



Universidad de Valladolid

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES, JURÍDICAS Y DE LA
COMUNICACIÓN

Grado en Administración y Dirección de Empresas

TRABAJO DE FIN DE GRADO
**UN ESTUDIO SOBRE LA SEGREGACIÓN
OCUPACIONAL POR GÉNERO EN LA PROVINCIA DE
SEGOVIA**

Presentado por
Paula Palomino Álvaro

Tutelado por
Ángel Martín Román

Segovia, Junio de 2016

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....	3
--------------------------	----------

CAPÍTULO 1.

Evolución del Mercado Laboral Español.

1.1 La mujer en el Mercado Laboral.....	8
------------------------------------------------	----------

CAPÍTULO 2.

Revisión de la literatura

2.1 Artículos Clásicos
2.1.1. Evolución del trabajo femenino en la Época Industrial.....	12
2.1.2 Teoría sobre el Capital Humano	13
2.1.3 Dualidad del mercado laboral	13
2.1.4 Segregación ocupacional	14
2.2. Hipótesis Alternativas
2.2.1 La nueva economía de la familia	15
2.2.2 El paradigma de la debilidad	15
2.2.3. Contratos temporales	16
2.2.4. El descenso de la fecundidad	16
2.2.5. Disparidad salarial	17

CAPITULO 3.

Datos y Metodología

3.1. Metodología.....	21
3.2. Muestra y serie temporal	22

CAPÍTULO 4.

Análisis de Resultados.

4.1 Segregación sectorial.....	24
4.2 .Segregación ocupacional.....	30

CONCLUSIONES.....	35
--------------------------	-----------

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	38
----------------------------------------	-----------

INTRODUCCIÓN

En la presente investigación trataremos de esclarecer un concepto tan actual y, a la vez preocupante, como es la segregación existente en el mercado laboral en cuanto al sexo. Es un hecho constatado que el mercado laboral femenino no se encuentra distribuido de una manera uniforme. Las mujeres trabajadoras se concentran principalmente en ocupaciones poco remuneradas y compatible con la gestión de las responsabilidades domésticas.

La segregación laboral es una característica de los mercados de trabajo de los países desarrollados en la actualidad. Es una característica fundamental dentro de la inserción laboral de ciertos grupos de personas (jóvenes, mujeres e inmigrantes. Es decir, el estudio de este fenómeno trata de explicar la igualdad de oportunidades a la hora de entrar en a formar parte del mercado de trabajo. Esta segregación se divide en dos tipos: la horizontal y la vertical. La *Segregación Sectorial* o también denominada horizontal es aquella en el que un determinado colectivo de individuos tiende a concentrarse en determinadas ramas de actividades estando ausentes en las demás. Con el término *Segregación Ocupacional* definimos la distribución desigual de los individuos entre las diversas ocupaciones (Strober, 1987). La literatura económica distingue dos tipos de segregación, que serán analizados en el presente trabajo; aquella horizontal, referida a la concentración de la ocupación femenina en ciertos sectores y ocupaciones, y la segregación vertical, referida a la concentración femenina en los niveles más bajos dentro de la escala jerárquica en el ámbito de una misma ocupación.

En teoría, cualquier mujer que elija trabajar debería tener la posibilidad de acceder a cualquier profesión; sin embargo, en la práctica no sucede así, ya que sus posibilidades de elección se ven mermadas a un ámbito bastante más limitado que el de los hombres. De hecho, las mujeres no se distribuyen de una manera uniforme en los sectores de actividad ni en las ocupaciones, es más, se concentran principalmente en pocas ocupaciones. Esta realidad está ligada a los estereotipos sociales y enfatizada por los roles tradicionales domésticos y de cuidado (profesoras, secretarias, empleadas, peluqueras, enfermeras, dependientas, etc). Este tipo de trabajos se caracterizan por un salario bajo, nivel de cualificación bajo y una escasa perspectiva de promoción de carrera, sin embargo, son aquellos compatibles con las responsabilidades familiares.

Dentro del contexto que se ha especificado anteriormente, el objetivo de este trabajo es el estudio de la segregación ocupacional que existe en diferentes niveles de muestra: España, Castilla y León y provincia de Segovia. Para el estudio de la segregación se han escogido datos elaborados por el Instituto Nacional de Estadística desde el año 2005 al primer trimestre de 2016 para detectar los cambios producidos durante dicho periodo.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 1.

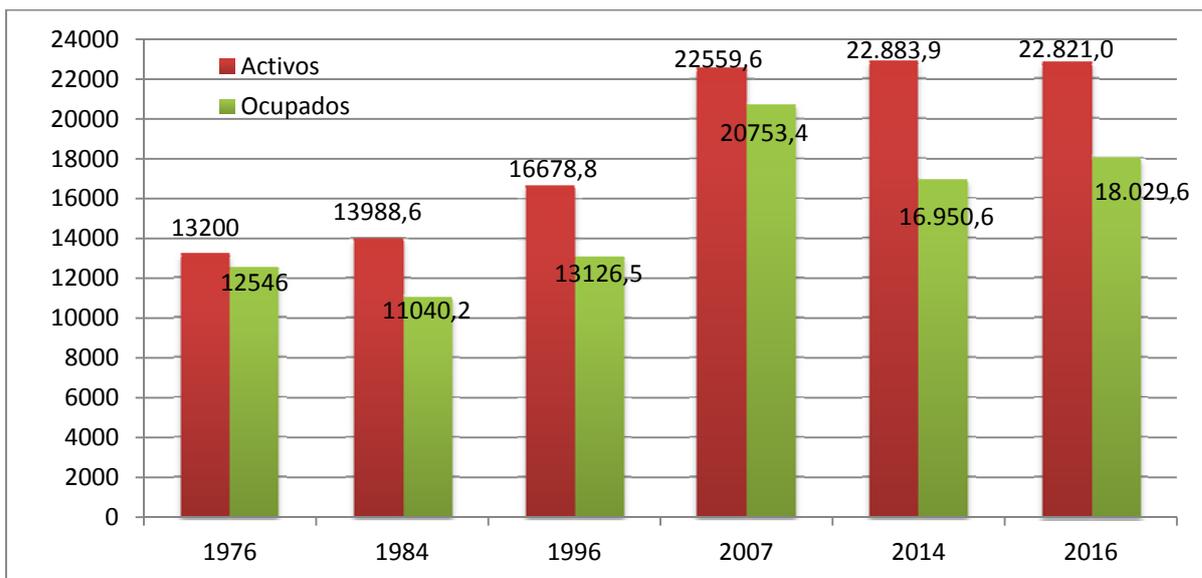
EVOLUCIÓN DEL MERCADO LABORAL ESPAÑOL

En el caso español, la existencia de la segmentación laboral es el resultado de la evolución de la economía del país, ya que han influido directamente a la estructura productiva del país y, en consecuencia, al mercado laboral. Las transformaciones que han tenido lugar en el mercado laboral son el resultado de adaptaciones al entorno y las estrategias desarrolladas por las empresas (Recio, 1999).

El mercado laboral en España ha seguido una dinámica a la par que las evoluciones mundiales, destacando una serie de peculiaridades que han introducido cambios estructurales, entre ellas, destacan las dos crisis económicas sufridas durante los periodos de 1977-84 y 1991-94. Consecuencia de estas dos épocas fueron el cierre o la reorganización de muchas empresas al igual que los procesos de destrucción de empleo. Además, se han de tener en cuenta que todo este periodo se ha desarrollado en un marco constitucional cambiante.

En los años previos a la entrada de España en la Comunidad Económica Europea, encontramos un país con una capacidad productiva muy endeble, es más, en los años 50 y 60 se produjeron casi dos millones de migraciones por parte de españoles al extranjero. El papel de la mujer en estos años es prácticamente inexistente, aunque muchas de ellas trabajan en negro, la tasa de ocupación se verá ligeramente aumentada a lo largo de los años.

Gráfico 1.1. Años clave en la evolución del Mercado Laboral en España.



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la EPA.*

Entre 1976 y 1985 se produce una reducción de la tasa de ocupación agraria que comienza en los años 60. Observamos cómo durante este periodo de tiempo se ve reducida la tasa de ocupados, disminuyendo en casi dos millones de personas, todo ello debido a la crisis del petróleo y la subida de los salarios. Como dato relevante mencionamos que la tasa de paro para el año 1985 se situaba en un 21,5%.

Hasta 1996 vemos como hay un crecimiento progresivo de la población tanto activa como ocupada, reduciéndose las diferencias y, consecuencia de ello, el paro. Se trata de una etapa de recuperación de la actividad para España, en el que destaca el crecimiento del sector de la construcción. De 1996 en adelante vemos como el crecimiento de personas activas y ocupadas se dispara, este hecho es debido a que hasta la época de crisis, muchos jóvenes abandonaron los estudios y se incorporaron a empleos los cuales

no requerían ningún tipo de cualificación (crecimiento reflejado en el sector de la construcción e inmobiliario). La tasa de paro pasa de un 24,55% en el primer trimestre de 1994 a un 10,29% en 2001. Desde 2007 la tasa de paro se situaba en un 8,59%, viéndose aumentada durante los años de recesión, ya que se produjo la destrucción de la mayoría de los empleos creados durante la etapa expansiva, por lo que aumentó la brecha existente entre población ocupada y activa, cifrando el paro para 2014 en un 23,70%.

Desde 2014 en adelante, el mercado laboral ha experimentado cambios hacia un empleo con mayor precariedad: devaluación salarial, abaratamiento del coste de despido y aumento de los contratos temporales. En el primer trimestre de 2016, observamos cómo la población activa se situaba en 22.821.000 personas en comparación con la población ocupada que se cifra en 18.029.600 personas, lo que significa que la tasa de paro se encuentra en estos momentos en un 21%.

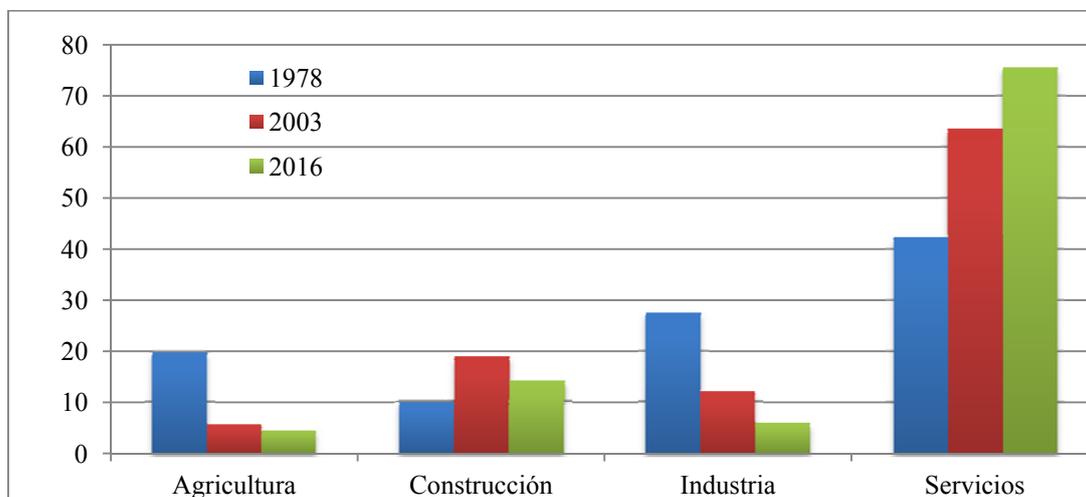
Una vez que se ha contado la evolución de España en términos generales y de población, es interesante enfocar estos hechos desde la perspectiva de los sectores y las ocupaciones. Si nos centramos en los sectores económicos, partimos de la base de que España de los años 70 era una sociedad en la cual el sector agrario tenía gran peso, apenas habían pasado diez años del éxodo rural. Vemos como en el gráfico en la actualidad el sector agrícola posee un 4,47% dentro de la distribución de los empleos.

Tabla 1.1 Distribución del empleo por sectores en España.

	1978	2003	2016
Agricultura	19,94	5,61	4,47
Construcción	9,95	18,77	14,04
Industria	27,62	12,06	5,79
Servicios	42,49	63,56	75,7

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

Gráfico 1.1 Comparativa de la evolución de los sectores en España.



El sector industrial poseía un gran peso dentro de la economía española durante los años 70, pero a lo largo del tiempo ha perdido mucha importancia, ya que en la actualidad representa un 5,79 %, en comparación con el año 1978, vemos como se ha reducido gradualmente encontrándose en el año 2003 en un 12% hasta cerca de un 5,79% en la actualidad. Obviamente los dos sectores que mayor cambio han experimentado han sido construcción y servicios. El sector de la construcción es clave en la evolución temporal del empleo, comenzando un boom en los años 60, con su posterior crisis y que tuvo su punto de máximo apogeo durante mediados de los 2000, encontrándose en la actualidad en recuperación. El sector servicios es en la actualidad aquel que mayor número de empleos crea, siendo de hecho aquel que más importancia tiene dentro de la economía española. Vemos como en 1978 se situaba en un 42,5 % mientras que la actualidad supone un 75% de los empleos. Cabe mencionar, que dentro del sector servicios también ha habido cambios de tipo ocupacional, es decir, en los años 80 las ocupaciones que jugaban un papel de mayor importancia dentro de este sector eran aquellas relacionadas con la administración pública, educación y sanidad. Sin embargo, las ocupaciones de tipo financiero se han visto incrementadas a lo largo del tiempo debido a un cambio de necesidades en la población. En conclusión de todo lo anterior, podemos afirmar como el empleo en España ha experimentado grandes cambios con respecto hace 35 años. La agricultura y la industria han pasado a tener un segundo plano dentro de la economía española, siendo más importantes los sectores de la construcción precedido del sector servicios.

Otro aspecto a tener en cuenta dentro de las características del empleo en España es la aparición y proliferación de los contratos temporales, dado que para las empresas supone un recurso importante a la hora de adaptarse a las fluctuaciones de la demanda, pudiendo así ajustar sus necesidades de fuerza de trabajo con un coste mínimo. Este hecho tiene que ver con las características del mercado laboral español, caracterizado por una alta estacionalidad del trabajo y una baja especialización en determinados sectores que, a fin de cuentas, se ve reflejado en las ocupaciones y aspiraciones de los individuos. De hecho, las mujeres son las principales afectadas ya que ocupan empleos en los que la temporalidad y la parcialidad es una característica generalizada.

1.1 LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Antes de pasar al estudio de la segregación laboral, me parece interesante comentar ciertos aspectos de la evolución de la mujer dentro del mercado laboral para que el trabajo sea perfectamente comprensible para toda aquella persona que no tenga conocimientos muy avanzados sobre esta materia.

Existen evidentes cambios que el mercado laboral ha experimentado en España en los últimos quince años; el más evidente ha sido la incorporación de la mujer a la actividad remunerada. De hecho, del total de empleos creados, más de la mitad ha sido ocupado por mujeres. La tasa de empleo femenino según datos de la EPA ha pasado de situarse en un 23% en el año 1987 a un 41,7% para 2010. Ahora bien, a la hora de analizar algunas características como el sector de actividad, ocupación, contratos, jornada laboral e ingresos, se sigue apreciando la desigualdad latente. El hecho de que la mujer tenga una mayor presencia dentro del mercado laboral no significa que se hayan reducido las diferencias con respecto a los hombres.

Atendiendo a estas consideraciones, existen tres aspectos fundamentales que han marcado la evolución del empleo femenino en España: las crisis económicas y la

consolidación de un paro masivo, duradero y estructural. Pese a esto, el crecimiento del empleo femenino ha sido in crescendo a partir de la década de los setenta,. En líneas generales, la incorporación de las féminas asalariadas ha estado marcada por períodos de contrastes y de avances contrapuestos. Desde 1985, la incorporación femenina al mundo laboral ha supuesto la aparición de teorías por parte de científicos sociales que han tratado de estudiar las desigualdades y diferencias de género. Este hecho no es un fenómeno nuevo ya que existen datos similares para otros países con iguales características que presentan una segregación ocupacional parecida a la de España (Recio, 1999).

Aunque no pueda hablarse de una tendencia universal en términos de segregación ocupacional, existen estudios como el de Anker (1998) que constatan que este hecho es un fenómeno ampliamente extendido por la geografía mundial independientemente de las diferencias económicas y socioculturales de cada país. Si bien es verdad, existen territorios en los cuales la segregación es un problema evidente, como aquellos subdesarrollados o poco industrializados. No obstante destaca el hecho de que este fenómeno en el mercado laboral se haya visto mermado con el paso de las últimas décadas. Jacobsen (1998) y Blau et al (1998) enfocan esta reducción de la segregación debido a cambios en la composición por género de las ocupaciones. Pero volviendo al estudio realizado por Anker (1998), en el caso de España entre 1975 y 1980 muestra un aumento de la segregación por sexo, disminuyendo levemente en el periodo de los ochenta. Los autores señalan que buena parte del crecimiento que tuvo el empleo en la década de los ochenta en nuestro país se produjo en ocupaciones mayoritariamente femeninas, lo que supuso una gran contribución a la segregación y explica los posteriores aumentos. Así pues encontramos que autores como Maruani, (2000) en su libro "Las nuevas fronteras de la desigualdad: Hombres y mujeres en el mercado laboral" afirman que: "Comparando los diferentes indicadores de desigualdad, la situación desde luego ha evolucionado – si bien modestamente- desde los años setenta: las diferencias salariales se han reducido un poco, algunas profesiones masculinas se han feminizado sin desvalorizarse, algunas mujeres sufren menos estancamiento en sus carreras. Sin embargo, en relación con los progresos realizados en materia de formación y de cualificación, y a la vista de la continuidad de las trayectorias profesionales, la distancia entre el "capital humano" de las mujeres y su situación en el mercado de trabajo parece más injusta, más injustificable hoy que ayer".

Para completar la óptica del mercado laboral femenino, en la actualidad la mujer se encuentra globalmente mejor formada en contraposición de los sueldos que reciben, considerablemente por debajo en comparación con el sector masculino. Es bien sabido que una elevación en el nivel de formación escolar ha sido un evidente progreso ya que ha ofrecido una protección a la mujer frente a la no actividad y el paro (Cacouault y Forunier, 1998). Esta situación se ve reflejada en la concentración de las mujeres en un número de profesiones feminizadas y, en efecto, siendo en número mayor en las filas del paro y del subempleo.

Asimismo, cabe destacar la ineffectividad de las Políticas a favor de la igualdad que han sido llevadas a cabo. Entre principios de los años setenta y de los ochenta, se adoptaron medidas sobre la "igualdad" en cuanto a la remuneración y la no-discriminación en la contratación. Sin embargo, dichas reglas no han sido llevadas a cabo como bien se refleja en la actualidad del mercado laboral. A decir verdad, echando la vista atrás sólo las políticas neutras han tenido efecto sobre el mercado laboral femenino, llevando a cabo el fomento de empleos temporales que, como bien es sabido, son en su mayoría ocupados por el sector femenino. Todos estos hechos anteriormente expuestos han generado un aumento de la precarización laboral femenina.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 2

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Antes de pasar a los análisis empíricos realizados, consideramos que se ha de realizar un repaso a las bases y las investigaciones de autores que se han realizado sobre la división por género en el mercado laboral, dado que es un concepto que ha existido a lo largo de los años. Son muchos los autores que han aportado sus ideas sobre este concepto; cada uno de ellos ha tratado este hecho dando un enfoque y razonando las posibles causas de la discriminación por sexo en los puestos de trabajo.

2.1 ARTÍCULOS CLÁSICOS

2.1.1 Evolución del trabajo femenino en la Época Industrial

La evolución histórica de la sociedad en general ha tenido un impacto concreto sobre la manera en que las mujeres han ido incorporándose al trabajo. Existen varios estudios de cómo la industrialización ha impactado sobre el empleo femenino y sobre el status social de las mujeres, cambiando su forma de vida y, por tanto, su predisposición y/o facilidad para incorporarse al mundo laboral.

En relación a la evolución del empleo femenino durante la industrialización encontramos dos teorías que confrontan distintas hipótesis: los estudios que piensan que se produjo un incremento de la participación laboral de las mujeres como consecuencia del crecimiento industrial (Pinchbeck 1969, Boyson 1972, Shorter 1976) y los que plantean que esta actividad se redujo a partir de 1820 (Richards 1974, Tilly y Scott 1975). Como bien explica la autora Borderías en su libro “Las Mujeres y el Trabajo” 1994, durante el siglo XIX la mano de obra femenina tuvo una gran importancia en las industrias domésticas así como en las manufacturas y en el surgimiento de las primeras fábricas durante el siglo XVIII. Las diferencias vienen a la hora de explicar el por qué de la disminución del empleo femenino, siendo dos puntos de vista diferentes los que encontramos. Existen autores como Clark (1919) que atribuyen dicha disminución a la separación entre el trabajo asalariado y aquel dedicado a la reproducción. Sin embargo, otros estudios atribuyen este descenso a los cambios demográficos y sociales que se dieron en la época.

Shorter (1975) afirma la existencia de una notable segregación sexual en las sociedades industriales, siendo el trabajo realizado por las mujeres de un status menor que el de los hombres, además estas se veían sujetas a la vida doméstica debido a la estructura patriarcal que predominaba en las familias. El trabajo de las mujeres quedaba subordinado a las necesidades de los maridos y ello las alejaba de la vida laboral. Para Hartman (1981) estos hechos hacen que el sector femenino se encontrase en una situación de la cual era difícil salir: eran las principales encargadas del trabajo doméstico por lo que, en caso de incorporarse al mundo laboral, ocupaban posiciones más bajas en el mercado laboral, por lo que, se creaba un fuerte vínculo de dependencia con la familia.

2.1.2 Teoría sobre el Capital Humano

Para estudiar la segregación por género laboral desarrollada en su origen por Schultz (1961, 1968) y Becker (1964), introducen el concepto de capital humano; explicando desde un punto de vista económico el comportamiento de los individuos y cómo influye la formación de los mismos. Consideraban que los individuos realizaban un “gasto” que les proporcionaba mejores perspectivas futuras, de manera que invertía su tiempo actual en educación y formación para obtener una serie de rendimientos futuros. Consideraron

que la especialización del capital humano ha actuado como una fuerza dentro de la división del trabajo, haciendo que se produzca una elección entre la asignación del tiempo y las inversiones que los individuos realizan en educación, siendo la formación una inversión a largo plazo que les permitirá optar por puestos mejores. Por tanto, un incremento de la productividad del trabajador se vería reflejado en los salarios y las condiciones laborales.

Desde el punto de vista de la oferta en el mercado laboral, la segregación por sexo podría ser la consecuencia de que las mujeres realicen una menor inversión de capital humano en comparación con el sector masculino. De hecho, Mincer y Polachek (1974) argumentan que las expectativas de las mujeres en cuanto a su vida laboral, difieren de aquellas de los hombres, existiendo una tendencia por parte de ellas a invertir mucho menor tiempo en formación debido a sus expectativas familiares. Dado que el cuidado del hogar y los hijos conlleva un gran esfuerzo, tarea que por autodefinición es desempeñada por ellas, las mujeres gastan menos tiempo en desarrollar su carrera laboral, por lo que los hombres cobran ventaja en ese sentido. Estos hechos se ven reflejados tanto en salarios como en ocupaciones, creando diferencias entre hombres y mujeres. Estas razones hacen que las mujeres escojan ocupaciones en las que la inversión en capital humano sea baja, por lo que sus salarios y condiciones laborales serán peores.

Por otro lado, desde el punto de vista de la demanda estos hechos también influyen. Los empresarios valorarán de una manera positiva tanto la inversión en capital humano como el nivel de absentismo (visto como un coste laboral adicional) y antigüedad en los puestos de trabajo. Esta concepción perjudica a las mujeres debido a la ausencia del puesto de trabajo durante las bajas maternales y los periodos excedentarios de los que comúnmente hacen uso. Además, como ya se ha citado anteriormente, existe una clara tendencia femenina en la ocupación de las tareas domésticas. De ahí que los puestos que requieren una inversión alta, sean ocupados por hombres. Este hecho no hace sino que aumentar la segregación laboral, considerando que los empresarios realizan una cierta “discriminación” en cuanto a contratar empleados que les supongan una serie de costes adicionales y a los que consideran menos productivos.

Una de las conclusiones que podemos sacar de esta teoría es que, a mayor nivel de inversión en capital humano, mayor será el salario, por tanto, a mayor inversión en educación y formación, menores serán los efectos de la segregación en el mercado laboral.

2.1.3 Dualidad del mercado laboral

Muchos estudios de segmentación laboral apuntan a la existencia de una pluralidad de mercados laborales que contienen sus propias características y que requieren una serie de requisitos o “barreras de entrada” que los trabajadores deben cumplir para poder acceder a dichos puestos de trabajo. Así pues la vida laboral de los trabajadores dependerá del mercado específico de trabajo en el que actúen, marcando su carrera laboral.

Uno de los trabajos más destacados en esta corriente de pensamiento es la existencia de un mercado de trabajo que se encuentra dividido en dos tipos de ocupaciones; las primarias y las secundarias. Estos planteamientos afirman dividen el mercado laboral en dos grandes segmentos, cada uno de ellos diferenciado por el nivel de salario y los requisitos que las ocupaciones exigen a los trabajadores. Así pues, nos encontraríamos ante un mercado de trabajo primario, en el que se encontrarían aquellas ocupaciones que requieren una fuerte inversión en capital humano, caracterizadas por un nivel alto salarial y un status y reconocimiento social, donde las oportunidades de promoción son

altas, es decir, aquellos puestos reservados a altos directivos y profesionales. En contraposición, encontramos el segmento que engloba todos aquellos puestos que no requieren una alta cualificación y que se encontrarían relacionados con los trabajos manuales. Esta fragmentación del mercado podría ser una consecuencia del interés por parte de los empresarios en captar aquellos trabajadores que se encuentran especializados en realizar determinadas funciones.

Cabe destacar la relación que Doringer y Piore (1985) realizan sobre la segregación en el mercado laboral y la pertenencia de los individuos a un entorno social. Pero además, la segregación la relacionaron con el comportamiento de los trabajadores en cuanto a las pautas en el puesto de trabajo, es decir, la inestabilidad laboral, un nivel alto de absentismo y la impuntualidad estaban directamente relacionados con la ocupación de puestos de trabajo en el segmento secundario.

Por su parte, los economistas radicales estadounidenses basan la segmentación en la aparición de nuevos tipos de empresa surgidas de un cambio de la estructura económica, pasando de un capitalismo competitivo a uno monopolista. La existencia de este tipo de mercados laborales segmentados pueden ser explicadas por las imperfecciones del mercado laboral, consecuencia de las respuestas de las economías capitalistas y las políticas laborales seguidas por las empresas.

En general, todas las teorías que explican la segmentación apuntan que las empresas han contribuido y reforzado estas diferencias entre hombres y mujeres dentro del ámbito laboral. Esta teoría fue explicada por Barron y Norris (1976) que señalaban cinco atributos principales que determinaban la pertenencia de los trabajadores al llamado sector “secundario”: facilidad de despido, diferencias sociales fácilmente identificables, predisposición en el aprendizaje y experiencia, aspiraciones retributivas, nivel de organización y desarrollo de relaciones solidarias.

2.1.4 Segregación ocupacional

Existe un enfoque distinto el cual fija el origen de las diferencias en un concepto denominado segregación ocupacional, el cual explica la existencia de trabajos estereotipados como fuente de las grandes diferencias. De hecho, señala la existencia de ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas en los que existen determinados porcentajes fijos de mujeres/hombres (Hakim, 1981).

Algunos autores citan la existencia de sectores el hecho de que los procesos y métodos de trabajo no son ajenos al género de los trabajadores, así pues, señalan la presencia de sectores en los cuales hay menores niveles de promoción incluso en casos de niveles idénticos de responsabilidad y compromiso en el trabajo (Borderías 1984); y que además, muchas ocupaciones denominadas femeninas no pertenezcan al llamado sector secundario si no que no sean reconocidas y remuneradas consecuentemente (Bettio 1986).

Todas estas razones son causa de la segmentación del mercado en cuanto al sexo, siendo una realidad que las mujeres se encuentren excluidas del segmento de trabajo primario y que, debido a ello, se produzca una concentración de las mismas en el secundario, de forma que aparecerían lo que, de ahora en adelante, llamaremos ocupaciones “femeninas” y ocupaciones “masculinas”.

2.2 Hipótesis Alternativas

2.2.1 *La nueva economía de la familia*

Esta teoría intenta explicar las insuficiencias del comportamiento de la oferta laboral femenina que había sido iniciadas en la Teoría del Capital Humano. De este modo, diferencia dentro del tiempo no dedicado al trabajo, el tiempo de ocio y de “producción doméstica”, considerando las tareas domésticas como un trabajo más que no se encuentra remunerado. Así pues, diferencia el tiempo dedicado al trabajo remunerado y aquel dedicado a las actividades domésticas. Los modelos intentan dar respuestas a las diferencias en la asignación del tiempo entre hombres y mujeres, obteniéndose como resultado que las variables más significativas en la distribución del tiempo son la tasa salarial personal, la tasa salarial del cónyuge, la renta no salarial, número de hijos y edad y la educación de la mujer (Gronau 1976).

De esta manera los autores concluyen que el hombre divide su elección del tiempo entre trabajo y el ocio y, sin embargo, la mujer distribuye su tiempo con una variable más: el trabajo doméstico. Consecuencia de ello es que las mujeres se especialicen en trabajos domésticos debido a los salarios que perciben son significativamente más bajos que los de los hombres, razón por la que no dedican tiempo a su propia formación y promoción.

Íntimamente relacionado con esta cuestión están las investigaciones realizadas por Rubery(1991) en las que relaciona el empleo a tiempo parcial y la desigualdad de género.

2.2.2 *El paradigma de la debilidad*

Existen una serie de estudios surgidos a partir de la época de los setenta que tratan de dar cabida a la realidad de los contratos laborales femeninos. Una visión destacada es aquella que plantea el *Paradigma de la Debilidad*, basándose en que la condición laboral de las mujeres está estrechamente relacionada con las dos siguientes debilidades:

- La fuerza de trabajo femenina es concebida como un componente débil, esto se ve reflejado en la postergación en cuanto a su contratación aunque, en cambio, poseen una posición prioritaria en los despidos. Estos hechos vienen explicados por la existencia las rigideces en los mercados femeninos (cargas familiares, preferencias laborales...) que hacen que el coste de contratación femenino se vea incrementado y, su productividad reducida. Por tanto, la fuerza de trabajo femenina se configura como un componente débil, reflejado en la precariedad de los puestos de trabajos ocupados por el sector femenino y en la prioridad en cuanto a despidos (Schioppa, 1977; Ceres, 1979).
- Se considera que la mujer no ocupa una posición de cabeza de familia, es decir, posee una mayor flexibilidad. Esto influye, al igual que la rigidez, en una mayor exposición a los despidos, lo que puede llegar a influir en su ánimo en cuanto a sus expectativas laborales. Todo ello, en un contexto de crisis, puede llevarles a aceptar trabajos precarios. (May, 1977)

Por tanto, en una época en la que el mercado laboral femenino estaba en escasa expansión, y dadas las condiciones cambiantes dentro del marco político, era un hecho que el sector más afectado por todo ello fuera el femenino. Sin embargo, en contraposición a todas estas teorías, se encontraban las estadísticas oficiales que reflejaban un aumento de la participación femenina y minaba el debate sobre la caída de dicha tasa de participación. Estas pruebas estadísticas rebatieron la credibilidad del

Paradigma. En verdad, es una realidad el hecho de que la tasa de participación femenina haya aumentado desde la década de los ochenta, acompañada de un incremento de la presencia femenina en todos los sectores.

2.2.3 Contratos temporales

Existen una serie de estudios que relacionan la responsabilidad que se les asigna a las mujeres en el ámbito de la reproducción y la vida familiar y las condiciones de su participación en el trabajo (Borderias, 1994). Se afirma también que los principales causantes de esta situación en el empleo femenino son tanto el Estado como los empresarios, ya que “ayudan” a las mujeres a integrar su responsabilidad domésticas a través de contratos con condiciones laborales específicas. Hablamos de los contratos a tiempo parcial y los trabajos que forman parte de la economía sumergida.

El trabajo a tiempo parcial ha aumentado de manera exponencial en el sector femenino desde 1970 en toda Europa. Estos hechos son consecuencia de que este tipo de contrato permite a las mujeres tiempo para las cargas familiares, de hecho, existen estudios que muestran que las diferencias entre el contrato parcial o a tiempo completo en el sector femenino vienen marcadas por el ciclo de vida en el que se encuentre la mujer, y no con su cualificación. Debe ser destacado el hecho de que la temporalidad de los puestos de trabajo tiende a reducir el interés de los trabajadores por el aprendizaje.

Además debe unirse a todo lo anterior, la aparición de un modelo de trabajo muy extendido dentro del sector femenino dentro de las economías sumergidas. La gran mayoría de las mujeres que se encuentran en este sector de la economía, se encuentran casadas y con hijos pequeños. Es en los años setenta cuando surge, en relación a este tipo de trabajos, la necesidad de que se tuviera en cuenta la producción y reproducción dentro del trabajo femenino, es decir, que se considerara una ocupación más el trabajo doméstico, ya que aporta ciertas experiencias a la mujer. Este último hecho se encontraría íntimamente relacionado con las teorías de Nueva economía familiar y trabajo doméstico anteriormente citadas.

2.2.4 El descenso de la fecundidad

En una economía de mercado, la prole ya no es vista como fuerza de trabajo para la unidad familiar productiva que aseguraría la supervivencia de la economía familiar. Este modo de ver la unidad familiar, ha variado sobre todo en las últimas treinta décadas. Este hecho unido a la entrada del Estado de Bienestar, el cual aseguraba un sistema de pensiones, escolarización y otras medidas sociales, que mejoraban la calidad de vida tanto de los pequeños como de los mayores dentro de la unidad familiar. En consecuencia, se produjo una desincentivación de la fecundidad a la par que una incentivación de la participación femenina en el mercado laboral. Existen investigaciones que, aún conservándose en un plano especulativo y no totalmente desarrollado, afirman el hecho de que la condición histórica de la mujer está ligada a la necesidad de ejercer control sobre su capacidad productiva, en la medida en que ésta representa un recurso económico para la familia y para la sociedad en general (Rubin, 1975). Si estas afirmaciones fueran ciertas, cabría la posibilidad de que, dado que la prole perdió importancia en cuanto a términos de la economía familiar como consecuencia del desarrollo de una economía de mercado, la mujer se encontrase ante una situación con menores cargas familiares y, en consecuencia, cambiara el rol social al que estaba supeditada.

2.2.5 Disparidad salarial

Podemos afirmar que existe una evidente diferencia en cuanto al salario a nivel mundial entre hombres y mujeres. Esta disparidad salarial ha sido objetos de múltiples estudios empíricos que tratan de esclarecer las posibles causas de dicha realidad. A modo de resumen, podemos mencionar las tendencias que relacionan las diferencias salariales con la segregación ocupacional existente, facilitando la comprensión de este fenómeno.

La primera relaciona ambos hechos con la utilización de los datos analizados. Así pues, el uso de datos muy agregados puede tener como resultado unos datos subestimados, es decir, el efecto de la segregación puede quedar oculta. A medida que los datos van siendo desagregados, aparece un nivel superior de segregación, al igual que pasa en la disparidad salarial; datos más desagregados, mayor diferencia salarial.

Sin embargo, cuando el nivel de desagregación es bastante alto, las proporciones se reducen en cuanto a las diferencias salariales. Esto es debido a que las leyes que persiguen la discriminación salarial prohíben que exista algún tipo de diferencia remuneratoria para un mismo puesto de trabajo. (Treiman y Hartmman, 1981).

Los estudios realizados indican que las diferencias salariales no son debidas únicamente al nivel de segregación ocupacional existente, son además, influidas en última estancia por otra serie de factores. A nivel mundial, un hecho significativo en las diferencias salariales viene explicado por la media salarial de el país en cuestión (Blau y Khan, 1992). Relacionado con lo anterior, las diferencias de salario tienden a ser menores cuanto mayor sea la fijación salarial por parte del Estado (Gunderson, 1994). Otra causa de la disparidad salarial es el tamaño de la empresa. En ocupaciones equivalentes, el salario es mayor cuanto más grande sea la empresa (Gunderson, 1994).



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 3.

DATOS Y METODOLOGÍA

Para la elaboración de dicho estudio en la estructura ocupacional de España hemos utilizados como fuente de datos la Encuesta de Población Activa (EPA) elaborada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística. Como bien sabemos, la Encuesta de Población Activa (EPA) es una investigación de carácter trimestral en el que se obtienen datos poblacionales en relación con el mercado de trabajo: ocupados, activos, parados e inactivos.

En la realización de este trabajo, se han encontrado una serie de inconvenientes en relación con el acceso a las informaciones que nos permitan obtener las variables que evidencien este fenómeno social. En el caso de Segovia, no ha sido posible encontrar informaciones que tuvieran el tratamiento adecuado para realizar el estudio sobre la provincia. Por ello, se ha precisado el tratamiento de los microdatos que la EPA proporciona sobre la provincia de Segovia.

En este estudio, se han utilizado los datos de ocupados y ocupadas. Se han realizado dos análisis diferentes, uno en cuanto a sectores y otro en cuanto a ocupaciones. En el caso de los sectores, se han escogido los datos que clasificaban los ocupados existentes en cuatro subgrupos en función de la pertenencia del trabajo a un sector económico, es decir, los sectores se encuentran clasificados en cuatro: agricultura, industria, construcción y servicios. La elección de esta clasificación se ha visto forzada por los datos que proporciona la EPA en cuanto a regiones y provincias se refiere, es decir, se ha debido de escoger unos datos poco segregados ya que en las clasificaciones nacionales sí encontramos unos datos mucho más especializados en cada sector, siendo clasificados en distintos subgrupos en función de la pertenencia de los sectores. Pero a la hora de analizar los datos de Castilla y León y, en especial, de Segovia, hemos encontrado que las clasificaciones no son tan detalladas, por lo que en vista de la comparativa que se ha realizado de las tres muestras poblacionales, nos hemos visto obligados a escoger dicha clasificación a pesar de saber lo que ello conlleva. Como observación a tener en cuenta también debemos considerar la relatividad de los datos que la EPA proporciona. Como bien es sabido, se trata de una muestra de población que pretende ser lo más representativa posible.

En cuanto al tratamiento de datos de la población dividida en ocupaciones, se han escogido aquellos que la EPA proporciona clasificados en 9 grandes grupos:

1. Directores y gerentes.
2. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales.
3. Técnicos; profesionales de apoyo.
4. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina.
5. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores.
6. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.
7. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción.
8. Operadores de instalaciones y maquinarias, y montadores
9. Ocupaciones elementales.

Cabe mencionar que dentro de esta clasificación existe una ocupación denotada con el número 0 en la que se engloban las ocupaciones de carácter militar. No se ha tenido en cuenta a la hora de realizar los análisis ya que es una ocupación que clasificaríamos dentro de las masculinizadas y la población clasificada dentro de ella no posee un peso significativo dentro de la total.

La serie intertemporal utilizada ha sido desde el año 2005 hasta el primer trimestre del año actual. Esta sería de diez años representa los diferentes cambios que la economía española ha sufrido. Desde una "estabilidad económica" acompañada de una etapa de crecimiento previa a la crisis de la burbuja inmobiliaria que comenzó en 2008, con la consecuencia inmediata de la destrucción del empleo y la creación de unos trabajos de carácter precario. Estos hechos, se ven evidenciados en los análisis que con posterioridad se relatarán.

Por otro lado, cabe destacar que la serie estadística seleccionada sufre diversos cambios en su metodología que, sin duda, pueden afectar a la hora de realizar una comparación interanual. La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) asigna un código a cada actividad que se realiza en el ámbito nacional, así pues en 2009 introdujo cambios en su nomenclatura que pueden afectar ínfimamente en la realización de este trabajo. Del mismo modo, la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) sufrió cambios en el año 2011 con el objetivo de garantizar el tratamiento uniforme de los datos estadísticos para mejorar su comparabilidad.

3.1 INDICES DE SEGREGACIÓN

Existen varias maneras a la hora de cuantificar la segregación en cuanto a género dentro de una población. Los índices de segregación intentan aglutinar en un único valor la segregación que existe en un determinado colectivo, es decir, nos muestran en qué medida dichos colectivos muestran pautas de concentración distintas.

Para la medición de la segregación en un grupo determinado, algunos autores proponen comparar la distribución que existen de las categorías de puestos de trabajo en confronto con el trabajo total. En otras palabras, para medir la distribución de las mujeres dentro del mercado laboral se deben de contrastar con la estructura del trabajo dentro de la economía (incluyendo hombres y mujeres en el total). En este trabajo se ha optado por el uso de tres índices de segregación que a continuación se presentan.

3.1.1 *Índice de Duncan y Duncan*

Para medir el grado de segregación laboral que existe en un mercado, debemos usar una herramienta que nos exprese de manera cuantitativa hasta qué punto las ocupaciones están distintamente distribuidas según el género. Las diferencias existentes en la distribución por ocupaciones entre hombres y mujeres pueden ser medidas a través de distintos índices, para este trabajo hemos escogido el Índice de Segregación o más conocido por el Índice de Duncan (1955), de ahora en adelante ID, o también llamado *Index of Dissimilarity*. Fue construido para medir la segregación racial existente en EE.UU, siendo uno de los indicadores principales de segregación y el cual va a ser utilizado debido a su facilidad de cálculo. Posee la siguiente forma:

$$\frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{Total mujeres empleadas}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{Total hombres empleados}} \right|$$

Este índice se obtiene a través de la división del empleo en ocupaciones o sectores, representando cada tipo de empleo en hombres y mujeres. El cálculo se obtiene a partir de la suma de las diferencias, en valor absoluto, de la proporción de mujeres (con respecto al total) y la proporción de hombres (con respecto al total) de una ocupación i , todo ello dividido entre dos.

Podemos sintetizar que el ID indica si el porcentaje de mujeres en una ocupación resulta similar que el de hombres. Entonces, un valor cercano a 0 indicaría un equilibrio en cuanto al género entre hombres y mujeres, es decir, las proporciones de distribución para ambos géneros son las mismas; y un valor cercano a 1 tendría como resultado una segregación total en dicha ocupación, cada ocupación sería completamente masculina o femenina.

Una de las ventajas de dicho es su sencillez a la hora de interpretar los datos. Así pues, nos indica el porcentaje de hombres ó mujeres que deberían cambiar de ocupación para que las segregación fuera par a cero y las distribuciones fueran iguales para los dos géneros.

Si realizamos una evolución temporal del ID a lo largo de una franja de tiempo, debemos tener en cuenta que los cambios que se produzcan en dicho índice pueden ser respuestas producidas por cambios en:

- La distribución de hombres y mujeres entre las distintas ocupaciones, es decir, un cambio estructural en el mercado de trabajo.
- Los porcentajes de hombres y mujeres de cada ocupación, es decir, en especialización de un sexo en una ocupación, también conocido como la feminización/masculinización de una ocupación.

Pero la utilización de este índice de disimilitud presenta varios inconvenientes, habiendo recibido múltiples críticas. Si bien es verdad que existen varios autores que critican el uso del Índice de Duncan para la medición de la segregación. Encontramos autores como Caballero, García, y Antolín (2002) que afirman lo siguiente: "Se apunta que si la mano de obra femenina (o masculina) fuera redistribuida de la forma señalada por el índice, habría necesariamente un cambio en la estructura ocupacional del empleo, en un momento dado del tiempo". En otras palabras, este índice presenta problemas cuando se comparan dos periodos de tiempo diferentes, ya que cambio la estructura ocupacional y la participación general de cada sexo.

3.1.2 Otros Índices de Segregación

Existen varios métodos más para medir la segregación por género, el Índice Karmel y MacLachlan, también conocido como índice KM o índice IP, que se calcula como:

$$IP = (1/T) \sum |F_i - a(M_i + F_i)| = (1/T) \sum |(1-a) F_i - a M_i|$$

Donde, T es el empleo total y el coeficiente "a" la participación de las mujeres en el conjunto del empleo.

Toma valores entre 0 y 50, siendo 0 la distribución igualitaria y 50 la segregación total de la población. Este índice mide la proporción del empleo total que debería cambiar de ocupación para que haya la misma proporción de mujeres y de hombres en cada ocupación que la existente a escala agregada. A la vez, se mantienen constantes la estructura por ocupaciones y los porcentajes de participación de cada sexo en relación al empleo total. La principal diferencia con respecto al ID, es que diferencia las categorías en base a la edad, es decir, que mujeres y hombres tienen distinto peso dentro del total de la economía.

También podemos tener en cuenta que existen estudios que han relacionado el Índice de Gini (Cabral, Cardoso y Portela, 2003) junto con la curva de Lorenz para medir el grado de desigualdad con respecto a una variable concreta, como por ejemplo la renta.



Universidad de Valladolid

CAPÍTULO 4.

ANÁLISIS DE RESULTADOS

Tras la aplicación a los datos obtenidos a través de la EPA analizaremos la evolución del Índice de Duncan en el período de 2005-2016, incluyendo todos los trimestres. En líneas generales observamos como se ha producido una tendencia a la baja de dicho índice, tanto en ocupaciones (segregación vertical), como en sectores (segregación horizontal).

Cáceres, Escot, Fernández y Saiz (2004) llevaron a cabo un estudio con el uso de los datos de la EPA en el cual metieron a análisis la segregación ocupacional en España. Obtuvieron pues que, tras un análisis del ID en una serie temporal entre 1994 y 2001, se observó un incremento del mismo de 0,02. Además se afirmó que las ocupaciones más feminizadas eran aquellas relacionadas con el sector servicios mientras que las más masculinizadas eran aquellas relativas al sector industrial. Es más, en este estudio se constató que las mujeres se encuentran más concentradas en las ocupaciones femeninas y, en consecuencia de ello, los efectos adversos de la segregación recaen sobre ellas.

Para entender de un modo más profundo la segregación, creemos que se debe de enfocar primero cómo se encuentran distribuidos los ocupados a lo largo del tiempo.

Para ello vamos a utilizar el siguiente Índice de Participación (IP):

$$IP = \frac{\text{Mujeres en la ocupación "i"}}{\text{Total de trabajadores de la ocupación "i"}} \times 100$$

Este índice analiza la proporción de mujeres que se encuentra en una ocupación concreta, es decir, calcularemos el peso de la mujer en cada ocupación. Así pues, consideraremos una ocupación "feminizada" cuando el resultado supere el 50%.

4.1 SEGREGACIÓN SECTORIAL

A través de este tipo de segregación se puede observar la distribución de hombres y mujeres entre los sectores económicos. Podremos clasificar así los sectores en diferenciados como "femeninos", "masculinos" y de "ocupación mixta".

Lo primero que se puede advertir es la creciente feminización del sector terciario, habiendo una entrada en masa de las mujeres en dicho sector. Es más, se aprecia un aumento de la participación de la mujer en dicho sector en el espacio temporal estudiado, aumentando prácticamente en un 4%. Comentar también que, como datos relevantes se observa la reducción de la participación femenina en los sectores agrícola e industrial de alrededor de 2 puntos porcentuales.

El sector industrial continúa siendo un sector masculino a pesar de que posee cada vez menos peso dentro del volumen general de empleo. Prueba de ello es que, a comienzos del año 2005, dicho sector contaba con una participación masculina de 146.900, descendiendo a finales de 2011 hasta 111.200 hombres y contando en la actualidad con 121.800. En comparación con la representación femenina, vemos que la participación en dicho sector de la mujer se encuentra en torno al 1%. Llama la atención el hecho de que la participación masculina haya aumentado en cuanto al sector servicios se refiere. También es clave el descenso de 8 puntos porcentuales de la participación de los hombres en la construcción, obviamente debido a la destrucción de empleo dentro del mismo

Tabla 4.2.1. Participación por género en los sectores económicos en España.

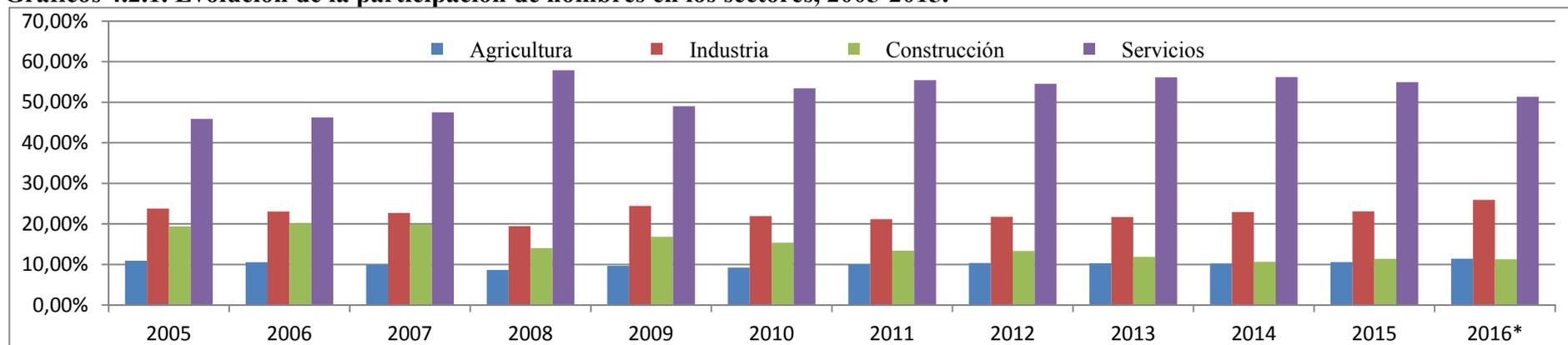
	HOMBRES			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2005	10,93%	23,77%	19,39%	45,90%
2006	10,55%	23,05%	20,14%	46,25%
2007	9,93%	22,70%	19,85%	47,52%
2008	8,63%	19,45%	14,03%	57,89%
2009	9,68%	24,44%	16,85%	49,03%
2010	9,24%	21,93%	15,39%	53,44%
2011	10,03%	21,15%	13,38%	55,43%
2012	10,35%	21,77%	13,33%	54,55%
2013	10,30%	21,70%	11,87%	56,13%
2014	10,23%	22,92%	10,65%	56,20%
2015	10,59%	23,10%	11,37%	54,94%
2016¹	11,42%	25,93%	11,29%	51,36%
	MUJERES			
	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2005	4,47%	9,47%	1,51%	84,55%
2006	4,44%	9,27%	1,73%	84,56%
2007	3,79%	9,59%	2,07%	84,54%
2008	3,57%	8,79%	2,08%	85,55%
2009	2,74%	8,26%	1,80%	87,19%
2010	2,64%	7,67%	1,79%	87,90%
2011	2,42%	7,41%	1,40%	88,77%
2012	3,29%	7,60%	1,36%	87,75%
2013	3,22%	7,31%	1,21%	88,26%
2014	2,86%	7,49%	1,14%	88,52%
2015	2,73%	7,51%	1,15%	88,62%
2016¹	2,74%	7,76%	1,19%	88,31%

Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la EPA*

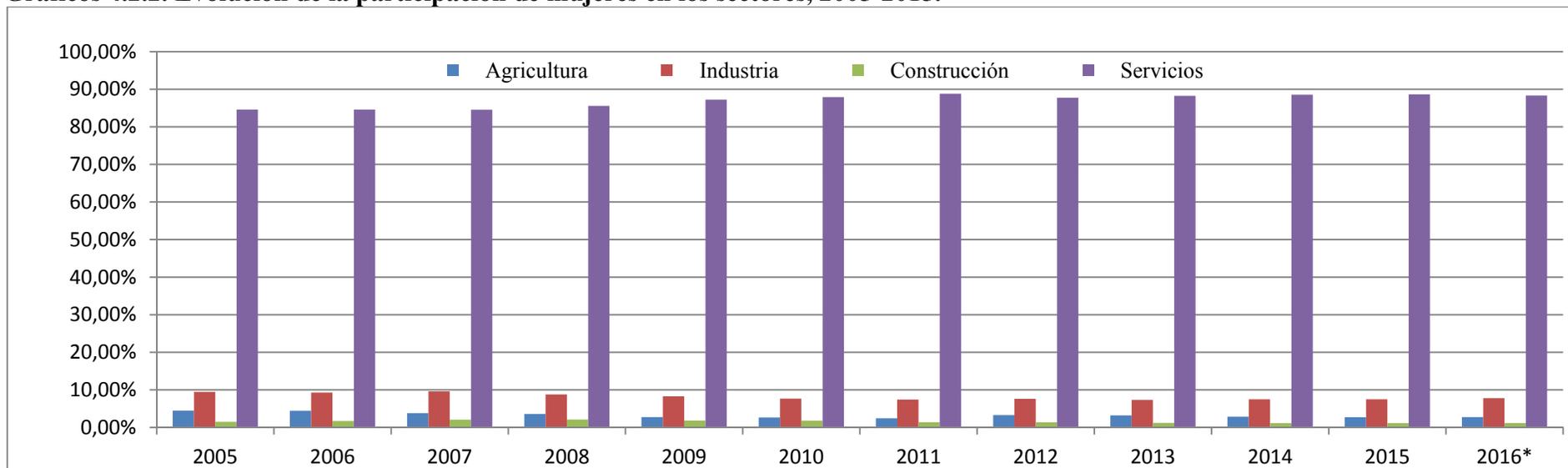
En cuanto a las mujeres podemos determinar que el sector que más empleo tiene para este colectivo es el de servicios, es más, con el paso de los años ha aumentado la participación de las mujeres situándose para el primer trimestre de 2016 en un 88,31 %. El resto de los sectores tienen un porcentaje considerablemente más bajo. Del 4,47% de la participación en la agricultura de las mujeres ha pasado a situarse en la actualidad en un 2,74%. El sector industrial ha descendido casi 2 puntos porcentuales desde 2005 relacionado con el cierre de empresas tras la crisis, siendo después de los servicios el que más empleo femenino posee. La construcción, sin embargo no tiene una participación significativa.

.

Gráficos 4.2.1. Evolución de la participación de hombres en los sectores, 2005-2015.



Gráficos 4.2.2. Evolución de la participación de mujeres en los sectores, 2005-2015.



Fuente: *Elaboración propia a partir de datos de la EPA.*

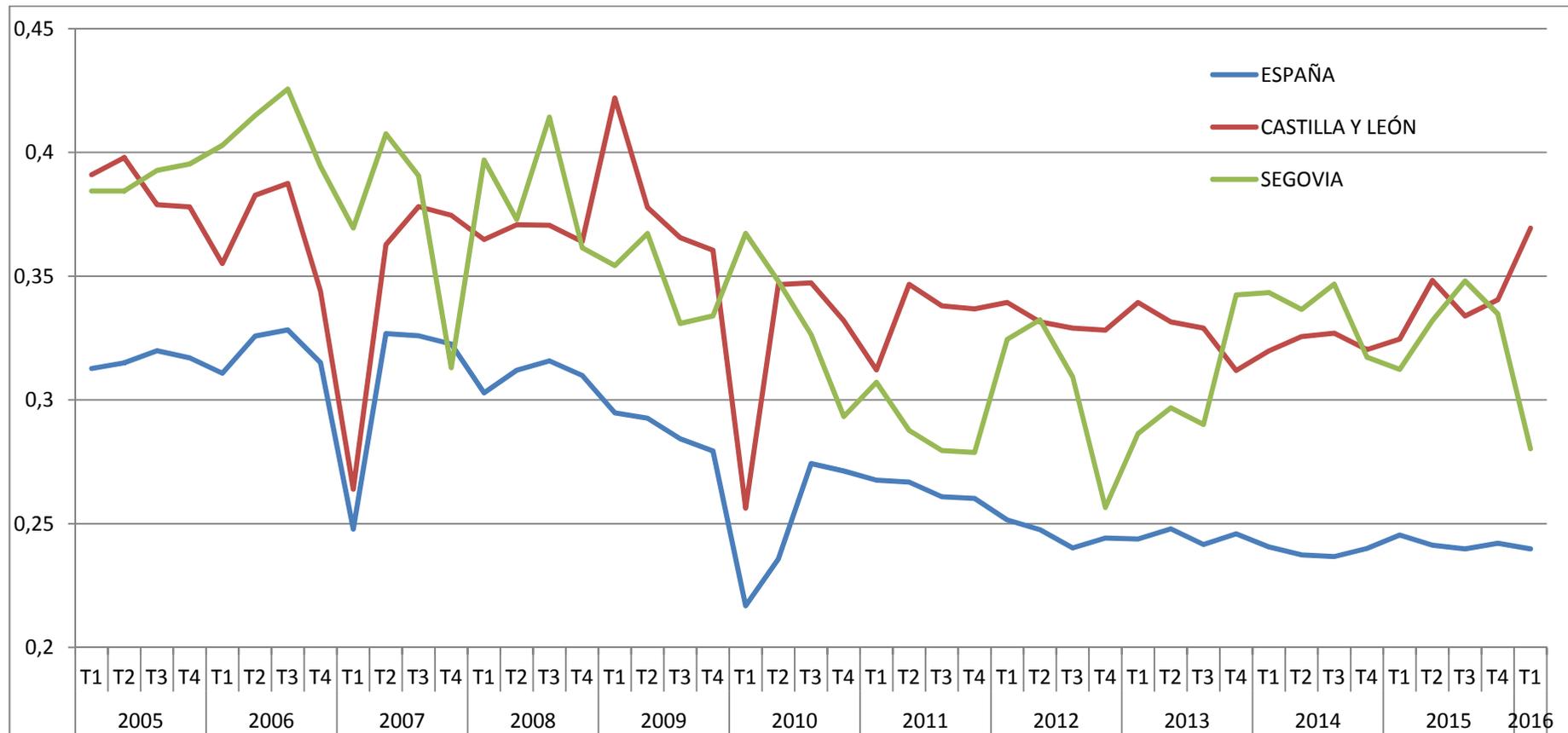
Analizando el gráfico del Índice de Duncan por sectores observamos como las tres líneas tienen una volatilidad bastante significativa en los tres niveles de muestra. Como puede observarse también las tres líneas siguen una tendencia descendente, por lo que afirmamos que en la serie temporal que transcurre desde el 2005 al 2015, la segregación ocupacional por razón de género se ha visto disminuida con el paso de los años. Como en el índice anterior por ocupaciones, observamos cómo cuanto más pequeña es la muestra cogida, mayor es el índice. Como se ha indicado con anterioridad, la existencia de sectores masculinizados y feminizados hace latente la segregación existente en el mercado laboral español.

Para el caso español, vemos como la segregación se ve reducida en hasta 0,08 puntos, pasando de 0,32 al comienzo del año 2005 a 0,24 en el primer trimestre de 2016. Obviamente, al ser datos que se encuentran menos desagregados que en el caso de las ocupaciones, el grado de segregación es menor. En general, los valores son bastante bajos.

En el caso de la región de Castilla y León podemos decir que el nivel de segregación aumenta, encontrándose por encima del caso español en hasta 0,08 puntos de diferencia. Cabe destacar también el hecho de que los valores no tengan una tendencia tan acentuada a la baja si no que, a excepción de algunos picos en la línea tendencial, los valores son estables hasta el año 2014 en el comienza a aumentar la segregación, situándose en la actualidad en un valor en torno a 0,37, hecho que llama la atención con respecto al resto a España y el caso de Segovia.

En cuanto a la provincia de Segovia, observamos que la volatilidad aumenta de un modo obvio dado que, como se ha dicho anteriormente, la muestra es mucho menor que en los casos anteriores. Así pues, podemos decir que a diferencia del resto de líneas, hay una clara tendencia bajista situándose en su nivel más bajo en el año 2012. Observamos también un hecho que se repite a lo largo de todos los años, y es que, por lo general, los terceros trimestres de cada año la segregación se ve disminuida. Es un claro hecho de estacionalidad, siendo una provincia que vive en base al turismo y teniendo en cuenta que la época estiva está estrechamente relacionada con la creación de trabajo. También comentar que Segovia es una provincia en la que el sector agrícola tiene mucho peso, siendo un sector masculinizado y que, además, dicho sector depende de factores como la climatología en función de las cosechas lo que explicaría también la volatilidad de los datos.

Gráfico 4.2.2. Evolución del Índice de Duncan y Duncan por sectores



Fuente: *Elaboración propia.*

4.2 SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Si realizamos un análisis dentro de las ocupaciones que desempeñan hombres y mujeres, encontramos que, en líneas generales, la concentración por sexo se encuentra distribuida según las áreas de actividad. Al igual que en el caso de los sectores, hemos realizado una tabla para analizar la evolución de la participación tanto de hombres como de mujeres en las distintas ocupaciones.

En lo que al género masculino se refiere, observamos que en el año 2005 la ocupación 7 (Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción) contaba con un 26% de participación, llegando a situarse en 2007 hasta en un 28% y posteriormente descendiendo a lo largo de los años hasta posicionarse en la actualidad en un 16% de participación. Así pues, la ocupación 1 (Directores y gerentes) se ha visto reducida prácticamente a la mitad, a excepción de una primera etapa de crecimiento que finaliza en 2011. Todos estos hechos se encuentran estrechamente relacionados con la crisis y la consecuente destrucción de empleo. Cabe destacar también el hecho que a lo largo de la serie temporal, la ocupación que ha experimentado un crecimiento ha sido la número 5, trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Pasando de tener una participación masculina de un 10% prácticamente a un 15% de los ocupados totales masculinos.

En cuanto a la participación femenina encontramos como se encuentran concentradas en la ocupación 5, produciéndose un aumento de hasta 10 puntos porcentuales a lo largo del periodo analizado. Lo mismo ocurre con la ocupación 2, técnicos y profesionales científicos, ha experimentado un crecimiento similar a la anterior ocupación. El resto de ocupaciones no sufren ningún cambio significativo que no sea el descenso de participación a casusa de la crisis económica. En líneas generales podríamos decir entonces que las ocupaciones que son desempeñadas por mujeres, es decir el empleo femenino, se encuentra concentrado en: administrativos y empleados de oficina, profesionales de apoyo y trabajadores de servicios.

Tabla 4.3.1. Participación por género en las ocupaciones en España.

HOMBRES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2005	8,01%	10,46%	10,86%	5,70%	9,90%	4,12%	26,72%	13,82%	12,38%
2006	8,74%	10,52%	11,39%	5,86%	10,41%	3,83%	27,37%	14,25%	12,53%
2007	9,17%	10,83%	12,19%	5,92%	10,26%	3,53%	28,21%	14,64%	12,45%
2008	9,47%	10,92%	12,07%	5,65%	10,56%	3,52%	26,73%	14,58%	11,29%
2009	9,02%	10,85%	11,29%	5,34%	10,42%	3,43%	22,01%	12,58%	10,19%
2010	8,82%	11,16%	11,26%	5,43%	10,57%	3,34%	19,65%	12,44%	9,68%
2011	5,74%	12,22%	10,92%	5,89%	13,97%	3,24%	18,70%	11,39%	8,39%
2012	5,48%	12,03%	10,37%	5,67%	14,21%	3,19%	16,86%	10,53%	7,35%
2013	5,02%	12,03%	9,90%	5,35%	14,22%	3,26%	15,51%	9,86%	7,27%
2014	4,80%	12,21%	10,02%	5,33%	14,69%	3,20%	15,32%	9,87%	7,38%
2015	4,74%	12,13%	10,57%	5,48%	15,27%	3,15%	16,33%	10,34%	7,79%
2016*	4,68%	12,66%	10,66%	5,67%	14,91%	3,23%	16,72%	10,44%	8,35%
MUJERES									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2005	5,66%	16,81%	13,21%	15,57%	24,43%	1,65%	3,27%	3,08%	19,67%
2006	6,13%	17,32%	13,86%	16,44%	26,17%	1,60%	3,12%	3,07%	21,11%
2007	6,56%	18,41%	14,86%	16,91%	27,13%	1,51%	2,82%	3,38%	22,35%
2008	6,82%	18,99%	15,32%	16,78%	28,56%	1,43%	2,55%	3,43%	22,08%
2009	6,72%	19,29%	14,97%	15,96%	27,98%	1,33%	2,31%	2,86%	20,63%
2010	6,91%	19,71%	15,37%	15,29%	27,62%	1,22%	2,07%	2,78%	20,10%
2011	3,61%	22,00%	10,00%	16,45%	32,78%	1,42%	2,26%	2,45%	19,82%
2012	3,48%	22,22%	9,30%	16,18%	32,05%	1,42%	2,12%	2,33%	18,83%
2013	3,38%	22,40%	9,05%	14,87%	31,24%	1,23%	1,88%	2,29%	18,27%
2014	3,23%	22,13%	9,47%	15,38%	31,21%	1,10%	2,00%	2,15%	18,27%
2015	3,27%	23,03%	9,38%	16,06%	32,01%	1,13%	2,07%	2,14%	18,37%
2016*	3,12%	24,60%	10,05%	16,18%	31,71%	1,05%	2,10%	2,22%	18,49%

Fuente: *Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.*

De manera generalizada, los índices de segregación presentan unos niveles mayores que aquellos analizados anteriormente en el caso de los sectores, oscilando entre valores de 0.34 y 0.51. Este hecho sigue la lógica por la que cuanto mayor sea la desagregación de los datos, mayores niveles de segregación habrá.

Si analizamos el caso nacional, observamos cómo la línea posee unos niveles que oscilan entre los valores 0,34 y 0,40. En el año 2005, el ID se encontraba en torno al 0,38; lo que significaría que el 38% de los hombres o mujeres trabajando debería cambiar de ocupación, siempre teniendo en cuenta que este tipo de cambio tendría como consecuencia un cambio en la estructura ocupacional de España. A diferencia de los casos de la región castellanoleonesa y la provincia de Segovia, la línea muestra una tendencia mucho más suavizada. Estas diferencias vienen explicadas por el hecho de que cuanto menor sea la muestra, mayor volatilidad existe en los datos observados. De ahí que, a simple vista, existan diferencias tan obvias en el gráfico. Se observa que la segregación por ocupaciones en el caso nacional seguía una línea con carácter alcista hasta el último trimestre de 2007, coincidiendo con la época de "crecimiento económico". A partir del comienzo de la crisis, el descenso de la segregación se ve estrechamente relacionado con la destrucción de empleo. En particular, se debe de tener en cuenta que el sector de la construcción en España tuvo su máximo apogeo durante los años precedentes a dicha crisis. Por ello, los índices de segregación se ven suavizados, ya que el sector de la construcción es uno de aquellos que denominamos "masculinizados".

Comparando el caso español con el de la región de Castilla y León encontramos como, por razones obvias, presenta unos mayores valores de segregación, situándose la línea intertemporal por encima de dicha nacional. En general, la segregación en Castilla y León no presenta grandes cambios, si no que oscila entre valores de 0.4 a 0.45, teniendo pequeños cambios en el mismo año pero con una línea que poco a poco tiende a reducir los valores. Como es de esperar, la segregación entre los años 2005 y 2007 es ascendente. Esto viene explicado por el hecho de que las ocupaciones que mayor número de hombre tienen empleados son aquellas las cuales consideramos "masculinizadas", como las relacionadas con la industria y la construcción. Además, lo mismo ocurre con las ocupaciones "feminizadas", aquellas relacionadas con la prestación de servicios y puestos de oficina, son los que mayor concentración de mujeres presentan. Todo ello y teniendo en cuenta la época económica en la que se encontraba la mayoría del país, viene traducido en una tendencia alcista de dicha segregación, las diferencias se ven aumentadas. Profundizando un poco más se observa cómo hasta el año 2010 vuelve a descender y que a partir de dicha fecha comienza a aumentar. Como factores explicativos de este hecho podemos encontrar que, en un año en el que la crisis afectó de lleno al mercado laboral, la segregación va de la mano a la destrucción del empleo y a la cada vez mayor precariedad de los puestos de trabajo que existían, eso traducido en datos, se refleja en un aumento de la segregación.

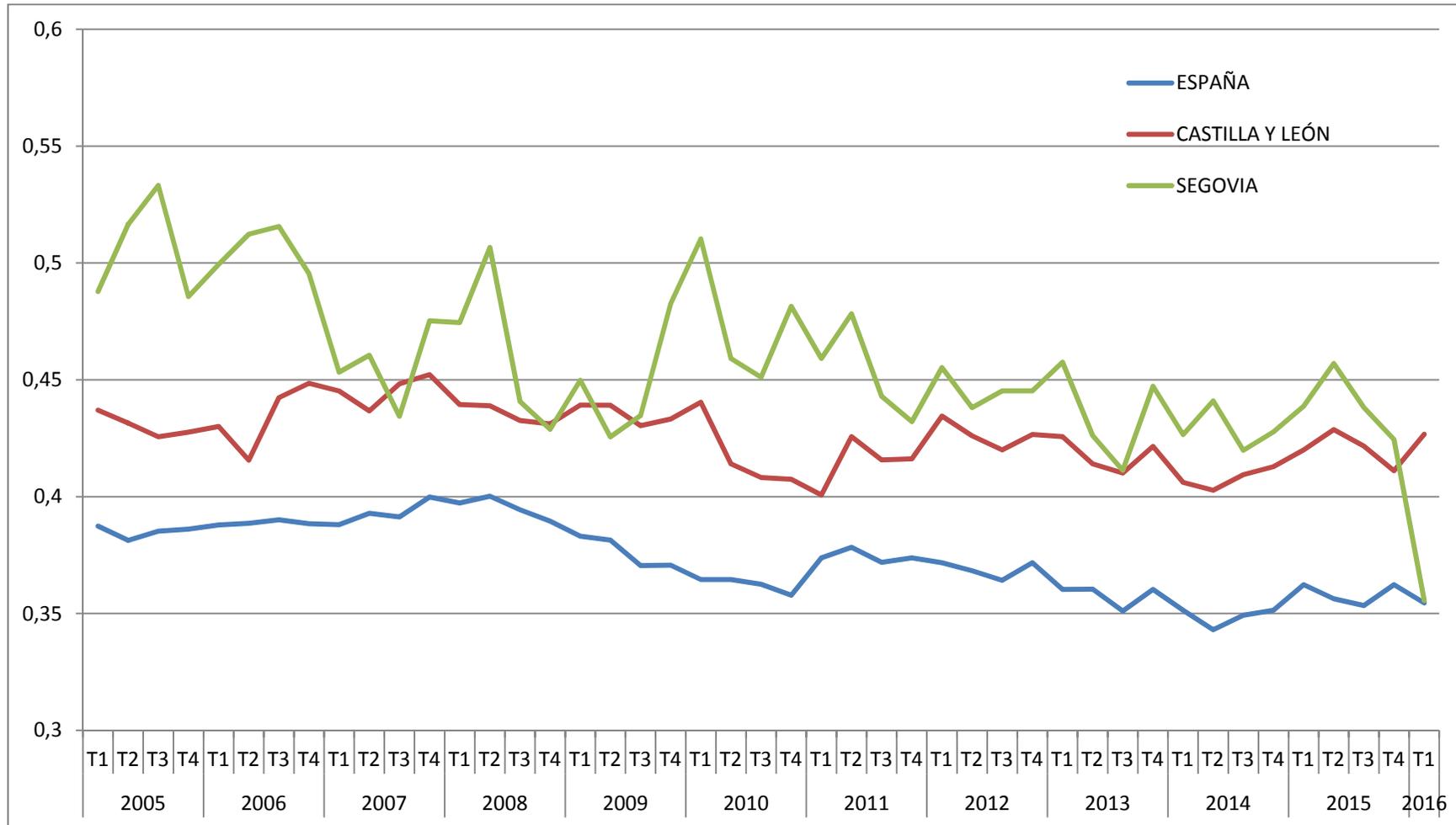
Observando el caso de la provincia de Segovia podemos afirmar que, como anteriormente se ha explicado, los datos tienen a presentar una mayor volatilidad. Debemos mencionar también que en el caso de esta provincia, factores como la localización geográfica de la provincia inciden de un modo negativo en la creación de empleo. En otras palabras, el hecho de que Segovia sea una ciudad cercana y bien conectada con la capital Madrid, hace que mucha de la población (en especial la joven) vean una oportunidad de trabajo en la capital, descendiendo así los valores de

empleados en la provincia. Obviamente no es un factor decisivo, pero si podría explicar en parte la volatilidad de los datos presentados.

Otro aspecto a tener en cuenta es el análisis del tipo de trabajo que se oferta en la provincia de Segovia, en su mayoría de tipo agrícola y sector servicios, por ello, que el fenómeno de la estacionalidad afecte a la segregación por género. Esto se ve reflejado ya que, como tendencia general, la segregación en la provincia disminuye el tercer trimestre de cada año, coincidiendo así con la estacionalidad del trabajo.

Como aspectos destacables, encontramos que en la lectura de microdatos la ocupación relativa a la construcción e industrias manufactureras contaba en el año 2005 contaba con 13.000 hombres empleados, llegando a cifrarse durante el tercer periodo del año 2013 en 7.134 hombres. Con ello quiero explicar que es la ocupación que mayor peso ha tenido en la provincia de Segovia y que dicha reducción del número de empleados en ella, ha afectado al ID y a su reducción. En base a lo anterior, también cabe destacar que la ocupación 5 relacionada con el comercio y la restauración, ha experimentado grandes cambios a la largo del periodo estudiado. Al comienzo de 2005, contaba con el doble de mujeres empleadas que de hombres, situándose en torno a las 5.500 mujeres. Sin embargo, a lo largo del tiempo, dicha ocupación se ha visto paulatinamente ocupada por más hombres, siendo la diferencia para el primer trimestre de este año de apenas 1.500 personas. Dicho hecho, denota que las ocupaciones que de manera tradicional son consideradas femeninas, en la provincia de Segovia se han visto igualadas con el paso de los años, reduciendo su disimilitud.

Gráfico 4.3.2. Evolución del Índice de Duncan y Duncan por ocupaciones



Fuente: *Elaboración propia.*

CONCLUSIONES

El objetivo de este trabajo ha sido la realización de un estudio, a diferentes niveles de población, para comprobar la evolución de la segregación en una serie temporal de 15 años, eligiendo entre ellos una etapa clave para la misma como la crisis de estos últimos años. Obviamente, como anteriormente se ha explicado, cuando menor es la muestra que se mete en cuestión, mayor es la volatilidad de los datos y mayores son las diferencias presentadas entre trimestre y trimestre y más en el caso de Segovia. Este hecho también se ve reflejado en las diferencias existentes entre los dos tipos de segregación estudiadas y son debidas al nivel de desagregación de los datos tratados; cuando más categorizado se encuentre la muestra, mayores son las diferencias. Por tanto, concluimos que la segregación a nivel ocupacional es mayor que aquella sectorial.

Atendiendo primero a la distribución de las mujeres en las ocupaciones y de acuerdo con el índice utilizado, observamos cómo la media de Castilla y León y de Segovia se encuentra siempre por encima de la española, pero que, como denominador común, se observa una tendencia a la reducción de la segregación. Las pautas son similares para el caso sectorial, la segregación es generalmente mayor para los territorios de Castilla y León y Segovia en comparación con el Estado Español. La segregación disminuye durante la crisis económica (2007-2010) siendo un hecho la destrucción de los puestos de trabajo y creando un cambio en cuanto a la distribución, tanto hombres como mujeres, en las ocupaciones y en los sectores. Si bien es verdad que para los tres casos estudiados y para ambas diferenciaciones en cuanto a la segregación, ésta se ha reducido en el periodo de 15 años estudiado.

El trabajo desarrollado sobre la segregación laboral de la mujer andaluza realizado por Dueñas et al (2014) afirma que la segregación de la mujer "Por una parte, constituye una expresión clara de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Por otra, sus implicaciones explican otras expresiones de la desigualdad, también de la máxima relevancia, como las diferencias en términos salariales y de satisfacción laboral." Las disparidades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral pueden surgir por múltiples razones, principalmente, por diferencias en la formación y experiencia, diferencias entre las preferencias a la hora de escoger un trabajo, y, por supuesto, la discriminación latente dentro del mercado laboral. La incorporación femenina al mercado de trabajo pone de manifiesto las desigualdades latentes en el mismo, por lo que podemos sacar una serie de consecuencias al respecto:

- Las mujeres se encuentran concentradas en las categorías con menor grado de cualificación, siendo un problema la promoción dentro de las empresas. En base a lo anterior, el salario medio de una mujer se encuentra por debajo del de un hombre.
- La tendencia general en los distintos niveles estudiados es que la mujer ocupa los puestos que son considerados tradicionalmente "femeninos".
- La temporalidad y parcialidad es una característica de los empleos que ocupa el sector femenino, y, por tanto y en consecuencia de ello, la tasa de paro es mayor para las mujeres.

Desde el punto de vista de los sectores de actividad, encontramos aquellos que las diferencias por género continúan vigentes a lo largo del tiempo. Así pues, se ha observado que el sector de la construcción es aquel que mayor segregación presenta en los tres niveles. Diferenciando la segregación por sectores de la aquella existente por ocupaciones, vemos como en esta primera las mujeres se encuentran concentradas en aquellos en las que puedan compaginar el hecho de ser madres con ser una mujer

trabajadora. Se ha observado que los sectores femeninos son aquellos pertenecientes a los servicios, exceptuando la industria textil y la confección (trabajos vinculados a la mujer de una manera tradicional). Una de las causas que, a simple vista, inciden de manera efectiva en la ocupación laboral femenina es el hecho de la presencia del trabajo doméstico señalado por Torns, Carrasquer y Romero (1995). Este tipo de cargas familiares no son asumidas por los hombres, por lo que es una forma de discriminación indirecta en el mercado laboral, teniendo en cuenta que este hecho influirá al sector femenino a la hora de escoger un trabajo que permita compaginar ambas actividades, siendo estos aquellos que no requieren un alto nivel de formación y cualificación y siendo aquellos sectores menos valorados y reconocidos.

En cuanto a la segregación ocupacional, visto que las mujeres suelen concentrarse en ocupaciones que no requieran apenas formación, la mayor concentración femenina se encuentra en los puestos más bajos de la estructura profesional. La segregación vertical pone en evidencia un *glass ceiling* (techo de cristal) que obstaculiza su promoción de carrera y que las excluye de las posiciones más altas (Rosti, 2006). De ahí su nula o escasa presencia en trabajos cualificados como la alta dirección. Cabe destacar la tendencia desde hace dos décadas de un aumento generalizado de las mujeres dentro de los estudios universitarios; esto ha mermado las diferencias dentro de ocupaciones referidas a la enseñanza, aunque no ha mermado la segregación existente. Además, dada la segregación latente en el mercado de trabajo español, la distribución femenina se concentra en su mayoría en ocupaciones poco remuneradas y compatibles con la gestión de las cargas domésticas. De ahí que los estereotipos de género que surgen de esta segregación tengan consecuencias en la economía ya que conllevan a una infravaloración de la mano de obra femenina.

La clara existencia de estereotipos y de un mercado laboral marcado por las diferencias sociales tiene claras consecuencias tanto a nivel económico como a nivel social dentro de la población. La sociedad paga el coste relacionado con la falta de utilización de la mitad de los recursos humanos, (dado que existen muchas personas ocupando puestos de trabajo mediocres para su capacidad personal) que se encuentran desaprovechados y que no están produciendo el máximo beneficio, ni a nivel personal ni tampoco a nivel de la sociedad. Por tanto, esta segregación conlleva que la sociedad en sí misma no vea desarrolladas todas las oportunidades y la capacidad productiva que realmente posee.

AGRADECIMIENTOS

Deseo dejar constancia de mi agradecimiento a todas aquellas personas que me han ayudado a realizar este trabajo, ya que sin su confianza nunca hubiera llegado a término este trabajo. En especial, a mi tutor Ángel Martín Román por aceptarme para la realización de este trabajo

Manifiestar mi gratitud y dedicación al profesor D. Diego Dueñas Fernández, profesor adjunto en el Campus María Zambrano, que ha contribuido con sus conocimientos y experiencia, interviniendo en la tarea de tratamiento de datos y guiándome en la utilización de los índices.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alcañiz, M. (2015). Nuevas desigualdades en contextos de crisis: la precariedad laboral femenina en España. *Proceedings of the First ISSOW*, 507-526.
- Balbo, L. (1978). La doppia presenza. *Inchiesta n 32* (8), 3-11.
- Becker, G. S. (1965). A Theory of the Allocation of Time. *The economic journal*, 493-517.
- Blau, F. D. y Hendricks, W. E. (1975). Occupational segregation by sex: Trends and prospects. *Journal of Human Resources*, 197-210.
- Rodríguez Caballero, J. C., Maté García, J. J. y Nava Antolín, L. A. (2002). La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, (36), 79-94.
- Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A. y Saiz Briones, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, n11. 81-105.
- Carrasco, C. (1997) *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso español* (Vol. 51). Instituto de la Mujer.
- Casas, J. I. (1998). Características del trabajo de la mujer: el caso español. *Sociología del Trabajo. Revista cuatrimestral de Empleo, Trabajo y Sociedad*, (3), 17-34.
- Craig, C., Garnsey, E. y Rubery, J. (1985). Labour market segmentation and women's employment: a case-study from the United Kingdom. *International Labour Review* 124 267.
- Dolado, J. J., Felgueroso, F., & Jimeno, J. (2002). Recent trends in occupational segregation by gender. The social Dimension of Employment: Institutional Reforms in Labor Markets. *Centre for Economic Policy Research Discussion Paper*, 3.421
- De Palma, F. y Seegmuller, T. (2005). Dual labor market and endogenous fluctuations. *Macroeconomic Dynamics*, 9(03), 398-411.
- Dueñas Fernández, D., Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2013). La segregación laboral en las regiones españolas durante el periodo 1996-210. *Investigaciones regionales*, 27 (2013), 91-113..
- Duncan, O. D. y Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indexes. *American sociological review*, 210-217.
- Durán, M. A. (1972). *El trabajo de la mujer en España: Un estudio sociológico*. Editorial Tecnos.
- Fernández-Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.

- Giráldez, O. y Lago; C. G. (2001). Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial. *Hacienda Pública Española*, 159(4), 163-190.
- Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen: características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, (123), 87-122.
- Ibáñez Usabiaga, C., et al (2014). La segregación laboral de la mujer andaluza: indicadores, consecuencias y medidas hacia la igualdad de género. *Sevilla: Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces, Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía*.
- Maté García, J. J., Nava Antolín, L. A. y Rodríguez Caballero, J. C. (2002). La segregación ocupacional por razón de género en Castilla y León. En *Actas del Octavo Congreso de Economía Regional de Castilla y León* (Vol. 1, pp. 237-256).
- Maruani, M. (2000). *Las nuevas fronteras de la desigualdad: hombres y mujeres en el mercado de trabajo* (Vol. 156). Icaria Editorial.
- Osuna, J. R. (1997). Evolución de la población activa, ocupación y paro en España 1976-1996. *Política y Sociedad*, 26, 113.
- Rodríguez Rodríguez, J. M. (1990). La discriminación salarial de la mujer en España.
- Rosti, L. (2006). La segregazione occupazionale in Italia. *Questioni di genere, questioni di politica*, Roma, Carocci.
- Soldà, M. (2012). *Uomini e no: un'analisi narrativa della costruzione dell'identità di genere nella organizzazione sindacale* (Doctoral dissertation, University of Trento).
- Toharia, L. (2003). El mercado de trabajo en España, 1978-2003. *Información Comercial Española, ICE: Revista de economía*, (811), 203-220.
- Villar, O. A. y del Río Otero, C. (2010). Segregation of female and male workers in Spain: occupations and industries. *Hacienda Pública Española*, (194), 91-121.