

## IV

# EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA

Carlos IGLESIAS FERNÁNDEZ

Universidad de Alcalá

Raquel LLORENTE HERAS

Universidad Autónoma de Madrid

---

(Págs. 81 a 105)

### SUMARIO

	<u>Página</u>
I. INTRODUCCIÓN .....	82
II. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA POR GÉNERO .....	85
III. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA .....	93
IV. ¿MUJERES DISTINTAS O PUESTOS DE TRABAJO DIFERENTES? .....	97
V. CONCLUSIONES .....	102
VI. BIBLIOGRAFÍA .....	104

---

### RESUMEN

La mujer está siendo protagonista en gran medida de la evolución reciente del mercado de trabajo de la mayoría de los países desarrollados, incluido España. Las diferencias que tradicionalmente separaban a las mujeres de los hombres se están reduciendo. Sin embargo, la segregación laboral por género se constituye persistentemente en uno de los rasgos de los mercados de trabajo de los países desarrollados. En este contexto, el trabajo se plantea varios objetivos. En primer lugar, determinar

cuál está siendo la evolución actual de la segregación laboral por género en España. En segundo lugar, identificar los componentes que explican esta evolución. Por último, concluir si son las características de las mujeres o las condiciones de los puestos de trabajo a los que son asignadas las que determinan su segregación. Los datos utilizados a lo largo del presente artículo proceden de la Encuesta de Población Activa, con un nivel de desagregación de tres dígitos.

## ABSTRACT

In whole countries, as well as in Spain, women is been the main core of recent trends of evolution in labour market. The traditional differences, both socially and concerning labour, dividing men and women are diminishing. However, occupational segregation by gender is one of the most persistent features of labour markets in developed countries. Within this context, this research has various objectives: Firstly, to determine the current evolution of occupational segregation by gender in Spain; secondly, to identify the explanatory components of this evolution; and finally, to conclude whether the reasons for female segregation are due to female characteristics or the conditions of the jobs to which they are assigned. The data used comes from the Spanish Labour Force Survey (EPA), with a three-digit de-aggregation.

**Palabras claves:** segregación por género, EPA a tres dígitos, *shift-share*, logit multinomial.

**Key words:** Gender segregation, three-digit Spanish Labour Force Survey (EPA), *shift-share*, multinomial logit.

## I. INTRODUCCIÓN

La mujer está siendo protagonista en gran medida de la evolución reciente del mercado de trabajo de la mayoría de los países desarrollados. Por una parte, se asiste a una progresiva mayor presencia de la mujer en los mercados de trabajo, modificando las hasta hace poco tiempo vigentes pautas de organización familiar y social. Por otra, las mujeres están pugnando por reducir los fundamentos de las diferencias laborales tradicionalmente existentes por razón de género, asimilando progresivamente sus patrones y decisiones laborales a los propios de sus compañeros varones.

Estos comportamientos se observan en España de una manera acentuada. Mientras que en 1987 la tasa de actividad femenina era del 31,8 por 100, en el segundo trimestre de 2007 ascendía al 49 por 100. Es decir, las mujeres españolas han aumentado en los últimos veinte años en nada menos que 17,2 puntos porcentuales (casi un 54 por 100) la frecuencia de su participación laboral. En un sentido similar, la tasa de empleo de la mujer en España prácticamente se ha duplicado, creciendo desde el 23 por 100 en 1987 hasta el 43,8 por 100 en 2007. Las diferencias con las tasas laborales básicas de los hombres se han reducido drásticamente. Mientras que en 1987 las ta-

sas de actividad y empleo de las mujeres suponían, respectivamente, el 45,8 y el 39,7 por 100 de las de los hombres, en 2007 las distancias se han recortado, en la medida en que suponen el 70,4 y el 67,1 por 100, respectivamente. Desde la perspectiva de la tasa de paro, sin embargo, las diferencias se muestran más persistentes. Si en 1987 la tasa de desempleo femenina era el 167,3 por 100 de la de los hombres, en 2007 supone el 169,5 por 100.

A pesar de ello, la segregación laboral por género se constituye persistentemente en uno de los rasgos fundamentales de los mercados de trabajo de los países desarrollados. Aunque la mayoría de los trabajos concluían que la importancia de esta situación se redujo durante la década de los ochenta, la tendencia se detiene durante los noventa, de manera que actualmente continúan observándose elevados niveles de segregación laboral entre hombres y mujeres (ANKER, 1998; RUBERY y FAGAN, 1993; RUBERY, SMITH y FAGAN, 1999). En España la situación puede ser todavía más grave, no sólo debido a la observación de mayores niveles de segregación, sino porque los trabajos llevados a cabo al respecto están de acuerdo en concluir aumentos de la segregación laboral por género a lo largo de los años noventa (CASTAÑO *et al.*, 1999; CÁCERES *et al.*, 2004; MATÉ *et al.*, 2002; CEBRIÁN y MORENO, 2008).

Varios son los argumentos teóricos que intentan explicar la existencia de segregación laboral en contra de la mujer. La teoría del capital humano fundamenta la segregación sobre la menor inversión de la mujer en la adquisición de capital humano. En el contexto de la división del trabajo en el seno de la familia, la mujer sería más productiva que los hombres en la realización de determinadas tareas familiares, por lo que se especializaría relativamente en su desempeño. La mujer anticipa una menor y más intermitente relación con el mercado de trabajo, por lo que los rendimientos de su inversión son menores, lo que finalmente conduce a una inversión óptima menor que en el caso de los hombres (BECKER, 1965; MINCER y POLACHEK, 1974). De alguna forma, la segregación no sería sino una solución de equilibrio consecuencia de las decisiones familiares de distribución del tiempo. Contrariamente al carácter exógeno que tiene la segregación en el anterior planteamiento, RUBERY, FAGAN y MAIER (1997) defienden la idea de su endogeneidad. No existe segregación debido a las decisiones económicas previas de las mujeres. Es la existencia previa de segregación la que condiciona las decisiones laborales de las mujeres. Alternativamente a estas explicaciones de oferta, desde la demanda se sugiere la idea de que la segregación no es sino la consecuencia de situaciones de discriminación en contra de las mujeres por parte de los empresarios, o de que éstos consiguen beneficios con la segregación en la medida en que la productividad no responda a una definición individual sino de grupo, y ésta sea menor cuando ambos géneros trabajen juntos, lo que explicaría su concentración en determinados puestos de trabajo, distintos de los de los hombres (BERGMANN, 1986).

La segregación laboral por género supone la existencia de un mercado de trabajo organizado en torno a puestos de trabajo de definición masculina y femenina. La concentración del empleo femenino en determinados puestos de trabajo tiene negati-

vos efectos sobre su productividad<sup>(1)</sup>, contribuyendo a la explicación del diferencial salarial por género (BLAU y KHAN, 1997; AMUEDO-DORANTES y DE LA RICA, 2006). Más allá, la existencia de segregación laboral puede condicionar las decisiones laborales de las mujeres, reduciendo sus niveles de participación y empleo al inducir unos menores rendimientos asociados a sus inversiones en capital humano (RUBERY, FAGAN y MAIER, 1997).

Adicionalmente a sus consecuencias económicas, el análisis de la segregación resulta justificado en la medida en que es necesario explicar y conocer su evolución actual (DOLADO, FELGUEROSO y JIMENO, 2002 y 2004). Como ya se ha mencionado, existen indicios empíricos de que la segregación laboral por género está aumentando, o al menos ha interrumpido la tendencia de reducción observada durante los años ochenta. Y esto en un contexto de verificación de un cambio tecnológico que incrementa la demanda de trabajo cualificado, con el que las mujeres se identificarían en mayor medida, y un cambio sectorial donde se sustituyen puestos de trabajo industriales, de definición tradicionalmente masculina, por otros de servicios, más vinculados con las mujeres (BLAU y JUHN, 2000).

De acuerdo con el contexto dibujado, el trabajo se plantea varios objetivos. En primer lugar, determinar cuál está siendo la evolución actual de la segregación laboral por género en España. En segundo lugar, identificar los componentes principales que explican esta evolución. Por último, concluir si son las características de las mujeres las que determinan su segregación o, por el contrario, la explicación se fundamenta sobre las condiciones de los puestos de trabajo a los que son asignadas.

Los datos proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) en cuanto a los segundos trimestres de 2002 y 2007. A diferencia de lo habitual, en el trabajo se maneja un nivel de desagregación de tres dígitos, lo que dota al análisis de un elevado grado de detalle y riqueza. Las clasificaciones originales de sectores de actividad y ocupaciones laborales han sido agrupadas, con el objetivo de garantizar la representatividad estadística del análisis<sup>(2)</sup>.

El resto del artículo se organiza de la siguiente manera. El apartado 2 lleva a cabo un análisis descriptivo de la situación laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo español. Para eso considera tanto una perspectiva horizontal como vertical, mediante el cálculo de índices de distribución, concentración y segregación. El apartado 3 aborda la explicación de la evolución de la segregación mediante la aplicación de técnicas *shift-share*. El apartado 4 analiza, mediante la estimación de modelos logit, cómo distintas características personales y del puesto de trabajo influyen en la existencia de segregación laboral por género, determinando si son las

---

(1) A través de la *Crowding Hypothesis* (SORENSEN, 1990).

(2) El criterio ha sido exigir un mínimo de cuatro casos a cada una de las casillas de las tablas de contingencia. Esto ha conducido a considerar un total de 151 ramas de actividad y 124 ocupaciones laborales. Del total del empleo se ha excluido el correspondiente a los organismos extraterritoriales (sectores de actividad) y a las Fuerzas Armadas, sacerdotes y auxiliares laicos de las religiones (ocupaciones laborales).

características de las mujeres o de los puestos de trabajo las que en mayor medida determinan la existencia de segregación. El trabajo finaliza recopilando los resultados en el último apartado, número 5.

## II. EL MERCADO DE TRABAJO EN ESPAÑA POR GÉNERO

Para conocer la estructura del mercado de trabajo desde una perspectiva de género utilizaremos, como es habitual, tres herramientas complementarias:

- a) Índice de distribución; nos permitirá saber la definición masculina o femenina de un sector/ocupación, y se define como el número de mujeres en la actividad/ocupación *i* dividido por el total del empleo de la actividad/ocupación.
- b) Índice de concentración, que nos informará de dónde trabajan con más frecuencia las mujeres, y se define como el número de mujeres que trabajan en la actividad/ocupación *i* dividido por el número total de mujeres que forman parte de la población empleada.
- c) Índice de segregación, que mide en qué medida las pautas de concentración de mujeres y hombres son distintas. De entre las distintas posibilidades existentes a este respecto (JACOBS, 1993; EMEREK *et al.*, 2003) utilizaremos el índice de disimilitud de DUNCAN y DUNCAN (DUNCAN y DUNCAN, 1955), por ser el más habitual, lo que facilitará la comparación con los resultados obtenidos por otros trabajos.

Todos los análisis los realizaremos desde una doble perspectiva: horizontal (sectores de actividad) y vertical (ocupaciones laborales).

El cuadro 1 recoge los resultados de calcular índices de distribución horizontal para el empleo de la mujer. De acuerdo con HAKIM (1993), las ramas de actividad las definimos como femeninas o masculinas en función de que presenten un porcentaje de mujeres superior (inferior) al resultado de aumentar un 10 por 100 (reducir un 10 por 100) la presencia de la mujer en el empleo total. Si el porcentaje de mujeres se encuentra dentro del intervalo definido por ambas condiciones, consideramos que la actividad es integrada por género<sup>(3)</sup>.

El mercado de trabajo español presenta una profunda diferenciación horizontal por género. Únicamente 16 de las 151 ramas de actividad consideradas presentan un carácter integrado (el 10,5 por 100). El resto sesga la composición de su empleo en términos de género. El sector masculino es más extenso que el femenino. Mientras

---

(3) En concreto, una actividad será femenina si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 45,1 por 100. Será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior a 36,9 por 100. Las ramas de actividad con porcentaje de mujeres comprendido entre ambos extremos las consideraremos como integradas.

que 85 ramas son masculinas (56,4 por 100 del total) 50 son femeninas (33,1 por 100). El porqué de esta diferenciación se responde claramente con la naturaleza de las actividades productivas. Mientras que las actividades primarias, industriales y las ligadas a la construcción son, salvo excepciones, mayoritariamente masculinas, las actividades del sector terciario son, salvo excepciones, femeninas.

**CUADRO 1**  
**ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN SECTORIAL**

Producción agrícola	28,8	Venta de vehículos de motor	21,9
Producción ganadera	28,3	Mantenimiento y reparación veh. motor	8,4
Prod. agraria combinada con prod. ganadera	29,9	Repuestos, accesorios motor, motocicletas	19,6
Act. relac. agricul. y ganadera excep. veterinarias	18,1	Venta al menor combustible para automoción	36,5
Caza, selvicultura	13,5	Intermediarios de comercio	24,1
Pesca, acuicultura y act. relacionadas	16,7	Comercio al mayor de materias primas agrarias	33,3
Extractivas	11,3	Comercio al mayor prod. aliment., bebidas y tabaco	38,5
Industria cárnica	33,3	Comercio al mayor prod. consumo	37,0
Elaboración y conservación de pescado	64,0	Comercio al mayor prod. no agrarios	24,1
Preparación y conserv. frutas y hortalizas	54,5	Comercio al mayor maquinaria y equipo	25,5
Aceites, lácteas, molinería y alim. animal	26,3	Otro comercio al por mayor	33,3
Fabricación de otros productos alimenticios	43,0	Comercio al menor no especializado	69,1
Elaboración de bebidas y tabaco	17,4	Comercio al menor aliment., bebidas y tabaco	62,7
Preparación e hilado de fibras textiles	42,9	Comercio al menor prod. farmacéuticos	71,4
Fabricación de tejidos textiles	38,1	Otro comercio al por menor, segunda mano	60,3
Acabado y fabr. otros arts. textiles	40,0	Comercio al menor no en establecimientos	42,9
Otras industrias textiles	47,1	Reparación enseres personales y domésticos	29,4
Fabr. y arts. punto	55,6	Hoteles	59,7
Cuero y peletería	42,9	Camping	59,4
Confección de prendas de vestir	77,4	Restaurantes	52,1
Fabricación de calzado	45,1	Establecimientos de bebidas	52,0
Preparación madera, tableros	4,8	Comedores colectivos	75,0
Fabricación de estructuras de madera	14,0	Transporte por ferrocarril	14,3
Embalajes y otros prod. madera	21,1	Otros tipos de transporte terrestre	10,7
Pasta, papel y cartón	23,3	Transporte tubería, marítimo, aéreo discrecc., espacial	16,7
Edición	43,5	Transporte aéreo regular	38,3
Artes gráficas y reprod. soportes grabados	26,7	Manipulación y depósito de mercancías	15,4
Coquerías, petróleo y comb. nucleares	18,8	Otras actividades anexas a los transportes	22,6

Fabricación de productos químicos básicos	18,4	Agencias de viaje	62,7
Prod. agroquímicos y pinturas	20,8	Organización del transporte por mercancías	30,8
Fabricación de productos farmacéuticos	47,9	Actividades postales y de correo	33,1
Fabricación prod. limpieza y belleza	48,4	Telecomunicaciones	38,9
Otros prod. químicos, fibras, caucho	16,7	Intermediación monetaria	41,9
Fabricación de productos de materias plásticas	28,0	Otros tipos de intermediación financiera	53,8
Fabricación de vidrio y productos de vidrio	18,8	Seguros y planes de pensiones (excep. SS oblig.)	52,7
Fabricación de productos cerámicos	25,0	Act. auxiliares intermediación financiera	64,3
Fabricación de azulejos y baldosas	26,3	Act. auxiliares seguros y planes de pensiones	55,9
Fabr. materiales construcción	8,3	Actividades y alquiler inmobiliarias cta. propia	39,0
Piedra y otros prod. no metálicos	16,2	Act. inmobiliarias por cta. de terceros	51,3
Hierro, acero	5,3	Alquiler de automóviles	46,7
Minerales preciosos, fund. metales	13,3	Alq. otros transportes, maquinaria	15,0
Fabricación de elementos metálicos para la construcción	7,6	Alquiler de enseres personales y domésticos	54,5
Cisternas, radiadores, gener. vapor y forja metales	14,5	Consulta informática	25,5
Tratamiento y revestimiento de metales	15,4	Proceso de datos	50,0
Fabric. de artículos de cuchillería y herramientas	13,3	Mantenimiento y otras act. informáticas	21,2
Fabricación de productos metálicos diversos	24,2	I + D	45,5
Fabr. de máquinas, equipo y material mecánico	14,6	Act. jurídicas, contabilidad, asesoría...	54,8
Fabricación de otra maquinaria	15,3	Serv. técnicos de arquitectura e ingeniería	34,7
Fabric. maq. agraria, herramienta, armas	11,2	Ensayos y análisis técnicos	35,5
Fabricación de aparatos domésticos	25,0	Publicidad	46,1
Maq. oficina, motores y aparatos eléctricos	20,7	Selección y colocación de personal	65,4
Fabricación de aparatos de iluminación	33,3	Servicios de investigación y seguridad	19,0
Fabricación de otro equipo eléctrico	36,0	Actividades industriales de limpieza	81,2
Fabric. de válvulas, tubos y otros comp. eléctricos	16,7	Actividades empresariales diversas	44,0
Fabricación de transmisores (TV y radio)	54,5	Administración pública	48,3
Aparatos sonido, medida, control, óptica y relojes	36,8	Prestación pública de servicios a la comunidad	19,5
Fabric. equipo médico-quirúrgico	42,9	Seguridad Social obligatoria	56,4
Fabricación de vehículos de motor	13,9	Enseñanza primaria	79,7
Fabricación de carrocerías vehículos motor	22,2	Enseñanza secundaria	59,6
Fabric. partes no eléct. vehículos de motor	21,8	Enseñanza superior	47,7
Construcción y reparación naval	10,0	Formación permanente y otras act. de la enseñanza	60,2
Mat. ferroviario, motocicletas, otro mat. transporte	23,1	Actividades sanitarias	73,4

Construcción aeronáutica y espacial	24,0	Actividades veterinarias	52,9
Fabricación de muebles	14,0	Actividades de servicios sociales	85,6
Fabricación de artículos de joyería	40,0	Actividades de saneamiento público	13,3
Instr. musicales, deporte, juguetes	25,0	Act. organizaciones empresariales y profesionales	51,6
Otras industrias manufactureras diversas	45,0	Actividades sindicales	55,6
Reciclaje	22,2	Actividades asociativas diversas	51,0
Prod. y distrib. energía eléctrica	17,9	Actividades cinematográficas y de vídeo	35,7
Gas y vapor	29,4	Actividades de radio y televisión	37,7
Captación y distribución de agua	14,3	Act. artísticas, espectáculo, agencias noticias	28,4
Preparación de obras	6,7	Actividades de bibliotecas, archivos y museos	59,5
Construcción general de inmuebles	5,6	Actividades deportivas	37,0
Instalaciones de edificios y obras	6,6	Actividades recreativas diversas	47,3
Acabado edificios, alquiler equipo construcción	4,6	Actividades diversas de servicios personales	78,6
		Hogares que emplean personal doméstico	92,1
		TOTAL	41,0

Nota: Las ramas de actividad femeninas se colorean más fuerte, las masculinas más claro y las integradas se dejan en blanco.

Fuente: EPA, segundo trimestre de 2007.

Las actividades más femeninas, con una presencia de mujeres de al menos un 50 por 100 mayor al criterio exigido, son las de Hogares que emplean personal doméstico, Actividades de servicios sociales, Actividades industriales de limpieza, Enseñanza primaria, Actividades diversas de servicios personales, Confección de prendas de vestir, Comedores colectivos, Actividades sanitarias, Comercio al por menor de productos farmacéuticos y Comercio al por menor no especializado. Salvo una de ellas, todas son actividades de servicios.

Por el contrario, las menos femeninas son actividades relacionadas con la construcción (Fabricación de materiales de construcción, Fabricación de elementos metálicos para la construcción, Preparación de obras, Instalaciones de edificios y obras, Construcción general de inmuebles y Acabado de edificios) y la industria (Hierro y acero), junto a una actividad de servicios (Mantenimiento y reparación de vehículos de motor).

## CUADRO 2

### ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN POR OCUPACIONES LABORALES

Directores-Jefes Sector Público	42,3	Adtvos. auxiliares contables y financ.	52,2
Empr. > 10 asalariados. Dirección general	16,8	Adtvos. registro materiales y trtes.	19,8
Empr. > 10 asalariados. Dirección dptos. producción	20,2	Adtvos. biblioteca, correos y asimilados	41,2



Empr. > 10 asalariados. Áreas y dptos. Especializ.	27,0	Adtvos. taquígr., mecanógr. y grabadores	54,5
Empr. < 10 asalariados. Ger. empr. comercio mayor	13,3	Adtvos. aux. advtos. sin atención público	73,3
Empr. < 10 asalar., Gerencia empr. comercio menor	41,9	Adtvos. aux. advtos. con atención público	74,8
Empr. < 10 asalariados. Gerencia empr. Hospedaje	38,5	Adtvos. empl. informac. y recepcionistas	78,8
Empr. < 10 asalariados. Gerencia empr. Restauración	33,3	Adtvos. agencias viaje, otros recepc.	73,5
Empr. < 10 asalariados. Gerencia otras empr.	20,1	Adtvos. cajeros y otro personal público	72,4
Empr. sin asalariados. Gerencia empr. comercio	52,9	TServ. restauración, Cocineros	65,5
Empr. sin asalar. Ger. hospedaje y restauración	38,4	TServ. restauración. Camareros y asim.	54,4
Empr. sin asalariados. Gerencia otras empr.	30,4	TServ. rest. Jefes cocineros y camareros	30,6
Prof. físicos, químicos, matemát., estadíst. y asimil.	51,5	TServ. personales. Aux. enfermería	93,6
Prof. de informática de nivel superior	26,4	TServ. personales. Cuidado de personas	87,0
Prof. arquitectos, urbanistas, ingenieros tráfico	27,9	TServ. personales. Peluqueros y belleza	86,8
Prof. ingenieros superiores y asimilados	12,3	TServ. personales. Atención a viajeros	68,4
Prof. de ciencias naturales	41,4	TServ. personales. Mayordomos y asim.	73,3
Prof. médicos y odontólogos	48,9	TServ. personales. Otros trabajadores	45,8
Prof. veterinarios	37,5	TServ. comercio. Modelos y encargados	51,3
Prof. farmacéuticos y otros prof. de la sanidad	72,2	TServ. comercio. Dependientes y exhib.	73,2
Prof. profesores de universidad	37,9	TCAP. cta. propia act. agrícolas	20,4
Prof. profesores de enseñanza secundaria	56,4	TCAP. cta. ajena act. agrícolas	13,9
Prof. otros prof. de la enseñanza	63,4	TCAP. cta. propia act. no agrícolas	33,9
Prof. abogados y fiscales	43,9	TCAP. cta. ajena act. no agrícolas	7,5
Jueces, magistrados y otros prof. del Derecho	47,8	Trab. cualif. construcción	1,3
Prof. organización y administración de empresas	53,0	TCI. Minería, herramientas, maquinaria	0,8
Prof. economistas	41,1	TCI. Soldadores, chapistas	1,4
Prof. sociólogos, historiadores, psicólogos	69,3	Trab. cualif. industria. Mecánicos	3,8
Prof. escritores y artistas	35,1	TCI. Trabajadores de artes gráficas	20,0
Prof. archiveros y bibliotecarios	70,0	TCI. Ceramistas, vidrieros, madera, textil	14,7
Prof. diversos prof. de las AAPP no clasificables	46,2	TCI. Trab. industria alimentación	41,2
Prof. 1.º ciclo físic., químic., matem., natural.	42,1	TCI. Madera, ebanistas	4,1
Prof. nivel medio de informática	16,3	TCI. Trabajadores de la industria textil	62,2
Profesiones primer nivel. Arquitectos técnicos	20,4	TCI. Trabajadores industria de la piel	31,6
Prof. primer nivel. Ingenieros técnicos y asimilados	16,1	Operadores. Encargados y jefes	7,1
Prof. primer nivel. Enfermeros.	86,9	Operadores. Instalaciones y plantas	11,8

Prof. primer nivel. Profesores infantil y primaria	79,0	Operadores. Encargado de operadores	10,6
Prof. primer nivel. Profesores educación especial	83,9	Operadores. Máquinas trabajar metales	12,7
Prof. primer nivel. Profesores FP	41,7	Operadores. Máq. fabricar prod. químicos	31,3
Prof. primer nivel. Dipl. contabilidad, grad. sociales	59,5	Operadores. Máq. fabricar prod. plásticos	20,3
Dipl. archiv. y bibliot., trab. soc. y otros prof. AAPP	66,2	Operadores. Máq. fabricar prod. madera	11,1
TPA. Delineantes y diseñadores técnicos	23,7	Operadores. Máquinas para imprimir	19,4
TPA. Técnicos de físicas, químicas e ingenierías	26,7	Operadores. Máquinas prod. textiles	64,5
Técnicos y prof. apoyo. Técnicos de informática	15,7	Operadores. Máquinas prod. alimenticios	54,3
TPA. Operadores de equipos ópticos y electrónicos	28,6	Operadores. Montadores y ensambladores	24,8
Navegación marítima y aeronática. Instructores	13,2	Operadores. Otros montad. y ensamblad.	52,2
TPA. Técnicos edificación, seg. trabajo	32,6	Conductores. Maq. mov. tierra, agrícola...	1,5
TPA. Técnicos cc. naturales y asimilados	45,5	Conductores. Taxistas y automóviles	6,2
TPA. Técnicos de sanidad	70,4	Conductores. Conductores de autobuses	9,0
TPA. Diversos técnicos sanidad no clasificados	68,7	Conductores. Camiones y motocicletas	0,7
TPA. Técnicos educación infantil y especial	89,7	TNC. Vendedores ambulantes	37,5
TPA. Operaciones financieras y comerciales	44,7	TNC. Empleados del hogar	99,3
TPA. Reprtes. de comercio y técnicos de venta	18,8	TNC. Personal de limpieza de oficina	89,6
TPA. Gestión administrativa general	68,0	TNC. Conserjes de edificios	30,9
TPA. Advtos. de aduanas, tributos y asimilados	48,5	TNC. Vigilantes, guardianes	19,3
TPA. Contratación de mano de obra	44,4	TNC. Limpiabotas y otros oficios callejeros	36,4
TPA. Trab. seguridad	8,4	TNC. Ordenanzas	41,7
TPA. Promoción social	63,5	TNC. Mozos y lectores contadores	15,0
TPA. Mundo artístico, espectáculo y deportes	34,8	TNC. Recogedores de la basura	22,2
		TNC. Peones agrícolas	34,9
		TNC. Peones ganaderos	17,4
		TNC. Peones act. primaria no ganaderos	15,4
		TNC. Peones de la construcción	3,1
		TNC. Peones de la indust. manufacturera	53,7
		TNC. Peones del transporte y descargadores	15,8
		TOTAL	41,2

Nota: TPA = Técnicos y Profesionales de Apoyo; TServ = Trabajadores de los Servicios; TCAP = Trabajadores Cualificados de la Agricultura y la Pesca; TCI = Trabajadores Cualificados de la Industria; TNC = Trabajadores No Cualificados.

Nota 2: Las ocupaciones laborales femeninas se colorean más fuerte, las masculinas más claro y las integradas se dejan en blanco.

Fuente: EPA, segundo trimestre de 2007.

El cuadro 2 recoge los resultados de calcular los índices de distribución definidos verticalmente (ocupaciones laborales). La diferenciación laboral por género también encuentra un nítido reflejo desde esta perspectiva, aunque la polarización femenino-masculino resulta ligeramente menor, en la medida en que el porcentaje de ocupaciones laborales integradas es algo mayor. Un total de 17 ocupaciones responden a esta definición (casi el 14 por 100 del total). Por el contrario, 60 ocupaciones laborales son masculinas (casi la mitad, el 48,4 por 100) en tanto que 47 son femeninas (prácticamente el 38 por 100 de la estructura ocupacional).

En general, las tareas no manuales resultan más proclives al empleo femenino, en tanto que las de definición manual lo son al empleo masculino. Esa diferenciación se corresponde con la anteriormente observada por sectores de actividad (servicios frente a no servicios).

Más relevante resulta la composición interna de las ocupaciones no manuales. De las 13 categorías que se corresponden con tareas de dirección y responsabilidad, sólo una presenta una definición femenina, correspondiéndose en realidad con empleadas autónomas en el comercio (Empresarias sin asalariados, Gerencia empresas de Comercio). Las ocupaciones directivas para empresas de más de diez trabajadores son todas masculinas, excepto en su componente público (Directores-Jefes Sector Público), que presenta un carácter integrado. Los grupos de Profesionales y Técnicos y profesionales de apoyo presentan una composición más o menos cercana entre ocupaciones masculinas, femeninas e integradas. Por el contrario, las tareas administrativas son marcadamente femeninas.

Las ocupaciones que presentan en mayor medida una definición femenina son las de: Empleados del Hogar, Auxiliares de enfermería, Técnicos de educación infantil y especial, Personal de limpieza de oficinas, Cuidado de personas, Enfermeras, Peluqueros y belleza, Profesores de educación especial, Profesores infantil y primaria y Empleados de información y recepcionistas. Por el contrario, las que presentan una menor presencia de mujeres son las de Ebanistas, Mecánicos, Peones de la construcción, Conductores de máquinas de movimiento de tierra, Soldadores y chapistas, Trabajadores de la construcción, Minería, y Conductores de camiones y motocicletas.

Los índices de distribución no tienen en cuenta el tamaño de la actividad o de la ocupación laboral, por lo que, para saber donde trabajan con mayor frecuencia las mujeres, debemos calcular índices de concentración. El cuadro 3 recoge las ramas de actividad y las ocupaciones laborales que en mayor medida concentran el empleo de las mujeres <sup>(4)</sup>.

---

(4) Se han seleccionado aquellas actividades y ocupaciones con más de un 2 por 100 del empleo total de la mujer.

## CUADRO 3

## ÍNDICE DE CONCENTRACIÓN 2007 POR SECTORES Y OCUPACIONES LABORALES

Ramras de actividad			Ocupaciones laborales		
	%	Acum.		%	Acum.
Hogares emplean personal doméstico	8,5	8,5	TNC. Personal de Limpieza de oficina	8,25	8,25
Actividades sanitarias	7,3	15,8	TServ. Comercio. Dependientes y exhibidores	7,91	16,16
Otro comercio al menor, 2. <sup>a</sup> mano	6,1	21,9	TNC. Empleados del hogar	6,82	22,98
Administración pública	5,0	26,8	TPA. Gestión administrativa general	6,33	29,30
Restaurantes	4,6	31,4	Administrativos. Aux. advtos. con atención público	4,91	34,22
Actividades industriales de limpieza	4,2	35,6	Administrativos. Aux. advtos. sin atención público	3,71	37,93
Enseñanza primaria	3,8	39,4	TServ. Restauración. Camareros y asimilados	3,59	41,52
Actividades de servicios sociales	3,7	43,1	Prof. primer nivel. Profesores infantil y primaria	3,07	44,59
Comercio al menor no especializado	3,6	46,7	TServ. Personales. Cuidado de personas	2,97	47,56
Comerc. menor aliment., beb. y tab.	2,8	49,5	TServ. Restauración. Cocineros y comida	2,91	50,47
Enseñanza secundaria	2,8	52,3	TServ. Personales. Auxiliares de enfermería	2,80	53,28
Activ. diversas servicios personales	2,7	55,0	Advtos. Cajeros, taquilleros y otros personal público	2,17	55,45
Act. jurídicas, contabilidad, asesoría	2,7	57,7	Profesionales primer nivel. Enfermeros	2,14	57,59
Hoteles	2,3	59,9	TServ. Personales. Peluqueros y belleza	2,05	59,64
			Profesionales. Profesores de enseñanza secundaria	2,01	61,65

Nota: TPA = Técnicos y Profesionales de Apoyo; TServ. = Trabajadores de los Servicios; TCAP = Trabajadores Cualificados de la Agricultura y la Pesca; TCI = Trabajadores Cualificados de la Industria; TNC = Trabajadores No Cualificados.

Fuente: EPA, segundo trimestre de 2007.

Se comprueba cómo, desde ambas perspectivas, el empleo de la mujer se concentra en un número limitado de puestos de trabajo. Sólo hay que agregar diez actividades y diez ocupaciones para alcanzar el 50 por 100 del empleo femenino. Las mujeres en España trabajan sobre todo en actividades de limpieza en hogares e industrias (12,7 por 100), el comercio (12,5 por 100), actividades sanitarias y sociales (11 por 100), hoteles y restaurantes (6,9 por 100) y la enseñanza (6,6 por 100). Desde una perspectiva vertical, las mujeres sobre todo desempeñan tareas de cualificación media o baja en las actividades de los servicios (administrativas, limpieza y cuidado de personas) y cualificadas en la enseñanza y, en menor medida, en la sanidad.

Por último, el índice de disimilitud de Duncan y Duncan nos dice que la segregación laboral por género en España era de 0,464, desde una perspectiva horizontal, y de 0,576, desde un punto de vista vertical<sup>(5)</sup>. La segregación laboral por género en España es realmente importante, siendo más acusada cuando observamos la estructura de ocupaciones laborales. Además, la segregación laboral por género ha aumentado desde ambas perspectivas. Con datos de 2002, el índice de disimilitud era de 0,454 para los sectores de actividad y de 0,555 para las ocupaciones laborales, lo que supone un crecimiento del 2,2 por 100 de la segregación horizontal y del 3,8 por 100 en la vertical, entre 2002 y 2007<sup>(6)</sup>.

### **III. FACTORES EXPLICATIVOS DE LA EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA**

Para justificar los crecimientos concluidos en la segregación laboral por género, vamos a ver cómo ha evolucionado la definición por género de las ramas y ocupaciones, así como la evolución del empleo de ambos géneros y ambos grupos de puestos de trabajo (cuadro 4). Desde una perspectiva horizontal, se observa cómo:

- a) Ha aumentado el número de ramas de actividad femeninas (dos más), aunque este crecimiento se ha producido a costa del número de ramas integradas, permaneciendo inalterado el número de ramas masculinas.
- b) El crecimiento del empleo de mujeres y hombres se ha producido en las ramas de definición femenina y masculina, respectivamente. La evolución del empleo en las ramas femeninas explica casi el 80 por 100 del crecimiento del empleo de la mujer, en tanto que la evolución del empleo en las ramas masculinas explica el 77 por 100 del crecimiento del empleo del hombre.
- c) Alternativamente, la evolución del empleo de los hombres fundamenta el 24 por 100 del comportamiento del empleo en las ramas femeninas, el 94 por 100 del de las integradas y el 74 por 100 del de las masculinas. Complementariamente, la evolución del empleo de la mujer justifica el 76 por 100 del crecimiento del empleo en las ramas femeninas, el 6 por 100 del de las ramas integradas y el 25 por 100 del de las ramas masculinas.
- d) En definitiva, mientras que el empleo en las actividades femeninas y masculinas ha crecido a tasas del 29,6 y del 22,4 por 100, las ramas integradas han perdido un 12,3 por 100 de su empleo.

---

(5) El índice de disimilitud de Duncan y Duncan varía entre 0 (nula segregación) y 1 (máxima segregación).

(6) En la medida en que el índice de disimilitud de Duncan y Duncan es sensible al número de categoría, se ha establecido la misma estructura sectorial y ocupacional del empleo por género en los dos momentos temporales considerados en el análisis.

**CUADRO 4**

**EVOLUCIÓN DEL EMPLEO DE HOMBRES, MUJERES Y TOTAL POR TIPOS DE SECTORES DE ACTIVIDAD Y OCUPACIONES LABORALES. PORCENTAJES. 2002-2007**

Tipo de ramas			Tipo de ocupaciones			
	Número	Var. Abs.		Número	Var. Abs.	
Femeninas	48	2		43	4	
Integradas	18	-2		15	2	
Masculinas	85	0		66	-6	
Total	151	0		124	0	
	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Total</b>
	<b>Contribución al crecimiento del empleo de cada género</b>					
Femeninas	32,63	79,66		19,77	84,55	
Integradas	-9,77	-0,47		4,64	5,69	
Masculinas	77,14	20,81		75,59	9,76	
Total	100,00	100,00		100,00	100,00	
	<b>Contribución de cada género al crecimiento de cada rama</b>					
Femeninas	24,31	75,69	100,00	15,53	84,47	100,00
Integradas	94,19	5,81	100,00	39,09	60,91	100,00
Masculinas	74,40	25,60	100,00	85,89	14,11	100,00
Total	43,96	56,04	100,00	44,02	55,98	100,00

Fuente: EPA, segundos trimestres de 2002 y 2007.

El comportamiento registrado por el empleo de mujeres y hombres entre 2002 y 2007 refuerza, de esta forma, la diferenciación de la estructura sectorial por género y, por tanto, el crecimiento observado en el índice de disimilitud. Sorprende, en todo caso, la dominancia del empleo masculino en el comportamiento de las actividades integradas por género.

El comportamiento de las ocupaciones laborales presenta algunas diferencias importantes:

- a) Aumenta ligeramente el número de ocupaciones integradas, y, sobre todo, femeninas, a costa ahora de la disminución en el número de ocupaciones masculinas.
- b) Las tres cuartas partes del aumento del empleo masculino se ha producido en ocupaciones masculinas, y casi el 85 por 100 del crecimiento del empleo femenino se produce en ocupaciones femeninas. Apenas el 5 por 100 del aumento del empleo de ambos géneros se produce en ocupaciones integradas.

- c) La evolución del empleo en ocupaciones masculinas se debe en un 86 por 100 al comportamiento del empleo de los hombres, en tanto que en el caso del empleo de la mujer y ocupaciones femeninas esta relación presenta un valor de casi el 85 por 100.
- d) En definitiva, el empleo ha concentrado su crecimiento en las ocupaciones femeninas (30,1 por 100), en mayor medida que en las integradas (18 por 100) y masculinas (17,4 por 100).

En definitiva, los patrones de crecimiento del empleo por género han actuado como refuerzo de los niveles de segregación laboral inicialmente observados, aunque estas tendencias han sido más marcadas desde la perspectiva de las ramas de actividad.

Para explicar la evolución de los índices de disimilitud, es preciso tener en cuenta que éstos dependen tanto de la forma en que hombres y mujeres se distribuyen a lo largo de la estructura sectorial y ocupacional del empleo como de la propia estructura sectorial y ocupacional. De esta forma, es posible que los cambios experimentados en la segregación se deban a que mujeres y hombres han modificado su presencia en actividades y ocupaciones o, por el contrario, se deban únicamente a los cambios experimentado por ambas estructuras.

De acuerdo con BLAU, SIMPSON y ANDERSON (1998), es posible descomponer el cambio en el índice de disimilitud diferenciando entre un efecto composición, otro distribución y un último residual.

Siendo  $S_t$  el índice de segregación definido en función del número total de empleados «T», hombres y mujeres, en una ocupación determinada «i» en el año «t»:

$$S_t = (0,5) \sum_i \left| \frac{q_{it} T_{it}}{\sum_i q_{it} T_{it}} - \frac{p_{it} T_{it}}{\sum_i p_{it} T_{it}} \right| \quad (1)$$

Donde,  $p_{it} = F_{it} / T_{it}$  es el porcentaje de mujeres empleadas sobre el total del empleo en una determinada ocupación «i» en el año «t» y  $q_{it} = M_{it} / T_{it}$  es el mismo porcentaje pero respecto a los hombres. Entonces, la diferenciación de los efectos previos puede establecerse como:

$$\text{efecto composición} = \left[ (0,5) \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_i q_{i2} T_{i1}} - \frac{p_{i2} T_{i1}}{\sum_i p_{i2} T_{i1}} \right| \right] - S_1 \quad (2)$$

$$\text{efecto distribución} = S_2 - \left[ (0,5) \sum_i \left| \frac{q_{i2} T_{i1}}{\sum_i q_{i2} T_{i1}} - \frac{p_{i2} T_{i1}}{\sum_i p_{i2} T_{i1}} \right| \right] \quad (3)$$

De esta forma, el cambio total se descompone en tres efectos:

- a) Un efecto composición, resultado de restar el índice en su momento inicial del índice que se obtendría en el momento final si la estructura de sectores (ocupaciones) hubiera permanecido constante, y que mide la parte del cambio observado que se debe únicamente al hecho de que mujeres y hombres han modificado su presencia en las distintas actividades y ocupaciones laborales.
- b) Un efecto distribución, resultado de restar el índice en su momento inicial del índice que se obtendría en el momento final si la presencia de mujeres y hombres en las ramas de actividad y en las ocupaciones laborales hubiera permanecido constante, y que mide la parte del cambio observado que se debe únicamente al hecho de que la estructura del empleo por actividades y por ocupaciones ha cambiado su estructura de ponderaciones.
- c) Un efecto residual, definido como la parte del cambio observado no explicado por los efectos composición y distribución [Efecto residual = Variación total – (Efecto composición + Efecto distribución)].

### CUADRO 5

#### VARIACIÓN DEL ÍNDICE DE DISIMILITUD (2007-2002) Y SU DESCOMPOSICIÓN

	Sectores de actividad		Ocupaciones laborales	
		%		%
ID 07	0,4640		0,5764	
ID 02	0,4538		0,5549	
Diferencia	0,0102	100,0	0,0215	100,0
Efecto composición	0,0012	11,9	0,0129	60,0
Efecto distribución	0,0094	92,0	0,0111	51,7
Efecto residual	-0,0004	-3,9	-0,0025	-11,7

Fuente: *Elaboración propia a partir de la EPA, segundos trimestres.*

El cuadro 5 recoge los resultados obtenidos en esta descomposición. Desde una perspectiva vertical, la segregación laboral por género fundamenta su evolución en proporciones muy cercanas tanto en los cambios producidos en la presencia de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones (60 por 100) como en los cambios observados en la estructura de ocupaciones laborales (52 por 100). Además, ambos tienen signo positivo, por lo que ambos componentes han contribuido al crecimiento de la segregación. Por el contrario, el aumento de la segregación horizontal se debe de manera casi exclusiva al cambio sectorial (92 por 100), en tanto que la modificación de los porcentajes de mujeres y hombres en las ramas de actividad contribuye moderadamente al crecimiento de la segregación (12 por 100).



#### IV. ¿MUJERES DISTINTAS O PUESTOS DE TRABAJO DIFERENTES?

A la vista de los resultados anteriores, una cuestión relevante consiste en averiguar cuáles son los determinantes que subyacen en la segregación laboral observada. Para ello, se han estimado modelos econométricos de elección discreta del tipo logit multinomial<sup>(7)</sup>, especificados con el objetivo de identificar las variables que en mayor medida gobiernan la asignación de mujeres y hombres a actividades y tareas definidas por su carácter masculino o femenino. En concreto, estudiaremos los determinantes de la probabilidad de estar empleado en una rama de actividad (el primero de ellos, en una ocupación laboral, el segundo) masculina o femenina frente a la posibilidad alternativa de estar empleado en una rama (ocupación) integrada. Se trata, en último término, de averiguar si la posición laboral de hombres y mujeres en relación con la segregación se ve condicionada en mayor medida por sus características personales o por las características del puesto de trabajo que ocupan, averiguando adicionalmente las variables personales y características de los puestos que en mayor medida fundamentan la segregación laboral por género en España.

Las variables utilizadas para medir las características personales han sido la edad, el estado civil, el nivel de estudios y la nacionalidad<sup>(8)</sup>. Las variables relativas al puesto de trabajo que se consideran son la duración de la jornada laboral, la experiencia potencial en el mercado de trabajo, calculada como el número de años desde que la persona acabó su formación reglada y definida al cuadrado para evitar la existencia de autocorrelación con la edad, la experiencia laboral reciente, medida como el número de meses en la empresa actual, y una variable que refleja de forma conjunta la situación profesional y el tipo de contrato para aquellos individuos que sean asalariados.

En relación con la segregación horizontal, el cuadro siguiente (6) recoge los resultados alcanzados respecto a la asignación de mujeres y hombres a sectores de actividad masculinos y femeninos<sup>(9)</sup>. En concreto, se observa que:

- la edad no resulta significativa, por lo que no determina la ocupación ni de hombres ni de mujeres en este tipo de sectores de actividad. Por su parte la

(7) Basado en la siguiente función de probabilidad:

$$Pr\{O_{it} = j\} = \frac{e^{\beta_j X_{it}}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\beta_j X_{it}}}, \text{ para } j = 1, 2, \dots, J-1$$

(8) También se ha probado con la Comunidad Autónoma de trabajo pero no ha resultado significativa y por ello finalmente se ha eliminado del modelo.

(9) Las variables continuas se consideran dentro de los modelos como factores, mientras que las variables categóricas se consideran como covariables, calculando los coeficientes obtenidos siempre frente a la categoría de referencia final. En este caso, la edad, medida como una variable continua cuyo rango comienza a los 16 años, determina, al obtener un valor positivo, que una mayor edad se relaciona con una mayor probabilidad de estar en una determinada rama. Por su parte, en las variables categóricas los coeficientes obtenidos reflejan cómo influye una determinada categoría en la probabilidad de estar en una determinada rama respecto a la categoría de referencia señalada.

experiencia potencial sólo resulta significativa en el caso de los hombres, pero su relevancia, aunque positiva, resulta escasa.

- La duración de la relación laboral en la empresa actual presenta signo negativo, aunque también de escasa cuantía. Al aumentar el tiempo en la empresa se incrementa, aunque moderadamente, la probabilidad de mujeres y hombres de trabajar en actividades de carácter integrado frente a hacerlo en sectores masculinos.
- El nivel de estudios influye de modo similar en la incorporación de hombres y mujeres a las ramas masculinas. Tener estudios primarios o secundarios favorece el empleo en las ramas masculinas frente a las ramas integradas. La probabilidad de que mujeres y hombres se ubiquen en actividades de definición femenina disminuye al aumentar el nivel de estudios. Para individuos con estudios superiores se asocia que es más probable trabajar en sectores de actividad integrados.
- El estado civil y la nacionalidad no resultan significativas en la estimación.
- Trabajar a jornada completa no ejerce un efecto importante en la probabilidad de que los hombres trabajen en sectores femeninos. Sin embargo, en el caso de las mujeres el trabajo a tiempo completo incrementa la probabilidad de ubicarse en actividades integradas.
- Por último, la combinación de la situación profesional y el tipo de contrato no conduce a pautas claras en relación con la asignación de hombres y mujeres a las actividades de carácter masculino.

En relación con las ramas de carácter femenino, las pautas resultan bastante cercanas:

- De nuevo, la edad y la experiencia potencial no resultan significativas para determinar la colocación de hombres y mujeres en relación con la segregación horizontal.
- La mayor permanencia en la empresa reduce, aunque muy ligeramente, la probabilidad de mujeres y hombres de trabajar en sectores femeninos, conduciendo con más frecuencia a actividades integradas.
- El nivel de estudios es una variable significativa. Para las mujeres, tener estudios primarios conduce a actividades de carácter femenino frente a integradas. Lo relevante es que, cuanto mayor es el nivel de estudios, mayor es la probabilidad de ubicarse en un sector integrado.
- El estado civil no resulta ser una variable significativa.
- Ahora la nacionalidad refleja que tanto para hombres como para mujeres es más probable que los inmigrantes se coloquen en ramas de actividad de carácter femenino.
- Tener una jornada laboral completa afecta a la empleabilidad femenina pero no a la masculina. El trabajo a tiempo completo aleja a las mujeres de las

ramas de actividad preferentemente femeninas, incentivando su ubicación en ramas integradas.

- Tampoco se observan pautas claras en relación a la situación profesional y la duración del contrato de trabajo.

En definitiva, dos son las conclusiones fundamentales que se deducen del análisis de los determinantes de la segregación horizontal. En primer lugar, los estudios superiores se revelan como la circunstancia que en mayor medida gobierna la asignación a puestos de trabajo ubicados en sectores de carácter integrado tanto de hombres como de mujeres. En segundo lugar, el empleo a tiempo parcial se constituye en el factor que en mayor medida diferencia la asignación de individuos a sectores masculinos o femeninos. Mientras que las actividades masculinas excluyen en buena medida esta posibilidad laboral, las actividades femeninas se relacionan intensamente con ella.

**CUADRO 6**  
**PROBABILIDAD DE TRABAJAR EN UNA ACTIVIDAD FEMENINA,**  
**MASCULINA O INTEGRADA**

		HOMBRES			MUJERES				
		B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)		
<b>Ramas de actividad masculinas</b>	Intersección	1,600	0,000		0,779	0,133	**		
	Edad	-0,087	0,054	**	0,917	-0,018	0,755	**	0,982
	Experiencia potencial al cuadrado	0,001	0,002		1,001	0,000	0,701	**	1,000
	Duración en meses en la empresa	-0,003	0,000		0,997	-0,002	0,008		0,998
	Estudios primarios	1,065	0,000		2,901	1,086	0,000		2,962
	Estudios secundarios	0,815	0,000		2,258	0,517	0,000		1,676
	Estudios superiores	0,000	—		—	0,000	—		—
	Soltero	0,003	0,990	**	1,003	-0,046	0,839	**	0,955
	Casado	0,119	0,561	**	1,127	0,228	0,267	**	1,257
	Otras situaciones civiles	0,000	—		—	0,000	—		—
	Español	-0,244	0,103	**	0,783	0,013	0,945	**	1,013
	Extranjero	0,000	—		—	0,000	—		—
	Jornada laboral completa	1,730	0,000		5,641	0,236	0,111	**	1,266
	Jornada laboral parcial	0,000	—		—	0,000	—		—
	Empresario o autónomo	-0,390	0,015		0,677	0,324	0,116	**	1,383
	Asalariado público-Indefinido	0,687	0,016		1,988	1,340	0,001		3,818
	Asalariado público-Temporal	-0,518	0,277	**	0,596	1,334	0,026		3,797
	Asalariado privado-Indefinido	-0,848	0,000		0,428	-0,230	0,099	**	0,795
	Asalariado privado-Temporal	0,000	—		—	0,000	—		—

		HOMBRES			MUJERES			
		B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	
<b>Ramas de actividad femeninas</b>	Intersección	1,075	0,021		2,674	0,000		
	Edad	0,077	0,103	**	1,080	0,059	0,268 **	1,061
	Experiencia potencial al cuadrado	0,000	0,436	**	1,000	0,000	0,815 **	1,000
	Duración en meses en la empresa	-0,003	0,000		0,997	-0,002	0,001	0,998
	Estudios primarios	0,323	0,074	**	1,381	1,187	0,000	3,278
	Estudios secundarios	0,250	0,014		1,284	0,637	0,000	1,891
	Estudios superiores	0,000	—		—	0,000	—	—
	Soltero	0,060	0,795	**	1,062	-0,056	0,784 **	0,946
	Casado	-0,114	0,595	**	0,893	0,007	0,968 **	1,007
	Otras situaciones civiles	0,000	—		—	0,000	—	—
	Español	-0,325	0,039		0,723	-0,783	0,000	0,457
	Extranjero	0,000	—		—	0,000	—	—
	Jornada laboral completa	0,133	0,435	**	1,143	-0,559	0,000	0,572
	Jornada laboral parcial	0,000	—		—	0,000	—	—
	Empresario o autónomo	0,463	0,006		1,589	0,348	0,071 **	1,416
	Asalariado público-Indefinido	2,665	0,000		14,369	2,935	0,000	18,816
	Asalariado público-Temporal	2,176	0,000		8,812	2,969	0,000	19,469
	Asalariado privado-Indefinido	-0,335	0,017		0,715	-0,065	0,612 **	0,937
Asalariado privado-Temporal	0,000	—		—	0,000	—	—	

\*\* No significativo bajo una probabilidad del 95 por 100. La categoría de referencia es: Rama de actividad integrada. Los parámetros de referencia son ceros.

Fuente: *Elaboración propia sobre datos de la EPA, segundo trimestre de 2007.*

**CUADRO 7**  
**PROBABILIDAD DE TRABAJAR EN UNA OCUPACIÓN FEMENINA,**  
**MASCULINA O INTEGRADA**

		HOMBRES			MUJERES			
		B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)	
<b>Ocupación masculinizada</b>	Intersección	3,433	0,000		1,426	0,005		
	Edad	-0,161	0,000		0,852	-0,092	0,094 **	0,912
	Experiencia potencial al cuadrado	0,001	0,000		1,001	0,000	0,170 **	1,000
	Duración en meses en la empresa	-0,001	0,002		0,999	0,000	0,898 **	1,000
	Estudios primarios	0,615	0,000		1,849	0,404	0,098 **	1,499
	Estudios secundarios	0,728	0,000		2,071	0,280	0,028	1,324

		HOMBRES			MUJERES				
		B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)		
<b>Ocupación masculinizada</b>	Estudios superiores	0,000	—	—	0,000	—	—		
	Soltero	-0,061	0,768	**	0,941	0,057	0,788	**	1,059
	Casado	0,133	0,481	**	1,143	0,059	0,753	**	1,061
	Otras situaciones civiles	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Español	-0,051	0,742	**	0,951	0,071	0,725	**	1,073
	Extranjero	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Jornada laboral completa	0,937	0,000	—	2,553	0,181	0,256	**	1,199
	Jornada laboral parcial	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Empresario o autónomo	-1,970	0,000	—	0,140	-0,738	0,000	—	0,478
	Asalariado público-Indefinido	-1,883	0,000	—	0,152	-1,072	0,000	—	0,342
	Asalariado público-Temporal	-2,001	0,000	—	0,135	-0,589	0,025	—	0,555
	Asalariado privado-Indefinido	-0,770	0,000	—	0,463	-0,198	0,237	**	0,820
	Asalariado privado-Temporal	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
<b>Ocupación feminizada</b>	Intersección	2,807	0,000	—	3,841	0,000	—	—	
	Edad	-0,084	0,062	**	0,919	-0,073	0,124	**	0,929
	Experiencia potencial al cuadrado	0,000	0,111	**	1,000	0,000	0,058	**	1,000
	Duración en meses en la empresa	0,001	0,124	**	1,001	0,001	0,239	**	1,001
	Estudios primarios	-0,192	0,273	**	0,825	0,384	0,080	**	1,469
	Estudios secundarios	0,182	0,083	**	1,199	0,424	0,000	—	1,529
	Estudios superiores	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Soltero	0,169	0,449	**	1,184	0,205	0,272	**	1,227
	Casado	0,048	0,815	**	1,049	0,163	0,322	**	1,177
	Otras situaciones civiles	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Español	-0,225	0,169	**	0,798	-0,619	0,001	—	0,539
	Extranjero	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Jornada laboral completa	-0,251	0,200	**	0,778	-0,566	0,000	—	0,568
	Jornada laboral parcial	0,000	—	—	0,000	—	—	—	
	Empresario o autónomo	-1,866	0,000	—	0,155	-1,818	0,000	—	0,162
	Asalariado público-Indefinido	-0,666	0,002	—	0,514	-0,145	0,482	**	0,865
	Asalariado público-Temporal	-0,778	0,005	—	0,459	-0,212	0,347	**	0,809
Asalariado privado-Indefinido	-0,363	0,044	—	0,695	0,035	0,819	**	1,035	
Asalariado privado-Temporal	0,000	—	—	0,000	—	—	—		

\*\* No significativo bajo una probabilidad del 95 por 100. La categoría de referencia es: Ocupación integrada. Los parámetros de referencia son ceros.

Fuente: *Elaboración propia sobre datos de la EPA, segundo trimestre de 2007.*

De manera similar, también hemos estimado el anterior modelo multinomial considerando la probabilidad de que hombres y mujeres estén empleados desarrollando una ocupación laboral de carácter masculino o femenino, frente a la posibilidad de llevar a cabo una tarea de carácter integrado (perspectiva vertical). Los resultados alcanzados se recogen en el cuadro 7 y muestran las siguientes pautas fundamentales:

- La edad, la experiencia potencial y la experiencia más reciente en la empresa son variables que sólo afectan la asignación laboral de los hombres a las ocupaciones masculinas, aunque presentan coeficientes de reducida magnitud. Tanto en el caso de las mujeres (ocupaciones masculinas) como en el de ambos géneros (ocupaciones femeninas) no resultan significativas.
- El nivel de estudios parece desempeñar un papel similar al observado desde la perspectiva horizontal. Para hombres y mujeres poseer estudios primarios o secundarios incrementa la probabilidad de trabajar en ocupaciones masculinas o femeninas, en tanto que haber finalizado los estudios superiores aumenta la probabilidad de desempeñar una ocupación laboral de carácter integrado.
- El estado civil, así como la nacionalidad, no son variables determinantes para el desarrollo de tareas masculinas o femeninas.
- En el caso de los hombres, tener una jornada laboral completa determina fuertemente su colocación en ocupaciones masculinas. En el caso de las mujeres, la jornada completa reduce la probabilidad de asignación a ocupaciones femeninas, dirigiéndose a las de carácter integrado.

Las conclusiones obtenidas desde la perspectiva horizontal se ven reforzadas por los resultados obtenidos en el análisis vertical. El nivel de estudios de hombres y mujeres y su relación con la duración de la jornada son las variables fundamentales en la explicación de las ocupaciones masculinas, femeninas e integradas.

## **V. CONCLUSIONES**

El trabajo llevado a cabo se ha planteado una serie de objetivos fundamentales. En primer lugar, actualizar el conocimiento del que se dispone respecto de la evolución de la segregación laboral por género en España. En segundo lugar, profundizar en el conocimiento de los determinantes de esta evolución. Por último, progresar en el conocimiento de los determinantes que subyacen a la existencia de segregación.

Los análisis llevados a cabo, que abarcan el período 2002-2007 y que han utilizado datos de la Encuesta de Población Activa con distintos niveles de desagregación, han permitido alcanzar algunos resultados relevantes.

A diferencia de lo observado en los países de nuestro entorno, la segregación laboral por género en España ha continuado creciendo a lo largo de los años noventa. Los análisis expuestos en el artículo señalan que este comportamiento ha continuado produciéndose en los primeros años de la siguiente década (2002-2007), lo que se puede constituir en un rasgo diferencial del mercado de trabajo español.

A lo largo del período analizado, de intenso crecimiento económico, los aumentos experimentados en las tasas de actividad y de empleo de la mujer no han conseguido mejorar su posición laboral, sino más bien al contrario. El empleo femenino se concentra en pocas actividades productivas, desarrollando un número limitado de tareas laborales. Reflejo de todo ello es un índice de disimilitud de 0,455 para las actividades y de 0,555 para las ocupaciones laborales para el segundo trimestre de 2007.

Detrás de esta negativa evolución se concluye que el crecimiento de la segregación laboral por género en España se fundamenta sobre un aumento del número de ramas de actividad femeninas, en detrimento de las ramas integradas, por una parte, y en una mayor incorporación de la mujer en aquellas actividades de corte femenino, por otra. Asimismo, la segregación vertical ha aumentado debido al crecimiento del número de ocupaciones femeninas en detrimento de las ocupaciones masculinas y sobre todo por el aumento del empleo femenino en ocupaciones de corte femenino. Ambas tendencias indican claramente la vigencia en el mercado de trabajo español de factores que perpetúan su profunda segregación laboral por género.

La descomposición llevada a cabo de los índices de disimilitud (análisis *shift-share*) subraya los resultados previos. El crecimiento de la segregación horizontal se ha debido principalmente al cambio sectorial, es decir, al crecimiento del empleo en las ramas de actividad que mayor segregación aportan. Por su parte, la segregación vertical reparte los fundamentos de su evolución. Ha crecido debido tanto al aumento de los niveles de segregación existentes en las distintas ocupaciones como al propio cambio observado de la estructura ocupacional.

Por último, los modelos multinomiales estimados señalan claramente dos conclusiones que, a nuestro juicio, revisten una elevada importancia. Por una parte, el nivel de estudios, y en concreto poseer estudios de nivel superior, se constituye en la variable más relevante, determinando la asignación de hombres y mujeres a ramas de actividad u ocupaciones laborales de carácter integrado. Se trataría, por tanto, de la característica laboral que en mayor medida limita la importancia de la segregación laboral por género en nuestro país. De otra, los segmentos masculino y femenino del mercado de trabajo encuentran en la duración de la jornada, y probablemente por tanto en las necesidades y posibilidades de compatibilización de la vida familiar y profesional, su fundamento más relevante. Mientras que el segmento masculino del mercado de trabajo es mayoritariamente a tiempo completo, excluyendo en buena medida el trabajo a tiempo parcial, el segmento femenino se relaciona marcadamente con este tipo de jornadas de trabajo.

## VI. BIBLIOGRAFÍA

- AMUEDO-DORANTES, C. y DE LA RICA, S. (2006): «The Role of Segregation and Pay Structure on the Gender Wage Gap: Evidencia from Matched Employer-Employee Data for Spain», *Contributions to Economic Analysis and Policy, Berkeley Electronic Press Journals*.
- ANKER, R. (1998): *Gender and Jobs. Sex Segregation and Occupations in the World*, International Labour Office (ILO), Geneva.
- BECKER, G. (1965): «A Theory of the Allocation of Time», *Economic Journal*, septiembre, pp. 493-517.
- BERGMANN, B.R. (1986): *The Economic Emergence of Women*, Basis Books, Nueva York.
- BLAU, F. y JUHN, C. (2000): «The Rise of Female Professionals: Are Women Responding to Skill Demand?», *American Economic Review*, núm. 90 (2), pp. 450-455.
- BLAU, F. y KHAN, L. (1997): «Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s», *Journal of Labour Economics*, núm. 15, pp. 1-42.
- BLAU, F.D., SIMPSON, P. y ANDERSON, D. (1998): «Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over de 1970s and 1980s», *NBER Working Papers*, núm. 6716.
- CÁCERES, J.I., ESCOT, L. y SÁIZ, J. (2004): «La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español», *Documento de Trabajo*, Facultad CC.EE. Universidad Complutense de Madrid, 2004-006.
- CASTAÑO, C., IGLESIAS, C., MAÑAS, E. y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999): *Diferencia o discriminación*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2008): «La situación de las mujeres en el Mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Revista de Economía Industrial*, núm. 367, pp. 121-137.
- CUADRADO, J.R., IGLESIAS, C. y LLORENTE, R. (2007): *Inmigración y mercado de trabajo en España: algunas cuestiones fundamentales*, Fundación BBVA, Madrid.
- DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F. (2002): «Recent trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic», *IZA Discussion Paper*, July 2002, núm. 524.
- DOLADO, J.J., FELGUEROSO, F. y JIMENO, J.F. (2004): «Where do Women Work?: Analysing Patterns in Occupational Segregation by Gender», *Annales d'Economie et de Statistique*, pp. 71-72 y 294-315.
- DUCAN, O.D. y DUNCAN, B. (1955): «A Methodological Analysis of Segregation Indexes», *American Sociological Review*, núm. 20, pp. 210-217.
- EMEREK, R., FIGUEIREDO, H., GONZÁLEZ, P., GONÁS, L. y RUBERY, J. (2003): «Indicators on Gender Segregation», *CETE Discussion Paper*, 2003-02, January.
- HAKIM, C. (1993): «Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change», *European Sociological Review*, núm. 9, pp. 3 y 289-314.



- MATÉ, J.L., NAVA, L.A. y RODRÍGUEZ, J.C. (2002): «La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, núm. 36, pp. 79-94.
- MINCER, J. y POLASEK, S. (1974): «Family Investment in Human Capital: Earnings of Women», *Journal of Political Economy*, núm. 82, pp. 76-108.
- RUBERY, J. y FAGAN, C. (1993): *Occupational Segregation of Women and Men in the European Community*, Social Europe: Supplement 3/93, Office for Official Publication of European Communities, Luxemburgo.
- RUBERY, J., FAGAN, C. y MAIER, F. (1997): «Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity», Chapter 14 of G. Schmid, J. O'Reilly y K. Schömann *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar. Cheltenham, UK.
- RUBERY, J., SMITH, M. y FAGAN, C. (1999): *Women's Employment in Europe*, Routledge, London.
- SIMPSON, P. y ANDERSON, D. (1998): «Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over de 1970s and 1980s», *NBER Working Papers*, núm. 6716.
- SORENSEN, E. (1990): «The Crowding Hypothesis and Comparable Worth», *Journal of Human Resources*, Invierno, pp. 55-89.