos empleos es más alta en el caso de los hombres (88 por 100) que en el de las mujeres (84 por 100) y, aunque se ha reducido entre 1994 y 2001, todavía se sitúa por encima de la media nacional.

La jornada a tiempo parcial afecta al 26 por 100 de las mujeres y al 9 por 100 de los hombres y su importancia ha crecido considerablemente desde 1994.

3.16. Perfiles de entrada al empleo: Navarra.

Los requerimientos educativos que presentan los que han encontrado un empleo en el último año en Navarra se sitúan claramente por encima de la media. La mayoría de las entradas al empleo se producen a través de niveles educativos medios y altos mientras que en el total de España la mayoría de las entradas son a través de niveles educativos medios y preferentemente bajos:

a) Asimismo, las mujeres que acceden a un empleo presentan credenciales educativas claramente superiores a las masculinas y repartidas de forma equilibrada entre los tres niveles: 34 por 100 acceden con estudios superiores, 35 con medios y sólo 31 con bajos.

b) Esta distribución, además, ha mejorado considerablemente desde 1994, ya que han ganado presencia los niveles de estudio superiores (13 puntos porcentuales) mientras que los pierden los de nivel medio (6 puntos menos) y los de nivel bajo (7 puntos menos)

c) En cuanto a los hombres, entre los que han accedido a un empleo superan la media nacional los que poseen estudios superiores (21 frente a 12 por 100) y medios (34 frente a 27 por 100); mientras que sólo el 45 por 100 se quedan en niveles bajos de estudios (frente al 61 por 100 de media nacional).

Las nuevas incorporaciones al empleo según el sector de actividad de acceso muestran una clara especialización productiva por sexos:

a) Tal como se viene repitiendo con anterioridad, las entradas femeninas al empleo se producen preferentemente a través del sector servicios (77 por 100) mientras que las entradas masculinas se producen preferentemente a través del resto de sectores (61 por 100).

b) Sin embargo la evolución de las entradas ha sido distinta para hombres y mujeres. Se ha producido un leve incremento en el porcentaje de entrada femenina al empleo a través del sector terciario a la vez que se ha reducido el porcentaje de entradas masculinas al empleo desde el resto de sectores. Así pues, aunque las variaciones son leves, las mujeres tienden a concentrar más sus entradas al empleo a través del sector servicios frente a los hombres que diversifican sus posibilidades de acceso al empleo entre los diferentes sectores de actividad.

Cuadro 3.16. Perfiles de entrada al empleo.

	NAVARRA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		21	34	15	21
Medios		41	35	26	34
Bajos		38	31	59	45
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		25	23	66	61
Servicios		75	77	34	39
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación		19	25	17	19
Indirectos Baja Cualificación		48	46	13	15
Directos Alta Cualificación		12	9	39	35
Directos Baja Cualificación		21	20	31	31
Tasa de temporalidad		85	66	90	73
Tasa de parcialidad		21	28	4	7

Fuente: Elaboración propia. EPA 2ª T.1994 y 2001

Por ocupaciones, la distribución en el acceso al empleo es mejor que en el total nacional, tanto para los hombres como para las mujeres:

a) Las mujeres, a pesar de sus excelentes credenciales educativas, concentran sus entradas en las ocupaciones indirectas de baja cualificación que acaparan casi la mitad de éstas (46 por 100). Sin embargo 1 de cada 4 mujeres (25 por 100) que accede al empleo lo hace en ocupaciones de máximo nivel, las indirectas de alta cualificación.

b) Los hombres, por su parte, se concentran mayoritariamente en las ocupaciones directas (66 por 100), pero más en las de alta (35 por 100) que en las de baja cualificación (31 por 100). Y un 19 por 100 accede a empleos indirectos de alta cualificación, los de nivel más alto.

Mujeres y hombres presentan tasas de temporalidad bajas en comparación con la media nacional: 66 y 73 por 100, respectivamente. Llama poderosamente la atención que la tasa de temporalidad de las mujeres en Navarra es inferior a la tasa nacional en 12 puntos porcentuales. Esta diferencia refleja la existencia de un estructura productiva más favorable a la contratación femenina indefinida.

En relación con la duración de la jornada laboral, las mujeres presentan tasas de parcialidad muy elevadas y sobre todo en comparación con los hombres (28 por 100 frente al 7 por 100). Además, la tasa de parcialidad de las mujeres se ha incrementado en unos 4 puntos porcentuales. En el caso de Navarra, se intensifica la presencia femenina dentro de los trabajos desarrollados con jornadas parciales.

3.17. Perfiles de entrada al empleo: País Vasco.

El perfil de entrada al empleo del País Vasco presenta también unos requerimientos educativos elevados en comparación con la media nacional. El mayor porcentaje de entradas al empleo se produce en los niveles educativos medios y altos (71 por 100 en el caso de las mujeres y 63 por 100 en el de los hombres) y las mujeres se sitúan por encima de los hombres desde el punto de vista de su formación:

a) Entre las mujeres que han accedido a un empleo, las que poseen estudios superiores representan el 31 por 100. La mayoría de ellas poseen estudios de nivel medio (44 por 100).

situación muy diferente al resto de España, donde este nivel sólo represente una tercera parte (33 por 100) de las entradas. Sólo 1 de cada 4 mujeres (25 por 100) se queda en los niveles de estudios más bajos (44 por 100 en el total nacional).

b) Entre los hombres, los que poseen estudios superiores sólo representan el 18 por 100, aunque este dato supera en 6 puntos la media nacional. La mayoría de entradas al empleo se han producido entre las personas con estudios medios (45 por 100). Sólo, 37 de cada 100 poseían estudios de nivel bajo.

Por sectores productivos las diferencias con los perfiles medios nacionales son evidentes:

a) La especialización femenina en el acceso al de servicios es bastante más intensa (86 por 100) que en el total nacional (79 por 100) aunque se ha moderado desde el nivel de 1994 (91 por 100), mientras que en el total nacional tiende a intensificarse.

b) Por su parte, el acceso masculino se ha especializado y, si en 1994 se repartía de forma bastante equilibrada entre las dos agrupaciones de sectores (54 por 100 primario, industria y construcción; 46 por 100 servicios) en 2001 lo hace en un reparto más desigual (61/39 por 100).

Por ocupaciones, las entradas al empleo difieren considerablemente entre uno y otro sexo y con la media nacional:

a) Las mujeres concentran sus entradas (78 por 100) en las tareas indirectas tanto de alta (30 por 100) como de baja cualificación (48 por 100). Sólo el 22 por 100 se incorpora en tareas directas, la mayoría de baja cualificación.

b) Los hombres, por el contrario, tienen un acceso más equilibrado ya que, aunque concentran las entradas (63 por 100) en ocupaciones directas, las reparten de forma equitativa entre alta (32 por 100) y baja cualificación (31 por 100). Asimismo, cuentan con importante presencia en las más cualificadas, indirectas de alta cualificación (23 por 100).

Cuadro 3.17. Perfiles de entrada al empleo.

	PAÍS VASCO	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		22	31	15	18
Medios		34	44	34	45
Bajos		44	25	51	37
Sectores					
Primario, industria, Construcción		9	14	54	61
Servicios		91	86	46	39
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación	29	30	19	23	
Indirectos Baja Cualificación	40	48	20	14	
Directos Alta Cualificación		3	2	34	32
Directos Baja Cualificación		28	20	27	31
Tasa de temporalidad		95	81	94	79
Tasa de parcialidad		26	30	7	6

Fuente: Elaboración. EPA 2ª T.1994 y 2001

En el caso del País Vasco, la temporalidad es mayor entre las mujeres que entre los hombres (81 por 100 frente al 79 por 100), situación contraria al caso nacional. Sin embargo, la temporalidad se ha reducido de igual manera dentro de ambos colectivos, lo que indica que el sistema productivo del País Vasco tiende a desarrollarse sobre la base de relaciones laborales más estables.

Al igual que en el resto de comunidades autónomas, las mujeres presentan una tasa de parcialidad bastante superior a los hombres. La tasa de parcialidad de las mujeres en el 2000 es del 30 por 100 frente al 6 por 100 para el caso de los hombres. Además, esta tasa se ha visto incrementada en los últimos años en 4 puntos porcentuales.

3.18. Perfiles de entrada al empleo: Comunidad Valenciana.

En la Comunidad Valenciana existe una elevada e intensa concentración de las entradas al empleo de mujeres y hombres con estudios bajos, por encima de la media nacional, aunque esta situación ha mejorado en los últimos años. Al igual que en el resto de las comunidades y el total estatal, las credenciales educativas femeninas en el acceso al empleo superan a las masculinas:

a) Las entradas al empleo desde los estudios superiores se sitúa para las mujeres en el 18 por 100 (5 puntos menos que la media nacional), mientras que entre los hombres se queda en el 11 por 100, muy cercano a dicha media (12 por 100).

b) Los estudios de nivel medio son los propios del 29 por 100 de las mujeres (4 puntos menos que la media nacional) y del 21 por 100 de los hombres (6 puntos menos que dicha media) que acceden a un empleo.

c) Los accesos desde los niveles de estudios bajos representan el 53 por 100 de las mujeres frente al 68 por 100 para el caso de los hombres.

d) Sin embargo la situación ha mejorado considerablemente en los últimos años y la tendencia general muestra un aumento de las entradas al empleo de personas con estudios medios y altos para uno y otro sexo. Esta evolución marca un cambio fundamental en la estructura de las entradas al empleo según el nivel de estudios.

Por sectores, la Comunidad Valenciana muestra importantes diferencias entre uno y otro sexo:

a) Dirige las entradas al empleo de las mujeres mayoritariamente a través del sector servicios, aunque de forma menos intensa (75 por 100) que en la media nacional (79 por 100).

b) En el caso de los hombres, la mayoría de las entradas al empleo se producen a través del primario, la industria y la construcción (62 por 100).

c) Las pautas de especialización productiva se han intensificado en los últimos años en el caso de los hombres, aumentando el porcentaje de entradas a través de estos tres sectores.

d) Por el contrario, en el caso de las mujeres la especialización se ha reducido, ya que ha aumentado considerablemente (de 11 a 25 por 100) el porcentaje de entradas a través de sectores "no terciarios".

Cuadro 3.18. Perfiles de entrada al empleo.

	COMUNIDAD VALENCIANA	Mujeres 1994	Mujeres 2001	Hombres 1994	Hombres 2001
Estudios					
Altos		13	18	7	11
Medios		25	29	16	21
Bajos		62	53	77	68
Sectores					
Primario, Industria, Construcción		11	25	59	62
Servicios		89	75	41	38
Ocupaciones					
Indirectos Alta Cualificación	16	18	12	13	
Indirectos Baja Cualificación	37	42	17	10	
Directos Alta Cualificación		12	6	31	33
Directos Baja Cualificación		35	34	40	44
Tasa de temporalidad		89	78	92	80
Tasa de parcialidad		31	28	6	6

Fuente: Elaboración propia sobre EPA 2ª T. 1994 y 2001

Por ocupaciones también son notables las diferencias entre hombres y mujeres:

a) La estructura de las entradas femeninas al empleo se encuentra concentrada (76 por 100) en los trabajos de baja cualificación tanto indirectos (42 por 100) como directos (34 por 100). Por consiguiente, la mujer accede al empleo preferentemente a través de ocupaciones poco cualificadas y esta situación se ha intensificado en los últimos años. Las ocupaciones más cualificadas (directivos, profesionales y técnicos) sólo representan el 18 por 100 de las entradas femeninas, porcentaje que se queda 4 puntos por debajo de la media nacional.

b) En el caso masculino las entradas se concentran en los trabajos directos tanto de baja cualificación (44 por 100) como de alta (33 por 100). Para los hombres el acceso al empleo no depende de los requerimientos cualificativos sino de la naturaleza de la ocupación a desarrollar.

La tasa de temporalidad dentro de la Comunidad Valenciana sigue fielmente los patrones nacionales. Las mujeres cuentan con una tasa de temporalidad elevada (78 por 100) pero no superior a la ostentada por los hombres (80 por 100). Al igual que en el caso nacional, desde 1994 la tasa de temporalidad se ha reducido tanto para los hombres como para las mujeres.

Por último, en relación con la tasa de parcialidad las mujeres cuentan con tasas muy superiores al caso femenino (28 por 100 frente al 6 por 100). No obstante, en el caso de las mujeres se tiende a la reducción de esta tasa. En conclusión, en la Comunidad Valenciana las mujeres están formalizando su entrada a la ocupación, dado que acceden al empleo con tasas de temporalidad y parcialidad más bajas que anteriormente.

3.19. Conclusiones.

Tras observar los datos correspondientes a los perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo por comunidades autónomas es necesario subrayar algunos aspectos del análisis general que se confirman para todas las comunidades:

- a) En el acceso al empleo, las mujeres poseen mejores credenciales educativas que los hombres en todas las regiones y las han mejorado más que ellos a lo largo del periodo estudiado 1994-2001.
- b) Lo anterior no significa que las mujeres obtengan mejores empleos que los hombres. Muy al contrario, en casi todas las comunidades los nuevos empleos femeninos se concentran preferentemente en ocupaciones de baja cualificación, tanto indirectas como directas. En cambio, los masculinos se concentran, con alguna excepción, en ocupaciones directas, tanto de alta como de baja cualificación. A pesar de lo anterior, los empleos más cualificados (indirectos de alta cualificación: directivos, profesionales y técnicos) tienen más presencia en las entradas femeninas que en las masculinas.
- c) Las pautas de distribución sectorial de las entradas femeninas y masculinas son completamente diferentes: las mujeres acceden preferentemente al sector servicios y los hombres al resto de sectores. Sin embargo, la evolución es distinta para unas y otros, ya que aumenta la importancia del sector servicios entre los nuevos empleos femeninos, mientras que en el caso de los hombres, aunque con excepciones, los nuevos empleos tienden a repartirse por sectores de forma más equilibrada.

A pesar de estas tendencias generales, los perfiles elaborados muestran distintas intensidades y matices que merece la pena destacar.

En cuanto a las credenciales educativas de los que han obtenido un empleo en el año de referencia:

a) Algunas comunidades se sitúan muy por encima de la media nacional: Castilla León, Madrid, Navarra y País Vasco superan con creces dicha media desde el punto de vista de las mujeres, con una presencia mucho más elevada de los estudios superiores. En el caso de los hombres también son mejores estas credenciales que la media nacional, pero se debe a que tienen más importancia los estudios de nivel medio. Otro grupo, que incluye Asturias y Cantabria, también se coloca, aunque con menos diferencias, por encima del perfil medio de entrada por niveles de estudios.

b) En el extremo contrario, Baleares y Canarias están bastante por debajo del perfil medio en el caso de las mujeres y, especialmente, en el de los hombres. Cataluña está por debajo de la media nacional en el perfil femenino, mientras que se sitúa por encima en el masculino.

c) Las comunidades que presentan perfiles femeninos muy por debajo de la media nacional son algunas de las que más los han mejorado a lo largo del periodo estudiado. Son los casos de Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia y Valencia. También los han mejorado considerablemente Aragón, Asturias, Castilla León, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco.

d) Los perfiles masculinos también han mejorado, pero mucho menos que los femeninos. Sólo en los casos de Aragón, Castilla León, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco han experimentado mejoras apreciables. De ellas, las comunidades de Madrid y Murcia son las que más destacan en este sentido.

Con respecto a la adscripción sectorial de los nuevos empleos femeninos y masculinos entre el sector servicios y la agrupación de otros [que incluye primario, industria y construcción] se ha de destacar que, aunque el perfil medio se decanta hacia los servicios en el caso de las mujeres (80 por 100) y hacia la agrupación de otros (60 por 100) en el caso de los hombres, las diferencias en los perfiles por comunidades son importantes y la evolución respectiva de uno y otro sexo no siempre se dirige en la misma dirección:

a) En algunas comunidades los nuevos empleos de las mujeres corresponden a los servicios en porcentajes muy superiores a la media nacional. Son los casos de Asturias (96 por 100), Baleares (92 por 100), Canarias y Madrid (88 por 100), País Vasco (86 por 100). En todas ellas, así como en Aragón, Cantabria, La Rioja, Navarra y Murcia (donde sólo representan el 68 por 100 de los nuevos empleos femeninos), esta tendencia tiende a aumentar.

b) Por el contrario, en otras comunidades la tendencia es a la reducción de la importancia de los servicios en los nuevos empleos femeninos. Son los casos de Andalucía, Cataluña, Extremadura, Galicia, País Vasco (donde se ha reducido de 91 a 86 por 100) y Valencia (de 89 a 75 por 100).

c) En el caso de los hombres, los nuevos empleos se distribuyen de forma más equilibrada entre los distintos sectores y los servicios tienden a perder importancia, salvo en el caso de Castilla La Mancha (ganan 3 puntos porcentuales), Galicia (1 punto más), La Rioja (6 puntos), Madrid (9 puntos) y Navarra (5 puntos más).

Desde el punto de vista de la adscripción ocupacional, como ya se ha comentado, el hecho de que las mujeres presenten mejores credenciales educativas que los hombres no se refleja de forma directa en el tipo de empleos que encuentran, ya que la mayoría de ellas accede a puestos de baja cualificación, aunque de carácter no manual. Sin embargo, los empleos de más cualificación representan una cuota cada vez más importante de los nuevos empleos femeninos (mucho más que entre los nuevos empleos masculinos). Estas tendencias generales encuentran excepciones en algunas comunidades:

a) El 79 por 100 de los nuevos empleos femeninos se adscriben a ocupaciones poco cualificadas en el total nacional. Por comunidades, dicho porcentaje nunca desciende por debajo del 66 por 100 y en Andalucía alcanza el 88 por 100.

b) El 66 por 100 de los nuevos empleos para mujeres son ocupaciones indirectas (no manuales) en la media nacional. Sin embargo, en algunas comunidades las ocupaciones manuales tienen una importancia considerable entre las nuevas ocupadas: Extremadura (49 por 100), Murcia (48 por 100) Castilla La Mancha (43 por 100). Otras, por el contrario, extreman el sesgo hacia las ocupaciones no manuales: Baleares y País Vasco (78 por 100) Asturias (77 por 100), Cataluña y Castilla León (73 por 100) Madrid (72 por 100) y Navarra (71 por 100).

c) Las ocupaciones más cualificadas (indirectos de alta cualificación) representan entre un cuarto y un quinto de los nuevos empleos femeninos, porcentaje que casi duplica el masculino (12 por 100). Sin embargo, algunas comunidades se sitúan muy por encima de la media nacional: Madrid y País Vasco (31 por 100), Castilla León (28 por 100), Cantabria (26 por 100), Navarra (25 por 100). En otras, por el contrario, se coloca bastante por debajo: Galicia (16 por 100), Canarias (17 por 100), Andalucía, La Rioja, y Valencia (18 por 100) y Cataluña (19 por 100).

d) Más de dos tercios de los nuevos empleos masculinos se concentran en las ocupaciones manuales (71 Por 100), tanto cualificadas (32 por 100) como no cualificadas (40 por 100). Sin embargo, la Comunidad de Madrid constituye una excepción, con un reparto prácticamente equilibrado (49/51) entre manuales y no manuales para el nuevo empleo masculino. Algunas comunidades presentan una distribución más cercana a la proporción 2/1 entre ocupaciones directas e indirectas: País Vasco, 63/37 por 100; Cataluña, 65/35; Navarra 66/34. Otras, por el contrario, sesgan la distribución hacia las tareas manuales bastante por encima de la media: Castilla la Mancha y Extremadura 80/20; Murcia, 79/21; Andalucía y Valencia 77/23; Canarias 76/24.

e) Las ocupaciones más cualificadas (indirectos de alta cualificación) representan porcentajes entre el 7 y 15 por 100 de los nuevos empleos masculinos. Las excepciones son Madrid (22 por 100), Navarra (21 por 100) y País Vasco (18 por 100).

ANEXO II: PUBLICACIONES, ESTUDIOS Y ESTADÍSTICAS SOBRE EMPLEO FEMENINO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

[** Publicaciones que se pueden encontrar en el Centro de Documentación del Instituto de la Mujer en Madrid].

ANDALUCÍA:

A) PUBLICACIONES O ESTUDIOS SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO :

- Quesada Segura, Rosa (1991): *Los principios de igualdad de trato y oportunidades en la negociación colectiva*, IAM, Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (1994): *Trabajadoras y trabajos en la Andalucía rural*, ESECA, IAM, Sevilla.
- Escudero Gallego, Carlota (1995): *La actividad empresarial de la mujer en Málaga*, Instituto Andaluz de la Mujer, Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (1999): *Encuentros 4. Actas de las Jornadas "El Derecho a trabajar en igualdad"*, IAM, Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (1999): *Primeras Jornadas NOW en Andalucía, junio 1998 y II Encuentro Empleo NOW en Andalucía, Nuevas Oportunidades de Empleo para las Mujeres*, IAM, Sevilla.
- Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga (1998): *Estrategias laborales femeninas: trabajo, hogares y educación*, Centro de Ediciones de la Diputación de Málaga, Málaga.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES (guías laborales, publicaciones jurídicas):

- ** Diputación de Cádiz - IAM (1993): *Discriminación de la mujer en el trabajo: material de apoyo*, Junta de Andalucía, IAM, Dip. Cádiz, Cádiz.
- ** Instituto Andaluz de la Mujer (1997): *Programa OPEM. Guía didáctica*, IAM, Sevilla.
- ** Instituto Andaluz de la Mujer (1998): *Mujeres hacia el empleo: Guía europea*, IAM/Red Europea de mujeres para el empleo, Sevilla.

- Instituto Andaluz de la Mujer (2001): *Claves para orientar a las mujeres ante nuevas formas de trabajo y organización: Guía europea*, IAM, Sevilla.
- López Arminia, M^a José (1993): *Elegir una profesión en igualdad: Material didáctico de orientación profesional no sexista*, IAM, Sevilla.
- Quesada Segura, Rosa (1993): *Guía para la negociación colectiva no discriminatoria*, IAM, Sevilla.

Folleto:

- Instituto Andaluz de la Mujer (1998): *Programa ÓPTIMA*, IAM, Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (1999): *Servicio andaluz de defensa legal para las mujeres en caso de discriminación laboral*, IAM, Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (1999): *Programa Centros VIVEM*, IAM.
- Instituto Andaluz de la Mujer (1999): *Programa OPEM*, IAM, Sevilla.
- Instituto Andaluz de la Mujer (2001): *Derechos laborales básicos de la mujer*, IAM, Sevilla.

C) REVISTAS Y BOLETINES RELACIONADAS CON EMPLEO FEMENINO:

- Instituto Andaluz de la Mujer: *Empleo. Informaciones*, IAM, Sevilla.

D) PUBLICACIONES GENERALES:

- Instituto Andaluz de la Mujer (1990): *Situación social de la mujer en Andalucía.*, IAM, Sevilla.

E) VÍDEOS DEL INSTITUTO DE LA MUJER:

- *Emprendedoras. El autoempleo como fórmula de inserción laboral.*
- *Elige bien. La orientación profesional y la formación ocupacional.*
- *De sol a sol. La agricultura y nuevas alternativas laborales en el medio rural.*

- *Buscando empleo. Técnicas de búsqueda de empleo.*
- *Rompiendo moldes. Mujeres en trabajos tradicionalmente masculinos.*

ARAGÓN:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

* * Lechón Fleta, Elena y Pedro (1995): *Camino directo: Ayuda en la búsqueda de empleo*, Instituto Aragonés de la Mujer, Diputación General de Aragón.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES

C) PUBLICACIONES GENERALES SOBRE MUJERES ACCESIBLES EN LA WEB

www.aragob.es/pre/iam/publicac/public.htm (dic. 2002):

- Instituto Aragonés de la Mujer: *La mujer aragonesa en cifras*
- Instituto Aragonés de la Mujer: *Cifras sobre la situación de las mujeres en Aragón*
- Instituto Aragonés de la Mujer: *Un viaje hacia la voz, el trabajo y el voto de las mujeres*

D) PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO:

* * Diputación General de Aragón - EDIS (1990): *Consecuencias sociales del paro en Aragón*, Diputación de Aragón, Dpto. de Sanidad, Bienestar social y Trabajo.

ASTURIAS:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

* * Instituto Asturiano de la Mujer (2000): *Estudio Vulcana: Análisis de la encuesta realizada a mujeres asturianas con formación en ocupaciones relacionadas con la ciencia, la ingeniería y la tecnología*, Instituto Asturiano de la Mujer, Principado de Asturias.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES:

** Dirección Regional de la Mujer: *Now: Iniciativa comunitaria de recursos humanos*, Dirección regional de la Mujer, Principado de Asturias.

Tienen un Observatorio de Empleo: Gema Álvarez Iglesias: gema@princast.es

BALEARES:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

**Confederació de la Petita i Mitjana Empresa de Balears - Pime Balears (2001): *Els serveis de la vida diària i la incorporació de la dona en el món laboral*, Conselleria de Treball i Formació.

(*) PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO EN LA WEB:

Observatorio sociolaboral:

<http://observatoriolaboral.caib.es/web/pagines/home.htm>

(Con boletín trimestral)

Institut Balear de la Dona: www.ibdna.caib.es

CANARIAS:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

** Instituto Canario de la Mujer (1998): *Programas NOW de Canarias*, Instituto Canario de la Mujer, Gobierno de Canarias.

** Instituto Canario de la Mujer

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES:

** Instituto Canario de la Mujer (1998): *Cuaderno informativo sobre mujer y empleo en Canarias*, Instituto Canario de la Mujer.

** Instituto Canario de la Mujer (1998): *Guía canaria de recursos en materia de empleo para las mujeres*, Instituto Canario de la Mujer.

* * Instituto Canario de la Mujer (2000): *Guía de recursos en el ámbito laboral*, Instituto Canario de la Mujer.

CANTABRIA:

A) PUBLICACIONES GENERALES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES:

- García Santiago, Ángel y Zubieta Irún, Juan Carlos (1997): *Mujeres de Cantabria. Informe 0*, Dirección General de la Mujer, C² de la Presidencia, Gob. de Cantabria.
- García Santiago, Ángel y Zubieta Irún, Juan Carlos (1999): *Mujeres rurales de Cantabria*, Dirección General de la Mujer, C² de la Presidencia, Gob. de Cantabria.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO FEMENINO (GUÍAS, ETC.):

- Códice Cantabria (?): *Guía de acciones positivas en las empresas de Cantabria*, Dirección General de la Mujer de Cantabria, publicado en formato pdf en la página web de la DGM Cantabria: www.mujerdecantabria.com/otros/libros.html (dic. 2002)

CASTILLA LA MANCHA:

A) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES:

- * * Junta de Castilla La Mancha, Viceconsejería de la Mujer (1991): *Guía de derechos laborales*, Junta de Castilla La Mancha, Viceconsejería de la Mujer.

CASTILLA LEÓN:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades (2002): *Estudio sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la negociación colectiva en Castilla y León*, Dirección General de la Mujer e Igualdad de Oportunidades de Castilla y León, Valladolid.

CATALUÑA:

A) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES:

** Institut Català de la Dona (1997): *Guia de recerca d'ocupacio a Europa*, Institut Català de la Dona, Barcelona.

CEUTA:

- Información procedente del Centro Asesor de la Mujer, C^o de Sanidad y Bienestar Social: cam@ciceuta.es.

GALICIA:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- Servicio Galego de Igualdade (1992): *O servizo doméstico en Galicia. Indagacións sobre condicións de vida e traballo*, Servicio Galego de Igualdade.

- Servicio Galego de Igualdade (1993): *A muller galega no mercado de traballo. Unha perspectiva de 1981 a 1992*, Servicio Galego de Igualdade.

- Servicio Galego de Igualdade (1995): *Demanda de formación ocupacional para mulleres na comunidade autónoma de Galicia 1995*, Servicio Galego de Igualdade. Consellería de Familia, Muller e Xuventude.

- Servicio Galego de Igualdade (1996): *A muller galega no mercado de traballo. Unha perspectiva de 1985 a 1995*, Servicio Galego de Igualdade.

- Servicio Galego de Igualdade (1996): *Situación socio-económica das mulleres separadas en Galicia*, Servicio Galego de Igualdade.

- Servicio Galego de Igualdade (2002): *Situación sociolaboral das mulleres galegas cara ó tercer milenio*, Servicio Galego de Igualdade.

B) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER:

- Servicio Galego de Igualdade (1996): *A muller galega en cifras*, Servicio Galego de Igualdade.

MADRID:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

** Dirección General de la Mujer (1991): *Ayudas para la formación y el empleo de las mujeres*, Dirección General de la Mujer, Madrid.

** Fundación Dolores Ibarruri (1992): *La supermujer: símbolo y simulacro: las mujeres en el mercado de trabajo*, Fundación Dolores Ibarruri - DGM, Madrid.

** Toheria, Luis (1994): *Estudios y actividad económica de la población de la comunidad de Madrid: informe monográfico del tomo 2 de los censos de población y vivienda de 1991*, Consejería de Economía, Comunidad de Madrid, Madrid.

** Dirección General de la Mujer - Fundación Asistencial "Mujeres" (1997): *Nuevas oportunidades de trabajo para las mujeres en las mancomunidades de Misseu y Las Vegas: nuevos yacimientos de empleo*, DGM, Madrid.

** DGM - Universidad Carlos III de Madrid (2000): *La actividad laboral de las mujeres en las periferias madrileñas: discursos y prácticas*, DGM - Universidad Carlos III, Madrid.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES:

** Dirección General de la Mujer (1992): *Manual de preformación para mujeres*, DGM, Madrid.

C) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN SOCIOECONÓMICA DE LAS MUJERES:

** Villota, Paloma de (2000): *Situación socioeconómica de las mujeres en la Comunidad de Madrid*, DGM, Madrid.

MURCIA:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

** Dirección General de la Mujer de la Región de Murcia (1994): *La ocupación de las mujeres en la región de Murcia: componentes y procesos laborales*, DGM, Murcia.

NAVARRA:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- Asociación Navarra para la Formación el Empleo (1993): Investigación sobre las empleadas de hogar en Navarra, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

- Centro Europeo de Empresas e Innovación de Navarra (1994): *Jornada europea Demostración de empresas innovadoras creadas por mujeres. Noain, junio 1994*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

- Fondo Formación (1996): *La mujer y el mercado laboral en Navarra*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

- Consultores Asociados: *Análisis y valoración de barreras y estereotipos dominantes en la contratación y promoción laboral de las mujeres en Navarra*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

* * Universidad Pública de Navarra - Instituto Navarro de la Mujer (2000): *Situación sociolaboral de las tituladas universitarias: Universidad de Navarra 1993-1997*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

- Berganza Conde, M^a Rosa y Sánchez Aranda, José Javier (2000): *Itinerarios formativos y laborales de las tituladas de la Universidad de Navarra (1994-1999)*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES

- Instituto Navarro de la Mujer (1997): *Óptima. Jornada de presentación*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

* * Instituto Navarro de la Mujer (1999): *Guía de información laboral para la mujer*, Instituto Navarro de la Mujer, Gobierno de Navarra.

[Datos obtenidos de la página web del Instituto Navarro de la Mujer:

www.cfnavarra.es/inam/publicaciones/empleo.htm (dic. 2002)

y en el Instituto de la Mujer de Madrid]

C) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LA MUJER EN NAVARRA:

- La Productora (1994): *Estudio de prospección y diagnóstico sobre las necesidades de las mujeres*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.
- Instituto Navarro de la Mujer (2001): *Recife. Las mujeres en la vida económica y social*, Instituto Navarro de la Mujer, Pamplona.

LA RIOJA:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- Zaldivar Ballogera, Yolanda (2001): *El acoso sexual en el trabajo*, Departamento de la Mujer de CSI-CSIF de La Rioja, Logroño.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO DIRIGIDAS A LAS MUJERES

- Departamento de la Mujer de UGT de La Rioja (1996): *Guía del empleo para la mujer*, Departamento de la Mujer de UGT de La Rioja, Logroño.

[Datos proporcionados por la Biblioteca Central de La Rioja: ibibliog@bcr.calarioja.es]

PAÍS VASCO:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- ** VVAA (1993): *Situación laboral de las licenciadas universitarias en Euskadi*, Emakunde.
- Emakunde (1997): *Diagnóstico de la participación de las mujeres en el mercado de trabajo de la CAE y propuestas de actuación*, Emakunde.

- Emakunde (1997): *Mujeres y trabajo productivo: expectativas y frenos*, Emakunde.
- Arteaga Ansa, Rosario (1999): *Comparecencia en ponencia sobre la inserción de la mujer en el mercado laboral (Comisión de Trabajo y seguridad social)*, oct. 1999, Emakunde.
- Leuzirika, Nekane: *Portugaleta: oportunidades para trabajar*, Emakunde.

B) OTRAS PUBLICACIONES SOBRE EMPLEO FEMENINO (guías, temas jurídicos, etc.):

- ** Emakunde (1991): *Guía de recursos para las mujeres en la Comunidad Autónoma de Euskadi*, Emakunde.
- Emakunde (1997): *Normas y sentencias relativas al principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito sociolaboral*, Emakunde.
- Emakunde (1997): *Código práctico sobre la aplicación de la igualdad de retribuciones entre mujeres y hombres para un trabajo de igual valor*, Emakunde.
- Emakunde (1998): *Servicios de acompañamiento a la inserción laboral: Guía de buenas prácticas de igualdad de oportunidades*, Emakunde.

Centro de Documentación del Instituto Vasco de la
Mujer: www.emakunde.es

Cifras sobre la mujer en Euskadi:
www.emakunde.es/actualidad/cifras/indice_hm

COMUNIDAD VALENCIANA:

A) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO:

- M^{ra} José Frau Uinares (1997): *El trabajo de las mujeres. El caso valenciano*, Consejo Económico y Social de la Comunidad Valenciana.

B) PUBLICACIONES SOBRE LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES EN LA COMUNIDAD VALENCIANA:

- Serra Yoldi, Inmaculada (directora) [1999]: *Las mujeres Valencianas ante el siglo XXI. Informe sociológico de una evolución (1986-1999)*. Generalitat Valenciana, Conselleria de Bienestar Social, Dirección General de la Dona.

**ANEXO III: ORGANISMOS DE
IGUALDAD POR COMUNIDADES
AUTÓNOMAS**

ANDALUCÍA:

INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER (C^a de Presidencia):

www.junta-andalucia.es/iam

Tel: 954 90 48 00

ARAGÓN:

**INSTITUTO ARAGONÉS DE LA MUJER (Presidencia de la
Diputación Provincial):**

www.aragob.es/pre/iam/homi2

Tel: 976 44 52 11

**Biblioteca especializada del Dpto. Presidencia y
RRInternacionales del IAM:**

iam@aragob.es

www.aragob.es/pre/iam/centrodocu/docu.html

ASTURIAS:

**INSTITUTO ASTURIANO DE LA MUJER (Consejería de
Presidencia):**

(página web en construcción)

Tel: 985 96 20 10

SERVICIO DE EMPLEO PARA MUJERES: 985 12 90 92/ 90 (Inés
Giménez)

Documentalista: Sara Carreño García: saracg@princast.es

Socióloga Observatorio de Empleo: Gema Álvarez Iglesia:
gemaai@princast.es

BALEARES:

INSTITUT BALEAR DE LA DONA (Consejería de Presidencia):

www.caib.es

www.ibdna.caib.es

Tel: 971 17 65 65

Centro de Documentación: documentodona@caib.es (Sra. Maria Francisca Thomas Mullet)

Tel: 971 77 51 16 / 52 50

Información estadística en el Servicio de Orientación Islas Baleares (antiguo INEM): 971 17 63 00

xarxa@soib.caib.es

OBSERVATORIO SOCIOLABORAL:

<http://observatoriolaboral.caib.es/web/pagines/home.htm>

[Tienen un boletín con información estadística trimestral]

CANARIAS:

INSTITUTO CANARIO DE LA MUJER (C^a Empleo y Asuntos Sociales):

www.icmujer.org

Tel: 922 47 70 03 (Tenerife)

Llamar al Centro de Doc. De la Mujer de Las Palmas:

928 30 67 94 (Begoña) / 63 30 (centralita)

Tienen centro de documentación, pero no estudios realizados desde allí.

Centro de Documentación: M^a Rosario Pizarro Celis:

mpizcel@gobiernodecanarias.org

CANTABRIA:

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER (C^a de Presidencia):

www.mujerdecantabria.com

Publicaciones y estudios en la página:
www.mujerdecantabria.com/otros.html

Tel: 942 - 22 27 39

cantabriamujer@mundivia.es

CASTILLA LA MANCHA:

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER (C^a Bienestar Social):

www.jccm.es/social/mujeres.htm

Tel: 925 - 26 72 00

DIRECCION GENERAL DE FORMACIÓN Y EMPLEO: 925 26 78 05

(Tienen datos del INE y de las direcciones provinciales del INEM)

CASTILLA LEÓN:

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

(C^a Sanidad y Bienestar Social):

www.jcyl.es

(en esa pág. web la información sobre publicaciones no estaba disponible a 19-11-02)

Tel: 983 - 41 36 00

Centro de Documentación para mujeres: 900 333 888

983 41 22 82 (Marisa, Teresa)

laura.torres@csbs.jcyl.es

CATALUÑA:

INSTITUT CATALÁ DE LA DONA (Dpto. De la Presidencia):

www.gencat.es/icdona

Centro de Documentación: www.gencat.es/icdona/newadqD.htm

Tel: 93 - 4 95 16 00

Centro de Doc: 934 95 16 09/ 00 icdcentredoc@gencat.net

CEUTA:

C^a DE SANIDAD Y BIENESTAR SOCIAL

Tel: 956 - 52 82 00

Centro Asesor de la Mujer: 956 52 20 02

www.ciceuta.es/consejerias/cs-j-bienesocial/cam/cam.htm

cam@ciceuta.es

EXTREMADURA:

INSTITUTO EXTREMEÑO DE LA MUJER

(Consejería de Cultura)

hay página web de la Junta, sin apartado sobre mujer:

www.juntaex.es/consejerias/bs/home.html

Tel: 924 - 007 009 Rafael (técnico de Fomento de Empleo y de documentación)

GALICIA:

SERVICIO GALEGO DE IGUALDADE (C^a Familia, Mujer y Juventud)

Publicaciones. Estudios e informes en:

www.xunta.es/aut0/sgi/publestu.html

Tel: 981 54 53 66/51/62

MADRID:

DIRECCIÓN GENERAL DE LA MUJER

www.madrid.org (mirar en C^a Trabajo- DGM)

Tel: 91 4 20 86 19 / 20 / 10

Servicio de empleo: 91 4 20 86 05

Centro de Documentación: 91 521 74 97 c/ Gran Vía, 15

MELILLA:

C^a EDUCACION Y MUJER

Tel: 952 68 19 50

MURCIA:

**SECRETARÍA SECTORIAL DE LA MUJER Y DE LA JUVENTUD
(en Consejería de Presidencia)**

www.carm.es/cpre/dgjmf

www.carm.es/cpre/dghmf

www.carm.es/cpre/mujer

Tel: 968 36 62 29

Estudios y publicaciones: 968 36 66 24

NAVARRA:

**INSTITUTO NAVARRO DE LA MUJER (C^a Bienestar Social,
Deportes y Juventud):**

www.cfnavarra.es/inam

Publicaciones en:

www.cfnavarra.es/inam/publicaciones/index.htm

Sobre empleo y economía: www.cfnavarra.es/inam/publicaciones/empleo.htm

También hay publicaciones digitales (como la Guía de Información Laboral para la Mujer) en estas páginas web

Tel: 948/ 20 66 04

PAÍS VASCO:

EMAKUNDE (Presidencia del Gobierno Vasco):

Cifras en: www.emakunde.es/actualidad/cifras/index.htm



4. TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.



4. TASA DE DESEMPLEO DE LA MUJER POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS.

Para analizar la situación del desempleo femenino por regiones utilizamos como indicador la *tasa de desempleo*, definida como es habitual, como el cociente entre el número de mujeres en paro y el total de mujeres activas. Para su estudio utilizaremos una doble perspectiva, en torno a la cual se estructurará el capítulo. El primer epígrafe fija su atención en la tasa agregada de desempleo femenino (número 4.1), considerando el detalle que introduce la edad (epígrafe 4.1.1), y el nivel de estudios (epígrafe 4.1.2). Posteriormente, en el epígrafe 4.2 se estudia el desempleo con experiencia laboral previa, procediendo también en este caso a su posterior desagregación atendiendo a las variables más relevantes para comprender su composición. También se calculó la tasa de desempleo sin experiencia laboral previa, pero pudimos comprobar que esta nueva perspectiva de análisis confirma las pautas ya comprobadas de la relación mantenida por las distintas regiones españolas con el desempleo femenino.

La definición de desempleo con experiencia laboral se ha realizado de acuerdo con los criterios establecidos por la Encuesta de Población Activa (mujeres que además de ser clasificadas como desempleadas, manifiestan haber trabajado anteriormente a su situación de desempleo).

4.1 Tasa de desempleo femenina agregada.

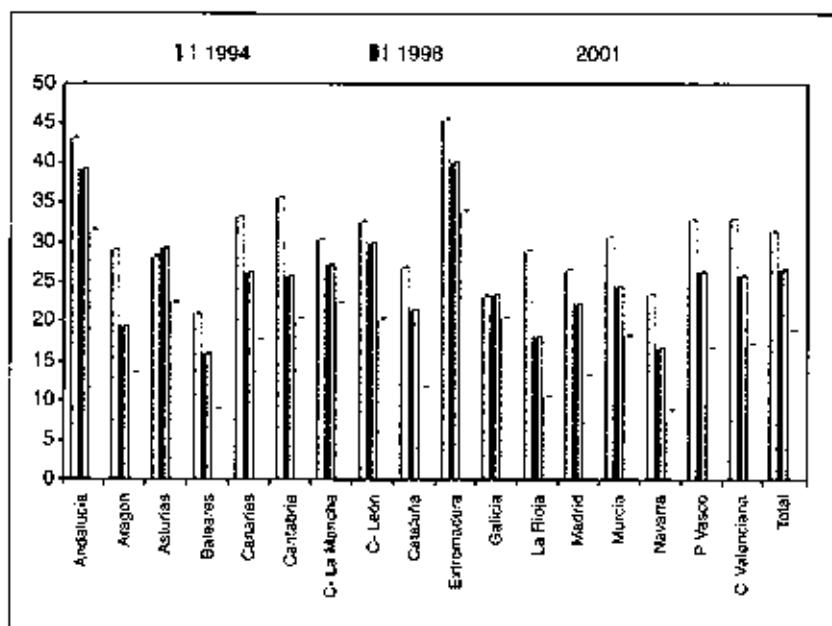
El cuadro número 4.1 recoge los resultados obtenidos en el cálculo de la tasa de desempleo agregada para las mujeres en las diferentes regiones españolas. Esta misma información se representa de forma más clara en el gráfico 4.1. La comparación por regiones se realiza en el gráfico 4.2, y su evolución temporal se recoge en el número 4.3.

También desde esta perspectiva existe una elevada diferenciación regional. Frente a una tasa media para el conjunto del estado del 18,9 por 100, Andalucía y Extremadura casi duplican estos niveles, con tasas superiores al 30 por 100 (un 58 por 100 más que el conjunto), en el primer caso, y cercana al 35 por 100 (un 80 por 100 más), en el segundo de ellos. En el extremo opuesto, Navarra y Baleares gozan de tasas de desempleo femenino inferiores al 10 por 100.

Cuadro 4.1. Tasa de desempleo agregada.

	1994	1998	2001
Andalucía	43,3	39,4	31,7
Aragón	29,2	19,5	13,7
Asturias	28,4	29,3	22,4
Baleares	21,1	16,0	9,1
Canarias	33,2	26,1	17,7
Cantabria	35,8	25,7	20,5
C-La Mancha	30,4	27,1	22,4
C-León	32,6	29,9	20,2
Cataluña	26,9	21,4	11,7
Extremadura	45,7	40,1	34,1
Galicia	23,2	23,4	20,6
La Rioja	29,2	18,1	10,4
Madrid	26,5	22,2	13,2
Murcia	30,6	24,4	18,3
Navarra	23,5	16,8	8,9
P. Vasco	32,9	26,1	16,7
C. Valenciana	33,1	25,8	17,4
Total	31,5	26,7	18,9

Gráfico 4.1. Tasa de desempleo Agregada.



Con más detalle, y con ayuda del gráfico número 4.2, se observa como las mujeres de siete regiones (Extremadura, Andalucía, Castilla La Mancha, Asturias, Galicia, Cantabria, y Castilla León) presentan tasas de desempleo superiores a la media, constituyendo el grupo de comunidades donde las decisiones de participación laboral de la mujer conduce a peores resultados laborales.

Gráfico 4.2. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índices en base al total del Estado. (2001)

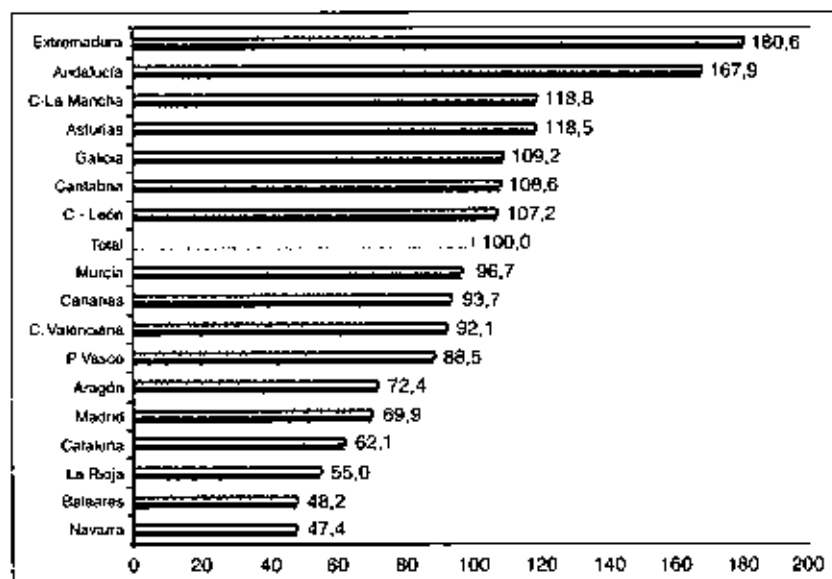
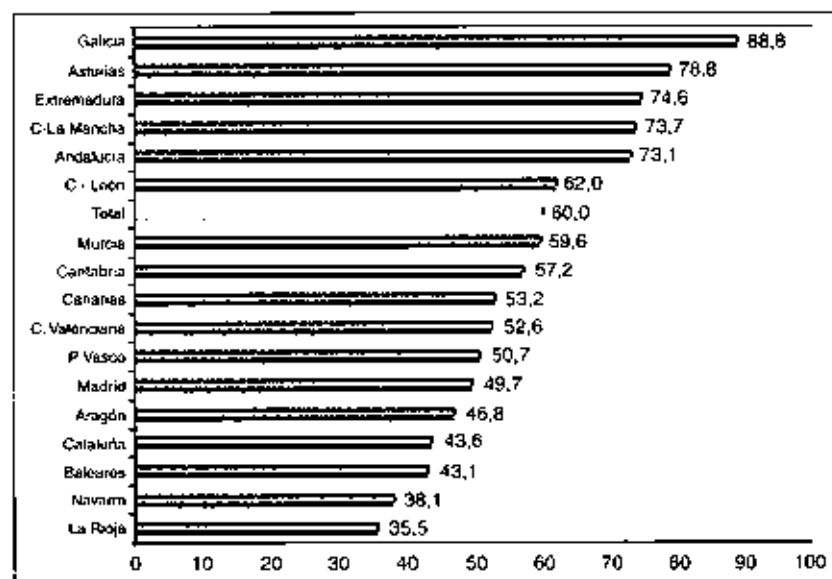


Gráfico 4.3. Evolución de la tasa de desempleo agregada. (2001). Núm. índices en base a 1994.



Desde el punto de vista de su evolución, y en un contexto generalizado de reducción de los niveles de desempleo, también femenino, las mayores disminuciones se han producido en las comunidades autónomas de Navarra y La Rioja. Al contrario de lo observado cuando se analizó las tasas regionales de actividad, donde se comprobaba como las regiones peor situadas en 1994 habían sido las que en mayor medida las habían incrementado en estos años, ahora el comportamiento del desempleo agregado de las mujeres ha conducido a una cierta ampliación de las diferencias regionales. En este sentido, han sido Galicia, Asturias, Extremadura, Castilla La Mancha y Andalucía los territorios donde la reducción del desempleo femenino ha revestido una menor intensidad.

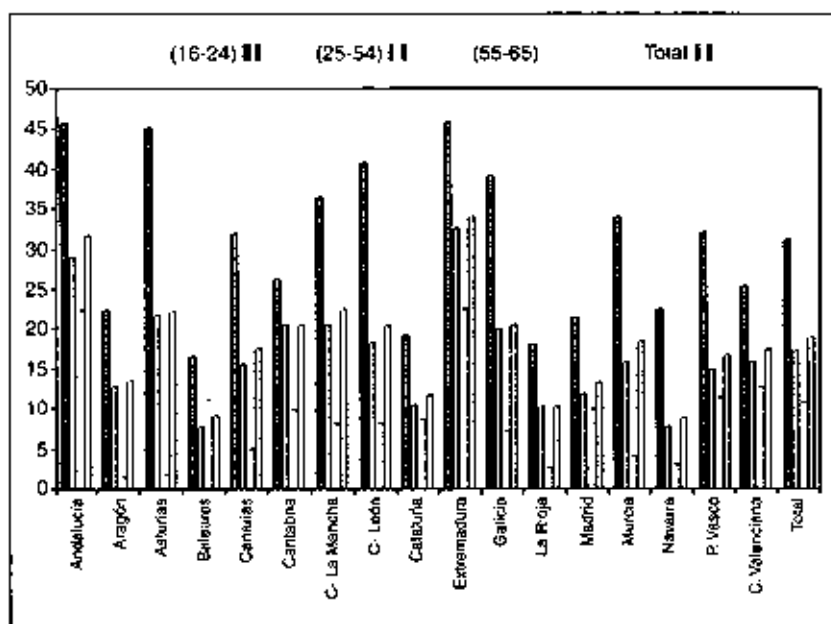
4.1.1 Tasa de desempleo femenina por edades.

A partir del anterior análisis agregado, ahora analizaremos su composición introduciendo el detalle de la edad, y el nivel de estudios de las desempleadas.

Al igual a lo efectuado en el caso de la oferta de trabajo, la tasa de desempleo por edad se ha diferenciado en tres tramos: 16-24 (jóvenes, entrada al mercado de trabajo); 25-54 (edad intermedia, estancia en el mercado de trabajo) y 55-65 (mayores, salida del mercado de trabajo).

De acuerdo con el gráfico número 4.4 se observa cómo en todas las regiones españolas la mujer se enfrenta a peores situaciones de desempleo cuanto más baja es su edad. La frecuencia de las situaciones de paro aumenta a medida que nos acercamos a colectivos de mujeres más jóvenes.

Gráfico 4.4. Tasa de desempleo. Mujer. Edad (2001).

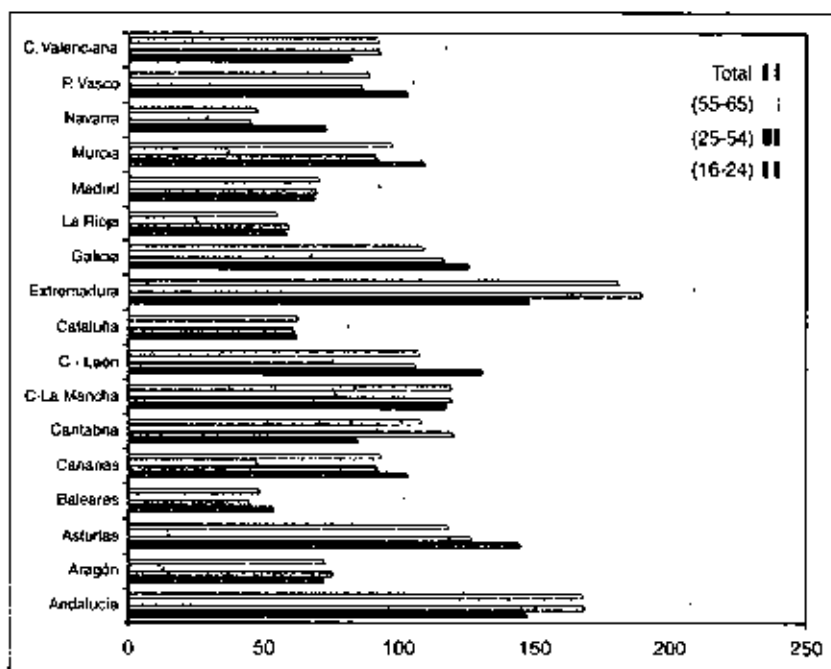


Para cada uno de los tramos de edad establecidos observamos las siguientes pautas interregionales (segundo trimestre de 2001):

a) Para las mujeres más jóvenes (16-24 años) y aquellas otras de edad intermedia (25-54 años), las tasas de desempleo más elevadas se producen en Andalucía (46 por 100 más que en el conjunto nacional), Asturias (44 por 100 más) y Extremadura (47 por 100 más), en tanto que es en Baleares (un 47 por 100 menos), La Rioja (42 por 100 menos) y Cataluña (38 por 100 menos) donde las mujeres jóvenes activas soportan situaciones de desempleo menos frecuentes.

b) Para las más mayores (55-65 años) se producen algunas variaciones. Andalucía y Extremadura siguen siendo las regiones con mayores niveles de desempleo, aunque ahora son Aragón y Asturias las que exhiben los números índices más bajos en relación con el conjunto del estado.

Gráfico 4.5. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. Índice en base al total del Estado. Edad. (2001).



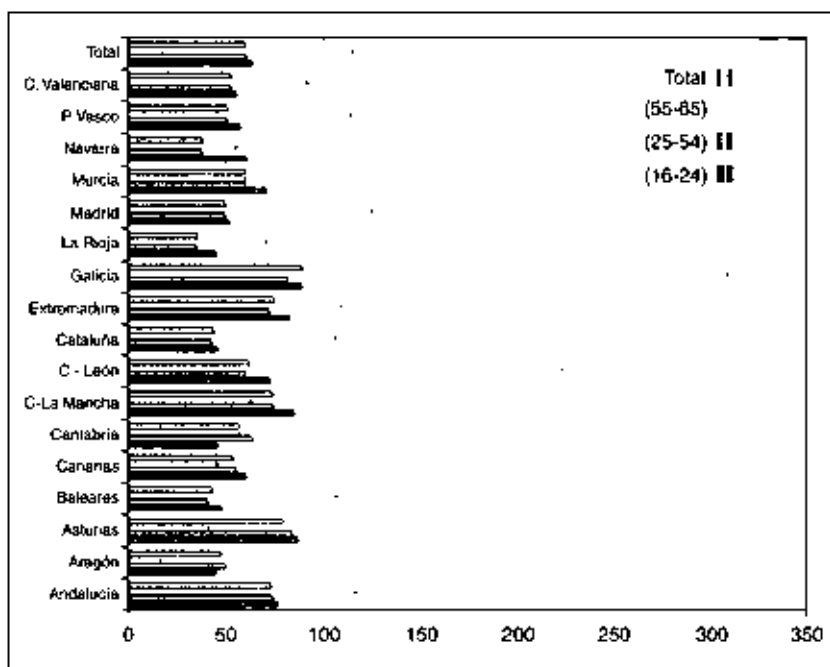
Por último, y si atendemos ahora a su evolución en el tiempo [gráfico número 4.6.], se observan los siguientes comportamientos:

a) El desempleo femenino sólo se ha incrementado en el caso de las mujeres pertenecientes al tramo de edad 55-65 años en ocho de las comunidades autónomas (Andalucía, Baleares, Castilla León, Cataluña, Extremadura, Galicia, Madrid y País Vasco).

b) Mientras tanto las tasas de desempleo se han reducido en el conjunto de regiones en los casos tanto de las mujeres jóvenes como de edad intermedia.

c) Las mayores reducciones en términos de tasa de desempleo (incluso por debajo de la mitad de la tasa registrada en el año 1994), se han producido en Aragón, Cantabria, Cataluña y la Rioja (mujeres jóvenes), en Baleares, La Rioja y Navarra (mujeres de edad intermedia) y en Aragón, Asturias y Canarias (mujeres de mayor edad).

Gráfico 4.6. Evolución de la tasa de desempleo. Edad. (2001).
Núm. Índice en base a 1994.



Por tanto, desde el punto de vista de la edad las tasas de desempleo femenino muestran una elevada homogeneidad. Es decir, las tasas específicas reproducen muy cercanamente las pautas agregadas, no produciéndose excesivas variaciones, lo que conduce a la existencia de una clara ruptura regional tanto en términos de desempleo femenino actual como de su evolución temporal, lo que no ha permitido la reducción de los importantes diferenciales existentes.

4.1.2 Tasa de desempleo femenina por estudios.

En este epígrafe se desagrega la tasa de desempleo femenina atendiendo a los niveles de estudios de las mujeres, mediante una variable que considera cuatro únicas categorías: Sin estudios-obligatorios; Estudios secundarios; Formación Profesional; Estudios Universitarios.

Desde esta perspectiva se observan diferentes pautas regionales en cuanto a sus máximos (gráfico 4.7):

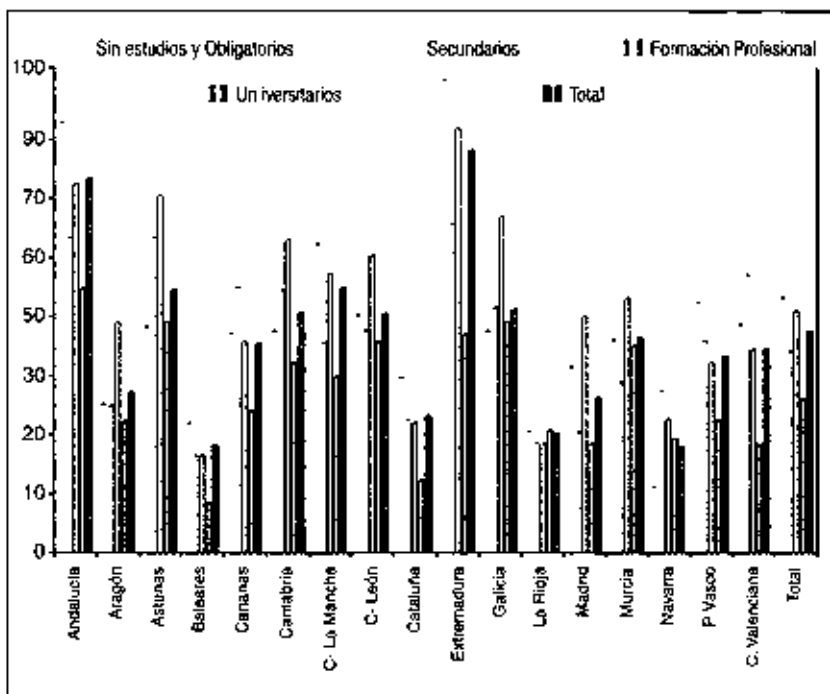
a) En siete comunidades las mayores tasas de paro femenino se producen para el colectivo con estudios más bajos (Andalucía, Baleares, Castilla La Mancha, Cataluña, Extremadura, La Rioja y País Vasco).

b) En otras siete se produce para las mujeres con estudios de Formación Profesional (Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla León, Galicia, Madrid y Murcia).

c) En tanto que en las tres restantes (Canarias, Navarra y Comunidad Valenciana) esto ocurre para las mujeres con estudios secundarios.

Una pauta bastante más clara se produce en relación a las tasas mínimas: en la práctica generalidad de regiones las menores tasas de desempleo se observan para las mujeres con estudios universitarios.

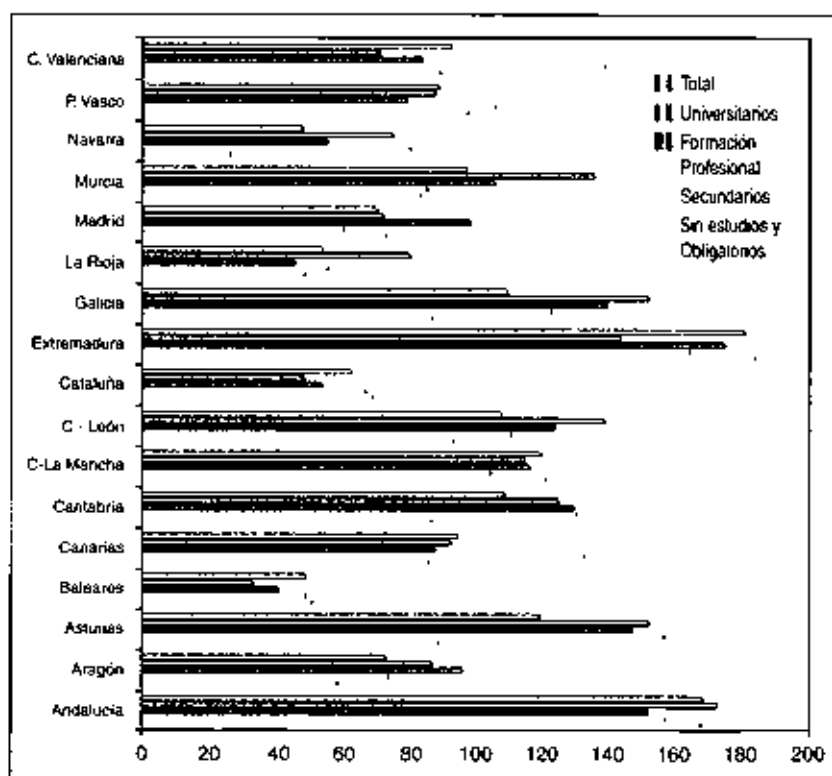
Gráfico 4.7. Tasa de desempleo. Mujer. Estudios (2001)



La comparación interregional resulta más sencilla con los datos del gráfico 4.8. Con su ayuda se comprueba como:

- a) Andalucía, y Extremadura presentan los mayores niveles de desempleo para las mujeres en todos los niveles de estudio.
- b) Asturias también se encuentra entre los mayores niveles de desempleo para las mujeres con estudios superiores a los obligatorios.
- c) Por el contrario, los menores niveles de desempleo se registran en Baleares, en todos los niveles de estudio.
- d) Seguidamente, destaca La Rioja por los bajos niveles de tasas de desempleo registradas en estudios inferiores a los universitarios.

Gráfico 4.8. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. Índice en base al total del Estado. Estudios.



En definitiva, los estudios poseídos por las mujeres refuerzan, con limitadas excepciones, la existencia de una clara polarización regional en términos de tasas de desempleo femenino.

Por último, y desde el punto de vista de su evolución temporal (gráfico 4.9), y aún cuando en la generalidad de regiones se ha producido una drástica reducción de los niveles de desempleo, se pueden subrayar las siguientes tendencias:

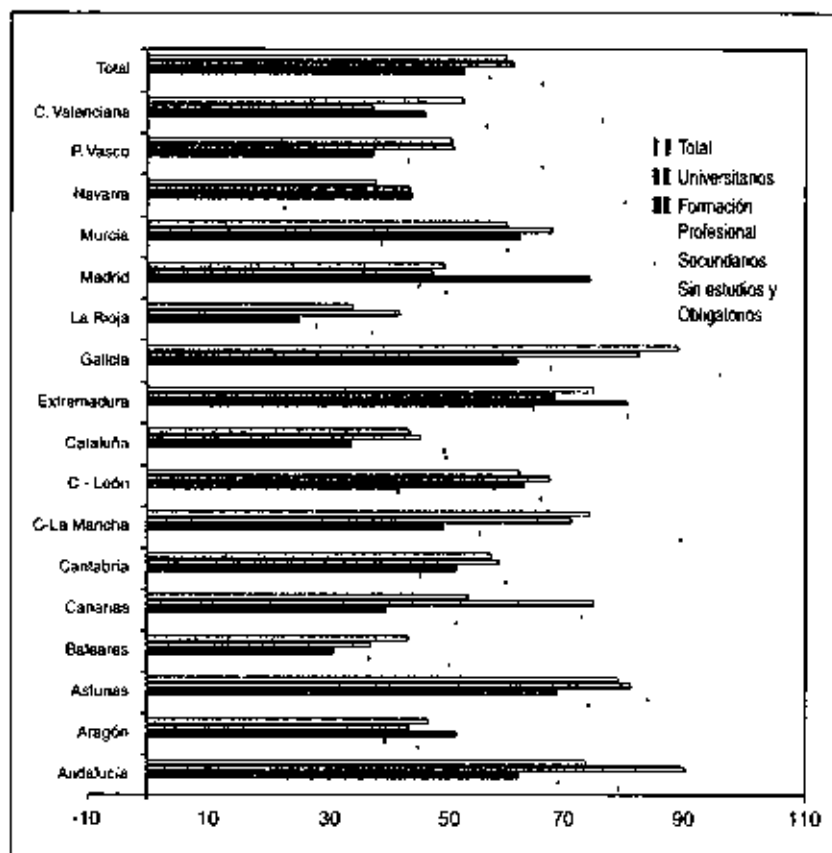
a) El paro de las mujeres sin estudios o estudios obligatorios se ha reducido con menor intensidad en Castilla La Mancha y Galicia. Por el contrario, han sido las mujeres de Navarra y la Rioja las que en mayor medida han reducido sus tasas de desempleo.

b) Para las mujeres con estudios secundarios, la evolución más favorable se ha producido en Aragón, Baleares, La Rioja y Murcia, mientras que se ha reducido con menor intensidad en Asturias y Navarra.

c) Respecto al colectivo de mujeres con estudios de Formación Profesional, las mayores reducciones se han producido en Baleares, Canarias, Cataluña y País Vasco. Mientras que las menores reducciones se han producido en Extremadura y Madrid.

d) Por último, ha sido en Asturias y en la Comunidad Valenciana donde la tasa de desempleo de las mujeres universitarias se ha reducido más intensamente. Por el contrario, se ha reducido menos intensamente en Andalucía y Galicia.

Gráfico 4.8. Evolución de la tasa de desempleo. Estudios (2001). Núm. Índice en base a 1994.



4.2 Tasa de desempleo femenina con experiencia laboral previa.

A partir del análisis (agregado y desagregado) realizado sobre lo que podríamos denominar tasa de desempleo total, ahora analizaremos el desempleo con experiencia laboral previa. Su interpretación hace referencia a aquellas mujeres que se encuentran en desempleo como consecuencia de las contrataciones y despidos que se producen en el mercado de trabajo. En este caso el análisis considerará dicha tasa agregadamente para posteriormente desagregarla atendiendo a la edad, y el nivel de estudios. También se considerará el sector de actividad donde desarrolló su empleo anterior y la ocupación laboral que desempeñó en su trabajo anterior.

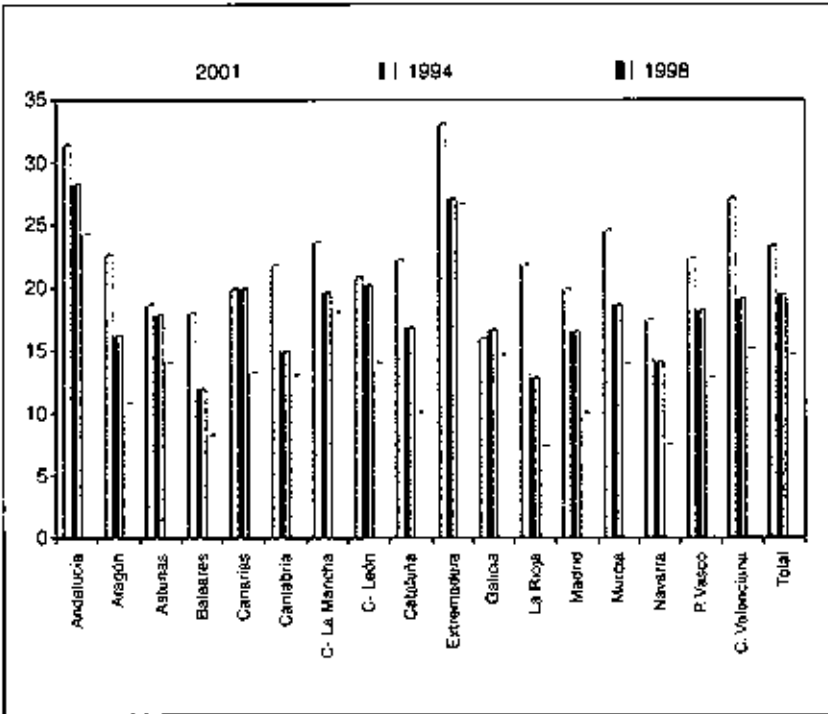
Comenzando con el análisis agregado del desempleo femenino con experiencia laboral previa, el cuadro 4.2 y el gráfico 4.10 nos permiten estudiar su situación en el segundo trimestre de 2001. La comparación por regiones se realiza en el gráfico 4.11 y su evolución en el gráfico 4.12.

Frente a una tasa media de desempleo para el conjunto del Estado de 14,7 por 100, Extremadura es la región con más desempleo con experiencia para las mujeres (81 por 100 más que la media), por delante de Andalucía (66 por 100 más), Castilla La Mancha (23 por 100 más) y Comunidad Valenciana (3 por 100 más). En el extremo opuesto, La Rioja, Navarra y Baleares no superan el 10 por 100 en el nivel de sus tasas.

Cuadro 4.2. Tasa de desempleo agregada con experiencia laboral. Agregada.

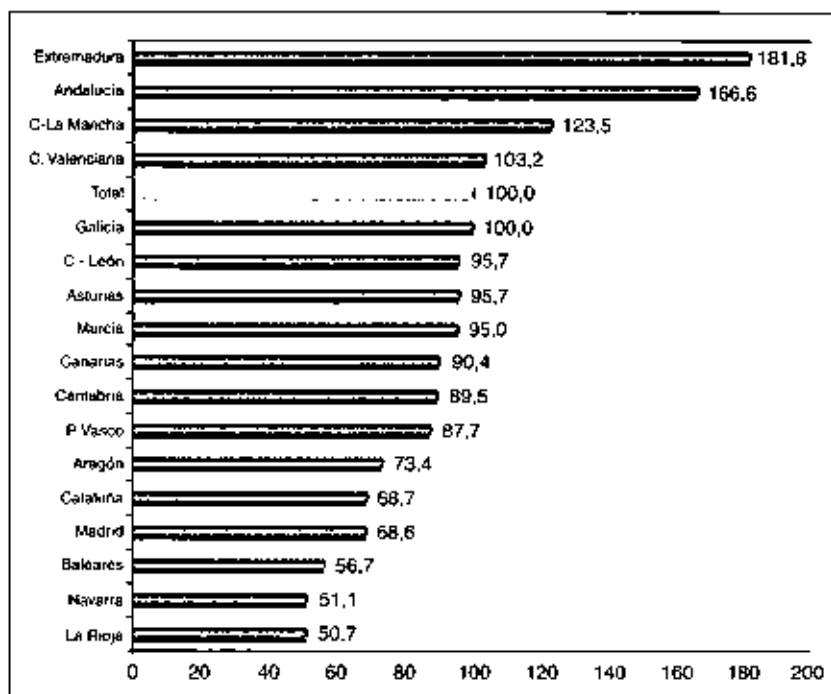
	1994	1998	2001
Andalucía	31,4	28,3	24,5
Aragón	22,6	16,2	10,8
Asturias	18,8	17,8	14,1
Baleares	18,0	12,0	8,3
Canarias	20,0	20,1	13,3
Cantabria	21,9	14,9	13,1
C-La Mancha	23,7	19,6	18,2
C-León	20,9	20,2	14,1
Cataluña	22,3	16,9	10,1
Extremadura	33,1	27,1	26,7
Galicia	16,0	16,6	14,7
La Rioja	22,0	12,8	7,5
Madrid	19,8	16,5	10,1
Murcia	24,7	18,6	14,0
Navarra	17,5	14,1	7,5
P. Vasco	22,4	18,3	12,9
C. Valenciana	27,3	19,1	15,2
Total	23,4	19,5	14,7

Gráfico 4.10. Tasa de desempleo agregada con experiencia laboral. Agregada.



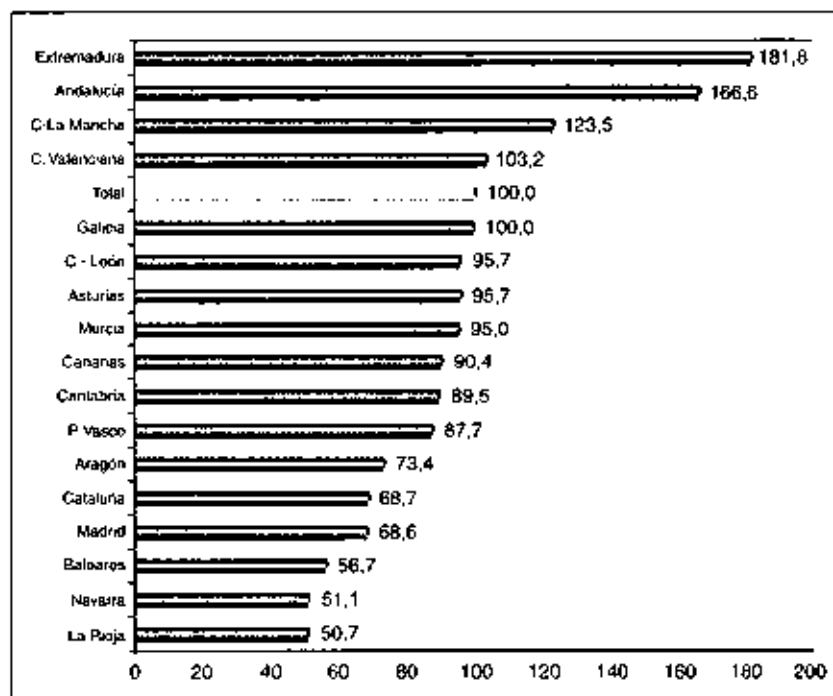
En concreto (gráfico 4.11), se comprueba cómo los mayores niveles se producen para Extremadura, Andalucía, Castilla La Mancha, y Comunidad Valenciana, únicas regiones con tasas superiores al 14,7 por 100 que presenta el conjunto nacional. Siguen existiendo por tanto, grandes diferencias regionales en cuanto a niveles de desempleo con experiencia laboral, puesto que Extremadura y Andalucía son superiores a la media en 80 y 70 puntos porcentuales respectivamente mientras que en Baleares y Navarra son de la mitad.

Gráfico 4.11. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. Índice en base el total del Estado.



En cuanto a su evolución a lo largo del periodo considerado (gráfico 4.12), todas las regiones han reducido sus niveles de desempleo femenino con experiencia, aunque este comportamiento ha sido más intenso en La Rioja (56 por 100 menos), Navarra (57 por 100 menos), Cataluña (55 por 100 menos), Baleares (54 por 100 menos) y Aragón (53 por 100 menos). Por el contrario, ha sido en Galicia y en Extremadura donde la reducción se ha producido con menor intensidad.

Gráfico 4.12. Evolución de la tasa de desempleo con experiencia laboral. Agregada. Núm. Índice en base a 1994.



En definitiva, los resultados regionales observados desde la perspectiva del desempleo femenino con experiencia laboral previa reproducen prácticamente en su totalidad las pautas anteriormente concluidas para la tasa agregada de desempleo femenino, reforzando la idea de la existencia de una profunda ruptura regional en los resultados laborales de las mujeres.

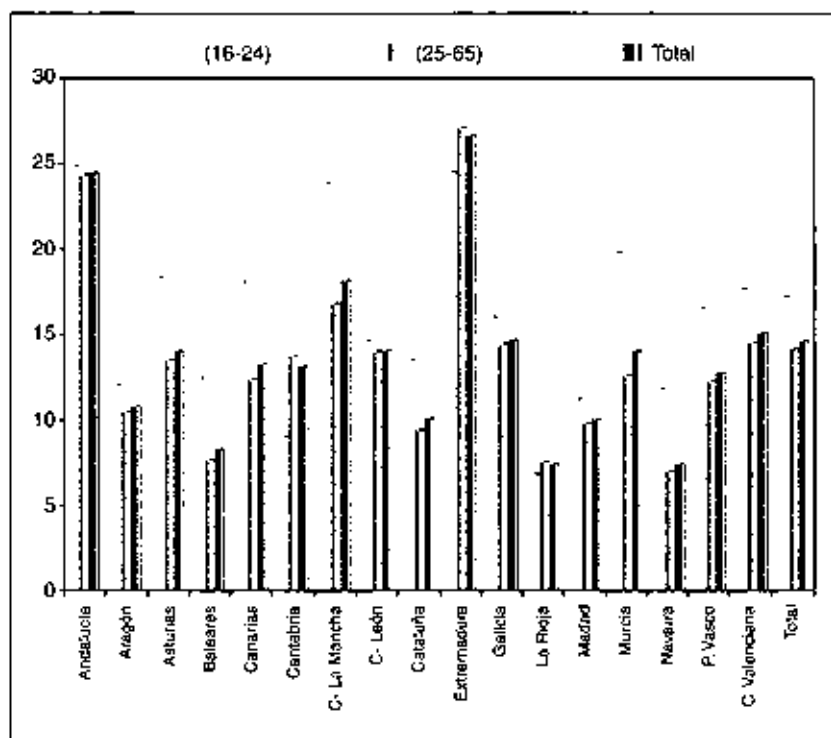
4.2.1 Desempleo femenino con experiencia laboral por edades.

Desde la perspectiva de la edad, y dados los problemas de representatividad estadística encontrados, sólo se ha podido diferenciar entre dos tramos de edad: jóvenes (16-24 años) y resto de mujeres (25-65 años). Este hecho sin duda limita excesivamente los propósitos del análisis, por lo que el epígrafe se encargará de realizar una descripción de la situación regional,

limitándose en sus objetivos a comprobar el cumplimiento de las pautas subrayadas hasta ahora.

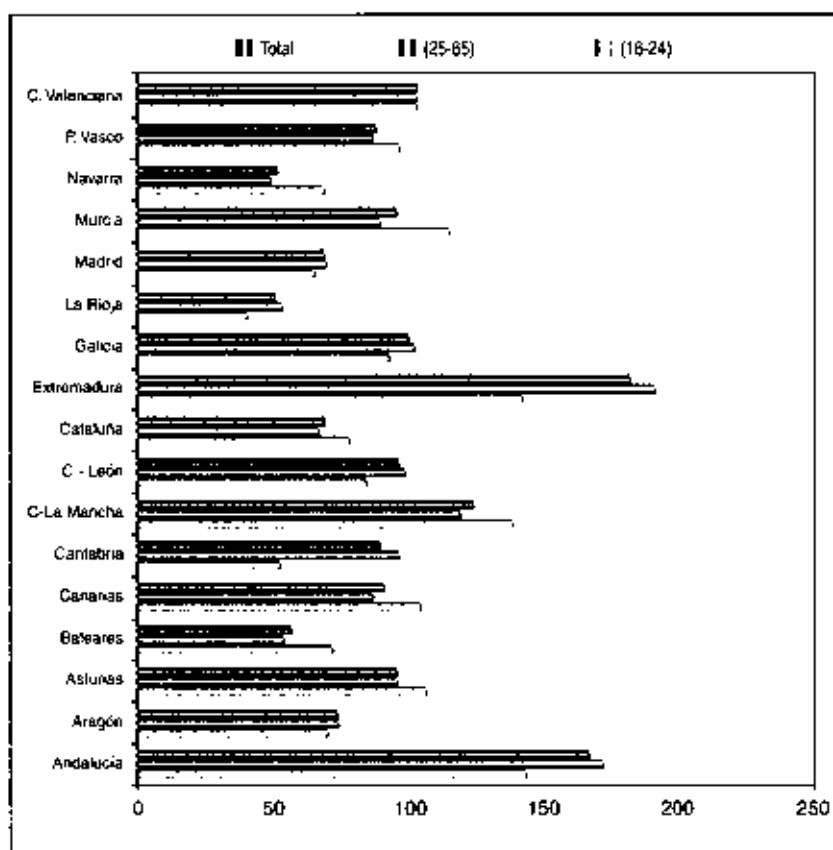
En general las tasas de desempleo de las mujeres con experiencia laboral previa son superiores entre las jóvenes, debido probablemente a su mayor relación con el empleo temporal, aunque se producen tres excepciones: Cantabria, Extremadura y La Rioja (gráfico 4.13).

Gráfico 4.13. Tasa de desempleo con experiencia laboral. Edad. (2001).



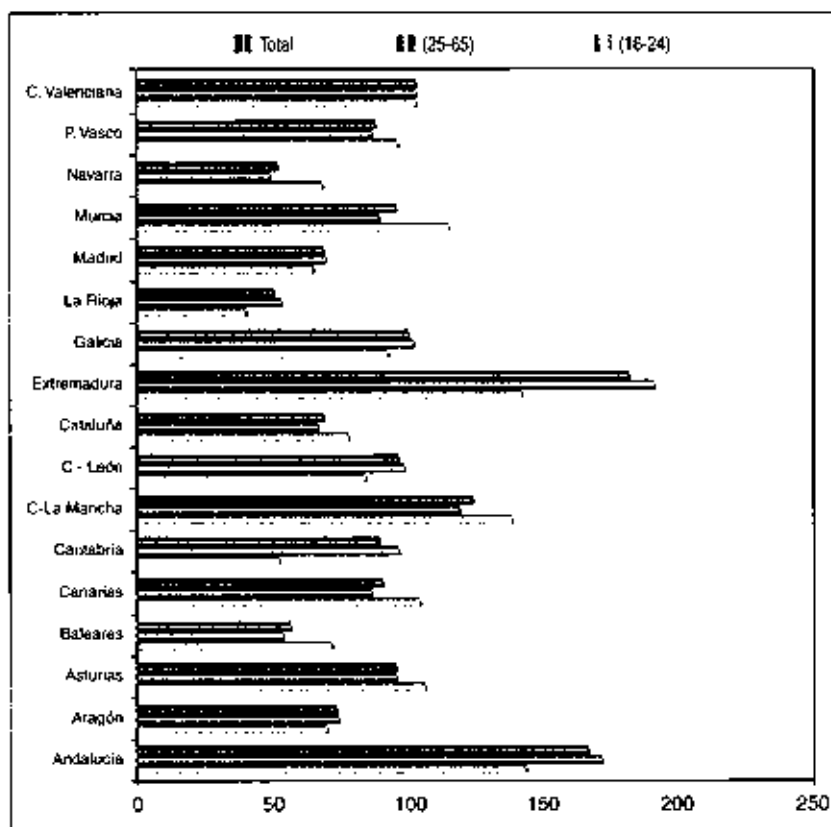
Se observa en el gráfico 4.14 que Andalucía, Castilla La Mancha y Extremadura presentan los mayores niveles para las dos categorías, mientras que los niveles más bajos se encuentran en La Rioja y Cantabria en el caso de las jóvenes y en Navarra y La Rioja para el resto de mujeres.

Gráfico 4.14. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. Índice en base al total del Estado. Edad. (2001).



Su evolución (gráfico 4.15), de generalizada reducción, ha resultado más favorable en Aragón y Cantabria (para las jóvenes) y en La Rioja y Navarra (mujeres mayores de 24). Una valoración menos positiva cabe efectuar para las mujeres de Castilla La Mancha y Galicia (para las jóvenes) y de Extremadura y Galicia (mujeres mayores de 24 años).

Gráfico 4.15. Evolución de la tasa de desempleo con experiencia laboral. Edad. (2001). Núm. Índice en base a 1984.



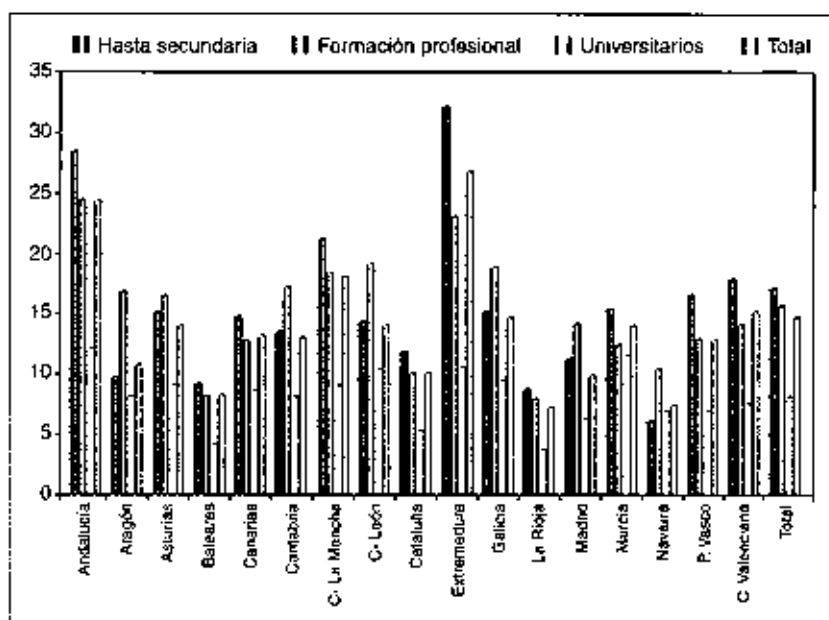
Dada la limitación a la que inevitablemente debe enfrentarse el análisis realizado en este epígrafe concreto, la conclusión no debe ir más allá de la confirmación, también desde esta perspectiva, de las pautas generales que relacionan a las distintas regiones españolas con la intensidad y comportamiento de las situaciones de desempleo femenino.

4.2.2 Desempleo femenino con experiencia laboral por estudios.

El análisis ha debido enfrentar un menor grado de desagregación también desde la perspectiva del nivel de estudios, limitándose a considerar tres únicas categorías: hasta secundaria, formación profesional, y universitarios. En este caso, sin embargo, las restricciones suponen un menor condicionamiento para el análisis. Aun cuando se debe trabajar con una variable representativa del nivel de estudios de la mujer que sólo considera tres categorías, éstas sirven para diferenciar los tres tipos de credenciales educativas más relevantes para el análisis: lo que podríamos calificar como estudios básicos, estudios de orientación profesional y estudios superiores.

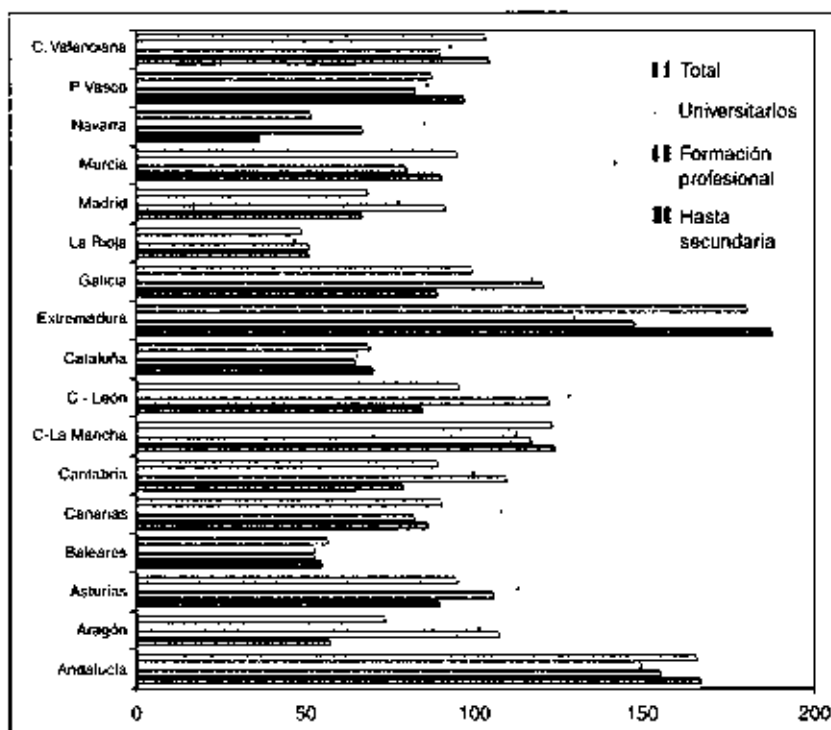
De acuerdo con el gráfico 4.16 se concluye que, aunque no se observa una pauta clara en cuanto a los valores máximos de la distribución (hasta secundarios es la categoría modal en diez regiones, en tanto que este hecho se produce para los estudios de FP en las siete restantes), resulta firme y generalizada en cuanto a sus valores mínimos, pues siempre corresponden a las mujeres con estudios universitarios.

Gráfico 4.16. Tasa de desempleo con experiencia laboral. Estudios. (2001).



Si utilizamos el gráfico 4.17 para realizar las comparaciones interregionales se comprueba como Andalucía, Castilla La Mancha y Extremadura presentan los mayores niveles en cada una de las tres categorías, a las que habría que añadir Galicia en los casos de la formación profesional y los estudios universitarios. Por otro lado, Baleares y La Rioja presentan los menores niveles de desempleo para todas las categorías aunque se debe añadir Navarra en el caso de estudios hasta secundaria.

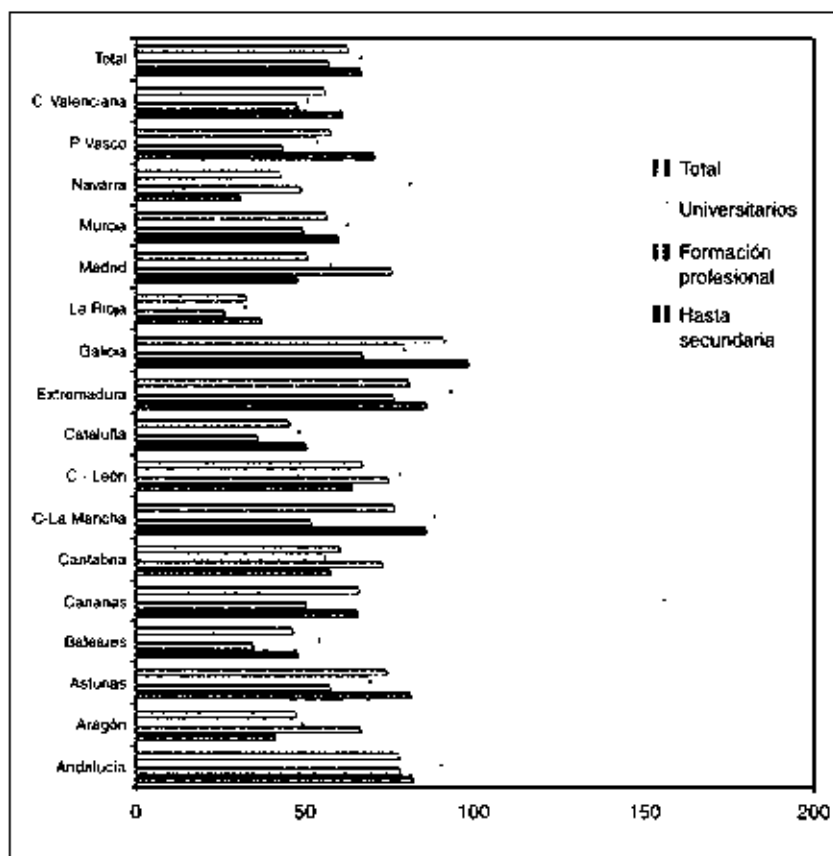
Gráfico 4.17. Comparación interregional de la tasa de desempleo. Núm. índice en base al total del Estado. Estudios. (2001).



En cuanto a su evolución (gráfico 4.18), ésta ha sido especialmente favorable en las regiones de La Rioja y Navarra (hasta estudios secundarios), Baleares, Cataluña y La Rioja (formación profesional) y de Aragón, Cataluña y La Rioja (mujeres con estudios universitarios). Por el contrario, la reducción ha sido

menos favorable en Galicia y Castilla La Mancha (hasta estudios secundarios), Andalucía y Extremadura (para formación profesional) y Extremadura, Andalucía y Castilla La Mancha (para universitarios).

Gráfico 4.18. Evolución de la tasa de desempleo con experiencia laboral. Estudios. (2001). Núm. Índice en bases a 1984.



El detalle que introduce el nivel de estudios en el análisis de la tasa de desempleo femenina con experiencia laboral previa confirma la diferenciación regional concluida reiteradamente por

los anteriores análisis. Las distintas comunidades autónomas se agrupan en dos bloques, profundamente diferenciados en términos tanto de nivel como de evolución de las tasas de desempleo femenino. El último de los componentes mencionados reviste, sin duda, una lectura mucho más preocupante. Las regiones que presentan peores resultados de desempleo de la mujer no parece que estén siendo capaces de iniciar procesos sobre los que poder esperar una cierta convergencia regional a corto plazo. Bien al contrario, las distintas evoluciones registradas en las regiones españolas apuntan al mantenimiento y consolidación, si no a la ampliación, de las diferencias existentes.

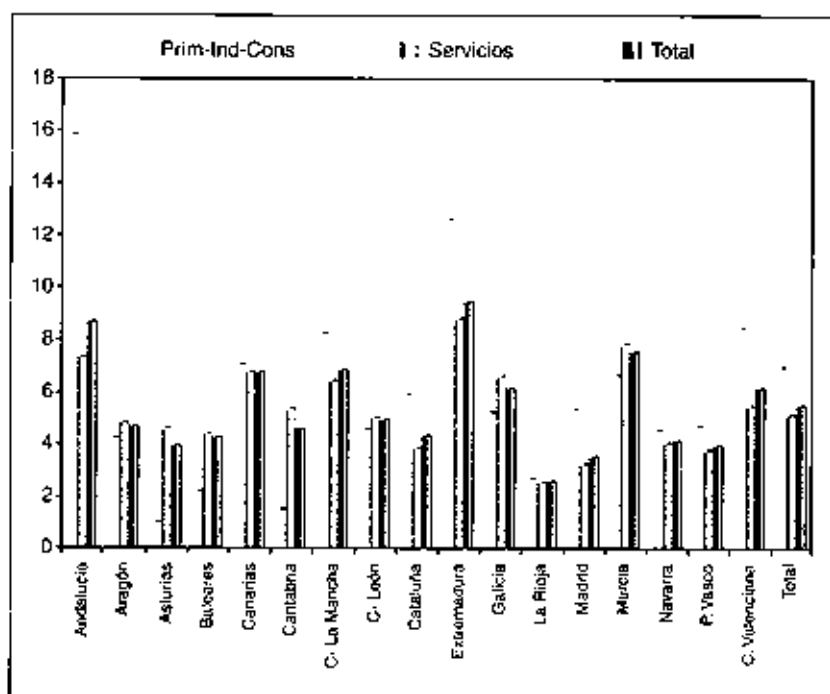
4.2.3 Desempleo femenino con experiencia laboral en función del sector de actividad anterior.

En este apartado utilizamos como criterio el sector de actividad donde trabajaba la mujer con anterioridad a formar parte del desempleo. En este análisis, el tamaño muestral sólo ha permitido resultados significativos para el conjunto de las regiones bajo una definición dicotómica: servicios; y otros (primario, industria, construcción).

En todo caso, y a diferencia de las variables utilizadas hasta ahora para conocer la estructura interna del desempleo femenino con experiencia laboral previa (edad, y nivel de estudios), las dos siguientes en las que nos detendremos (el sector de actividad y la ocupación laboral del último puesto de trabajo realizado por las actualmente desempleadas) introducen nuevas perspectivas de análisis, por lo que sus resultados resultarán novedosos, completando en mayor medida las conclusiones que, poco a poco, se van consolidando en el estudio de la distinta posición laboral detentada por las mujeres en las diferentes regiones españolas.

Mediante la observación del gráfico 4.19 se comprueba cómo en diez regiones las tasas de desempleo son superiores para las mujeres cuya actividad se desarrolló en un sector no terciario [primario, industria, construcción], mientras que en las siete restantes esto ocurre para las mujeres adquieren su experiencia laboral en los servicios.

Gráfico 4.18. Tasa de desempleo con experiencia. Sector de actividad anterior. (2001).



Estas diferencias regionales se observan más claramente en el gráfico 4.26. De acuerdo con sus datos:

a) Las mayores tasas para las actividades no terciarias se producen en Andalucía y Extremadura, mientras que las más bajas se registran en Asturias, Cantabria y La Rioja.

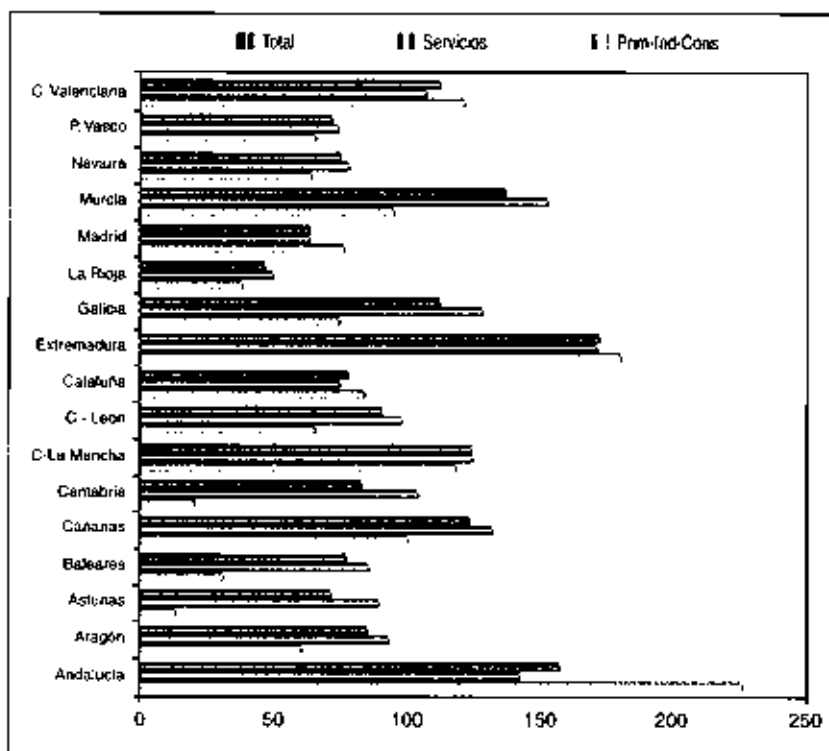
b) Para las actividades terciarias las mayores tasas se producen en Andalucía, Extremadura y Murcia, mientras que las más bajas se producen en La Rioja y Madrid.

En todo caso, no existe relación clara entre el orden de las tasas (terciario y no terciario) y la especialización productiva de las regiones. En este sentido, por ejemplo, mientras que en Madrid, Andalucía, Canarias y Baleares predomina claramente el empleo

terciario, en las dos primeras el desempleo femenino resulta más frecuente cuando las mujeres trabajaron en actividades no terciarias en tanto que en las dos últimas se produce un resultado inverso, con tasas de desempleo más elevadas cuando la mujer trabajó en una actividad de servicios.

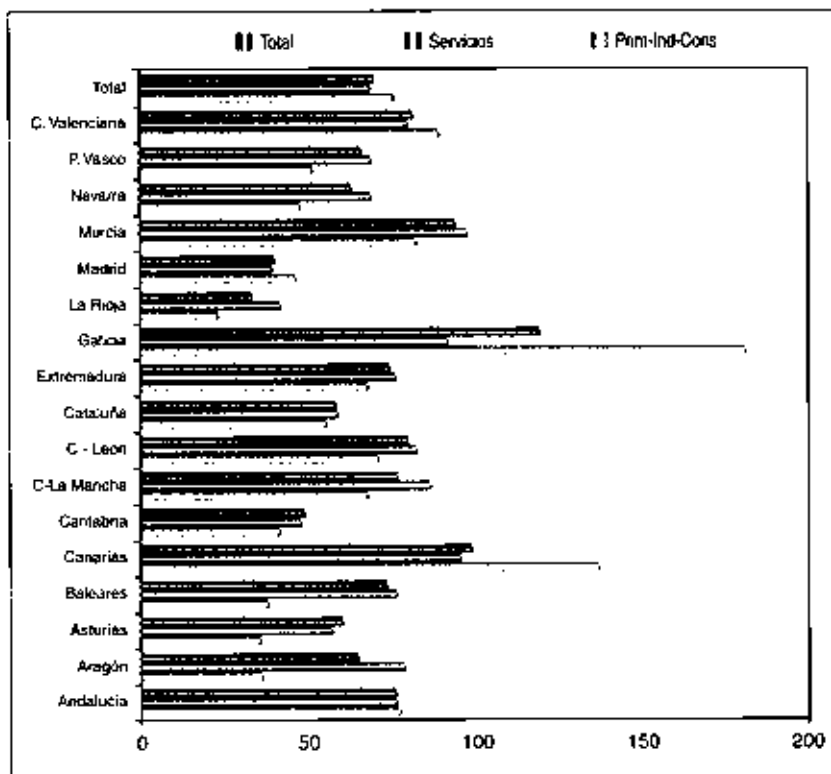
Eso podría significar que las mujeres, independientemente de la forma en que se especialice la estructura productiva de las distintas regiones, siempre encuentren mayores oportunidades de trabajo en el sector servicios lo que, de nuevo, introduce un doble argumento, de difícil resolución con el simple análisis descriptivo en que se concreta la investigación. Si bien es cierto que los servicios son las actividades que brindan mayores oportunidades de trabajo para las mujeres (lo que implicaría menores tasas de desempleo para las mujeres con experiencia laboral en este tipo de actividades), también es cierto que será en este sector donde, además del empleo, también se concentren las mayores situaciones de desempleo. De alguna manera, el desempleo femenino no terciario sería menor debido a que también habría menos mujeres activas relacionadas con este tipo de actividades. En todo caso, la relación entre sector de actividad y pautas regionales de desempleo femenino es una cuestión que requiere esfuerzos analíticos adicionales a los realizados en este trabajo.

Gráfico 4.20. Núm. índice tasa de desempleados en base al total del Estado. Sector de actividad anterior. (2001).



Atendiendo ahora al comportamiento registrado por estas tasas específicas a lo largo del periodo analizado, se comprueba cómo las peores evoluciones se han registrado en Galicia y en Canarias, donde por una parte se han reducido con escasa intensidad para el sector terciario, aumentando incluso para el sector no terciario (gráfico 4.21). Sin embargo, La Rioja, Asturias, Aragón y Baleares (para el sector no terciario) y Madrid y La Rioja (para el sector terciario) son las regiones con mejor evolución de la tasa de desempleo femenina con experiencia laboral.

Gráfico 4.21. Evolución de la tasa de desempleo. Sector de actividad anterior. (2001). Núm. Índice en base a 1994.

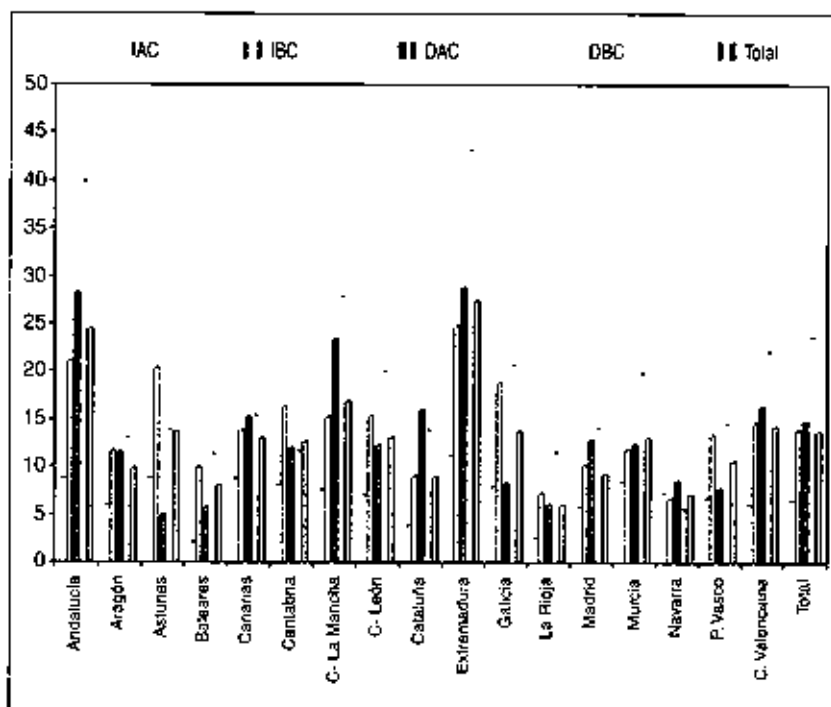


4.2.4 Desempleo femenino con experiencia laboral previa por ocupaciones laborales.

Para el análisis regional de las tasas de desempleo de las mujeres con experiencia laboral en función de la ocupación que desarrollaron en su último trabajo hemos diferenciado entre cuatro grandes ocupaciones laborales: directos de alta (DAC) y directos de baja (DBC) cualificación e indirectos de alta (IAC) y baja (IBC) cualificación.

De acuerdo con el gráfico número 4.22 se comprueba cómo las tasas de desempleo más elevadas se producen sobre todo para las ocupaciones menos cualificadas tanto directas (en trece de las regiones) como indirectas (dos comunidades). Paralelamente, en la práctica generalidad de las regiones (con la única excepción de Navarra), las menores tasas de desempleo femenino con experiencia laboral previa se producen para las tareas no manuales cualificadas.

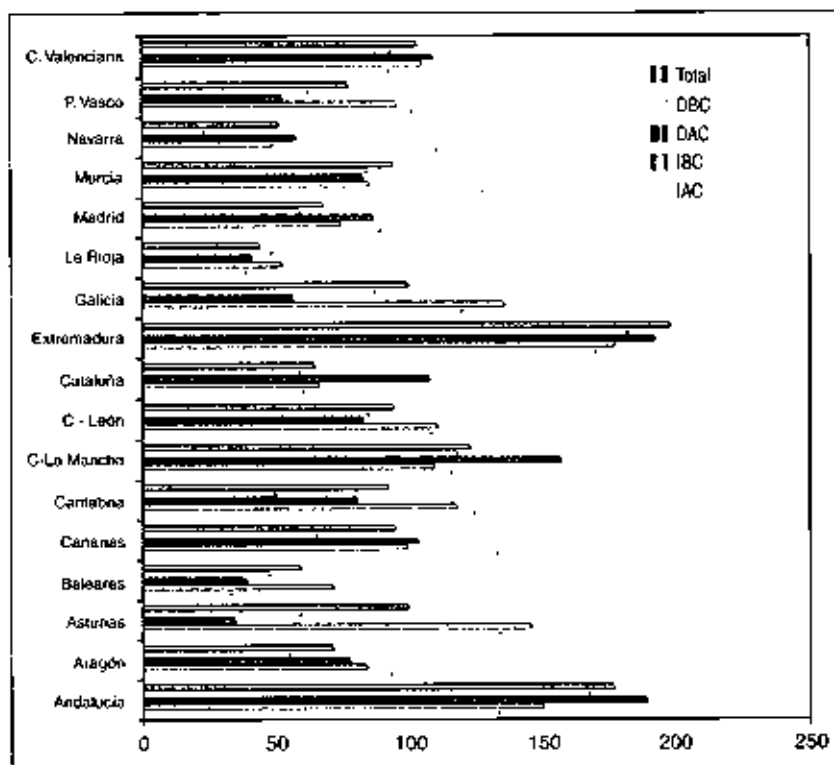
Gráfico 4.22. Tasa de desempleo con experiencia. Ocupación laboral anterior. (2001).



De esta forma, parece que es el nivel de cualificación en mayor medida que la naturaleza de las tareas a realizar el criterio sobre el que se basan las diferencias de desempleo femenino.

Comparando las diferentes regiones (gráfico 4.23) se comprueba como Andalucía y Extremadura pertenecen, para las cuatro categorías, al grupo de regiones con mayores tasas. A estas regiones hay que añadir Asturias y Canarias (IAC), Asturias (IBC), y Castilla La Mancha (DAC y DBC) como las regiones con mayores tasas de desempleo. Por el lado contrario, se observa como La Rioja y Baleares son las regiones como menores tasas para todas las categorías, aunque también hay que añadir a estas regiones Navarra y Cataluña (IBC), Asturias (DAC) y Navarra (DBC).

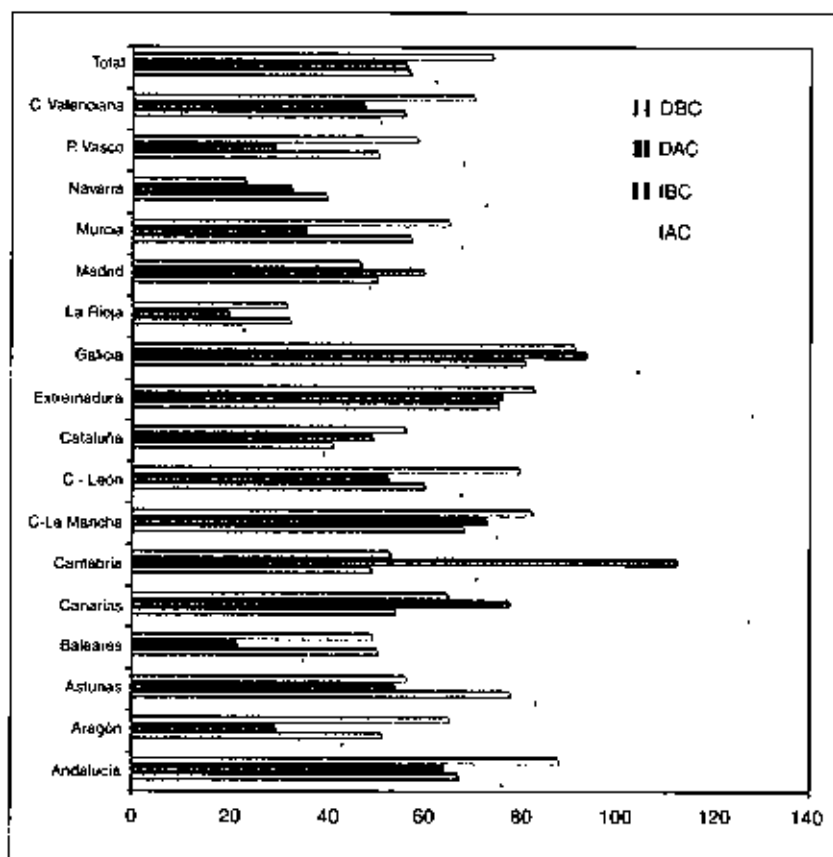
Gráfico 4.23. Núm. Índice tasa de desempleados en base al total del Estado. Ocupación laboral anterior. (2001).



De nuevo, por tanto, las regiones aparecen agrupadas de manera muy cercana a la concluida desde los análisis realizados anteriormente, lo que una vez más refuerza la idea de la existencia de una muy profunda diferenciación regional de la situación laboral de la mujer en España.

Por último, y en lo que hace referencia a la forma en que las diferentes tasas han evolucionado por regiones (gráfico 4.24), el desempleo femenino sólo ha aumentado en Canarias, Extremadura y Galicia (IAC), en tanto que las reducciones han resultado más limitadas en los casos de Asturias, Extremadura y Galicia (IBC), Cantabria (donde incluso ha aumentado) y Galicia

Gráfico 4.24. Evolución de la tasa de desempleo. Ocupación laboral anterior (2001). Núm. Índice en base a 1994.



(DAC) y Andalucía, Castilla La Mancha, Extremadura y Galicia (DBC). Por el contrario, las reducciones más intensas se han producido en La Rioja y Baleares (IAC) y (DAC), y en La Rioja y Navarra (IBC) y (DBC).

La idea de un posible catching-out en los resultados laborales de las mujeres residentes en las distintas regiones españolas parece todavía bastante improbable. Más que procesos de convergencia en torno a la media, lo que se observa es el mantenimiento de las diferencias existentes al menos desde 1994.

4.3. Resultados

Desde la perspectiva de las *tasas de desempleo* (tabla número 2), las mejores oportunidades se producen para las mujeres residentes en Aragón, Baleares, Cataluña, La Rioja, Madrid, Navarra, y País Vasco, regiones que sitúan sus tasas femeninas claramente por debajo de los niveles medios.

Quando se desagrega el análisis se observa que:

- a) Cuanto menor es la edad de la mujer, mayores son sus problemas de desempleo.
- b) Las mujeres universitarias presentan las tasas más bajas de desempleo.
- c) Con carácter general, el desempleo resulta más acusado entre las mujeres con experiencia laboral previa.
- d) Aunque no se observan pautas excesivamente claras, el desempleo es más intenso cuando la mujer trabajó anteriormente en un sector no terciario.
- e) Las menores tasas de desempleo se producen cuando las mujeres trabajaron en ocupaciones no manuales cualificadas.

Si atendemos a la posición relativa de las regiones, desde la perspectiva de las categorías que se han mostrado más relevantes en las variables que se han utilizado para desagregar los análisis (tasa agregada de desempleo y las tasas específicas de desempleo de las mujeres entre 25 y 54 años, con estudios universitarios, con experiencia laboral previa procedentes del sector servicios y que han desempeñado ocupaciones no manuales cualificadas), se concluye como:

Tabla 4.1. Posición relativa de las mujeres de las distintas regiones españolas desde la perspectiva de sus niveles de desempleo.

	TD Agregada	25-54 años	Universitarias	Con experiencia	Servicios	IAC
Aragón	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Baleares	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Cataluña	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
La Rioja	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Madrid	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Navarra	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
País Vasco	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
Castilla-La Mancha	Igual	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior	Inferior
	Igual	Inferior	Igual	Igual		
	Igual	Inferior	Inferior	Igual		
	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior	Superior
	Superior	Superior	Superior	Inferior		
	Superior	Superior	Superior	Inferior		
	Superior	Superior	Superior	Superior		
	Superior	Superior	Superior	Inferior		
	Superior	Superior	Superior	Superior		
	Superior	Superior	Superior	Superior		

Nota: Se coloran de gris claro □ las regiones con una posición relativa por debajo de la media (regiones mejor situadas), de gris medio ▒ aquellas que presentan una situación similar a la media y de gris oscuro ■ las comunidades autónomas con una peor situación (por encima de los niveles obtenidos para el conjunto del Estado).

De su observación se puede concluir lo siguiente:

a) El grupo de regiones mejor situadas, aquellas que presentan menores tasas de desempleo agregadas para las mujeres, resulta bastante consistente, en el sentido en que las distintas desagregaciones introducen un muy limitado número de excepciones (Aragón y Madrid en el caso de las universitarias; Navarra y País Vasco para las mujeres cuya experiencia laboral previa consistió en el desempleo de tareas no manuales cualificadas). Estamos, de esta forma, ante las regiones con mejores pautas femeninas de desempleo desde las diferentes ópticas utilizadas.

b) Algo similar, aunque con menor intensidad, se observa en el grupo de comunidades autónomas peor situadas. La pauta general es que también cuentan con tasas específicas de desempleo femenino superiores a la media del Estado, aunque en este caso se producen un mayor número de excepciones.

c) El conjunto de comunidades caracterizadas por unos resultados laborales situados en torno a la media es sin duda el grupo menos homogéneo y estable en sus resultados. Se trata de regiones con muy distintas situaciones en términos de tasas específicas de desempleo femenino.

d) La edad y el nivel de estudios se revelan como las variables más determinantes en la posición relativa ocupada por las distintas regiones, en la medida en que con ellas es menor el número de excepciones regionales.

e) Por el contrario la actividad y la ocupación previa de las desempleadas se constituyen en las fuentes más importantes de discrepancia regional respecto a los valores medios.

5. SALARIOS FEMENINOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS



5. SALARIOS FEMENINOS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Después de revisar la situación laboral de la mujer en las diferentes regiones españolas desde la perspectiva de la oferta, la demanda y el desempleo, el estudio se completa con la consideración de sus aspectos salariales. Para ello se han utilizado los datos proporcionados por la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios. En concreto el análisis se basa en la información aportada por esta base estadística en sus cuartos trimestres, únicos en los que considera la desagregación por género.

Como resulta conocido, la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios ha sido sustituida desde 2001 por la fuente Índices de Costes Laborales. Aún cuando su objetivo es mejorar la información suministrada hasta ahora por la anterior fuente de datos, introduce un fuerte inconveniente para los objetivos de la investigación, al no considerar la desagregación de sus datos por género. En definitiva, respecto al cálculo de indicadores salariales para la mujer nos encontramos con que la fuente actual no lo permite, en tanto que la base de datos anterior termina sus series en el año 2000. En todo caso, la decisión adoptada ha sido la de utilizar los datos disponibles de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios (ES), aún cuando sujetos a las restricciones de desagregación que introduce.

Supeditado a las limitaciones impuestas por la disponibilidad de datos existente, el estudio de las condiciones salariales de la mujer en España se ha concretado en la utilización del indicador básico: la ganancia media por hora trabajada. La desagregación utilizada también es consecuencia directa de los datos existentes. En este sentido se ha considerado tanto la perspectiva del sector de actividad como de la categoría profesional.

La Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios contempla en este sentido tres sectores de actividad (industria, construcción y servicios) y dos únicas categorías profesionales (empleados y obreros). Utilizando criterios de cobización a la Seguridad Social, estas categorías profesionales son definidas por el INE de la siguiente manera:

↳ **Empleados:** Se entiende por empleado a todo trabajador cuyo grupo de cotización está comprendido entre las categorías 1 a 7:

- 1 (Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección).
- 2 (Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados).
- 3 (Jefes administrativos y de taller).
- 4 (Ayudantes no titulados).
- 5 (Oficiales administrativos).
- 6 (Subalternos).
- 7 (Auxiliares administrativos).

↳ **Obreros:** Se entiende por obrero a todo trabajador cuyo grupo de cotización está comprendido entre las categorías B a 11:

- 8 (Oficiales de 1ª y 2ª).
- 9 (Oficiales de 3ª y especialistas).
- 10 (Peones).
- 11 (Trabajadores menores de 18 años).

A partir de las anteriores consideraciones metodológicas, la estructura del capítulo será la siguiente. Primero, epígrafe 5.1, se analiza la ganancia media por hora trabajada en relación con la población femenina empleada, tanto desde una perspectiva agregada como desagregada por sectores de actividad (epígrafe 5.1.1) y ocupaciones profesionales (epígrafe 5.1.2). El capítulo finaliza sintetizando la información más relevante aportada por la batería de indicadores propuestos.

5.1. Ganancia media por hora

El cuadro 5.1 recoge los niveles regionales del indicador de ganancia media por hora trabajada para el año 2000. Puede observarse cómo sólo cuatro comunidades presentan niveles superiores a los correspondientes al conjunto nacional. Las mujeres de Cataluña, Navarra, País Vasco y, sobre todo, Madrid obtienen, de esta forma, las mayores ganancias medias por hora trabajada en el desempeño de su empleo.

El resto de regiones presentan niveles inferiores a la media. En este numeroso grupo destaca, por sus especialmente reducidos niveles, las comunidades de Murcia, Castilla La Mancha y Canarias.

Si esta asimétrica distribución regional de las ganancias medias por hora trabajada a la que tienen acceso las mujeres ya es suficientemente preocupante, más todavía resulta la forma en que éstas han evolucionado. Las mismas comunidades que constituyen el grupo de regiones con mayores ganancias (Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra) son las únicas que han visto crecer el nivel del indicador por encima de lo que lo ha hecho en el conjunto nacional. Las regiones peor situadas en términos de niveles también son las que lo han visto crecer con una intensidad menor. El resultado evidentemente es que las diferencias existentes en 1994 se han visto reforzadas en 2000.

5.1.1. Ganancia media por hora y sector de actividad.

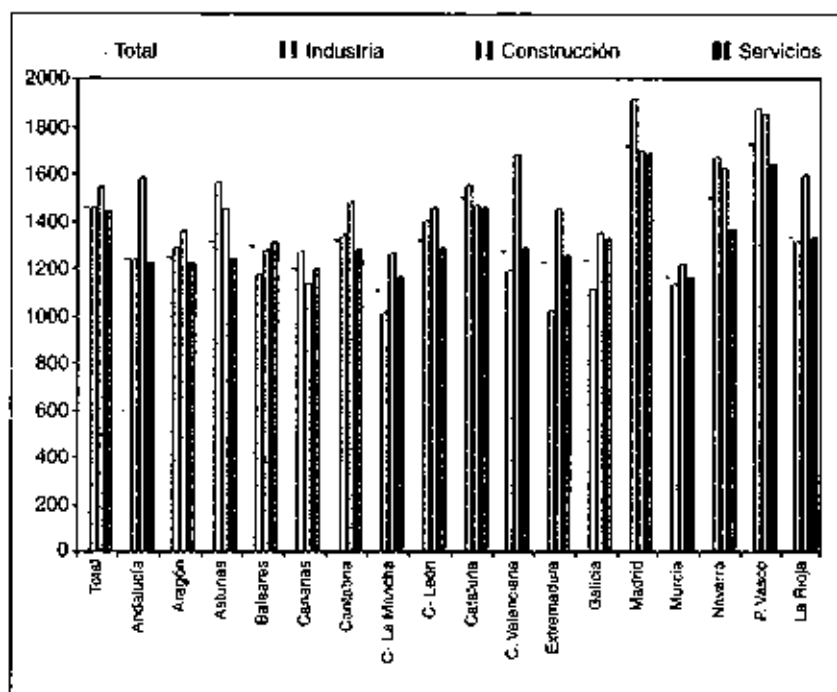
A partir del anterior análisis agregado, el cálculo del indicador se ha particularizado para los tres grandes sectores productivos considerados por los datos: industria, construcción y servicios.

Desde esta nueva perspectiva, la situación reflejada por los datos para el año 2000 viene recogida en el cuadro 5.1. Esta misma información se representa en el gráfico 5.1, mientras que la comparación por regiones se realiza en el gráfico 5.2, y finalmente su evolución se recoge en el gráfico 5.3.

**Cuadro 5.1. Ganancia media/hora pagos totales (ordinarios y extraordinarios).
Mujeres. Pesetas.**

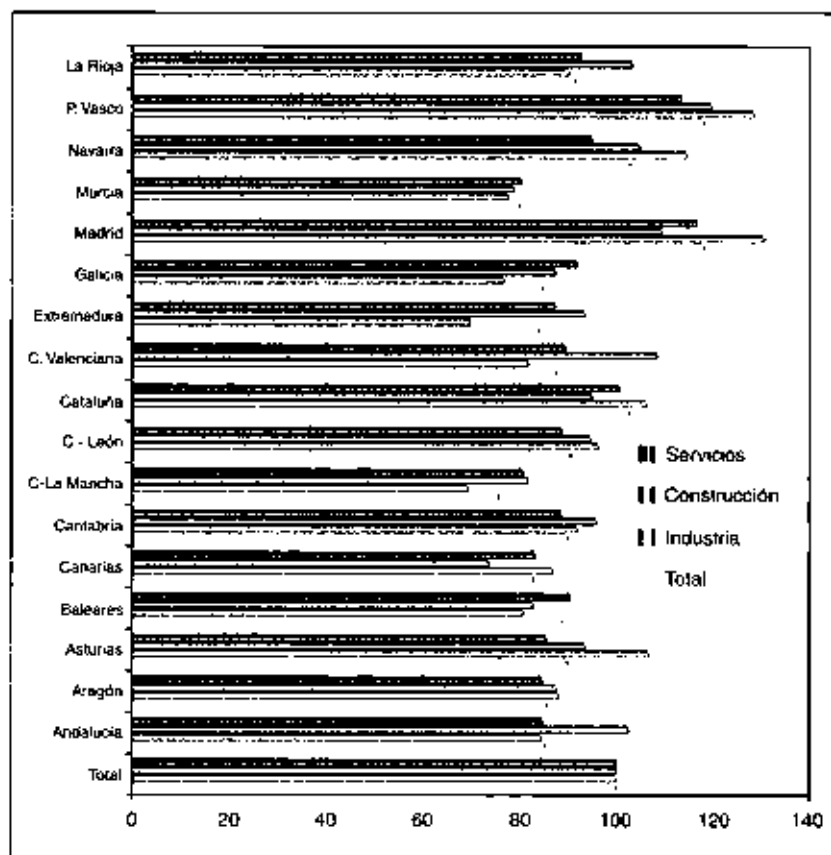
Ganancia media/hora pagos totales (ordinario y extraordinario)								
Mujeres Empleados y obreros	1998				2000			
	total	industria	construcc.	servicios	total	industria	construcc.	servicios
Total	1.393	1.403	1.376	1.386	1.457	1.461	1.547	1.444
Andalucía	1.195	1.181	1.412	1.191	1.242	1.236	1.586	1.222
Aragón	1.195	1.184	1.655	1.189	1.247	1.285	1.353	1.222
Asturias	1.333	1.601	1.529	1.265	1.310	1.561	1.448	1.236
Baleares	1.260	1.169	1.356	1.272	1.292	1.175	1.276	1.307
Canarias	1.226	1.243	1.265	1.224	1.202	1.267	1.135	1.199
Cantabria	1.250	1.301	1.545	1.229	1.314	1.341	1.482	1.279
C.-La Mancha	1.067	984	1.065	1.161	1.102	1.011	1.262	1.162
C.-León	1.268	1.308	1.381	1.243	1.318	1.403	1.460	1.283
Cataluña	1.380	1.458	1.388	1.328	1.495	1.552	1.466	1.457
C. Valenciana	1.172	1.157	1.315	1.180	1.273	1.192	1.677	1.290
Extremadura	1.018	930	1.355	1.022	1.220	1.016	1.448	1.257
Galicia	1.196	1.103	1.058	1.271	1.232	1.116	1.350	1.323
Madrid	1.667	1.806	1.428	1.644	1.720	1.911	1.694	1.685
Murcia	1.096	1.063	1.057	1.121	1.164	1.134	1.213	1.157
Navarra	1.392	1.490	1.408	1.289	1.497	1.671	1.622	1.367
Pais Vasco	1.665	1.723	1.630	1.636	1.722	1.878	1.849	1.637
La Rioja	1.263	1.269	1.407	1.251	1.331	1.317	1.593	1.333

Gráfico 5.1. Ganancia media/hora pagos totales (ordinarios y extraordinarios). Mujeres. (2000).



Puede observarse en el gráfico 5.1 cómo salvo para seis comunidades autónomas (Asturias, Canarias, Cataluña, Madrid, Navarra, y País Vasco) en las cuales el salario más alto se produce en el sector industrial, en el resto de comunidades las ganancias medias por hora más elevadas pertenecen al sector de la construcción (resultado quizás de poco interés, teniendo en cuenta la tradicionalmente infima representación femenina existente en este tipo de actividades). Las ganancias por hora trabajada más reducidas se producen en el sector servicios. Este resultado reviste sin duda mucha mayor relevancia. Primero, en la medida en que el terciario constituye el verdadero núcleo del trabajo femenino. Segundo, debido a que este resultado puede constituir un indicio de que las mujeres trabajan sobre todo en puestos de trabajo relativamente poco remunerados.

Gráfico 5.2. Comparación interregional de la ganancia media/hora femenina. Núm. Índice en base al total del Estado. Mujeres. (2000).



Dentro de las anteriores pautas generales, se observan importantes resultados específicos por regiones (gráfico 5.2):

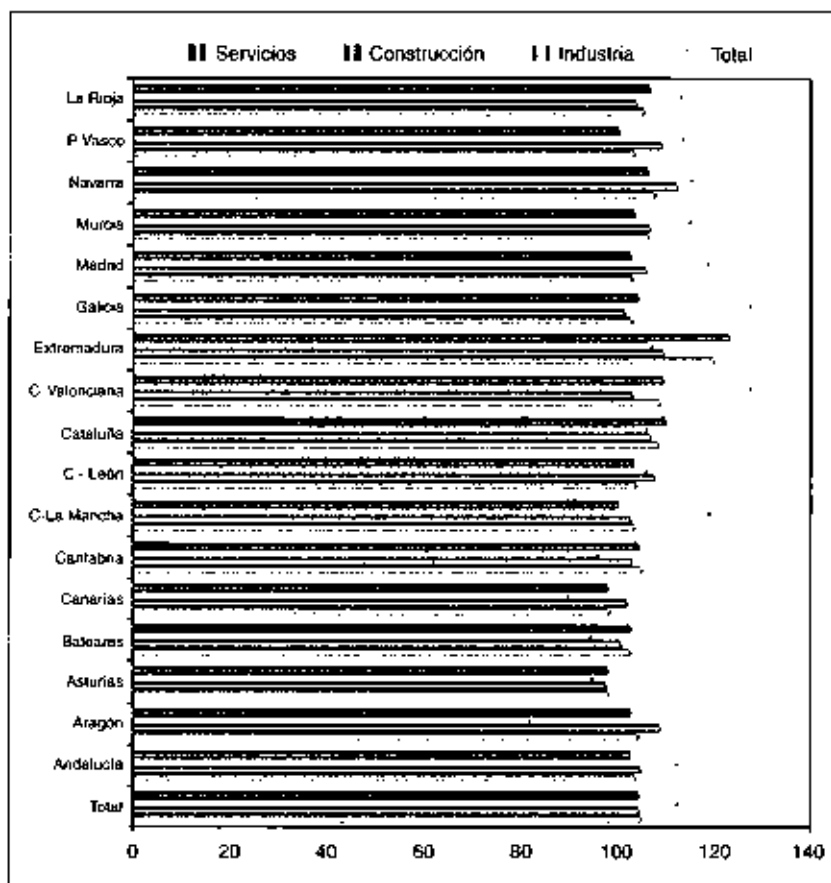
a) Los salarios más altos por hora en la industria se produce en Madrid, País Vasco, Navarra, Asturias y Cataluña, mientras que los más bajos se producen en Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia.

b) En la construcción, los salarios superiores a la media nacional se encuentran en País Vasco, Madrid, Navarra, y Comunidad Valenciana, en tanto que los menores salarios se encuentran en Canarias y Murcia.

c) Por último, en el sector servicios las mujeres vuelven a tener salarios por hora superiores a la media en las comunidades de Madrid y País Vasco, mientras que los menores salarios se encuentran en Murcia, y Castilla La Mancha.

En definitiva, por encima de las diferencias existentes por sectores de actividad, son las disparidades regionales las que mayoritariamente determinan el sentido de los resultados salariales, en la medida en que la desagregación sectorial introduce un limitado número de excepciones en las pautas regionales observadas en términos agregados.

Gráfico 5.3. Evolución de la ganancia media/hora por comunidades, pagos totales (ordinarios y extraordinarios), por sectores de actividad. Mujeres. (2000).



Por último, si atendemos a la evolución registrada por la ganancia media por hora trabajada por las mujeres de las distintas regiones (gráfico 5.3) se puede observar:

a) En el caso de la industria, todas las comunidades autónomas excepto Asturias han incrementado su salario, siendo la comunidad de Navarra la que se ha beneficiado de un mayor incremento.

b) En el caso de la construcción, el indicador ha aumentado en doce de las diecisiete comunidades. Este incremento ha sido más intenso en la Comunidad Valenciana y en Galicia.

c) Finalmente, el sector servicios también ha experimentado un aumento del salario femenino por hora de forma, generalizada a todas las comunidades salvo Asturias y Canarias. En todo caso, la comunidad en la que más se ha incrementado ha sido Extremadura.

5.1.2. Ganancia media por hora y por categorías profesionales: Mujeres empleadas y mujeres obreras.

El cuadro número 5.2 desagrega el análisis de la ganancia media por hora trabajada para las dos categorías profesionales para las que se dispone de información. Como no podía ser de otra forma, en la medida en que la dicotomía utilizada responde no sólo a criterios basados en la naturaleza de las tareas realizadas sino, en cierta medida, también al nivel de los contenidos cualificativos implicados, las ganancias medias por hora trabajadas a las que acceden las mujeres resultan siempre superiores en el caso de las empleadas.

En general, las ganancias medias de las mujeres que trabajan como obreras suponen algo más del 60 por 100 respecto a las que consiguen las mujeres que desarrollan trabajos como empleadas. Respecto a esta pauta general, se observan sin embargo algunas excepciones regionales:

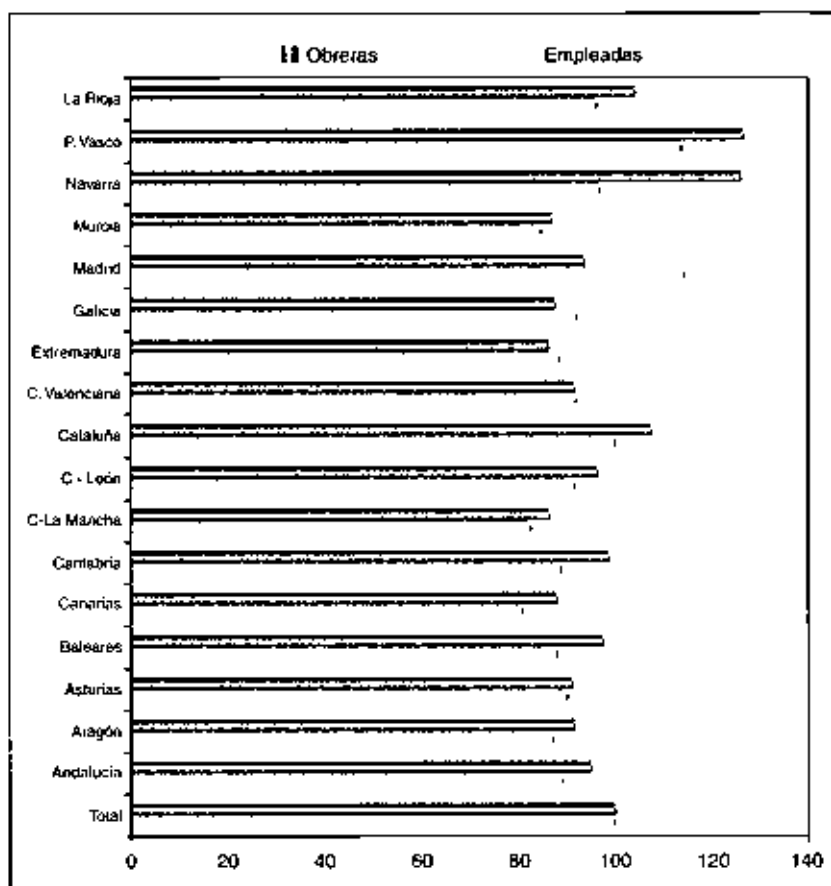
a) Navarra, donde la estructura se estrecha notablemente [la ganancia media por hora de una obrera es el 81 por 100 de la que recibe una empleada].

b) Con un resultado opuesto (estructura más amplia), en Madrid una obrera gana el 51 por 100 que una empleadas. En Galicia la proporción es del 59 por 100.

Cuadro 5.2. Ganancia media por hora trabajada. Pagos totales (ordinarios y extraordinarios). Pesetas.

	1998	2000	1998	2000
	Empleadas		Obreras	
Total	1.620	1.700	1.013	1.057
Andalucía	1.463	1.512	933	1.007
Aragón	1.407	1.483	955	970
Asturias	1.561	1.533	933	963
Baleares	1.488	1.496	888	1.033
Canarias	1.383	1.378	1.006	930
Cantabria	1.448	1.509	1.046	1.044
C. La Mancha	1.297	1.404	902	916
C. León	1.474	1.558	999	1.021
Cataluña	1.562	1.703	1.068	1.140
C. Valenciana	1.376	1.564	929	968
Extremadura	1.267	1.506	775	910
Galicia	1.478	1.568	915	927
Madrid	1.922	1.947	927	993
Murcia	1.346	1.442	888	919
Navarra	1.662	1.650	1.183	1.336
País Vasco	1.891	1.939	1.335	1.340
La Rioja	1.482	1.640	1.078	1.103

Gráfico 5.4. Ganancia media por hora trabajada y categorías profesionales. Números índices base 100 para el conjunto nacional.



Con ayuda del gráfico número 5.4 podemos realizar las necesarias comparaciones regionales atendiendo a cada una de las dos categorías consideradas en el análisis. De esta forma se comprueba cómo, para las mujeres con categoría profesional de empleadas:

a) Madrid y País Vasco son las dos únicas comunidades con ganancias medias por hora trabajadas por encima de la media del estado.

b) La Rioja, Navarra y Cataluña sitúan el nivel de sus indicadores en el entorno de la media.

c) Murcia, Castilla La Mancha y Canarias presentan los niveles más reducidos

Por su parte, y en relación con el colectivo de obreras:

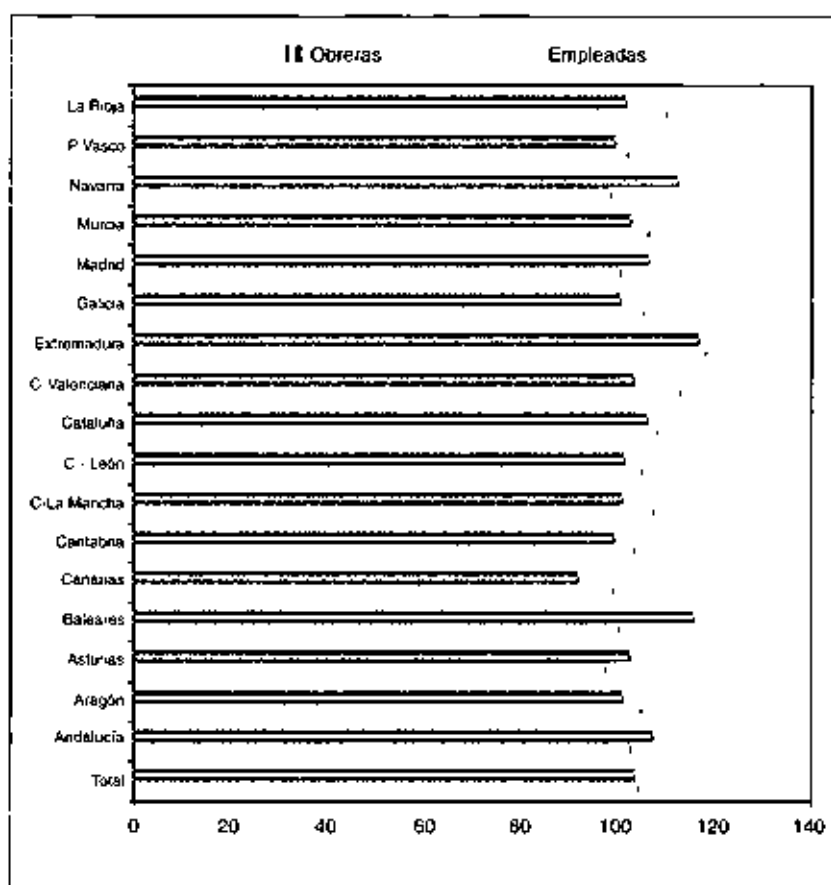
a) La Rioja, País Vasco, Navarra y Cataluña se sitúan por encima del conjunto del estado.

b) Cantabria y Baleares aproximan notablemente sus indicadores al valor medio.

c) Los niveles más reducidos se observan en las comunidades de Castilla La Mancha, Extremadura y Murcia.

Por último, el gráfico número 5.5 expresa los resultados de calcular números índices base 100 para los niveles correspondientes a 1994, recogiendo de esta forma la evolución registrada por ambos indicadores (empleadas y obreras) durante el corto periodo de tiempo considerado (1994-2000).

Gráfico 5.5. Garantía media por hora trabajada y categorías profesionales. Números índices base 100 para 1994.



Desde esta perspectiva los comportamientos regionales han resultado bastante dispares. Aún cuando en la totalidad de regiones los indicadores reflejan un aumento de las ganancias medias por hora trabajada⁶, su intensidad ha sido distinta para diferentes grupos de regiones:

a) En cuanto a las ganancias por hora trabajada de las empleadas se observa cómo:

- Extremadura, La Rioja y la Comunidad Valenciana han registrado los mayores incrementos, superiores al diez por 100.
- Las regiones que partían con mayores niveles (Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra) han visto aumentar las ganancias por hora de sus empleadas pero a tasas inferiores a las registradas por el conjunto nacional.
- Asturias es la única región en la que, aunque ligeramente, ha disminuido el nivel del indicador.

b) Por lo que respecta a los indicadores correspondientes a las mujeres que trabajan como obreras se observa como:

- Navarra, Extremadura y Baleares registran crecimientos superiores al diez por 100, por encima del 4 por 100 que se ha producido para el conjunto nacional.
- Aragón, Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Castilla León, Galicia, Murcia, País Vasco y La Rioja han aumentado el nivel de las ganancias por hora del colectivo pero a ritmos menores a los del conjunto del estado.
- Canarias es la única región donde la evolución de este indicador ha resultado negativa.

⁶ Resultado obvio, dado que el análisis se ha realizado en términos nominales, sin deflectar por ningún indicador de precios.

5.2 Resultados.

Por último, y sobre la base del principal indicador salarial utilizado (ganancia media por hora), también se observan unas claras pautas de diferenciación entre las distintas regiones que configuran el Estado español (tabla 5.1),

Tabla 5.1. Posición relativa de las mujeres de las distintas regiones españolas desde la perspectiva de los indicadores salariales.

Regiones	Ganancia media por hora
Madrid	■
País Vasco	■
Cataluña	■
Navarra	■
Andalucía	■
Aragón	■
Asturias	■
Baleares	■
Canarias	■
Cantabria	■
Castilla-La Mancha	■
Castilla-León	■
C. Valenciana	■
Extremadura	■
La Rioja	■
Galicia	■
Murcia	■

Nota: Se colorean de gris medio □ las regiones con una posición relativa por encima de la media (regiones mejor situadas), de gris oscuro ■ las comunidades autónomas con una peor situación (por debajo de los niveles obtenidos para el conjunto del Estado).

a) Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra constituyen el conjunto de regiones con mejores indicadores de ganancia media por hora para sus mujeres.

6. CONCLUSIONES



6. CONCLUSIONES.

El estudio realizado ha tenido como objeto elaborar una completa batería de indicadores con los que evaluar la situación laboral de la mujer desde una perspectiva regional. Para ello, se han considerado aspectos relacionados con la oferta de trabajo femenina, las características de su ocupación, su relación con el desempleo y los salarios. De su análisis, y a modo de principales resultados, se deducen los siguientes hechos y evoluciones fundamentales, expresivos de la distinta posición laboral detenida por la mujer en las regiones españolas.

En los gráficos 6.1. y 6.2. se recoge la propuesta de indicadores elaborada a partir del estudio realizado.

6.1. La oferta de trabajo

6.1.1. Las decisiones de participación laboral de las mujeres.

a) *¿Existen diferencias regionales en términos de la tasa de actividad de la mujer?*

Se comprueba que existen muy notables diferencias en los niveles de actividad laboral de las mujeres por comunidades autónomas. Así, las regiones del norte, junto al levante y Madrid presentan las pautas más favorables en términos de tasas de actividad. Por el contrario, las regiones del sur, junto con Asturias, La Rioja y ambas Castillas presentan las peores situaciones (tasas de actividad más reducidas). Por último, Aragón y Cantabria sitúan sus niveles de participación laboral femenina sobre los niveles medios correspondientes al conjunto del Estado. Entre las regiones con mayor y menor tasa de actividad (Cataluña y Asturias) existe un diferencial de nada menos que 13 puntos porcentuales.

Desde el punto de vista de su evolución, han sido las mujeres de Madrid, Navarra y País Vasco las que en mayor medida han afianzado su buena situación. Las mujeres de Castilla La Mancha, Extremadura y La Rioja, a pesar de haber incrementado notablemente la frecuencia de sus decisiones de participación, continúan mostrando niveles inferiores a la media. En todo caso, se observa un proceso de convergencia regional, aunque reviste una intensidad moderada.

Gráfico 6. 1. Observatorio: Indicadores Laborales Básicos de la Mujer por comunidades autónomas

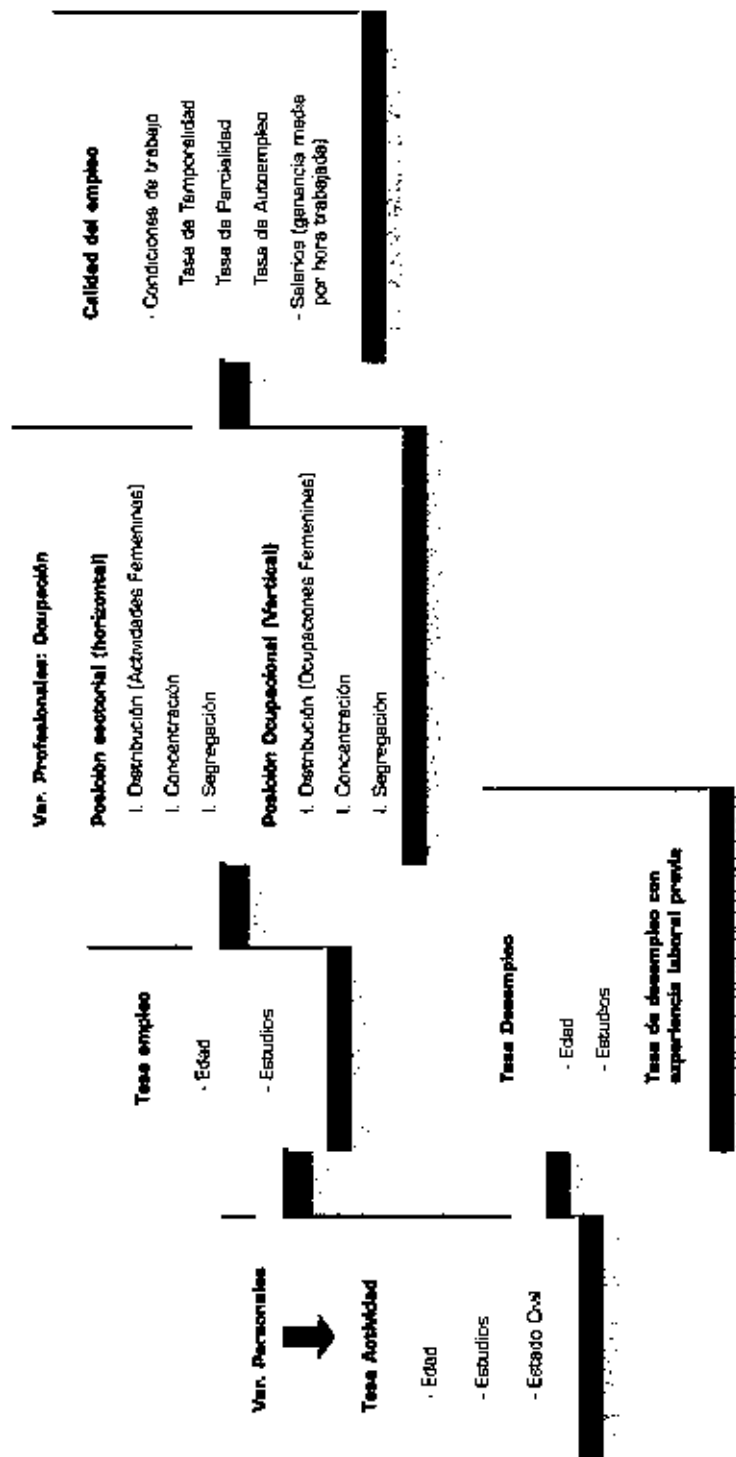
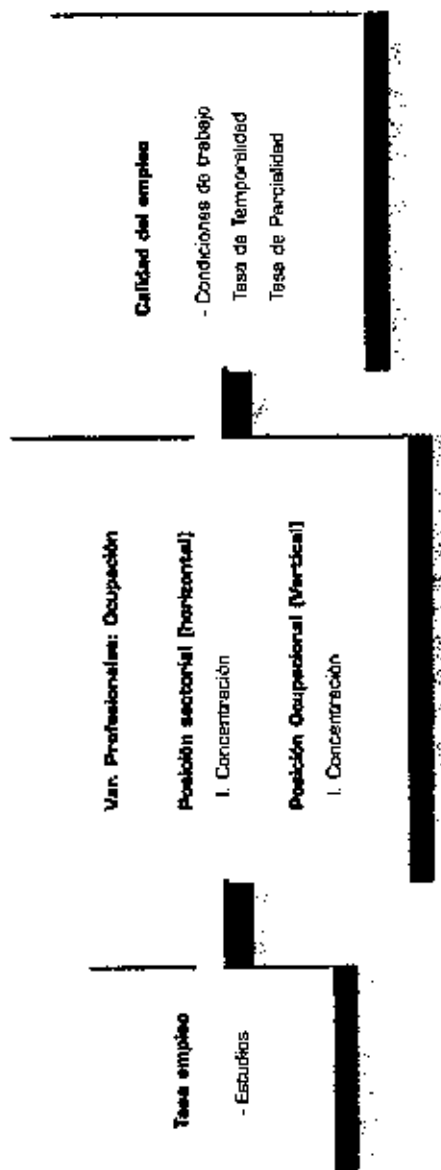


Gráfico 8.2. Observatorio: Perfiles femininos y masculinos de entrada al empleo por comunidades autónomas



b) *¿Cuáles son las características que en mayor medida favorecen la participación laboral femenina?*

Los indicadores utilizados permitan comprobar cómo las siguientes características personales de las mujeres son las que en mayor medida incrementan sus decisiones de participación laboral:

- a) De edades intermedias: En todas las comunidades son las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y los 54 años las que presentan mayores niveles de participación laboral.
- b) Estudios universitarios: A medida que aumenta el nivel de estudios de las mujeres también aumenta sus tasas de actividad.
- c) No casadas. Este colectivo siempre presenta, excepto en Galicia, unos niveles de participación laboral más frecuente.

De la comparación regional de las anteriores características personales (edad, nivel de estudios y estado civil) se deduce que es la edad la variable sobre la que de manera más sólida se fundamenta la fractura regional existente en nuestro país en términos de tasa de actividad, en tanto que es el estado civil la variable que conduce a una mayor variabilidad regional de los resultados.

6.2. La demanda de trabajo

6.2.1. La tasa de empleo femenina

a) *¿Existen diferencias en la tasa de empleo femenina por comunidades autónomas?*

La tasa de empleo se define como el porcentaje de ocupados respecto al número de personas en edad de trabajar. Es el indicador más adecuado para reflejar la profundidad de un mercado de trabajo nacional o regional y para las comparaciones entre distintos territorios, ya que hace abstracción de la mayor o menor disposición hacia el trabajo remunerado de sus miembros (que determina su adscripción o no dentro de la población activa).

En España y en lo que respecta al empleo femenino dicha tasa presenta un valor del 41,7 por 100 en 2001 y su crecimiento ha sido significativo desde 1994, año en el que la cifra se quedaba en un escueto 30,5 por 100, un aumento por tanto del 38 por 100 en estos siete años.

Se trata de datos medios que ocultan acusadas diferencias regionales. Existen comunidades autónomas con cifras alrededor del 50 por 100 como Baleares, Cataluña, Navarra o Madrid, junto a otras por debajo del 35 por 100, como Andalucía, Extremadura y Asturias.

Asturias además es la segunda región, tras Galicia (un 13 por 100 más) donde menos ha crecido la tasa de empleo femenina entre 1994 y 2001, sólo el 17,4 por 100. Se distancia en este sentido de Andalucía, donde el crecimiento ha sido del 40,1 por 100 y, especialmente, de Extremadura que presenta la tasa de aumento mayor del país, con un 53,4 por 100. De las comunidades autónomas de mayores tasas en 2001, Madrid destaca también por su crecimiento en estos años con un 48,7 por 100 más, seguida de Navarra con el 44 por 100 más.

b) ¿Sobre qué criterios se sustentan en mayor medida las diferencias regionales existentes en términos de tasa de empleo femenina?

De entre los tres grupos de edad considerados en este estudio, el rango intermedio (25-54 años) es el que presenta los valores más elevados. En media nacional, el 52,2 por 100 de todas las mujeres con tales edades estaba ocupada en 2001. El porcentaje se queda en el 29,4 entre las más jóvenes y tan solo el 19,7 por 100 entre las de mayor edad.

Por comunidades, se mantiene esta relación entre los distintos grupos de edad. Además también se cumple en general que, en aquellas comunidades donde la tasa de empleo femenina es superior a la media lo es también en todos los rangos de edad. Esto es especialmente cierto en el rango de edad más importante (25-54 años): Andalucía, Extremadura y Asturias están muy por debajo de la media y Baleares, Cataluña, Madrid y Navarra presenta las tasas más altas del país.

En el caso de los niveles de estudios se confirma una vez más la teoría del Capital Humano pues, cuanto mayor es dicho nivel mayor es también la participación femenina en la ocupación. Nada menos que un 70 por 100 de las mujeres con estudios superiores estaba empleada en 2001. Cifra que se queda en el 48,2 por 100 para las que cuentan con credenciales medias y en el 31,6 por 100 de todas las mujeres con estudios bajos.

En el análisis desglosado por regiones, lo que se observa en primer lugar es que la dispersión de las tasas es menor cuanto mayor es el nivel de estudios, es decir, que los valores están más cerca de la media nacional en el caso de las universitarias que en el caso de las ocupadas con estudios medios y aún más que en el de las ocupadas con estudios bajos. Por tanto, podría afirmarse que el aumento de los niveles de estudios sirve para homogeneizar la presencia de mujeres en la ocupación entre las distintas comunidades españolas.

El segundo rasgo destacable es que, en la mayor parte de las comunidades autónomas, la variable estudios no determina diferencias respecto a los valores medios. Las regiones en las que la tasa de empleo es inferior a la media, mantienen esa misma circunstancia en los tres niveles de estudios considerados. Excepciones relevantes a esta regla son sólo las siguientes:

- En Galicia la tasa de empleo es muy superior a la media en el caso de los estudios bajos. Dicha tasa es sin embargo inferior entre los estudios medios y superiores.
- Castilla La Mancha sólo logra superar a la media en el caso de las universitarias, cuando su tasa en los otros dos niveles está muy por debajo de esa media.
- En el País Vasco son las ocupadas con estudios bajos las que presentan una tasa inferior a la media, cuando en los otros dos casos sucede lo contrario.

6.2.2. La posición sectorial (horizontal) del empleo femenino

Un aspecto muy relevante para el estudio de la demanda de empleo es la relativa a la posición sectorial y ocupacional, análisis que pretende dar respuesta a la pregunta de dónde trabajan las mujeres ocupadas, en qué sectores productivos y en qué concretas ocupaciones.

c) ¿Existen diferencias en la posición sectorial del empleo femenino por comunidades autónomas?

Para estudiar la posición sectorial se ha podido disponer de datos desglosados para los cuatro grandes sectores de actividad: primario, industria, construcción y servicios, y las principales conclusiones que se pueden obtener se presentan a continuación.

El empleo femenino está adscrito muy intensamente al sector servicios. El 48,9 por 100 de los ocupados en dicho sector son mujeres, concentra el 80,9 por 100 de todo el empleo femenino y presenta una segregación favorable a las mujeres de 0,60 (en caso de que hubiera el mismo número de mujeres que de hombres en el empleo total, habría en los servicios 160 mujeres por cada 100 hombres).

Se trata además de un sector que crece dentro del empleo femenino pues en 1994 el valor del mismo en el índice de concentración era del 77,7 por 100, y lo hace fundamentalmente en detrimento del sector primario. Para confirmar este hecho basta con observar el comportamiento del empleo femenino en las dos comunidades donde el sector primario tiene más peso: en Galicia, el porcentaje que este sector representa entre las ocupadas ha pasado del 38,7 en 1994 al 19,4 por 100 en 2001 y en Asturias del 22 al 10,4 por 100. En ambas el empleo de los servicios ha crecido más de 10 puntos porcentuales.

Sin embargo no en todas las comunidades el sector servicios ha ganado presencia dentro del empleo femenino. Entre dos y tres puntos se ha reducido en Cataluña, Extremadura, Navarra y País Vasco.

Por su parte, la industria ha reducido ligeramente su peso global entre la ocupación femenina, y a ello han colaborado muy especialmente regiones con una elevada presencia de este sector en el empleo femenino como Castilla La Mancha, La Rioja y Valencia. Pero no se trata de un fenómeno homogéneo ya que también son varias las comunidades donde este empleo ha aumentado (si bien ligeramente) desde cifras ya bastante elevadas en 1994 como Cataluña, Aragón y País Vasco.

En el sector de la construcción la presencia femenina es puramente marginal y esa es una situación generalizada entre las distintas comunidades autónomas. Dentro de las reducidas cifras destaca Madrid con su 8,6 por 100 de mujeres en su empleo total.

En conclusión y desde el punto de vista del índice de concentración del empleo femenino se puede diferenciar a las distintas comunidades del siguiente modo:

- Comunidades de los servicios: Canarias, Baleares y Madrid con un índice de concentración para este sector que ronda el 90 por 100.
- Comunidades del secundario (industria más construcción): Aragón, Cataluña, La Rioja, Navarra, País Vasco, Valencia y Castilla La Mancha, con cifras alrededor del 20 por 100 de este sector.
- Comunidades con elevado sector primario y donde se man tiene también en buenas cifras el secundario: Galicia, Cantabria y Murcia.
- Comunidades de sector primario sin industria: Andalucía, Asturias, Castilla León y Extremadura.

Dado que el empleo femenino se concentra masivamente en el sector servicios resulta pertinente analizar este sector con mayor detalle. Para ello se recurre a la clasificación de ramas de servicios que las ordena según la posición que ocupan en la cadena de vínculos del proceso productivo, esto es, según el lugar que ocupan en el recorrido que transcurre desde el productor hasta el consumidor final. Se distingue entonces entre servicios a la distribución (nivel tecnológico y de cualificación bajos), servicios a la producción (los que presentan mayores requerimientos tecnológicos y de empleo cualificado), servicios sociales (también con unos niveles de cualificación elevados) y servicios personales (el empleo más descualificado).

Pues bien, resulta que las mujeres tienen una presencia creciente en el empleo a lo largo de dicha cadena con un 38,8 por 100 en los servicios a la distribución, el 46,4 por 100 en los servicios a la producción, el 55,6 por 100 en los servicios sociales y el 58,8 por 100 en los servicios personales. Por tanto, cuanto más cerca de la empresa menor presencia de mujeres y cuanto más próximo al consumidor, mayor peso del empleo femenino.

Analizado los datos por regiones, Cataluña y Madrid destacan en los servicios a la producción. En servicios sociales, son Andalucía, Aragón, las dos Castillas, La Rioja, Navarra y el País Vasco las que presentan porcentajes superiores a la media. Cantabria es la gran destacada en servicios personales, Murcia en servicios de distribución y Baleares, Canarias y Comunidad Valenciana conjuntamente en estos dos sectores.

6.2.3. La posición ocupacional [vertical] del empleo femenino

d) *¿Existen divergencias en la posición ocupacional del empleo femenino por comunidades autónomas?*

Para el análisis de la posición ocupacional de las mujeres se ha podido desglosar la información para nueve categorías ocupacionales: directoras, profesionales, técnicas de apoyo, administrativas, cualificadas de los servicios, cualificadas del secundario, cualificadas del primario, operarias y no cualificadas.

Entre ellas hay dos ocupaciones femeninas (administrativos y cualificados con un porcentaje que ronda el 60 por 100); otras dos en las que hombres y mujeres se reparten igualmente la ocupación (profesionales y no cualificados); en técnicos de apoyo el 41 por 100 son mujeres; y, el resto de ocupaciones son masculinas: directores con el 33 por 100, cualificados del primario con el 24 por 100, operarios con el 15 por 100 y cualificados de la industria y la construcción con el 7 por 100.

En los cualificados del sector primario es donde existen mayores diferencias por regiones. En Galicia y Asturias aproximadamente el 50 por 100 son mujeres, cifra muy alejada del 6,7 por 100 de Castilla La Mancha. En el resto de categorías las diferencias son mucho menores.

De acuerdo con este indicador la clasificación de las comunidades según la mayor o menor cualificación de su empleo femenino podría resumirse del siguiente modo:

- Las comunidades con mejor perfil por presentar porcentajes superiores a la media en las ocupaciones superiores (directoras, profesionales y técnicas de apoyo) y menores en las ocupaciones inferiores (operarios y no cualificados) son Castilla León y Navarra, seguidas de Madrid y País Vasco.

- Las comunidades con peor perfil según este criterio son Comunidad Valenciana seguida de Baleares, Canarias y Murcia.

Desde el punto de vista de la segregación, el criterio empleado para clasificar a las distintas comunidades es contar el número de categorías en las que el valor de su índice está más cerca del cero (esto es, ausencia de segregación) que el valor medio nacional. De acuerdo con dicho criterio:

- Extremadura, Andalucía y Galicia son las comunidades donde la segregación es menor.
- Castilla León, Asturias y País Vasco son las comunidades donde mayor segregación existe.

Por fin, se analizó en mayor detalle la categoría de directoras, ya que el dato del índice de distribución (33 por 100 de mujeres) puede inducir a confusión si no se distingue entre empresas con empleados de aquellas en las que la única persona que trabaja es el propio director.

Y de hecho, las mujeres directoras trabajan mayoritariamente en esta segunda categoría: El 48,2 por 100 de directoras en empresas sin empleados son mujeres, por sólo el 23,1 por 100 en las empresas con trabajadores.

En el análisis por comunidades, las que muestran mejor perfil dentro del grupo de directoras según este criterio (más directoras en empresas con empleados) son La Rioja y Navarra y las que menos son Murcia, Extremadura y Canarias.

6.2.4. Condiciones de trabajo

El análisis de las diferencias en las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas por comunidades autónomas se ha abordado a partir de la consideración de las tres variables de la EPA que, con las restricciones de representatividad estadística exigibles, se puede considerar que las reflejan mejor: la incidencia de la contratación temporal, la incidencia de la jornada a tiempo parcial y la importancia relativa del autoempleo.

e) *¿Cómo incide la contratación temporal sobre el empleo femenino por comunidades autónomas?*

En España la tasa de temporalidad femenina media es del 34 por 100, incidencia muy elevada que duplica la media europea. Además se aprecian diferencias notables por comunidades autónomas, tanto desde el punto de vista de la magnitud como del comportamiento de esta variable:

a) Las comunidades con tasas de temporalidad más altas son Andalucía, Murcia y Extremadura, con niveles que superan el 45 por 100. La más baja es Madrid, con 23 por 100, tasa que pese a ser menos elevada se sitúa en todo caso por encima de la media europea.

b) Desde 1994, las comunidades donde más ha crecido la temporalidad femenina son algunas de las presentan las tasas más elevadas Extremadura (aumento del 30 por 100), Andalucía, Asturias y Galicia (con aumentos más moderados, entre 5 y 7 por 100).

c) En el resto de comunidades, la temporalidad se ha reducido (en Cataluña cerca de 30 puntos; entre 10 y 20 en muchas otras) salvo en Baleares que se mantiene.

En conjunto se ha de destacar que, además de lo elevado de las tasas de temporalidad, se observa una divergencia creciente entre comunidades: aunque en general la incidencia de la contratación temporal tiende a reducirse y ello ocurre especialmente en las comunidades que presentan tasas más moderadas. Por el contrario, aquellas otras con las tasas más elevadas son las que más la aumentan.

Esta divergencia territorial creciente conduce a plantearse la pregunta de si la intensidad de la contratación temporal podría estar relacionada con las características de las estructuras productivas de las respectivas comunidades, especialmente con el predominio de actividades que presentan un comportamiento cíclico (agricultura, turismo) favorable a la utilización de la contratación temporal, o de otras que requieren mano de obra poco cualificada, que sería altamente intercambiable [servicios personales].

La elevada incidencia media de la contratación temporal también esconde disparidades importantes desde el punto de vista de las características personales de las ocupadas (edad, estudios y estado civil) así como de las actividades y ocupaciones en que han encontrado empleo:

a) Por edades, la tasa de temporalidad es siempre más elevada entre las más jóvenes (16-24 años), que se están incorporando por primera vez al mercado de trabajo. Este hecho es más intenso en las comunidades con tasas medias de temporalidad más elevadas: Andalucía, Extremadura y Murcia, junto con algunas otras comunidades, se sitúa incluso por encima del 66 por 100 de media de este grupo de edad.

El grupo de edades centrales (25-50 años) presenta también tasas de temporalidad femenina elevadas (30 por 100), pero al menos por debajo de la media nacional. En este tramo de edad la elevada rotación laboral de las mujeres no se explica por problemas de primera incorporación al mercado de trabajo sino por otros relacionados con los requerimientos de la combinación de responsabilidades domésticas y profesionales. De nuevo Andalucía, Murcia y Extremadura se sitúan por encima de la media de este colectivo y alcanzan el 40 por 100.

El grupo de más edad (50-65 años) presenta tasas de temporalidad más bajas, del 15 por 100, aunque en el País Vasco se duplica la media de este colectivo.

Por tanto, la temporalidad está relacionada con la edad y afecta más a las mujeres más jóvenes, hecho que es especialmente intenso en las comunidades con tasas medias de temporalidad más elevadas.

b) Por estudios terminados, la tasa de temporalidad es siempre más baja para las ocupadas con estudios de nivel universitario (con las excepciones de Navarra y Cantabria). Sin embargo las diferencias entre comunidades son notables:

- Andalucía, Extremadura y Murcia presentan tasas de temporalidad por encima de la media nacional para los tres niveles de estudios considerados (altos, medios y bajos) mientras que Madrid presenta las tasas más bajas de todo el Estado para esos tres niveles.
- Desde 1994 la temporalidad ha aumentado sobre todo entre las ocupadas con estudios superiores (universitarios), sin duda porque partían de niveles más bajos. En 2001 estos estudios superan los niveles de temporalidad alcanzados en 1994 en el total nacional y para la mayoría de las comunidades.

Por el contrario, las ocupadas con niveles medios de estudios (secundaria, formación profesional) han reducido sus tasas de temporalidad en la mayoría de las comunidades, mientras que las de estudios de nivel más bajo (sin estudios o con estudios primarios) la han aumentado.

En conjunto por tanto se aprecia una cierta convergencia entre las tasas de temporalidad de las ocupadas con estudios terminados de nivel superior (que aumentan) y medio (que se reducen). Asimismo se aproximan los niveles más altos de estudios y los más bajos en cuanto a la incidencia de la contratación temporal.

c) Por estado civil, la incidencia de la temporalidad es 20 puntos más elevada para la agrupación de solteras y otras que para las casadas y las diferencias entre uno y otro colectivo son mayores en aquellas comunidades como Madrid y Cataluña con tasas de actividad más elevadas que el conjunto nacional y tasas de temporalidad más bajas que dicho conjunto.

d) Por sectores, la temporalidad femenina se mantiene elevada, aunque difiere 5 puntos entre las actividades de servicios (33 por 100) y el resto (38 por 100) para la media nacional. Sin embargo no todas las comunidades siguen esta pauta de comportamiento:

- Hay cinco comunidades (Asturias, Cantabria, Cataluña, Madrid y País Vasco) donde la incidencia de este tipo de contrato es más alta en los servicios que en el agregado de agricultura, industria y construcción.
- Asimismo, en Andalucía, Extremadura y Murcia, la tasa de temporalidad femenina, ya muy alta en los servicios, es extremadamente elevada (75, 62 y 59 por 100, respectivamente) en la agrupación que incluye primario, industria y construcción.
- Por último, la dispersión de las tasas de temporalidad femenina por comunidades autónomas respecto a la media nacional es reducida en los servicios, que se sitúan en todas las comunidades cerca de la media nacional. Por el contrario en la agrupación del resto de sectores, algunas comunidades duplican la tasa media nacional de temporalidad mientras que otras presentan valores por debajo del 50 por 100 de dicha media.

e) Por ocupaciones, la incidencia de la contratación temporal es más elevada entre las mujeres con ocupaciones directas (manuales) que entre las indirectas (no manuales), y es especialmente intensa en el caso de las ocupaciones manuales de baja cualificación.

Por comunidades, estas condiciones medias se cumplen en cuanto a la mayor frecuencia de contratos temporales entre las mujeres con ocupaciones directas (manuales) que entre las indirectas. Por el contrario, no se cumple en relación con el nivel de cualificación, ya que no en todas las comunidades las tasas de temporalidad son superiores para las ocupaciones de baja cualificación en comparación con las de alta:

- Por ejemplo, en las comunidades de Andalucía, Extremadura, Murcia y Valencia, las tasas de temporalidad femenina más elevadas las presentan las ocupaciones manuales de alta cualificación (hasta 70 por 100).
- Las tasas de temporalidad femenina más bajas corresponden siempre a las ocupaciones más cualificadas, indirectos de alta cualificación (temporalidad media de 24 por 100). Las comunidades de más baja incidencia para estas ocupaciones son las de Madrid y Cataluña y por el contrario las más altas son las de Murcia y Andalucía.
- Desde 1994 la incidencia de temporalidad femenina se ha reducido entre las ocupaciones indirectas, pero mucho más entre las directas de baja cualificación, mientras que ha aumentado para las directas de alta cualificación.
- Las ocupaciones de alta cualificación, tanto manuales como no manuales, son las que muestran más dispersión por comunidades respecto a la media nacional.

En conjunto por tanto, la contratación temporal afecta, a través de las distintas comunidades autónomas, especialmente a las mujeres:

- Más jóvenes (16-24 años) y ello ocurre especialmente en las regiones con elevadas tasas de temporalidad;
- Con estudios de nivel más bajo (sin estudios o primarios), aunque en las comunidades donde la incidencia de contratos a término es muy elevada afecta con intensidad a todos los niveles de estudios, de manera que en el conjunto hay cierta convergencia entre distintos niveles.

- Solteras, y esto se aprecia especialmente en las comunidades donde la temporalidad es menos elevada.
- Que se emplean en sectores distintos de los servicios, aunque allí donde las tasas de temporalidad son muy elevadas lo son también en este sector.
- Que tienen ocupaciones manuales de baja cualificación, aunque la dispersión de esta variable por comunidades autónomas es importante.

f) ¿Cómo incide la jornada a tiempo parcial sobre las mujeres ocupadas por comunidades autónomas?

La incidencia de la jornada a tiempo parcial entre las mujeres ocupadas no supera el 17,5 por 100 en España para el año 2001 y sólo ha aumentado 2 puntos desde 1994. Sin embargo se aprecian diferencias importantes por comunidades autónomas:

a) En Navarra y Valencia supera en casi un tercio la media nacional y en Castilla León y Extremadura lo hace en un 20 por 100. El resto de comunidades se sitúan por debajo, en torno al 80 por 100 de dicha media.

b) En el periodo 1994-2001 la incidencia de la jornada parcial ha aumentado por encima de la media en 10 comunidades, en general las que presentaban tasas más bajas de incidencia.

c) Por edades, la jornada parcial afecta especialmente a las más jóvenes (16-24 años) con una incidencia media del 21 por 100, que aumenta casi en un 50 por 100 en Aragón, País Vasco y Extremadura, mientras que desciende hasta casi la mitad en Asturias. En las edades intermedias (25-54 años) predominan valores más bajos, cercanos al 16 por 100, aunque en Asturias se queda mucho más baja y en Navarra mucho más alta. Entre las más mayores (55-65 años) de nuevo sube por encima de la media, hasta el 18 por 100 aunque en Asturias y La Rioja se queda en niveles bastante más bajos.

d) Por niveles de estudios terminados, afecta con más intensidad a las de niveles bajos, alcanzando el 30 por 100 en algunas comunidades. Entre las de estudios medios se sitúa en el 15 por 100, pero a veces alcanza el 25 por 100. Para las de estudios superiores se sitúa en el 10 por 100 y nunca supera el 14 por 100.

Por tanto la jornada parcial afecta especialmente a las mujeres jóvenes y con escasa cualificación que se están incorporando al mercado de trabajo por primera vez. También tiene importancia entre las que se encuentran en la etapa de la vida (25-50 años) en la que las responsabilidades domésticas y familiares son más intensas y ello impone a muchas mujeres, especialmente a las menos cualificadas, formas de inserción laboral esporádicas y precarias. Sin embargo no se aprecia con claridad la incidencia del estado civil, ya que, aunque en todas las comunidades afecta más a las mujeres casadas que a las solteras y otras, las diferencias son pequeñas excepto en algunas comunidades (Baleares, Castilla La Mancha, Murcia, Navarra y País Vasco).

e) Por sectores, la incidencia de este tipo de jornada es más elevada en los servicios (17 por 100) que en el resto de los sectores. Sin embargo la agrupación del resto de sectores presenta más dispersión por comunidades con respecto a la media nacional que los servicios.

f) Por ocupaciones, su incidencia es mayor entre las menos cualificadas, las directas de baja cualificación (con un máximo del 41 por 100 y un mínimo del 25 por 100) y más baja entre las más cualificadas (máximo 14 por 100 y mínimo 7 por 100).

En síntesis, la jornada parcial tiene una incidencia todavía baja entre las mujeres españolas y avanza lentamente, debido probablemente a que se trata de empleos que podrían considerarse marginales. Por comunidades autónomas su importancia varía en torno a la media, pero afecta especialmente a las mujeres más jóvenes y con niveles de estudios bajos, que se emplean en el sector servicios —aunque en algunas comunidades tiene más importancia en otros sectores— y en ocupaciones manuales de baja cualificación.

g) ¿Cómo evoluciona el autoempleo femenino por comunidades autónomas?

En España el autoempleo femenino está perdiendo importancia y ha descendido desde el 16 por 100 de la ocupación en 1994 al 13 por 100 en 2001. Las diferencias por comunidades son importantes: si en Galicia duplica la media nacional, en Madrid se queda en la mitad de dicha media; la comunidad donde más ha descendido es Baleares mientras que ha ganado importancia en otras (Aragón, Asturias, Rioja, Madrid).

Por estudios terminados el autoempleo tiene más incidencia entre las mujeres con estudios bajos, especialmente en las comunidades donde es más frecuente esta forma de empleo (Asturias, Galicia, Rioja y otras). La excepción es Baleares donde adquiere su máxima presencia entre las que poseen estudios superiores.

Por estado civil, el autoempleo es dos veces más frecuente entre las casadas que en el resto, para la generalidad de las comunidades.

Por sectores, el autoempleo se sitúa con más frecuencia por encima de la media nacional en los servicios que en la agrupación del resto de sectores.

5.3. Las diferencias en el empleo de mujeres y hombres: Perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo

a) ¿Cuáles son las principales diferencias entre los perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo?

En el acceso al empleo, las mujeres poseen mejores credenciales educativas que los hombres en todas las comunidades autónomas y las han mejorado más que ellos a lo largo del periodo estudiado 1994-2001. Lo anterior no significa que las mujeres obtengan mejores empleos que los hombres. Muy al contrario, en casi todas las comunidades los nuevos empleos femeninos se concentran preferentemente en ocupaciones de baja cualificación, tanto indirectas como directas. En cambio, los masculinos se concentran, con alguna excepción, en ocupaciones directas, tanto de alta como de baja cualificación. A pesar de lo anterior, los empleos más cualificados (indirectos de alta cualificación: directivos, profesionales y técnicos) tienen más presencia en las entradas femeninas que en las masculinas.

Las pautas de distribución sectorial de las entradas femeninas y masculinas son completamente diferentes: las mujeres acceden preferentemente al sector servicios y los hombres al resto de sectores. Sin embargo, la evolución es distinta para unas y otros, ya que aumenta la importancia del sector servicios entre los nuevos empleos femeninos, mientras que en el caso de los hombres, aunque con excepciones, los nuevos empleos tienden a repartirse por sectores de forma más equilibrada.

A pesar de estas tendencias generales, los perfiles elaborados muestran distintas intensidades y matices que merece la pena destacar:

b) ¿Poseen similares credenciales educativas los hombres y las mujeres?

a) Algunas comunidades se sitúan muy por encima de la media nacional: Castilla León, Madrid, Navarra y País Vasco superan con creces dicha media desde el punto de vista de las mujeres, con una presencia mucho más elevada de los estudios superiores. En el caso de los hombres también son mejores estas credenciales que la media nacional, pero especialmente porque tienen más importancia los estudios de nivel medio. Otro grupo, que incluye Asturias y Cantabria, también se coloca, aunque con menos diferencias, por encima del perfil medio de entrada por niveles de estudios.

b) En el extremo contrario, Baleares y Canarias están bastante por debajo del perfil medio en el caso de las mujeres y, especialmente, en el de los hombres. Cataluña está por debajo en el perfil femenino, mientras que se sitúa por encima en el masculino.

c) Las comunidades que presentan perfiles femeninos muy por debajo de la media nacional son algunas de las que más los han mejorado a lo largo del periodo estudiado. Son los casos de Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia y Valencia. También los han mejorado considerablemente Aragón, Asturias, Castilla León, Galicia, Madrid, Navarra y País Vasco.

d) Los perfiles masculinos también han mejorado, pero mucho menos que los femeninos. Solo en los casos de Aragón, Castilla León, Cataluña, Madrid, Murcia, Navarra y País Vasco han experimentado mejoras apreciables. De ellas, las comunidades de Madrid y Murcia han mejorado muy notablemente los perfiles masculinos de entrada al empleo.

c) ¿Encuentran empleo mujeres y hombres en las mismos sectores económicos o se dirigen a sectores diferentes?

Con respecto a la adscripción sectorial de los nuevos empleos femeninos y masculinos entre el sector servicios y la agrupación de otros (que incluye primario, industria y construcción) se ha de destacar que, aunque el perfil medio

se decanta hacia los servicios en el caso de las mujeres (80 por 100) y hacia otros (60 por 100) en el caso de los hombres, las diferencias en los perfiles por comunidades son importantes y la evolución respectiva de uno y otro sexo no siempre se dirige en la misma dirección:

a) En algunas comunidades los nuevos empleos de las mujeres corresponden a los servicios en porcentajes muy superiores a la media nacional. Son los casos de Asturias, Baleares, Canarias, Madrid, y País Vasco. En todas ellas, así como en Aragón, Cantabria, La Rioja, Navarra y Murcia, esta tendencia tiende a aumentar.

b) Por el contrario, en otras comunidades la tendencia es a la reducción de la importancia de los servicios en los nuevos empleos femeninos. Son los casos de Andalucía, Cataluña, Extremadura, Galicia, País Vasco y Valencia.

c) En el caso de los hombres, los nuevos empleos se distribuyen de forma más equilibrada entre los distintos sectores y los servicios tienden a perder importancia, salvo en el caso de Castilla La Mancha (ganan 3 puntos porcentuales), Galicia, La Rioja, Madrid y Navarra.

d) *¿Encuentran empleo mujeres y hombres en las mismas ocupaciones laborales o se dirigen a ocupaciones diferentes?*

Desde el punto de vista de la adscripción ocupacional, como ya se ha comentado, el hecho de que las mujeres presenten mejores credenciales educativas que los hombres no se refleja de forma directa en el tipo de empleos que encuentran, ya que la mayoría de ellas accede a puestos de baja cualificación, aunque de carácter no manual. Sin embargo, los empleos de más cualificación representan una cuota cada vez más importante de los nuevos empleos femeninos (mucho más que entre los nuevos empleos masculinos). Estas tendencias generales encuentran excepciones en algunas comunidades:

a) El 79 por 100 de los nuevos empleos femeninos se adscriben a ocupaciones poco cualificadas en el total nacional. Por comunidades, dicho porcentaje nunca desciende por debajo del 66 por 100.

b) El 66 por 100 de los nuevos empleos para mujeres son ocupaciones indirectas (no manuales) en la media nacional. Sin embargo, algunas comunidades [Extremadura, Murcia y Castilla La Mancha] muestran una importancia considerable de las

ocupaciones manuales entre las nuevas ocupadas. Otras, por el contrario, extreman el sesgo hacia las ocupaciones no manuales (Baleares, País Vasco, Asturias, Cataluña, Castilla León, Madrid y Navarra).

c) Las ocupaciones más cualificadas (indirectos de alta cualificación) representan entre un cuarto y un quinto de los nuevos empleos femeninos, porcentaje que casi duplica el masculino (12 por 100). Sin embargo en algunas comunidades se sitúa muy por encima de la media nacional: Madrid, País Vasco, Castilla León, Cantabria, Navarra. En otras, por el contrario, se coloca bastante por debajo: Galicia, Canarias, Andalucía, La Rioja, Valencia y Cataluña.

d) En cuanto a los nuevos empleos masculinos, más de dos tercios se concentran en las ocupaciones manuales, tanto cualificadas (32 por 100) como no cualificadas (40 por 100). Sin embargo, la Comunidad de Madrid constituye una excepción, con un reparto prácticamente equilibrado (49/51) entre manuales y no manuales. Algunas comunidades también presentan una distribución más cercana a la proporción 2/1 entre ocupaciones directas e indirectas (País Vasco, Cataluña y Navarra). Otras, por el contrario, sesgan la distribución hacia las tareas manuales bastante por encima de la media (Castilla La Mancha, Extremadura, Murcia, Andalucía, Valencia y Canarias).

e) Las ocupaciones más cualificadas (indirectos de alta cualificación) representan porcentajes entre el 7 y 15 por 100 de los nuevos empleos masculinos. Las excepciones son Madrid, Navarra y País Vasco donde representan entre un cuarto y un quinto del empleo.

6.4. El desempleo femenino

a) ¿Existen diferencias regionales en términos de tasa femenina de desempleo?

Las mujeres españolas enfrentan tasas de desempleo muy distintas según sea su comunidad autónoma de referencia (casi el 35 por 100 en Extremadura frente a niveles del 9 por 100 en Navarra). Las mejores oportunidades se observan para las mujeres residentes en el Levante, las comunidades insulares, Aragón, La Rioja, Navarra, Madrid y País Vasco, regiones que sitúan sus tasas femeninas de desempleo claramente por debajo de los niveles medios. Por el contrario, y de forma muy similar a lo observado desde la perspectiva de la tasa de actividad, los peores resultados se observan para las regiones del sur, junto con ambas Castillas, Asturias y Galicia.

Desde la perspectiva de su evolución, y dentro de un contexto generalizado de reducción de los niveles de paro por regiones, los mejores resultados se han producido en Navarra y La Rioja. Sin embargo hay que destacar que, al contrario a lo observado desde la perspectiva de la oferta, donde se producía una cierta convergencia regional debido a los buenos resultados obtenidos por las regiones peor situadas, lo que se observa desde el punto de vista de las tasas de paro es una consolidación, e incluso acentuación, de la desigual situación de partida. Las regiones con menos desempleo femenino son las que en mayor medida han reducido el nivel de este indicador, en tanto que la reducción ha resultado más moderada para las regiones con mayores niveles de partida.

b) ¿Qué características favorecen en mayor medida la reducción del desempleo femenino?

Se comprueba cómo las mujeres de edades intermedias, con estudios universitarios, con experiencia laboral en el sector terciario y en el desempeño de tareas laborales no manuales cualificadas son las que reducen de manera más notable sus tasas de desempleo. Se trata, por tanto, de las características que en mayor medida combaten con mayor efectividad el hecho de que la consecuencia de la participación laboral de las mujeres sea el desempleo.

c) ¿Sobre qué criterios se sustentan en mayor medida las diferencias regionales existentes en términos de tasa de desempleo?

La edad y el nivel de estudios se revelan como las variables más determinantes de la posición relativa de las distintas regiones, en la medida en que son estas variables las que, al introducir un menor número de excepciones en las pautas, conducen a agrupaciones más homogéneas. Por el contrario el sector de actividad y la ocupación laboral previa se constituyen en las fuentes más importantes de discrepancia regional respecto a las pautas agregadas.

6.5. Diferencias salariales entre las mujeres ocupadas por regiones.

a) *¿Existen diferencias salariales significativas entre las mujeres de las distintas regiones españolas?*

También desde la perspectiva salarial se produce una notable ruptura regional en España, observándose además una distribución acentuadamente asimétrica. Un reducido número de regiones (Madrid, País Vasco, Cataluña y Navarra) sitúan sus indicadores de ganancia media por hora trabajada por encima del nivel medio del estado. El extremo inferior de la distribución corresponde a las Comunidades Autónomas de Castilla La Mancha y Murcia, que presentan las menores ganancias medias por hora trabajada.

Esta polarización se está viendo reforzada en el tiempo. El grupo de comunidades con mayores ganancias han sido las únicas que han visto crecer el nivel del indicador por encima de lo que lo ha hecho en el conjunto nacional. Las regiones peor situadas también han sido las que lo han hecho aumentar con menor intensidad. La conclusión es el aumento de las diferencias salariales de las mujeres entre las regiones españolas.

b) *¿Cuáles pueden ser los factores que expliquen los anteriores resultados?*

De acuerdo con la teoría económica, la estructura salarial por regiones debe ser una consecuencia de las diferencias existentes entre distintos ámbitos geográficos en términos de estructuras productivas, requerimientos de

cualificaciones laborales y stocks de capital humano de las poblaciones empleadas. Sin embargo, el limitado nivel de desagregación que permiten los datos disponibles condiciona muy notablemente el análisis de las anteriores cuestiones. En todo caso, y en términos generales, se observa cómo:

- Las mujeres empleadas en los servicios presentan las menores ganancias medias por hora trabajada.
- Las mujeres ocupadas como empleadas presentan indicadores superiores a aquellas otras que lo son como obreras.

Por último, los análisis llevados a cabo permiten afirmar, sobre la base de determinados indicios, que las diferencias salariales enfrentadas por las mujeres son consecuencia antes de su comunidad autónoma de residencia que del sector de actividad y tipo de empleo desempeñado. Las diferencias regionales observadas se mantienen de manera prácticamente constante desde todas las perspectivas consideradas, no existiendo sino un número muy limitado de excepciones a unas pautas regionales muy sólidas y generalizadas.

1
1
1

7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- Alarcón, M. (1997). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2000). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2001). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2002). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2003). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2004). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2005). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2006). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2007). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2008). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2009). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2010). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2011). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2012). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2013). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2014). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2015). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2016). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2017). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2018). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2019). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2020). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2021). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2022). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2023). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2024). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.
- Alarcón, M. (2025). *El rol de la mujer en la familia*. Madrid: Alianza.



7. BIBLIOGRAFÍA CITADA

- ALBA, A. (2000): *"La riqueza de las familias. Mujer y mercado de trabajo en la España democrática."* Ariel Sociedad Económica.

- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999): *Diferencia o discriminación.* Consejo Económico y Social, Madrid.

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (1997): *España 1996. Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral.* CES, Madrid

- CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (2002): *España 2001. Memoria sobre la Situación Socioeconómica y Laboral.* CES, Madrid

- GARRIDO, L. (1993): *Las dos biografías de la mujer en España.* Instituto de la Mujer, Colección Estudios, nº 33, Madrid.

- IDR (2001). *Estudio del empresariado femenino en Andalucía.*

- COLECCHIA, A., PAPAONSTANTINO, G. (1996): *The Evolutions of Skills in OECD Countries and the Role of Technology.* Science, Technology, Industry (STI) Working Papers 1996/8, OECD Paris.

- RODRIGUEZ, P. (2001): *Estudio del empresariado femenino en Andalucía.* Instituto de Desarrollo Regional, Fundación Universitaria, Universidad de Sevilla.

- SINGLEMAN, J. (1978): *The Transformation of Industry: From Agriculture to Service Employment.* Sage Beverly Hills, California.

•
•
•

8. GLOSARIO DE CONCEPTOS E
INDICADORES SOBRE LA
SITUACIÓN LABORAL DE LA
MUJER EN ESPAÑA Y SUS
REGIONES.



8. GLOSARIO DE CONCEPTOS E INDICADORES SOBRE LA SITUACIÓN LABORAL DE LA MUJER EN ESPAÑA Y SUS REGIONES.

Se incluyen en este apartado los conceptos e indicadores utilizados para construir una batería de indicadores laborales básicos con la que poder evaluar la situación laboral de la mujer en España y su posición relativa por comunidades autónomas.

El universo de referencia del estudio han sido las diferentes poblaciones laborales básicas femeninas:

- Población en edad de trabajar.
- Población activa.
- Población ocupada.
- Población desempleada.

La variable que estructura la totalidad del estudio es la de la comunidad autónoma. Se ha excluido a las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, dada su marcada especificidad.

La investigación se estructura en torno al estudio de la posición laboral de la mujer atendiendo a los siguientes cuatro aspectos fundamentales: oferta de trabajo, demanda de trabajo, desempleo y salarios.

El principal problema con el que se ha enfrentado la investigación ha sido el construir indicadores que compatibilicen el máximo nivel de desagregación con el necesario nivel de significatividad estadística para las distintas comunidades autónomas. El condicionamiento impuesto por el mantenimiento de la significatividad estadística ha obligado a restringir el grado de desagregación de las variables utilizadas en la construcción de las tablas de contingencia que dan origen a los indicadores. A pesar ello, ha sido necesario tomar un cierto número de decisiones en un cierto número de casos.

8.1. Conceptos e indicadores relativos a la oferta de trabajo.

8.1.1. Tasa de actividad agregada de las mujeres por comunidades autónomas.

La tasa de actividad agregada femenina se define como el cociente entre la población activa femenina y la población en edad de trabajar:

$$\frac{\text{Población activa femenina}}{\text{población femenina en edad de trabajar}}$$

La población en edad de trabajar se ha acotado tanto en su extremo inferior como superior, considerándose una mujer en edad de trabajar si tiene 16 años o más y 65 años o menos.

En la comparación interregional se realiza un cálculo de números índices (base 100 para el conjunto nacional) para la comparación del nivel de cada indicador regional respecto al conjunto nacional.

También se calculan números índices (base 100 para el año 1994) para el análisis de la evolución experimentada por el indicador a lo largo del periodo considerado.

Estos indicadores básicos muestran que existen notables diferencias en los niveles de actividad laboral de las mujeres por comunidades autónomas.

8.1.2. Tasa de actividad femenina por edades.

Se ha diferenciado entre tres tramos de edad:

- 16-24: jóvenes, entrada al mercado de trabajo.
- 25-54: edad intermedia, estancia en el mercado de trabajo.
- 55-65: mayores, salida del mercado de trabajo.

Este indicador básico muestra para todas las comunidades autónomas, las mayores tasas de actividad se producen para el tramo de edad comprendido entre los 25 y los 54 años. La comparación interregional y la evolución también muestran diferencias significativas por regiones.

B.1.3. Tasa de actividad femenina por niveles de estudios

La diferenciación habitual en seis niveles de estudios no permite alcanzar resultados significativos de tasa de actividad para algunas comunidades autónomas. Por esta razón, se ha optado por diferenciar entre cuatro categorías:

- Sin estudios-obligatorios
- Estudios secundarios (Bachillerato)
- Formación Profesional
- Estudios Universitarios.

Con este indicador se comprueba cómo en todas las regiones existe una pauta acorde: a niveles de estudios más elevados corresponden tasas de actividad laboral femeninas también más elevadas.

La comparación interregional y la evolución muestran diferencias significativas por regiones.

B.1.4. Tasa de actividad femenina por estado civil.

El reducido tamaño de algunas de las categorías originales de la EPA (divorciadas, solteras, viudas) conducía a problemas de significatividad para numerosas regiones. Por ello se ha utilizado una variable dicotómica que diferencia entre:

- Mujeres casadas.
- Mujeres no-casadas (solteras, viudas y divorciadas).

Con este indicador básico puede observarse que, salvo en Galicia, la tasa de actividad de las no casadas es siempre superior a la de las mujeres casadas en todas las comunidades.

La comparación interregional muestra tasas de actividad más elevadas de las casadas en las comunidades más desarrolladas. La evolución también muestra diferencias significativas por regiones.

8.2. Conceptos e indicadores relativos a la demanda de trabajo.

8.2.1. Tasa de empleo agregada.

La tasa de empleo agregada se ha calculado como el cociente entre la población ocupada femenina y la población femenina en edad de trabajar:

Población ocupada femenina /población femenina en edad de trabajar (16-65 años)

En la comparación interregional se realiza un cálculo de números índice (base 100 para el conjunto nacional) para la comparación del nivel de cada indicador regional respecto al conjunto nacional.

También se calculan números índices (base 100 para el año 1994) para analizar la evolución experimentada por el indicador a lo largo del periodo considerado.

La comparación interregional muestra que, como era de esperar, las comunidades autónomas más desarrolladas son las que tienen mayores tasas de empleo. En cuanto a su evolución, son las comunidades de Extremadura, La Rioja, Madrid y Cantabria las que han aumentado más su tasa de empleo.

8.2.2. Tasa de empleo por grupos de edad.

Por lo que respecta a la variable edad, a diferencia de la clasificación empleada a la hora de estimar las tasas de actividad, en algunos casos se ha tenido que optar por aumentar el rango superior hasta incluir las edades comprendidas entre los 51 y los 65, reduciendo, consiguientemente, la llamada edad intermedia al rango 25-50. Por tanto, quedan los tramos de edad en:

- 16-24 años
- 25-50 años
- 51-65 años

En todas las comunidades, así como en la media nacional, las tasas de empleo son más elevadas en el grupo de edades intermedias (25-50 años) debido a que éste es el colectivo con tasas de actividad más elevadas. Para este grupo se aprecian

diferencias importantes por comunidades y la evolución también muestra diferencias significativas por regiones.

8.2.3. Tasa de empleo por estudios terminados.

Desde el punto de vista de la tasa de empleo, los niveles de estudios considerados son solamente tres:

- Estudios Superiores (universitarios medios y superiores)
- Estudios Medios (bachillerato y formación profesional)
- Estudios Bajos (sin estudios y estudios primarios)

Con este indicador se comprueba que en todas las comunidades, al igual que ocurre para el caso de la media nacional, las tasas de empleo son considerablemente más elevadas para las mujeres con estudios superiores. En relación con la comparación interregional, destacan Cataluña y Baleares con las tasas de empleo más altas para todos los niveles de estudio. Por el contrario, Andalucía presenta los niveles más bajos en todos los niveles.

En cuanto a la evolución, el nivel de estudios que más ha aumentado su tasa de empleo es el de estudios medios para todas las comunidades con algunas excepciones. Las mujeres con estudios bajos han experimentado incrementos de sus tasas de empleo en las comunidades que podríamos considerar turísticas.

8.2.4. Posición sectorial (horizontal).

La posición sectorial, u horizontal, muestra la situación de las mujeres en el empleo desde el punto de vista de los grandes sectores de actividad y ramas productivas.

Se ha presentado agrupada de tres formas distintas.

- Donde ha sido posible se recogen datos de los cuatro grandes sectores de actividad: primario, industria, construcción y servicios.
- En ocasiones, industria y construcción se resumen en un gran sector secundario

- Cuando la falta de datos lo hacía imprescindible, sólo se distingue entre sector servicios y otros (primario más industria más construcción).

Se han calculado tres indicadores: índice de distribución, índice de concentración e índice de segregación.

8.2.4.1. Índice de distribución.

Recoge el porcentaje que las mujeres representan en el empleo de cada sector productivo y se calcula como:

$$\frac{\text{Población femenina ocupada en el sector X}}{\text{Población total ocupada en el sector X}}$$

Este el indicador permite distinguir entre sectores masculinos o femeninos. En su sentido más estricto, eso significa que la mayoría de los ocupados son hombres (sectores masculinos) o mujeres (sectores femeninos).

Se confirma el carácter claramente terciarizado del empleo femenino. El porcentaje de mujeres empleadas en este sector supera el 50 por 100 tanto para la media nacional como para todas las comunidades. En el sector primario es donde se observan diferencias más acusadas. En la industria, las diferencias son menores pero también significativas. Finalmente, en el sector de la construcción ninguna comunidad alcanza el 10 por 100 de mujeres en su empleo.

También se calculan los números índices respecto al total nacional que sirven para comparar, en términos porcentuales, los índices de distribución de las respectivas comunidades y para cada sector con los valores medios nacionales de cada sector. De esta forma se hace posible contemplar en términos relativos lo que hasta ahora ha sido comparado en términos absolutos.

Por último, se calcula también el índice de distribución por comunidad autónoma de una desagregación del sector servicios en las cuatro agrupaciones siguientes:

- Servicios de distribución.
- Servicios a empresas.

- Servicios sociales.
- Servicios personales.

El orden en que se han colocado responde, según la propuesta de Singleman al lugar que ocupan en la cadena de vínculos del proceso productivo.

8.2.4.2. Índice de concentración.

Este indicador informa de cómo se distribuye el empleo femenino a lo largo de toda la estructura sectorial, para conocer así qué porcentaje de las mujeres ocupadas trabaja en cada sector.

$$\frac{\text{Población femenina ocupada en el sector X}}{\text{Total población femenina ocupada}}$$

En primer lugar, se ha calculado considerando tres sectores de actividad:

- Servicios.
- Industria / construcción.
- Sector primario.

De esta forma se observa que el sector servicios representa el 81 por 100 del empleo femenino, lo que deja poco más del 14 por 100 al sector secundario (industria más construcción) y algo menos del 5 por 100 al sector primario. Además muestra diferencias significativas en la comparación interregional y en su evolución reciente.

En segundo lugar, se recogen para 1994 y 2001 los datos relativos a cuatro sectores de actividad:

- Servicios.
- Industria.
- Construcción.
- Sector primario.

Esta desagregación se aprovecha para mostrar el transvase interseccional de empleo que ha tenido lugar en este periodo para cada comunidad.

En tercer lugar se calcula el índice de concentración del empleo femenino para los cuatros sectores de servicios antes indicados: Servicios de distribución, servicios a empresas, servicios sociales y servicios personales. En todos los casos, el porcentaje del total del empleo femenino que representen los servicios sociales y servicios personales es muy superior a la media.

B.2.4.3. Índice de segregación.

Este indicador expresa la medida en que hombres y mujeres presentan pautas de concentración diferentes (por sectores) o, en otras palabras, del número de mujeres (o de hombres) que deberían cambiar su ubicación laboral para obtener distribuciones igualitarias por género. La fórmula utilizada en este caso es la siguiente:

$$IS = ICMij / ICHij - 1$$

ICMij es el índice de concentración femenina del sector i en la comunidad autónoma j

ICHij es el índice de concentración masculina del sector i en la comunidad autónoma j (en los cuatro sectores de actividad: Servicios, industria, construc., y sector primario).

El indicador muestra valores negativos en todos los sectores menos en los servicios. De acuerdo con la fórmula utilizada eso significa segregación favorable a los hombres en el sector primario, la industria y la construcción y segregación favorable a las mujeres en los servicios. La segregación más intensa es masculina y se produce en la construcción. La siguiente en importancia es femenina y se produce en los servicios.

Merece destacarse a Asturias, Galicia y Canarias, donde la segregación del sector primario es favorable a las mujeres. En la industria y la construcción, la segregación es siempre favorable a los hombres. Todo lo contrario de lo que sucede en los servicios, donde, como se ha indicado, siempre favorece a las mujeres.

En segundo lugar, el análisis de segregación se aplica sobre los cuatro sectores de servicios: Servicios de distribución, servicios a empresas, servicios sociales, y servicios personales. En todos los casos la segregación es favorable a las mujeres, aunque muy reducida en los servicios de distribución y mayor en las sucesivas categorías. Esta jerarquía se mantiene en todas las comunidades salvo en tres donde la segregación es mayor en los servicios sociales que en los personales: Canarias, Cataluña y Madrid.

8.2.5. Posición ocupacional (vertical).

La posición ocupacional o vertical muestra la situación de las mujeres en el empleo desde el punto de vista de las ocupaciones:

En algunos casos se recogen los datos desagregados en las nueve categorías incluidas a modo de grandes grupos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO94), esto es:

- Directores
- Profesionales
- Técnicos
- Administrativos
- Cualificados de los servicios
- Cualificados de la industria y la construcción
- Cualificados del primario
- Operarios
- No cualificados.

Sobre todos estos datos se han calculado también los tres indicadores de distribución, concentración y segregación.

8.2.5.1. Índice de distribución.

Recoge el porcentaje que las mujeres representan en el empleo de cada categoría ocupacional y se calcula como:

$$\frac{\text{Población femenina ocupada en la ocupación X}}{\text{Población total ocupada en la ocupación X}}$$

Este indicador permite distinguir entre ocupaciones masculinas o femeninas, lo que, en su sentido más estricto, significa que la mayoría de los ocupados son hombres (ocupaciones masculinas) o mujeres (ocupaciones femeninas).

Sus resultados permiten observar las profundas diferencias que existen entre unas ocupaciones y otras en lo que a presencia de mujeres se refiere:

- Por una parte están las ocupaciones femeninas en el sentido más estricto del término por albergar a más mujeres que hombres: administrativos, y cualificados de los servicios.
- Por otra parte, aquellas en las que existe práctica igualdad entre hombres y mujeres: profesionales, y no cualificados.
- La categoría de técnicos de apoyo con un porcentaje algo superior a la media del empleo femenino.
- Por último, las ocupaciones indiscutiblemente masculinas: directores, cualificados del primario, operarios y cualificados de la industria y la construcción.
- Esas diferencias se mantienen de forma bastante homogénea en cada una de las distintas regiones.

8.2.5.2. Índice de concentración.

Este indicador refleja la distribución del empleo femenino a lo largo de toda la estructura ocupacional, es decir, qué porcentaje de las mujeres ocupadas trabaja en cada categoría ocupacional. Más concretamente:

$$\frac{\text{Población femenina ocupada en la ocupación X}}{\text{Total población femenina ocupada}}$$

Sus resultados muestran diferencias significativas entre regiones: Castilla León presenta el perfil de empleo femenino más cualificado (más presencia de las ocupaciones de alta cualificación), seguida de Navarra, Madrid y País Vasco.

8.2.5.3. Índice de segregación.

Este indicador informa de la medida en que hombres y mujeres presentan pautas de concentración diferentes por ocupaciones o, en otras palabras, del número de mujeres (o de hombres) que deberían cambiar su ubicación laboral para observar distribuciones igualitarias por género. La fórmula utilizada en este caso es la siguiente:

$$IS = ICM_{ij} / ICH_{ij} - 1$$

ICM_{ij} es el ind. de concentración femenina de la ocupación i en la comunidad autón. j

ICH_{ij} es el ind. de concentración masculina de la ocupación i en la comunidad autón. j (para las nueve categorías ocupaciones antes indicadas)

Se observa cómo la segregación a favor de las mujeres es más intensa en las ocupaciones más feminizadas: administrativos, y cualificados de los servicios. La segregación masculina más intensa se produce entre los cualificados de la industria y la construcción.

Para establecer comparaciones entre comunidades autónomas se considera que la situación en una comunidad es mejor cuanto menor es el grado de segregación que existe en su empleo. Este indicador muestra diferencias significativas. Las regiones con índices de segregación más bajos son Extremadura, Andalucía y Galicia.

8.2.5.4. Ocupación de directores.

Este epígrafe diferencia entre aquellos directores que tienen empleados a su cargo y aquellos que no tienen ningún empleado (empresarios y profesionales individuales). En el caso de las mujeres esa distinción resulta especialmente relevante, pues su presencia como directoras es mucho más acusada en este último agregado. Se calculan los índices de distribución, concentración y segregación.

B.2.6. Condiciones de trabajo.

El análisis de las diferencias en las condiciones de trabajo de las mujeres ocupadas por comunidades autónomas se ha abordado a partir de la consideración de las tres variables de la EPA que, de acuerdo con las restricciones de representatividad estadística existentes, se puede considerar que las reflejan mejor: la incidencia de la contratación temporal, la incidencia de la jornada a tiempo parcial y la importancia relativa del autoempleo.

8.2.6.1. Tasa de temporalidad femenina.

La variable denominada tasa de temporalidad se elabora a partir de la información sobre los tipos de contrato de los ocupados asalariados y se define como la incidencia de la contratación temporal en el total del empleo, en este caso empleo femenino:

$$\frac{\text{Nº ocupadas asalariadas con contratos temporales}}{\text{Total mujeres asalariadas}}$$

Para la incorporación de dicha variable a este Observatorio se ha optado por sólo dos valores posibles: asalariados contratados indefinidos y asalariados contratados temporales.

Las diferencias regionales de este indicador son significativas. La temporalidad es más elevada en Andalucía, Murcia, Extremadura, Castilla La Mancha, Canarias y Comunidad Valenciana. La evolución también refleja diferencias significativas.

B.2.6.1.1. Tasa de temporalidad por edades.

Por edades, para las tasas de temporalidad se ha diferenciado entre los tramos de edad siguientes:

- 16-24 años
- 25-50 años
- 51-65 años

La incidencia de los contratos temporales es siempre más elevada entre las mujeres más jóvenes (16-24 años). Este hecho

es más intenso en Andalucía, Asturias, País Vasco y Comunidad Valenciana, Baleares, Murcia y Extremadura. También son significativas las diferencias regionales para los otros grupos de edad.

8.2.6.1.2. Tasa de temporalidad por estudios terminados.

Por estudios terminados, se han considerado tres niveles en relación con la incidencia de la temporalidad:

- Estudios Bajos (Sin estudios, Estudios obligatorios)
- Estudios Medios (Bachillerato, Formación Profesional)
- Estudios Altos (Universitarios de niveles medios y superiores).

La incidencia de los contratos temporales es siempre más baja para los de nivel superior, aunque se aprecian diferencias significativas entre unas y otras comunidades.

La evolución también refleja diferencias importantes, aunque para el conjunto de las comunidades se aprecia una cierta tendencia a que converjan las tasas de temporalidad de los niveles de estudios superiores y medios.

8.2.6.1.3. Tasa de temporalidad por estado civil.

Por estado civil, se han considerado sólo dos opciones: casadas y no casadas. La tasa de temporalidad media (para el total nacional) es 20 puntos más elevada para la agrupación de no casadas que para las casadas, y esta diferencia se mantiene en la mayoría de las comunidades.

8.2.6.1.4. Tasa de temporalidad por sectores.

Por sectores, la tasa de temporalidad femenina se ha desagregado entre dos agrupaciones:

- Servicios
- Otros (incluye primario, industria y construcción).

La incidencia de los contratos temporales entre las mujeres ocupadas es menos intensa generalmente en las actividades de servicios que en la agrupación que agrega al resto de los sectores.

8.2.6.1.5. Tasa de temporalidad por ocupaciones.

Por razones metodológicas, la tasa de temporalidad por ocupaciones se ha agregado en cuatro únicos grupos, a partir de las nueve agrupaciones de la clasificación ISCO-88 (Collecchia y Papaconstantinou, 1996):

- IAC (Trabajadores indirectos de alta cualificación, que englobaría a las tres primeras categorías de la codificación original: Directivos, Profesionales y Técnicos de apoyo).
- IBC (Trabajadores indirectos de baja cualificación, formado por los dos siguientes grupos de ocupaciones: Administrativos y Cualificados de los servicios).
- DAC (Trabajadores directos de alta cualificación, formado por Cualificados de la industria, la construcción y la agricultura.).
- DBC (Trabajadores directos de baja cualificación, que incluye las categorías de Operarios y No cualificados, que realizan tareas accesorias y poco cualificadas).

La presencia de contratos temporales entre las mujeres ocupadas es bastante más elevada entre las ocupaciones directas que entre las indirectas y, dentro de aquéllas, entre las de baja cualificación. Por comunidades, se cumple la condición general de mayor incidencia de los contratos temporales entre las ocupaciones directas que entre las indirectas. Por el contrario, no en todas las comunidades las ocupaciones de baja cualificación presentan tasas mayores de temporalidad que las de alta cualificación.

8.2.6.2. Tasa de parcialidad femenina.

Para estimar la incidencia de la jornada a tiempo parcial se clasifican los datos correspondientes a la jornada de trabajo de los ocupados entre los que tienen con jornada completa y aquellos otros con jornada parcial, y se expresa en la forma siguiente:

$$\frac{\text{Ocupados con jornada a tiempo parcial}}{\text{Total ocupados}}$$

La presencia de jornadas a tiempo parcial en España no supera el 17,5 por 100 para el año 2001 y sólo aumentó 2 puntos desde 1994. Sin embargo se aprecian diferencias importantes entre comunidades.

Por edades, se han considerado los tramos de:

- 16-24 años
- 25-50 años
- 51-65 años

La jornada parcial afecta especialmente a las más jóvenes (16-24 años), con una incidencia media del 21 por 100. En las edades intermedias (25-54 años) predominan valores más bajos, cercanos al 16 por 100. Entre las más mayores (55-65 años) de nuevo sube por encima de la media, hasta el 18 por 100.

Por niveles de estudios terminados, la jornada parcial afecta con más intensidad a las mujeres con estudios de nivel bajo, con un 22,5 por 100 de tasa de parcialidad media nacional, existiendo diferencias significativas por comunidades.

Por estado civil en todas las comunidades afecta más a las mujeres casadas que a la agrupación de no casadas, aunque las diferencias son pequeñas. Sin embargo en algunas comunidades las tasas de uno y otro colectivo pueden variar mucho.

Por sectores, la incidencia de la jornada parcial es más elevada en general entre las mujeres ocupadas en los servicios, con una media del 17 por 100, que en la agrupación del resto de sectores. Sólo en Canarias, Castilla León y La Rioja la parcialidad es menos intensa en los servicios que en el resto.

Por ocupaciones, la incidencia de la jornada parcial entre las mujeres es claramente más elevada en las ocupaciones menos cualificadas.

8.2.6.3. Tasas de autoempleo femenino.

Para analizar el grado de autoempleo entre las ocupadas se han seleccionado aquellos casos en los que la encuestada se autoincluye en la situación de no asalariado (empleadora, empresaria sin asalariados, trabajador independiente, ayuda familiar).

Mujeres ocupadas no salariables / Total mujeres ocupadas
--

El autoempleo está perdiendo importancia entre las mujeres ocupadas en España. Si en 1994 representaba el 16 por 100, en 2001 se queda en el 13 por 100. Las diferencias por comunidades son muy importantes y la evolución por regiones también es diferenciada.

Por niveles de estudios terminados, el autoempleo tiene siempre mucha más incidencia entre las mujeres con estudios bajos que entre las de niveles medios y altos. Son significativas las diferencias regionales.

Por estado civil el autoempleo es dos veces más frecuente entre las casadas que en el resto de situaciones para la media nacional y este orden se mantiene para la generalidad de las comunidades, por lo que no hay diferencias significativas.

Por sectores, la tasa de autoempleo femenino de las comunidades autónomas se sitúa con más frecuencia por encima de la media nacional en los servicios que en el resto de sectores, existiendo diferencias significativas entre comunidades.

8.3. Las diferencias en el empleo entre mujeres y hombres: Perfiles femeninos y masculinos de entrada al empleo por comunidades autónomas.

Para analizar el perfil de entrada en el empleo se seleccionan exclusivamente aquellos ocupados que presentan una antigüedad en el empleo inferior al año (hasta 11 meses) y se analizan algunas de sus características personales así como las de sus empleos. Las variables que se han incluido en estos perfiles se han limitado a aquéllas en que las diferencias en las

características respectivas de hombres y mujeres son más evidentes, así como las relativas a los sectores y ocupaciones de empleo y las de tipo de contrato y jornada:

- Por estudios terminados, se ha clasificado a los nuevos ocupados en Bajos (Sin estudios y Estudios obligatorios), Medios (Bachillerato, Formación Profesional) y Altos (Universitarios medios y superiores).
- Los sectores de empleo se han clasificado en dos agrupaciones: Servicios y Otros (incluye primario, industria y construcción).
- Las ocupaciones de empleo se han clasificado en las cuatro agrupaciones anteriormente mencionadas:
 - IAC (indirectos alta cualificación).
 - IBC (indirectos baja cualificación).
 - DAC (directos alta cualificación).
 - DBC (directos baja cualificación).
- Tasa de temporalidad de los nuevos empleos (nuevos empleos temporales/ total nuevos empleos).
- Tasa de jornada parcial de los nuevos empleos (nuevos empleos jornada parcial/total nuevos empleos).

Los perfiles de entrada al empleo muestran diferencias significativas tanto por sexo como por comunidades autónomas.

8.4. Tasa de desempleo de la mujer por comunidades autónomas.

8.4.1. Tasa de desempleo femenina agregada.

La tasa de desempleo se ha definido, como es habitual, como el cociente entre el número de mujeres en paro y el total de mujeres activas.

Total mujeres desempleadas / Total mujeres activas

También desde esta perspectiva existe una elevada diferenciación regional. Frente a una tasa media para el conjunto español del 18,9 por 100, Andalucía y Extremadura casi duplican estos niveles. En el extremo opuesto, Navarra y Baleares gozan de tasas de desempleo femenino inferiores al 10 por 100. La comparación interregional así como la evolución, presentan diferencias significativas por comunidades.

8.4.1.1. Tasa de desempleo femenina por edades.

Se ha diferenciado en tres tramos de edad:

- 16-24 años (jóvenes, entrada al mercado de trabajo).
- 25-54 años (edad intermedia, permanencia en el mercado de trabajo).
- 55-65 años (mayores, salida del mercado de trabajo).

Las pautas regionales de desempleo femenino muestran una elevada estabilidad cuando se analizan desde el punto de vista de la edad. En todas las regiones españolas la mujer enfrenta mayores situaciones de desempleo cuanto menor es su edad, por lo que la edad no es una variable significativa de diferenciación regional.

8.4.1.2. Tasa de desempleo femenina por estudios.

La diferenciación habitual en seis niveles de estudios no permitía alcanzar resultados significativos para un número importante de comunidades. Por esta razón, se ha optado por diferenciar entre cuatro únicas categorías:

- Sin estudios-obligatorios.
- Estudios secundarios
- Formación Profesional
- Estudios Universitarios (medios y superiores).

Se observan diferencias significativas entre comunidades en el desempleo femenino por niveles de estudios, aunque las menores tasas de desempleo se observan para las mujeres con estudios universitarios.

También son significativas las diferencias regionales en la evolución de las tasas de desempleo por niveles de estudios.

B.4.2. Tasa de desempleo con experiencia laboral previa.

La definición de desempleo con experiencia laboral se ha realizado de acuerdo con los criterios establecidos por la Encuesta de Población Activa: mujeres que además de ser clasificadas como desempleadas, manifiestan haber trabajado anteriormente a su situación de desempleo.

Desempleadas con empleo anterior / Total activas

Los resultados regionales observados desde la perspectiva del desempleo femenino con experiencia laboral previa reproducen prácticamente en su totalidad las pautas anteriormente concluidas para la tasa agregada de desempleo femenino, reforzando la idea de que existe una profunda ruptura regional en los resultados laborales de las mujeres.

B.4.2.1. Desempleo femenino con experiencia laboral por edades.

La variable edad ha sido redefinida distinguiendo entre dos tramos:

- 16-24 años.
- 25-65 años.

En general las tasas de desempleo de las mujeres con experiencia laboral previa son superiores entre las jóvenes, debido probablemente a su mayor relación con el empleo temporal, aunque se producen tres excepciones: Cantabria, Extremadura y La Rioja. Las diferencias interregionales y la evolución de las mismas no aportan datos nuevos significativos.

B.4.2.2. Desempleo femenino con experiencia laboral por estudios.

La variable estudios se ha redefinido diferenciando entre tres únicos niveles:

- Hasta secundaria: Sin estudios, obligatorios y secundarios.
- Formación Profesional
- Universitarios.

En cuanto a los valores máximos de la distribución (hasta secundaria es la categoría modal en diez regiones, en tanto que este hecho se produce para los estudios de Formación Profesional en las siete restantes), en cuanto a sus valores mínimos, siempre corresponden a las mujeres con estudios universitarios.

En este indicador las diferencias interregionales y la comparación entre los datos de 1994 y 2001 si resultan significativas.

8.4.2.3. Desempleo femenino con experiencia laboral en función del sector de actividad anterior.

El cruce de los datos de desempleo con la variable sector de actividad sólo permitió resultados significativos para el conjunto de las regiones bajo una definición dicotómica:

- Servicios
- Otros (incluye primario, industria y construcción).

Las mayores tasas de desempleo para las actividades no terciarias se producen en Andalucía y Extremadura, mientras que las más bajas se registran en Asturias, Cantabria y La Rioja. Para las actividades de servicios las mayores tasas de desempleo se producen en Andalucía, Extremadura y Murcia, mientras que las más bajas se producen en La Rioja y Madrid.

La evolución de este indicador presenta también diferencias significativas. Se comprueba que la evolución más negativa se ha registrado en Galicia y en Canarias, donde se ha reducido escasamente en el sector servicios y aumenta en el colectivo que agrupa a los otros sectores.

8.4.2.4. Desempleo femenino con experiencia laboral por ocupaciones laborales.

La variable ocupación laboral se ha diferenciado entre los cuatro grupos básicos de tareas laborales:

- IAC (Trabajadores indirectos de alta cualificación).
- IBC (Trabajadores indirectos de baja cualificación).
- DAC (Trabajadores directos de alta cualificación).
- DBC (Trabajadores directos de baja cualificación).

Las tasas de desempleo más elevadas se producen sobre todo para las ocupaciones menos cualificadas tanto manuales (en trece de las regiones) como no manuales (dos comunidades). Paralelamente, en la práctica generalidad de las regiones (con la única excepción de Navarra), las menores tasas de desempleo femenino con experiencia laboral previa se producen para las tareas no manuales cualificadas. En este indicador es significativo tanto la comparación regional como su evolución.

8.5. Salarios femeninos por comunidades autónomas.

8.5.1. Ganancia media por hora trabajada.

Este indicador recoge información del colectivo de trabajadores asalariados. La definición de este indicador es efectuada de acuerdo con los criterios de la Encuesta de Salarios en la Industria y los Servicios.

Ganancias / Horas trabajadas

Se consideran horas trabajadas la información que recoge las horas efectivamente trabajadas.

Se definen ganancias como todas las remuneraciones tanto en metálico como en especie, pagadas a los trabajadores por el tiempo de trabajo realizado, junto con la remuneración por periodos de tiempo no trabajado como vacaciones o días festivos.

No se incluyen los pagos que no forman parte del salario, como las indemnizaciones o las dietas.

Los resultados de este indicador muestran que sólo cuatro comunidades presentan niveles superiores a los correspondientes al conjunto nacional. Las mujeres de Cataluña, Navarra, País Vasco y, sobre todo, Madrid obtienen, de esta forma, las mayores ganancias medias por hora trabajada en el desempeño de su empleo. Por el contrario destaca, por sus especialmente reducidos niveles, las comunidades de Murcia, Castilla La Mancha y Canarias.

En cuanto a su evolución, las mismas comunidades que constituyen el grupo de regiones con mayores ganancias (Madrid, Cataluña, País Vasco y Navarra) son las únicas que han visto crecer el nivel del indicador por encima de la media nacional. Las regiones peor situadas en términos de niveles son también aquéllas en que ha crecido con menor intensidad.

8.5.1.1. Ganancia media por hora y sector de actividad.

En la desagregación sectorial, sólo se consideran tres sectores de actividad (la Encuesta de Salarios del INE no proporciona información acerca de los salarios en el sector primario):

- Industria.
- Construcción.
- Servicios.

En la medida en que la desagregación sectorial introduce un limitado número de excepciones en las pautas regionales observadas en términos agregados, podemos decir que, aunque existen diferencias por sectores de actividad, las disparidades regionales determinan en gran medida el sentido de los resultados salariales.

8.5.1.2. Ganancia media por hora y categorías profesionales: Mujeres empleadas y mujeres obreras.

- Empleada/os: Se entiende por empleada/os a toda/os trabajador/a cuyo grupo de cotización pertenece a los grupos:
 - 1 (Ingenieros, licenciados y personal de alta dirección).
 - 2 (Ingenieros técnicos, peritos y ayudantes titulados).
 - 3 (Jefes administrativos y de taller).

- 4 (Ayudantes no titulados).
- 5 (Oficiales administrativos).
- 6 (Subalternos).
- 7 (Auxiliares administrativos).

■ **Obrera/os:** Se entiende por obrera/o a toda/o trabajador/a cuyo grupo de cotización pertenece a los grupos:

- 8 (Oficiales de 1ª y 2ª).
- 9 (Oficiales de 3ª y especialistas).
- 10 (Peones).
- 11 (Trabajadores menores de 18 años).

En general, las ganancias medias de las mujeres que trabajan como obreras suponen algo más del 60 por 100 respecto a las que consiguen las mujeres que desarrollan trabajos como empleadas.

Se observan diferencias regionales significativas y en cuanto a la evolución su intensidad ha sido distinta para diferentes grupos de regiones.

1 A partir de las nueve agrupaciones de la clasificación ISCO-88 es posible crear una nueva variable de sólo cuatro categorías (Callechta y Papaconstantinou, 1998):

1. Trabajadores indirectos de alta cualificación (IAC, *White collar, high skilled*), que englobaría a las tres primeras categorías de la codificación original: Directivos, Profesionales y Técnicos de apoyo.

2. Trabajadores indirectos de baja cualificación (IBC, *White collar low skilled*), formado por los dos siguientes grupos de ocupaciones: Administrativos y Cualificados de los servicios.

3. Trabajadores directos de alta cualificación (DBC, *Blue collar, high skilled*), formado por Cualificados de la industria, la construcción y la agricultura.

4. Trabajadores directos de baja cualificación (DBC, *Blue collar low skilled*), que incluye las categorías de Operarios y No cualificados, que realizan tareas accesorias y poco cualificadas.





GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE IGUALDAD

SECRETARÍA
GENERAL
DE POLÍTICAS
DE IGUALDAD

INSTITUTO
DE LA MUJER



UNIÓN EUROPEA
FONDO SOCIAL EUROPEO