



I+G 2022

## VIII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2022

23 y 24 de junio de 2022  
Universidad de Sevilla

# INVESTIGACIÓN Y GÉNERO

## Proyectos y Resultados en Estudios de las Mujeres

María Elena García-Mora y Ana María De la Torre-Sierra (Eds.)



SIEMUS  
Seminario Interdisciplinar  
de Estudios de las Mujeres

Universidad de Sevilla  
2022

VIII Congreso de Investigación y Género. Reflexiones sobre investigación para avanzar en igualdad.

Universidad de Sevilla, 2022.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

I.S.B.N: 978-84-09-41805-3

# SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR GÉNERO: EL CASO ESPAÑOL EN EL PERÍODO 2011-20

González Fuentes, Stella<sup>1</sup> y Aguayo Lorenzo, Eva<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

La creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un hecho constatado de la realidad española, entendida como una nueva normalidad social (Boned y Moreno, 2004; Martínez et al, 2019; Tobío, 2012). Este fenómeno no ocurre de manera aislada en España, sino que, en las últimas décadas, muchos de los países desarrollados experimentaron una creciente participación laboral femenina (Cebrián y Moreno, 2008). Además de darse este aumento en la participación, en las últimas décadas el diferencial salarial por género se redujo en la mayoría de los países industrializados, cuya existencia es uno de los hechos característicos de los mercados laborales en la mayoría de los países desarrollados (Del Río, Gradín y Cantó, 2006; De la Rica, 2007; Aldaz y Eguía, 2010; Martínez et al., 2019).

A pesar de los avances en materia de igualdad producidos en los últimos años, las desigualdades laborales entre hombres y mujeres son un problema vigente (Alonso y Del Río, 2017). Cabe destacar que la brecha salarial por género se debe en gran parte a la segregación laboral, que es un fenómeno que afecta a todos los países. La literatura empírica muestra que existen disparidades relevantes en su intensidad y en la diferenciación de las ocupaciones masculinas, femeninas o integradas entre los diferentes países (Aldaz y Eguía, 2010).

Los efectos provocados por esta progresiva incorporación son objeto de análisis económico desde diversos enfoques. La corriente dominante en la economía presupone que las personas toman sus decisiones de manera libre e independiente y que el éxito profesional que alcanzan depende principalmente de sus características individuales, pero la realidad muestra que las posibilidades de las personas están condicionadas por los grupos en los que son asignadas por la sociedad, según género, etnia o nacionalidad. Así, de manera jerárquica, se facilitan unas ventajas a unos grupos dañando los intereses de los otros (Alonso y Del Río, 2017). Este planteamiento es puesto en consideración por la economía feminista, la cual enfatiza también la influencia que el contorno de tiempo y espacio ejerce en la jerarquización (Browne y Misra, 2003; Tobío, 2012; Carrasco, 2017). De esta manera, dejar fuera de la investigación el contexto social implica no abarcar gran parte del análisis económico de las causas que generan desigualdades que se perpetúan en el tiempo. Hay que tener en cuenta que la integración social se da de manera diferente en relación a los diversos regímenes sociales. Así, no se presentan las mismas tendencias en estados de bienestar socialdemócratas que en otros en los que la familia tiene un mayor poder, bien sea por tradición o herencia cultural (Mínguez, 2005; Tobío, 2012).

La explicación de la existencia de una menor remuneración de las mujeres frente a los hombres incorpora el análisis de factores que intervienen por el lado de la oferta y de la demanda, junto a los

---

<sup>1</sup> Universidade de Santiago de Compostela, stella.gonzalez@rai.usc.es

<sup>2</sup> Universidade de Santiago de Compostela, eva.aguayo@usc.es

tradicionales argumentos que destacan las diferencias de productividad asociadas al género. Otras reflexiones apuntan hacia los estereotipos sociales que históricamente tienen impedido el acceso de la mujer a la vida pública y a la educación, y que aún hoy dificultan su integración en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres (Del Río, Gradín y Cantó, 2006).

Este trabajo se organiza en cuatro apartados. En el primero se expone un marco teórico en el que se recoge el concepto de segregación laboral por género como una medida de desigualdad, junto a un recorrido por las teorías que intentan dar explicación a la misma. En el segundo apartado se hace referencia a la metodología y al indicador utilizado para su medición en España: el Índice de Disimilitud. A continuación, se analizan los resultados obtenidos del cálculo de los índices de desigualdad de participación, representación y concentración femenina y del índice de Disimilitud; así como una valoración de la situación actual del mercado de trabajo español. Finalmente, presentamos una recapitulación de las principales conclusiones.

## **OBJETIVOS**

Los principales objetivos de este trabajo son ofrecer un panorama de las teorías que explican la segregación laboral por razón de género; así como profundizar en el conocimiento de esta problemática en España en el periodo 2011-2020, mediante el uso de indicadores, a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística (clasificación de ocupaciones CNO-11).

## **MARCO TEÓRICO**

La visión dominante de la teoría económica asume que todas las personas actúan como agentes económicos que toman decisiones de manera individual y libre, lo que implica que la posición que alcanzan a lo largo de su vida laboral depende de sus características, como experiencia y habilidades sociales. Sin embargo, el empleo depende fuertemente del grupo social al que pertenecen. Esta estratificación determina las oportunidades que tienen las personas y la posición social que pueden alcanzar (Akerlof y Kranton, 2000; Amarante y Hawthorn, 2001; Escot y Fernández 2013; Alonso y Del Río, 2017).

Refiriéndose específicamente a la discriminación por razón de género, Del Río, Gradín y Cantó (2004) se inspiran en los estudios de Browne y Misra (2003) para explicar que, según el paradigma feminista, el género es una construcción social que incide en la formación de identidades. En este sentido, las construcciones sociales alteran las relaciones interpersonales y el propio funcionamiento jurídico y económico de la sociedad, contribuyendo así a perpetuar la desigualdad y la jerarquización social al asociarse distintos grupos a un diferente nivel de poder.

La existencia de salarios más bajos para las mujeres en comparación con los de los hombres es una regularidad empírica donde algunas de estas diferencias no se justifican en términos de productividad, provocando lo que se conoce como discriminación salarial de género (Duncan y Duncan, 1955; Martínez, 1995; Alonso y Del Río, 2007; Martínez et al., 2019). Este fenómeno afecta a casi todos los países, como muestran estudios como el de Blau y Khan (2000). En economía, se

entiende por discriminación la situación en la que el mercado ofrece oportunidades dispares a personas similares pero diferenciadas por alguna característica personal o social, de modo que, con idéntico nivel de productividad, reciben un salario inferior como consecuencia de su identificación (Blau, Ferber y Winkler, 2014). La segregación de género en el mercado laboral surge cuando existe una división entre la distribución del empleo masculino y femenino entre las distintas ocupaciones respecto a la participación de estos dos grupos en el empleo total (Aldaz y Eguía, 2010). En efecto, se da en un contexto en el que la distribución de mujeres y hombres en diferentes ocupaciones es el resultado de procesos culturales que perpetúan estereotipos, generando ineficiencias en el mercado laboral, por lo que las personas estarían realizando trabajos no acordes a su formación o recibiendo un salario que no está relacionado con su productividad.

Hay dos tipos de segregación de género en el empleo: segregación horizontal y vertical. La segregación horizontal se puede definir como la concentración en diferentes tipos de empleo de hombres y mujeres. En otras palabras, se refiere a la situación en la que existe una desigualdad en la composición por género en las diferentes ocupaciones, provocando que uno de los géneros esté infrarrepresentado o sobrerrepresentado en el sector (Pascual, 2010). En términos generales, el empleo femenino suele tener una mayor presencia en puestos de menor salario y/o que facilitan la conciliación familiar (Alonso y Del Río, 2017). Por su parte, la segregación vertical se define como la situación de discriminación de un grupo que, por razón de género, no alcanza puestos superiores. Generalmente, la presencia de mujeres es menor que la de hombres en la cúspide de la jerarquía; lo que conduce a peores condiciones laborales y salariales, así como a una mayor dificultad para acceder al mercado laboral. Este tipo de segregación está fuertemente ligado a las políticas del mercado laboral y existen varias teorías que explican su existencia (Anker, 1997; Martínez et al., 2019).

La segregación horizontal es un fenómeno que afecta a todos los países, pero la literatura empírica muestra que existen diferencias importantes en su intensidad (Arapoglou y Sayas, 2009; Aldaz y Eguía, 2010). En consecuencia, puede considerarse un obstáculo a la movilidad entre ocupaciones, perjudicando a las mujeres, reduciendo sus oportunidades laborales e ingresos en comparación con los hombres (Martínez et al., 2019). Es también uno de los campos más significativos en los que se manifiesta la desigualdad de género en el mercado laboral, estando íntimamente relacionado con la desigualdad salarial entre hombres y mujeres (Escot y Fernández, 2013). O lo que es lo mismo, analizar la segregación horizontal significa poner en valor las razones por las que las mujeres tienden a ser clasificadas en trabajos con condiciones laborales más precarias, especialmente en trabajos de servicios y cuidados a jornada parcial y con contratos temporales que implican un salario medio un 60% inferior al salario de jornada completa y un 32% menor que aquellos que son de tipo indefinido (Encuesta Anual de Estructura Salarial INE, 2020).

En términos de segregación vertical, implica analizar las razones que determinan la existencia de techos de cristal y suelos pegajosos en el mercado laboral y que no permiten a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad.

En la literatura encontramos diversas corrientes que intentan estudiar y explicar la segregación laboral por razón de género, destacando las teorías neoclásicas, las teorías de la segmentación y las teorías feministas (Martínez et al., 2019).

En primer lugar, dentro de la *corriente neoclásica*, cabe destacar la teoría del capital humano desarrollada inicialmente por Becker (1957), que supone que la determinación de los salarios está

ligada a los niveles de productividad. Así, en un mercado laboral competitivo el salario debería corresponder al valor del producto marginal de la persona trabajadora. Por lo tanto, explica la segregación desde el punto de vista de las habilidades y conocimientos que se incorporan a la capacidad de realizar un trabajo, asumiendo que las mujeres generan un capital humano diferente en base a decisiones tomadas del lado de la oferta y que existe segregación en las áreas de estudio, por lo que la actitud general de los hombres mostraría una preferencia por los estudios científicos y la de las mujeres por los estudios sociales (Alonso y Del Río, 2007).

Asimismo, algunas investigaciones, como la de Cain (1986), sostienen que, para poder hablar en términos de segregación laboral por razón de género, es necesario identificar previamente la existencia de diferencias salariales similares entre hombres y mujeres en sus niveles de productividad. En relación con estas teorías, todo parece indicar que la elección se hace según un criterio de facilidad en la conciliación familiar ya que las responsabilidades en el hogar siguen recayendo significativamente en las mujeres, renunciando en ocasiones a las posibilidades de promoción.

En esta elección debe tenerse en cuenta el efecto de la cultura, los estereotipos y los roles de género en una sociedad que perpetúa un modelo con un nivel insuficiente de corresponsabilidad. Ante la evidencia del creciente avance en el nivel de cualificación, participación y experiencia laboral femenina en las últimas décadas, no parece realista considerar que la persistencia de las brechas salariales de género se explica por el mayor nivel de cualificación de los hombres. En definitiva, dado que las mujeres tienen un nivel educativo igual (o incluso superior) al de los hombres, los postulados de la teoría del capital humano pierden peso (Pascual, 2010).

Según Del Río, Gradín y Cantó (2006), el principal problema de esta teoría radica en la dificultad de calcular con precisión la productividad ya que no es directamente observable. Por esta razón, no es evidente identificar a aquellas personas que reciben un salario inferior al que deberían.

Sin salirnos de la economía neoclásica, tenemos la teoría de las diferencias compensatorias. Esta teoría vincula la brecha salarial con el pago que se puede ofrecer para compensar ciertos aspectos negativos de las ocupaciones. Así, Katzkovich y Querejeta (2013) explican que en la medida en que las mujeres prefieran condiciones de trabajo más flexibles y menos riesgosas, tenderán a estar en ocupaciones entendidas como "femeninas", con menores salarios monetarios. Es de destacar que las preferencias de estas mujeres por estas características no son neutras, sino que están influenciadas por roles de género contruidos socialmente.

Finalizando con la corriente neoclásica, también se han propuesto (con menor impacto) la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972) y la teoría del cierre social (Alonso y Del Río, 2017).

Por otro lado, están los postulados de la *segmentación laboral*. Estas teorías incluyen un conjunto de enfoques que surgieron a fines de la década de 1960 y están impulsadas por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado laboral. En concreto, la teoría del mercado dual incluida en estos postulados, hace una división entre dos componentes del mercado de trabajo "primario y secundario", de modo que el primero tenga mejores puestos de trabajo en términos de salario, seguridad, protección o facilidad de promoción (Martínez et al., 2019). Como señala Anker (1997): "La naturaleza de los trabajos del mercado primario predice una baja proporción de mujeres en el mercado laboral primario ya que las ocupaciones primarias son más estables". Por esta razón, las empresas contratan mano de obra masculina buscando un menor número de interrupciones durante la vida profesional y

una mayor experiencia; por tanto, desplazando la mano de obra femenina cara el mercado secundario, formando por trabajos de peor calidad (Martínez et al., 2019).

La teoría económica explica la segregación ocupacional en función del género utilizando factores de oferta y demanda. Por un lado, siguiendo la línea de los factores de oferta, las mujeres tienden a centrarse en trabajos compatibles con las tareas del hogar o el cuidado de los hijos (Cano, 2017), por lo que, como afirman Dolado et al. (2003), esta elección de obligación se origina en la causa de una “discriminación social” en la distribución de las responsabilidades familiares. Por otra parte, en cuanto a los factores de demanda, las empresas suelen optar por contratar al grupo femenino en determinadas tareas y al masculino en otras, lo que se entiende como la teoría de la segmentación (Becker, 1957; Blau, Ferber y Winkler, 2014). Es decir, existen prejuicios a la hora de contratar mujeres, entendiendo que incurrirían en un coste a no ser que paguen salarios más reducidos (Martínez et al., 2019).

Otros enfoques son, por un lado, el modelo de amontonamiento de Bergmann (1989), que busca mostrar que la segregación laboral es la causa de la brecha de género, pudiendo ocurrir que, la demanda de empleo en las ocupaciones con sobrerrepresentación femenina sea menor que la oferta de mujeres dispuestas a trabajar en esas ocupaciones. Por otro lado, también está la teoría de la economía de la identidad de Akerlof y Kranton (2000) que parte de un modelo estándar donde las habilidades y destrezas se distribuyen por igual entre hombres y mujeres de manera que cada género está asociado a normas sociales que son se expresan en determinadas tareas u ocupaciones que forman parte de las funciones útiles de las personas. Esto implica que para algunas personas no cumplir con la norma social puede significar una pérdida de identidad.

Sin embargo, los enfoques que explican las diferencias de género como resultado de la menor productividad de las mujeres sugieren que la competencia del mercado no es suficiente para eliminar la segregación ocupacional y que el problema también radica en las normas sociales que, independientemente de las habilidades individuales, estipulan actividades para mujeres y hombres. Muchos de los argumentos económicos de la corriente neoclásica usados para explicar la segregación de género han sido desmantelados en los últimos años, haciendo que las teorías desarrolladas principalmente por la corriente sociológica ganen importancia (Martínez et al., 2017).

En cuanto a las *teorías feministas*, consideran que la desventaja que sufre una mujer en el ámbito laboral es el resultado del papel secundario que se le otorga en la sociedad y en la familia (Tobío, 2012). En la mayoría de los países, las mujeres son responsables del trabajo doméstico y del cuidado, mientras que el sustento económico se entiende como responsabilidad del hombre (Boned y Moreno, 2004; Rodrigo 2015). Todas estas condiciones hacen que el colectivo de mujeres acumule menos formación y experiencia (Martínez et al., 2019). Esta tendencia afecta la importancia de los factores culturales y sociales para colocar a las mujeres en desventaja en el mercado laboral, ya que las ocupaciones “femeninas” reflejan estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus supuestas habilidades en el mercado laboral (Anker, 1997). De esta forma, la economía feminista ha transitado a lo largo del tiempo conceptual y políticamente del debate sobre el trabajo doméstico a la idea más reciente de la sostenibilidad de la vida, conceptos debatidos con una fuerte carga política (Carrasco, 2017). Esta idea viene avanzando desde hace años, como señala Dalla (1999): “Solo la teoría feminista de la reproducción social... puede ofrecer una explicación convincente de la crisis actual porque tiene en cuenta la lucha contra el trabajo reproductivo y sus repercusiones en la acumulación de capital”.

## METODOLOGÍA

Uno de los indicadores de segregación laboral más utilizados es el de Duncan y Duncan (1955), también conocido como Índice de Disimilitud (ID). Este índice permite medir la segregación ocupacional cuantificando la segregación total (en el contexto de dos grupos mutuamente excluyentes al comparar las distribuciones por ocupaciones de cada uno), y su evolución en un período determinado (Alonso y Del Río, 2017; Escot y Fernández, 2013). De esta forma, mide el nivel de desigualdad en la distribución de la población femenina y masculina en las diferentes ocupaciones (Cebrián y Moreno, 2008); también representa el número de mujeres u hombres que deben cambiar de ocupación, no siendo reemplazados por una persona del sexo opuesto, ajustándose a la estructura ocupacional de cada género.

$$ID = \frac{1}{2} \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

Siendo:

- $F_i$  el número de mujeres que trabajan en la ocupación  $i$ ;
- $F$  el número total de mujeres empleadas;
- $M_i$  el número de hombres que trabajan en la ocupación, es decir
- $M$  el número total de hombres empleados.

El índice funciona de tal forma que se mantiene entre los valores 0 y 1, donde  $ID = 0$  significa que existe una distribución completa e idéntica entre mujeres y hombres mientras que la unidad corresponde a una segregación completa.

En el lado negativo, este indicador tiene la limitación de que sus variaciones pueden deberse tanto a cambios en la estructura ocupacional de la fuerza laboral como a cambios en la composición por género de las ocupaciones. De esta forma, puede resultar en que la segregación no cambie como no cambia el peso de la mujer en cada ocupación, cuando realmente sucede que el número de trabajadores aumenta en aquellas ocupaciones con mayor nivel de segregación mientras que la proporción de mujeres en cada ocupación permanece estable (Amarante y Hawthorn, 2001).

Por otro lado, con el fin de reforzar el análisis de la segregación en el mercado laboral, se elaboran los indicadores de participación (IP), representación (IR) y concentración (IC) como medidores de desigualdad.

$$IP \text{ Femenina} = \frac{F_i}{F} \times 100$$

$$IR \text{ Femenina} = \frac{F_i}{F} \times \frac{F}{F}$$

$$IC \text{ Femenina} = \frac{F_i}{F}$$

Siendo:

- $F_i$  el número de mujeres que trabajan en la ocupación  $i$ ;



- F el número total de mujeres empleadas.

En primer lugar, el índice de Participación expresa la intervención de las mujeres en el mercado laboral de manera porcentual; en segundo lugar, el Índice de Representación parte de un umbral de 1,25, de manera que, aquellos grupos que representen un valor mayor a 1,25 para hombres o mujeres se constituyen como sectores masculinizados o feminizados respectivamente. Por último, el Índice de Concentración establece el nivel de segmentación existente en el mercado laboral.

Para la elaboración de los indicadores se toman los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa, disponibles en el Instituto Nacional de Estadística.

## RESULTADOS

Cuando comparamos la situación de hombres y mujeres en el mercado laboral, el caso español muestra algunos rasgos básicos que lo diferencian de los países de su entorno (Amarante y Hawthorn 2001; Del Río, Gradín y Cantó 2006; Aldaz y Eguía, 2010; Martínez et al., 2019). Además, la situación laboral de las mujeres en las últimas décadas está muy condicionada por el contexto económico vivido.

Para hacer más completo el estudio de la segregación laboral por género, se suelen utilizar otros índices que recogen las desigualdades en el mercado laboral, como, por ejemplo: los índices de participación, representación y concentración. En el caso español, se obtienen los siguientes resultados para el periodo 2011-2020.

Tabla 1: Índices de participación, representación y concentración de mujeres (F) y hombres (M), desagregación por ocupación CNO-11, 2020.

| Ocupaciones CNO-11   | IPF | IPM | IRF  | IRM  | ICF   | ICM   |
|--|-----|-----|------|------|-------|-------|
| <b>Total</b>   | 47% | 53% | 1    | 1    | 100%  | 100%  |
| <b>1. Directoras/es y gerentes</b>   | 35% | 65% | 0,74 | 1,21 | 0,025 | 0,042 |
| <b>2. Técnicas/os y profesionales científicas/os e intelectuales</b>                               | 57% | 45% | 1,21 | 0,81 | 0,205 | 0,137 |
| <b>3. Técnicas/os de apoyo</b>   | 38% | 62% | 0,82 | 1,15 | 0,083 | 0,116 |
| <b>4. Empleadas/os contables y administrativas/os</b>  | 67% | 33% | 1,44 | 0,6  | 0,138 | 0,058 |
| <b>5. Trabajadoras/os de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras/es</b> | 60% | 40% | 1,27 | 0,76 | 0,26  | 0,155 |
| <b>6. Trabajadoras/es cualificadas/os en el sector primario</b>                                    | 19% | 81% | 0,38 | 1,54 | 0,007 | 0,03  |
| <b>7. Artesanía y trabajadoras/es cualificadas/os en el sector secundario</b>                      | 8%  | 92% | 0,17 | 1,72 | 0,018 | 0,177 |
| <b>8. Operadoras/es de instalaciones y maquinaria y montadoras/es</b>                              | 14% | 86% | 0,3  | 1,61 | 0,021 | 0,114 |
| <b>9. Ocupaciones elementales</b>  | 57% | 43% | 1,21 | 0,81 | 0,155 | 0,104 |
| <b>0. Ocupaciones militares</b>  | 10% | 90% | 0,2  | 1,69 | 0,001 | 0,008 |
| <b>Dejaron su último empleo hace más de un año</b>   | 58% | 42% | 1,25 | 0,78 | 0,066 | 0,041 |

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE.

En cuanto a la participación femenina, destaca la correspondiente al Grupo 4, empleadas y empleados contables y administrativos, donde las mujeres constituyen el 67,79% del empleo. El extremo opuesto se encuentra en el Grupo 7, trabajadores y trabajadoras calificados del sector secundario, donde las mujeres están prácticamente ausentes (8,31%).

También es interesante agrupar ocupaciones feminizadas, masculinizadas e integradas de género; así, el índice de representación mantiene un umbral de 1,25 (Anker, 1997), lo que permite definir los grupos de la siguiente manera:

- Las ocupaciones feminizadas son aquellas en las que la representación de mujeres es superior a 1,25, es decir, los grupos 4 y 5.
- De manera similar, las ocupaciones masculinizadas están representadas en los grupos 6, 7, 8 y 0.
- Finalmente, las ocupaciones integradas en términos de género son aquellas en las que la representación de mujeres y hombres está entre 1 y 1,25.

Mientras que la participación femenina ha crecido en una ocupación masculina (ocupaciones militares), lo contrario ocurre en una ocupación masculinizada (operadoras y operadores), por lo que parece que se avanza hacia la integración (Martínez et al., 2019).

En cuanto a las tasas de concentración, se puede observar que las mujeres en España se concentran en las áreas de los sectores de servicios y científico, mientras que los hombres se concentran en los sectores secundario y científico. El avance del peso en las tareas científicas en ambos colectivos pone de manifiesto el creciente nivel de formación alcanzado, y aunque las mujeres tienen una participación mayor que los hombres, se trata de una ocupación integrada (Martínez et al, 2019).

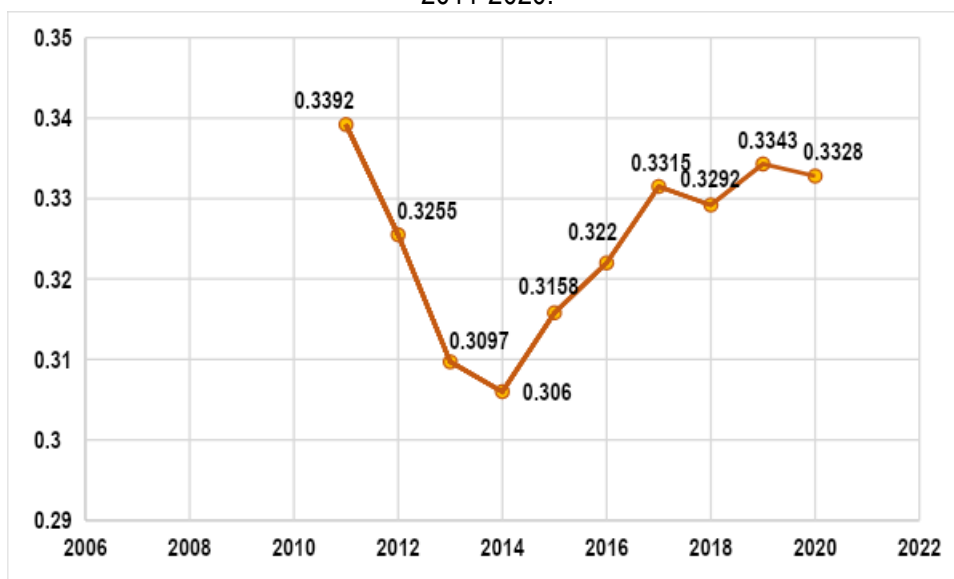
Cabe señalar que en el mercado laboral español existen altos niveles de segmentación por sectores, siendo el sector servicios el más feminizado (Del Río, Gradín y Cantó 2006; Cebrián y Moreno 2008).

A continuación, se aplica el Índice de Disimilitud al caso del mercado laboral español. Los datos que se toman como referencia son extraídos del Instituto Nacional de Estadística; en particular, el desglose por ocupación que ofrece la selección CNO-11 por género para el periodo 2011-2020.

El gráfico 1 muestra que, según los valores obtenidos del ID, para que la distribución de las mujeres en las diferentes ocupaciones sea igual a la de los hombres, en el año 2020, el 33% de las mujeres deberían cambiar de ocupación.

Del análisis de la evolución de este indicador se obtiene una clara tendencia creciente de la segregación entre hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones desde 2014, alcanzando un pico del 33,15% en 2017 (Gráfico 1). El período comienza con el máximo de los valores analizados, 33,92% en 2011 y finaliza con el valor de 33,28% en 2020. El menor de los valores se alcanza en 2014, cuando el 30,60% de las mujeres deberían cambiar de ocupación para lograr una distribución idéntica de mujeres y hombres en el mercado laboral.

Gráfico 1: Evolución del Índice de Disimilitud (ID), desagregación CNO-11, España 2011-2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la EPA, INE

En relación con estos datos, se puede concluir que, en España, este indicador tiene un comportamiento procíclico, aumentando los valores de este indicador en la etapa expansiva vivida entre 2002 y 2008 y cayendo entre 2008 y 2014, durante la recesión, para mantenerse más o menos estable en los años posteriores (Martínez et al., 2019), esto se pretende ya que la evolución de los indicadores del mercado laboral nacional siguió la tendencia favorable del empleo en los años previos a la crisis económica, viéndose luego truncada por (Dueñas et al., 2013). Lo que se muestra, por tanto, es un avance casi continuo de este fenómeno, especialmente significativo a mayor nivel de agregación (Martínez et al., 2019).

Como muestran Del Río, Gradín y Cantó (2006, 2014), el análisis de la situación del mercado de trabajo español tiene algunas características que lo diferencian de los países de su entorno. Por ejemplo, la tasa de paro femenino es significativamente superior a la masculina, lo que convierte a España en uno de los países con mayor brecha de género en este ámbito.

Este fenómeno ha sido explicado con diferentes argumentos. Por un lado, destacan los argumentos de origen sociológico, que explican esta intensidad como consecuencia de una historia política reciente. Por otra parte, desde el punto de vista económico, se relaciona con la existencia de actitudes discriminatorias en el mercado laboral y las dificultades que existen a la hora de conciliar la vida familiar y personal de las mujeres (Del Río, Gradín y Cantó, 2006; Martínez et al., 2019). Finalmente, algunas investigaciones como la de Morán (2005) destacan el problema de la ausencia de políticas públicas diseñadas para incentivar la incorporación de la mujer al mercado laboral. Las mujeres son responsables de tareas que requieren mucho tiempo, a menudo incompatibles con las necesidades del mundo laboral, mientras que los hombres dedican menos tiempo a los cuidados. Así, según datos de la "Encuesta de Empleo del Tiempo" del Instituto Nacional de Estadística, en promedio, las mujeres dedican 4:04 horas al día a actividades del hogar y la familia y 0:57 horas al día a la vida social y actividades divertidas. Mientras que los hombres dedican una media de 1:50 horas al día a las actividades del hogar y la familia y 1:32 horas a la vida social y actividades lúdicas (EET, INE, 2020).

Se constatan así los insuficientes avances en la corresponsabilidad en las tareas del hogar y los cuidados; recayendo sobre las mujeres la necesidad de buscar empleos con horarios o tipos de jornada que permitan la conciliación familiar. En este sentido, es importante señalar que la organización social de los trabajos y el hogar que ocupan en la sociedad actual son producto de un largo proceso histórico que empezó a gestarse durante la transición al capitalismo liberal (Carrasco, Borderías y Torns, 2019).

En definitivas cuentas, la división patriarcal de la sociedad impuso a las mujeres la responsabilidad de crear condiciones básicas para la existencia humana. Así, la división entre lo masculino/público y los femenino/privado significa que la sociedad pública se basa en los intereses y experiencias del “hombre” que deja atrás, en el ámbito de la vida doméstica, las necesidades asociadas a su ciclo de vida y otras necesidades corporales y de cuidados (Carrasco, Borderías y Torns, 2019).

Finalmente, cabe destacar que los niveles de segregación laboral por género presentados en los resultados empíricos son uno de los principales determinantes de la brecha salarial entre hombres y mujeres (Del Río, Gradín y Cantó 2006; De la Rica, 2007; Cebrián y Moreno 2008). Así, las dinámicas que surgen en el mercado de trabajo están ligadas a la pobreza y contribuyen a explicar la intensidad y las características que adopta, así como las razones por las que tiende a concentrarse en determinados grupos (Scott, 2021).

## **CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y LÍNEAS FUTURAS**

Nuestro estudio sobre la segregación ocupacional por razón de género en el mercado de trabajo español para el periodo 2011-2020, muestra como resultado más relevante que la segregación es un fenómeno que sigue aumentando año tras año.

Ciertamente, las teorías neoclásicas del capital humano y las diferencias compensatorias han sido abordadas para justificar que las mujeres reciban salarios más bajos que los hombres como resultado de una menor productividad. Esta menor productividad se justificaba, por un lado, en un mayor costo para la empresa y, por otro lado, en la elección de ocupaciones de menor riesgo. Sin embargo, los argumentos esgrimidos por la mayoría de las teorías han sido cuestionados en investigaciones recientes, ya que aquellos relacionados con variables culturales y sociales se entienden como determinantes de la segregación ocupacional. Por ello, hoy han ganado peso otras explicaciones, como la teoría de la segmentación del trabajo y las corrientes feministas.

A pesar de que existe una mayor incorporación de la mujer al mercado laboral, junto con su mayor cualificación y permanencia en el tiempo como parte de la población activa son factores que podrían influir en que se considere un avance hacia la paridad ocupacional, la segregación laboral por género es un fenómeno persistente.

Aunque el índice de disimilitud tiene ciertas limitaciones, sigue siendo uno de los indicadores de segregación por género más utilizados. Los resultados de los cálculos del Índice de Disimilitud, para el caso español en el periodo 2011-2020, muestran un aumento de la segregación en el mercado laboral. Entre sus determinantes se encuentran la ineficiencia del mercado laboral, así como el insuficiente avance en políticas públicas de corresponsabilidad e igualdad.

Una posible línea de extensión de esta investigación sería el análisis de la incidencia de la segregación por género en la brecha salarial, así como el impacto de la persistencia de la mayor carga de trabajo (remunerada y no remunerada) en el caso de las mujeres y el grado de incidencia de la alianza capitalismo y patriarcado en un modelo que perpetúa la llamada “economía perversa” en la consideración del empleo.

## BIBLIOGRAFÍA

- Akerlof, George y Kranton, Rachel (2000): Economía e identidad. *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (3) (715-753).
- Aldaz Odriozola, Leire. y Eguía Peña, Begoña. (2010): Descomposición de los cambios en la segregación ocupacional: El caso de España (1999-2010). *7º Taller APDR-XXXVI Reunión de Estudios Regionales de la AEER*, Badajoz-Elvas, 17-19 de noviembre de 2010.
- Alonso Villar, Olga y del Río Otero, Coral (2017): La segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar. *Ekonomiaz: Revista vasca de Economía*, (91) (124-163).
- Alonso Villar, Olga y del Río Otero, Coral (2007): Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. *Documentos de Trabajo del Departamento de Economía Aplicada - Universidad de Vigo*, nº 2, 1. Obtenido de: <http://www.uvigo.gal>. Consultado 06/2021.
- Amarante, Verónica. y Hawthorn, Alma. (2001): La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay (1986-1999). *Serie de Documentos de Trabajo / FCEA-IE; DT03/01*. Consultado 06/2021.
- Anker, Ricardo. (1997): Segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 16 (3) (343-370).
- Arapoglou, Vassilis y Sayas, Jonh (2009): Nuevas facetas de la segregación urbana en el sur de Europa: género, migración y cambio social en Atenas. *Estudios Urbanos y Regionales Europeos*, 16 (4) (345-362).
- Becker, Gary (1957): La economía de la discriminación. Chicago: Prensa de la Universidad de Chicago.
- Bergmann, Bárbara (1989): ¿Necesita arreglarse el mercado de trabajo de las mujeres?. *Revista de Perspectivas Económicas*, 3 (1) (43-60).
- Blau, Francine, Ferber, Marianne y Winkler, Anne. (2014): *Economía de la Mujer, el Hombre y el Trabajo*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson/Prentice-Hall.
- Blau, Francine y Kahn, Lawrence (2000): Diferencias de género en los salarios. *Revista de Perspectivas Económicas*, 14 (4) (75-99).
- Browne, Irene y Misra, Jewel (2003): La intersección de género y raza en el mercado laboral. *Revisión anual de sociología*, 29 (1) (487-513).
- Boned, María and Moreno, Antonia (2004): La participación desigual de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa*, (50) (77-104).
- Caín, Glen (1986): El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una encuesta. *Manual de economía laboral*, 1 (693-785).
- Cano, Tomás (2017): El tiempo y la desigualdad en la dinámica laboral y familiar. *Revista Internacional de Sociología*, 75 (1) (e056).
- Carrasco, Cristina (2017): La economía feminista. Un recorrido por el concepto de reproducción. *Ekonomiaz: Revista vasca de Economía*, (91) (52-77).
- Carrasco, Cristina, Borderías, Cristina, & Torns, Teresa (2019). *El trabajo de cuidados: Historia, teoría y políticas*. Madrid: Los libros de la catarata.
- Cebrián, Inmaculada y Moreno, Gloria (2008): La situación de la mujer en el mercado laboral español: desajustes y retos. *Economía Industrial*, (367) (121-137).

Dalla Costa, María Rosa (Eds.). (1999): *Mujeres, trabajo de desarrollo y reproducción: luchas y movimientos*. Prensa mundial de África.

De la Rica, Sara (2007): Segregación ocupacional y diferencias salariales por género en España: 1995-2002. *Documentos de trabajo de FEDEA*, 35 (1-23). Obtenido de: <http://www.fedea.es>. Consultado 06/2021.

Del Río Otero, Coral, Gradín Lago, Carlos y Cantó Sánchez, Olga (2004): El enfoque distributivo en el análisis de la discriminación salarial por razón de género. *Documentos de Trabajo del Departamento de Economía Aplicada* 5 (1) - Universidad de Vigo.. Obtenido de: <http://www.uvigo.gal>. Consultado 06/2021.

Del Río, Coral, Gradín, Carlos y Cantó, Olga (2006): Discriminación contra la mujer en el mercado laboral y sus efectos sobre la pobreza. *Revista de la Escuela Galega de Administración Pública*, 1 (3), (31-57).

Dolado, Juan, Felgueroso, Florentino y Jimeno, Juan (2003): ¿Dónde trabajan las mujeres?: Analizando patrones de segregación ocupacional por género. *Anales de Economía y Estadística* (293-315).

Dueñas Fernández, Diego, Iglesias Fernández, Carlos y Llorente Heras, Raquel (2016): ¿Por qué las mujeres no están distribuidas equitativamente en el mercado laboral español? El "efecto rechazo" y el "efecto atracción". *El barrio económico*, 83 (330) (339-369).

Duncan, Otis y Duncan, Beverly (1955): Un análisis metodológico de las tasas de segregación. *Revista sociológica americana*, 20 (2) (210-217).

Escot Mangas, Lorenzo and Fernández Cornejo, José (2013): Análisis de algunas de las causas últimas de la desigualdad de género en el mercado laboral. Implicaciones para las políticas de empleo. Obtenido de <https://www.ucm.es/datos/cont/docs/85-2013-12-17-Causas>, 20, C3.

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2020): Encuesta de Estructura Salarial. Recuperado en 2021, de <https://www.ine.es/>. Consultado: 06/2021.

INE - Instituto Nacional de Estadística. (2020): Encuesta de Usos del Tiempo. Recuperado en 2021, de <https://www.ine.es/>. Consultado: 06/2021.

Katzkowicz, Sharon y Querejeta, Martina (2013): Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género (No.13-01). Documento de trabajo del Instituto de Economía-IECON. Consultado: 06/2021

Martínez, Pedro (1995): Análisis empírico de la discriminación salarial de las mujeres en España. *Investigación económica*, 19 (2) (195-215).

Martínez, María; Martínez, Catalina., Perea, Prudencio y Ramírez, Nerea (2019): Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social: Revista de Investigación Social*, (26) (159-182).

Mínguez, Almudena (2005): El empleo de las mujeres y las familias en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de seguidor masculino. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas* (REIS), 112 (1) (131-164).

Pascual, Martha (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).

Phelps, Edmund S. (1972): La teoría estadística del racismo y el sexismo. *The American Economic Review*, 62 (4) (659-661).

Rodrigo, Luis (2015): Determinantes del salario en Chile. Un análisis desde el paradigma de la reproducción social. *Revista Internacional de Sociología*, 73 (3), (e019).

Scott, Linda (2021). *La economía doble X: El extraordinario potencial de contar con las mujeres*. Barcelona: Ediciones Temas de hoy.

Tobío Soler, Mérida Constanza (2012): "Cuidado e identidad de género: De madres trabajadoras a hombres cuidadores", *Revista Internacional de Sociología*, 70 (2), (399-422).