

ÍNDICE

RESUMEN	3
ABSTRACT	3
1. INTRODUCCIÓN	4
1.1. Motivación.....	5
1.2. Objetivos	5
1.3. Metodología	6
2. CONCEPTUALIZACIÓN	6
2.1. Brecha de género	6
2.2. Indicadores para medir la desigualdad de género	7
2.3. ¿Qué se entiende por segregación ocupacional?	8
2.4. Evolución conceptual y social de la segregación ocupacional.....	8
2.4.1. <i>Teoría del capital humano o neoclásica</i>	9
2.4.2. <i>Teorías de la segmentación de los mercados de trabajo</i>	10
2.4.3. <i>Teorías feministas</i>	10
2.5. Marco teórico	11
3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	13
4. ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	14
5. RESULTADOS	14
5.1. Resultados a nivel nacional.....	14
5.2. Resultados por Comunidades Autónomas.....	20
6. CONCLUSIONES	35
ANEXO.....	38
BIBLIOGRAFÍA	41

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Evolución comparativa de la distribución ocupacional entre ambos géneros	15
Gráfico 2. Evolución comparativa de la concentración ocupacional entre ambos géneros.....	16
Gráfico 3. Evolución de la tasa paro femenina ocupacional	17
Gráfico 4. Evolución comparativa de la distribución por actividades entre ambos géneros	18
Gráfico 5. Evolución comparativa de la concentración de actividades entre ambos géneros ..	19
Gráfico 6. Evolución del paro femenino por actividades	20
Gráfico 7. Distribución de la ocupación total femenina por CCAA en 2021.....	21
Gráfico 8. Tasa de empleo femenino total por Comunidades Autónomas en 2021	22
Gráfico 9. Índice de concentración por ocupaciones en grupos de CCAA en 2021	24
Gráfico 10. Índice de concentración por actividades en grupos de CCAA en 2021	25

Gráfico 11. Tasa de paro de las CCAA entre hombres y mujeres para 2021	34
---	-----------

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Síntesis del marco teórico	12
Tabla 2. Evolución de la tasa de ocupación por Comunidades Autónomas.....	22
Tabla 3. Evolución del índice de concentración por ocupaciones para todas las CCAA.....	26
Tabla 4. Evolución del índice de concentración por actividades para todas las CCAA.....	30
Tabla 5. Evolución de la tasa de paro entre hombres y mujeres para las CCAA	35
Tabla Anexo 1. Evolución de índices de segregación ocupacional entre ambos géneros.....	38
Tabla Anexo 2. Evolución del paro ocupacional entre ambos géneros.....	38
Tabla Anexo 3. Evolución de índices de segregación por actividades entre ambos géneros.....	39
Tabla Anexo 4. Agrupación de las actividades por sectores que muestra la tasa de paro	39
Tabla Anexo 5. Evolución del paro por actividad entre ambos géneros.....	40

RESUMEN

En este trabajo se va a realizar una investigación que tratará de analizar una de las manifestaciones de la brecha de género que ocurren en el mercado laboral, en concreto, de la segregación ocupacional. Para ello, en primer lugar se tratará de encuadrar y entender este concepto, repasando las diferentes y principales teorías que dan explicación a esta problemática mediante una revisión del marco teórico que abarcará todo el periodo histórico en el que se pueda ver envuelto este concepto. Pues el verdadero interés es conocer su origen, evolución, vertientes y situación actual. A ello le seguirá una revisión de la literatura de otros autores que puedan enriquecer el planteamiento del problema. Para ello se hará una recopilación de la teoría y bibliografía existente sobre la cuestión de género.

Esta contextualización tiene el objetivo de darnos paso a la aplicación empírica, con la finalidad de utilizar los datos de la EPA sobre los activos, ocupados y parados, para estudiar esta segregación a través de las clasificaciones CNAE-09 Y CNO-11 (por ocupaciones y actividades) distinguiendo entre las Comunidades Autónomas del territorio español, para los años 2011, 2016 y 2021. Todo esto se realizará desde un enfoque metodológico cuantitativo.

ABSTRACT

In this paper we are going to analyse one of the manifestations of the gender gap that occurs in the labour market, specifically, occupational segregation. Firstly, we will try to frame and understand the concept, revising the main theories that explain the problem by reviewing the theoretical framework that will cover the historical period in which this concept may be involved. The real interest is to know its origin, evolution, aspects, and current situation. This will be followed by a review of the literature of other authors who can enrich the approach to the

problem. To this end, a compilation of the existing theory and bibliography on the question of gender gap will be made.

The purpose of this contextualisation is to give way to the empirical application, with the aim of using the EPA data on the active, employed, and unemployed, to study this segregation through the CNAE-09 and CNO-11 classifications (by occupations and activities) distinguishing between the Autonomous Regions of Spain, for the years 2011, 2016 and 2021. All this will be carried out from a quantitative methodological approach.

1. INTRODUCCIÓN

Es sabido que desde un punto inicial, el mercado laboral estaba prácticamente abarcado por los hombres. Como menciona Tobío (2012), durante muchos años era característico que únicamente trabajaran las mujeres más jóvenes, pues mientras más se entraba en edad, ocurría un descenso coincidiendo con el matrimonio e hijos. Y era el marido o padre de familia, el que mantenía económicamente a la familia. Sin embargo, es a partir de los años setenta cuando la tasa de actividad se duplica, mostrando este cambio a la inclusión femenina de una forma vertiginosa en toda Europa, a excepción del sur, donde ha ocurrido de forma más moderada (Moreno, 2008; Tobío, 2012). Pero no por ello se puede considerar que el problema de género se haya resuelto ni mucho menos, pues la problemática inicial de la no inclusión de la mujer en el mercado de trabajo ha derivado en “elevados niveles de segregación ocupacional de género” (Cáceres et al., 2004). Este hecho, en rasgos generales, provoca la concentración de género en determinadas actividades, lo que transforma el primer problema de la no inclusión a la mujer en el mercado laboral, a encontrar obstáculos que impiden la perfecta movilidad entre sectores y actividades para los géneros. Esto a su vez deriva en otros conflictos, como el de la discriminación indirecta de la mujer en los mercados laborales, pues las actividades en las que hay mayor presencia femenina suelen tender a recibir menos remuneración (Ibáñez, 2010), lo que se conoce como brecha salarial.

De esta forma, nos encontramos actualmente con un problema totalmente nuevo derivado del anterior y que aún muestra la persistencia de una dificultad u obstáculo, a desarrollarse profesional y laboralmente a cualquiera de ambos géneros (pero en especial al de la mujer). Es por ello por lo que este trabajo se enfoca en esta problemática, situación que aún queda por corregir, con un camino aún por recorrer. No es fácil solucionar una problemática que viene determinada histórica y socialmente, pero el primer paso para ello es conocer la realidad. Es decir, realizar trabajos como el presente.

Por lo tanto, cabe señalar que esta investigación va enfocada principalmente a responder las siguientes preguntas: ¿La segregación ocupacional sigue siendo una condición limitadora de importancia en España? ¿Hay diferencias por Comunidades Autónomas? ¿Hay sectores masculinizados o feminizados? ¿Y de forma general en todo el país o varía por CC.AA? ¿Ha mejorado esta problemática a través del tiempo?

Para ello, una vez contextualizada más a fondo la problemática, se pasará a realizar un análisis empírico que, a través de datos de la EPA proporcionados por el INE, estudiará la segregación ocupacional por género desde dos perspectivas. Una bajo una perspectiva temporal,

estudiando su evolución entre 2011 y 2021, con saltos en el tiempo de 5 años para poder comprobar si existe alguna tendencia en estas etapas. La otra perspectiva corresponde a una horizontal, comparando la segregación ocupacional entre las diferentes Comunidades Autónomas del territorio español.

Sin embargo, este trabajo también presenta limitaciones, las cuales se derivan principalmente de la fuente de datos primaria utilizada en el análisis empírico, puesto que se trabaja única y exclusivamente con la Encuesta de Población Activa del INE sin apoyo de otra base de datos similar que pueda complementar o verificar los resultados obtenidos. Además, esta fuente no ofrece información 100% completa, lo cual acaba incidiendo de forma indirecta en las conclusiones pertinentes. De esta forma, el uso de una base de datos complementaria a la utilizada en este trabajo podría plantearse en otras líneas de investigación futuras.

1.1. Motivación

La existente preocupación por revertir la problemática de la segregación ocupacional es un hecho presente y que cada vez está tomando más consciencia entre la población en todo su conjunto. Sin embargo, cualquier acción no será favorable, pues la comprensión de la realidad requiere del estudio de los acontecimientos, lo cual sucede mediante la recopilación y análisis de datos.

Por lo tanto, este trabajo pretende aportar la base de información de la situación actual sobre la que partir para poder llevar a cabo políticas más eficaces que, al menos, ayuden a superar en cierta medida esta problemática que tratamos. Es por ello la clara muestra de nuestro interés por estudiar la segregación ocupacional evolutiva y por Comunidades Autónomas.

1.2. Objetivos

El objetivo principal de este proyecto pasa por responder las preguntas formuladas en el anterior apartado. Para ello se realizará un análisis empírico que pasará por estudiar la segregación ocupacional en España por sectores de actividad y Comunidades Autónomas. Sin embargo, este objetivo necesita de subobjetivos para su consecución. Estos son los siguientes: realizar una contextualización bibliográfica que nos ayude a entender la realidad social de la que partimos y en la que nos encontramos. Para lograrlo, se realizará una exhaustiva lectura de la literatura relacionada con la brecha de género y segregación ocupacional, para poder definir el concepto, ver la evolución que éste ha tenido a lo largo de los años, así como las diferentes vertientes que hayan podido surgir a través del tiempo. Es importante analizar estos aspectos evolutivos ya que este concepto es social, lo que implica que depende y se ve influenciado de una manera muy directa y fuerte por el comportamiento y la forma de pensar humana del momento, e igualmente necesario es conocer esta evolución conceptual para poder entender la realidad social actual. Posteriormente, se pasará a delimitar las variables que usaremos en la aplicación empírica, así como enmarcar la metodología que se usará para la consecución de nuestros objetivos.

1.3. Metodología

La metodología para este trabajo pasa principalmente por encuadrarse desde una perspectiva cuantitativa. Por ello, seguirá en todo momento una estructura acorde a ésta, pasando por sus diferentes fases a lo largo de todo el proyecto presente. Por otro lado, teniendo en cuenta esta perspectiva hay que mencionar que podemos encuadrar este trabajo en dos formas de estudio diferentes. Primero, la referente al estudio de la literatura, la siguiente, a la aplicación empírica correspondiente que dará fundamento a lo planteado.

Para el estudio de la literatura nos basaremos en hacer un repaso de ésta acudiendo a fuentes de información no estadísticas como son: Dialnet, Econbiz, EconLit, Google Académico, otros informes sobre el mismo tema ya realizados por instituciones como el Banco de España, etc.

Para el análisis empírico se hará uso de bases de datos procedentes de la EPA realizado por el INE. En concreto, aquellas que muestran el número de activos, ocupados y parados de las diferentes Comunidades Autonómicas, diferenciando también entre los principales diferentes sectores de actividad y ocupación. Para presentar un análisis que no dificulte el enfoque y objetivo de este trabajo, se tratarán las ocupaciones en sus diferentes opciones (números 1, 2... 0) y para el caso de las actividades, puesto que el nivel de desagregación es superior, se analizarán los datos agregados por categorías (letras A, B, C... U), acorde de esta forma con lo que se pretende evaluar en este proyecto. Por otro lado, el manejo de los datos para el análisis estático se hará a través de sus valores absolutos (activos, ocupados y parados) y sus respectivas tasas. En cuanto al análisis que estudia la evolución se empleará principalmente las tasas de variación. Los cálculos se realizarán principalmente mediante la herramienta informática de Excel utilizando índices que miden la desigualdad de género, como son el índice de distribución y de concentración, explicados con más detalle en un apartado posterior.

2. CONCEPTUALIZACIÓN

2.1. Brecha de género

Antes de pasar a definir el concepto sobre el que trata este trabajo, es conveniente contextualizarlo. Para lograrlo, se procederá a definir otros conceptos que engloba la segregación ocupacional. Solo así se podrá llevar a cabo un estudio claro y conciso de lo que se quiere tratar.

En primer lugar, cabe destacar que lo que se realiza aquí es un **análisis de género**, que según la Oficina Internacional del Trabajo (2008), se trata de una herramienta que permite examinar las posibles diferencias sociales y económicas entre mujeres y hombres. Este tipo de análisis examina con profundidad aquel factor específico del que se quiere conocer si existe algún tipo de diferencia. Suelen estar relacionados con factores de índoles social, económico, político o ambiental.

Además, los resultados que se obtienen con estos análisis no serán en vano, pues serán los utilizados tanto como para conocer la realidad en la que la sociedad se encuentra, como para permitir “la planificación estratégica de toda intervención” (Oficina Internacional del Trabajo, 2008).

Por otro lado, el concepto de **brecha de género** hace referencia, en rasgos generales, a la diferencia que surge entre el género masculino y femenino en cualquier ámbito en el que se trate, en cuanto al nivel de participación, acceso a los recursos, influencia, ganancias, etc. (Oficina Internacional del Trabajo, 2008). Este concepto es aplicable a todas las áreas posibles, desde el económico, social, sanitario, laboral, y demás.

Como la brecha de género se puede aplicar a cualquier ámbito, es razonable encontrar literatura muy abundante respecto a cada aspecto que la ciudadanía ha considerado necesario de ese estudio de género. Por destacar algunos, sin hacer demasiado hincapié en ellos porque esto no es un trabajo conceptual, podemos mencionar la *brecha salarial*, que hace referencia a las diferencias de salario recibido según el género, enfocándose principalmente en el “porcentaje adicional que cobran los hombres respecto a las mujeres” (Anghel et al., 2019), la *brecha digital de género*, que se materializa en la “infrarrepresentación de las mujeres en el mundo de las TIC” (Gil-Juárez et al., 2012), y su estudio está enfocado en estudiar el origen y factores implicados en la no elección, o no opción de las mujeres en carreras en ámbito de las TIC, la *brecha STEM*, similar a la anterior pero enfocado en las carreras de ámbito científico (Morales & Morales, 2020), y en general, la *segregación ocupacional*, la referente al mercado de trabajo, que imposibilita la movilidad de los diferentes géneros a actividades “del otro”, que a su vez, es en lo que nos centramos en este proyecto, y por ello, se definirá con mayor precisión en un apartado posterior.

2.2. Indicadores para medir la desigualdad de género

Un indicador de género informa sobre el estado y la evolución hacia la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los distintos campos de la actividad humana.

Existen numerosos indicadores, siendo esta cantidad, prácticamente ilimitada. Sin embargo, existen un conjunto de ellos que son los más usados debido a la importante información que sintetizan, así como por la sencillez que ofrecen en cuanto a su utilización:

- Índice de concentración: índice *intra-género* que muestra el porcentaje de mujeres u hombres en relación con su mismo grupo.
Formulación:
$$\frac{N^{\circ} \text{ de individuos de un determinado género en una determinada categoría}}{\text{Total de individuos de ese género para todas las categorías}}$$
- Índice de distribución: Porcentaje de un sexo con relación al otro. Es *inter-género*.
Formulación:
$$\frac{N^{\circ} \text{ de individuos de un determinado género en una determinada categoría}}{\text{Total de individuos en esa determinada categoría}}$$
- Indicador de brecha de género: Se obtiene a través de la diferencia entre:
(N° de mujeres en una categoría – N° de hombres en la misma categoría) * 100.
Mientras más cercano sea a 0 el resultado, mayor será la igualdad.
- Índice de feminización: indica “la representación de las mujeres con relación a los hombres en la categoría de una variable” (Rodríguez & Castro, 2010). Es el cociente entre n° mujeres y n° de hombres en la misma categoría de una misma variable. El valor unitario indica equidad, si el valor es inferior a 1 indica infrarrepresentación de las mujeres en el ámbito que se esté tratando y por encima, feminización.

2.3. ¿Qué se entiende por segregación ocupacional?

La segregación ocupacional es un concepto “muy extendido y persistente en los mercados de trabajo de todo el mundo... que afecta negativamente al funcionamiento de los mercados de trabajo debido a las rigideces que causa en la movilidad entre ocupaciones masculinas y femeninas” (Maté et al., 2002). Se puede definir como una frontera invisible que separa a los sexos en el mercado de trabajo y que consiste en “una concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo masculino y femenino” (Ibáñez, 2008; López et al., 2019). Esta frontera invisible sería la causante de la discriminación entre ambos géneros y reflejaría una pérdida de oportunidades de elección por parte de las mujeres (Otero & Gradín, 2001).

La segregación ocupacional se puede entender como un concepto estructural y estructurante del mercado de trabajo. Estructural porque este comportamiento viene determinado por la historia y estereotipos sexuales, y estructurante por la imitación en la elección de los adolescentes a elegir donde sea mayor el número de individuos de su mismo género (Ibáñez, 2010). Puede distinguirse también entre segregación horizontal y vertical. La primera es la que corresponde a la segregación ocupacional, y la que se trata en este trabajo. Está relacionada con la tendencia de las mujeres y hombres a estar ocupados en diferentes actividades según el género, debido a la cual las mujeres tienden a realizar las actividades con “menor prestigio y peores condiciones laborales” (Torns & Recio, 2012). La segregación vertical hace referencia a las diferentes tareas a las que suele estar predestinado cada sexo dentro de una misma ocupación (Maté et al., 2002), es decir, a la posición de los géneros en la jerarquía ocupacional, añadiendo, que suele ser el género masculino el que tiene más facilidad a acceder a los puestos directivos.

Revisando la literatura, muchos autores también entienden que esta segregación ocupacional presenta varias consecuencias, entre ellas, la que más destacan es la desigualdad en la remuneración (brecha salarial). Para Torns y Recio (2012) esta cuestión se trataría de una discriminación indirecta de la segregación ocupacional, pues ambos conceptos van de la mano. Coinciden en que “los trabajos donde la presencia femenina es mayoritaria reciben menores recompensas” (Ibáñez, 2010). Varias de las razones se exponen en el apartado siguiente con mayor detalle, pues tiene que ver con las teorías que explican este tipo de segregación.

2.4. Evolución conceptual y social de la segregación ocupacional

Una vez explicado y desarrollado el concepto principal, así como propuestas las principales características y formas que presenta, podemos dar paso a estudiar las diferentes teorías que explican la segregación ocupacional. No solo ello, pues también se presentarán diferentes vertientes que ha surgido durante los últimos años a raíz de un cambio en la mentalidad humana.

Anker (1997) considera que existe tres grandes teorías: teoría neoclásica del capital humano, teoría de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas. Los investigadores suelen distinguir entre los factores de oferta y de demanda de mano de obra para explicar esta segmentación. Por el lado de la oferta, deberíamos pensar las razones de que las

mujeres «prefieran»¹ ciertas profesiones, y del lado de la demanda, las razones de que los empleadores suelen «preferir» la contratación de mujeres u hombres (Anker, 1997).

2.4.1. *Teoría del capital humano o neoclásica*

Es la más conocida, y en esta teoría se “presupone que los trabajadores y empleadores son racionales” (Anker, 1997) y consideran que existe segregación ocupacional entre sexos, provocando así la menor remuneración del femenino, por las diferencias “en cuanto al capital humano que acumulan los hombres y las mujeres” (Maté et al., 2002), o lo que es lo mismo, porque los mercados funcionan buscando la eficiencia y productividad.

Se puede observar desde el punto de vista de la oferta, donde la segregación ocupacional responde a un menor capital humano femenino desde dos perspectivas: desde lo que aportan, haciendo hincapié en que las mujeres accederían a los puestos con una menor formación, como en lo que adquieren (menor experiencia por las responsabilidades domésticas o cuidado de los hijos), y, por lo tanto, inducirían por estas dos vías, a una menor productividad (Anker, 1997). El mismo autor añade que la teoría neoclásica también intenta explicar que estas decisiones son elecciones tomadas por la mujer ya que son las únicas responsables del cuidado del hogar, y por lo tanto, preferirán ocupaciones que ofrezcan horarios flexibles. En resumidas cuentas, como explican Maté y otros (2002), esto se debe a que la mujer dedica más tiempo a la familia y tienen menores incentivos a promover su formación, de esta forma, “escogerán las ocupaciones en las que las inversiones en capital humano sean menos importantes y en las que el coste derivado de la retirada temporal de la población ocupada se minimice” (Maté et al., 2002).

Desde el punto de vista de la demanda, los empresarios contratarán aquellos quienes tengan niveles de estudios más elevados y experiencia junto a formación. Como ya se mencionó anteriormente, la mujer tiende a rechazar estos aspectos para tratar con la responsabilidad familiar. Y así esta teoría justifica la segregación ocupacional. Además, el trabajo femenino presenta unos costes laborales más elevados al conllevar unos índices de absentismo superiores, que están relacionados por el cuidado familiar y de los hijos (Maté et al., 2002). Anker (1997) puntualiza que no siempre se debe a que los empresarios no decidan contratar por maximizar beneficios, sino porque las propias leyes y normas laborales impiden directamente la demanda de trabajadoras. Como por ejemplo, en años atrás existía un Convenio de la OIT que prohibía el trabajo nocturno de las mujeres, 1919 (número 4) (que fue derogado en 2017) (OIT, 2017) o el subterráneo en minas (véase el Convenio sobre el trabajo subterráneo, 1935 (número 35)) que este sigue en vigor, aunque puede ser denunciado para 2027 (OIT, s. f.), etc.

Por último, se debe realizar una crítica a esta teoría pues ha quedado algo obsoleta ya que la mujer ha adquirido en los últimos años un aumento de presencia laboral bastante superior a lo que venía haciendo anteriormente, alcanzando también una mayor experiencia profesional. También se desmonta la parte de la teoría que indica que se prefiere contratar al sexo masculino por presentar una mayor formación o educación, puesto que las mujeres alcanzan con mayor facilidad unos niveles de instrucción semejantes (Anker, 1997). Por último, esta teoría queda obsoleta tras la aplicación de numerosas leyes que buscan la igualdad de oportunidades laborales, como por ejemplo, la Ley 39/1999 de 5 de noviembre, para promover la conciliación

¹ Preferir aparece entre comillas porque en realidad cuando se elige una profesión o aceptar el contrato del trabajador, en esta decisión influyen valores culturales y sociales que suelen entrañar “discriminación en contra de las mujeres (y, a veces, contra los hombres), y los estereotipos” (Anker, 1997)

de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras, que fomenta la participación de los hombres en el cuidado de los lactantes. Esta ley instaura la cantidad de hasta 10 días. Sin embargo, esta ha ido en aumento hasta 13 días en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, hasta finalmente ser completamente equiparada a la duración de los permisos de la madre con el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Además, también se ha incentivado las exigencias y limitaciones, y reforzado mecanismos de control para favorecer esta igualdad de oportunidades.

2.4.2. *Teorías de la segmentación de los mercados de trabajo*

La teoría neoclásica no es la única que intenta explicar la segregación ocupacional, sino que surgen otras derivados de diferentes pensamientos. La siguiente es la referente a las teorías de segmentación de los mercados de trabajo, que para introducirla, como su nombre indica, este mercado de trabajo se divide en dos, cada una con características opuestas, y que las que tiene una situación más estable, suele primar ocupación masculina y viceversa.

Según Maté y otros (2002), este tipo de teorías se caracterizan porque son los mercados de trabajos los que están segmentados, distinguiendo entre mercado primario y secundario. El primero corresponde a los empleos estables y lo que esto conlleva (bien remunerados, mejores condiciones y posibilidades de promoción profesional); los mercados secundarios abarcan lo contrario a los primarios (empleos inestables, mal remunerados, peores condiciones y escasas posibilidades de promoción profesional).

De esta forma, las empresas valorarán la experiencia, formación, etc., favoreciendo al sexo masculino frente al femenino. “De este modo las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo y a concentrarse en el segmento secundario” (Maté et al., 2002). Es interesante puntualizar, como lo hace Anker (1997), que la diferencia de estos dos sectores ha disminuido durante los últimos años, especialmente en los países industrializados y en desarrollo, aunque aún sigue existiendo esta separación.

Esta parcelación del mercado también puede ser vista desde empleos “estáticos” y “dinámicos” o “formales” e “informales”. Es decir, estas son también dos teorías complementarias que se incluyen dentro de la teoría global de segmentación, junto a las del trabajo dual o “sector primario” y “sector secundario” (Anker, 1997). Además, incluye el nuevo concepto de discriminación por razonamiento estadístico, que corresponde a que el mercado responde en búsqueda de la eficiencia, productividad y maximización de beneficios, y, “estadísticamente” estas diferencias existen entre hombres y mujeres. Cabe advertir del amplio debate que conlleva este concepto, pero es interesante incluirlo en este apartado puesto que segmenta el mercado entre «hombres» y «mujeres».

2.4.3. *Teorías feministas*

Estas teorías tienen una mayor relevancia en la actualidad. A lo largo de los últimos años se ha ido incentivando la importancia de éstas y tiene prevalencia social. No se basan en el mercado de trabajo, sino en comportamientos no económicos.

El punto de partida sobre la que se basan estas teorías es que “la situación de desventaja que tienen las mujeres en el mercado de trabajo es un fiel reflejo del lugar subordinado que la sociedad y la familia les asigna” (Maté et al., 2002). El hecho de que, históricamente, la mujer ha

sido la que se ha tenido que quedar en casa, cuidando de la familia o hijos, es la que ha derivado en la forma de pensar actual de los mercados de trabajo. Pues, el reparto de responsabilidades familiares unido al ordenamiento patriarcal es el principal motivo por el que las mujeres han acumulado menos capital humano que los hombres. Se hace hincapié en los estereotipos de la sociedad sobre las mujeres (Anker, 1997; Rodrigo, 2015).

2.5. Marco teórico

La creciente atención hacia la evolución conceptual del tema en cuestión ha impulsado un aumento significativo de la cantidad de informes y proyectos que se dedican al estudio de esta problemática. Existe, por lo tanto, un creciente interés en estudiar este tema de forma empírica. Todo ello, a su vez, se ve incentivado por las diferentes vertientes de la segregación ocupacional, lo que permite estudiarlo desde diversas perspectivas. En este apartado se intenta hacer una recolección general de diferentes trabajos enfocados en este tema para tener consciencia de cómo se ha tratado y cómo podemos enfocar nuestro proyecto.

Autores como Ibáñez, M. en su trabajo realizado en 2008, analizan a fondo el concepto de la segregación ocupacional y buscan su aplicación empírica de forma muy detallada. En concreto, en este artículo se realiza un análisis exhaustivo de la segregación ocupacional española con el Censo de Habitantes del año 2001 y la desagregación a tres dígitos del CNO-94 a través de “regresiones logísticas nominales y con la Encuesta de Población Activa” (Ibáñez, 2008). Obtiene numerosos resultados entre los que destaca: las mujeres presentan mayor tendencia a preferir trabajar más horas, y menos probabilidad de trabajar un domingo o por la noche. Las pequeñas empresas suelen estar enfocadas a empleos femeninos, mientras que más aumenta, tiende a ambos géneros. Además, las ocupaciones femeninas están más asociadas a los contratos indefinidos, lo cual resultó bastante llamativo pues contradice una de las hipótesis más extendidas de la segregación ocupacional, la de la mayor temporalidad y rotación de los trabajos femeninos.

Cáceres, J. et al. analizan “la segregación de género por ocupaciones y por sectores en España, a partir de la Encuesta de la Población Activa” (Cáceres et al., 2004) desde 1987 hasta 2001 a través del índice de distribución, concentración y disimilitud, de forma que concluyen que en el territorio para este periodo existe segregación ocupacional pues se dan menores ocupaciones y sectores femeninos a masculinos, que suelen corresponderse al sector terciario, mientras que los masculinos responden a actividades en la industria (estereotipos de la sociedad) y además no existe igualdad de oportunidades a la hora de elegir ocupación. También hacen un breve análisis por CCAA.

Por otro lado, también sabemos que la segregación ocupacional puede dar lugar a otro enfrentamiento: la brecha salarial. Esta también ha sido un tema de bastante relevancia, el cual también se ha intentado explicar. Por ejemplo, Favata, F. y Zamparo, S. (2022) para el periodo entre 2016 y 2020 con datos procedentes de la EPH, evidencian segregación ocupacional en el momento en el que, al aumentar 10 puntos porcentuales en la proporción de mujeres en una ocupación determinada, el ingreso promedio disminuye en 0.5%. En España también se han realizado informes de esta índole, como por ejemplo, el artículo realizado por Iglesias, C., Llorente, R. y Dueñas, D. (2010) para el territorio español entre 2002-2008 y con datos procedentes de la EPA y el INE. El estudio estaba enfocado en estudiar la brecha STEM y la salarial, en el ámbito TIC. Los resultados principales que obtuvieron los autores fue que existen diferencias salariales entre ambos géneros, sin embargo, existe una inferior discriminación

salarial en el sector TIC que comparado con el resto de los sectores. Así como el informe realizado por las autoras Camacho y Vázquez (2023), que investigan la brecha salarial en España diferenciando entre los trabajadores a tiempo completo y trabajadores a tiempo parcial. Para ello utilizan datos de la EES de 2018 a través de los modelos de Reimers, Cotton y Jann. Como resultados, obtienen que las mujeres a tiempo parcial “reciben un salario inferior en un 22% respecto al salario de los hombres, mientras que esta cifra se reduce a un 16% cuando nos referimos a trabajadoras a tiempo completo”(Camacho & Vázquez, 2023). Además, incentivan a la discriminación el mayor nivel de educación o peor situación jerárquica de las ocupaciones, así como la antigüedad en el trabajo.

Respecto a un estudio evolutivo, podemos mencionar el trabajo realizado por Ibáñez, M. y Vicente, M. (2020) para el territorio español entre 2001 y 2008, en el cual, a través de una base de datos completa por la Encuesta de Población Activa y de Estructuras Salariales, comprueban que la segregación ocupacional no disminuye a través del tiempo, tal y como se suponía, y esto es debido principalmente, a un incremento de ocupaciones feminizadas (ocupando en 2011 al 25% de todo el género femenino empleado).

También se han hecho informes empíricos que tratan de forma directa la segregación entre ambos sexos. Un ejemplo de ello es el trabajo realizado por Otero, M. y Gradín, C. (2001) para el territorio español, entre 1977 y 1998 con base de datos de la EPA, los autores estudian empíricamente la segregación ocupacional tanto por diferentes ocupaciones como por CCAA. Como principal resultado, concluyeron que la segregación ocupacional sigue existiendo pues “la incorporación de la mujer tiende a producirse en las ocupaciones en las que ya estaba sobrerrepresentada” (Otero & Gradín, 2001). Y esta segregación es diferente por CCAA debido a razones de preferencias de ocupaciones o por aspectos sociales de las regiones.

De esta forma, se podría decir que nuestro trabajo va bastante acorde a este último, sin embargo, destaca en que cubre un hueco existente, pues actualizará los resultados a una fecha más reciente, ya que abarca el periodo de 2011 a 2021, y además, se presentará un análisis pormenorizado que muestre la existencia o no de la segregación ocupacional en cada una de las Comunidades Autónomas distinguiendo entre ambas clasificaciones (CNAE-09 y CNO-11), realizando así un análisis más detallado por regiones.

Tabla 1. Síntesis del marco teórico

Autor	V. Dependiente	V. Independiente	País	Periodo	Base de Datos	Conclusiones
Cáceres, J et al.	Segregación ocupacional	Estereotipos en clasificación CNO	España	2001	EPA	Existencia de segregación ocupacional debido a ocupaciones femeninas en sector terciario y masculinas en industria, además de la no igualdad de oportunidades en la elección de ocupaciones.
Camacho, M. E. y Vázquez, M. J	Brecha salarial	Contrato a tiempo completo vs tiempo parcial	España	2018	EES	La discriminación salarial es superior para la mujer en los contratos a tiempo parcial frente al completo. Esta es incentivada por el nivel educativo o antigüedad, entre otros.
Favata, F. y Zamparo, S.	Segregación ocupacional	Ingreso laboral horario promedio	Argentina	2016 a 2020	EPH	La incorporación del género femenino en 10pp a una ocupación reduce el ingreso promedio en 0,5%.
Ibáñez, M.	Segregación ocupacional	División sexual del trabajo	España	2001	EES	Las ocupaciones femeninas están más asociadas a los contratos indefinidos, lo que contradice la hipótesis de la mayor temporalidad y rotación de los trabajos femeninos, entre otros resultados.
Ibáñez, M y Vicente, M.	Segregación ocupacional	Evolución del tiempo	España	2001-2008	EPA, EES	La segregación ocupacional no disminuye a través del tiempo debido a un incremento de

						ocupaciones feminizadas (ocupando en 2011 al 25% de género femenino).
Iglesias, C et al.	Segregación ocupacional	Sector STEM	España	2002-2008	EPA (INE)	Se comprueba que existe brecha salarial pero esta es inferior en el sector TIC en comparación al resto.
Otero, M. y Gradín, C.	Segregación ocupacional	Sesgo en la distribución por sexos dentro de la ocupación	España	1977-1998	EPA	Concluye que el sesgo en la distribución por sexos dentro de la ocupación es la principal causa de la segregación ocupacional en España.

Fuente: Elaboración propia a través de la literatura.

3. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En este apartado se va a plantear de forma completa el diseño de la investigación que se pretende llevar a cabo en este trabajo. En primer lugar, establecer las diferentes estrategias que nos servirán para responder a las preguntas planteadas en el inicio del proyecto.

Las preguntas fueron: ¿La segregación ocupacional sigue siendo una condición limitadora de importancia en España? ¿Hay diferencias por Comunidades Autónomas? ¿Hay sectores masculinizados o feminizados? ¿Y de forma general en todo el país o varía por CC.AA? ¿Ha mejorado esta problemática a través del tiempo? Para poder responder a este banco de preguntas, primero se establece la variable o variables que se van a estudiar. Esta será la segregación ocupacional de ambos géneros, evaluada a través del número de activos, ocupados y parados, así como su respectiva tasa. Estos datos se tomarán de la base de la EPA (Encuesta de Población Activa) procedente del Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta se realiza a alrededor de 160.000 personas a través de entrevistas personales y telefónicas, es continua de periodicidad trimestral y con ámbito geográfico del territorio nacional (INE, s. f.). Delimitada en territorio español, concretamente diferenciando por cada una de las Comunidades Autonómicas. Esta división es de suma importancia, pues nos permitirá enfocarnos en evaluar los posibles diferentes comportamientos de cada uno de los territorios. Falta entonces concretar el tiempo o periodo que abarcará esta investigación, que como ya se anticipó en apartados anteriores, será un análisis evolutivo de los años 2011, 2016, 2021, separados por una diferencia de cinco años. De esta forma se trabajará con los datos más actuales a fecha de realización de este informe, así con un análisis evolutivo que permita percatarse de posibles cambios a lo largo del tiempo.

Una vez planteado la base de la investigación, podemos deducir que el tipo de estudio que se va a realizar en este proyecto consta de una investigación descriptiva y correlacional. Descriptiva porque queremos observar el comportamiento de la población española por CC.AA. en cuanto al sesgo ocupacional, y correlacional porque al poder considerar el comportamiento por comunidades, podremos intentar asociar éste a algún patrón de cada región.

El siguiente paso para delimitar el problema es establecer una serie de hipótesis, las cuales serán extraídas tanto de la literatura como de las preguntas recién formuladas. Estas conjeturas nos facilitarán el delimitado del problema, así como ciertas pautas para tratar de analizarlo. La primera y principal de todas ellas es que sigue existiendo segregación ocupacional en el territorio nacional español. También que esta segregación ocupacional es superior en algunos sectores que en otros, así como que hay sectores de actividad masculinizados y otros feminizados, ellos debido principalmente a razones culturales o patriarcales (tal y como se vio en la teoría).

De esta forma ya queda delimitado el problema y la forma en la que se va a abordar. En los siguientes apartados ya se dará comienzo al tratamiento empírico de los datos para el proyecto.

4. ANÁLISIS DE LOS DATOS

La fuente primaria de datos con la que se trabaja en este proyecto procede de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el Instituto Nacional de Estadística. Esta “ofrece datos trimestrales y anuales sobre el mercado laboral en España” (INE, s. f.), presentando una frecuencia de datos doble. Tiene en total doce sistemas de clasificación, de los cuales usaremos el CNAE-2009 y CNO-11, correspondientes estos a clasificaciones por actividades de sector y ocupaciones, respectivamente. Debido a que los encuestados, y los resultados obtenidos, representan una muestra, se debe verificar que esta sea representativa. El INE confirma esta premisa, siendo la muestra estadísticamente proporcional a la población española al realizar entrevistas personales y telefónicas según un sistema de rotación trimestral. Estas encuestas se realizan a 160.000 personas y 65.000 viviendas (unidad estadística que se mide tanto en valores absolutos como en porcentajes y tasas), representando así el 99% de la población (INE, s. f.).

5. RESULTADOS

Con anterioridad se señaló que en este informe se va a trabajar tanto con valores absolutos como porcentajes, estos últimos medidos principalmente mediante el uso del índice de distribución (*inter-género*) y concentración (*intra-género*). Se hará énfasis en las clasificaciones CNO (por ocupaciones) y CNAE (por actividades), a través de un análisis evolutivo.

5.1. Resultados a nivel nacional

Observando los resultados podemos ver en primera instancia que para todo su conjunto nacional, España presenta un sistema organizacional masculinizado (Tabla 1 Anexo y Gráfico 1), ya que seis de las diez formas de ocupación exhiben unos índices de distribución a favor de este género. La correspondiente a “*Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)*”, que abarcan “oficios y profesiones de tipo tradicional en la industria y la construcción” (INE, 2012), es destacable, pues este rango está conformado en más del 90% por el sexo masculino para el periodo analizado. Esta característica extrae otro de los resultados encontrados: estas actividades masculinizadas presentan una mayor diferencia en puntos porcentuales con el otro género en comparación con las que están feminizadas. Dicho de otra forma, la segregación es más intensa en actividades masculinas que en las femeninas. Cuantitativamente, la mayor diferencia entre géneros en ocupaciones masculinizadas corresponde a 85 puntos porcentuales frente a 37,2 p.p. en ocupaciones feminizadas (ocurre en “*Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina*”). Otro de los atributos encontrados a nivel nacional se trata de la razón en el esfuerzo físico y altos mandos organizativos que presentan las ocupaciones con una mayor proporción masculina (ocupaciones 7, 0, 8, 6, 1, 3).

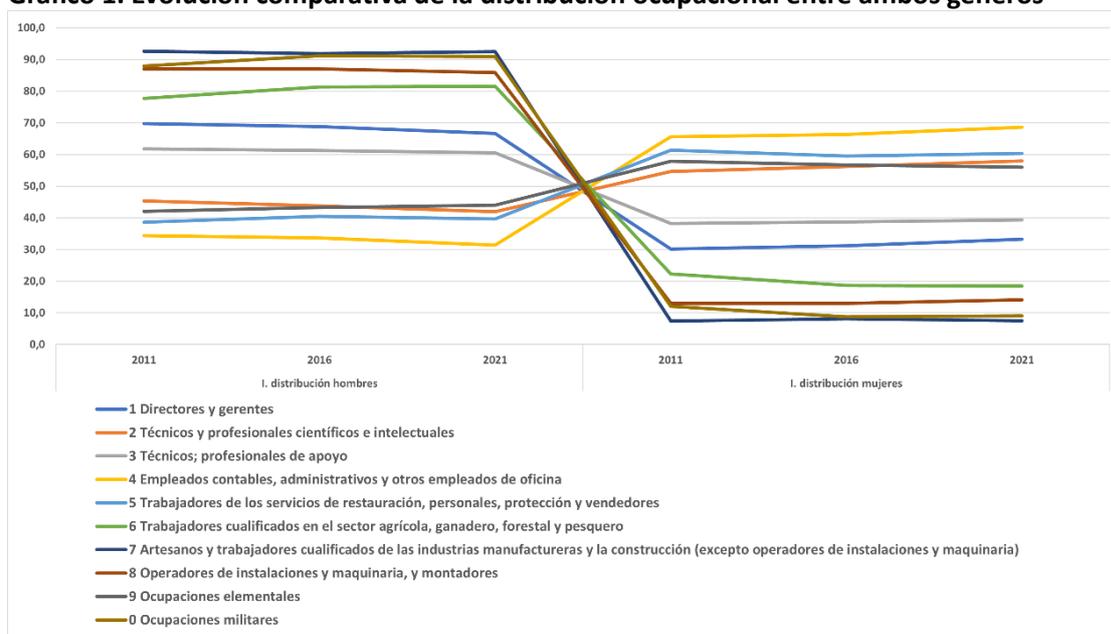
El INE establece una jerarquización de esta clasificación basada en niveles de competencias. Las ocupaciones con una distribución masculina abarcan todas ellas, aunque principalmente las competencias 2, 3 y 4. Estas precisan del “desempeño de tareas técnicas y prácticas complejas que requieren de un conjunto de conocimientos técnicos y prácticos concretos en un área especializada” (INE, 2012), así como la “toma de decisiones y solución de problemas complejos basándose en un amplio conocimiento teórico y práctico en un área determinada” (INE, 2012). Incluyen también tareas de análisis e investigación, así como de manipulación de materias, maquinarias y equipos electrónicos. Algunos ejemplos de ocupaciones son gerentes de tiendas

y almacenes, técnicos de laboratorios médicos, directores de ventas y comercialización, médicos, empleados de contabilidad, electricistas, etc. (INE, 2012).

Por otro lado, las características de las ocupaciones que presentan unos índices de distribución más favorables al género femenino pasan por pertenecer a un rango medio-bajo a nivel jerárquico empresarial, además de ser puestos destinados a un trato con el público (ocupaciones 4, 5, 9 y 2), que requieren principalmente las competencias 1, 2, y 4, anteriormente explicadas. La primera corresponde al “desempeño de tareas físicas o manuales sencillas y rutinarias” (INE, 2012).

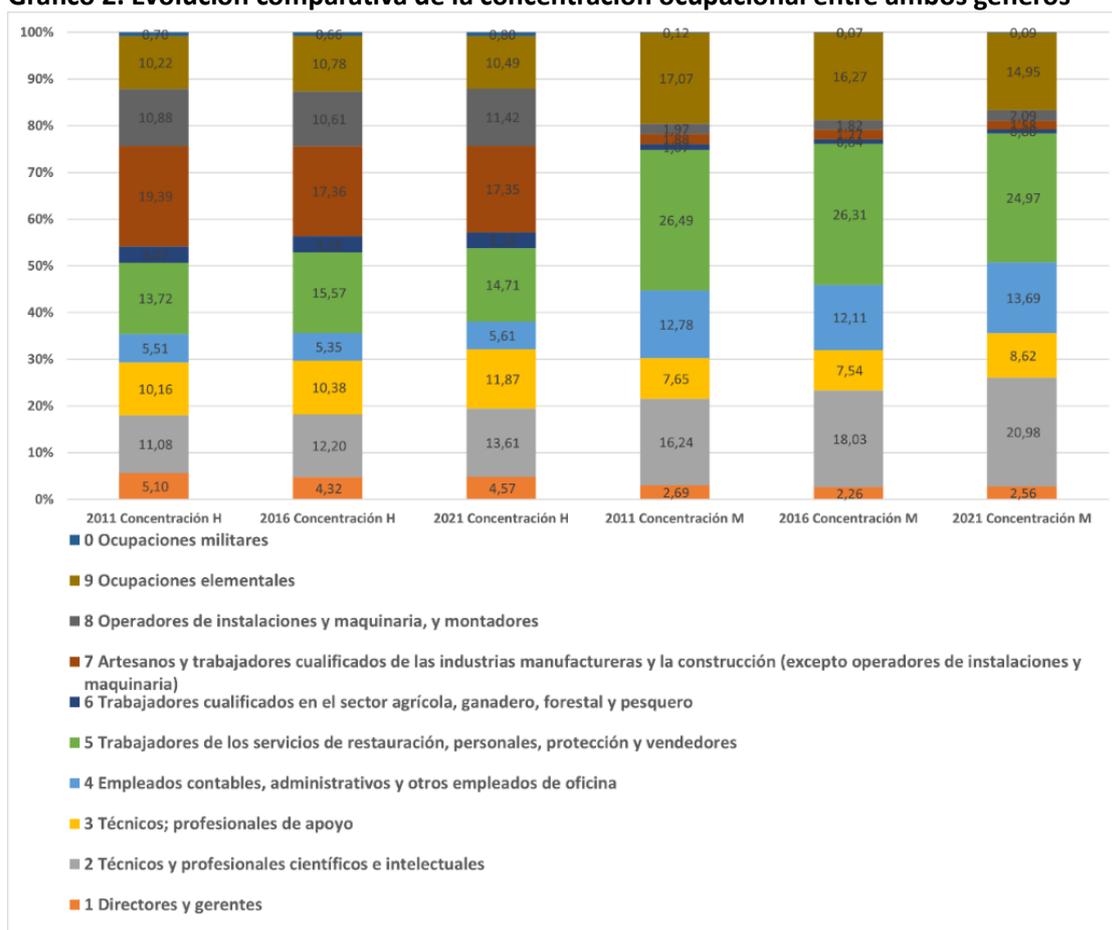
Haciendo hincapié en el comportamiento femenino, resulta interesante evaluar el destino ocupacional elegido por este género. Esto se realiza a través del índice de concentración. El análisis (Tabla 1 Anexo y Gráfico 2) arroja unos resultados que se caracterizan por una elección preferente en las ocupaciones de peso feminizado anteriormente mencionadas. Sin embargo, cabe destacar la evolución positiva a la elección de las ocupaciones que presentan un mayor rango jerárquico empresarial, como son “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, “Técnicos; profesionales de apoyo” y “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, pues crecen para 2021 frente a 2016 en 2,95, 1,08 y 1,57 puntos porcentuales, respectivamente. Estas nuevas preferencias ocurren a costa de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y “Ocupaciones elementales”, en los cuales cae la concentración femenina en -1,33 y -1,32 pp, respectivamente. Es decir, en todo el país español, para el periodo analizado, se aprecia una evolución de preferencia femenina por ocupaciones de rangos más altos, caracterizadas por el desempeño de conocimientos profesionales de un mayor alto nivel y experiencia requerida, para una amplia variedad de conocimientos y materias, así como labores administrativas y de secretariado (INE, 2012).

Gráfico 1. Evolución comparativa de la distribución ocupacional entre ambos géneros



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Gráfico 2. Evolución comparativa de la concentración ocupacional entre ambos géneros



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

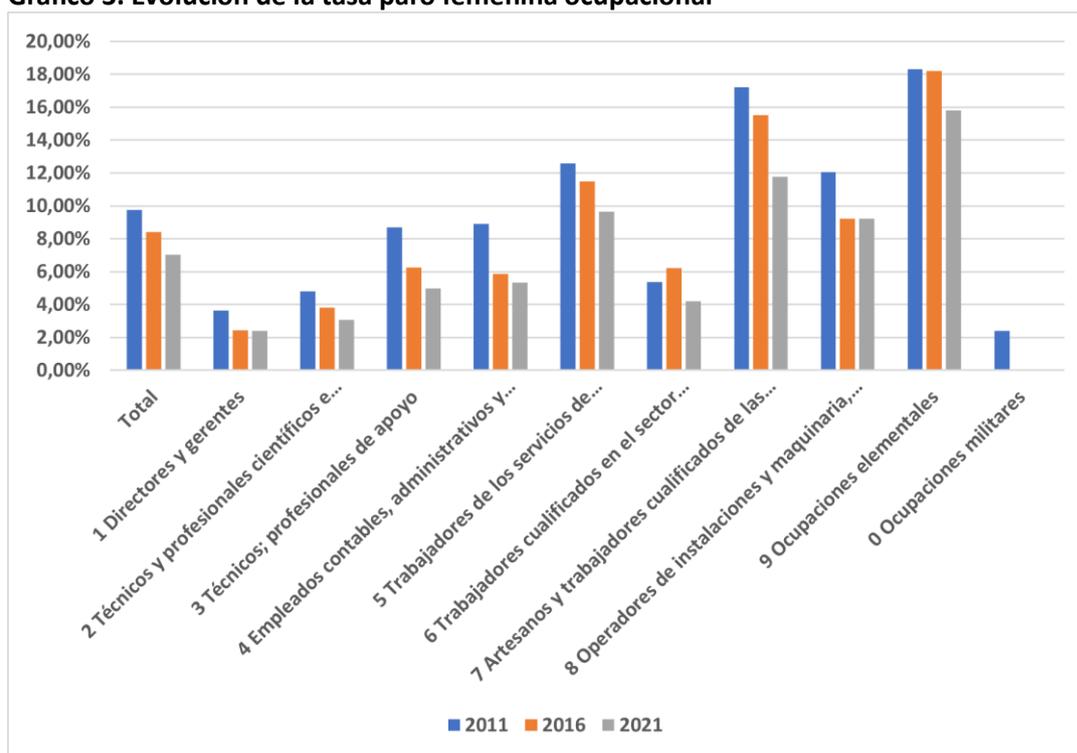
En adición, otro de los aspectos que se valoran en este estudio corresponde a la tasa de paro, con el objetivo de reconocer patrones en la elección de las ocupaciones y si estas reflejan una preferencia hacia aquellas que presentan menores tasas de desempleo, o por el contrario, no ocurre este razonamiento.

De esta forma, siguiendo la clasificación CNO-11 (Gráfico 3), se observa que el paro total femenino, y también para cada una de las diferentes ocupaciones, sigue una evolución decreciente en el periodo analizado. En concreto, en 2021, esta tasa se situó en un 7,04%, 2,71 puntos porcentuales menos respecto a 2011. En cuanto a las actividades que se destacaron anteriormente por presentar una mayor presencia femenina, cabe mencionar que se da un comportamiento dispar, ya que dos de las ocupaciones feminizadas se encuentran con tasas de paro inferiores a la media, y otras dos superiores a ésta.

En concreto, la ocupación que presenta una menor tasa de paro es “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (del 2,39% para 2021), a esta le sigue “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, con un 5,32% de paro. Posteriormente se encuentran “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y “Ocupaciones elementales”, con unas tasas de paro superiores, del 9,66% y 15,79%, respectivamente. Siendo esta última ocupación, además, la que presenta la mayor tasa de paro.

Así mismo, se puede considerar que las ocupaciones que presentan una menor tasa de paro femenina son aquellas referentes a puestos jerárquicos empresariales más altos en comparación al resto (o, como establece el INE, ocupaciones que requieren unas competencias más altas).

Gráfico 3. Evolución de la tasa paro femenina ocupacional



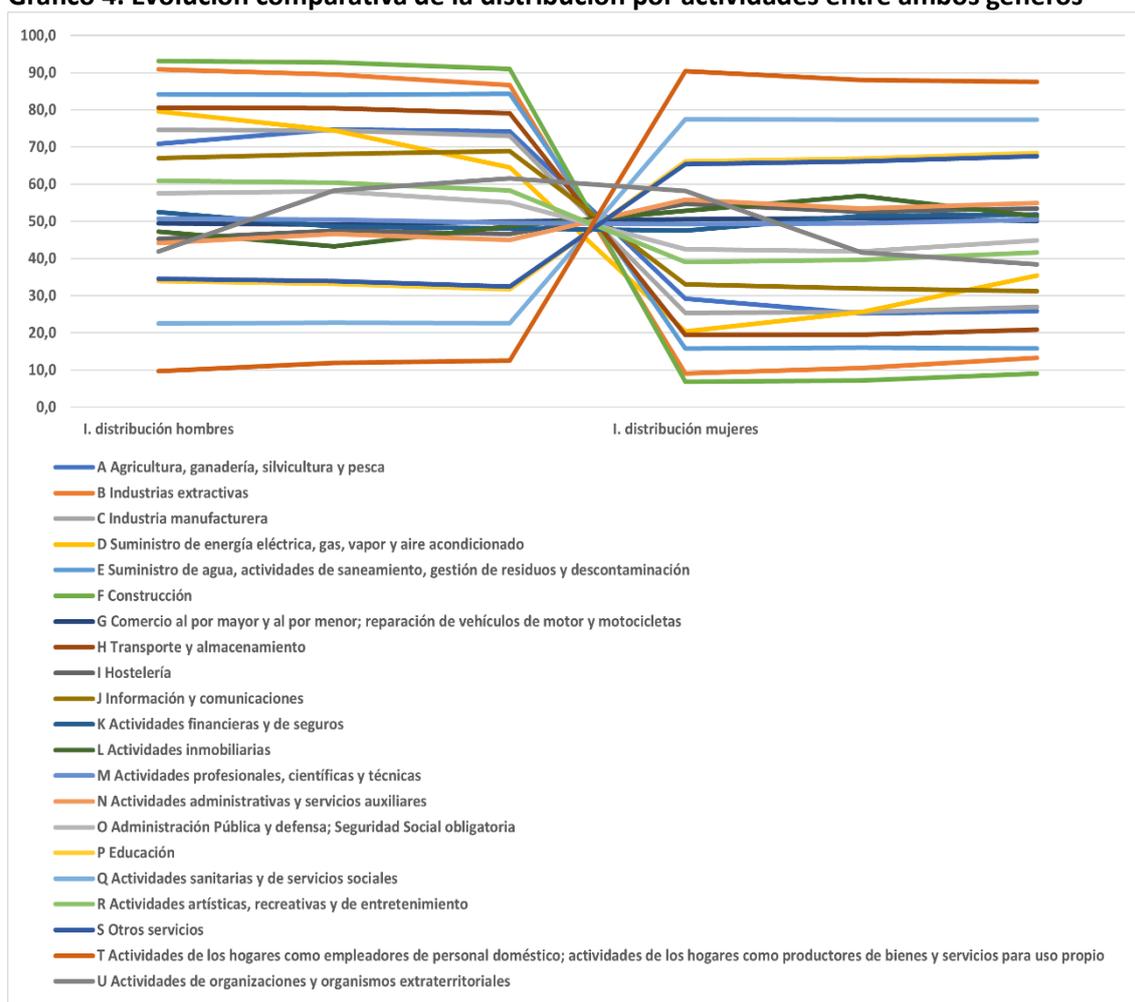
Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

A través de la clasificación por actividades sectoriales (CNAE-09) se pueden extraer una serie de pautas. La primera de ellas corresponde al análisis del índice de distribución y consiste en que, aunque el reparto de actividades según el Gráfico 4, parece más equitativo en cuanto a peso de cada género en determinadas de ellas, se puede apreciar que por cantidad de actividades sigue existiendo una mayor proporción que se presentan masculinizadas. Ejemplo de estas son “Construcción”, “Industrias extractivas”, “Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación”, y “Transporte y almacenamiento”, entre otras. Las actividades expresamente mencionadas superan unos índices del 80% para todo el periodo analizado y que además se caracterizan por corresponderse a actividades tradicionalmente masculinizadas, así como por requerir una mayor fuerza física. Inclusive que todas ellas a excepción de la última actividad mencionada, pertenecen al sector secundario o Industrial.

Las ocupaciones femeninas a nivel nacional se distinguen por su enfoque en la prestación de servicios al público, así como por su dedicación a actividades que involucran cuidado y atención. Se destaca “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio”, pues el índice de distribución revela que esta actividad exhibe una representación femenina de alrededor del 90%. Le siguen “Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento” y “Otros servicios”.

En adición, se observa una distribución prácticamente equitativa en ciertas actividades para ambos géneros, tales como “Actividades profesionales, científicas y técnicas”, que se caracterizan por exigir un alto grado de formación, y “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas”, especializadas en la venta y prestación de servicios relacionados en la mercancía (INE, 2022).

Gráfico 4. Evolución comparativa de la distribución por actividades entre ambos géneros

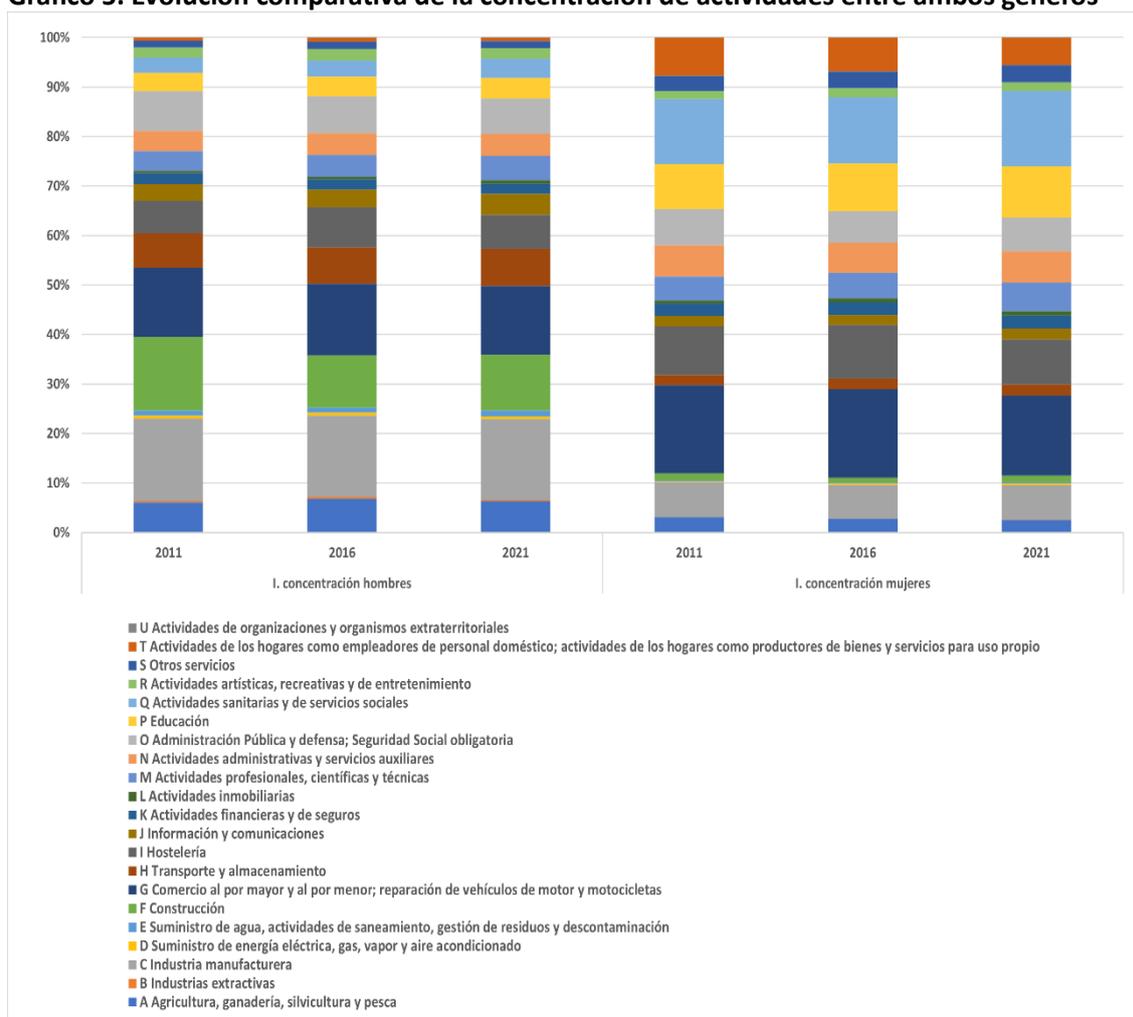


Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Desde el otro punto de vista (índice de concentración) y centrándonos en el comportamiento femenino, se observa en el gráfico 5 que las mujeres optan primordialmente actividades que implican un trato con el público “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo de motor y motocicletas” y “Hostelería”, en un 14,6% y 8,2% para 2021, respectivamente, así como las vinculadas a la atención y cuidado a terceros, como son las actividades de “Educación” y “Actividades sanitarias y de servicios sociales”, con un 9,4% y 13,8% para 2021, respectivamente. Referente a las actividades que presentan una menor concentración femenina destacan las encontradas en el sector secundario, por su implicación física, pues, a excepción de la “Industria manufacturera, donde se encuentra una concentración del 6,3%, la concentración se encuentra alrededor del 1% (Tabla 3 Anexo).

En cuanto a la evolución, resulta notable que durante el último año analizado (2021), nos encontramos con una disminución en varias de las actividades que presentan una concentración más alta de mujeres como es el caso de “Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículo de motor y motocicletas”, “Hostelería” y “Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio” pues ven reducida sus índices en -1,03 pp., -1,17 pp., y -0,9 pp., respectivamente, a favor de actividades sanitarias, de educación, científicas e incluso administrativas.

Gráfico 5. Evolución comparativa de la concentración de actividades entre ambos géneros



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Siguiendo el esquema planteado para la previa clasificación, continuamos con el análisis de la tasa de paro. Cabe destacar que para poder analizar los datos ofrecidos por la EPA (INE) se han tenido que agrupar las diferentes actividades por sectores, puesto que la tasa de paro proveniente de la fuente primaria viene dada en esta agregación. De esta forma, el esquema viene dado así:

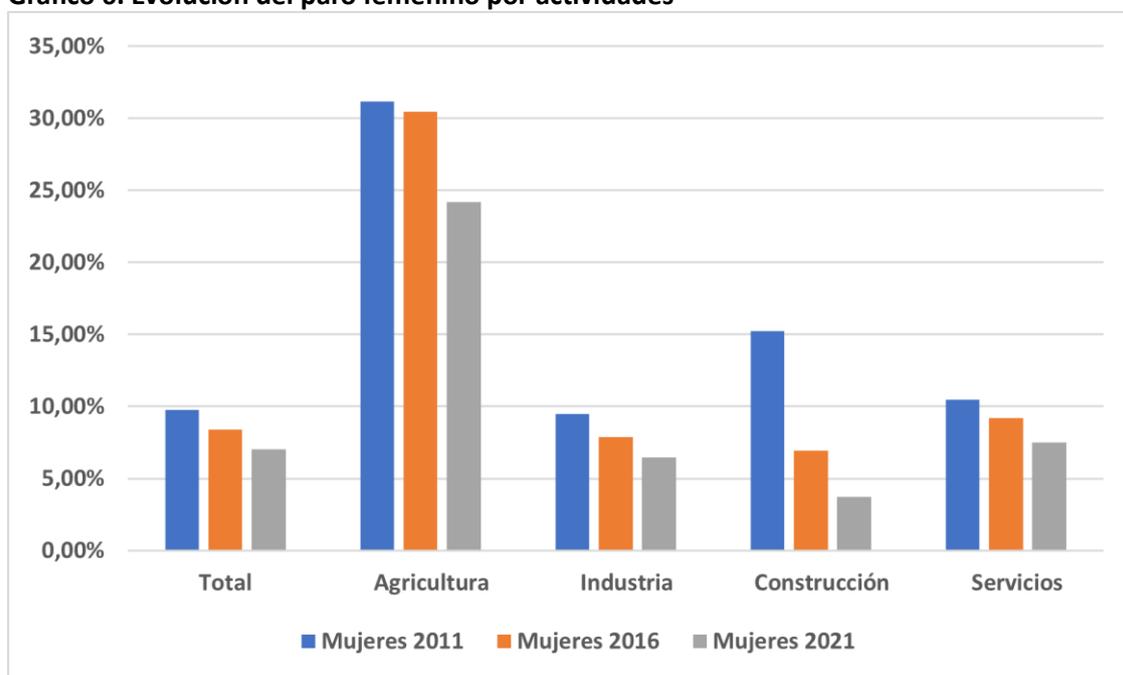
- Agricultura: Actividad “A”.
- Industria: Actividades “B-E” (ambas inclusive).
- Construcción: Actividad “F”.
- Servicios: Actividades “G-U” (ambas inclusive).

La mayor tasa de paro femenina (Gráfico 6) corresponde al sector primario (agricultura), cuyo mayor descenso ocurrió entre 2016 y 2021. Sin embargo, aún se encuentra a 17,16 pp por encima de la media total (para 2021 ésta es de 7,04%). Recordando los resultados obtenidos a través del índice de concentración, podemos concluir que del total de mujeres activas en el sector de la agricultura (2,31%), un 24,20% se encuentra en situación de paro.

Por otro lado, el sector terciario, que presentó una concentración femenina del 79,94% para 2021, conlleva una tasa de paro del 7,5% para el mismo año, siendo así superior a la media total. La tasa de variación de todo el periodo para este sector es de -28,36%, siguiendo la tendencia negativa que presentan todos los sectores de actividad.

En adición, el sector que presenta una menor tasa de paro en 2021 es el de la construcción (3,74%), que a su vez coincide en ser el que presenta una disminución del paro más profunda. En otras palabras, que presenta la mayor tasa de variación negativa para todo el periodo analizado, siendo esta de -75,49%. Sin embargo, esta actividad solo es ocupada por el 1,17% de las mujeres activas.

Gráfico 6. Evolución del paro femenino por actividades



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

5.2. Resultados por Comunidades Autónomas

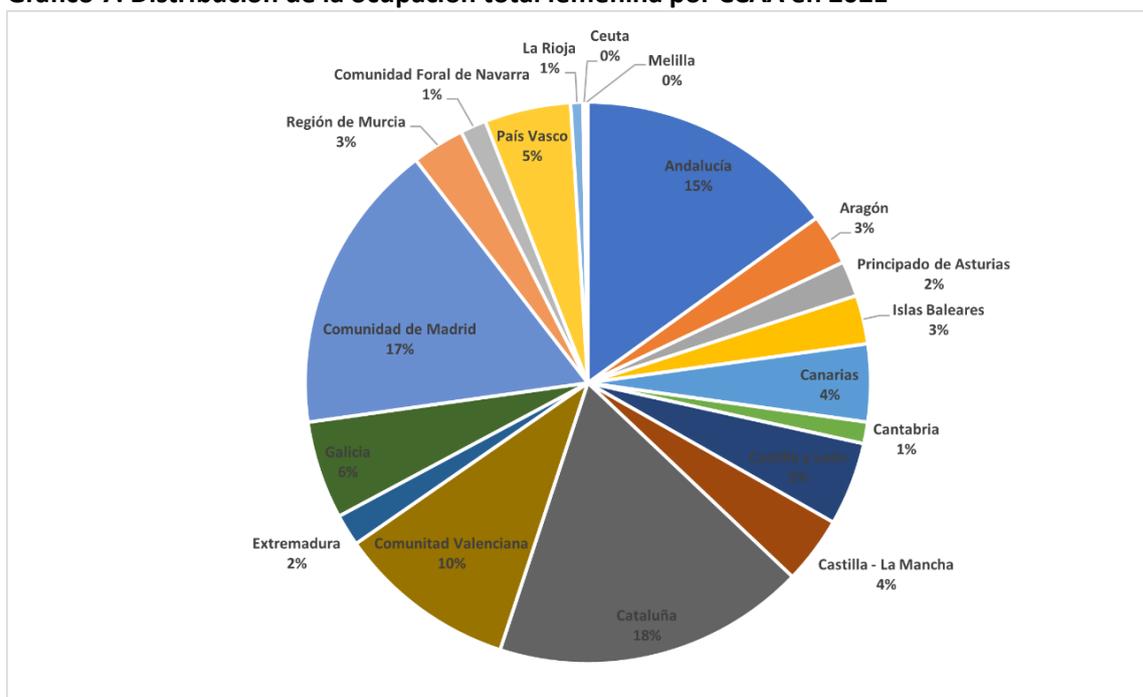
En lo que prosigue, el trabajo se va a centrar en analizar la segregación ocupacional diferenciando entre cada una de las Comunidades Autónomas españolas, con el objetivo de comprobar si siguen un comportamiento similar o generalizado, o por el contrario, si se observaran diferencias no solo en la elección de las actividades u ocupaciones por el género femenino, sino por el trato que estas situaciones brindan a las mujeres dependiendo de la Comunidad Autónoma en la que se encuentre. Esto último medido a través del paro y su respectiva tasa.

Antes de empezar el propio análisis, cabe destacar que los datos de la Encuesta de Población Activa del INE no ofrecen la desagregación de la población activa para las diferentes Comunidades Autónomas por CNO-11 o CNAE-09 (por ocupaciones o actividades), por lo que para seguir un esquema lo más similar posible a lo que se viene haciendo previamente, se tomarán los valores de la población ocupada para el mismo periodo.

En el Gráfico 7 queda reflejada la distribución geográfica nacional de las mujeres ocupadas en el último año correspondiente de este análisis. Con su observación podemos comprobar que por valores absolutos, la población ocupada femenina resulta mayor en Cataluña, en la Comunidad de Madrid, Andalucía y en la Comunitat Valenciana. En otras palabras, cuatro de las diecisiete regiones autonómicas representan el 60% de la población femenina ocupada total

nacional. Por el contrario, Ceuta, Melilla y La Rioja son las comunidades españolas con menos mujeres ocupadas. Juntas representan el 0,98% de la totalidad.

Gráfico 7. Distribución de la ocupación total femenina por CCAA en 2021



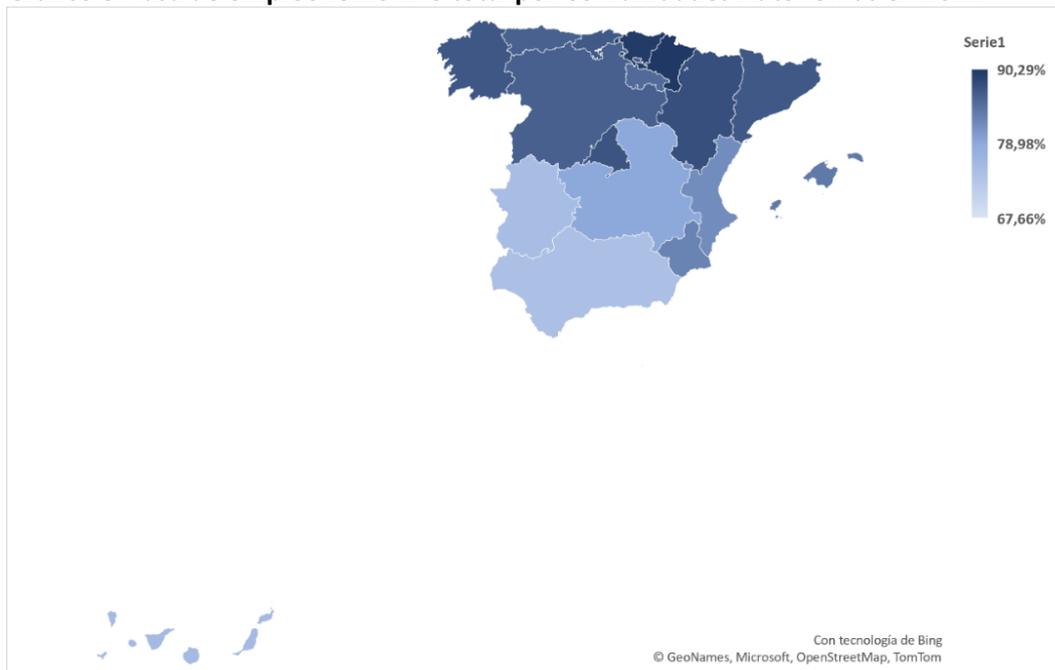
Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Sin embargo, estos resultados en valores absolutos se ven influenciados por la cantidad de población de cada Comunidad Autónoma y no ofrecen datos relativamente interesantes además de poder comprobar una primera distribución de mujeres activas en territorio nacional. Por ello, también se analiza la tasa de ocupación o empleo, calculada a través de la división entre la población femenina ocupada de cada región entre la población femenina activa de esa misma región. Los resultados se encuentran tanto en el Gráfico 8 para el año 2021 como en la Tabla 2 siguiente, para todo el periodo que abarca este trabajo.

Se puede observar a través de los resultados de la tasa de empleo femenina que ésta sigue la conocida “brecha de desarrollo”, que corresponde a que la zona norte de una determinada región tiende a presentarse más desarrollada en comparación con la zona sur. En este caso, se puede percibir que esta brecha también se impone en la tasa de ocupación, mostrando tasas más altas en las comunidades autónomas de la mitad norte en comparación a la mitad sur. Por ejemplo, entre la Comunidad Foral de Navarra y Andalucía existe para 2021 una diferencia de 15,74 puntos porcentuales, siendo la diferencia más amplia debido a que ambas Comunidades Autónomas se encuentran en ambos extremos (representan una mayor tasa de ocupación femenina y menor, respectivamente).

Aunque la comunidad andaluza se encuentre entre las regiones que presentan una menor tasa de ocupación femenina, hay que destacar que presenta para el periodo analizado, una de las tasas de variación más crecientes en comparación al resto de comunidades (en concreto, del 9,59%), seguida por la Comunidad Valenciana con un crecimiento del 8,22% entre 2016 y 2021.

Gráfico 8. Tasa de empleo femenino total por Comunidades Autónomas en 2021



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Tabla 2. Evolución de la tasa de ocupación por Comunidades Autónomas

	2011	2016	2021
Total Nacional	78,19%	78,62%	83,29%
01 Andalucía	68,03%	67,86%	74,55%
02 Aragón	82,69%	82,15%	87,99%
03 Asturias, Principado de	82,72%	83,70%	86,26%
04 Balears, Illes	78,73%	85,58%	83,85%
05 Canarias	70,86%	72,01%	75,72%
06 Cantabria	85,69%	84,42%	87,05%
07 Castilla y León	81,63%	82,11%	86,30%
08 Castilla - La Mancha	73,92%	71,79%	79,19%
09 Cataluña	81,57%	83,07%	87,15%
10 Comunitat Valenciana	75,67%	77,42%	81,89%
11 Extremadura	72,08%	67,59%	75,27%
12 Galicia	81,94%	82,18%	87,20%
13 Madrid, Comunidad de	83,73%	83,53%	87,53%
14 Murcia, Región de	75,04%	76,99%	82,82%
15 Navarra, Comunidad Foral de	86,52%	85,74%	90,29%
16 País Vasco	86,96%	86,85%	89,98%
17 Rioja, La	82,20%	84,78%	85,31%
18 Ceuta	63,31%	68,00%	67,66%
19 Melilla	72,66%	62,33%	77,53%

Fuente: elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

En adición, resultará interesante evaluar si las preferencias de los empleos escogidos por el género femenino en cada Comunidad Autónoma son los causantes de tal brecha de desarrollo o, si por el contrario se debe a cuestiones externas de la propia región.

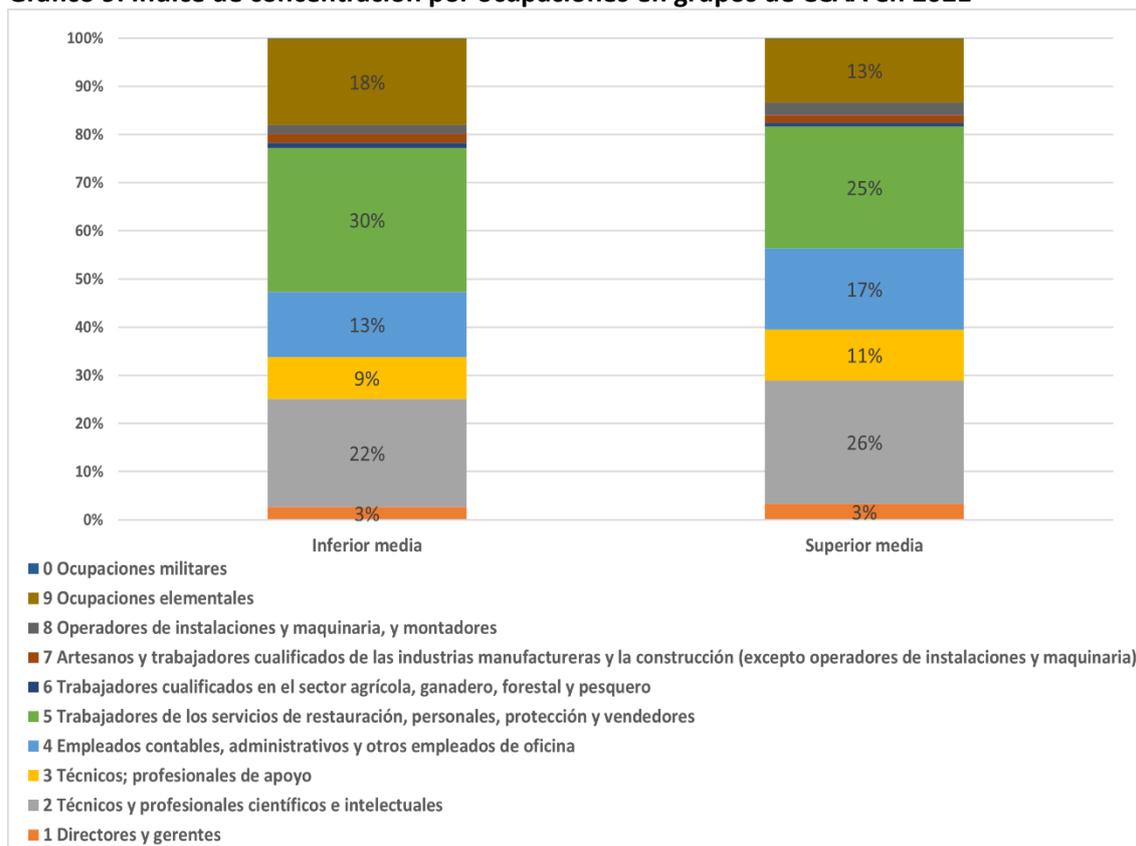
Para responder a esta hipótesis, se ha calculado un índice de concentración que separa las Comunidades Autónomas en dos grupos para 2021. Esta división procede de los resultados obtenidos en el gráfico 8. Se ha realizado un corte entre las comunidades que se encuentran con una tasa de paro superior o inferior a la media. De esta forma, tendremos ocho y once regiones autonómicas pertenecientes a cada respectivo rango. Este índice de concentración se aplica tanto para la clasificación CNAE-09, como la CNO-11, para así poder distinguir entre actividades y ocupaciones, respectivamente, siguiendo el esquema planteado a nivel nacional.

En cuanto a la clasificación por ocupación, se puede concluir que aquella que requiere mayores competencias y se encuentra en el puesto jerárquico más alto (Directores y gerentes) presentan la misma proporción para los dos grupos establecidos para este análisis (regiones superiores e inferiores a la media nacional). Sin embargo, en términos generales las ocupaciones que exigen unas competencias más altas (“Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, “Técnicos; profesionales de apoyo” y “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”) encuentran una mayor ocupación femenina en las comunidades que presentan una mayor tasa de empleo. A la misma vez que las actividades más sencillas y rutinarias (pertenecientes a las ocupaciones de la cinco a la cero) priman en el rango de regiones que presentan una tasa de ocupación inferior a la media nacional.

Esto indica que existe una relación positiva entre las comunidades autónomas del centro-norte, las exigencias en competencias de las diferentes ocupaciones y la tasa de empleo femenina, y es que mientras las ocupaciones exigen mayores competencias, la tasa de empleo del género femenino es superior, y por lo tanto, esta es la razón por la que las regiones autonómicas del norte presentan unas tasas de ocupación superiores en comparación al resto. La única excepción que ocurre se da en la ocupación de “Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores”, pues aunque requiere menos competencias, presenta un índice de concentración femenino superior en las CC.AA. que se encuentran en el norte del país, aunque la explicación se debe principalmente a razones de distribución territorial de la estructura sectorial (sector secundario en el norte por lo que deben existir más ocupaciones relacionadas a este sector).

En el gráfico 9 quedan reflejados los resultados obtenidos para el último periodo que se analiza en este trabajo. Se puede observar que las ocupaciones dos, tres y cuatro presentan 4, 2 y 5 puntos porcentuales superiores en el grupo perteneciente a las comunidades autónomas superior a la media nacional, respectivamente.

Gráfico 9. Índice de concentración por ocupaciones en grupos de CCAA en 2021

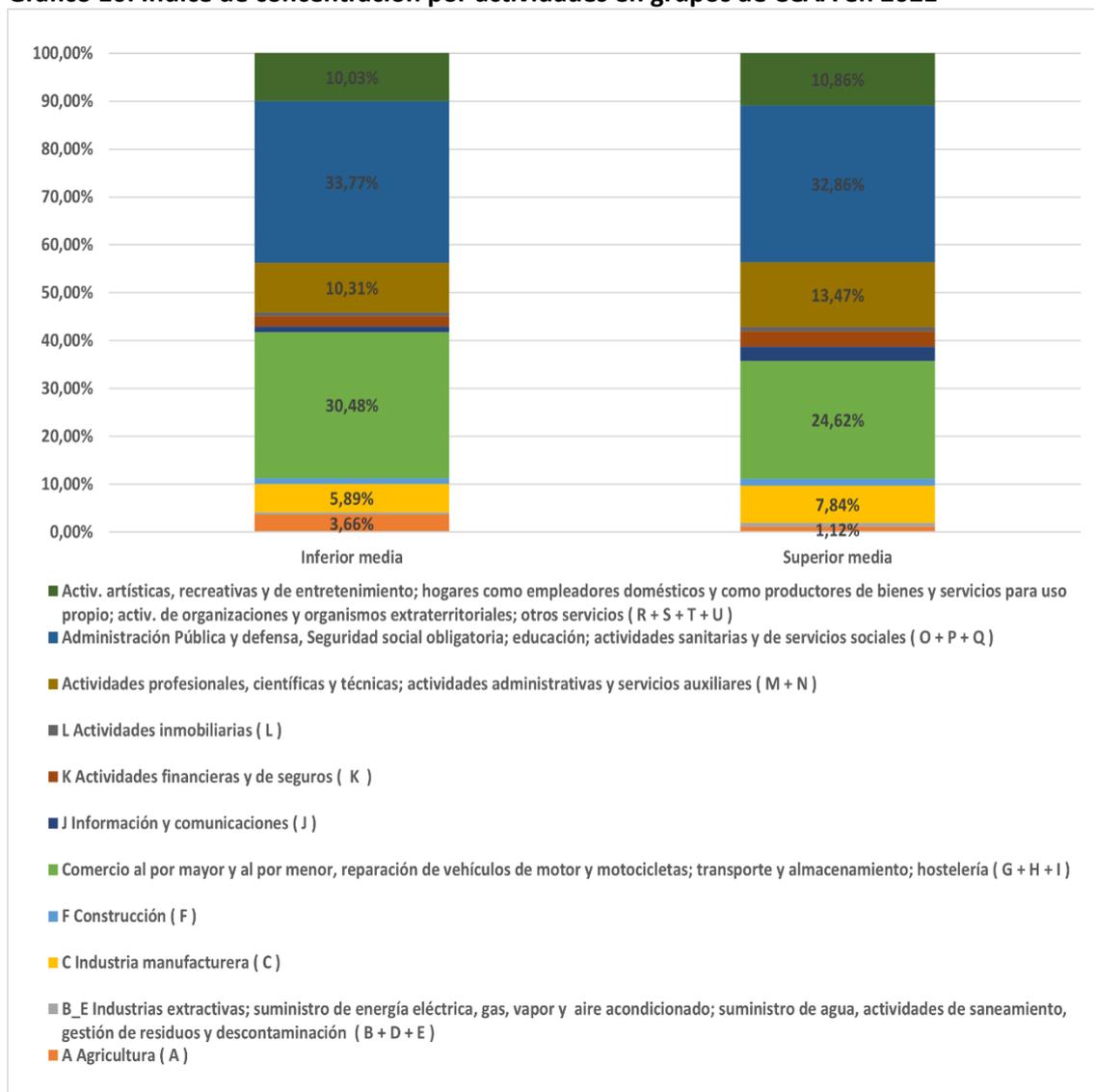


Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Por otro lado, en la ocupación a través de una clasificación CNAE-09 o por actividades (Gráfico 10), también se encuentran ciertas diferencias entre ambos grupos seleccionados. Sin embargo, estas no responden a ninguna característica destacable como por la anterior clasificación, sino que se debe más bien por particularidades propias de cada región, especialmente por la estructura sectorial de éstos. Ejemplo de ello, se puede mencionar las actividades de agricultura (3,66% frente a 1,12%, a favor de las comunidades autónomas ubicadas en la parte centro-sur del país) y la industria manufacturera a favor del norte (7,84% frente a 5,89%). En cuanto a la actividad “Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G+H+I) se aprecia que el índice de concentración es superior en las regiones autónomas que presentan una tasa de ocupación inferior a la media. Esto se puede corresponder a la hostelería (turismo), ya que es más más acentuado en el sur frente al norte.

De esta forma, se puede confirmar que para este tipo de clasificación no se cumple la hipótesis planteada, por lo que la elección de las actividades no afecta a la tasa de ocupación, sino que más bien, esta elección de ocupaciones responde primordialmente a las características y necesidades de las zonas. Por lo tanto, la hipótesis solo se cumple para la clasificación CNO-11.

Gráfico 10. Índice de concentración por actividades en grupos de CCAA en 2021



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

A continuación se mostrarán los índices de concentración femeninos para cada Comunidad Autónoma, distinguiendo entre las dos clasificaciones de las que trata este trabajo (CNAE-09 y CNO-11 en las tablas 3 y 4, respectivamente), así como unas breves conclusiones de cada comunidad. Se analizará el índice de concentración pues, como se ha visto en el caso nacional, este índice responde al comportamiento del de distribución (es decir, una ocupación femenina va a presentar una concentración de mujeres más alta y viceversa).

Tabla 3. Evolución del índice de concentración por ocupaciones para todas las CCAA

Evolución del índice de concentración por ocupaciones		Total	1 Directores y gerentes	2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	3 Técnicos; profesionales de apoyo	4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	9 Ocupaciones elementales	10 Ocupaciones militares
Andalucía	2011	100%	2,67%	18,13%	7,62%	13,00%	33,09%	0,94%	2,33%	1,04%	20,84%	0,34%
	2016	100%	2,56%	19,92%	8,07%	12,16%	31,49%	1,13%	2,35%	1,07%	21,17%	0,08%
	2021	100%	2,55%	22,25%	9,08%	11,74%	30,69%	1,37%	2,05%	1,33%	18,74%	0,19%
Aragón	2011	100%	3,01%	20,73%	8,53%	13,81%	28,98%	1,36%	2,18%	3,42%	17,81%	0,21%
	2016	100%	2,81%	20,55%	9,05%	14,31%	29,51%	1,47%	2,41%	3,02%	16,59%	0,33%
	2021	100%	1,69%	23,82%	9,49%	14,82%	29,07%	0,90%	2,10%	3,60%	13,88%	0,64%
Principado de Asturias	2011	100%	3,30%	19,94%	10,10%	12,28%	31,31%	3,08%	2,13%	1,49%	16,43%	-
	2016	100%	3,65%	20,69%	6,98%	12,75%	35,98%	2,86%	1,80%	1,32%	13,86%	0,05%
	2021	100%	3,23%	23,40%	10,92%	11,08%	32,65%	2,69%	1,08%	1,13%	13,88%	-
Islas Baleares	2011	100%	4,27%	13,93%	6,89%	17,92%	32,55%	0,80%	2,16%	0,84%	20,40%	0,28%
	2016	100%	3,06%	15,34%	7,10%	17,95%	35,33%	0,16%	1,71%	1,43%	17,91%	-
	2021	100%	3,98%	23,05%	6,99%	19,02%	28,83%	0,31%	1,76%	1,09%	14,96%	-
Canarias	2011	100%	2,69%	14,99%	7,80%	13,01%	33,22%	1,06%	1,20%	1,00%	24,73%	0,32%
	2016	100%	3,59%	16,27%	7,88%	13,26%	33,28%	0,35%	0,65%	0,98%	23,61%	0,14%
	2021	100%	3,04%	21,59%	9,72%	14,45%	32,80%	0,29%	0,91%	1,30%	15,87%	-
Cantabria	2011	100%	2,95%	16,51%	9,23%	13,01%	35,52%	3,14%	2,21%	3,51%	13,93%	-
	2016	100%	3,87%	21,68%	7,20%	14,76%	35,89%	2,21%	1,75%	1,38%	11,25%	0,09%
	2021	100%	2,30%	20,73%	9,83%	15,77%	31,80%	1,68%	2,13%	1,77%	13,82%	0,00%
Castilla y León	2011	100%	2,80%	19,22%	8,48%	13,89%	33,62%	2,10%	2,45%	2,03%	15,06%	0,35%
	2016	100%	2,26%	20,91%	7,14%	13,54%	32,78%	1,70%	2,52%	2,17%	16,51%	0,47%
	2021	100%	2,29%	23,32%	8,64%	14,70%	29,02%	1,53%	2,17%	2,95%	15,05%	0,30%
Castilla-La Mancha	2011	100%	2,45%	18,76%	7,69%	14,24%	33,16%	1,35%	2,63%	2,73%	16,91%	0,09%
	2016	100%	1,79%	19,83%	9,03%	12,88%	31,93%	1,01%	3,00%	2,28%	18,10%	0,13%
	2021	100%	2,10%	21,16%	9,16%	13,05%	30,43%	1,56%	2,47%	2,19%	17,78%	0,06%
Cataluña	2011	100%	3,44%	19,21%	6,95%	20,80%	28,07%	0,72%	1,72%	3,44%	15,63%	0,03%
	2016	100%	2,94%	22,88%	7,65%	19,81%	28,54%	0,45%	1,74%	3,20%	12,80%	-
	2021	100%	3,44%	24,93%	10,52%	19,37%	24,83%	0,30%	1,35%	3,53%	11,74%	-
Comunidad Valenciana	2011	100%	3,16%	17,45%	7,47%	14,01%	32,23%	0,67%	2,18%	3,21%	19,62%	0,01%
	2016	100%	2,20%	19,21%	8,91%	13,42%	30,98%	0,39%	2,05%	3,10%	19,71%	0,05%
	2021	100%	3,01%	23,12%	8,47%	15,48%	28,25%	0,63%	1,59%	2,91%	16,39%	0,15%
Extremadura	2011	100%	1,32%	20,03%	8,70%	10,67%	33,86%	1,71%	2,64%	0,92%	20,22%	0,07%
	2016	100%	3,04%	20,66%	6,35%	12,69%	33,96%	1,28%	3,58%	1,15%	17,42%	-
	2021	100%	1,50%	21,30%	6,28%	14,96%	33,27%	1,20%	3,41%	0,84%	17,18%	0,06%
Galicia	2011	100%	2,77%	18,40%	8,45%	12,02%	31,75%	6,47%	2,71%	3,34%	13,94%	0,16%
	2016	100%	2,01%	21,44%	7,55%	13,18%	31,32%	4,70%	3,03%	2,87%	13,69%	0,18%
	2021	100%	2,47%	22,71%	9,36%	12,61%	30,52%	3,85%	3,29%	2,71%	12,40%	0,08%
Comunidad de Madrid	2011	100%	4,79%	25,48%	13,76%	14,91%	22,06%	0,31%	1,21%	0,85%	16,54%	0,09%
	2016	100%	3,72%	28,26%	14,31%	13,13%	23,11%	0,23%	0,79%	1,07%	15,27%	0,09%
	2021	100%	4,11%	28,71%	12,67%	17,67%	20,09%	0,12%	0,70%	0,98%	14,86%	0,08%
Región de Murcia	2011	100%	2,87%	19,39%	7,11%	11,22%	29,11%	1,50%	1,50%	2,01%	25,13%	0,21%
	2016	100%	1,84%	18,70%	5,76%	14,35%	26,35%	1,15%	1,54%	1,75%	28,61%	-
	2021	100%	1,89%	24,42%	7,17%	13,57%	25,15%	1,16%	1,86%	1,49%	23,29%	-
Comunidad Foral de Navarra	2011	100%	3,35%	20,29%	9,90%	12,46%	28,51%	1,44%	2,96%	4,87%	16,21%	-
	2016	100%	2,62%	24,16%	9,17%	13,92%	26,37%	1,23%	4,18%	4,50%	13,60%	0,16%
	2021	100%	1,91%	26,44%	10,38%	14,87%	24,15%	0,96%	3,02%	6,04%	12,30%	-
País Vasco	2011	100%	3,42%	22,36%	11,10%	12,83%	27,90%	0,78%	2,14%	2,89%	16,50%	0,07%
	2016	100%	2,50%	26,76%	9,09%	14,15%	29,36%	0,66%	1,25%	2,36%	13,86%	-
	2021	100%	2,78%	28,66%	9,51%	15,44%	26,55%	0,51%	1,49%	3,47%	11,60%	-
La Rioja	2011	100%	2,20%	17,94%	9,81%	14,89%	30,46%	1,52%	5,08%	3,38%	14,72%	0,00%
	2016	100%	3,19%	21,64%	8,22%	12,42%	31,38%	1,51%	5,20%	4,36%	12,08%	-
	2021	100%	2,50%	21,91%	8,29%	14,71%	25,35%	0,94%	3,29%	5,95%	17,06%	0,16%
Ceuta	2011	100%	2,27%	30,68%	2,27%	13,64%	29,55%	0,00%	-	0,00%	18,18%	4,55%
	2016	100%	3,92%	31,37%	4,90%	8,82%	34,31%	-	0,98%	-	16,67%	0,98%
	2021	100%	1,77%	23,01%	7,08%	13,27%	37,17%	0,88%	0,88%	0,88%	10,62%	4,42%
Melilla	2011	100%	1,98%	22,77%	7,92%	13,86%	31,68%	-	0,99%	-	19,80%	1,98%
	2016	100%	3,30%	27,47%	6,59%	12,09%	29,67%	-	1,10%	0,00%	17,58%	2,20%
	2021	100%	3,62%	31,88%	10,14%	17,39%	20,29%	-	0,00%	0,72%	14,49%	1,45%

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Andalucía se distingue por presentar una concentración más pronunciada en las ocupaciones 5, 9, 2 y 4, que se caracterizan por representar unos puestos más sencillos (a excepción del 2 y 4) y de cara al público. Existe una tendencia evolutiva en la cual las mujeres optan cada vez más por ocupaciones que requieren un mayor nivel de competencias, como es la 2 (+4,12 pp para 2021 en comparación a inicio del periodo), a expensas de las mencionadas anteriormente, que disminuyen.

En la comunidad autónoma aragonesa se dan las mismas preferencias ocupacionales que en Andalucía, la única diferencia se debe a la existencia de una mayor concentración en “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” (del 23,82%). En adición, ocurre una evolución creciente en las ocupaciones 2, y 4, de +3,08pp y 1,01 pp, a costa de “Ocupaciones elementales”.

El género femenino del Principado de Asturias muestra un comportamiento similar al aragonés, difiriendo en su evolución, pues se acentúan las ocupaciones que requieren mayores competencias (ocupación 2 con +3,46 pp) y de atención al público (ocupación 5 con +1,34 pp) en contraposición de una disminución de 2,55 puntos porcentuales en las “Ocupaciones elementales” y -1,2 pp en “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”.

Las Islas Baleares destacan por su mayor concentración ocupacional femenina en “Directores y Gerentes” (alrededor del 4%) en comparación a las previas Comunidades Autónomas. Lo que parece indicar un interés por acercarse a las ocupaciones que precisan mayores competencias. Esto también se comprueba a través del análisis de las ocupaciones que presentan un índice de concentración superior (5, 9, 4, 2), de las cuales, evolutivamente es favorable en la 2 y 4, es decir, aquellas que precisan mayores exigencias (en especial Técnicos y profesionales científicos e intelectuales, pues aumenta en 9,12 pp).

La concentración ocupacional de la comunidad autónoma canaria se destina especialmente a “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, con un índice de más del 32%. La siguen las ocupaciones 9, 4 y 2, y resalta una evolución hacia las ocupaciones que requieren mayores competencias (4 y 2), donde el impulso es superior en este último (de 6,6 pp para todo el periodo), a costa de una fuerte reducción de “Ocupaciones elementales” (de 8,86 pp).

La Comunidad Autónoma Cantabria presenta similares preferencias a las previas CC.AA. para ambas clasificaciones (CNAE-09 y CNO-11). Las mujeres tienden a concentrarse en la ocupación 2 “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, con un crecimiento a lo largo del periodo de 4,21 pp hasta situarse en el 20,73%. Esta incorporación a la ocupación 2 ocurre especialmente a costa de “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, pues disminuye el índice en -3,72 pp. Puntualizar que esta ocupación es la que presenta una mayor ocupación en 2021, con un 31,80%.

Castilla y León presenta dos comportamientos en las ocupaciones, pues incrementa de una forma constante y evolutiva su concentración femenina en “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales”, hasta posicionarse en un 23,32% en 2021 (4,1 pp más que en 2011), siendo esta una ocupación que requiere altas competencias, mientras que la ocupación que requiere menos competencias (“Ocupaciones elementales”) se mantiene constante a lo largo del periodo, alrededor de un 15%.

Castilla-La Mancha repite el comportamiento de Castilla y León, pues durante el periodo analizado se observan dos tendencias opuestas en las ocupaciones 2 y 9: una con mayor demanda de competencias y otra de menor exigencia y que ambas se mantienen con una

tendencia creciente a lo largo del periodo (con un incremento de 2,4 pp y 0,87 pp, respectivamente).

Cataluña presenta una preferencia por ocupaciones que requieren unos mayores niveles de competencias, pues, además de la concentración del 3,44% en “Directores y Gerentes” (alto valor en comparación con las anteriores CCAA), la siguiente ocupación (2) presenta en 2021 prácticamente un cuarto de la concentración femenina, pues evolutivamente incrementa en 5,72 pp hasta presentar un índice del 24,93%.

En la Comunidad Valenciana se repite el comportamiento hacia las preferencias. Las particularidades radican en el traslado de las ocupaciones más simples a las que exigen mayores competencias, pues las actividades 4 y 2 (que representan 15,48% y 23,12%, respectivamente) evolucionan crecientemente, especialmente la última mencionada, ya que ésta incrementa 5,67 puntos porcentuales a costa de “Ocupaciones elementales”, en la cual disminuye la concentración 3,26 pp, entre otras.

En Extremadura resalta la tendencia evolutiva de esta Comunidad Autónoma hacia ocupaciones que exigen unos niveles de competencias superiores (ocupaciones 2 y 4), pues ambas crecen en 1,28 y 4,29 pp respectivamente. Por otro lado, las mayores concentraciones ocurren en las ocupaciones 5 y 2, abarcando ambas el 54,58% de las mujeres ocupadas extremeñas.

Las mujeres ocupadas de la comunidad autónoma de Galicia también cambian su comportamiento hacia una preferencia que exige mayores competencias. Esto se aprecia especialmente por el traslado de la concentración de las ocupaciones 6, 5 y 9 hacia las 2, 3, y 4. Este desplazamiento se cuantifica en +4,31 pp para “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” hasta presentar un índice del 22,71%, siendo esta la segunda preferencia, tras la ocupación 5, que cae en -1,23 pp. Incluso la ocupación de “Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero” disminuye su concentración en -2,61 pp durante el periodo analizado a pesar de no ser una preferencia (su índice es del 3,85% en 2021).

La Comunidad de Madrid se distingue por presentar preferencias basadas en ocupaciones que requieren de mayores competencias, ya que el grueso de la población femenina se encuentra agrupado entre las ocupaciones 1-4. Además, la evolución es creciente para “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales y Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina”, donde se produce un incremento de 3,24 pp y 2,76 pp, respectivamente.

La Región de Murcia se caracteriza por presentar unas preferencias ocupacionales que no exigen muchas competencias, sin embargo, evoluciona hacia ello. Esto se aprecia por la tendencia de una concentración creciente en las ocupaciones 2 y 4, donde incrementan en 5,03 pp y 2,35 pp, respectivamente.

La Comunidad Foral de Navarra sigue las mismas preferencias, tanto en ocupaciones como en actividades. Sin embargo, el traslado ocurre con una mayor intensidad que en la mayoría de las CCAA. De hecho, la ocupación 2 incrementa su índice en 6,15 pp, seguidos de “Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina” con una subida de 2,41 pp, a costa de los empleos menos exigentes en competencias como lo son “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores” y las “Ocupaciones elementales”, donde disminuyen en -4,36 pp y -3,92 pp, respectivamente. Con este traslado, la mayor concentración (del 26,44%) ocurre en la ocupación 2.

El País Vasco presenta el mismo comportamiento en cuanto a concentración de ocupaciones y actividades que la mayoría de las Comunidades Autónomas. Incluye la evolución positiva y tendente hacia las ocupaciones que requieren de unas mayores competencias (2 y 4), donde crece un 6,3 puntos porcentuales y 2,61 pp respectivamente.

La Rioja también sigue un comportamiento similar. Su particularidad reside en las diferencias encontradas en una evolución creciente hacia ambos extremos (tanto en ocupaciones que exigen más competencias como que menos), haciendo referencia al incremento evolutivo encontrado en las ocupaciones 2 y 9 (de +3,97 y +2,32 pp, respectivamente).

La ciudad autónoma de Ceuta presenta falta de datos, lo que provoca que el índice de concentración quede agrupado en proporciones más grandes en menos categorías, por lo que este caso se tomará con precaución, tomando como referencia las preferencias en primer orden antes que las cantidades, pues no son totalmente comparables a las demás CC.AA. De esta forma, cabe mencionar que igualmente sigue las mismas preferencias, aunque se incluye la ocupación 3 “Técnicos; profesionales de apoyo”, que además es creciente a lo largo del periodo, hasta ubicarse en un 7,08% en 2021 y ocupaciones militares.

En la ciudad autonómica de Melilla ocurre una tendencia evolutiva favorable hacia ocupaciones que requieren mayores competencias y capacidades, como son la 2 y 4, cuyos índices aumentan un 9,11 pp y 3,53 pp, respectivamente. Del lado contrario, la caída superior se da en “Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores”, siendo esta del -11,39%, sin embargo, a pesar de esta disminución sigue presentando una concentración que la posiciona en las ocupaciones más concentradas.

A continuación se procederá a realizar el mismo análisis a través de la clasificación CNAE-09 para cada una de las CCAA (tabla 4).

Tabla 4. Evolución del índice de concentración por actividades para todas las CCAA

Evolución del índice de concentración por actividades		Total	A Agricultura (A)	B_E Industrias extractivas; suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación (B + D + E)	C Industria manufacturera (C)	F Construcción (F)	Comercio al por mayor y al por menor, reparación de vehículos de motor y motocicletas; transporte y almacenamiento; hostelería (G + H + I)	J Información y comunicaciones (J)	K Actividades financieras y de seguros (K)	L Actividades inmobiliarias (L)	Actividades profesionales, científicas y técnicas; actividades administrativas y servicios auxiliares (M + N)	Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales (O + P + Q)	Activ. artísticas, recreativas y de entretenimiento; hogares como empleadores domésticos y como productores de bienes y servicios para uso propio; activ. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R + S + T + U)
Andalucía	2011	100%	4,97%	0,50%	3,91%	1,33%	30,52%	1,25%	2,40%	0,64%	9,36%	32,73%	12,38%
	2016	100%	5,09%	0,52%	3,89%	0,69%	30,58%	1,14%	1,81%	0,65%	10,97%	33,39%	11,27%
	2021	100%	5,41%	0,50%	4,17%	1,23%	29,97%	1,11%	2,07%	0,96%	10,17%	34,33%	10,08%
Aragón	2011	100%	2,23%	0,33%	10,10%	0,99%	26,63%	1,73%	2,43%	0,29%	11,62%	31,37%	12,28%
	2016	100%	2,65%	0,20%	8,72%	1,02%	27,52%	1,59%	2,77%	0,53%	9,62%	32,61%	12,72%
	2021	100%	1,88%	0,90%	10,43%	1,95%	24,87%	1,50%	1,73%	0,41%	9,41%	36,68%	10,20%
Principado de Asturias	2011	100%	3,56%	0,58%	5,58%	2,29%	29,24%	1,49%	1,91%	0,37%	11,70%	30,94%	12,39%
	2016	100%	2,86%	0,79%	4,50%	0,95%	33,23%	2,17%	2,33%	0,11%	11,59%	28,41%	12,96%
	2021	100%	2,80%	0,38%	4,36%	1,08%	25,23%	2,58%	2,15%	0,65%	11,46%	38,30%	11,03%
Islas Baleares	2011	100%	1,03%	0,56%	2,81%	0,75%	42,12%	1,45%	2,02%	0,80%	12,29%	24,53%	11,59%
	2016	100%	0,16%	0,41%	2,73%	1,10%	44,15%	0,53%	1,55%	1,10%	12,04%	23,50%	12,65%
	2021	100%	0,23%	0,47%	3,16%	2,97%	33,67%	0,74%	1,60%	1,68%	13,87%	28,36%	13,28%
Canarias	2011	100%	2,01%	0,32%	1,75%	0,77%	42,56%	0,77%	2,12%	1,12%	10,60%	27,94%	10,06%
	2016	100%	1,41%	0,30%	1,68%	0,79%	44,74%	0,90%	2,17%	1,52%	10,89%	26,35%	9,26%
	2021	100%	1,30%	0,29%	2,43%	1,18%	37,86%	1,59%	0,98%	1,30%	10,06%	33,29%	9,72%
Cantabria	2011	100%	3,04%	0,83%	7,56%	1,85%	32,93%	1,66%	2,03%	0,28%	9,69%	29,15%	11,07%
	2016	100%	2,40%	0,65%	7,47%	1,38%	33,39%	1,48%	2,21%	0,65%	9,04%	31,09%	10,52%
	2021	100%	1,77%	1,06%	7,35%	1,06%	28,08%	1,06%	2,21%	0,97%	10,89%	35,34%	10,27%
Castilla y León	2011	100%	2,40%	0,42%	7,00%	1,40%	29,98%	1,84%	2,43%	0,40%	8,13%	36,42%	9,55%
	2016	100%	2,87%	0,47%	7,89%	0,89%	28,36%	1,15%	2,52%	0,31%	10,06%	35,80%	9,68%
	2021	100%	2,63%	0,55%	8,03%	1,05%	23,55%	1,42%	2,01%	0,53%	11,91%	38,51%	9,79%
Castilla-La Mancha	2011	100%	3,04%	0,31%	8,31%	0,94%	27,85%	1,22%	2,60%	0,47%	7,97%	36,17%	11,07%
	2016	100%	2,38%	0,36%	8,77%	0,91%	27,92%	2,02%	2,38%	0,36%	7,66%	36,59%	10,67%
	2021	100%	3,33%	0,74%	7,14%	1,05%	29,01%	1,25%	2,96%	0,31%	9,73%	34,95%	9,53%
Cataluña	2011	100%	1,05%	0,41%	10,84%	1,48%	28,15%	1,80%	2,13%	0,96%	12,30%	28,69%	12,19%
	2016	100%	0,68%	0,66%	10,50%	1,17%	29,26%	2,02%	2,57%	1,07%	11,97%	28,76%	11,33%
	2021	100%	0,48%	0,64%	9,90%	1,08%	26,85%	2,60%	2,55%	1,11%	14,22%	31,86%	8,70%
Comunidad Valenciana	2011	100%	1,23%	0,63%	8,73%	1,33%	33,42%	1,52%	2,94%	0,51%	10,57%	26,47%	12,66%
	2016	100%	1,19%	0,41%	9,17%	1,05%	34,59%	0,77%	2,67%	1,16%	10,83%	25,63%	12,53%
	2021	100%	1,56%	0,53%	9,21%	1,37%	29,77%	1,27%	2,36%	0,68%	11,83%	31,00%	10,44%
Extremadura	2011	100%	4,28%	0,72%	4,61%	1,25%	23,91%	0,66%	1,38%	0,13%	8,70%	42,75%	11,53%
	2016	100%	3,85%	0,41%	5,00%	0,61%	25,86%	1,15%	1,22%	0,27%	7,83%	43,15%	10,74%
	2021	100%	4,01%	0,72%	4,31%	1,38%	23,70%	1,20%	1,74%	0,36%	9,63%	44,40%	8,56%
Galicia	2011	100%	7,26%	0,52%	9,17%	1,39%	28,63%	1,17%	1,75%	0,36%	9,65%	28,76%	11,34%
	2016	100%	5,39%	0,43%	9,19%	1,24%	27,72%	1,46%	1,81%	0,41%	9,23%	30,75%	12,34%
	2021	100%	4,44%	0,58%	8,78%	1,07%	26,37%	1,91%	2,22%	0,31%	10,51%	32,44%	11,35%
Comunidad de Madrid	2011	100%	0,09%	0,66%	4,74%	1,31%	22,76%	5,15%	4,26%	0,64%	14,98%	31,43%	13,98%
	2016	100%	0,24%	0,77%	3,56%	1,16%	24,48%	5,27%	5,64%	0,88%	15,05%	29,04%	13,90%
	2021	100%	0,07%	1,04%	4,42%	1,89%	21,55%	5,02%	5,82%	0,99%	15,93%	30,46%	12,81%
Región de Murcia	2011	100%	7,41%	0,39%	5,74%	0,77%	32,83%	0,51%	2,78%	0,64%	9,16%	27,83%	11,99%
	2016	100%	6,28%	0,43%	8,03%	0,47%	34,76%	1,20%	2,31%	0,43%	10,03%	25,92%	10,12%
	2021	100%	6,11%	0,55%	8,22%	1,24%	31,51%	1,16%	1,82%	0,76%	6,99%	31,15%	10,52%
Comunidad Foral de Navarra	2011	100%	1,60%	0,48%	13,58%	0,72%	26,76%	1,12%	2,24%	0,48%	11,58%	30,83%	10,70%
	2016	100%	1,31%	0,82%	13,51%	0,41%	25,55%	0,98%	2,13%	0,49%	9,99%	32,84%	11,88%
	2021	100%	1,77%	0,88%	14,95%	0,88%	22,83%	1,77%	2,21%	0,44%	9,72%	34,32%	10,46%
País Vasco	2011	100%	0,68%	0,32%	9,28%	1,21%	26,15%	2,89%	3,01%	0,25%	12,15%	31,52%	12,54%
	2016	100%	0,71%	0,14%	8,27%	1,46%	24,56%	2,17%	2,53%	0,54%	12,02%	34,36%	13,18%
	2021	100%	0,51%	0,80%	9,89%	1,09%	20,37%	3,15%	2,22%	0,73%	12,53%	36,84%	11,91%
La Rioja	2011	100%	1,86%	0,51%	14,04%	1,18%	26,06%	1,18%	1,86%	0,17%	10,66%	28,26%	13,87%
	2016	100%	2,52%	0,34%	14,77%	1,17%	24,66%	0,67%	2,35%	0,17%	9,56%	32,55%	11,07%
	2021	100%	3,13%	0,47%	17,53%	1,10%	23,47%	1,10%	1,56%	0,63%	10,17%	31,30%	9,39%
Ceuta	2011	100%	-	0,00%	-	-	26,14%	-	-	-	7,95%	59,09%	5,68%
	2016	100%	-	0,00%	-	0,98%	30,39%	0,00%	-	0,98%	12,75%	49,02%	5,88%
	2021	100%	-	2,65%	-	0,88%	29,20%	0,00%	-	0,00%	8,85%	52,21%	6,19%
Melilla	2011	100%	-	0,99%	-	0,00%	21,78%	0,99%	0,99%	0,99%	10,89%	58,42%	4,95%
	2016	100%	-	2,20%	1,10%	1,10%	17,58%	0,00%	0,00%	0,00%	23,08%	48,35%	4,40%
	2021	100%	-	0,00%	0,00%	0,00%	10,87%	0,72%	0,72%	-	18,84%	57,97%	10,14%

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Por actividades, la comunidad andaluza se decanta por escoger empleos terciarios, especialmente aquellos que implican una atención a terceros (O+P+Q y M+N), pues incluso éstos se ven incrementados a lo largo del periodo hasta presentar una concentración del 34,33% y 10,17% respectivamente. También evoluciona crecientemente la concentración en el sector primario e industria manufacturera en 0,45 y 0,27 pp cada uno.

Aragón se comporta de forma similar con respecto a la anterior comunidad. Las únicas diferencias provienen de una evolución negativa en M+N de -2,21 pp y de un mayor incremento en las actividades O+P+Q, que se cuantifica en +5,31 pp. De forma que este traslado de mujeres ocupadas ocurre dentro del mismo sector terciario. Se puntualiza de igual forma la concentración de evolución positiva que se da en la industria manufacturera, llegando a alcanzar un índice en 2021 del 10,43%.

En el Principado de Asturias, las actividades O+P+Q presentan un incremento de 7,36 pp durante el periodo evaluado, siendo éste el mayor de la comunidad y además acentuando los empleos de mayor concentración, pues el índice es del 38,30%, superior al resto. Distinguiendo por sectores, tanto el primario como el secundario quedan por debajo de la representatividad del sector terciario, además, ambos presentan una tendencia negativa a lo largo del periodo (del -0,76 pp para la agricultura, y de alrededor de 1pp para la industria).

En las Islas baleares se observa una evolución negativa por actividades en los sectores de la agricultura e industria (excepto en la manufacturera y construcción). Resalta G+H+I por su concentración superior al 40% al inicio del periodo evaluado. Esta baja en -8,45 pp para 2021, a favor de O+P+Q, M+N y R+S+T+U, las cuales presentan una ocupación del 28,36%, 13,87% y 13,28%, respectivamente.

Las mujeres canarias se concentran especialmente en las actividades G+H+I, pues el índice está en torno al 40% y sigue las mismas preferencias de las demás CCAA. Cabe destacar la Agricultura, pues este sector decrece a lo largo del tiempo hasta posicionarse en 1,3%, e incrementa la industria manufacturera y la construcción hasta lograr una concentración en 2021 de 2,43% y 1,18%, respectivamente.

La principal diferencia que se da en el comportamiento de Cantabria y la cual resalta por ser una novedad, reside en la industria, ya que experimenta una bajada en la concentración manufacturera y construcción para incrementarse en la industria "B_E" en 0,23 pp. El sector primario evoluciona hacia una menor concentración (del 1,77% en 2021). Además, la actividad agrupada de "Administración Pública y defensa, Seguridad Social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales" incrementa durante el periodo analizado 6,19 pp, hasta presentar una concentración del 35,34% en 2021.

Castilla y León presenta semejantes preferencias a las demás Comunidades Autónomas, aunque destaca su industria manufacturera, en la que evolutivamente crece un punto porcentual hasta concentrarse un 8,03% en 2021. Un 62,06% de la concentración por actividades femeninas se localizan en las actividades O+P+Q y G+H+I.

La población empleada femenina de Castilla-La Mancha se concentra en un 73,49% para 2021 en las actividades de O+P+Q, G+H+I y R+S+T+U, completamente terciarias. El sector primario presenta una concentración estable durante el periodo evaluado (alrededor del 3%), y el sector secundario presenta un comportamiento similar a Cantabria, pues disminuye la concentración en la manufactura y construcción a favor de las actividades que se encuentran en el rango B_E, aunque su concentración no llega al 1% en 2021.

Cataluña por actividades sigue una misma tendencia a las anteriores CCAA. Sin embargo, destaca la industria manufacturera, que, aunque disminuye a lo largo del periodo -0,93 puntos, en el último año presenta una concentración de 9,90%, siendo así una de las regiones que más concentración presentan en esta actividad. Los empleos que abarcan mayores concentraciones se encuentran en O+P+Q y G+H+I, con un índice del 31,86% y 26,85%, respectivamente.

En cuanto a las actividades, se demuestra que la Comunidad Valenciana es especialmente terciaria, ya que la agricultura concentra un 1,56% de las ocupadas femeninas, y respecto a la industria destaca la manufacturera, que evoluciona crecientemente hasta presentar un índice del 9,21% en 2021. Las actividades O+P+Q y G+H+I son las más concentradas, sin embargo, la primera mencionada incrementa evolutivamente en 4,52 pp mientras que la segunda decrece en 3,65 pp.

En Extremadura, las actividades de “Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales” representan más de un 40% de la concentración femenina, y que además aumenta evolutivamente en 1,65 puntos porcentuales. A esta le siguen las actividades G+H+I, con un índice del 23,70%. La evolución ha sido más suave en esta comunidad, pues las variaciones de las diferentes actividades no varían +/-1 pp a excepción de la ya mencionada, y de R+S+T+U, que presenta una evolución negativa de -2,97 pp.

En Galicia destaca la concentración del sector primario, ya que en 2011 fue de un 7,26%, superior a muchas de las CCAA, sin embargo esta se ve reducida casi a la mitad para 2021, cuando la concentración fue del 4,44%. La industria manufacturera también se ve disminuida, aunque en una proporción menor (en 2021 es del 8,78%). En cuanto a las actividades terciarias, éstas son las más importantes para la región, especialmente O+P+Q y G+H+I, pues ambas actividades representan en el último año una concentración del 58,81% y la primera de ellas experimenta, además, un crecimiento de 3,68 pp.

Madrid presenta una concentración femenina en la agricultura prácticamente nula (del 0,07% en 2021) y decreciente para el periodo analizado. La actividad más importante de la industria es la manufacturera (con un índice del 4,42% en 2021). Del sector terciario destacan los empleos que abarcan O+P+Q y G+H+I (pues sus índices en el último año analizado son de 30,46% y 21,55%, respectivamente), aunque con tendencias decrecientes (de -0,97pp y -1,21pp, respectivamente). En 2021 ambas actividades concentran el 52,01% de las ocupadas.

Murcia es una comunidad autónoma terciaria aunque cabe mencionar la concentración del sector primario, pues se encuentra en un 6,11% en 2021. Destacan las actividades G+H+I y O+P+Q, de las cuales, la última, experimenta un incremento de 3,32pp, hasta presentar una concentración del 31,15% en 2021.

De Navarra cabe remarcar el sector secundario, ya que la industria manufacturera en esta comunidad presenta una concentración del 14,95% en 2021, que además, ha sido creciente en el periodo que se evalúa. Siendo así la Comunidad Autónoma que presenta la mayor concentración en esta actividad.

La comunidad Vasca presenta preferencias hacia el sector terciario. La agricultura es prácticamente nula pues en ningún momento del periodo analizado supera el 1% de concentración y además va en detrimento, y de la industria cabe destacar tanto la manufacturera (con un índice del 9,89%) como “B_E” pues ambas presentan una tendencia positiva de 0,61 pp y 0,48 pp, respectivamente. Las actividades terciarias más concentradas son O+P+Q y G+H+I.

En La Rioja es destacable la concentración que se da en la Manufactura, pues llega a ser del 17,53% en 2021, siguiendo una senda creciente a lo largo del periodo, de forma que se posiciona entre las preferencias de las mujeres ocupadas riojanas. También escogen las actividades de O+P+Q y G+H+I, ya que sus índices son del 31,30% y 23,47%, respectivamente; mostrando así la tendencia terciaria que presenta esta comunidad. En cuanto a la evolución, esta es creciente para los sectores primario y secundario (incrementando 1,27pp y 3,36 pp, respectivamente) y decreciente para el terciario (donde cae 4,44 pp).

La falta de información completa en la Ciudad Autónoma de Ceuta dificulta su análisis. Sin embargo, se puede observar que destacan los grupos de actividades O+P+Q y G+H+I (con un índice del 52,21% y 29,20%, respectivamente).

En la Ciudad Autónoma de Melilla, se da una mayor concentración en O+P+Q y G+H+I, sin embargo, estos índices disminuyen a lo largo del tiempo, a favor de actividades como M+N y R+S+T+U, pues estas incrementan en 7,95 pp y 5,19 puntos porcentuales, respectivamente.

Por último, para comprender y tener una mayor consciencia de la situación de segregación sobre cada Comunidad Autónoma, se comentará la tasa de paro de las diferentes Comunidades Autónomas (Gráfico 11 y Tabla 5). Primero, cabe destacar que esta tasa de paro en 2021 oscila entre un 8% (ocurrido en Aragón para el género masculino) y un 32% (para las mujeres de la ciudad autonómica de Ceuta), mostrando así la gran disparidad y extremos de resultados que se dan dependiendo de la región en cuestión. Cabe puntualizar la tasa de paro inferior correspondiente al género masculino y superior al femenino.

Siguiendo este mismo análisis, se comprueba que las tasas de paro más bajas y altas para el sexo femenino son un 14,13% y un 45,65% superiores a las del sexo masculino, respectivamente. Así, no solo se concluye una mayor proporción de mujeres paradas en comparación al otro género, sino que además afecta de una manera más intensa en las tasas más altas, incentivando aún más el paro femenino.

Esto da pie a la siguiente observación. Durante todo el año 2021 y para cada una de las diferentes Comunidades y Ciudades Autónomas, la tasa de paro ha sido superior para el género femenino frente al masculino. A excepción de la Comunidad Foral de Navarra, en la cual la tasa de paro femenina fue del 9,69% (1,72 pp inferiores a la masculina).

En adición, hay que destacar que en Canarias, Madrid, Navarra y País Vasco las tasas de paro para ambos sexos son más similares en comparación con otras CCAA. O lo que es lo mismo, ocurre una mayor igualdad entre géneros para esta tasa y regiones mencionadas. La diferencia entre hombres y mujeres va desde 0,36 puntos porcentuales en el País Vasco (mayor similitud) a 2,10 puntos porcentuales en Canarias. Por otro lado, las tasas de paro más dispares entre ambos géneros se producen en las Comunidades de Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura y Ceuta, siendo la distancia mayor en esta última ciudad autónoma mencionada, con una diferencia de 10,44 pp entre ambos sexos.

En cuanto a la evolución, ésta se tratará de dos formas: atendiendo a todo el periodo (tasa de variación entre 2021 y 2011) y enfocado a la última evolución, con las tasas de variación de 2016 a 2021, centrándonos, además, exclusivamente en el paro femenino.

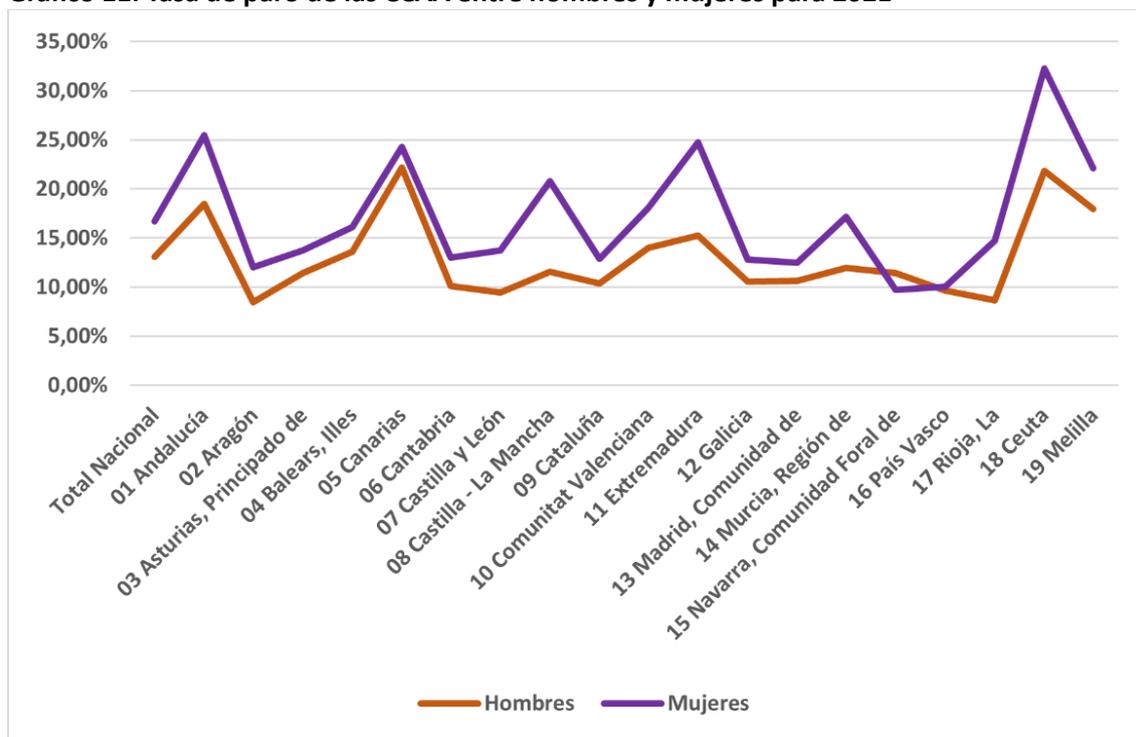
Para todo el periodo que abarca este trabajo se corrobora que la totalidad de las comunidades autónomas presentan tasas de variaciones negativas. Los decrecimientos más intensos suceden en la Región de Murcia (-31,17%), Aragón (-30,54%) y Cataluña (-30,28%),

mientras que los más leves ocurren en Extremadura (-11,26%) y Cantabria (-9,09%). De estos resultados se pueden extraer dos conclusiones: la primera corresponde a que las tasas de paro disminuyen desde 2011 para todas las regiones autónomas en mayor o menor medida, pero todas ellas influyendo así en la reducción de tasa de paro nacional, de forma que se produce una tasa de variación negativa del -23,38%. Se comprueba además que la evolución hacia la reducción de las tasas de paro femeninas para todo el periodo analizado afecta sin ningún tipo de distinción para ambos grupos autonómicos clasificados con anterioridad (regiones del norte y sur), pues regiones como Aragón y Cataluña, del norte, y Murcia, del sur, perciben unas reducciones porcentuales de estas tasas similares.

Enfocándonos en la variación ocurrida para el último periodo, entre 2016 y 2021, destaca la presencia de únicamente dos regiones autónomas con tasas de variaciones positivas, o lo que es lo mismo, con tasas de paro superiores a 2016. Sin embargo, queda a tener en cuenta que este aumento no supera los valores iniciales de 2011. Estas regiones mencionadas son Ceuta y las Islas Baleares, con una variación del +1,06% y +11,78%, respectivamente. A pesar de ello, la tasa de variación total nacional entre 2021/2016 resulta negativa, de valor -21,84%. Esto se debe al comportamiento del resto de Comunidades Autónomas, que sí experimentan una reducción en sus respectivas tasas de desempleo femenino. Especialmente Navarra, Aragón y Ceuta, con un -32,05%, -32,57% y 41,29%, respectivamente.

Por otro lado, las Comunidades y regiones autonómicas que más han descendido en sus respectivas tasas de paro en valores absolutos han sido Andalucía, Castilla-La Mancha, Extremadura y Ceuta, con -6,7 pp, -7,41 pp, -7,64 pp y -15,55 pp, respectivamente. Coinciden siendo las regiones categorizadas como “regiones del sur” en el apartado anterior. Encontrando así un comportamiento caracterizado por un descenso más profundo de las tasas de paro femeninas en las regiones en las que el paro era más alto. De forma que se podría aplicar la ley de los rendimientos decrecientes.

Gráfico 11. Tasa de paro de las CCAA entre hombres y mujeres para 2021



Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Tabla 5. Evolución de la tasa de paro entre hombres y mujeres para las CCAA

	2011	2016	2021	2011	2016	2021
	Hombres			Mujeres		
Total Nacional	21,04%	18,12%	13,05%	21,81%	21,38%	16,71%
01 Andalucía	28,69%	26,20%	18,50%	31,97%	32,14%	25,44%
02 Aragón	16,88%	12,11%	8,49%	17,32%	17,84%	12,03%
03 Asturias, Principado de	18,31%	18,83%	11,40%	17,29%	16,32%	13,74%
04 Balears, Illes	22,35%	13,43%	13,58%	21,28%	14,43%	16,13%
05 Canarias	29,40%	24,38%	22,17%	29,13%	28,00%	24,27%
06 Cantabria	16,09%	14,35%	10,09%	14,30%	15,51%	13,00%
07 Castilla y León	15,69%	14,12%	9,44%	18,37%	17,90%	13,70%
08 Castilla - La Mancha	20,88%	19,96%	11,55%	26,09%	28,22%	20,81%
09 Cataluña	19,77%	14,61%	10,37%	18,43%	16,93%	12,85%
10 Comunitat Valenciana	23,70%	18,91%	14,00%	24,33%	22,58%	18,11%
11 Extremadura	23,03%	23,74%	15,25%	27,89%	32,39%	24,75%
12 Galicia	16,56%	16,54%	10,60%	18,06%	17,82%	12,80%
13 Madrid, Comunidad de	16,40%	15,01%	10,66%	16,27%	16,47%	12,47%
14 Murcia, Región de	25,01%	17,31%	11,97%	24,96%	23,00%	17,18%
15 Navarra, Comunidad Foral de	12,57%	10,92%	11,41%	13,49%	14,26%	9,69%
16 País Vasco	11,76%	12,10%	9,65%	13,04%	13,15%	10,01%
17 Rioja, La	16,65%	12,19%	8,63%	17,91%	15,15%	14,74%
18 Ceuta	22,10%	20,15%	21,85%	36,92%	31,95%	32,29%
19 Melilla	18,97%	26,12%	17,97%	27,32%	37,66%	22,11%

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

6. CONCLUSIONES

En conclusión, este trabajo pretende dar respuesta a una serie de preguntas que nos hará entender la situación actual de la segregación ocupacional en España, con la motivación de poder ofrecer una base sobre la que partir de forma consistente hacia el planteamiento de posibles acciones o políticas que ayuden a solventar esta problemática. Atendiendo a estas cuestiones según lo obtenido en el análisis empírico, se puede concluir que la segregación ocupacional sí sigue siendo una condición limitadora en España, puesto que a día de hoy permanecen existiendo ocupaciones y actividades masculinas y femeninas. Además, se ha comprobado que existen diferencias entre Comunidades Autónomas, respondiendo así positivamente a la segunda pregunta. La disparidad ocurre principalmente a través de la clasificación CNO-11 (por ocupaciones) y para las agrupaciones entre Comunidades del norte y del sur (a raíz de la brecha de desarrollo), de forma que la concentración femenina en ocupaciones de las CC.AA. del norte es superior para aquellas que se refieren a la exigencia de mayores competencias y más alto rango jerárquico, y viceversa. Por otro lado, según la clasificación CNAE-09 no se puede considerar que se den diferencias entre comunidades, pues las discrepancias ocurridas se deben a razones de particularidades y principales sectores de cada región y no por elección propia de la población. La segregación ocupacional lleva consigo una diferente representación en cada una de las ocupaciones o actividades, encontrándose así con algunas masculinas y otras femeninas, y en comparación, hemos podido comprobar que se da una mayor proporción de ocupaciones o actividades del sexo masculino, que de la mujer.

En cuanto al comportamiento por regiones, cabe destacar que el ocurrido a nivel nacional es el que prima para la mayoría de las Comunidades Autónomas, mostrando así una conducta que ha variado poco por zonas, e incluso durante el periodo evaluado. Las principales diferencias provenían de una mayor o menor concentración, así como su evolución a lo largo del tiempo estudiado, pero la concentración de la mayoría de las CC.AA. sigue unas mismas preferencias.

Asimismo, aunque resulte positivo que la evolución de la concentración femenina se dirija hacia las ocupaciones que requieren un mayor nivel de competencias, y por lo tanto, se encuentre en una posición jerárquica superior, no se puede olvidar que la mayor proporción de este desplazamiento ocurre hacia opciones que son inicialmente femeninas, por lo tanto, no se soluciona la problemática de la segregación y continúa existiendo a lo largo del tiempo. Ejemplo de ello, las ocupaciones de “Técnicos y profesionales científicos e intelectuales” como empleo con mayor concentración femenina, o en las actividades de “Administración Pública y defensa, Seguridad social obligatoria; educación; actividades sanitarias y de servicios sociales”, entre otras. Esto responde a la última cuestión objetivo, y es que aunque se haya percibido una tendencia hacia puestos de ocupación de mayor nivel jerárquico a nivel general, y por lo tanto, se haya podido percibir alguna mejoría en el empleo por esta razón, no responde a una disminución de la segregación ocupacional al tratarse de un desplazamiento a ocupaciones que eran inicialmente femeninas.

Este análisis aporta a la literatura un análisis completo de la segregación ocupacional española entre el periodo 2011 y 2021, diferenciando por Comunidades Autónomas y por las clasificaciones de ocupaciones y actividades, de forma que, actualiza los datos de informes realizados por demás autores. Esta base de datos procede de la Encuesta de Población Activa (EPA) que realiza el INE de forma trimestral. Para este trabajo se han tomado los datos anuales para todo el conjunto nacional, a la vez que desagregado por CCAA, y por ambas clasificaciones (CNAE-09 y CNO-11), para el periodo recientemente mencionado. La población seleccionada son los hombres y mujeres activos, ocupados y parados, y la metodología planteada para el análisis empírico pasa por el cálculo de índices de segregación como los índices de distribución y concentración, así como el uso de tasas de variación para el análisis temporal. Sin embargo, este trabajo no ha estado exento de limitaciones, y éstas han sido la utilización una única base de datos, que además presenta sesgos en ciertas regiones autonómicas que dificultan la comparación de resultados.

En cuanto a los resultados obtenidos a través de los datos podemos establecer una serie de conclusiones. En primer lugar, que la segregación ocupacional es superior en ocupaciones masculinas que en ocupaciones femeninas. Sin embargo, esto no ocurre para la clasificación por actividades. Se percibe también una tendencia de mayor concentración de hombres a desarrollar actividades industriales o que requieran fuerza (encontradas las numeradas 6, 7, 8 y 0), mientras que la mujer accede con mayor frecuencia a actividades terciarias (como la número 5). Este aspecto fue ya mencionado por los autores Cáceres, J. et al. (2004).

Se analiza la tasa de paro total nacional para comprobar si el género femenino tiende a presentarse como activas en los puestos donde ocurren mejores condiciones de empleabilidad (menores tasas de paro), sin embargo, el resultado es inconcluyente. Por otro lado, mientras las ocupaciones presentan unas mayores exigencias o competencias, el paro femenino tiende a ser inferior.

La tasa de paro femenina crece en el sector primario para 2021 (siendo del 24,20%). El sector terciario, que es el que presenta una mayor concentración femenina, presenta una tasa de paro superior a la media de todas las actividades. Aun así, cabe destacar la tendencia decreciente que ésta experimenta. Pues esta tasa de paro desde 2011 a 2021 disminuye cerca de un 30%.

Diferenciando por Comunidades Autónomas, cabe destacar la brecha de desarrollo percibida a través de la tasa de empleo. Esta además está influenciada por las ocupaciones, pues aquellas comunidades que presentan una mayor concentración femenina en los empleos que exigen

mayores competencias, la tasa de empleo resulta superior. Esto no ocurre con las actividades, pues estas responden primordialmente a las exigencias de cada región en particular. Por último, hay que puntualizar que la tasa de paro ha presentado una evolución negativa a lo largo del periodo completo para todas las regiones autonómicas, haciendo especial hincapié en aquellas Comunidades autónomas que presentaban al inicio unas tasas mayores (debido a la ley de rendimientos decrecientes).

ANEXO

Tabla Anexo 1. Evolución de índices de segregación ocupacional entre ambos géneros

Unidad de medida: en porcentajes

	I. distribución hombres			I. distribución mujeres			I. concentración hombres			I. concentración mujeres		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021	2011	2016	2021	2011	2016	2021
Total	54,9	53,5	52,8	45,1	46,5	47,2	100	100	100	100	100	100
1 Directores y gerentes	69,8	68,8	66,7	30,2	31,2	33,3	5,10	4,32	4,57	2,69	2,26	2,56
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	45,3	43,8	42,0	54,7	56,2	58,0	11,08	12,20	13,61	16,24	18,03	20,98
3 Técnicos; profesionales de apoyo	61,8	61,3	60,6	38,2	38,7	39,4	10,16	10,38	11,87	7,65	7,54	8,62
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	34,4	33,7	31,4	65,6	66,3	68,6	5,51	5,35	5,61	12,78	12,11	13,69
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	38,6	40,5	39,7	61,4	59,5	60,3	13,72	15,57	14,71	26,49	26,31	24,97
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	77,7	81,3	81,5	22,3	18,7	18,5	3,07	3,16	3,16	1,07	0,84	0,80
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	92,6	91,9	92,5	7,4	8,1	7,5	19,39	17,36	17,35	1,88	1,77	1,58
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	87,0	87,0	85,9	13,0	13,0	14,1	10,88	10,61	11,42	1,97	1,82	2,09
9 Ocupaciones elementales	42,1	43,3	44,0	57,9	56,7	56,0	10,22	10,78	10,49	17,07	16,27	14,95
0 Ocupaciones militares	87,9	91,2	90,9	12,1	8,8	9,1	0,70	0,66	0,80	0,12	0,07	0,09

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Tabla Anexo 2. Evolución del paro ocupacional entre ambos géneros.

Unidad de medida: en miles de personas

	Hombres			Mujeres		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021
Total	1.399,4	1.040,5	814,6	1.032,1	891,0	771,6
1 Directores y gerentes	15,4	11,6	13,3	10,3	5,8	6,7
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	62,7	49,8	47,0	82,7	72,9	70,3
3 Técnicos; profesionales de apoyo	95,4	70,5	58,8	70,4	49,9	47,0
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	47,0	35,4	32,3	120,1	75,5	79,7
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	194,8	193,4	141,3	352,5	320,4	264,2
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	35,5	29,2	22,7	6,1	5,5	3,7
7 Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	422,7	217,1	153,4	34,3	29,1	20,4
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	135,8	90,1	88,7	25,1	17,8	21,1
9 Ocupaciones elementales	388,3	342,9	256,0	330,3	314,1	258,5
0 Ocupaciones militares	1,8	0,5	1,1	0,3

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Tabla Anexo 3. Evolución de índices de segregación por actividades entre ambos géneros

Unidad de medida: en porcentajes

	I. distribución hombres			I. distribución mujeres			I. concentración hombres			I. concentración mujeres		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021	2011	2016	2021	2011	2016	2021
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	70,8	74,7	74,2	29,2	25,3	25,8	5,4	6,2	5,9	2,7	2,4	2,3
B Industrias extractivas	90,9	89,5	86,7	9,1	10,5	13,3	0,3	0,2	0,2	0,0	0,0	0,0
C Industria manufacturera	74,6	74,4	73,0	25,4	25,6	27,0	14,9	14,9	15,3	6,2	5,9	6,3
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	79,6	74,5	64,5	20,4	25,5	35,5	0,5	0,5	0,5	0,2	0,2	0,3
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	84,2	84,0	84,3	15,8	16,0	15,7	0,9	0,9	1,1	0,2	0,2	0,2
F Construcción	93,2	92,8	91,0	6,8	7,2	9,0	13,4	9,5	10,6	1,2	0,9	1,2
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	49,4	49,1	49,9	50,6	50,9	50,1	12,6	13,1	13,0	15,7	15,6	14,6
H Transporte y almacenamiento	80,6	80,5	79,1	19,4	19,5	20,9	6,2	6,6	7,0	1,8	1,8	2,1
I Hostelería	45,3	47,5	46,6	54,7	52,5	53,4	5,9	7,4	6,4	8,7	9,4	8,2
J Información y comunicaciones	67,0	68,1	68,9	33,0	31,9	31,1	3,0	3,2	3,9	1,8	1,7	2,0
K Actividades financieras y de seguros	52,5	48,5	48,1	47,5	51,5	51,9	2,0	1,9	2,0	2,2	2,3	2,4
L Actividades inmobiliarias	47,2	43,2	48,7	52,8	56,8	51,3	0,4	0,4	0,6	0,5	0,6	0,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	50,7	50,5	49,6	49,3	49,5	50,4	3,6	4,0	4,6	4,3	4,5	5,2
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	44,2	46,6	45,0	55,8	53,4	55,0	3,6	4,0	4,2	5,5	5,3	5,8
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	57,5	58,1	55,1	42,5	41,9	44,9	7,3	6,7	6,7	6,5	5,6	6,1
P Educación	33,9	33,2	31,7	66,1	66,8	68,3	3,4	3,6	3,9	8,0	8,4	9,4
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	22,5	22,7	22,6	77,5	77,3	77,4	2,8	3,0	3,6	11,5	11,6	13,8
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	60,9	60,4	58,3	39,1	39,6	41,7	1,8	2,1	2,0	1,4	1,6	1,6
S Otros servicios	34,6	33,9	32,5	65,4	66,1	67,5	1,2	1,3	1,3	2,7	2,9	3,1
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	9,6	11,9	12,5	90,4	88,1	87,5	0,6	0,7	0,6	6,7	5,9	5,0
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	41,9	58,3	61,5	58,1	41,7	38,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Tabla Anexo 4. Agrupación de las actividades por sectores que muestra la tasa de paro

Unidad de medida: en miles de personas

	Mujeres		
	2011	2016	2021
Total	10.575,7	10.608,9	10.952,6
Agricultura	287,4	256,9	253,3
Industria	697,2	673,1	756,1
Construcción	125,9	91,0	128,4
Servicios	8.190,7	8.210,6	8.755,6

Fuente: elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

Tabla Anexo 5. Evolución del paro por actividad entre ambos géneros.

Unidad de medida: en miles de personas

	Hombres			Mujeres		
	2011	2016	2021	2011	2016	2021
Total	1.399,4	1.040,6	814,6	1.032,2	890,8	771,6
Agricultura	140,9	164,0	115,9	89,6	78,2	61,3
Industria	176,0	124,6	105,9	66,0	53,0	48,9
Construcción	421,3	176,4	127,0	19,2	6,3	4,8
Servicios	661,2	575,6	465,8	857,4	753,3	656,6

Fuente: Elaboración propia a través de datos de la EPA (INE)

BIBLIOGRAFÍA

- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & Marra De Artñano, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Revista Hacienda Pública Española*, 229(2), 87-119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 1-28.
- Cáceres, J. I., Escot, L., Fernández, J. A., & Saiz, J. (2004). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*.
- Camacho, M. E., & Vázquez, M. J. (2023). Diferencias en la discriminación salarial por género entre contratos a tiempo completo y contratos a tiempo parcial en España: Importancia de la ocupación. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 93, 11-46. <https://doi.org/10.13043/dys.93.1>
- Favata, F., & Zamparo, S. (2022). Estimación del efecto de la segregación ocupacional por sexo en el ingreso laboral para Argentina (2016-2020). *Revista de Economía del Rosario*, 25(1), 1-25. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.12129>
- Gil-Juárez, A., Feliu, J., & Vitores, A. (2012). Género y TIC: en torno a la brecha digital de género. *Athenea Digital*, 12(3), 3-9. <https://doi.org/10.5565/rev/athenea.1137>
- Ibáñez, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos de trabajo y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122. http://www.reis.cis.es/REIS/PDF/REIS_123_041215167193739.pdf
- Ibáñez, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164. <https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.175>
- Ibáñez, M., & Vicente, M. R. (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 43-62. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.171.43>
- Iglesias, C., Llorente, R., & Dueñas, D. (2010). Desigualdad salarial por género en el empleo de las tecnologías de la información y la comunicación: El caso español. *Revista de Economía Laboral*, 7(1), 126-152. <https://doi.org/10.21114/rel.2010.01.05>
- INE. (2012). Introducción a la CNO-11. En *Instituto Nacional de Estadística*. Recuperado el 03 de junio de 2023, de https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/Introduccion_CNO11.V02.pdf
- INE. (2022). *CNAE-2009*. Recuperado el 02 de junio de 2023, de https://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/cnae09/notasex_cnae_09.pdf
- INE. (s. f.). *Encuesta de Población Activa*. Recuperado el 26 de febrero de 2023, de https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=metodologia&idp=1254735976595
- Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 266, de 6 de noviembre de 1999. Recuperada de <https://www.boe.es/eli/es/l/1999/11/05/39/con> .

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre hombres y mujeres. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Recuperada de <https://www.boe.es/eli/es/lo/2007/03/22/3/con>.

López, M., Nicolás, C., Riquelme, P. J., & Vives, N. (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Revista Prisma Social*, 26, 159-182.

Maté, J. J., Nava, L. Á., & Rodríguez, J. C. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.

Morales, S., & Morales, O. (2020). ¿Por qué hay pocas mujeres científicas? Una revisión de literatura sobre la brecha de género en carreras STEM. *Revista Internacional de Investigación en Comunicación*, 22(22), 118-133. <https://doi.org/10.7263/adresic-022-06>

Moreno, A. (2008). El reducido empleo femenino en los estados del bienestar del sur de Europa UN análisis comparado. *Revista Internacional de Sociología*, 66(50), 129-162.

Oficina Internacional del Trabajo. (2008). *Manual para facilitadores de auditorías de género: Metodología para las auditorías participativas de género de la OIT*. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_093426.pdf

OIT. (s. f.). *Convenio C045 - Convenio sobre el trabajo subterráneo (mujeres), 1935 (núm. 45)*. Recuperado 21 de diciembre de 2022, de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C045

OIT. (2017). *Convenio C004 - Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4)*. https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:14867629794527::NO::P12100_SHOW_TEXT:Y

Otero, M. S., & Gradín, C. (2001). Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. *Hacienda Pública Española*, 159(4), 163-190.

Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. *Boletín Oficial del Estado*, núm. 57, de 07 de marzo de 2019. Recuperada de <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>

Rodrigo, L. M. (2015). Determinantes del salario en Chile. Un análisis desde el paradigma de la reproducción social. *Revista Internacional de Sociología*, 73(3). <https://doi.org/10.3989/ris.2013.04.08>

Rodríguez, C., & Castro, N. (2010). Empoderamiento de la mujer en el atletismo: buscando otra equidad de género. *Cultura, Ciencia y Deporte*, 5(15), 82-84.

Tobío, C. (2012). Cuidado e identidad de género: De las madres que trabajan a los hombres que cuidan. *Revista Internacional de Sociología*, 70(2), 399-422. <https://doi.org/10.3989/RIS.2010.08.26>

Torns, T., & Recio, C. (2012). Las Desigualdades De Género En El Mercado De Trabajo: Entre La Continuidad Y La Transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 178-202.