

REVISTA PRISMA SOCIAL N° 26

HUMANISMO DIGITAL:  
FRONTERAS Y VÍAS LIBRES  
ENTRE LA TECNOLOGÍA  
Y LA CONCIENCIA

3° TRIMESTRE, JULIO 2019 | SECCIÓN ABIERTA | PP. 159-182

RECIBIDO: 24/4/2019 – ACEPTADO: 4/6/2019

ANÁLISIS DE LA  
SEGREGACIÓN  
OCUPACIONAL POR GÉNERO  
EN ESPAÑA Y LA UNIÓN  
EUROPEA (2002-2017)

ANALYSIS OF GENDER-BASED  
EMPLOYMENT SEGREGATION IN SPAIN  
AND THE EUROPEAN UNION (2002-2017)

---

MARÍA LÓPEZ MARTÍNEZ /

UNIVERSIDAD DE MURCIA, ESPAÑA

CATALINA NICOLÁS MARTÍNEZ /

UNIVERSIDAD DE MURCIA, ESPAÑA

PRUDENCIO JOSÉ RIQUELME PEREA /

UNIVERSIDAD DE MURCIA, ESPAÑA

NEREA VIVES RAMÍREZ /

UNIVERSIDAD DE MURCIA, ESPAÑA



prisma  
social  
revista  
de ciencias  
sociales

## RESUMEN

La segregación ocupacional por razón de género es un fenómeno que afecta al mercado de trabajo de cualquier territorio. Pese a las medidas puestas en marcha para erradicarla, esta cuestión sigue causando desigualdades y discriminación. El objetivo del presente trabajo es doble: 1) analizar la evolución de la segregación ocupacional en función del género durante el período 2002-2017 y 2) comparar la situación de España con la media de la Unión Europea, ampliando así el conocimiento de este complejo fenómeno. Para ello, después de repasar las principales aportaciones teóricas y definir los indicadores más habituales para cuantificar la segregación ocupacional (especialmente el índice de disimilitud) se lleva a cabo su análisis empírico utilizando datos de Eurostat. Los resultados obtenidos muestran un comportamiento cíclico de la segregación en España, que tiende a elevarse durante las etapas expansivas y reducirse en las de crisis, aunque se ha interrumpido desde 2014. Tal dinámica no parece darse en la Unión Europea, que cuenta con un menor nivel que nuestro país y, además, la distancia se ha ampliado. De esta forma, España ha pasado de ocupar una posición intermedia en la UE-28 a ser el sexto país con mayor segregación ocupacional entre hombres y mujeres.

## PALABRAS CLAVE

*Segregación; ocupaciones; género; ciclo económico; España; Unión Europea.*

## ABSTRACT

Gender-based employment segregation is a phenomenon that affects the labor market of any territory. Despite the measures taken to eradicate it, it continues to cause inequalities and discrimination. This work has two objectives: 1) to analyze the evolution of occupational segregation according to gender during the period 2002-2017 and 2) to compare the situation of Spain with the European Union average, thus advancing the knowledge of this complex phenomenon. After reviewing the main theoretical contributions and defining the most suitable indicators to quantify employment segregation (especially the dissimilarity index) their empirical analysis is carried out using Eurostat data. The results obtained reveal a cyclical behavior of segregation in Spain, which tends to rise during the expansive phases and to fall in the recessive ones, although it has been interrupted since 2014. This dynamic does not seem to occur in the European Union, which has a lower level than our country; moreover, the gap between Spain and the EU has increased. In this way, Spain has gone from occupying an intermediate position in the EU-28 to being the sixth country with the highest occupational segregation between men and women.

## KEYWORDS

*Segregation; employment; gender; economic cycle; Spain; European Union.*

## 1. INTRODUCCIÓN

La incorporación masiva de la mujer al mercado laboral es un hecho constatado en la actualidad española que constituye una nueva normalidad social (Domínguez, 2012; Tobío, 2012; Ajenjo y García, 2014). Pero no se trata de un fenómeno que haya ocurrido aisladamente en España, sino que en las últimas décadas numerosos países desarrollados han experimentado esta creciente participación laboral del colectivo femenino (Moreno, 2008). Sin embargo, esta mayor presencia de la mujer en el mercado de trabajo remunerado no ha estado acompañada de una creciente igualdad laboral, sino que durante la etapa expansiva que tiene lugar entre mediados de los noventa y hasta que comienza la gran recesión, a partir de 2007, se ha producido un incremento de la segregación ocupacional por razón de género en el mercado laboral español (Castaño *et al.*, 1999; Otero y Gradín, 2001; Maté *et al.*, 2002; Cáceres *et al.*, 2004; Ibáñez, 2008; Cebrián y Moreno, 2008; Ibáñez, 2010). En cambio, la etapa de crisis 2007-2013 ha favorecido la reducción de la segregación, al recaer la destrucción de empleo principalmente en algunas ocupaciones 'masculinas' (Dueñas *et al.*, 2016). Por último, durante la actual etapa de recuperación se ha encontrado un nuevo punto de inflexión, marcado por una paralización de la mencionada tendencia descendente.

Si bien la segregación ocupacional es un fenómeno que afecta a todos los países, la literatura empírica pone de manifiesto que existen diferencias importantes en su intensidad y también en algunas de las ocupaciones masculinas, femeninas o integradas entre unos y otros países (Charles, 1992; Hakim, 1992; Bettio, 2002; Arapoglou y Sayas, 2009; Aldaz y Eguía, 2016). Así, por ejemplo, para el caso de Estados Unidos, este fenómeno muestra una tendencia decreciente desde los años setenta que se mantiene hasta la década de los noventa, aunque se debe puntualizar que de manera moderada (Tam, 1997; Cohen, 2004; Queneau, 2010). En cambio, este comportamiento no se refleja en los países europeos, donde es cierto que en los ochenta la segregación ocupacional disminuyó, pero en la década siguiente aumentó considerablemente. Por ello, a principios del siglo XXI, la Unión Europea (UE) se ha caracterizado por tener unos elevados niveles de segregación (Hakim, 1992; Anker, 1998; Rubery *et al.*, 1999; Arapoglou y Sayas, 2009; Deutsch *et al.*, 2009).

Desde los años ochenta hasta la primera década del presente siglo, la segregación ocupacional era un fenómeno que captaba gran atención entre los/as expertos/as en mercado laboral, por lo que se pueden encontrar numerosas investigaciones sobre segregación y brecha salarial por razón de género durante las mencionadas tres décadas. Sin embargo, actualmente la preocupación por su análisis parece haber decrecido, quizás por la grave crisis sufrida, que ha provocado que las investigaciones estén centradas en el fenómeno del desempleo, la inestabilidad laboral y la precariedad de los jóvenes (Pérez de Guzmán y Prieto, 2015), obviándose temas esenciales como el de la desigualdad por razón de género. Por este motivo, son escasas las evidencias empíricas sobre la situación de la segregación ocupacional en la actualidad y menos aún un estudio comparativo del caso español con otros países de su entorno. Precisamente por ello, se plantea este trabajo, centrado en el estudio de la segregación ocupacional por género en España y en la UE durante el período 2002-2017, etapa en la que resulta posible conocer cuál ha sido la tendencia de este fenómeno en distintas fases del ciclo económico.

Antes de abordar el análisis empírico del fenómeno estudiado, centrado en la evolución del perfil de la segregación ocupacional durante los últimos tres lustros, es necesario detallar el marco teórico. Precisamente, se realiza una revisión de la bibliografía especializada que permita delimitar el concepto de segregación e identificar los principales factores que lo provocan. Para ello, se revisan las teorías explicativas de la segregación ocupacional, identificando aspectos de índole diversa que inciden en este fenómeno, especialmente los de tipo económico, social y cultural, que se utilizarán para comprender los resultados obtenidos. A continuación, se analiza la segregación ocupacional desde dos perspectivas. En primer lugar, bajo una óptica temporal o longitudinal, estudiando cómo ha evolucionado en España y en la UE entre 2002 y 2017, identificando la tendencia de la segregación en distintas etapas del ciclo económico. En segundo lugar, desde una perspectiva transversal, comparando la situación de España con la media de la UE y, en algunos indicadores puntuales, el análisis de la situación y dinámica del fenómeno se extenderá a todos los países. Ello permitirá conocer la situación relativa de España y se identificarán propuestas concretas que se han aplicado en los países menos segregados.

### 1.1. DELIMITACIÓN CONCEPTUAL

La segregación es una característica del mercado laboral consistente 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, 2010; Ibáñez *et al.*, 2017). Se dice que la distribución ocupacional diferenciada en función del género produce discriminación cuando se limita la posibilidad, para algún colectivo, de desarrollarse profesionalmente en ámbitos contrarios al patrón que genera la segregación ocupacional. Es decir, este hecho ocurriría si se obstaculiza la promoción profesional de la mujer en sectores u ocupaciones ‘masculinas’ y del hombre en profesiones ‘femeninas’, limitando con ello la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en un determinado empleo.

En la literatura se identifican distintos tipos de segregación. Por un lado, algunas investigaciones destacan la segregación horizontal u ocupacional como la tendencia a que los hombres y las mujeres desempeñen profesiones distintas. Por otro lado, se encuentra la segregación vertical o jerárquica, que hace referencia al desigual reparto de los puestos directivos, mayoritariamente desempeñados por hombres, lo que limita la posibilidad de que la mujer se desarrolle profesionalmente y alcance un puesto mejor remunerado (Anker, 1997; Martínez, 2009; Torns y Recio, 2012; Cárdenas *et al.*, 2014).

Esta composición heterogénea de los puestos de trabajo por razón del género no necesariamente refleja una situación discriminatoria, si bien suele considerarse que una parte de la brecha salarial entre hombres y mujeres puede estar ligada al fenómeno de la segregación laboral (Tam, 1997; Bender *et al.*, 2005; Palacio y Simón, 2006). Sin embargo, en otras investigaciones se considera la propia segregación ocupacional como la principal causa de la brecha salarial (Polavieja, 2008; Ibáñez, 2010) y, por tanto, proponen eliminar la segregación ocupacional para evitar dicha brecha, que se manifiesta en que la mujer cobra «una menor remuneración que la que reciben los hombres ante iguales características personales y laborales» (Dueñas *et al.*, 2016: 341).

Pero, además de la brecha salarial, otro efecto que puede generar la segregación, consiste en obstaculizar la movilidad entre ocupaciones, perjudicando a las mujeres, en tanto que se reducen sus oportunidades laborales y sus ingresos en relación con los hombres. También repercute en la elección de «los estudios que se van a cursar y en las decisiones sobre el cónyuge que interrumpirá su labor profesional para dedicarse al cuidado de los/as hijos/as. Todo ello perpetúa las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra» (Maté *et al.*, 2002: 80).

Si bien estas decisiones en cuanto al tipo de estudios o profesión afectan en las diferencias por género, como han señalado Otero y Gradín (2001: 164): «todavía es posible que persista la discriminación, pero tendría su origen en el proceso de socialización y no tanto en el mercado de trabajo, por lo que la existencia de segregación ocupacional no siempre conlleva discriminación laboral».

Pese a que Otero y Gradín (2001) entienden que la segregación no necesariamente conlleva discriminación laboral, lo cierto es que en la mayoría de mercados de trabajo existen ocupaciones 'masculinas' y 'femeninas', las mujeres son menos numerosas en puestos de dirección y, además, suelen obtener menores salarios que los hombres por realizar trabajos similares (Ibáñez, 2010). De ahí que sea necesario seguir profundizando en el conocimiento de este fenómeno.

## 1.2. ORÍGENES Y CAUSAS DE LA SEGREGACIÓN

Son numerosas las teorías que han tratado de explicar el fenómeno de la segregación desde distintos ámbitos académicos. Tradicionalmente, existen dos corrientes que han estudiado la segregación por razón de género; por un lado, las denominadas teorías neoclásicas y, por otro lado, las teorías feministas o de la segmentación. Comenzando con la corriente neoclásica, la *teoría del capital humano* es la más conocida. Esta justifica la segregación en la existencia de diferencias entre hombres y mujeres tanto en nivel de formación como en experiencia, lo que implica oportunidades laborales también dispares (Schultz, 1983; Becker, 1983). Así, la menor inversión en capital humano que realizan las mujeres respecto a los hombres, tanto al iniciar su carrera profesional (menor nivel educativo) como por la experiencia que adquieren en el puesto de trabajo (reducida y discontinua por las responsabilidades familiares que asumen) conlleva, según esta corriente teórica, «que las mujeres perciban remuneraciones más bajas que los hombres porque su productividad es inferior» (Anker, 1997: 345).

Sin embargo, la evidencia empírica muestra un creciente avance tanto del nivel de cualificación como de la participación y experiencia laboral femenina en las últimas décadas. En esta dinámica ha incidido la caída del tiempo necesario para realizar las tareas domésticas y para el cuidado de los/as hijos/as, debido, entre otros factores, al descenso de la tasa de natalidad (Anker *et al.*, 2003). Por tanto, no parece realista considerar que la persistencia de las diferencias salariales por género se explique por el mayor nivel de cualificación del hombre, teniendo en cuenta que la mujer ostenta una formación elevada o, incluso, superior que la del hombre, quedando así obsoleta la teoría del capital humano (Ibáñez, 2010; Rodrigo, 2015). No obstante, en algunas investigaciones se reconoce que la similitud entre el nivel educativo de hombres y mujeres no impide que perduren diferencias en el tipo de estudios realizados (Lago Peñas, 2002; Del Río y Alonso, 2014).

Por su parte, con carácter general, la *teoría económica* explica la segregación ocupacional por razón del género utilizando factores de oferta y de demanda. En lo referente a la primera vertiente, las mujeres tienden a ubicarse en puestos de trabajo que sean compatibles con las tareas domésticas o el cuidado de los/as hijos/as u otros miembros de la familia (Pérez de Guzmán y Prieto, 2015; Cano, 2017). Siguiendo a Dolado *et al.* (2003: 294), tal elección-obligación se origina por una 'discriminación social' en el reparto de responsabilidades familiares.

En cuanto a los factores de demanda, también es frecuente que las empresas opten por contratar al colectivo femenino en determinadas tareas y al masculino en otras. Un ejemplo ilustrativo de esta situación, en el caso concreto de España antes del inicio de la crisis económica, sería el uso casi exclusivo de mano de obra masculina en el sector de la construcción, situación ligada a las 'ventajas' físicas del hombre para desempeñar dicho trabajo. No obstante, tampoco se puede descartar que la mujer, como oferente de mano de obra, se autoexcluya de este sector, decisión que puede reflejar una preferencia personal o estar ligada con valores sociales y culturales (Ibáñez, 2010). En este sentido, Bender *et al.* (2005) consideran que la predilección de la mujer por determinadas condiciones laborales, como la flexibilidad, puede ser un factor explicativo de la segregación, aunque reconocen la dificultad de conocer tales preferencias.

Siguiendo con el argumento de la teoría Económica, también dentro de la corriente neoclásica, la *teoría de las diferencias compensatorias* liga la brecha salarial al pago que se puede ofrecer para retribuir ciertos rasgos negativos de las ocupaciones. En la medida en que las mujeres prefieran condiciones de trabajo más flexibles y menos arriesgadas, tenderán a ubicarse en ocupaciones consideradas 'femeninas' «con menores salarios monetarios. Un aspecto importante a destacar es que las preferencias de las mujeres por estas características no son neutrales, sino que se encuentran influenciadas por los roles de género construidos socialmente» (Katzkowicz y Querejeta, 2013: 4). No obstante, resulta poco creíble que el hecho de tener horarios más flexibles o trabajar en condiciones más agradables, pueda explicar la menor remuneración que reciben las mujeres. Parece más razonable plantear que la disposición de este colectivo para aceptar dichas ocupaciones y renunciar, por tanto, a ese nivel salarial, se explica por la necesidad de poder conciliar la vida laboral con la vida familiar, puesto que suelen asumir una mayor responsabilidad en las tareas del hogar (Rodrigo, 2015). Resultado, este último, que no necesariamente es el fruto de una decisión voluntaria.

Para finalizar con la corriente neoclásica, la *teoría de la discriminación* considera que no son las características de los puestos de trabajo lo que explica la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, sino el hecho de que los/as empleadores/as pueden tener prejuicios a la hora de contratar a las mujeres, dado que incurrirían en un coste, salvo que paguen salarios más reducidos (Rodrigo, 2015). Este sobrecoste por contratar a una mujer surge porque el colectivo femenino tiende a ausentarse más que el hombre durante la jornada laboral por cuestiones familiares, como el cuidado de los/as hijos/as y, por consiguiente, podría ser necesario contratar a otro empleado y formarlo en ese puesto de trabajo (Lago Peñas, 2002; Maté *et al.*, 2002). Sin embargo, el cumplimiento de esta corriente teórica se enfrenta con dos problemas en la práctica. En primer lugar, si las mujeres están dispuestas a trabajar con un salario menor, es probable que los empleadores las contraten para reducir costes y elevar beneficios. Además, la elevada similitud que existe entre hombres y mujeres en cuanto a cualificación, preferencias,

esfuerzo, compromiso... debería llevar a que ambos colectivos «estuvieran bien representados en todas las ocupaciones, cosa que no sucede» (Anker, 1997: 349).

Como ha quedado patente, no existe consenso en la literatura sobre las argumentaciones del modelo neoclásico a la hora de explicar la segregación, lo que provoca el nacimiento de nuevas teorías incluidas en la corriente sociológica, como es el caso de los *postulados de la segmentación* laboral. Estas teorías incluyen un conjunto de enfoques diversos que surgen «a finales de los años sesenta impulsados por el descontento hacia la explicación neoclásica del mercado de trabajo» (Fernández-Huerta, 2010: 115). Dentro de las hipótesis de la segmentación cabe destacar la *teoría del mercado de trabajo dual*, que hace una división del mismo entre dos componentes: 'primario' y 'secundario', disponiendo el primario de mejores empleos en cuanto a remuneración, seguridad, protección o facilidad de promoción. Siguiendo a Anker (1997: 351), «la naturaleza de los empleos del mercado primario hace prever que haya una proporción baja de mujeres en él», dado que las ocupaciones primarias son más estables. Por ello, las empresas contratarán mano de obra masculina por tener menos interrupciones durante su vida profesional y, por tanto, disponer de una mayor experiencia laboral que las mujeres. Así, este último colectivo tenderá a concentrarse en el segmento secundario y percibirá un salario menor que el masculino, dada su menor cualificación y experiencia, lo que remite al paradigma del capital humano.

Finalmente, dentro de la corriente sociológica, otro grupo de teorías que toman fuerza en la literatura para explicar el fenómeno de la segregación son las *teorías feministas* o '*socio-sexuales*'. En concreto, estas teorías consideran que la situación de desventaja que sufre la 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 todos los países se responsabiliza a la mujer de las labores domésticas y el cuidado de los/as hijos/as, de forma exclusiva o principal, mientras que el sustento económico le corresponde, principalmente, al hombre (Ribas y Sajardo, 2004; Eastin y Prakash, 2013; Rodrigo, 2015). Estas premisas hacen que el colectivo femenino acabe acumulando menos formación y experiencia que el varón antes de incorporarse a la población activa, lo que conecta, nuevamente, con la teoría del capital humano. Sin embargo, la corriente feminista incide en la importancia que desempeñan los factores culturales y sociales para colocar a la mujer en una posición de desventaja en el ámbito laboral (Domínguez, 2012), dado que «las ocupaciones 'femeninas' plasman en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes» (Anker, 1997: 354).

En definitiva, muchos de los argumentos económicos de la corriente neoclásica utilizados para explicar la segregación por razón de género se han ido desmontando y han ido ganado importancia los relacionados con factores culturales y sociales, que han sido desarrollados principalmente en la corriente sociológica (Rodrigo, 2015).

## 2. DISEÑO Y MÉTODO

Partiendo de las premisas teóricas que se han especificado, en este trabajo se estudia la segregación ocupacional entre hombres y mujeres en España. Para ello, se parte, en un primer momento, de la descripción de este fenómeno encontrado en cualquier mercado de trabajo para, además, identificar las causas que lo han originado, así como sus implicaciones. Para

conseguir dicho objetivo, se utilizan algunas técnicas cuantitativas, como el índice de disimilitud y el de Karmel y MacLachlan, entre otros. Por tanto, en este trabajo se analiza la segregación ocupacional española de manera longitudinal durante el periodo 2002-2017 y, además, para avanzar en el conocimiento de este fenómeno se lleva a cabo un estudio comparativo con la UE que determinará si el caso español es similar a la media europea y a los restantes países que la forman.

Para conseguir dichos objetivos, las hipótesis que han guiado el trabajo son las tres siguientes:

H1: España ostenta un nivel de segregación superior a la media de la UE.

H2: La segregación ocupacional tiene un comportamiento procíclico, aumentando en las etapas expansivas y disminuyendo en las recesivas.

H.3: Ha habido convergencia entre España y la UE.

Los datos utilizados hacen referencia al empleo masculino y femenino por ocupaciones, tanto para España como para la UE de los 28 (UE-28). El período de análisis comienza en 2002 y termina en 2017 o 2018 cuando ha sido posible. El objeto de estudio es la segregación ocupacional entre hombres y mujeres en España y en la UE-28, realizando para ello una investigación cuantitativa, descriptiva y comparativa. Los datos que se han utilizado son secundarios provenientes principalmente de la Oficina Estadística Europea (Eurostat) y del Instituto Nacional de Estadística español (INE). En este último caso se utiliza la Encuesta de Población Activa (EPA), similar metodológicamente al *Labour Force Survey* de Eurostat.

Una de las ventajas de emplear datos secundarios estriba en el acceso a un amplio universo de estudio, puesto que Eurostat recaba información de los institutos de estadística de cada estado miembro, existiendo representatividad a nivel europeo. La unidad de análisis utilizada es la población empleada en cada una de las diez grandes grupos de ocupaciones<sup>1</sup>, distinguiendo entre hombres y mujeres.

### 3. TRABAJO DE CAMPO Y ANÁLISIS DE DATOS

Como se ha indicado, tanto la EPA como el *Labour Force Survey* utilizan una metodología similar, lo que permite efectuar comparaciones. En este punto, se debe indicar que la información utilizada en el presente trabajo es recogida a través de entrevistas, personales o telefónicas, que se realizan durante todo el año, si bien los resultados obtenidos se publican de manera trimestral<sup>2</sup>.

El objetivo de este apartado es definir los indicadores que permiten cuantificar la segregación ocupacional. Por su uso, para analizar la segregación por razón de género en el mercado labo-

<sup>1</sup> 1 Directores y gerentes; 2 Técnicos y profesionales (TP) científicos e intelectuales; 3 TP de apoyo; 4 Contables, administrativos y otros empleados de oficina; 5 Trabajadores de servicios de restauración, personales, protección y vendedores; 6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; 7 Artesanos y trabajadores cualificados en manufacturas y construcción; 8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores; 9 Ocupaciones elementales y 0 Ocupaciones militares.

<sup>2</sup> Para más información sobre la recogida de datos se puede acudir a [http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica\\_C&cid=1254736176918&menu=metodologia&idp=1254735976595](http://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=metodologia&idp=1254735976595)



ral, la literatura destaca los índices de participación, concentración, representación y disimilitud (Cáceres *et al.*, 2004; Nicolás *et al.*, 2010; Aldaz y Eguía, 2015). Por ese motivo, éstos son los utilizados en el presente trabajo. A continuación, se exponen cada uno de ellos.

Por un lado, el índice de participación (IP) se utiliza para cuantificar la proporción de mujeres en una determinada ocupación 'i' y se calcula dividiendo el número de mujeres (M) en dicha ocupación por el número total de personas que trabajan (T) en i.

$$IP_i = \frac{M_i}{T_i} \cdot 100 \quad (1)$$

Por otro lado, el grado de representación (GR) femenino en cada ocupación se calcula como el cociente entre la proporción de mujeres en dicha ocupación y la cuota de empleo femenino sobre el empleo total<sup>3</sup>.

$$GR_i = \frac{IP_i}{IP} = \frac{M_i/T_i}{M/T} \quad (2)$$

Además, el IP y el GR pueden utilizarse para tipificar las ocupaciones como masculinas y femeninas, en función de cómo se ubiquen dentro de determinados umbrales que se delimitarán posteriormente, una vez que se definan todos los instrumentos.

En cuanto al indicador de concentración (IC) se emplea para identificar las ocupaciones en las que trabajan con más frecuencia uno u otro género y se calcula dividiendo el número de mujeres (o varones, V) en una ocupación por empleo total femenino (masculino).

$$IC_i^M = \frac{M_i}{M} \cdot 100; \quad IC_i^V = \frac{V_i}{V} \cdot 100; \quad \sum_i IC_i^M = \sum_i IC_i^V = 100 \quad (3)$$

Por su parte, los indicadores específicos de segregación se utilizan para conocer en qué medida las pautas de concentración de uno y otro género son distintas. Los más usuales son el índice de disimilitud (ID) y el de Karmel y MacLachlan (IKM). En la fórmula del primero de ellos se utiliza la diferencia entre los índices de concentración femenino y masculino y se puede expresar como:

$$ID = 100 \cdot \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{V_i}{V} \right| \quad (4)$$

Este indicador oscila entre los valores 0 (completa integración por géneros) y 100 (máxima segregación posible) y puede interpretarse como el porcentaje de mujeres que tendría que cambiar de ocupación para que coincidiera la estructura ocupacional de cada género. Obviamente, este desplazamiento alteraría también la composición del empleo global, aspecto que se tiene en cuenta en el IKM, cuya fórmula de cálculo se puede expresar como:

$$IKM = \frac{100}{T} \cdot \sum_{i=1}^n |m \cdot V_i - v \cdot M_i| \quad (5)$$

<sup>3</sup> El GR<sub>i</sub> de los varones puede obtenerse conociendo los IP femeninos de cada ocupación y el global:  $GRV_i = (100 - IP_i^M)/(100 - IP^M)$

Este índice de segregación, que fluctúa entre 0 y 50, estima el porcentaje de personas que deben desplazarse entre ocupaciones para lograr la misma estructura del empleo masculino y femenino por ocupaciones y, además, que se mantenga la global. La relación existente entre ambos índices de segregación es la siguiente:

$$IKM = 2 \cdot m \cdot (1 - m) \cdot ID \quad (6)$$

Por tanto, IKM puede alterarse por cambios en ID o por cambios en la participación o cuota del empleo femenino ( $m = M/T$ ).

La Comisión Europea utiliza ambos índices para estudiar la segregación laboral por género en la UE y, además, un tercer indicador que cataloga las ocupaciones atendiendo a criterios de dominancia (femenina, masculina o mixta). Este último índice se cuantifica utilizando una medida de segregación propuesta por Hakim (1993), que consiste en establecer un umbral que es el resultado de sumar o restar 15 puntos porcentuales (pp) a la cuota global de empleo femenino<sup>4</sup>; por ejemplo, si esta cuota es del 45%, las ocupaciones con una proporción de mujeres inferior al 30% están dominadas por los hombres y si la proporción supera el 60% estará dominada por mujeres, mientras que entre ambos umbrales (30 y 60%) se consideran ocupaciones integradas.

Es importante señalar que, si bien las cuantías que arrojan son distintas, los tres índices ofrecen resultados similares tanto en la clasificación de los países según su nivel de segregación como en cuanto a la evolución temporal experimentada (European Commission, 2009). Sin embargo, el último indicador resulta sencillo, pero con muchas alternativas de cálculo, dado que se podría alterar el límite lineal de 15 pp y, además, en otras investigaciones se propone un umbral porcentual. Por ejemplo, Cáceres *et al.* (2004) utilizan el límite del 25% en los GR femenino y masculino. Así, siguiendo este último criterio, se consideran ocupaciones femeninas (masculinas) aquellas en las que el grado de representación de la mujer (varón) sea superior a 1,25, siendo las demás ocupaciones integradas. Pese a sus limitaciones, en este trabajo, además de los usuales ID e IKM, también se van a utilizar ambas propuestas como tercer indicador, dado que se complementan y pueden servir para profundizar en el conocimiento del fenómeno.

## 4. RESULTADOS

Una vez que se han especificado los marcos teórico y analítico, se procede a exponer los principales resultados que se han obtenido.

### 4.1. ANÁLISIS DE LA PARTICIPACIÓN, REPRESENTACIÓN Y CONCENTRACIÓN OCUPACIONAL

Como se ha indicado, el período en el que se ha realizado el análisis de la segregación ocupacional comprende 2002-2017<sup>5</sup>, que contempla dos fases expansivas y una intermedia recesiva. En concreto, la fase 2002-2007 incluye parte de los últimos años de la etapa expansiva que

<sup>4</sup> Que es el índice de participación femenino, también representado en el denominador del GR ( $M/T$ ).

<sup>5</sup> Aunque se dispone de información en años previos, la serie más homogénea disponible comienza en 2002, tanto a nivel nacional en el Instituto Nacional de Estadística (INE) como en Eurostat.

comenzó a mediados de los noventa; posteriormente comienza la fase de crisis 2008-2013 y, finalmente, el último período de recuperación económica 2014-2017.

Empezando por los índices de participación y representación (tablas 1 y 2), la aportación laboral femenina muestra una tendencia ascendente en el empleo español, pues pasa del 38% en el año 2002 al 45,5% en 2017<sup>6</sup>, ganando por tanto 7,5 puntos porcentuales, mientras que en la UE-28 el avance ha sido de solo 2,2 pp. Ello ha permitido acortar las distancias entre España y la UE, aunque nuestro país continúa estando ligeramente por debajo de la cuota femenina europea en 2017. Este incremento del peso de la mujer se ha producido en tres ocupaciones en los dos ámbitos (Científicos, Elementales y Militares) y, además, en el caso español también se eleva la participación de la mujer en otras dos profesiones: Oficina y Artesanos. Sin embargo, en la UE-28 se produce un avance en Directores que no se ha dado en España.

**TABLA 1: Índice de participación de las mujeres en España y en la UE (%)**

	España				UE-28			
	2002	2007	2013	2017	2002	2007	2013	2017
<b>Total</b>	38,0	41,4	45,6	45,5	43,8	44,6	45,9	46,0
<b>1 Directores</b>	31,6	32,3	30,8	30,6	30,4	32,9	32,5	33,6
<b>2 Científicos</b>	49,4	53,2	55,4	56,0	47,0	48,4	51,7	52,2
<b>3 Prof. apoyo</b>	42,3	44,9	39,3	39,4	52,0	53,1	49,3	49,9
<b>4 Oficina</b>	61,0	65,6	65,2	66,5	69,4	69,7	67,3	66,6
<b>5 Servicios</b>	59,9	63,8	59,0	59,3	67,2	68,7	64,1	63,7
<b>6 Agricultura</b>	23,1	22,2	19,6	19,2	40,8	38,7	34,6	32,0
<b>7 Artesanos</b>	6,7	6,3	7,5	7,8	12,1	11,0	10,4	10,8
<b>8 Operadores</b>	14,5	13,4	13,1	13,3	19,1	18,0	17,4	17,9
<b>9 Elementales</b>	49,1	54,5	62,4	59,4	50,3	51,0	55,3	54,2
<b>0 Militares</b>	9,2	10,2	8,3	10,9	6,0	7,6	7,9	9,3

Criterio Cáceres et al. (2004)    Masc.    Fem.    Integradas;    Punteada, criterio Hakim (1993)

**Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat**

Por otra parte, en los dos ámbitos las ocupaciones<sup>7</sup> de Oficina y Servicios están dominadas por mujeres, mientras que Artesanos, Operadores y Militares resultan masculinas. Como peculiaridad del mercado laboral español, cabe destacar que las tareas Elementales también son femeninas en 2017, atendiendo al criterio de Hakim (1993), al estar por encima del límite máximo de 60,6% (45,6+15), que no se rebasa en los demás años. También resulta femenina en los cuatro momentos estudiados si se utiliza el método alternativo de Cáceres *et al.* (2004), dado que la ratio entre el IP femenino en esta ocupación y el global está por encima de 1,25. En cambio, en la UE este grupo de tareas no cualificadas resulta integrado, característica que en España solo se da en los cuatro años y con ambos criterios en Profesionales de apoyo, que se erige como la única ocupación que resulta integrada durante todo el período en los dos ámbitos, en la que la mujer ha perdido peso, especialmente en España. En 2013 y 2017 las tareas Científicas también resultan integradas, lo que en la UE es extensible a todo el periodo.

<sup>6</sup> En general, las tablas se ofrecen en cuatro años, los que marcan un punto de inflexión en el ciclo económico, mientras que los gráficos representan la serie temporal completa 2002-2017 (2018 cuando se recurre al INE).

<sup>7</sup> Como se ha indicado, se utiliza el nivel de agregación más elevado: diez grandes grupos.

**TABLA 2: Grado de representación en España y en la UE (%)**

	España				UE-28			
	2002	2007	2013	2017	2002	2007	2013	2017
<b>1 Directores</b>	0,832	0,781	0,674	0,673	0,695	0,739	0,709	0,730
<b>2 Científicos</b>	1,300	1,285	1,214	1,231	1,073	1,087	1,127	1,137
<b>3 Prof. apoyo</b>	1,115	1,085	0,861	0,866	1,188	1,191	1,075	1,085
<b>4 Oficina</b>	1,606	1,586	1,428	1,462	1,584	1,564	1,468	1,448
<b>5 Servicios</b>	1,578	1,543	1,293	1,304	1,534	1,542	1,398	1,386
<b>6 Agricultura</b>	0,610	0,536	0,429	0,422	0,932	0,868	0,754	0,697
<b>7 Artesanos</b>	0,176	0,151	0,165	0,172	0,277	0,246	0,228	0,234
<b>8 Operadores</b>	0,383	0,323	0,287	0,293	0,437	0,403	0,380	0,389
<b>9 Elementales</b>	1,293	1,318	1,367	1,306	1,149	1,145	1,206	1,179
<b>0 Militares</b>	0,242	0,248	0,181	0,239	0,137	0,171	0,172	0,201
Criterio Cáceres et al. (2004)		Masc.	Fem.	Integradas;	Punteada, criterio Hakim (1993)			

**Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat**

Si bien la participación femenina ha crecido en una ocupación masculina (Militares), ocurre lo contrario en otra dominada por varones (Operadores), por lo que no parece que se esté avanzando hacia la integración. Además, Agricultura ha pasado de ser una ocupación integrada entre hombres y mujeres en 2002 a ser masculina en España desde 2007 y en la UE al final del periodo.

Por lo que respecta a los índices de concentración femenino y masculino (Tabla 3), se puede apreciar que, en los dos últimos años, más de la mitad de las mujeres españolas se concentran en tareas Terciarias y Científicas. Estas también son las dos principales ocupaciones en la UE, suponiendo en torno al 45% del empleo femenino. En años anteriores otras actividades tenían mayor importancia en este colectivo que las Científicas, como Elementales en España y Profesionales de apoyo y Oficina en la UE. En cuanto a los hombres, la mitad se concentran en tres ocupaciones en 2013 y 2017, dos de ellas comunes en los dos ámbitos, Artesanos y Científicos, pero la tercera en España es Servicios, mientras que en la UE es Profesionales de apoyo en ambos momentos. El avance del peso de las tareas Científicas en ambos colectivos pone de manifiesto el creciente nivel de formación que han logrado y, aunque la mujer tiene una mayor participación que el varón en los últimos años, se trata de una ocupación integrada.

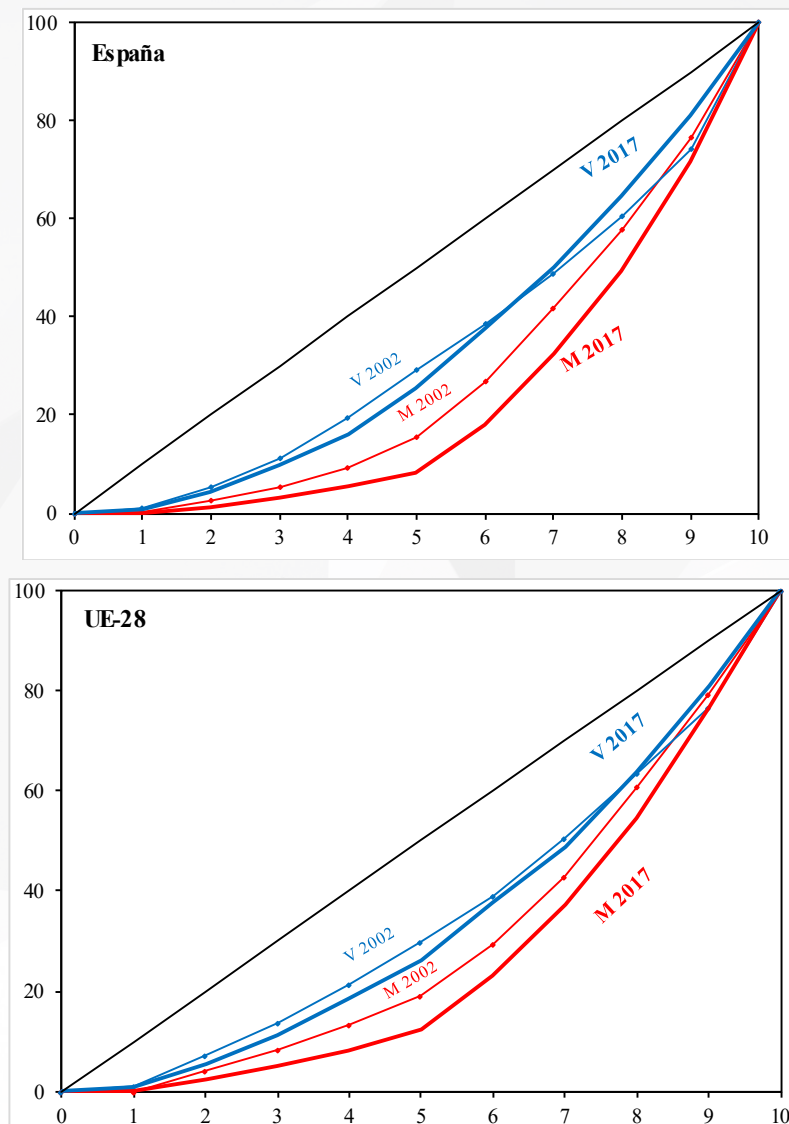
**TABLA 3: Índice de concentración de mujeres y varones (%)**

	España				UE-28			
	2002	2007	2013	2017	2002	2007	2013	2017
<b>Mujeres</b>								
<b>1 Directores</b>	6,2	5,7	3,2	2,8	5,3	6,1	4,2	4,4
<b>2 Científicos</b>	16,0	16,1	21,4	22,0	13,1	14,8	20,8	22,1
<b>3 Prof. apoyo</b>	11,3	13,0	9,3	9,7	18,1	19,2	17,0	17,4
<b>4 Oficina</b>	14,9	14,8	14,2	14,8	18,5	16,7	14,5	14,0
<b>5 Servicios</b>	23,4	23,8	29,1	28,5	20,7	21,0	23,8	23,4
<b>6 Agricultura</b>	2,3	1,3	1,1	1,1	5,5	3,9	3,0	2,4
<b>7 Artesanos</b>	3,0	2,5	1,8	1,9	4,2	3,5	2,7	2,7
<b>8 Operadores</b>	3,8	3,0	2,1	2,3	3,9	3,5	2,8	2,9
<b>9 Elementales</b>	18,9	19,6	17,5	16,9	10,6	11,2	11,1	10,8
<b>0 Militares</b>	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1	0,1
<b>Varones</b>								
<b>1 Directores</b>	8,2	8,5	6,0	5,2	9,4	10,0	7,4	7,3
<b>2 Científicos</b>	10,0	10,0	14,5	14,4	11,6	12,6	16,5	17,2
<b>3 Prof. apoyo</b>	9,4	11,3	12,1	12,5	13,0	13,6	14,8	14,8
<b>4 Oficina</b>	5,8	5,5	6,4	6,2	6,4	5,8	6,0	6,0
<b>5 Servicios</b>	9,6	9,5	17,0	16,4	7,9	7,7	11,3	11,3
<b>6 Agricultura</b>	4,7	3,3	3,9	3,7	6,2	5,0	4,9	4,3
<b>7 Artesanos</b>	25,9	26,1	18,6	19,0	23,5	22,6	19,4	19,1
<b>8 Operadores</b>	13,5	13,6	11,8	12,2	13,0	12,9	11,1	11,3
<b>9 Elementales</b>	12,0	11,5	8,9	9,6	8,1	8,7	7,6	7,7
<b>0 Militares</b>	0,8	0,7	0,9	0,8	1,0	1,1	1,0	0,9

**Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat**

Para terminar este apartado y con el propósito de profundizar en el significado de este índice de concentración se ha elaborado el Gráfico 1. En él se ofrece información sobre el nivel de dispersión de cada colectivo, hombres y mujeres en este caso, y cómo ha evolucionado este indicador, sin que ello refleje la segregación por género, dado que la figura se obtiene ordenando las diez ocupaciones de menor a mayor importancia y representando en ordenadas el porcentaje acumulado de ocupados en cada colectivo; cuanto más se aleje de la bisectriz, mayor será la concentración. Del Gráfico 1 cabe destacar que, en ambos ámbitos, en los hombres apenas se altera la curva de segregación (también llamada de Lorenz) entre los años extremos, mientras que en las mujeres se intensifica la concentración, evolución que está reflejando que las dos principales ocupaciones femeninas han ganado un peso significativo entre los años extremos, mientras que las tres principales entre los hombres apenas alteran su peso. En concreto, en el caso español en 2002 dos ocupaciones suponen el 42,3% del empleo femenino y el 50,5% en 2017, mientras que en los varones las tres más importantes pasan de concentrar el 51,4% al 49,8%. En la UE-28 estos porcentajes son, respectivamente, 39,2% y 45,4% en mujeres; y 49,4% y 51,1% en varones.

**GRÁFICO 1: Índices de concentración de hombres y mujeres, 2002 y 2015**



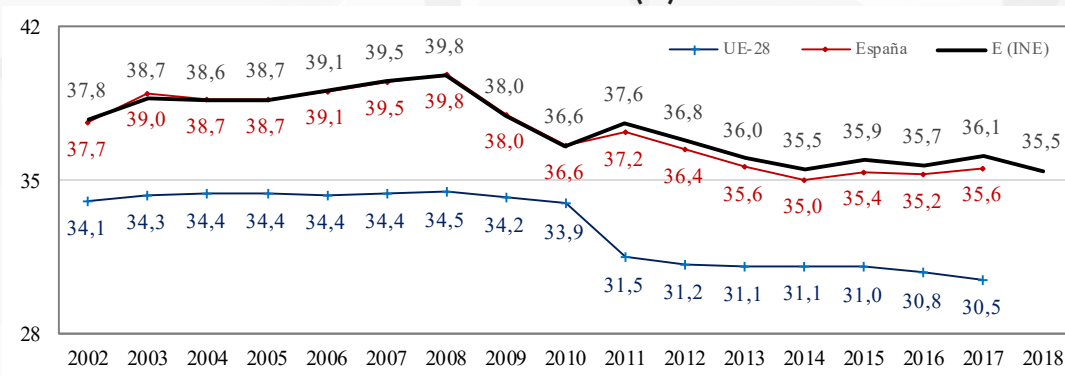
**Fuente: Elaboración propia a partir de la Tabla 3**

Como se ha señalado, en 2017 las dos principales ocupaciones femeninas coinciden en los dos ámbitos (Servicios y Científicas), pero en 2002 la segunda ocupación femenina en España eran tareas Elementales y de Oficina en la UE. En el caso de los hombres, en 2002 dos de las tres ocupaciones más importantes coincidían (Artesanos y Operadores), seguidas en España por Elementales y Profesionales de apoyo en la UE. También en 2017 destacan dos comunes (Artesanos y Científicos), pero la trascendencia de Servicios en España es superada en la UE por Profesionales de apoyo. El escaso peso de esta última ocupación en el mercado laboral español, tanto en mujeres como en hombres (9,7% y 12,5%, respectivamente en 2017; frente a 17,7% y 14,8% en la UE) pone de manifiesto la necesidad de formación intermedia de nuestro país, que ostenta un déficit en titulados en bachillerato y formación profesional de grado medio, que solo podrá cubrirse reduciendo el abandono educativo temprano.

#### **4.2. ESTUDIO COMPARATIVO DE LA SEGREGACIÓN LABORAL**

En apartados anteriores se ha puesto de manifiesto que la segregación ocupacional por razón de género está presente en todos los países, si bien la intensidad del fenómeno no es homogénea en el ámbito internacional. Así, como cabía esperar, tanto el índice de disimilitud como el IKM (Gráficos 2 y 3) reflejan que España<sup>8</sup> ostenta una mayor segregación que la UE y, además, la brecha entre los dos ámbitos se ha incrementado, al reducirse intensamente ambos indicadores en la UE, mientras que en España el IKM apenas se altera entre los años extremos. Cabe mencionar que la evolución anual de los dos índices de segregación ha sido bastante suave en la UE, exceptuando 2011<sup>9</sup>, mientras que en España avanzan entre 2002 y 2008 y retroceden generalmente en los años siguientes, salvo en 2011, si bien en algunos momentos de la actual recuperación económica vuelven a elevarse, como en 2015 y 2017. En cualquier caso, el comportamiento procíclico de la segregación en España, que aumenta en la etapa expansiva inicial y retrocede desde 2008 hasta 2014, durante la recesión, parece haberse interrumpido en los años posteriores, en los que predomina la estabilidad, tal como sucede en la UE si se exceptúa, como se ha mencionado, la brusca caída de 2011.

**GRÁFICO 2: Evolución del índice de disimilitud de España y la UE 2002-2017 (%)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Eurostat**

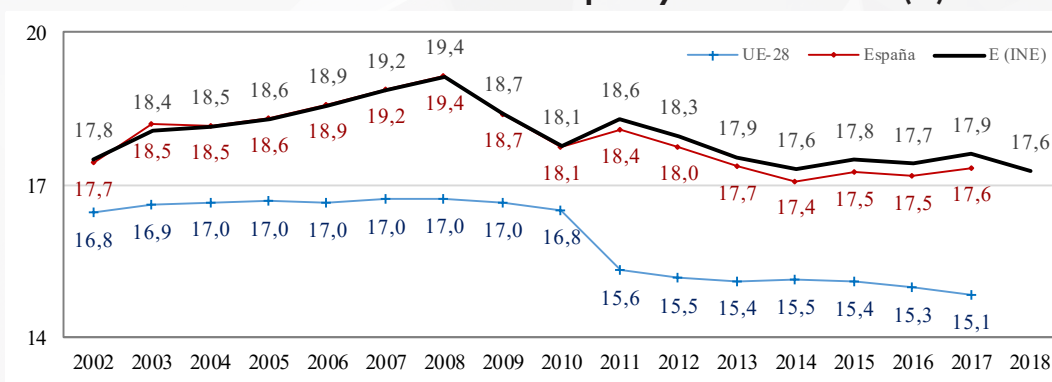
El hecho de que la segregación sea mayor en España que en la UE puede encontrar su explicación en la literatura. En concreto, son las teorías feministas y 'socio-sexuales' las que consideran que los estereotipos por razón de género condicionan a la mujer a la hora de conseguir una ocupación. Tampoco se puede descartar el efecto de la propia composición diferenciada de las estructuras productivas, que también pone de manifiesto un modelo económico poco intensivo en conocimiento en nuestro país, dado que tanto en hombres como en mujeres las ocupaciones de Servicios y Elementales absorben una mayor proporción de empleo que en la UE. En cambio, ocurre lo contrario en los empleos masculinos Científicos y Profesionales de apoyo,

<sup>8</sup> Como puede apreciarse el resultado para España es similar, pero existen diferencias según se utilice como fuente el INE o Eurostat, lo que se debe, básicamente, a que la información obtenida de la oficina estadística española es una media anual mientras que Eurostat suministra datos del segundo trimestre de cada año.

<sup>9</sup> Conviene señalar que, a diferencia de lo que sucede en la UE, en el año 2011 dichos índices experimentan una subida en España que puede estar relacionada con una dinámica económica distinta, aunque no se puede descartar el efecto estadístico del cambio en la Clasificación nacional de ocupaciones (CNO), dado que para el período 2002-2010 se utiliza la de 1994 (CNO 94) y, para los años posteriores, la de 2011 (CNO-11).

siendo especialmente llamativa la brecha existente en esta última ocupación entre las mujeres españolas y europeas.

**GRÁFICO 3: Evolución del IKM de España y la UE 2002-2017 (%)**



**Fuente: Elaboración propia a partir de INE y Eurostat**

Respecto al mencionado comportamiento cíclico de la segregación ocupacional española hasta 2014, puede apreciarse tanto si se mide con el ID como si se cuantifica con el IKM, que reflejan tendencias similares. Tal dinámica se manifiesta en una bajada de la segregación laboral por razón del género durante el período de crisis, caída que puede explicarse por la intensa destrucción de puestos de trabajo que sufrieron algunos de los sectores con mayor presencia masculina, como construcción, así como algunas industrias y servicios muy vinculados con esta actividad (mueble, menaje o fontanería).

El hecho de que la segregación ocupacional española no haya crecido desde 2014, a pesar de la recuperación económica y, a diferencia de lo que sucedió hasta 2008, parece indicar que España se ha ido aproximando al patrón europeo de estabilidad del indicador. Sin embargo, no ha habido convergencia en cuanto a las cuantías, continuando estando España en torno al 15% por encima de la media de la UE-28.

Para terminar, se ofrece el índice de disimilitud de los veintiocho Estados miembros en la Tabla 4, que refleja un panorama bastante dispar tanto en los niveles como en la evolución del índice de segregación por países, cuya posición, en general, muestra una elevada variabilidad. De ahí que las medidas a aplicar por los diferentes países para corregir la segregación también tengan que ser distintas. El país que ha experimentado un cambio más intenso es Dinamarca, que ha pasado de ser el cuarto estado con mayor segregación en 2002 (posición 25), por detrás de Alemania, Irlanda y Francia, al sexto con menor índice en 2017.

Junto a Dinamarca, el ID se ha reducido en otros diecinueve países de la UE-28, destacando al final del período la baja segregación de Luxemburgo, Grecia, Holanda, Reino Unido y Rumanía. Este último país destaca por mostrar un reducido índice de disimilitud de forma persistente, ocurriendo lo contrario en Irlanda, si bien los seis con mayor segregación en 2002 han mejorado su posición, saliendo de los últimos puestos en 2017. En este último año, el ID es especialmente elevado en las tres repúblicas bálticas, Polonia, Chequia y España.

Por tanto, la Tabla 4 pone de manifiesto un patrón territorial complejo y cambiante, donde se pueden encontrar países con distintos grados de desarrollo y ubicaciones geográficas dispares compartiendo niveles de segregación similares. Así, no se ha encontrado el típico modelo norte-



sur destacado en la literatura, donde los países del sur de Europa presenten un menor o mayor indicador de segregación ocupacional que los países nórdicos. Lo que pone de manifiesto este trabajo es un nivel de segregación laboral muy heterogéneo en los distintos países de la UE-28, siendo también bastante dispar su comportamiento. Aunque se podría pensar que el progreso económico permite paliar las desigualdades, tal relación no está clara.

**TABLA 4: Evolución del índice de disimilitud en los países de la UE-28, % (posición)**

	2002 (posición)	2017 (posic.)		2002 (posición)	2017 (posic.)
<b>Alemania</b>	42,4 (28)	32,0 (15)	<b>Irlanda</b>	41,7 (27)	34,9 (20)
<b>Austria</b>	38,4 (21)	31,6 (12)	<b>Italia</b>	29,0 (3)	31,7 (13)
<b>Bélgica</b>	33,2 (8)	31,2 (10)	<b>Letonia</b>	36,9 (15)	35,7 (24)
<b>Bulgaria</b>	28,9 (2)	31,5 (11)	<b>Lituania</b>	34,2 (11)	38,1 (28)
<b>Chipre</b>	38,2 (20)	34,1 (19)	<b>Luxemburgo</b>	36,3 (14)	23,5 (1)
<b>Croacia</b>	32,8 (6)	35,3 (21)	<b>Malta</b>	29,0 (4)	29,9 (8)
<b>Dinamarca</b>	40,0 (25)	28,1 (6)	<b>P. Bajos</b>	34,2 (10)	26,7 (3)
<b>Eslovaquia</b>	39,3 (24)	35,3 (22)	<b>Polonia</b>	34,4 (12)	36,4 (26)
<b>Eslovenia</b>	29,9 (5)	31,8 (14)	<b>Portugal</b>	32,9 (7)	33,0 (16)
<b>España</b>	37,7 (17)	35,6 (23)	<b>R. Checa</b>	37,5 (16)	36,4 (25)
<b>Estonia</b>	37,9 (18)	36,8 (27)	<b>R. Unido</b>	38,9 (22)	27,9 (5)
<b>Finlandia</b>	39,2 (23)	33,3 (17)	<b>Rumanía</b>	23,9 (1)	27,5 (4)
<b>Francia</b>	40,5 (26)	30,3 (9)	<b>Suecia</b>	35,1 (13)	29,8 (7)
<b>Grecia</b>	33,4 (9)	25,2 (2)	<b>UE-28</b>	<b>34,1</b>	<b>30,5</b>
<b>Hungría</b>	38,2 (19)	33,8 (18)	< segregación (posición 1 a 6)		> segr. (23 a 28)

Fuente: Elaboración propia a partir de Eurostat

## 5. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Este trabajo parte con el objetivo de avanzar en el conocimiento de la segregación ocupacional por razón de género, fenómeno que ocasiona desigualdad en cualquier mercado de trabajo sin importar el ámbito geográfico en el que se encuentre. Precisamente, se ha estudiado la segregación ocupacional, como fenómeno que condiciona los empleos que habitualmente ocupan hombres y mujeres en España, realizando además una comparativa con la UE. Para conseguir el objetivo fijado, dentro de la literatura disponible se han abordado las teorías neoclásicas del capital humano, de la discriminación y de las diferencias compensatorias, que justifican que la mujer perciba salarios más bajos que el hombre por tener una productividad menor, por suponer un coste mayor para la empresa y por elegir ocupaciones menos arriesgadas, respectivamente. No obstante, se debe destacar que los argumentos expuestos por la mayoría de estas teorías son ahora cuestionados en investigaciones recientes, al entender como factores realmente condicionantes de la segregación ocupacional los relacionados con variables culturales y sociales.

De ahí que otras explicaciones alternativas a las neoclásicas hayan ganado peso en la actualidad, como la teoría de la segmentación laboral y las corrientes feministas. En ellas se reconoce la importancia que desempeñan algunas instituciones en la parcelación de la plantilla mediante el establecimiento de jerarquías y consideran que la desventaja de la mujer en el mercado laboral deriva de la estructura patriarcal y del papel secundario que tradicionalmente se le ha asignado en la sociedad.

Por su parte, el análisis empírico realizado de la segregación ocupacional, permite destacar, en primer lugar, que la participación de la mujer en el mercado laboral español muestra una tendencia ascendente, ligada a su creciente peso en empleos de Oficina y Elementales (que pueden catalogarse como tareas femeninas), así como en una ocupación que resulta integrada: Científicos. Conviene hacer hincapié en este último resultado, puesto que, en las tareas Científicas tradicionalmente la mujer ha estado subrepresentada (León y Mora, 2010) y todo parece indicar que, gracias a sus altos niveles de formación, esta ocupación ha pasado a encontrarse actualmente integrada. Sin embargo, se reduce su elevada presencia en Servicios y también pierden cuota en Profesionales de apoyo.

La participación de la mujer española en el empleo es menor que en la UE, aunque ha habido una aproximación a la media europea entre 2002 y 2017. De forma generalizada resultan femeninas dos ocupaciones (Oficina y Servicios) y tres masculinas (Artesanos, Operadores y Militares). Además, en España las tareas Elementales también son femeninas, mientras que en la UE este grupo de actividades no cualificadas resulta integrado, característica que en España solo se da en Profesionales de apoyo.

El escaso peso de los Profesionales de Apoyo en el mercado laboral español en relación con la UE-28 refleja que nuestro país ostenta un importante déficit en titulados en bachillerato y formación profesional de grado medio «y un exceso de población que solo ha completado los estudios obligatorios, en comparación con la media de los países desarrollados», (Rahona, 2012: 180).

Los índices de segregación utilizados reflejan que España se encuentra por encima de la UE y, además, la brecha entre los dos ámbitos se ha incrementado, al reducirse intensamente ambos indicadores en la UE, mientras que en España el índice de disimilitud disminuye ligeramente, pero el IKM apenas se altera entre los años extremos. Por tanto, se confirman las dos primeras hipótesis planteadas: la segregación es mayor en nuestro país y, además, en España tiene un comportamiento procíclico, aumentando en la etapa expansiva inicial y cayendo entre 2008 y 2014, durante la recesión, para permanecer estable en los años posteriores. Esta constancia también se da, en general, en la segregación de la UE durante todo el período, por lo que en este ámbito queda refutada la segunda hipótesis.

Teniendo en cuenta que en España la segregación es superior a la de la UE y que ha caído en menor medida, la tercera y última hipótesis planteada, queda refutada, puesto que no habido convergencia entre España y la UE, sino que nuestro país se ha alejado de la media, acercándose únicamente durante la etapa 2008-2014, precisamente durante la etapa intermedia de recesión económica.

En algunas investigaciones se considera que la segregación es mayor en España que en la UE debido a que los estereotipos de género están más arraigados en la sociedad española (Ajenjo y García, 2014). Así, las mujeres españolas siguen concentrándose más intensamente en ocupaciones relacionadas con los estereotipos que se le suelen asignar en función del género, lo que parece indicar que la explicación de la segregación ocupacional puede encontrarse en la fundamentación de las teorías feministas o 'socio-sexuales' en mayor medida que en las premisas de las restantes teorías analizadas. Además, conviene reseñar que el número de ocupaciones integradas en la UE es superior al caso español, lo que podría explicarse, siguiendo

a Balcells (2009), porque en España el «nuevo» papel de la mujer no ha ido acompañado de un desarrollo institucional adecuado que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar, a diferencia de lo que ha ocurrido en otros países europeos.

Respecto al comportamiento cíclico del fenómeno estudiado hasta 2014 en España, cabe señalar que algunos trabajos previos también vinculan esta caída de la segregación laboral durante el período de crisis con la intensa reducción de empleo que sufrieron algunos sectores masculinizados (Ajenjo y García, 2014), como es el caso de la construcción (Pérez de Guzmán y Prieto, 2015). En este sentido, Dueñas *et al.* (2016: 343) señalan que «la destrucción del empleo ha sido más intensa dentro de los puestos de trabajo ‘masculinos’, contribuyendo a la reducción de la segregación por género, pero no a su desaparición», lo que les lleva a calificar como persistente el fenómeno en España.

Estudiando el índice de disimilitud en cada uno de los veintiocho países de la UE, queda patente un panorama bastante dispar tanto en su nivel como en la dinámica del índice de segregación por países. La posición que ocupan muestra una elevada variabilidad que ha sido destacada en estudios previos, como el de Bettio (2002), donde se indica que tal disparidad también requiere variedad en las medidas implementadas por los distintos países para conseguir reducir la segregación ocupacional. Las más usuales consisten en incentivar el empleo femenino en ocupaciones donde su presencia es reducida, como pueden ser las áreas de ingeniería o ciencias. Esto también requiere «cultivar la vocación» de las jóvenes por este tipo de disciplinas educativas que, además, pueden tener una elevada proyección profesional.

A pesar de la heterogeneidad, se pueden encontrar países donde la segregación suele ser reducida, como Rumanía, Grecia, Holanda, Reino Unido o Luxemburgo; y otros, como Estonia, Letonia, Lituania, Chequia, Polonia o España, donde es elevada. Ello pone de manifiesto que, en la actualidad, no puede afirmarse que los países del sur de Europa tengan niveles de segregación más elevados, como se venía considerando en la literatura (Dolado *et al.*, 2003; Moreno, 2008). Los resultados de este estudio están más próximos a los encontrados en la investigación Eastin y Prakash (2013), en donde se advierte que la relación entre desarrollo e igualdad de género es compleja y no siempre evolucionan en el mismo sentido, aunque se suele suponer que el progreso económico favorece la corrección de las desigualdades. En concreto, se señala que las diferentes fuentes del crecimiento (explotación de los recursos naturales, fomento del capital humano...) pueden tener un impacto distinto sobre la discriminación laboral por género. Es decir, según el progreso se base en unos u otros factores las implicaciones sobre la segregación serán distintas, dado que se potenciarán diversos sectores y agentes que pueden ser más o menos proclives o bien indiferentes en relación con la igualdad de género.

Como cualquier estudio, este trabajo no está exento de limitaciones, puesto que se ha estudiado la tendencia agregada de la segregación ocupacional por género en el caso español y europeo, pero no se han tenido en cuenta otras magnitudes que también inciden en el fenómeno, como la nacionalidad, el tipo de contrato o el sector de actividad, entre otras. Por ello, como futuras líneas de investigación se propone analizar la segregación distinguiendo esas variables para avanzar en el conocimiento de su situación tanto en España como en la UE. Además, también sería interesante estudiar la brecha salarial en función de género para saber en qué medida tiene su origen en la segregación ocupacional, tal como sostiene parte de la literatura,

y, por tanto, si dicha brecha es mayor en España que en la UE y si está condicionada por el ciclo económico. Asimismo, se considera necesario profundizar en el conocimiento de determinados países de la UE como puede ser el caso de Dinamarca, que ha pasado de ser un país al que se le recomendó que redujera sus niveles de segregación ocupacional en el año 2002 a ser actualmente uno de los miembros de la UE con menores niveles de segregación, por lo que podría convertirse en un modelo a seguir para poder conseguir una mayor igualdad por razón de género en el mercado laboral español, especialmente teniendo en cuenta que en 2017 España está entre los seis estados miembros con mayor nivel de segregación, junto a otros cinco países del este de Europa.

## 6. REFERENCIAS

- Ajenjo Cosp, M. y García Román, J. (2014). Cambios en el uso del tiempo de las parejas ¿Estamos en el camino hacia una mayor igualdad? *Revista Internacional de Sociología*, 72 (2), 453-476. doi.org/10.3989/ris.2012.05.28
- Aldaz, L. y Eguía, B. (2015). Inmigración y mercado de trabajo: nichos laborales por género y nacionalidad en España. *Revista de Estudios Sociales*, 54, 68-80. doi.org/10.7440/res54.2015.05
- Aldaz, L. y Eguía, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Reis, Revista Española de Investigaciones Sociológicas* 156, 3-20. doi.org/10.5477/cis/reis.156.3
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 116 (3), 343-370.
- Anker, R. 1998. *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. Geneva, Switzerland: International Labour Organization.
- Anker, R., Melkas, H. y Korten, A. (2003). Gender-based occupational segregation in the 1990's. *Working Paper*, 16, International Labour Office, Ginebra.
- Arapoglou, V. P. y Sayas, J. (2009). New Facets of Urban Segregation in Southern Europe. Gender, Migration and Social Class Change in Athens. *European Urban and Regional Studies*, 16 (4), 345-362. doi.org/10.1177/0969776409340187
- Balcells, L. (2009). Analyzing the division of household labor within Spanish families. *Revista Internacional de Sociología*, 67, 83-105.
- Becker, G. (1983). *El Capital Humano*. Madrid, España: Alianza.
- Bender, K. A., Donohue, S. M. y Heywood J. S. (2005). Job satisfaction and gender segregation. *Oxford Economic Papers*, 57 (3), 479-496.
- Bettio, F. (2002). The Pros and Cons of Occupational Gender Segregation in Europe. *Canadian Public Policy*, 28, 65-84. doi.org/10.2307/3552344
- Cano, T. (2017). Tiempo y Desigualdad en las Dinámicas Laborales y Familiares. *Revista Internacional de Sociología*, 75 (1). doi.org/10.3989/ris.2017.75.1.16.183
- Cárdenas, A., Correa, N. y Prado, X. (2014). Segregación laboral y género: tendencias y desafíos relativos al mercado laboral de la salud y la educación en Chile. *Polis Revista Latinoamericana*, 38, 1-19.
- Castaño, C., Iglesias, C., Mañas, E. y Sánchez-Herrero, M. (1999). *Diferencia o discriminación*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.
- Cáceres, J. I., Escot, L., Fernández, J. A. y Saiz, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Documento de trabajo* 6-04, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121-137.

- Charles, M. (1992). Cross-national variation in occupational sex segregation. *American Sociological Review*, 54, 483-502.
- Cohen, P. N. (2004). The gender division of labor Keeping House and occupational segregation in the United States. *Gender & Society*, 18 (2), 239-252.
- Del Río, C. y Alonso, O. (2014). Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español, 1996-2013. *Areas, Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, 87-103.
- Deutsch, J., Flückiger, Y. y Silber, J. (2009). *Analyzing Changes in Occupational Segregation: The Case of Switzerland (1970-2000) in Occupational and Residential Segregation* (pp: 171-202), edited by Flückiger, Y., Reardon, S. F. y Silber, J.. Bingley, United Kingdom: JAI Press.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F. y Jimeno, J. F. (2003). Where do women work?: Analysing patterns in occupational segregation by gender. *Annales d'Économie et de Statistique*, 71/72, 293-315.
- Domínguez Folgueras, M. (2012). La división del trabajo doméstico en las parejas españolas. Un análisis del uso del tiempo. *Revista Internacional de Sociología*, 70 (1), 153-179. doi.org/10.3989/ris.2009.08.26
- Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2016). ¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El 'efecto rechazo' y el 'efecto atracción'. *Trimestre Económico*, 330, 339-369.
- Eastin, J. y Prakash, A. (2013). Economic Development and Gender Equality: Is there a Gender Kuznets Curve?. *World Politics*, 65 (1), 156-186. doi.org/10.1017/S0043887112000275
- European Commission (2009). *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 273, 115-150.
- Hakim, C. (1992). Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes, and Consequences of the sexual division of labour. *European Sociological Review*, 8 (2), 127-152.
- Hakim, C. (1993). Segregated and integrated occupations: a new approach to analyzing social change. *European Sociological Review*, 9 (3), 289-314.
- Ibáñez, M, Ballesteros, E., Fernández, A. B., Narocki, C., Narocki, V., Perry, L. S. y Vicente. M. R. (2017). *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122. doi.org/10.3989/ris.2008.04.14
- Ibáñez Pascual, 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), 154-164.

Katzkowicz, S. y Querejeta, M. (2013). Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género. *Documento de trabajo 1/13*, Facultad de Ciencias Económicas y Administración, Universidad de la República, Uruguay.

Lago Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis, Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 98, 171-196.

León, F. J. y Mora, E. (2010). Género y vocación científica. Un estudio de caso basado en mecanismos. *Revista Internacional de Sociología*, 68 (2), 399-428. doi.org/10.3989/ris.2008.06.19

Martínez Herrero, M. J. (2009). Las mujeres y la segregación laboral en la Unión Europea. *III Congreso de Economía Feminista*, 2 y 3 de abril, Baeza.

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

Moreno Mínguez, 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. doi.org/10.3989/ris.2008.i50.99

Nicolás, C., López M. y Riquelme, P. J. (2010). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto Social*, 13, 38-62.

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

Palacio, J. I. y Simón, H. J. (2006). Segregación laboral y diferencias salariales por razón de género en España. *Estadística española*, 163, 493-524.

Pérez de Guzmán Padrón, S. y Prieto Rodríguez, C. (2015). Políticas empresariales de mano de obra y configuración social del empleo en España. Una aproximación desde los trabajos de investigación sociológica. *Revista Internacional de Sociología*, 73 (2). doi.org/10.3989/ris.2013.07.31

Polavieja, J. G. (2008). The Effect of Occupational Sex-Composition on Earnings: Job-Specialization, Sex-role Attitudes and the Division of the Domestic Labour in Spain. *European Sociological Review*, 24 (2), 199-213. DOI:10.1093/esr/jcm043

Queneau, H. (2010). Trends in Occupational Sex Segregation in the USA: Evidence from Detailed Data. *Empirical Economics Letters*, 9 (1), 1-6.

Rahona, M. (2012). Capital humano, abandono escolar y formación profesional de grado medio en España. *Presupuesto y Gasto Público*, 67, 177-194.

Ribas, M. A. y Sajardo, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 77-103.

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

Rubery, J., Mark, S. y Colette, F. (1999). *Women's Employment in Europe*. London, United Kingdom: Routledge.

Schultz, T. W. (1983). La inversión en Capital Humano. *Educación y Sociedad*, 8 (3), 180-195.

Tam, T. (1997). Sex segregation and occupational gender inequality in the United States: devaluation or specialized training? *American Journal of Sociology*, 102 (6), 1652-1692.

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. doi.org/10.3989/ris.2010.08.26

Torns, T. y 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.