



INSTITUTO UNIVERSITARIO  
de Análisis Económico y Social



Universidad  
de Alcalá

---

## Evolución reciente de la segregación laboral por género en España

*Carlos Iglesias Fernández  
Raquel Llorente Heras*

**SERIE** DOCUMENTOS DE TRABAJO  
**13/2008**

---

# INSTITUTO UNIVERSITARIO DE ANÁLISIS ECONÓMICO Y SOCIAL

## DIRECTOR

***Dr. D. Tomás Mancha Navarro***

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

## DIRECTOR FUNDADOR

***Dr. D. Juan R. Cuadrado Roura***

Catedrático de Economía Aplicada, Universidad de Alcalá

## AREAS DE INVESTIGACIÓN

### ANÁLISIS TERRITORIAL Y URBANO

***Dr. D. Rubén Garrido Yserte***

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Alcalá

### ECONOMÍA AMBIENTAL

***Dr. D. Diego Azqueta Oyarzun***

Catedrático de Teoría Económica.  
Universidad de Alcalá

### ECONOMÍA LABORAL

***Dr. D. Carlos Iglesias Fernández***

Profesor Contratado Doctor  
Universidad de Alcalá

### ESTUDIOS SECTORIALES, FINANCIEROS Y PYME

***Dr. D. Antonio García Tabuena***

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Alcalá

### SERVICIOS E INNOVACIÓN

***Dr. D. Luis Rubalcaba Bermejo***

Profesor Titular de Universidad  
Universidad de Alcalá

## DOCUMENTOS DE TRABAJO

La serie Documentos de Trabajo que edita el Instituto Universitario de Análisis Económico y Social (IAES), incluye avances y resultados de los trabajos de investigación realizados como parte de los programas y proyectos del Instituto y por colaboradores del mismo.

Los Documentos de Trabajo se encuentran disponibles en Internet

[http://www.iaes.es/iaes\\_sp/publicaciones.htm](http://www.iaes.es/iaes_sp/publicaciones.htm)

**ISSN:1139-6148**

## LATEST WORKING PAPERS

**WP-05/08 NEW WORK: OLD BARRIERS BUT NEW OPPORTUNITIES FOR WOMEN**

Cecilia Castaño, Maria Caprile y Carlos Iglesias

**WP-06/08 ENTREPRENEURSHIP, CREATIVE INDUSTRIES AND REGIONAL DYNAMICS IN SPAIN**

Antonio García Tabuenca, Jose Luis Crespo Espert y Juan Ramón Cuadrado Roura

**WP-07/08 INNOVATIVE AND CREATIVE ENTREPRENEURSHIP IN SPAIN**

Juan Ramón Cuadrado Roura y Antonio García Tabuenca

**WP-08/08 LA CRISIS FINANCIERA INTERNACIONAL**

Antonio Torrero Mañas

**WP-09/08 LA CRISIS DE LA ECONOMÍA ESPAÑOLA**

Antonio Torrero Mañas

**WP-10/08 GLOBALIZACIÓN Y CIUDADES DE AMÉRICA LATINA**

Natalia Usach y Rubén Garrido Yserte

**WP-11/08 REGIONAL CONVERGENCE IN PRODUCTIVITY AND PRODUCTIVE STRUCTURE. APPLICATION TO EUROPEAN SOUTHERN COUNTRIES**

Andrés Maroto y Juan Ramón Cuadrado

**WP-12/08 CONVERGENCIA REGIONAL EN PRODUCTIVIDAD Y CAMBIOS EN LA ESTRUCTURA PRODUCTIVA**

Juan Ramón Cuadrado Roura y Andrés Maroto Sánchez



INSTITUTO UNIVERSITARIO  
de Análisis Económico y Social



Universidad  
de Alcalá

Plaza de la Victoria, 2. 28802. Alcalá de Henares. Madrid - Telf. (34)918855225  
Fax (34)918855211 Email: [iaes@iaes.es](mailto:iaes@iaes.es). WEB: [www.iaes.es](http://www.iaes.es)

## EVOLUCIÓN RECIENTE DE LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA

### RESUMEN:

Las diferencias sociolaborales que tradicionalmente separaban a las mujeres de los hombres se están reduciendo. Sin embargo, la segregación laboral por género se constituye persistentemente como 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 cual 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 proceden de la Encuesta de Población Activa, con un nivel de desagregación de tres dígitos.

**Palabras claves:** Segregación por género, EPA tres dígitos, logit multinomial.

**Códigos JEL:** J0, J2, J7,

### AUTORES:

**CARLOS IGLESIAS FERNÁNDEZ.** Departamento de Economía Aplicada. Universidad de Alcalá. Instituto de Análisis Económico y Social (IAES). Universidad de Alcalá.

**RAQUEL LLORENTE HERAS.** Departamento de Análisis Económico. Teoría Económica e Historia Económica. Universidad Autónoma de Madrid. Instituto de Análisis Económico y Social (IAES). Universidad de Alcalá.

## INDICE

1. Introducción .....	6
2. El mercado de trabajo por género en España.....	8
3. Factores explicativos de la evolución de la segregación laboral por género en España.....	16
4. ¿Mujeres distintas o puestos de trabajo diferentes? .....	19
5. Conclusiones. ....	24
6. Bibliografía.....	26

## 1. INTRODUCCIÓN

La mujer es protagonista de la evolución reciente del mercado de trabajo de la mayoría de los países desarrollados. Las mujeres aumentan su presencia en los mercados de trabajo, modifican sus pautas de organización familiar y social, y asimilan progresivamente sus patrones laborales a los de los hombres.

Estos comportamientos se observan en España de una manera acentuada. Mientras que en 1987 la tasa de actividad femenina era del 31,8 por ciento, en 2007 ascendía al 49 por ciento. Es decir, las mujeres españolas han aumentado en los últimos veinte años nada menos que 17,2 puntos porcentuales (casi un 54 por ciento) la frecuencia de su participación laboral. La tasa de empleo de la mujer en España prácticamente se ha duplicado, creciendo desde el 23 por ciento en 1987 hasta el 43,8 por ciento en 2007. Las diferencias con los hombres se han reducido drásticamente. Mientras que en 1987 las tasa de actividad y de empleo de las mujeres eran, respectivamente, el 45,8 y el 39,7 por ciento de las de los hombres, en 2007 suponen el 70,4 y el 67,1 por ciento respectivamente.

A pesar de ello, la segregación laboral por género se constituye en uno de los rasgos más persistentes de los mercados de trabajo de los países desarrollados. Aunque esta situación se redujo durante la década de los 80, la tendencia se detiene en los 90, persistiendo actualmente elevados niveles de segregación laboral entre hombres y mujeres (Anker, 1998; Rubery y Fagan, 1993; Rubery, Smtih y Fagan, 1999). En España la situación es todavía más grave, debido no sólo a sus mayores niveles de segregación, sino también a que se han producido aumentos de la segregación laboral por género también en los años 90 (Castaño *et al*, 1999; Cáceres *et al*, 2004; Maté *et al*, 2002; Cebrián y Moreno, 2008).

De acuerdo con la teoría económica, varios son los argumentos que intentan explicar la existencia de segregación laboral en contra de la mujer. La teoría del capital humano relaciona la segregación con la menor inversión de la mujer en la adquisición de capital humano. En el contexto de la división del trabajo que se produce en 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 esta 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.

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 otra parte, también se argumenta que los empresarios pueden encontrar rentable 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 (Bergmann, 1986).

El análisis de la segregación laboral por género resulta justificado y pertinente. En primer lugar, en la medida en que se asocia con un buen número de ineficiencias económicas: la concentración del empleo femenino en determinados puestos de trabajo tiene negativos 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). La segregación laboral también condiciona 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).

Por otra parte, es necesario explicar 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. Este comportamiento es especialmente interesante en la medida en que se produce en un contexto 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).

Dentro de este contexto, el trabajo se plantea varios objetivos. En primer lugar, determinar cual está siendo la evolución actual de la segregación laboral por género en España. En segundo lugar, identificar algunas de las razones 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 en mayor medida sobre las condiciones de los puestos de trabajo a los que son asignadas.

Los datos proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA), segundos trimestres de 2002 y 2007. A diferencia de lo habitual, el trabajo 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,

---

<sup>1</sup> A través de la *Crowding Hypothesis* (Sorensen, 1990).

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 shif-share. El apartado 4 analiza, mediante la estimación de modelos logit multinomial, como distintas características personales y del puesto de trabajo influyen en la existencia de segregación laboral por género, determinando si son las 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.

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

**P**ara conocer la estructura del mercado de trabajo desde una perspectiva de género utilizaremos 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<sup>3</sup>.
- b. Índice de concentración, que nos informará de donde 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.

<sup>2</sup> 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).

<sup>3</sup> 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 ciento (reducir un 10 por ciento) 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. En concreto, una actividad será femenina si el porcentaje de mujeres es igual o superior al 45,1 por ciento. Será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior a 36,9 por ciento. Las ramas de actividad con porcentaje de mujeres comprendidos entre ambos extremos las consideraremos como integradas.

- c. Índice de segregación, que nos 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.

El mercado de trabajo español presenta una profunda diferenciación horizontal por género (cuadro 1). Únicamente 16 de las 151 ramas de actividad consideradas presentan un carácter integrado (el 10,5 por ciento). El resto sesga la composición de su empleo en términos de género. El sector masculino es más extenso que el femenino. Mientras que 85 ramas son masculinas (56,4 por ciento del total) 50 son femeninas (33,1 por ciento). 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.

Las actividades más femeninas, 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 menos no especializado. Salvo una de ellas, todas son actividades de servicios.

CUADRO 1.  
**Índice de Distribución 2007. Porcentaje de mujeres sobre el empleo total de cada rama de actividad.**

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 semielaborados	24,1
Preparación y conservación de 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

Evolución reciente de la segregación laboral por género en España

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 art. 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 art. 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 electricos	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 medico-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 video	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

Fuente, EPA, segundo trimestre de 2007).

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

La diferenciación laboral por género también resulta evidente desde una perspectiva vertical (cuadro 2). Un total de 17 ocupaciones tiene una definición integrada (casi el 14 por ciento del total). Por el contrario, 60 ocupaciones laborales son masculinas (casi la mitad, el 48,4 por ciento) en tanto que 47 son femeninas (prácticamente el 38 por ciento 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 relaciona claramente con la anteriormente observada por sectores de actividad (servicios frente a no servicios).

CUADRO 2.  
**Índice de Distribución 2007. Porcentaje de mujeres sobre el empleo total de cada ocupación laboral.**

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	Adtvo.. Aux. adtvos. sin atención público	73,3
Empr < 10 asalar., Gerencia empr. Comercio menor	41,9	Adtvos. Aux. adtvos. 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 otros 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 la informática de nivel superior	26,4	TServ. Personales. Ciudadano 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 las ciencias naturales	41,4	TServ. Personales. Mayordomos y asim.	73,3
Prof.. Médicos y odontólogos	48,9	TServ. Personales. Otros trabajadores	45,8
Pro.. 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, Contrucción	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 la AAPP no clasificables	46,2	TCI. Trab. Industria alimentación	41,2

Evolución reciente de la segregación laboral por género en España

Prof. 1º ciclo físicc, químic., matem., natural. Y asim.	42,1	TCI. Madera, ebanistas	4,1
Prof. nivel medio de la informática	16,3	TCI. Trabajadores de la industria textil	62,2
Profesiones primer nivel. Arquitectos técnicos	20,4	TCI. Trabajadores de la 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. fabricas prod. Madera	11,1
TPA. Deliniantes 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 la 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 aeronáutica. 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. Advos. 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 industria manufacturera	53,7
		TNC Peones del transporte y descargadores	15,8
		TOTAL	41,2

Fuente: EPA, segundo trimestre de 2007.

Nota: TPA = Técnicos y profesionales de apoyo; Tser = Trabajadores de los Servicios; TCAP = Trabajadores Cualificados de la Agricultura y la Pesca; TCI = Trabajadores Cualificados de la Industria; TNC = Trabajadores No Cualificados. Las ocupaciones laborales femeninas se colorean en morado (más fuerte), las masculinas en azul (más claro) y las integradas en blanco.

Resulta interesante observar la composición interna de las ocupaciones no manuales. De las 13 categorías que implican 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 10 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.

En último término, 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 belleza; Profesores de educación especial; Profesores infantil y primaria; Empleados de información y recepcionistas.

El cuadro 3 recoge las ramas de actividad y las ocupaciones laborales que en mayor medida concentran el empleo de las mujeres (índices de concentración)<sup>4</sup>.

Tanto horizontal como verticalmente, 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 ciento del empleo femenino. Las mujeres en España trabajan sobre todo en actividades de limpieza en hogares e industrias (12,7 por ciento), el comercio (12,5 por ciento), actividades sanitarias y sociales (11 por ciento), hoteles y restaurantes (6,9 por ciento) y la enseñanza (6,6 por ciento). 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 en España, 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, esta situación ha aumentado desde ambas perspectivas. Con datos de 2002, índice de Disimilitud era de 0,454 para los sectores de actividad y de 0,555 para las ocupaciones

<sup>4</sup> Se han seleccionado aquellas actividades y ocupaciones que suponen más de un 2 por ciento del empleo total de la mujer.

<sup>5</sup> El índice de Disimilitud de Duncan y Duncan varía entre 0 (nula segregación) y 1 (máxima segregación).

laborales, lo que supone un crecimiento entre 2002 y 2007 del 2,2 por ciento en la segregación horizontal y del 3,8 por ciento en la vertical<sup>6</sup>.

CUADRO 3.  
**Índice de Concentración 2007. Porcentaje de mujeres sobre el empleo total femenino.**

	%	Acum		%	Acum
<b>Ramas de actividad</b>			<b>Ocupaciones laborales</b>		
Hogares emplean personal doméstico	8,5	8,5	TNC. Personal de Limpieza de oficina	8,25	8,25
Actividades sanitarias	7,3	15,8	TSer. Comercio. Dependientes y exhibidores	7,91	16,16
Otro comercio al menor, 2da. Mano	6,1	21,9	TNC. Empleados del hogar	6,82	22,98
Administración Pública	5,0	26,8	TPA. Apoyo. 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	TSer. 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	TSer. Personales. Cuidado de personas	2,97	47,56
Comerc. menor aliment., beb. y tab.	2,8	49,5	TSer. Restauración. Cocineros y comida	2,91	50,47
Enseñanza secundaria	2,8	52,3	TSer. 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	TSer. Personales. Peluqueros y belleza	2,05	59,64
			Profesionales. Profesores de enseñanza secundaria	2,01	61,65

Fuente: EPA, segundo trimestre de 2007.

Nota: TPA = Técnicos y profesionales de apoyo; TSer = Trabajadores de los Servicios; TCAP = Trabajadores Cualificados de la Agricultura y la Pesca; TCI = Trabajadores Cualificados de la Industria; TNC = Trabajadores No Cualificados.

<sup>6</sup> 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.

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

**E**n el cuadro 4 podemos ver cómo ha evolucionado el número de ramas y ocupaciones masculinas, femeninas e integradas, así como la evolución del empleo de ambos géneros. Desde una perspectiva horizontal se observa como:

- a. Ha aumentado el número de ramas de actividad femeninas (dos más), aunque este crecimiento se ha producido en contra del número de ramas integradas, de forma que permanece constante 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 ciento del crecimiento del empleo de la mujer, en tanto que la evolución del empleo en las ramas masculinas explica el 77 por ciento del crecimiento del empleo del hombre.
- c. Alternativamente, la evolución del empleo de los hombres fundamenta el 24 por ciento del comportamiento del empleo en las ramas femeninas, el 94 por ciento del de las integradas y el 74 por ciento del de las masculinas. Complementariamente, la evolución del empleo de la mujer justifica el 76 por ciento del crecimiento del empleo en las ramas femeninas, el 6 por ciento del de las ramas integradas y el 25 por ciento del de las ramas masculinas.

En definitiva, mientras que el empleo en las actividades femeninas y masculinas ha crecido a tasas del 29,6 y del 22,4 por ciento, las ramas integradas han perdido un 12,3 por ciento de su empleo.

El comportamiento de las ocupaciones laborales es similar, aunque presenta algunas diferencias:

- 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 ciento del crecimiento del empleo femenino se produce en ocupaciones femeninas. Apenas el 5 por ciento 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 ciento 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 ciento.

- d. En definitiva, el empleo ha concentrado su crecimiento en las ocupaciones femeninas (30,1 por ciento), en mayor medida que en las integradas (18 por ciento) y masculinas (17,4 por ciento).

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	
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Contribución al crecimiento del empleo de cada género						
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	
Contribución de cada género al crecimiento de cada rama						
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

En definitiva, los patrones de crecimiento del empleo por género explican el crecimiento 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 relacionen únicamente con los cambios experimentados por ambas estructuras.

De acuerdo con Blau, Simpson, y Anderson (1998), es posible descomponer el cambio en el índice de disimilitud diferenciando tres efectos: composición, distribución y 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 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, en el cambio total podemos diferenciar tres efectos:

- Un efecto composición, que mide la parte del cambio observado que se debe a que mujeres y hombres han modificado su presencia en las distintas actividades y ocupaciones laborales.
- Un efecto distribución, que mide la parte del cambio observado que se debe a que la estructura del empleo por actividades y por ocupaciones ha cambiado su estructura de ponderaciones.
- 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)).

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 ciento) como en los cambios observados en la estructura de ocupaciones laborales (52 por ciento). 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 ciento), 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 ciento).

CUADRO 5.

**Variación del índice de disimilitud (2007-2002) y su descomposición.**

	Sector 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.

## 4. ¿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 qué 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. Las variables relativas al puesto de trabajo han sido la duración de la

<sup>7</sup> Basado en la siguiente función de probabilidad:

$$\text{Prob}(Y_i = j) = \frac{e^{\beta_{ij} X_{ki}}}{1 + \sum_{j=1}^{J-1} e^{\beta_{ij} X_{ki}}} \text{ para } j = 1, 2, \dots, (J-1)$$

jornada laboral, la experiencia laboral potencial (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 (número de meses en la empresa actual), y una variable que refleja de forma conjunta la situación profesional y el tipo de contrato para los asalariados.

En relación con la segregación horizontal (cuadro 6), se observa que:

- La edad, el estado civil y la nacionalidad no resultan significativas. La experiencia potencial solo resulta significativa en el caso de los hombres, pero su relevancia, aunque positiva, resulta escasa. La combinación de la situación profesional y el tipo de contrato no conduce a pautas claras.
- 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 es más probable que mujeres y hombres trabajen en actividades integradas frente a hacerlo en sectores masculinos.
- El nivel de estudios primarios o secundarios influye de modo similar en la incorporación de hombres y mujeres a las ramas masculinas. 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 es más probable trabajar en sectores de actividad integradas.
- Trabajar a jornada completa no ejerce un efecto importante en la probabilidad masculina. Sin embargo, en el caso de las mujeres el trabajo a tiempo completo incrementa la probabilidad de ubicarse en actividades integradas.

En relación con las ramas de carácter femenino, las pautas son similares:

- De nuevo, la edad, el estado civil, y la experiencia potencial no resultan significativas. No se observan pautas claras en relación la situación profesional y la duración del contrato de trabajo.
- 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. En el caso de las mujeres tener estudios primarios establece una elevada probabilidad de trabajar en 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.

CUADRO 6.  
**Probabilidad de trabajar a una rama de actividad femenina, masculina o integrada.**

		HOMBRES			MUJERES				
		B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)		
Ramas de actividad masculinas	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	.	.		.
	Española	-0,244	0,103	**	0,783	0,013	0,945	**	1,013
	Extranjera	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	.	.		.	
Ramas de actividad femeninas	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	.	.		.
	Española	-0,325	0,039		0,723	-0,783	0,000		0,457
	Extranjera	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	.	.		.	

Fuente: Elaboración propia. EPA, segundo trimestre de 2007.

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

- 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.

En definitiva, dos son a nuestro juicio las conclusiones fundamentales que se deducen del análisis de los determinantes de la segregación horizontal:

- a. 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 mujeres.
- b. El empleo a tiempo parcial se constituye como 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.

También se ha 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 la tabla 7 y muestran las siguientes pautas fundamentales:

CUADRO 7.  
**Modelo multinomial sobre la probabilidad de pertenecer a una ocupación femenina, masculina o integrada.**

		HOMBRES			MUJERES		
		B	Sig.	Exp(B)	B	Sig.	Exp(B)
Ocupación masculinizada	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
	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	.	.
	Española	-0,051	0,742	** 0,951	0,071	0,725	** 1,073
	Extranjera	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	.	.	
Ocupación feminizada	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	.	.
	Española	-0,225	0,169	** 0,798	-0,619	0,001	0,539
	Extranjera	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	.	.	

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

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

- El estado civil y la nacionalidad no se observan como determinantes. La edad, la experiencia potencial y la experiencia más reciente en la empresa son variables que solo 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 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.
- 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.

## 5. CONCLUSIONES.

**E**l trabajo 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 tanto 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 periodo 2002-2007 y que han utilizado datos de la Encuesta de Población Activa, 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 la primera década del nuevo milenio, lo que se constituye en un rasgo diferencial del mercado de trabajo español.

A lo largo del periodo 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 debe fundamentalmente a un aumento del número de ramas de actividad femeninas en detrimento de las ramas integradas, por una parte, y a una mayor incorporación de la mujer en aquellas actividades de corte femenino, de otra. Asimismo, la segregación vertical ha aumentado debido al aumento 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) subrayan 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 por el 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 relacionan marcadamente con este tipo de jornadas de trabajo.

## 6. 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, 493-517.
- BERGMANN, BR. (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*, 90 (2), 450-455.
- BLAU, F. Y KHAN, L. (1997). "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s". *Journal of Labour Economics*, 15, 1-42.
- BLAU, FD., SIMPSON, P. Y ANDERSON, D. (1998). "Continuing Progress? Trends in Occupational Segregation in the United States over the 1970s and 1980s". *NBER Working Papers*, 6716.
- CÁCERES, JI., ESCOT, L. Y SAIZ, 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*, 367, 121-137
- CUADRADO, J. R., IGLESIAS, C. Y LLORENTE R. (2007). "Inmigración y mercado de trabajo en España: algunas cuestiones fundamentales". *Fundación BBVA*.

- DOLADO, JJ., FELGUEROSO, F. Y JIMENO, JF. (2002). "Recent trends in Occupational Segregation by Gender: A Look Across the Atlantic". *IZA Discussion Paper*, 524. July 2002.
- DOLADO, JJ., FELGUEROSO, F. Y JIMENO, JF. (2004). "Where do Women Work?: Analysing Patterns in Occupational Segregation by Gender". *Annales d'Economie et de Statistique*, 71-72, 294-315.
- DUCAN, OD. Y DUNCAN, B. (1955). "A Methodological Analysis of Segregation Indexes". *American Sociological Review*, 20, 210-217.
- EMERIK, R., FIGUEIREDO, H., GONZÁLEZ, P., GONÄS, 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*, 9, 3, 289-314.
- MATÉ, JL., NAVA, LA. Y RODRÍGUEZ, JC. (2002). "La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999". *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 36, 79-94.
- MINCER, J. Y POLASEK, S. (1974). "Family Investment in Human Capital: Earnings of Women". *Journal of Political Economy*, 82, 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*, 6716.
- SORENSEN, E. (1990). "The Crowding Hypothesis and Comparable Worth". *Journal of Human Resources*, Invierno, 55-89.

## AUTORES

### **Carlos Iglesias Fernandez**

Director del Área de Economía Laboral (IAES) y Profesor Contratado Doctor en Economía Aplicada (Universidad de Alcalá). Sus principales líneas de investigación versan en torno al análisis económico del mercado de trabajo, la situación laboral de la mujer, la terciarización, el cambio ocupacional, la economía regional con especial interés en la economía madrileña, la inmigración y sus consecuencias laborales. ([carlos.iglesias@uah.es](mailto:carlos.iglesias@uah.es)).

### **Raquel Llorente Heras**

Investigadora del Área de Economía Laboral (IAES). Sus principales intereses se centran en el análisis y estudio del mercado de trabajo, la segmentación laboral, la economía laboral europea y las migraciones. ([raquel.llorente@uah.es](mailto:raquel.llorente@uah.es)).