

LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: TEORÍAS EXPLICATIVAS Y ANÁLISIS DE SU EVOLUCIÓN RECIENTE EN ESPAÑA

Catalina Nicolás Martínez
UNIVERSIDAD DE MURCIA¹

María López Martínez
UNIVERSIDAD DE MURCIA¹

Prudencio José Riquelme Perea
UNIVERSIDAD DE MURCIA¹

cnm87945@um.es

RESUMEN

Esta investigación ofrece la evolución de la segregación laboral por razón de sexo en España durante el periodo 1996-2007. Para ello se han utilizado los datos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones y de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas ofrecidos por la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE), analizados a través de diversos índices de segregación. Los resultados reflejan que, aunque existían diversos factores que nos podían hacer pensar lo contrario, la segregación ocupacional entre varones y mujeres se ha incrementado a lo largo del período.

PALABRAS CLAVE

Segregación laboral, diferencias de género, mercado de trabajo, empleo femenino.

¹ Universidad de Murcia, Facultad de Ciencias del Trabajo, Campus de Espinardo, C.P. 30100, Murcia

ABSTRACT

This investigation offers the evolution of the labour segregation by gender in Spain during the period 1996-2007. To that end, the data of the National Classification of Occupations and of the National Classification of Economic Activities offered by the Survey of Active Population (EPA) of the National Institute of Statistics (INE) have been used, which were analyzed across diverse segregation rates. The results reflect that, though diverse factors that could make us think the opposite existed, the occupational segregation between men and women increased throughout this period.

KEY WORDS

Occupational segregation, gender differences, labour market, female employment.

SUMARIO

I. INTRODUCCIÓN, II. 1.TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL, III. INDICADORES PARA MEDIR LA SEGREGACIÓN LABORAL EN FUNCIÓN DEL SEXO Y FUENTES ESTADÍSTICAS, IV. ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN, CONCENTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN LABORAL POR SEXOS EN ESPAÑA POR OCUPACIONES Y RAMAS DE ACTIVIDAD, V. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXOS EN ESPAÑA POR OCUPACIONES Y RAMAS DE ACTIVIDAD, VI. CONCLUSIONES, VII. REFERENCIAS, AGRADECIMIENTOS, CURRICULUM VITAE

I. INTRODUCCIÓN

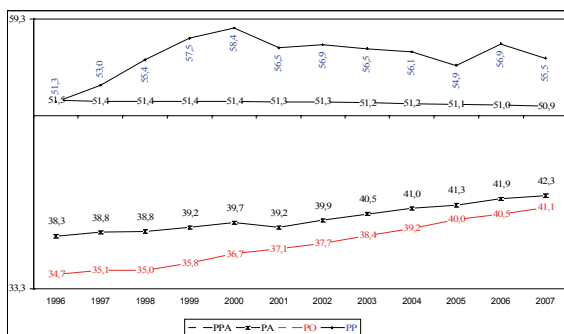
La incorporación y, sobre todo, la permanencia de la mujer en el mercado de trabajo remunerado durante su vida activa es uno de los fenómenos socioeconómicos de mayor relevancia en las últimas décadas. España ha experimentado este proceso de forma tardía, pero intensa, repitiendo el patrón de numerosos acontecimientos en su pasado.

El Gráfico 1 recoge la evolución del peso de la mujer en las principales magnitudes del mercado de trabajo español entre 1996 y 2007. En concreto se ofrece su participación en la población potencialmente activa (PPA o personas de 16 años y más), en la oferta y demanda de trabajo (activos y ocupados: PA y PO) y en la diferencia resultante entre ambas, la población parada (PP).

Aunque la proporción de mujeres y varones españoles de 16 años o más es muy similar, esta igualdad por sexos no se manifiesta en el resto de variables. Pese al avance de la

demanda y oferta de trabajo femenina, los hombres continúan suponiendo más del 57% de ambas variables en 2007. A finales del periodo se observa un cambio llamativo en el grado de participación de la mujer como población parada en nuestro mercado laboral².

Gráfico 1. Participación de la mujer en las principales magnitudes del mercado de trabajo, 1996-2007 (%)



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

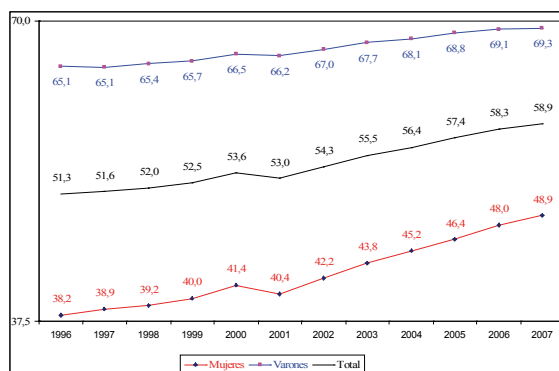
Como refleja el Gráfico 2 la tasa de actividad³ femenina ha pasado del 38,2% en 1996 al 48,9% en 2007, lo que ha permitido acortar distancias con los varones, cuyas tasas de actividad sólo ganan 4,2 puntos (entre ambos años pasan del 65,1% al 69,3%).

Sin embargo, esta gran incorporación de la mujer al mercado de trabajo no es un fenómeno que haya afectado homogéneamente a todo el colectivo femenino. Muchos autores han comprobado que ni la actividad, ni el paro, ni el empleo han evolucionado igual para toda la población femenina. Es más, afirman la existencia de determinadas características relevantes a la hora de explicar la desigual distribución de la mayor presencia femenina en el mercado laboral. Entre otras, destacan que la edad, el nivel de estudios o la situación familiar son variables que se deben tener en cuenta a la hora de analizar este fenómeno (López y Soto, 2000; Cebrián y Moreno, 2008).

2 En 2004 se produce un gran cambio metodológico en la EPA para conocer mejor el mercado laboral europeo, en el que se especificaron nuevas variables a recoger en las encuestas de población activa de los Estados miembros. Todo esto con la finalidad de conocer mejor la jornada laboral real o la conciliación entre la vida laboral y familiar, entre otras.

3 La tasa de actividad representa la proporción de la oferta de trabajo dentro de la población en edad de trabajar ($100 \cdot PA/PPA$).

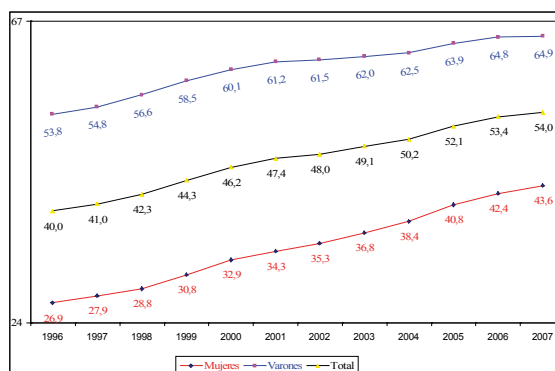
Gráfico 2. Tasas de actividad global y por sexo, 1996-2007 (%)



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

Observando el Gráfico 3 vemos que el aumento de la proporción de activas dentro de la población femenina en edad de trabajar también ha ido aparejado de un fuerte avance en su tasa de ocupación, que gana 17 puntos, pasando del 26,9% en 1996 al 43,3% en 2007 (en los varones, esta tasa se eleva en 11,1 puntos, alcanzando el 64,9% en 2007). Estos datos parecen reflejar una creciente aproximación de las pautas laborales femeninas a las masculinas en España, aunque aún queda bastante recorrido para que ambas tasas se igualen. Tanto la tasa de ocupación como la de actividad femeninas se han aproximado a las masculinas, convergencia que en el caso de la tasa de paro no ha sido continua, alcanzándose la menor distancia absoluta y relativa en 2007.

Gráfico 3. Tasas de ocupación global y por sexo, 1996-2007 (%)



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

La inserción de la mujer en el mercado de trabajo puede considerarse como una vía necesaria para avanzar en la igualdad, en la medida que le permite generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica. Sin embargo, los puestos de trabajo ocupados por las mujeres suelen concentrarse en un número reducido de ocupaciones, existiendo empleos predominantemente femeninos o masculinos. Esta tendencia, que se da con mayor o menor intensidad en todos los países, conocida como segregación ocupacional por sexo, se ha intensificado en España en la última década, pese al incremento de la oferta de trabajo femenina y a las mejoras en la educación de las mujeres. Para explicar esta evolución hay que recurrir a ciertas pautas culturales y sociales, en la familia y en la sociedad, que influyen en las conductas tanto de los oferentes como de los demandantes de mano de obra.

Una de las causas del mencionado avance de la participación laboral femenina estriba en los crecientes niveles de educación de la mujer, que se han ido equiparando a los del varón. Las favorables expectativas laborales y salariales derivadas de su mejor formación académica han favorecido el aumento de la participación femenina, al elevar el coste de oportunidad de abandonar el trabajo para dedicarse a las tareas domésticas (López y Soto, 2000; Cebrián y Moreno, 2008).

Este cambio se ve reflejado en el Cuadro 1⁴. Las mujeres sólo predominan entre los ocupados con enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo, que es el nivel educativo con mayor importancia en este sexo durante estos nueve años, mientras que entre los varones predomina la educación secundaria obligatoria (ESO o primera etapa de secundaria), seguida de la post-obligatoria desde 2005, dado que esta última (segunda etapa de educación secundaria) tenía menos importancia que la educación primaria en los años anteriores.

4 Los datos se ofrecen desde 2000, porque las series sobre nivel de formación del entrevistado no se han enlazado con datos anteriores. El resto, que no llega al 3% de los ocupados de cada sexo, incluye: Analfabetos; Formación e inserción laboral (FIL) que no precisa título de primera etapa de secundaria; Garantía social/Iniciación profesional (se incorpora en 2003 y agrupa a las personas con una formación básica profesional que permite su inserción en el mercado laboral, pero que no han alcanzado los objetivos de la educación secundaria obligatoria (ESO o 1ª etapa de secundaria); FIL que precisa título de primera etapa de secundaria; FIL que precisa título de segunda etapa de secundaria; Títulos propios (no homologados) de Universidades y FIL de Formación profesional superior y, finalmente, Estudios oficiales de especialización profesional y Enseñanza universitaria de tercer ciclo (Doctorado).

Cuadro 1. Ocupados por sexo y nivel de formación alcanzado

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Varones (total= 100)								
Educación primaria	27,7	25,9	24,6	22,9	21,4	18,7	17,4	16,9
Primera etapa de educación secundaria	28,9	29,5	30,2	31,0	30,8	30,6	31,0	30,5
Segunda etapa de educación secundaria	18,0	18,4	18,7	19,2	19,9	21,5	22,2	22,7
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	8,6	8,5	8,6	8,8	8,8	9,4	9,8	10,2
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	15,1	15,9	16,2	16,3	17,1	17,4	17,1	17,5
Resto	1,6	1,8	1,8	1,9	2,0	2,3	2,4	2,2
Mujeres (total=100)								
Educación primaria	21,0	19,5	18,3	16,4	15,1	13,3	12,6	12,3
Primera etapa de educación secundaria	23,6	23,8	23,7	24,7	24,3	23,4	23,5	23,9
Segunda etapa de educación secundaria	20,9	20,9	21,3	22,0	22,5	24,2	24,9	24,8
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	8,4	8,5	8,7	8,5	8,7	8,9	9,2	9,2
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	24,4	25,2	25,9	26,4	27,2	27,7	27,5	27,6
Resto	1,7	2,0	2,1	2,1	2,2	2,4	2,3	2,2
Porcentaje de mujeres								
Educación primaria	30,4	30,8	31,0	30,8	31,2	32,2	33,1	33,7
Primera etapa de educación secundaria	32,1	32,3	32,2	33,2	33,7	33,8	34,1	35,4
Segunda etapa de educación secundaria	40,2	40,2	40,8	41,7	42,2	42,8	43,3	43,3
Enseñanzas técnico-profesionales de grado superior	36,1	37,1	37,9	37,6	38,9	38,7	38,9	38,7
Enseñanza universitaria de primer y segundo ciclo	48,3	48,3	49,2	50,2	50,6	51,4	52,2	52,3
Resto	38,3	40,0	41,7	41,7	41,4	41,0	39,6	41,0
Total	36,7	37,1	37,7	38,4	39,2	40,0	40,5	41,1

Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

Actualmente existe un amplio acuerdo en que el fenómeno de la segregación basada en el sexo del trabajador es el principal motivo de inferioridad del colectivo femenino en el mercado laboral. Muchos autores opinan que la segregación por razón de género obstaculiza a la población femenina en sus posibilidades de carrera, salarios, calidad de vida laboral y apreciación del trabajo (Melkas y Anker, 1997).

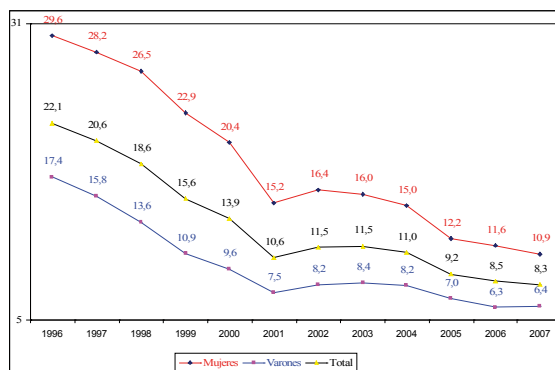
Por todo ello, la segmentación laboral atendiendo al sexo de los trabajadores es un fenómeno relevante en el mercado de trabajo, el cual necesita especial atención si queremos alcanzar una sociedad igualitaria, eficiente y justa (Anker, 1997).

El período que vamos a estudiar comprende una amplia etapa expansiva (1996-2007)⁵, en la que el empleo ha crecido por encima del 3% anual (Gráfico 3). No obstante, en 2007, mientras que la tasa de paro del colectivo femenino continúa decreciendo, la tendencia del desempleo masculino se rompe, produciéndose un leve crecimiento (Gráfico 4)⁶.

5 En un principio, nuestra investigación comprendía el periodo 1996-2008, pero, este último, es el primer año de una etapa de desaceleración económica que por si solo no aporta información concluyente del fenómeno de la segregación en nuestro análisis. Además, el cambio metodológico de la EPA al incorporar la nueva CNAE 2009, no nos permitía comparar ramas de actividad del 2008 con los años anteriores. Por ello, optamos por no incluir el año 2008 en este periodo de estudio, siendo interesantes sus resultados para futuras investigaciones.

6 En 2001-02 se modifica la definición de paro utilizada hasta entonces en la EPA, produciéndose una ruptura en las series de parados y activos. En concreto, un parado debe estar sin empleo, disponible para trabajar y buscar activamente empleo. Si el método de búsqueda ha sido estar en contacto con una oficina pública de empleo, la mera inscripción o su renovación por razones administrativas no constituye un planteamiento activo. Las personas paradas según la antigua definición que no lo son según la nueva pasan a engrosar la categoría de inactivos, ya que no cumplen la condición operativa establecida de 'búsqueda activa' de empleo. El efecto del cambio de definición, por tanto, es una disminución del número de parados, de la tasa de paro y de la tasa de actividad, como se aprecia en los gráficos 2 y 4.

Gráfico 4 Tasas de paro global y por sexo, 1996-2007 (%)



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales

II. TEORÍAS EXPLICATIVAS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL

Las causas y persistencia de la segregación ocupacional entre sexos han sido analizadas desde diferentes corrientes de la economía y de otras disciplinas, sin que exista consenso entre los especialistas. En esta línea, Fischer (1987) reconoce que existe una gran variedad de teorías sobre el tema, pero ninguna suministra una explicación completa del problema de la segregación laboral entre sexos y reivindica la necesidad de un enfoque interdisciplinar.

Siguiendo a Maté, Nava y Rodríguez (2002), las teorías que explican la segregación ocupacional entre sexos se pueden clasificar en tres grandes grupos: corriente neoclásica del capital humano, teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y teorías no económicas o feministas. Aunque algunos aspectos de las explicaciones que estas tres categorías ofrecen coinciden y, por los elementos analizados, nos parecería más adecuado denominar a las terceras como sociales, cada una de ellas hace hincapié en factores específicos por lo que esta clasificación puede resultar útil para estudiarlos.

La teoría del capital humano explica la segregación ocupacional con el mismo argumento que el diferencial salarial: las mujeres invierten menos en educación porque suponen que su participación en el mercado de trabajo no será continua, por lo que optan por las titulaciones y ocupaciones en las que el capital humano se deprecie menos. Esto explicaría la concentración de los empleos femeninos en determinadas actividades, y el consiguiente exceso de oferta y concentración de la demanda que originan bajos salarios.

Siguiendo este enfoque, autores como Filer y Killingsworth encuentran explicación a las diferencias ocupacionales y salariales por razón de género en la teoría de las diferencias

compensatorias o igualadoras. Defienden que las mujeres eligen unos puestos de trabajo de menor peligrosidad que los escogidos por los varones, debido principalmente, a que el salario de la mujer es secundario dentro de la renta familiar. Por ello, el colectivo femenino se concentrará en unas determinadas ocupaciones caracterizadas por tener buenas condiciones laborales y escasa peligrosidad, además de disfrutar de prestaciones laborales como por ejemplo guarderías (González, 1992).

Las diferencias en relación con las características personales (sexo, edad, estado civil, raza, nacionalidad, etc.) aunque no impliquen necesariamente diferentes productividades de los trabajadores, pueden provocar distintas percepciones por parte de los empresarios (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005). Estas cuestiones son analizadas en las distintas teorías de discriminación, algunas de ellas inspiradas en el fundamento neoclásico y otras en la idea de la división del mercado de trabajo.

Al igual que ocurre en la literatura sobre este tema, en este estudio denominaremos al grupo discriminado como grupo minoritario o en minoría y al resto de la población como grupo mayoritario (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

Dentro de la corriente neoclásica las disparidades laborales y salariales de los trabajadores con distintas características personales son analizadas en la teoría de la discriminación basada en gustos o preferencias en el mercado de trabajo, desarrollada inicialmente por Becker en 1971, quien afirma que no todas las diferencias en las condiciones laborales y salariales pueden atribuirse a la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de los empleados. Una gran parte puede estar ocasionada por las imperfecciones del mercado de trabajo que dificultan la movilidad laboral. La existencia de diferencias laborales y salariales también puede venir originada por el tamaño de las empresas, el grado de importancia de los sindicatos y de la negociación colectiva en la determinación de los salarios, etc.

Por tanto, la teoría de la discriminación basada en la idea de Becker sobre la inclinación de los empresarios a discriminar podría explicar la segregación laboral por razón de género, al establecer que el prejuicio de los empleadores respecto a ciertos trabajadores que se diferencian por características visibles como el sexo, llevará a que los empresarios, actuando racionalmente, contraten menos personas de ese colectivo. Así, se regula la presencia más o menos significativa de las mujeres en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tenderá a ser como mínimo paritaria, y si es alto el porcentaje de mujeres será muy bajo (Tenjo, Ribero y Bernat, 2005).

Por otro lado, a principios de los setenta Phelps y Arrow desarrollaron el modelo de discriminación estadística inspirándose en la idea de la división del mercado de trabajo. En ella explican la situación de incertidumbre de las empresas acerca de las habilidades y productividad de sus posibles trabajadores, y en concreto, con la población joven que apenas posee experiencia laboral. Dicha situación provoca el aliciente para los empresarios de utilizar determinadas características de los individuos como pueden ser la raza, el género, la edad y otros factores que actúan como indicador imperfecto de la productividad de los trabajadores (Abadía, 2005; Mercado, Leitón y Ríos, 2004).

Por su parte, la teoría de la segmentación del mercado laboral puede resultar útil para entender la segregación laboral por género así como las diferencias salariales entre sexos. En la medida en que las mujeres se concentren en pocos puestos y ocupaciones, el salario tenderá a ser bajo, mientras que en el mercado masculino el salario será alto porque este segmento es más amplio y tiene una mayor diversidad de ocupaciones. Esta teoría no sólo resulta útil para entender el diferencial salarial, sino que también permite explicar las causas de la segregación por ocupaciones: las mujeres tenderán a ser excluidas del segmento primario del mercado laboral y a concentrarse en el segmento secundario, de forma que el modelo de mercado dual puede aplicarse a la segregación ocupacional entre sexos dividiendo al mercado en ocupaciones masculinas y femeninas.

Los dualistas recurren a características sociales de las mujeres para explicar su mayor concentración en ocupaciones secundarias. De aquí que algunos estudiosos entiendan el mercado de trabajo como una extensión de tareas que se realizan en el hogar, y que además, refleja la posición subordinada de la mujer dentro del hogar para explicar la elección de éstas por puestos considerados inferiores a los del varón. Las investigaciones sobre la posición de la mujer en el mercado laboral han puesto de manifiesto la insuficiencia de este modelo, ya que se ha constatado la preferencia de la mano de obra femenina para determinadas ocupaciones (Larrañaga, 2000).

Una última contribución en nuestro análisis lo aportan las teorías no económicas o feministas, las cuales explican la división de ocupaciones por sexo utilizando factores ajenos al mercado laboral y comportamientos no económicos. Una premisa básica de este último enfoque teórico es que la situación de desventaja que sufre la mujer en el mercado de trabajo es un reflejo de la posición subordinada que se le asigna en la sociedad y la familia, debido a que las tareas domésticas y el cuidado de los hijos sigue siendo responsabilidad casi exclusiva del colectivo femenino. Esto provoca que las mujeres suelen acumular menos capital humano que los hombres antes de incorporarse a la población activa. Sin embargo, en los últimos años se ha producido un continuo avance tanto en el nivel de estudios de las mujeres como en su tasa de actividad, sin que se reduzca la segregación laboral basada en el sexo (Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

Una tendencia similar la encontramos en el caso de la experiencia adquirida por las mujeres, ya que como ocurre con la educación, también es menor que la de los varones, debido a que sus responsabilidades familiares contribuyen hacia un abandono temporal del mercado de trabajo o intensifican su precoz retiro como población activa (Anker, 1997; Maté, Nava y Rodríguez, 2002).

La teoría sociosexual pone de manifiesto los hándicap culturales y socioeconómicos que soporta el colectivo femenino. Argumenta que las ocupaciones tipificadas como femeninas reproducen en el mercado de trabajo estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre la mujer y sus supuestas aptitudes. Anker (1997) realiza una clasificación de trece de los principales estereotipos femeninos, diferenciándolos en tres tipos positivos, negativos y otros, y además, analiza la posible influencia que éstos tienen en el mercado laboral.

Concluye en que los estereotipos ‘positivos’ no harían otra cosa que capacitar al colectivo femenino para la realización de determinadas ocupaciones, mientras que los estereotipos ‘negativos’ dificultarían el acceso de la mujer a ciertas ocupaciones. Del análisis de estos dos tipos de estereotipos, siempre en el caso de que pudieran ser reales, encontramos una posible explicación a la existencia de ocupaciones femeninas y masculinas en el mercado de trabajo.

Por último, los estereotipos clasificados como ‘otros’ a diferencia de los anteriores, caracterizarían las ocupaciones denominadas como femeninas, es decir, explicarían por que dichas ocupaciones tienen un menor salario, alta flexibilidad, prestigio social bajo y menor poder decisorio.

III. INDICADORES PARA MEDIR LA SEGREGACIÓN LABORAL EN FUNCIÓN DEL SEXO Y FUENTES ESTADÍSTICAS

Como se ha puesto de manifiesto anteriormente, en el ámbito teórico no existe unanimidad respecto al enfoque más completo para explicar la desigualdad ocupacional en función del sexo. Así, Sánchez Moreno (1993) afirma el desacuerdo de los especialistas sobre los motivos del fenómeno de la segregación. También, Fischer (1987) manifiesta esta ausencia de consenso, reivindicando la necesidad de un enfoque interdisciplinar al entender que ninguna de las teorías proporciona una explicación completa del problema. Asimismo, Cain (1991) señala que discriminación económica es una materia particularmente compleja, que las teorías han sido útiles para suministrar definiciones y proponer acciones sobre la discriminación, pero no contribuyen a aclarar la segregación ni su trayectoria.

Sin embargo, a la hora de medir la magnitud de este fenómeno, la mayoría de especialistas coinciden en utilizar determinados indicadores. En concreto, para analizar empíricamente la segregación laboral en España desde mediados de los noventa, calcularemos los siguientes índices: distribución, concentración, representación y segregación⁷.

Utilizaremos el subíndice ‘i’ para cada una de las ‘n’ ocupaciones o ramas de actividad, y siendo M y V el número de mujeres y varones ocupados, respectivamente. El número total de empleados es: $T = M + V$. Por tanto, el peso de cada sexo en el empleo total viene dado por: $v = V/T$ y $m = M/T$, siendo $v + m = 1$.

El índice de distribución o participación (IP) se utiliza para analizar la proporción de mujeres en una determinada ocupación (o rama de actividad). Se calcula como el número de mujeres en una ocupación (o rama de actividad) dividido por el número

⁷ Estas herramientas también son utilizadas, al menos en parte, por Iglesias y Llorente (2008) pp. 8-9 y Cáceres y otros (2004), pp. 2-3. En el caso concreto de los índices de segregación puede verse, Sánchez Moreno (1993), pp. 123-125; Karmel y Maclachlan (1988), pp. 187-189.

total de trabajadores de esa ocupación (o rama de actividad). Nos permite saber si ésta puede ser considerada como femenina cuando sus resultados superan el 50%.

$$IP_i = 100 \cdot \frac{M_i}{T_i}$$

Por otro lado, el indicador de concentración (IC) se emplea para estudiar dónde trabajan con más frecuencia las mujeres. Se calcula como el número de mujeres en una ocupación (o rama de actividad) dividido por el número total de mujeres empleadas:

$$IC_i = 100 \cdot \frac{M_i}{M}$$

El índice o grado de representación (GR) de las mujeres en la ocupación i, se calcula como el porcentaje de mujeres en dicha ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total:

$$GR_i = \frac{IP_i}{IP} = \frac{M_i/T_i}{M/T}$$

Según GR_i sea mayor o menor que 1, se dice que las mujeres están sobre-representadas o infra-representadas en la ocupación 'i', es decir, que su presencia en 'i' supera o está por debajo de la participación media femenina en el empleo total.

Las herramientas de segregación se usan para estudiar en qué medida las pautas de concentración de las mujeres son distintas a las de los varones. Identifican el número de mujeres que deberían cambiar su ubicación laboral (ocupación o rama de actividad) para que exista igualdad distributiva entre sexos. Estos indicadores se pueden calcular de diferentes formas, destacando el índice de desigualdad de Duncan (ID)²⁸ y el de Karmel y Maclachlan (IKM), propuesto en 1988.

La fórmula de cálculo del índice de desigualdad de Duncan puede expresarse como:

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

²⁸ Que fue planteado en 1955 para medir la segregación residencial en función de la raza, Karmel y Maclachlan (1988), p. 187.

Este indicador toma valores del 0 al 100, siendo 0 cuando se alcanza la completa integración por sexos y 100 el máximo de segregación posible, catalogando, de esta manera, las ocupaciones como totalmente femeninas o masculinas. Sobre este índice se han detectado algunos inconvenientes a la hora de comparar a través del tiempo. Éstos pueden reducirse con procedimientos como la estandarización del índice, por la cual todas las ocupaciones se consideran del mismo tamaño con el fin de controlar los cambios en el tiempo y en el tamaño relativo de las ocupaciones. El resultado obtenido representa el porcentaje de mujeres (o de varones) “que habría que desplazar entre ocupaciones para conseguir que la distribución ocupacional de ambos sexos fuera idéntica. Sin embargo [...] si la población trabajadora se redistribuyera en función de sus resultados se produciría un cambio en la estructura ocupacional global de la fuerza de trabajo” (Sánchez Moreno, 1993, p. 124).

Por ello, se han propuesto otros indicadores, siendo el más usual el de Karmel y Maclachlan, que se calcula como:

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

Este segundo indicador de segregación muestra el porcentaje de personas que deben desplazarse entre ocupaciones para lograr que la estructura ocupacional de ambos sexos coincida y, a la vez, que se mantenga la global. Su problema reside en que una alteración del índice de Karmel y Maclachlan puede estar ocasionada por un cambio en la disimilitud, por un cambio en la proporción femenina en el empleo, o bien por una combinación de ambos.

En general, los índices de segregación pueden verse alterados en función del número de categorías ocupacionales consideradas, lo que habrá de tenerse en cuenta en el análisis empírico.

IV. ANÁLISIS DE LA DISTRIBUCIÓN, CONCENTRACIÓN Y REPRESENTACIÓN LABORAL POR SEXOS EN ESPAÑA POR OCUPACIONES Y RAMAS DE ACTIVIDAD

El Cuadro 2 recoge los índices de participación, concentración y representación femenina en los años extremos con dos niveles de agregación de las ocupaciones (Grandes grupos y Grupos principales), ofreciendo también la composición del empleo masculino por ocupaciones (índice de concentración masculina). Conjuntamente, la mujer española ha pasado de tener un peso global en el empleo del 34,7% en 1996 al 41,1% en 2007. Esta creciente participación ha sido especialmente intensa en dos grandes grupos de ocupaciones que ya resultaban femeninas en 1996: 4. *Empleados de tipo administrativo* y 5. *Trabajadores servicios de restauración, personales, protección y vendedores*. Resulta reseñable

que 9. *Trabajadores no cualificados* y 2. *Técnicos y profesionales científicos e intelectuales* pasan de ser predominantemente masculinas a femeninas entre los años extremos, destacando también el avance en 3. *Técnicos y profesionales de apoyo*.

Cuadro 2 Índices de distribución, concentración y representación por grandes grupos y grupos principales

Nivel 1: 10 Grandes grupos	Índice de distribución (%)		Índice de concentración (%)				Grado de representación	
	1996	2007	Mujeres		Varones		1996	2007
			1996	2007	1996	2007		
1 Dirección de las empresas y de las administraciones públicas	31,5	32,0	7,6	5,8	8,8	8,6	0,9	0,8
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	48,5	52,7	15,7	15,9	8,8	9,9	1,4	1,3
3 Técnicos y profesionales de apoyo	35,5	44,5	8,4	12,9	8,1	11,2	1,0	1,1
4 Empleados de tipo administrativo	54,8	65,4	16,1	14,7	7,0	5,5	1,6	1,6
5 Trabajadores servicios de restauración, personales, protección y vendedores	53,2	63,7	21,2	23,9	9,9	9,5	1,5	1,5
6 Trabajadores cualificados (TC) en agricultura y pesca	25,8	22,1	4,6	1,3	7,0	3,3	0,7	0,5
7 Artesanos y TC de ind. manuf., construcción y minería, excepto operadores	7,4	6,2	3,6	2,5	24,0	26,3	0,2	0,2
8 Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores	14,1	13,3	4,3	3,0	14,0	13,6	0,4	0,3
9 Trabajadores no cualificados	45,6	54,7	18,5	19,9	11,7	11,5	1,3	1,3
0 Fuerzas armadas	0,9	9,8	0,0	0,1	0,7	0,7	0,0	0,2
Total	34,7	41,1						

Nivel 2: 19 Grupos principales		Índice de concentración (%)				Grado de representación	
		1996	2007	1996	2007	1996	2007
A Dirección de las administraciones públicas y de empresas	≥ 10 asalariados	12,8	23,1	0,7	1,4	2,6	3,2
B Gerencia de empresas con menos de 10 asalariados		21,2	28,0	1,6	1,8	3,1	3,3
C Gerencia de empresas sin asalariados		48,2	46,1	5,3	2,6	3,0	2,1
D Profesiones asociadas a titulaciones de 2ª y 3ª ciclo universitario y afines		39,6	46,4	7,1	8,6	5,8	6,9
E Profesiones asociadas a una titulación de 1ª ciclo universitario y afines		59,7	62,9	8,6	7,3	3,1	3,0
F Técnicos y profesionales de apoyo		35,5	44,5	8,4	12,9	8,1	11,2
G Empleados de tipo administrativo		54,8	65,4	16,1	14,7	7,0	5,5
H Trabajadores de servicios de restauración y personales		60,2	70,1	12,3	14,9	4,3	4,4
J Trabajadores de servicios de protección y seguridad		4,5	7,8	0,2	0,3	2,7	2,6
K Dependientes de comercio y asimilados		61,1	70,9	8,7	8,7	2,9	2,5
L Trabajadores cualificados (TC) en agricultura y pesca		25,8	22,1	4,6	1,3	7,0	3,3
M TC de construcción excepto operadores de maquinaria		1,6	1,3	0,3	0,3	11,2	15,9
N TC de ind. extractivas, metalurgia y const. de maquinaria		1,9	1,8	0,3	0,2	8,6	7,8
P TC ind. artes gráficas, textil, alim., ebanistas, artesanos y otros		27,3	35,0	3,0	2,0	4,2	2,6
Q Operadores, montadores y ensambladores		26,7	26,1	4,0	2,6	5,8	5,1
R Conductores y operadores de maquinaria móvil		2,3	3,3	0,4	0,4	8,2	8,5
S Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)		67,6	77,9	14,9	16,5	3,8	3,3
T Peones agric., pesca, construcción, ind. manuf. y transportes		19,1	22,5	3,5	3,4	7,9	8,3
U Fuerzas armadas		0,9	9,8	0,0	0,1	0,7	0,7

Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

Esta última ocupación ha sido una de las más dinámicas en ambos sexos⁹, lo que explica el fuerte avance de sus índices de concentración, especialmente entre las mujeres. Así, aunque la mayor parte de los técnicos y profesionales de apoyo continúan siendo varones en 2007 (un 55,5%), esta ocupación afianza cierto grado de representación entre las mujeres, lo que también sucede en las otras cuatro ocupaciones mencionadas.

Utilizando los dos primeros niveles de agregación (Cuadro 2), puede apreciarse que la visión que se obtiene al estudiar los grandes grupos no siempre se da en todos sus grupos principales. Así, dentro de 1. *Dirección de las empresas y de las administraciones públicas* la representación femenina es reducida, mientras que en C. *Gerencia de empresas sin asalariados* existe cierta importancia relativa. Por otra parte, la importancia que muestran para la mujer las ocupaciones 5. *Trabajadores de los servicios* y 9. *Trabajadores no cualificados*, no se mantiene en los casos de J. *Trabajadores de servicios de protección y seguridad* y T. *Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes*, respectivamente.

⁹ Es la que crece con más intensidad entre los años extremos entre los hombres, siendo superada entre las mujeres por el avance de 0. *Fuerzas armadas*.

Si desagregamos las ocupaciones en Subgrupos principales (Cuadro 3¹⁰), puede apreciarse que la importancia relativa de la mujer en *C. Gerencia de empresas sin asalariados* se materializa especialmente en el sector de comercio y, en menor medida, hostelería (15 y 16). Por otra parte, el grado de representación femenino de *D. Profesiones asociadas a titulaciones de segundo y tercer ciclo universitario* es 1,1 en ambos años, pero la mujer está muy poco representada en el caso concreto de las ocupaciones relacionadas con titulaciones en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería (20), aunque se detecta cierto avance. Algo similar ocurre con las profesiones de ciclo corto (E), los *Técnicos y profesionales de apoyo* (F) y los *Empleados de tipo administrativo* (G) y los subgrupos 26. y 30. ligados a las mismas disciplinas que 20., así como 33. Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales y 40. Empleados en servicios contables, financieros y apoyo producción y transporte.

Cuadro 3 Índices de distribución, concentración y representación por subgrupos principales

	Índice de distribución (%)		Índice de concentración (%)				Grado de representación	
			Mujeres		Varones			
	1996	2007	1996	2007	1996	2007	1996	2007
Nivel 3: 66 Subgrupos principales								
15 Gerencia de empresas de comercio sin asalariados	55,6	53,9	4,1	1,7	1,7	1,0	1,6	1,3
16 Gerencia de empresas de hostelería sin asalariados	35,6	42,6	1,0	0,5	1,0	0,5	1,0	1,0
20 Prof. 2º y 3º ciclo en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	12,4	24,2	0,3	0,8	1,1	1,8	0,4	0,6
21 Profesiones 2º y 3º ciclo universitario en ciencias naturales y sanidad	38,8	51,4	1,5	1,7	1,3	1,1	1,1	1,2
22 Profesiones asociadas a titulaciones de 2º y 3º ciclo univ. en la enseñanza	50,9	54,7	3,1	3,0	1,6	1,7	1,5	1,3
24 Prof. 2º y 3º ciclo en organiz. de empresas y ciencias sociales y humanas	41,9	55,6	1,0	1,5	0,7	0,9	1,2	1,4
26 Prof. 1º ciclo en ciencias físicas, químicas, matemáticas e ingeniería	13,2	19,1	0,3	0,5	1,1	1,5	0,4	0,5
27 Prof. 1º ciclo en ciencias nat. y sanidad, excepto ópticos y fisioterapeutas	79,6	84,4	2,7	2,3	0,4	0,3	2,3	2,1
28 Profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo univ. en la enseñanza	68,9	76,3	4,9	3,6	1,2	0,8	2,0	1,9
29 Otras profesiones asociadas a una titulación de 1er ciclo universitaria	47,0	58,3	0,6	0,9	0,4	0,4	1,4	1,4
30 Técnicos de las ciencias físicas, químicas e ingenierías	18,1	23,0	0,9	1,4	2,1	3,4	0,5	0,6
31 Técnicos de las ciencias naturales y de la sanidad	67,4	66,5	0,9	1,4	0,2	0,5	1,9	1,6
32 Técnicos en educación infantil, instructores de vuelo, naveg. y conducción	35,4	68,2	0,1	0,4	0,1	0,1	1,0	1,6
33 Profesionales de apoyo en operaciones financieras y comerciales	15,0	28,0	1,1	2,2	3,2	4,0	0,4	0,7
34 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa	58,4	66,9	4,7	6,3	1,8	2,2	1,7	1,6
40 Empleados en serv. contables, financieros y apoyo producción y transporte	27,9	36,7	1,5	1,6	2,1	1,9	0,8	0,9
42 Operadores de máquinas de oficina	50,9	55,1	0,3	0,1	0,1	0,0	1,5	1,3
43 Auxiliares administrativos sin tareas de atención al público no c.a.	61,1	72,5	6,2	3,6	2,1	1,0	1,8	1,8
44 Auxiliares administrativos con tareas de atención al público no c.a.	66,6	75,5	4,9	5,0	1,3	1,1	1,9	1,8
45 Empleados de trato directo con el público en agencias de viajes, etc.	65,5	74,2	1,0	1,8	0,3	0,4	1,9	1,8
46 Cajeros, taquilleros y otros empleados en trato directo con el público	59,4	73,3	1,7	2,2	0,6	0,6	1,7	1,8
50 Trabajadores de los servicios de restauración	43,4	56,9	4,7	6,6	3,3	3,5	1,3	1,4
51 Trabajadores de los servicios personales	79,3	86,2	7,6	8,2	1,0	0,9	2,3	2,1
53 Dependientes de comercio y asimilados	61,1	70,9	8,7	8,7	2,9	2,5	1,8	1,7
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y asimilados	1,6	1,1	0,2	0,1	6,0	8,6	0,0	0,0
86 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	2,5	3,5	0,3	0,3	6,7	6,3	0,1	0,1
91 Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios	91,1	93,5	13,5	15,1	0,7	0,7	2,6	2,3

Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

10 Por la extensión del cuadro, se han seleccionado las ocupaciones más representativas para nuestra investigación, teniendo en cuenta para ello, el peso relativo de cada sexo en las distintas ocupaciones así como su variación poblacional durante el periodo analizado.

Asimismo conviene mencionar que S. *Trabajadores no cualificados en servicios* es una ocupación femenina exclusivamente por el subgrupo 91. *Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios*, actividad realizada por mujeres en más de un 91%, que supone más del 13% del empleo femenino y sólo un 0,7% del masculino. La ocupación anterior es la más relevante entre las mujeres, mientras que entre los varones, 71. *Trabajadores de construcción* y 86. *Conductores* concentran conjuntamente más del 12% del empleo masculino, sin apenas presencia entre las mujeres.

En los Cuadro 3 y 5 se proporcionan los índices de participación, concentración y representación femenina por ramas de actividad en los años extremos, con dos niveles de agregación (Subsecciones y Divisiones sectoriales)¹¹, ofreciendo también la composición del empleo masculino por ramas.

Nivel 1: 32 Subsecciones sectoriales	Índice de distribución (%)		Índice de concentración (%)				Grado de representación	
	1996	2007	Mujeres		Varones		1996	2007
A Agricultura, ganadería, caza y selvicultura	26,55	27,56	6,05	2,88	8,88	5,28	0,77	0,67
B Pesca	10,45	18,50	0,15	0,12	0,67	0,35	0,30	0,45
C Industrias extractivas	3,28	10,78	0,06	0,08	0,90	0,45	0,09	0,26
CA Extracción de productos energéticos	2,61	17,53	0,03	0,03	0,50	0,10	0,08	0,43
CB Extracción de otros minerales excepto productos energéticos	4,15	8,74	0,03	0,05	0,41	0,35	0,12	0,21
DA Industria de la alimentación, bebidas y tabaco	27,91	37,91	2,46	2,24	3,37	2,57	0,81	0,92
DB Industria textil y de la confección	59,10	60,93	3,37	1,33	1,24	0,60	1,70	1,48
F Construcción	4,41	5,66	1,21	1,82	13,96	21,23	0,13	0,14
G Comercio; repar. veh. de motor, motocicl. y artíc. personales y de uso doméstico	41,31	49,03	19,80	18,33	14,93	13,30	1,19	1,19
H Hostelería	42,05	55,03	7,44	9,54	5,44	5,44	1,21	1,34
K Actividades inmobiliarias y de alquiler; servicios empresariales	46,23	50,03	8,05	12,06	4,97	8,41	1,33	1,22
M Educación	61,03	65,11	10,22	8,65	3,46	3,24	1,76	1,58
N Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	69,79	76,51	11,07	11,24	2,54	2,41	2,01	1,86
O Otras act. sociales y de serv. prestados a la comunidad; serv. personales	44,21	51,37	4,78	5,19	3,20	3,43	1,28	1,25
P Hogares que emplean personal doméstico	86,87	91,78	7,10	8,44	0,57	0,53	2,51	2,23

Cuadro 3 Índices de distribución, concentración y representación por subsecciones sectoriales

Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

En general, la población femenina gana 6,4 puntos porcentuales dentro de la población ocupada desde 1996 hasta 2007. En las ramas de actividad no observamos la misma dinámica que en las ocupaciones, ya que el mayor aumento de participación femenina se concentra en ramas masculinizadas en 1996 como son: J. *Intermediación financiera* y CA. *Extracción de productos energéticos*.

Parece destacable el hecho de que H. *Hostelería* pase en este periodo de ser una rama de actividad predominantemente masculina a femenina. Este cambio creemos que podría estar ocasionado por el aumento de actividad femenina que se produce durante el periodo estudiado, ya que la mujer se observa, predominantemente, en empleos relacionados con

¹¹ En ambos cuadros, debido a su extensión se ha realizado una selección de las ramas de actividad más representativas en nuestra investigación, atendiendo al peso por sexo en las distintas ramas o su variación a lo largo del periodo analizado.

el rol doméstico y familiar que la sociedad le atribuye. Por ello, el colectivo femenino se incorporaría a puestos relacionados con dicho rol, como podrían ser la mayoría de los que componen la rama de hostelería.

Finalmente, no pasa desapercibido el grado de sobre-representación de la mujer en *P. Hogares* que emplean personal doméstico que, aunque reduce su tendencia al alza a lo largo del periodo analizado, sigue teniendo en la actualidad unos niveles muy elevados de población femenina.

Al desagregar las ramas de actividad (Cuadro 4) apreciamos que la visión que se obtiene al estudiar las treinta y dos divisiones sectoriales del nivel 1, no siempre sucede en todas sus desagregaciones del nivel 2. Más arriba, destacábamos la participación femenina en *Extracción de productos energéticos (CA)* y, en cambio, disminuye considerablemente su porcentaje en el subgrupo *12. Extracción de minerales de uranio y torio*. Por otro lado, destaca con un aumento de población femenina de 24,08 puntos la rama *13. Extracción de minerales metálicos*, aunque no haya resultado destacable en la anterior agregación su división sectorial *Extracción de otros minerales excepto productos energéticos (CB)*.

		Índice de distribución (%)		Índice de concentración (%)				Grado de representación	
		1996	2007	Mujeres		Varones		1996	2007
Nivel 2: 60 divisiones sectoriales									
01	Agricultura, ganadería, caza y actividades relacionadas	27,27	28,14	5,98	2,81	8,46	5,02	0,79	0,68
05	Pesca, acuicultura y actividades relacionadas	10,45	18,50	0,15	0,12	0,67	0,35	0,30	0,45
12	Extracción de minerales de uranio y torio	4,55	0,00	0,00	0,00	0,01	0,00	0,13	0,00
13	Extracción de minerales metálicos	0,92	25,00	0,00	0,00	0,03	0,01	0,03	0,61
15	Industria de productos alimenticios y bebidas	27,62	37,77	2,38	2,20	3,31	2,53	0,80	0,92
18	Industria de la confección y de la peletería	72,54	75,23	2,48	0,84	0,50	0,19	2,09	1,83
45	Construcción	4,41	5,66	1,21	1,82	13,96	21,23	0,13	0,14
52	Comercio al por menor, excepto de veh. motor y motocicl.; repar. ef. personales y enseres domést.	54,18	62,72	16,25	14,54	7,29	6,03	1,56	1,53
55	Hostelería	42,05	55,03	7,44	9,54	5,44	5,44	1,21	1,34
74	Otras actividades empresariales	48,76	54,64	6,99	9,96	3,90	5,78	1,41	1,33
80	Educación	61,03	65,11	10,22	8,65	3,46	3,24	1,76	1,58
85	Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales	69,79	76,51	11,07	11,24	2,54	2,41	2,01	1,86
91	Actividades asociativas	41,51	51,27	0,47	0,54	0,35	0,36	1,20	1,25
92	Actividades recreativas, culturales y deportivas	33,12	40,03	1,76	1,85	1,89	1,94	0,96	0,97
93	Actividades diversas de servicios personales	74,47	78,02	2,47	2,65	0,45	0,52	2,15	1,90
95	Hogares que emplean personal doméstico	86,87	91,78	7,10	8,44	0,57	0,53	2,51	2,23

Cuadro 5 Índices de distribución, concentración y representación por divisiones sectoriales
Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

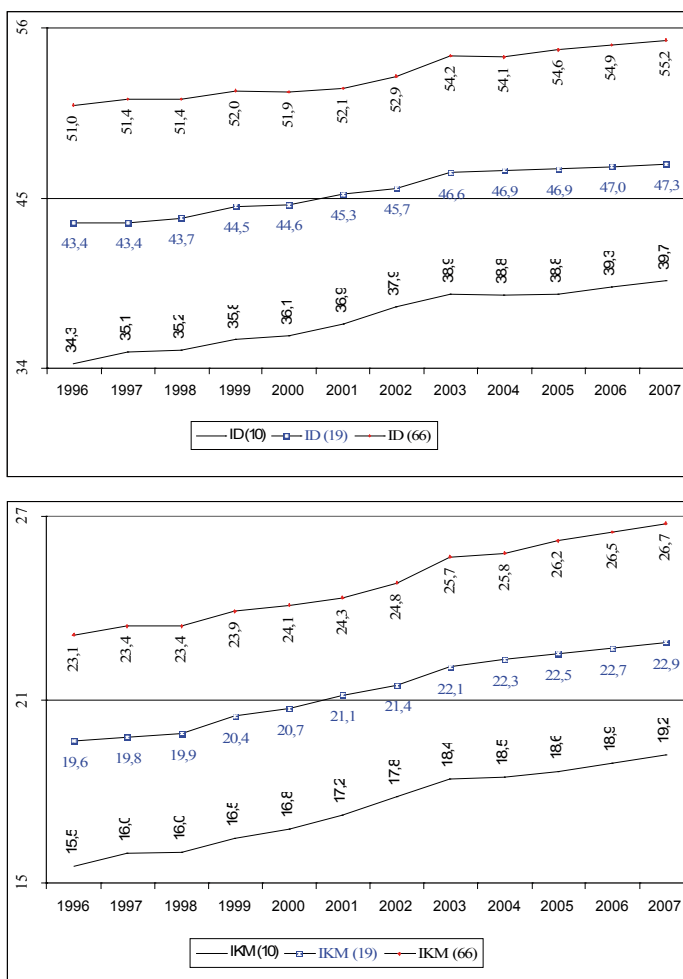
Si atendemos a la concentración observamos que el colectivo femenino se encuentra concentrado en un reducido número de ramas de actividad destacando en *52. Comercio al por menor*, excepto de vehículos a motor y motocicletas; reparación de efectos personales y enseres domésticos y *85. Actividades sanitarias y veterinarias, servicios sociales*.

Coincidimos con el nivel de desagregación anterior al afirmar que la rama de actividad en la que prima el colectivo femenino es la de *95. Hogares que emplean personal doméstico*, en la que se encuadran más de un 91% de mujeres, lo que supone más del 8% del empleo total de este colectivo. En cambio los varones se concentran principalmente en la rama *45. Construcción* con un porcentaje del 21%.

V. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR SEXOS EN ESPAÑA POR OCUPACIONES Y RAMAS DE ACTIVIDAD

El Gráfico 5 muestra la evolución de los dos indicadores de segregación por ocupaciones y sexo, con los tres niveles de agregación que venimos utilizando en las ocupaciones. El primer resultado reseñable es que a medida que ampliamos la desagregación (10 Grandes grupos; 19 Grupos principales y 66 Subgrupos principales), se eleva el nivel de segregación.

Gráfico 5 Índices de segregación de Duncan (ID) y Karmel y Maclachlan (IKM) por ocupaciones (10 Grandes grupos; 19 Grupos principales y 66 Subgrupos principales)



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

Tanto el índice de desigualdad de Duncan como el indicador de segregación de Karmel y Maclachlan muestran un avance casi continuo de este fenómeno, especialmente significativo a mayor nivel de agregación.

Si atendemos al Índice de segregación de Duncan observamos que a principios del periodo, dependiendo de la desagregación ocupacional analizada, entre un 34% y un 51% de la fuerza laboral femenina o masculina debían de cambiar de ocupación para igualar sus proporciones en el mercado de trabajo. En 2007 esos datos han aumentado en casi 5 puntos porcentuales, pasando estas cifras al 40% y el 55%, respectivamente.

En cambio, el Índice de Karmel y Maclachlan nos ofrece unos datos muy diferentes al anterior indicador. Aunque también aumenta a lo largo del periodo estudiado, sus porcentajes son bastante más reducidos que los que muestra el Índice de Duncan. Así, para 1996, entre el 15% y 23% de los ocupados en nuestro mercado de trabajo debían desplazarse hacia otras ocupaciones para que existiera paridad poblacional por sexo manteniéndose la estructura ocupacional global, pasando en el año 2007 al 19% y 27%, dependiendo del nivel de desagregación ocupacional analizado.

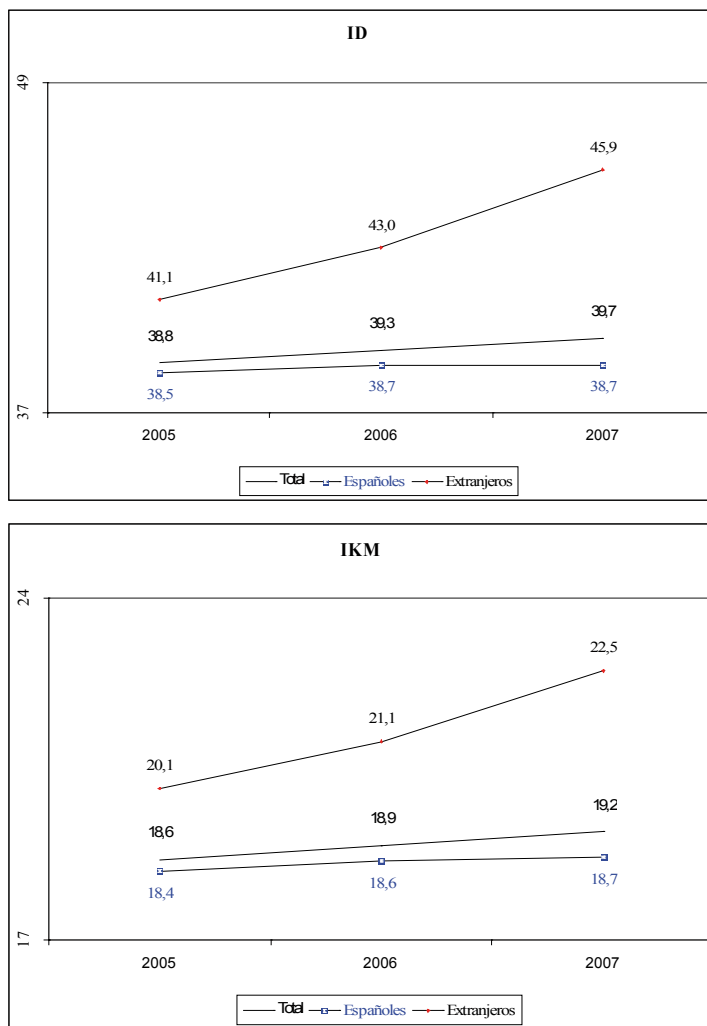
Sin embargo, para años intermedios es llamativo en ambos índices el aumento tan significativo que se produce en el año 2003. Las circunstancias económicas son similares a años anteriores y posteriores, por lo que todo nos hace pensar que dicho aumento no corresponde a otra cosa que no sea el cambio metodológico que introdujo la EPA en el año 2002, el cual afectó a las definiciones utilizadas en la encuesta y al proceso de cálculo de resultados (reponderación).

La segregación ocupacional por razón de sexo sigue una tendencia ascendente desde que la mujer española aumenta su tasa de actividad de forma intensa. Así, Otero y Gradín (2001) afirman que la segregación laboral en España “lejos de verse reducida con la mayor participación laboral de la mujer, presenta una tendencia al alza desde finales de los años ochenta” (p. 185). También Cáceres, Escot, Fernández y Saiz (2004) concluyen su investigación señalando que “a lo largo del periodo estudiado se ha producido un aumento de la segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo español” (p. 23).

Otros como Iglesias y Llorente (2008) señalan la singularidad de nuestro mercado laboral al exponer que “a diferencia de lo observado en los países de nuestro entorno, la segregación laboral por género en nuestro país ha continuado creciendo a lo largo de la primera década del nuevo milenio” (p. 24).

Aunque la EPA no ofrece información por ocupación, sexo y nacionalidad antes de 2005, el Gráfico 6 muestra que la segregación laboral ocupacional por sexo afecta especialmente a los extranjeros, colectivo en el que, además, ha crecido más intensamente.

Gráfico 6 Índices de segregación por nacionalidad y Grandes grupos de ocupaciones



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

Observamos que la segregación laboral tanto para autóctonos como para extranjeros va aumentando a lo largo del periodo. En cambio, lo que no es comparable entre ambos colectivos es el ritmo de crecimiento de dichos índices para el colectivo de extranjeros. Estos resultados nos hacen pensar que el llamativo aumento de segregación laboral por razón de sexo en nuestro mercado de trabajo puede deberse a la segregación tan elevada que ostenta la población extranjera en nuestro país estos últimos años.

Si vamos un poco más allá, tanto en nuestra investigación, en la que nos hemos encontrado a más del 91% de población femenina en la rama 95. Hogares que emplean a personal doméstico, como en la de Hidalgo, Calderón y Pérez (2006) se observa a las mujeres inmigrantes concentradas en ramas de actividad del sector servicios. Parece lógico pensar que este colectivo ha pasado a desempeñar puestos de trabajo que inicialmente realizaban las mujeres autóctonas antes de su incorporación al mercado laboral.

Utilizando otra metodología, Iglesias y Llorente (2008) no obtienen esta conclusión para el caso de la segregación ocupacional. Basándose en una función de probabilidad entienden que características personales como “la edad, el estado civil y la nacionalidad no resultan significativas” (p. 20). Sin embargo, al observar la relación entre las ramas de carácter femenino obtienen que “tanto para hombres como para mujeres es más probable que los inmigrantes se coloquen en ramas de actividad de carácter femenino” (p. 22).

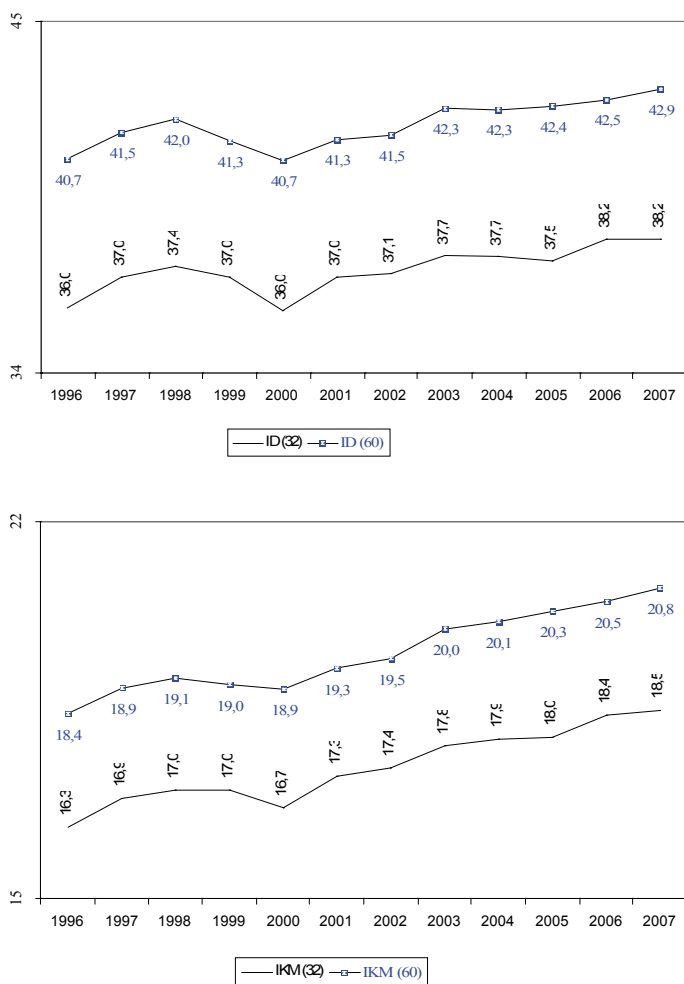
El Gráfico 7 muestra la evolución de los dos indicadores de segregación por sexo y ramas de actividad, con los dos niveles de agregación que veníamos utilizando. Al igual que en el apartado anterior se observa claramente que a medida que ampliamos la desagregación se eleva el nivel de segregación.

A simple vista se aprecia que ambos indicadores (índice de desigualdad de Duncan y el indicador de segregación de Karmel y Maclachlan) ofrecen un aumento casi continuo de este fenómeno. Dependiendo del indicador que utilicemos, vemos que los datos de uno con respecto al otro son muy diversos. En concreto, el índice de Duncan nos da unos resultados que duplican los del índice de Karmel y Maclachlan.

En cifras, observamos que para principios del periodo el índice de Duncan apuntaba que un 41% o 36% de la fuerza laboral masculina o femenina (dependiendo de la desagregación) debía de cambiar de rama de actividad para que se produjera igualdad poblacional por razón de sexo en el mercado de trabajo español. Si atendemos a finales del periodo, vemos que dichos porcentajes han aumentado en dos puntos porcentuales.

Tendencia similar sufre el índice de Karmel y Maclachlan, el cual también aumenta en dos puntos porcentuales a lo largo del periodo. Si bien, de este indicador podemos destacar que sus datos no difieren tanto entre las dos desagregaciones como ocurre con el índice anterior. La interpretación del índice de Karmel y Maclachlan muestra que en el año 1996 era necesario desplazar más del 18% (16% si atendemos a la menor desagregación) de la población ocupada femenina o masculina para igualar las proporciones en las diferentes ramas de actividad que forman nuestro mercado laboral. Esta proporción aumentan a lo largo del periodo hasta alcanzar el 20% y 18%, respectivamente.

Gráfico 7 Índices de segregación por ramas de actividad (32 Subsecciones y 60 Divisiones sectoriales)



Fuente.- Elaboración propia a partir de INE: EPA, medias anuales.

Del periodo de estudio, es destacable para ambos indicadores, el descenso tan pronunciado de la segregación laboral que se produce en el año 2000. Investigadores como Cáceres, Escot, Fernández y Saiz en su estudio de 2004 entendían este dato como que la segregación laboral por razón de sexo disminuía a lo largo de su periodo estudiado que comprendía desde 1987 hasta 2001. En concreto, afirman que la segregación sectorial de género se reduce, aunque leve, en el mercado de trabajo español durante su estudio que

comprende un periodo de quince años, llegando a comparar esta disminución segregacional con la ocurrida en el mercado laboral estadounidense.

En cambio, al avanzar en el periodo de investigación hemos observado que el dato del 2000 es puntual, ya que la segregación lejos de disminuir sigue aumentando considerablemente año tras año en nuestro mercado de trabajo. De ahí que reflexionemos sobre la causa de esta disminución. Viendo que se mantiene estable la economía española, lo que puede influir en este dato es el cambio metodológico que introduce la EPA en el año 2000, el cual afecta directamente a ciertas ramas de actividad¹².

En general, si comparamos estos índices segregacionales en ambos apartados observamos que la segregación laboral por razón de sexo es bastante más elevada atendiendo a la clasificación por ocupaciones que por ramas de actividad. O lo que es lo mismo, existe mayor paridad entre hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad de nuestro mercado de trabajo que entre las diferentes ocupaciones que lo forman. Aún así, los datos nos alejan cada vez más de la igualdad de género en nuestra economía nacional.

VI. CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre la segregación ocupacional en el mercado de trabajo español para el periodo 1996–2007, arroja como resultado más relevante, que la segregación es un fenómeno que va en aumento año tras año.

A priori, existían numerosos factores que nos hacían pensar que los resultados de nuestro análisis empírico iban a indicar una disminución de la segregación ocupacional por razón de género en nuestro mercado de trabajo. En concreto, el hecho constatado de la mayor incorporación femenina en el mercado de trabajo, junto con su mayor cualificación y su permanencia en el tiempo como parte de la población activa, nos podía influir al considerarlo como un paso hacia la paridad ocupacional en nuestro mercado laboral.

Sin embargo, observamos que las mujeres siguen concentrándose, en su mayoría, en ocupaciones (ramas de actividad) propias del sector servicios, mientras que los varones lo hacen en ocupaciones (ramas de actividad) relacionadas con la construcción e industria. De las ocupaciones (ramas de actividad) integradas podemos destacar que la mayoría de ellas también corresponden al sector servicios.

No obstante, en el periodo analizado se observa una tendencia creciente de la distribución femenina en la mayoría de ocupaciones (ramas de actividad). Aunque en cifras no se observe un aumento significativo, puede resultar un primer paso para que comiencen a decrecer los niveles de segregación ocupacional en el mercado de trabajo español.

12 Incorporación de nuevas fuentes de información estadística, entre las que cabe destacar como más importantes las relativas a la población, empleo, a la estimación de los agregados de las ramas de actividad de los servicios y a las ramas de actividad de las Administraciones Públicas.

Este dato refleja que la distribución poblacional dentro de nuestro mercado laboral está evolucionando, aunque muy despacio, hacia un enfoque que ostenta cierta paridad ocupacional influida, en gran medida, por la simple preferencia de los propios trabajadores hacia ciertos puestos de trabajo.

Aunque se haya demostrado que la segregación ocupacional por razón de género se incrementa en nuestro país, el aumento de la distribución femenina en la mayoría de ocupaciones (ramas de actividad) puede modificar esa tendencia y permitirnos alcanzar un mercado laboral flexible y eficiente otorgando igualdad de oportunidades entre varones y mujeres a la hora de elegir su futuro laboral.

Por ello, parece que es cuestión de tiempo que el avance igualitario en la distribución poblacional que hemos observado en estos últimos años termine afectando al fenómeno de la segregación ocupacional por razón de sexo.

Es en este punto de nuestro análisis donde nos encontramos con un gran problema, ya que las herramientas con las que contamos en la actualidad sólo nos informan de si los niveles de segregación aumentan o disminuyen, obviando los motivos que provocan este comportamiento. De aquí que se haga tan necesario el análisis de las diferentes teorías específicas de la segregación para intentar entenderla y así poder mitigar sus efectos negativos en el mercado laboral.

A comienzos del estudio de la segregación ocupacional por razón de sexo, la teoría del capital humano nos ofrecía una explicación coherente a este fenómeno. Más adelante, su argumento se ha desarmado al demostrar que el capital humano de la mujer se ha equiparado al del varón y, la segregación, en vez de disminuir, sigue aumentado.

El resto de disciplinas nos siguen dando argumentos válidos, pero son muy difíciles de demostrar al no tener instrumentos adecuados para poder evaluarlos.

Por tanto, coincido con Anker (1997) al entender las teorías feministas o sociosexuales como el enfoque más completo, ya que, teniendo en cuenta que la etapa analizada es una de las más expansivas de nuestra economía, los datos obtenidos en esta investigación apuntan a la idea de que la segregación ocupacional por razón de género no parece estar influida por elementos económicos.

VII. REFERENCIAS

- ABADÍA ALVARADO, L. K. (2005). "Discriminación salarial por sexo en Colombia: Un análisis desde la discriminación estadística". *Documentos de Economía*, 17, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas, Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá.
- ANKER, R. (1997). "La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, 116/3, pp. 343-370.
- 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 04-06*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad Complutense de Madrid.
- CAÍN, G. G. (1991). "El análisis económico de la discriminación en el mercado laboral: una panorámica". *Manual de economía del trabajo (volumen I)*, Ashenfelter, O. y LAYARD, R. (eds.). *Ministerio de Trabajo y de la Seguridad Social*, pp. 881-1.001.
- CEBRIÁN, I. Y MORENO, R. (2008). "La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos". *Economía Industrial*, 367, pp. 121-137.
- FISCHER, C. C. (1987). "Toward a More Complete Understanding of Occupational Sex Discrimination". *Journal of Economic Issues*, 21/1, pp. 113-138.
- FRUTOS, L. (2008). "Situación sociolaboral de mujeres y hombres en la Región de Murcia y en España: Una relación asimétrica". *Consejo Económico y Social de la Región de Murcia*, CES Colección Estudios, 25, Murcia.
- GONZÁLEZ, P. (1992). "El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencia e implicaciones de política". *Colección estudios CIEPLAN (Corporación de Estudios para Latinoamérica)*, 34, pp. 101-152.
- HIDALGO, A., CALDERÓN, M. J. Y PÉREZ, S. (2006). "La discriminación salarial y segregación laboral de los inmigrantes: identificación de los espacios laborales prioritarios para la intervención en materia de protección social". *Secretaría de Estado de la Seguridad Social*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- IGLESIAS, C. Y LLORENTE, R. (2008). "Evolución reciente de la segregación laboral por género en España". *Documento de Trabajo*, 13, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social, Universidad de Alcalá, Madrid.
- KARMEL, T. Y MACLACHAN, M. (1988). "Occupational Sex Segregation Increasing or Decreasing?". *Economic Record*, 186/64, pp. 187-195.
- LARRAÑAGA, M. (2000). "Análisis teóricos de la desigualdad. VII Jornada de Economía Crítica", *Área Temática 3: Economía Feminista, Albacete, 3 a 5 de febrero*, pp. 1-33.
- LÓPEZ, M. Y SOTO, G. M. (2000). "Dinámica de la participación femenina en el mercado de trabajo español: actividad, empleo, estado civil y nivel de estudios (1977-1997)". *Hacienda Pública Española*, 152/1, pp. 77-94.
- MATÉ, J. J., 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*, 36, pp. 79-94.
- MELKAS, H. Y ANKER, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Investigación empírica sobre los países nórdicos". *Revista Internacional del Trabajo*, 116/3, pp. 371-394.
- MERCADO, A. F., LEITÓN, J. Y RÍOS, F. (2004). "El mercado matrimonial: un nexo entre la movilidad social y el mercado laboral". *Documento de Trabajo 03/04*, Instituto de Investigaciones Socio-Económicas, Universidad Católica Boliviana, La Paz.
- OTERO, M.S. Y GRADÍN, C. (2001). "Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial". *Hacienda Pública Española*, 159/4, pp. 163-190.
- SÁNCHEZ MORENO, M. (1993). "La segregación de las mujeres en el mercado de trabajo español: evidencia para el período 1964-1988". *Hacienda Pública Española*, 124, pp. 123-139.
- TENJO, J., RIBERO, R. Y BERNAT, L. F. (2005). "Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación". *Documento CEDE (Centro de Estudios sobre Desarrollo Económico)*, 8, Facultad de Economía, Universidad de los Andes, Bogotá.

AGRADECIMIENTOS:

A todas las trabajadoras que, aún hoy, luchan por abrirse camino en un mercado laboral incierto.

CURRICULUM VITAE

Catalina Nicolás Martínez: Diplomada en Relaciones Laborales, Licenciada en Ciencias del Trabajo, Diploma en Estudios Avanzados y en periodo de tutela de tesis en el programa de doctorado Mercado de trabajo y descentralización perteneciente al departamento de Economía Aplicada en la Universidad de Murcia.

María López Martínez: Doctora en Ciencias Económicas y Empresariales, profesora Titular del departamento de Economía Aplicada en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia.

Prudencio José Riquelme Perea: Doctor en Ciencias Económicas y Empresariales, profesor Titular del departamento de Economía Aplicada en la Facultad de Economía y Empresa de la Universidad de Murcia

Fecha recepción: 03/12/2009

Fecha aceptación: 11/02/2010