

## **ANÁLISIS COMPARATIVO DE LAS DESIGUALDADES LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS ESPAÑOLAS**

M<sup>a</sup> Luz de la Cal  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea  
Economía Aplicada 1  
Escuela Universitaria de Relaciones Laborales  
[luz.cal@ehu.es](mailto:luz.cal@ehu.es)

Mertxe Larrañaga  
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea  
Economía Aplicada 1  
Facultad de Ciencias Económicas  
[mertxe.larranaga@ehu.es](mailto:mertxe.larranaga@ehu.es)

### **0. Introducción**

En esta comunicación nos proponemos estudiar las desigualdades laborales de género existentes en las Comunidades Autónomas (CCAA) españolas. Nos interesa explorar si las diferencias entre mujeres y hombres en cuanto a la participación en el mercado de trabajo, en cuanto al desempleo, la precariedad, la remuneración y el tipo de puestos de trabajo ocupados son de similar magnitud en las diferentes CCAA. O si por el contrario, en algunas CCAA se observa una mayor equidad de género en el mercado de trabajo.

Para llevar a cabo este análisis, elaboraremos un ranking de CCAA en base a una versión adaptada del Gender Equality Index. El Gender Equality Index o Índice de Igualdad de Género es un indicador diseñado en el año 2001 por el instituto sueco de estadística y se conoce habitualmente como Índice EqualX. En Suecia se emplea para conocer el grado de desigualdad de género existente desde un punto de vista territorial (tanto para regiones como para municipios) y en España ha sido utilizada para un análisis de los municipios y comarcas de Bizkaia. Por ello consideramos que puede ser apropiado para el análisis de las desigualdades de género a nivel de CCAA. El índice sueco incluye un total de 13 indicadores que abarcan seis dimensiones: mercado laboral (5 indicadores), educación (1 indicador), ingresos (2 indicadores), conciliación (2 indicadores), participación política (2 indicadores) y demografía (1 indicador).

Nuestro objetivo es realizar un análisis comparando desigualdades laborales de género en las CCAA en base a una versión adaptada del Índice EqualX y que denominamos Índice EqualX laboral (EqualXL). En este índice tomaremos en consideración únicamente indicadores laborales. Para ello utilizaremos indicadores del mercado laboral procedentes de dos fuentes: la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Teniendo en cuenta que la periodicidad de ambas encuestas es diferente (la EPA es trimestral mientras que la EES se publica cada cuatro años) y que la mayoría de los datos que utilizaremos provienen de la EPA, hemos optado por utilizar los datos de 2012 en el caso de la EPA y los datos de 2010 (últimos

disponibles) en el caso de los datos de remuneraciones. Destacamos asimismo que la comunicación se elaborará en base a la información que el Instituto Nacional de Estadística (INE) pone a disposición del público y es de libre acceso en su base de datos en formato electrónico (Inebase).

Las variables que utilizaremos como principales referencias para evaluar las desigualdades laborales de género de las CCAA abordan las dimensiones de participación laboral, ocupación, segregación, precariedad, remuneración y trabajos reproductivos. El análisis se hará fundamentalmente en base a diferencias o brechas entre mujeres y hombres en los diferentes indicadores, aunque en algunos casos además de las diferencias emplearemos también valores absolutos porque detrás de brechas cercanas a cero pueden esconderse situaciones muy negativas tanto para mujeres como para hombres. Para cada indicador, a cada Comunidad Autónoma se le asignará un valor entre 1 y 17, correspondiendo el valor 1 a la más igualitaria y el valor 17 a la más desigual. Finalmente el índice de cada Comunidad Autónoma se calculará haciendo una media aritmética de todos los valores obtenidos y la que obtenga el valor más cercano a 1 será la comunidad con mayor nivel de igualdad y cuanto mayor sea el valor del índice, mayor será también el grado de desigualdad.

El Índice EqualXL incluye estos catorce indicadores: de participación laboral (diferencia y nivel); de ocupación laboral (diferencia general y diferencia de personas con al menos educación secundaria); de precariedad laboral (diferencia y nivel de paro, diferencia de parcialidad en el empleo y diferencia y nivel de temporalidad del empleo); segregación ocupacional horizontal (distribución desigual en 10 ramas de actividad) y vertical (diferencia en ocupaciones del grupo 1); remuneración (diferencia de ganancia por hora) y de trabajos reproductivos (diferencia y nivel de inactividad por labores del hogar). Somos conscientes de que realizar un ranking en base a estos indicadores es simplificar en exceso la realidad pero pensamos que puede ser útil para reflexionar y profundizar en las desigualdades laborales actuales de mujeres y hombres en España así como sobre las desigualdades territoriales y útil también para proponer políticas más adaptadas al territorio.

El cuerpo central de la comunicación constará de tres partes. Tras una breve introducción, en la parte primera haremos referencia a los antecedentes en España referidos tanto a los análisis laborales con perspectiva de género como a estudios comparativos a nivel territorial. Mencionaremos asimismo los principales indicadores compuestos utilizados para hacer comparaciones internacionales de desigualdad de género. Posteriormente plantearemos los aspectos metodológicos de la investigación, es decir, explicaremos el Índice EqualX laboral que utilizamos así como cada uno de los indicadores que lo componen y las fuentes de información utilizadas. En el tercer gran bloque presentaremos los principales resultados de la investigación, investigación que cerraremos con unas conclusiones generales.

J16, J31, J71, J81

Palabras clave: Índice equalX, Igualdad de género, Discriminación laboral, Segregación ocupacional, Brecha salarial de género.

## **1. Antecedentes**

En las últimas décadas se han publicado en España numerosos artículos centrados en las desigualdades económicas por razón de género. En el caso concreto del mercado laboral, muchas publicaciones se enmarcan dentro de las principales teorías que explican la segregación y las desigualdades salariales. Los primeros análisis laborales con perspectiva de género se remontan a finales de la década de los 80 y principios de los 90 (Casas 1988; Espina 1989; Pazos 1991; Peinado 1991; Toharia 1991; Torns 1995). Hay por supuesto trabajos en los que se trata de dar una visión global de la situación laboral de mujeres y hombres en España y en relación a otros países europeos (Maruani 2002; Toharia 2004). Aunque hay análisis de tipo general, la mayoría las publicaciones económicas se centran en cuestiones concretas de la desigualdad y la mayoría de ellos son de carácter econométrico. Entre los trabajos que analizan cuestiones específicas, existen estudios que se han centrado en las tasas de participación laboral (Antecol 2000), en la segregación en los contratos de empleo (Petrongolo 2004) y en las diferencias en las tasas de desempleo (Azmat, Güell y Manning 2006) o en las vivencias diferenciadas del desempleo (Poveda 2006).

Con toda seguridad, las principales cuestiones estudiadas han sido la segregación ocupacional y las desigualdades salariales que están muy relacionadas porque España es un país en el que la segregación en el empleo explica una parte muy importante de la desigualdad salarial, una parte mayor que en otros países europeos (Plasman y Sissoko 2004). Relacionado con esto hay autores que estiman que en España las mujeres están más confinadas en establecimientos de menores salarios y en ocupaciones con menores salarios dentro de la misma empresa (Simon 2006; De la Rica 2010). Además, este fenómeno de concentración de mujeres en sectores de menos salarios tiende a intensificarse en el tiempo (Simón y Palacio 2006). Y esto es así a pesar de que en general las mujeres en mundos masculinos y los varones en mundos femeninos están en mejor situación (mayor permanencia en la empresa, mayor tendencia al contrato indefinido, a trabajar a jornada completa, muestran así mismo una mayor probabilidad de ocupar puestos con supervisión) y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio sexo (Ibáñez 2010).

Los análisis recientes parecen indicar un reforzamiento del techo de cristal y una desactivación del denominado suelo pegajoso (Gradín y Del Río 2009) entendiendo el techo de cristal como una superficie invisible que obstaculiza la carrera laboral de las mujeres mientras que el suelo pegajoso son las fuerzas que mantienen a las mujeres atrapadas en la base de la pirámide económica. Además, la segregación ocupacional en empleos a tiempo parcial en España es superior a la media europea (Denia y Guilló 2010). Algunos autores han estudiado el impacto de variables como el capital humano o el tipo de contrato en la segregación ocupacional. De acuerdo con estos estudios la segregación ocupacional decrece con la edad aunque hay diferencias entre mujeres y hombres (Theil y Finizza's 1971; Mora y Ruiz-Castillo 2003). En relación al capital humano, las personas, tanto hombres como mujeres, con educación intermedia tienen menor segregación que aquellas con educación superior y esto parece sugerir que la educación no necesariamente reduce la

segregación. En cuanto al tipo de contrato esta variable es más importante para explicar la segregación de los hombres que la de las mujeres (Alonso-Villar y Del Río 2008).

En el tema salarial, un estudio reciente (De la Rica 2010) ha analizado el impacto asimétrico de los llamados complementos salariales que son complementos por productividad, turnos, peligrosidad, antigüedad, etc., complementos que pueden ascender al 35% del salario. En estos complementos la desigualdad es importante (31%), probablemente porque se suelen conceder con mayor discrecionalidad.

También se han empezado a publicar análisis que tratan de ver qué ha pasado con las desigualdades salariales y la segregación en los últimos años, cuando la economía española ha pasado de experimentar un crecimiento elevado y sostenido a sufrir una recesión muy intensa (Arranz y García Serrano 2012). En el caso concreto de la segregación, si antes de la crisis algunos estudios estimaban que la segregación ocupacional parecía ir en aumento (Nicolás, López y Riquelme 2012), la entrada en la recesión parece haber cambiado la tendencia (Iglesias, Llorente y Dueñas 2011).

Hay estudios centrados en colectivos de mujeres específicos. La preocupación por la juventud es una constante desde hace décadas (Carrasquer 1997; García y Merino 2006) y se concluye que aunque se observan cambios importantes en relación a la participación laboral y a la cualificación de las jóvenes, perviven viejas formas de desigualdad laboral. Más recientemente, se han publicado estudios que centran su atención en los problemas de las mujeres inmigrantes que se concentran en servicios de proximidad y sufren múltiples discriminaciones (Parella 2000).

En el análisis que presentamos, nos ocupamos de las desigualdades de género en el mercado laboral a nivel territorial utilizando el índice EqualXL. Son múltiples también los artículos que abordan las desigualdades de género a nivel territorial. Algunos son análisis general de las desigualdades laborales en Comunidades Autónomas concretas como la del País Vasco (Larrañaga 2007), Madrid (Iglesias; Lorente y Dueñas 2011) o Andalucía (Cebrián y Moreno 2007; García y Morales 2009). Los hay también que abordan comparaciones entre diferentes comunidades autónomas (Ortega 2010). Otros analizan la problemática de colectivos específicos como el de los jóvenes a nivel de CCAA (Frutos 2005) o estudian aspectos concretos como la educación (Martínez, Mora y Vila 1993).

Además, en los últimos años, siguiendo el ejemplo de informes de organismos internacionales se han publicado también trabajos que tratan de describir las desigualdades por razón de género en base a indicadores sintéticos de desigualdad (Iglesias, Llorente y Dueñas 2011; Carrasco-Portiña et al. 2010; Alonso, Fernández-Macho y González 2010; Bericat y Sanchez 2008).

Los indicadores compuestos (o “índices”) son una cifra “resumen” que resulta de la combinación ponderada de diversos indicadores de un concepto y hacen, por tanto, referencia a más de una variable. Es pues, una representación simplificada que busca resumir un concepto multidimensional en un índice

simple con base en un modelo conceptual subyacente. Recientemente la necesidad de avanzar en la medición de las desigualdades de género y hacer comparaciones internacionales ha llevado a distintos organismos nacionales e internacionales a avanzar en el diseño de indicadores compuestos. Los índices de género más conocidos son:

- El Índice de Igualdad de Género o *Gender Equality Index* (EquallX) que utilizamos como base en este estudio. Fue creado por el Instituto de Estadística de Suecia en el año 2001 e incluye un total de 13 indicadores que abarcan seis dimensiones: mercado laboral (5 indicadores), educación (1 indicador), ingresos (2 indicadores), conciliación (2 indicadores), participación política (2 indicadores) y demografía (1 indicador).
- El Índice de Equidad de Género (IEG), construido por primera vez en 2004 y elaborado por la red internacional cívica *Social Watch*. El IEG tiene en cuenta las dimensiones de educación (4 indicadores), participación económica (2 indicadores) y empoderamiento (4 indicadores). El valor final alcanzado depende del grado de inequidad negativa para las mujeres en un país o región determinada, independientemente de que existan inequidades positivas a las mujeres (es decir: negativas para los varones).
- El Índice de Brecha Global de Género (IBGG) o Índice de Disparidad entre Géneros elaborado por el Foro Económico Mundial desde 2006. Utiliza 14 indicadores para medir las brechas de género en 4 dimensiones: Participación económica y oportunidades (4 indicadores), educación (4 indicadores), salud y supervivencia (2 indicadores) y empoderamiento político (3 indicadores).
- El Índice de Género e Instituciones Económicas o *Social Institutions and Gender Index* (SIGI) es un índice online elaborado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) que permite medir las causas de la desigualdad de género en 102 países en desarrollo. Para ello emplea 12 indicadores considerados pioneros en el análisis de instituciones sociales agrupados en 5 ámbitos: códigos familiares, integridad física, posicionamiento económico por género, libertades civiles y derechos de propiedad.
- El Índice de Oportunidades Económicas de las Mujeres (IOEM) o *Women's Economic Opportunity Index* elaborado por primera vez en 2010 por Economist Intelligence Unit. Se centra en leyes y regulaciones sobre la participación de las mujeres en el mercado laboral y las instituciones económicas que afectan a su participación. Se define como un dinámico modelo de clasificación cuantitativo y cualitativo. Incluye 26 indicadores agrupados en 5 dimensiones: política y práctica laboral (5 y 4 indicadores respectivamente), acceso al crédito (4 indicadores), educación y formación (4 indicadores), status jurídico y social de las mujeres (5 indicadores) y entorno empresarial general (4 indicadores). Todos los indicadores tienen el mismo peso en la dimensión y todas las dimensiones tienen el mismo peso en el índice.

- El Índice de Desigualdad de Género (IDG) elaborado por el Programa de Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y publicado por primera vez en 2010<sup>1</sup>. El IDG se compone de 5 indicadores relativos a tres dimensiones consideradas cruciales para las mujeres: salud reproductiva (2 indicadores), empoderamiento (2 indicadores) y participación en el mercado laboral (1 indicador). Fluctúa entre 0 (no hay desigualdad en las dimensiones incluidas) y 1 (hay desigualdad completa).

En España, sobre todo a partir del año 2000, se han ido publicando estudios en base a indicadores del PNUD como el Índice de Pobreza Humana y el Índice de Pobreza Humana de Género a nivel de CCAA (Maestro y Martínez 2003). Desde un enfoque de género, también se ha abordado el estudio de aspectos concretos como el de la salud (Carrasco-Portiño et al 2008; 2010) tomando como base el Índice de Desarrollo relativo al Género del PNUD. Estos estudios concluyen que Las desigualdades en el desarrollo de género disminuyeron en los 90 en España, aunque la mejora de la educación, ingresos y esperanza de vida se produjo sólo en algunas CCAA. Además, las diferencias entre hombres y mujeres en los valores de los componentes del Índice de Desarrollo de Género (educación, ingresos y esperanza de vida al nacer) se redujeron entre 1980-2005 pero pese a la mejoría del desarrollo de género en España persisten las desigualdades interregionales norte-sur.

También se ha abordado el análisis de Comunidades Autónomas en base a índices específicamente elaborados para ello. Es el caso del trabajo de Iglesias, Llorente y Dueñas (2011) que mide la calidad del empleo en base a 10 dimensiones y 60 indicadores que proceden de tres encuestas: Encuesta de Población Activa (EPA), la Encuesta de Calidad de Vida del Trabajo (ECVT) y la Encuesta de Accidentes de Trabajo (EAT). Las dimensiones estudiadas son: satisfacción en el trabajo (8 indicadores), formación y promoción (6 indicadores), igualdad de género (8 indicadores), salud y seguridad en el trabajo (9 indicadores), flexibilidad (6 indicadores), inclusión y acceso al mercado de trabajo (5 indicadores), organización de la jornada laboral y la vida personal (9 indicadores), dialogo social (3 indicadores), (diversidad y no discriminación (3 indicadores) y resultados laborales globales (3 indicadores). En este artículo, la tercera dimensión de la calidad del empleo es la igualdad de género que se analiza en base a 8 indicadores: desigualdad salarial, desigualdad en el porcentaje de trabajadores con estabilidad laboral, desigualdad en el porcentaje de trabajadores con inestabilidad laboral, desigualdad en el porcentaje de trabajadores con alto nivel de responsabilidad laboral, desigualdad en el porcentaje de trabajadores satisfechos, desigualdad en el porcentaje de trabajadores insatisfechos, índice de segregación por actividades, índice de segregación por ocupaciones. Los resultados obtenidos señalan que Madrid tiene una elevada calidad del empleo, aunque sus trabajadores manifiestan menores niveles de satisfacción laboral

Por último, el Índice EqualX en el que nos basamos ha sido utilizado en su

---

<sup>1</sup> El IDG viene a sustituir a los dos índices de género del PNUD existentes hasta entonces: el Índice de Desarrollo relativo al Género y el Índice de Potenciación de Género. Estos dos índices se publicaron por primera vez en 1995.

forma original en el trabajo de Alonso, Fernández-Macho y González (2010 y 2011) para estudiar las desigualdades territoriales de género en Bizkaia. El análisis aborda la comparación tanto de las siete comarcas como de los 111 municipios que conforman el Territorio Histórico de Bizkaia.

## **1. Metodología**

### **Fuentes de información**

Utilizaremos indicadores del mercado laboral procedentes de dos fuentes: la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Encuesta de Estructura Salarial (EES). Teniendo en cuenta que la periodicidad de ambas encuestas es diferente (la EPA es trimestral mientras que la EES se publica cada cuatro años) y que la mayoría de los datos que utilizaremos provienen de la EPA, hemos optado por utilizar los datos de 2012 en el caso de la EPA y los datos de 2010 (últimos disponibles) en el caso de los datos de remuneraciones. Destacamos asimismo que la comunicación se elaborará en base a la información que el Instituto Nacional de Estadística (INE) pone a disposición del público y es de libre acceso en su base de datos en formato electrónico (Inebase).

### **Metodología e indicadores**

Dado que el principal objetivo del artículo es establecer un ranking de comunidades autónomas en cuanto a la igualdad laboral de género en base al Índice EqualX, describiremos en este apartado la metodología de elaboración de este índice.

El Índice EqualX es Índice de Desigualdad de Género diseñado por el Instituto Nacional de Estadística de Suecia para conocer el grado de desigualdad de género existente a nivel territorial. En Suecia ha sido calculado tanto para los municipios como para las regiones. Se incluyen en él un total de 13 variables socioeconómicas, dos de ellas consideradas dos veces (desempleo y tasa de bajas por enfermedad), ya que se toma tanto su nivel como la diferencia entre mujeres y hombres, así que en realidad se puede hablar de 15 variables. Son las siguientes:

- Personas con educación por encima de la secundaria
- Tasa de empleo
- Desempleo
- Ingresos medios por trabajo remunerado
- Personas con renta baja
- Distribución sectorial desigual<sup>2</sup>
- Días de baja parental/maternal
- Días de baja temporal parental/maternal
- Tasa de bajas por enfermedad (días por año)

---

<sup>2</sup> El cálculo de esta variable se explicará posteriormente

- Adultos jóvenes (de 25 a 34 años)
- Mujeres/hombres en los concejos municipales
- Equipo de gobierno o ejecutivo municipal
- Empresarios con al menos 9 empleados

La diferencia entre hombres y mujeres se calcula en tanto por ciento sobre el valor total de la variable, en base a la siguiente fórmula:

$$D_{ij} = \frac{\text{Abs}(M_{ij} - H_{ij})}{(M_{ij} + H_{ij})} \times 100$$

Donde M denota mujeres, H denota hombres y i denota las regiones o municipios y j las variables. La diferencia toma como mínimo el valor 0 si no existe diferencia entre mujeres y hombres en esa variable y como máximo el valor 100 si la diferencia es máxima. Una vez calculadas las diferencias para las 15 variables, los municipios/regiones se ordenan y se establece un ranking. Por último, para cada región/municipio se calcula el Índice EqualX promediando el valor que esa región o municipio tiene en el ranking

En este artículo nos interesa centrarnos en el ámbito laboral, por lo que seleccionaremos las variables que mejor ilustran las desigualdades laborales entre mujeres y hombres. Para ello, utilizaremos una versión adaptada del Índice EqualX y que denominamos Índice EqualX laboral (EqualXL). Las variables que utilizaremos como principales referencias para evaluar las desigualdades laborales de género de las CCAA abordan las dimensiones de participación laboral, ocupación, segregación, precariedad, remuneración y trabajos reproductivos. El Índice EqualXL incluye estos catorce indicadores:

- Participación laboral (diferencia y nivel)
- Ocupación laboral (diferencia)
- Ocupación laboral de personas con al menos educación secundaria (diferencia)
- Desempleo (diferencia y nivel)
- Parcialidad del empleo (diferencia)
- Temporalidad del empleo (diferencia y nivel)
- Distribución sectorial desigual (distribución desigual en 10 ramas de actividad)
- Segregación ocupacional vertical (diferencia en porcentaje del empleo grupo 1)
- Remuneración (diferencia)
- Inactividad por labores del hogar (diferencia y nivel)

El análisis se hará fundamentalmente en base a las diferencias entre mujeres y hombres en cada uno de los indicadores, aunque en algunos casos emplearemos también valores absolutos (nivel) porque detrás de diferencias cercanas a cero pueden esconderse situaciones muy negativas tanto para mujeres como para hombres. Introducir los valores absolutos de algunas de estas variables supone introducir una especie de requisito mínimo para las mismas. Entre las variables que vamos a utilizar para elaborar el índice, consideraremos el valor absoluto de las siguientes: participación laboral, desempleo, temporalidad del empleo e inactividad por labores del hogar. En el caso del desempleo y la temporalidad por los elevados valores que alcanzan tanto para los hombres como para las mujeres, y en el caso de la participación laboral y de la inactividad por labores del hogar, por el alto valor que alcanza entre las mujeres. Cuando una variable que se va a introducir en el índice se maneja en términos de niveles, el valor que se tomará como referencia para establecer el ranking será el peor valor posible, bien sea el de los hombres o el de las mujeres.

Para cada indicador, a cada Comunidad Autónoma se le asignará un valor entre 1 y 17, correspondiendo el valor 1 a la más igualitaria y el valor 17 a la más desigual. Finalmente el índice EqualXL de cada Comunidad Autónoma se calculará haciendo una media aritmética de todos los valores obtenidos y la que obtenga el valor más cercano a 1 será la comunidad con mayor nivel de igualdad y cuanto mayor sea el valor del índice, mayor será también el grado de desigualdad.

$$\text{EqualXLi} = \frac{\sum_{j=1}^{j=14} Rij}{17} \quad i = 1, 2, \dots, 17$$

A continuación especificaremos la medición de los indicadores:

- Participación laboral (diferencia y nivel). Se estudiará a través de las tasas de actividad de mujeres y de hombres.

$$TA = \frac{\text{Población activa}}{\text{Población mayor de 16 años}} \times 100$$

- Ocupación laboral (diferencia). Se estudiará a través de las tasas de empleo de mujeres y de hombres.

$$TE = \frac{\text{Población ocupada}}{\text{Población mayor de 16 años}} \times 100$$

- Ocupación laboral de personas con al menos educación secundaria (diferencia). Se estudiará a través del porcentaje de las mujeres y hombres ocupados con al menos educación secundaria.

$$TEES = \frac{\text{Población ocupada con al menos ES}}{\text{Población mayor de 16 años con al menos ES}} \times 100$$

- Desempleo (diferencia y nivel). Se estudiará a través de las tasas de paro de mujeres y de hombres.

$$TP = \frac{\text{Población parada}}{\text{Población activa}} \times 100$$

- Parcialidad del empleo (diferencia). Se estudiará a través del porcentaje del empleo que es parcial entre las mujeres y entre los hombres.

$$TETP = \frac{\text{Población ocupada a tiempo parcial}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

- Temporalidad del empleo (diferencia y nivel). Se estudiará a través de la tasa de temporalidad

$$TET = \frac{\text{Población ocupada temporalmente}}{\text{Población ocupada}} \times 100$$

- Distribución sectorial desigual. Se estudia, al igual que en el índice EqualX originalmente diseñado en Suecia, de manera diferente que las otras variables, y en concreto, tomando como referencia la diferencia absoluta entre el número de mujeres y de hombres empleados en 10 ramas de actividad. Para cada rama se calcula la diferencia (en valor absoluto) entre mujeres y hombres empleados y se calcula lo que esta diferencia supone porcentualmente sobre el total de personas empleadas en esa rama de actividad. El valor resultante es el que se utilizará para establecer el ranking de Comunidad Autónoma.

$$DSD = \frac{\sum_{i=1}^{i=10} \text{ABS}(M_i - H_i)}{\sum_{i=1}^{i=10} \text{Total personas empleadas}} \times 100$$

- Segregación ocupacional vertical (diferencia). Se estudiará a través del porcentaje del empleo en el grupo 1 (directores y gerentes) para hombre y mujeres.
- Remuneración (diferencia). Se estudiará a través de la ganancia media por hora para mujeres y hombres
- Inactividad por labores del hogar (diferencia y nivel). Se estudiará a través del porcentaje de mujeres y hombres laboralmente inactivos que lo son por la realización de las labores del hogar.

En la tabla 1 especificamos las siglas con las que denominaremos a los diferentes indicadores:

**Tabla 1. Indicadores y siglas**

<b>Indicador</b>	<b>Sigla</b>
Tasa de actividad (diferencia)	A1
Tasa de actividad (nivel)	A2
Tasa de ocupación (diferencia)	A3
Ocupación personas con educación secundaria-D de menos a más	A4
Tasa de paro (diferencia)	A5
Tasa de paro (nivel)	A6
Porcentaje de empleo parcial (diferencia)	A7
Porcentaje de empleo temporal (diferencia)	A8
Porcentaje de empleo temporal (nivel)	A9
Distribución sectorial desigual	A10
Segregación vertical (diferencia)	A11
Remuneración (diferencia)	A12
Inactividad por labores de hogar (diferencia)	A13
Inactividad por labores de hogar (nivel)	A14

## **2. Resultados**

Antes de pasar a comentar los resultados por CCAA, haremos una breve referencia a las áreas de lo laboral en las que se producen las mayores desigualdades entre mujeres y hombres a nivel general. En el área de la participación y la ocupación laboral, las diferencias, aunque significativas, no son muy grandes, ya que la diferencia porcentual entre las tasas de ocupación y actividad masculinas y femeninas está en torno al 11% de media. Cuando se consideran solo las personas con al menos estudios secundarios, estas diferencias en la tasa de ocupación se reducen en torno al 6% de media. En las tasas de desempleo las diferencias son mucho más pequeñas y además hay varias comunidades en las que la tasa de paro masculina supera a la femenina (Cantabria, Cataluña, Madrid y Navarra) y varias en las que estas dos tasas son prácticamente iguales (Asturias, Valencia, Galicia y Murcia). Solo en los casos de Cantabria y Castilla-La Mancha la tasa de paro femenina es significativamente mayor que la masculina. También son moderadas las diferencias en el porcentaje de empleo temporal (con casi un 6% de media). En cambio, hay áreas en las que las diferencias entre mujeres y hombres son mucho más acusadas. Se trata, por ejemplo, de la parcialidad el empleo, con una diferencia media en las tasas de parcialidad del 57%. Las diferencias en cuanto a los tipos de puestos de trabajo ocupados son también acusadísimas, tanto si consideramos los sectores de actividad como si consideramos la jerarquía ocupacional. Asimismo, las diferencias en las tasas de inactividad por la realización de labores del hogar están como media en un 91%. Por último, aunque no tan acusada, la brecha salarial de género alcanza el 25% para la media del Estado.

Para estudiar en qué CCAA se producen más desigualdades laborales entre mujeres y hombres, comentaremos los resultados del Índice EqualXL.

Calculado en base a los 14 indicadores seleccionados, oscila entre 4,43 para el caso de la Comunidad de Madrid, que sería la que menor desigualdad laboral de género presenta, y 13,43 para el caso de Extremadura, que sería la comunidad con mayor desigualdad (Tabla 2).

**Tabla 2. Índice EqualXL y ranking de CCAA**

CCAA	Equal XL	Ranking	CCAA	Ranking
Andalucía	10,57	12	Madrid, Comunidad de	1
Aragón	9,79	11	Balears, Illes	2
Asturias, Principado de	10,79	13	Canarias	3
Balears, Illes	4,93	2	Cataluña	4
Canarias	6,50	3	Galicia	5
Cantabria	8,93	8	Navarra, CF	6
Castilla - La Mancha	12,00	15	Comunitat Valenciana	7
Castilla y León	12,21	16	Cantabria	8
Cataluña	6,50	4	País Vasco	9
Comunitat Valenciana	8,07	7	Murcia, Región de	10
Extremadura	13,43	17	Aragón	11
Galicia	7,36	5	Andalucía	12
Madrid, Comunidad de	4,43	1	Asturias, Principado de	13
Murcia, Región de	9,64	10	Rioja, La	14
Navarra, CF	7,57	6	Castilla - La Mancha	15
País Vasco	9,14	9	Castilla y León	16
Rioja, La	11,14	14	Extremadura	17

Fuente: Elaboración propia

Las CCAA con desigualdades laborales entre mujeres y hombres menos acusadas son Madrid, Baleares, Canarias y Cataluña. Madrid ocupa la mejor posición en cuanto a diferencias entre mujeres y hombres en tasas de ocupación (una diferencia de un 8,5%), de paro (la tasa de paro de las mujeres es inferior a la de los hombres) y de temporalidad (un 5% de diferencia). Además es la comunidad en la que se da la menor desigualdad en cuanto a la distribución sectorial del empleo entre mujeres y hombres. En cuanto a tasas de actividad, de ocupación entre personas con educación secundaria y de temporalidad del empleo, es la segunda comunidad con menor desigualdad de género. Baleares ocupa la segunda posición en el ranking y destaca por ser la comunidad con menores diferencias de género en tasas de actividad (de un 8,7%) y en cuanto a temporalidad del empleo (la temporalidad es superior entre los hombres) (Tabla 3).

La tercera comunidad es Canarias, que presenta buenas posiciones en cuanto a y segregación vertical y horizontal y en cuanto a diferencias en parcialidad del empleo (hay una diferencia de casi un 40% entre las tasas masculina y femenina, pero la media es de un 60%). Hay que señalar, sin embargo, que en cuanto a los niveles desempleo y de temporalidad del empleo, está en

posiciones muy bajas<sup>3</sup>. En cuanto a Cataluña, destaca por su poca diferencia entre mujeres y hombres en cuanto a la actividad (9,7%), la ocupación (9%), el paro (es algo superior la tasa de los hombres) y la temporalidad. En el otro extremo, presenta importantes diferencias en cuanto a la remuneración (casi un 33%) (Tabla 2).

**Tabla 3. Indicadores para la construcción del Índice EqualXL**

CCAA	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14
Andalucía	13	10	14	10	11	16	8	7	16	5	9	8	9	12
Aragón	8	7	12	7	13	5	11	6	4	13	8	16	14	13
Asturias, Principado de	11	17	10	1	8	7	14	12	9	9	16	15	16	6
Balears, Illes	1	1	4	5	12	11	3	1	8	4	4	4	3	8
Canarias	4	3	6	12	9	15	1	5	14	2	1	3	6	10
Cantabria	10	13	8	4	4	3	13	14	5	6	15	11	12	7
Castilla - La Mancha	16	12	16	16	17	14	9	2	6	17	7	2	17	17
Castilla y León	15	15	15	15	16	8	12	15	7	15	3	6	15	14
Cataluña	3	4	2	9	3	10	7	9	2	8	11	14	5	4
Comunitat Valenciana	12	8	9	11	6	12	4	10	13	7	6	9	4	2
Extremadura	17	16	17	17	15	17	16	11	17	16	2	1	10	16
Galicia	7	14	5	8	5	6	6	13	11	3	13	10	1	1
Madrid, Comunidad de	2	2	1	2	1	4	2	8	1	1	5	13	11	9
Murcia, Región de	14	5	11	13	7	13	5	3	15	10	14	7	7	11
Navarra, Comunidad Foral	5	6	3	6	2	2	10	16	12	12	10	17	2	3
País Vasco	6	11	7	3	10	1	15	17	10	11	12	12	8	5
Rioja, La	9	9	13	14	14	9	17	4	3	14	17	5	13	15

Fuente: Elaboración propia

La comunidad con mayores desigualdades laborales de género es Extremadura, aunque debemos destacar que presenta buenas posiciones en dos indicadores: segregación vertical y remuneración. Las dos Castillas tienen índices muy similares y ocupan lugares bajos en el ranking. Hay que destacar la buena posición de Castilla-La Mancha en cuanto a las diferencias en la temporalidad del empleo entre mujeres y hombres (las tasas son casi iguales) y en cuanto a la remuneración, y la buena posición de Castilla-León en cuanto a la segregación vertical (Tabla 2).

Con respecto a las relaciones entre nivel de renta de los territorios y la igualdad de género, los resultados no ratifican del todo la idea de que de la mano de la prosperidad económica, las desigualdades de género se reducen. Así, nos encontramos con que comunidades que están en cabeza en cuanto a PIB per cápita, ocupan posiciones poco destacadas en el Índice EqualXL; y que comunidades con bajos niveles de renta presentan posiciones altas en el ranking. En el primer caso nos encontramos al País Vasco y Navarra, y en el segundo a Canarias. En cambio, con los casos de Cataluña y Extremadura, sí

<sup>3</sup> Las diferencias entre hombres y mujeres estas tasas son pequeñas, pero presentan niveles en torno al 30% para el caso del paro y del 227-29% para el de la temporalidad.

que podríamos hablar de claras relaciones directas entre niveles de renta y equidad laboral entre mujeres y hombres.

Cabe asimismo señalar que las cuatro Comunidades Autónomas “menos desiguales” y particularmente Canarias, Madrid y Baleares se caracterizan por un elevado peso del sector servicios en el empleo y esto ha podido favorecer el empleo de las mujeres porque éstas se han concentrado siempre en el sector terciario. El peso de los servicios en el empleo es de 86% en Canarias, del 85% en Madrid y del 82% en Baleares.

### **3. Conclusiones**

En el Estado hay una diversidad muy importante entre territorios en cuanto a las desigualdades laborales entre mujeres y hombres. Madrid, Baleares, Canarias y Cataluña son las comunidades en las que esta desigualdad es menor y las dos Castillas y Extremadura, las comunidades en las que es mayor. Se debe señalar que las cuatro comunidades en las que las desigualdades laborales de género son menos acusadas agrupan un 36,5% de la población, mientras que las tres en las que las desigualdades son importantes solo agrupan al 12%.

De cara a la puesta en marcha de políticas públicas para la mejora de la equidad laboral de género, dada la diversidad existente, sería adecuado seleccionar en cada comunidad aquellas áreas en las que ese territorio “puntuó” peor.

Las CCAA que están en la parte más baja del ranking como Extremadura, Castilla-León y Castilla La Mancha tienen un amplísimo margen de mejora en la participación en el mercado de trabajo y en el empleo de las mujeres. Para ello, serán prioritarias las políticas que mejoren la entrada de las mujeres en el mercado laboral, como las educativas y las de servicios públicos para el cuidado de personas dependientes. En estas comunidades, las posiciones en cuanto a segregación vertical y diferencias de remuneración entre mujeres y hombres son buenas, lo que podría indicar que el poco acceso de las mujeres a los puestos de trabajo del grupo 1 y una amplia brecha salarial de género se acentuarían cuando aumenta la presencia de las mujeres en el mercado laboral. La brecha salarial de género en Extremadura es de un 10,7% y en Castilla La Mancha de un 18%, frente a una media del 27,8%. En cambio, comunidades como Madrid, Cataluña o incluso Navarra, con posiciones buenas en cuanto al Índice EqualXL y mucha más participación laboral femenina, presentan brechas salariales de género superiores a la media (30,4% Madrid, 32,8% Cataluña y 35,5% Navarra). En estos casos, las políticas deberían encaminarse a reducir discriminaciones laborales directas o indirectas que provocan niveles salariales inferiores entre las mujeres

En algunas de las dimensiones de lo laboral, la brecha de género es mucho más acusada. Se trata de la parcialidad del empleo, de la inactividad por realización de labores del hogar, de los tipos de puestos de trabajo ocupados y de la remuneración recibida. Las políticas que incidan en eliminar la concentración del empleo en ciertos sectores de actividad y que favorezcan el ascenso de las mujeres a los puestos más altos de la jerarquía laboral, reducirán asimismo la brecha salarial y la brecha de parcialidad en el empleo. Las políticas de mejora de servicios públicos para el cuidado de personas

dependientes, ya mencionadas más arriba, colaborarán para que las mujeres salgan de la inactividad laboral.

El seguimiento en los próximos años de este indicador, podrá suministrar información sobre en qué medida está afectando la crisis a las desigualdades de género en las CCAA: Por otra parte, al tratarse de un índice sencillo de calcular se pueden ir incorporando indicadores que se consideren relevantes para el análisis de las desigualdades laborales desde una perspectiva de género.

## Bibliografía

Alonso, Aurora, Fernández-Macho, Javier y González, Pilar (2010): *Indices de Desigualdad de Género en Bizkaia: GDI y GEM. Informe 2010*, Diputación Foral de Bizkaia.

Alonso, Aurora, Fernández-Macho, Javier y Pilar González (2011): *Índice EqualX en Bizkaia. Informe 2011*, Instituto de Economía Aplicada, UPV/EHU.

Alonso-Villar, Olga y Del Río, Coral (2008): "Occupational and industrial segregation of female and male workers in Spain: An alternative approach". Bilbao: XI Jornada de Economía Crítica.

Antecol, Heather (2000): "An Examination of Cross-Country Differences in the Gender Gap in Labor Force Participation Rates", *Labour Economics*, 7

Arranz, José María y García-Serrano, Carlo (2012): "Diferencias salariales, características del puesto de trabajo y cualificación: un análisis para el período 2005-2010". *Presupuesto y Gasto Público* 67/2012

Azmat Ghazala, Güell Maia y Manning Alan (2006): "Gender gaps in unemployment rates in OECD countries", *Journal of Labor Economics* 24

Bericat, Edyardo y Sanchez, Eva (2008): *Balance de la desigualdad de género en España. Un sistema de indicadores sociales*. Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía.

Carrasco-Portiña et al. (2010): "Desigualdades en el desarrollo geopolítico de género en España 1980-2005. Un determinante estructural de la salud", *Revista Española de Salud Pública* 84.

Carrasquer Pilar (1997): "Jóvenes, empleo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 11.

Casas, José Ignacio (1988): "Características del trabajo de la mujer: el caso español", en *Sociología del Trabajo* 3.

Cebrián, Inmaculada y Moreno, Gloria (2007): "El empleo femenino en el mercado de trabajo en España", *Temas laborales* 91.

De la Rica, Sara (2010): "Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España 1995-2006" en Villar, Antonio et al. (2010): *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA.

Denia, Alfonsa y Guilló, María Dolores (2010): "Género y jornada parcial en España: segregación y empleo involuntario" en Villar, Antonio et al. (2010). *Mujeres y mercado laboral en España. Cuatro estudios sobre la discriminación salarial y la segregación laboral*, Fundación BBVA.

Espina, Alvaro (1989): "La mujer en el Nuevo Mercado de trabajo: el caso español". *Sociología del Trabajo* 3.

Frutos, Lola (2005): "Influencia de los cambios del mercado de trabajo en la inserción laboral de los jóvenes en España: comparación entre tipos de comunidades autónomas", comunicación de las I Jornadas de Sociología 'El Cambio Social en España.

García, Maribel y Merino, Rafael (2006): "Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género", *REIS* 113

García, José Ignacio y Morales, Lola (2009): "Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía", *Revista de Economía Laboral* 6.

Gradín, Carlos y Rio, Coral del (2009): "Aspectos distributivos de las diferencias salariales por razón de género en España: Un análisis por subgrupos poblacionales", *Hacienda Pública Española / Revista de Economía Pública*, 189.

Ibáñez, Marta (2010): "At the other side of occupational sex segregation. Men in female occupations and women in male occupations". *Revista Internacional de Sociología* 2010.

Iglesias, Carlos, Llorente, Raquel y Dueñas, Diego (2012): "Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España". Universidad de Alcalá: *Documentos de trabajo*.

Iglesias, Carlos, Llorente, Raquel y Dueñas, Diego (2011): "Calidad del empleo y satisfacción laboral en las regiones españolas. Un estudio con especial referencia a la Comunidad de Madrid", *Investigaciones Regionales* 19.

Larrañaga, Mertxe (2007): "Radiografía socioeconómica de la cae desde una perspectiva de género", *Zerbitzuan* 42.

Martínez, Rosario, Mora, José Ginés y Luis Vila (1993): "Educación, actividad y empleo en las Comunidades Autónomas Españolas", *Estudios Regionales* 36.

Maruani, Margaret (2002): "Trabajo y empleo de las mujeres",. *Fundamentos*.

Mora, R. y Ruiz-Castillo, J. (2003): "Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations and human capital levels in Spain", *Journal of Economic Inequality* 1,

Nicolás, Catalina, López, María y Riquelme, Prudencia (2012): "Segregación ocupacional y género en España. Un desequilibrio permanente". *EAE, Editorial Académica Española*.

Ortega, Marta (2010): "El mercado de trabajo en Andalucía y Cataluña desde la perspectiva de género. Su evolución durante el período de 1995 a 2005", *Papers* 95.

Parella, Sonia (2000): "El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", *Papers* 60.

Pazos, María (1991): "Las mujeres y el empleo en España. 1987-1990", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14.

Peinado, Amalia (1991): "Análisis de las diferencias salariales por sexo", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14.

Petrongolo, Barbara (2004): "Gender Segregation in Employment Contracts", *Journal of the European Economic Association*, 2

Plasman, Robert and Sissoko, Salimata (2004): "Comparing apples with oranges: Revisiting the gender wage gap in an international perspective", *ZA Discussion Paper*

Poveda Rosa. M. (2006): "Los lunes al sol o Los lunes en casa. Roles de género y vivencias del tiempo de desempleo", *Cuadernos de Relaciones Laborales* 24.

Simón, Hipólito y Palacio, Juan Ignacio (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España, *Estadística española* 48.

Theil, H. y Finizza, A.J. (1971): "A note on the measurement of racial integration of schools by means of informational concepts", *Journal of Mathematical Sociology* 1,

Toharia, Luis (1991): "El paro femenino: Algunos elementos para el análisis", *Revista de Economía y Sociología del Trabajo* 13-14.

Toharia, Luis (2004): "El mercado de trabajo en España: situación y perspectivas", *Cim.economía: Revista económica de Castilla - La Mancha*

Torns, Teresa (1995): "Mercado de trabajo y desigualdades de género", *Cuadernos de Relaciones laborales* 6.