



Universidad de Valladolid

Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Trabajo Fin de Grado **Grado en Administración y Dirección de Empresas** **Segregación horizontal por género en el** **mercado laboral español**

Presentado por:

Mónica Lucio Cartón

Tutelado por:

Daniel Barrientos Sánchez

Resumen

Este Trabajo de Fin de Grado aborda la segregación horizontal por género en el mercado laboral español, con el objetivo principal de identificar los sectores feminizados y masculinizados, así como comprender los factores sociales, educativos y laborales que explican esta desigualdad. Para ello, se ha realizado un análisis cuantitativo a partir de datos procedentes del INE, Eurostat y Destatis, centrado en la distribución ocupacional, el tipo de jornada y las condiciones salariales según género. Los resultados muestran una alta concentración de mujeres en sectores de cuidados y servicios, mientras que los hombres predominan en la industria y la construcción. Además, las mujeres acceden con mayor frecuencia a empleos a tiempo parcial y con menor remuneración. La observación de tendencias similares en otros países europeos permite afirmar que se trata de una desigualdad estructural y persistente. Se concluye que la segregación horizontal limita el desarrollo profesional de las mujeres y requiere políticas integrales de igualdad.

Palabras clave

Segregación horizontal, desigualdad de género, empleo, mujer, condiciones laborales.

Abstract

This Final Degree Project examines horizontal gender segregation in the Spanish labor market, with the main objective of identifying male- and female-dominated sectors and understanding the social, educational, and labor-related factors that explain this inequality. To this end, a quantitative analysis is conducted using data from INE, Eurostat, and Destatis, focusing on occupational distribution, working hours, and wage conditions by gender. The results reveal a high concentration of women in care and service sectors, while men are predominant in industry and construction. In addition, women are more likely to hold part-time and lower-paid jobs. The observation of similar trends in other European countries supports the conclusion that this is a structural and persistent form of inequality. It is concluded that horizontal segregation limits women's professional development and requires comprehensive gender equality policies.

Key words

Horizontal segregation, gender inequality, employment, women, working conditions.

1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. Contextualización del tema	3
1.2. Justificación	3
2. MARCO TEÓRICO.....	4
2.1. Concepto de segregación horizontal	4
2.1.1. Teorías explicativas de la segregación horizontal	4
2.2. Diferencia entre segregación horizontal y vertical	6
2.3. Factores que influyen en la segregación horizontal	7
2.3.1. Segregación educativa.....	8
2.3.2. Influencia de los medios de comunicación	8
2.3.3. Falta de referentes	9
3. METODOLOGÍA	12
3.1. Objetivo	12
3.2. Fuentes de datos	12
3.3. Datos a analizar y procedimiento	13
4. ANÁLISIS Y RESULTADOS	14
4.1. Distribución ocupacional por género	14
4.2. Sectores económicos feminizados y masculinizados.....	17
4.3. Segregación y condiciones laborales	19
4.4. Comparativa con otros países de la Unión Europea	21
5. CONCLUSIONES	29
5.1. Resumen de los hallazgos principales	29
5.2. Reflexión final sobre la segregación horizontal	31
6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	32

1. INTRODUCCIÓN.

1.1. Contextualización del tema

La segregación horizontal por género es la concentración de hombres y mujeres en determinados sectores u ocupaciones dentro del mercado laboral. Esta desigualdad se encuentra de forma generalizada en los mercados de trabajo de distintos países.

En el mercado español, aunque se han logrado grandes avances en igualdad, aún sigue existiendo una distribución desigual en ciertos sectores, este hecho perpetúa los roles de género que limitan las oportunidades laborales y vitales de las mujeres. En los últimos años la tasa de participación femenina ha aumentado de forma exponencial, pero la concentración en algunos sectores sigue siendo una realidad.

Por ello, este trabajo tiene como objetivo principal analizar los factores que provocan la segregación horizontal por género en el mercado laboral español.

1.2. Justificación

La segregación horizontal supone un reto no solo en el mercado laboral si no que trasciende al ámbito social reforzando patrones tradicionales que asignan funciones diferentes a hombres y mujeres, esto afecta de forma negativa a la economía ya que limita la diversidad y por tanto el avance en el mercado laboral. Para superar esta limitación deben afrontarse cambios sociales y educativos.

El estudio de la segregación horizontal es fundamental para dar visibilidad y comprender cómo la desigualdad en el mercado de trabajo tiene consecuencias económicas e implica la limitación de acceso a puestos de trabajo para ciertos colectivos.

También provoca una desigualdad en los salarios lo que repercute en la economía de diferentes formas. Esta desigualdad salarial también provoca un aumento en la necesidad de utilización de las transferencias sociales (ayudas de alquiler, subsidios de desempleo...). Otro de los impactos negativos que provoca esta situación es el desaprovechamiento e infrautilización de talento lo que significa que se invierten recursos en una educación superior que más tarde no podrá ser utilizada por la falta de acceso a los puestos de trabajo de dicha cualificación y por tanto una pérdida de recursos. Esta infrautilización está

relacionada con la segregación horizontal, ya que, aunque las mujeres acceden a niveles educativos superiores su concentración en determinados sectores no permite aplicar esos conocimientos o habilidades adquiridas. Este hecho tiene repercusión en la economía general, ralentizando el desarrollo tecnológico y científico y provocando una pérdida de productividad y de los recursos utilizados para su educación

Este tema resulta relevante en el Grado de Administración y Dirección de Empresas, ya que trabaja multitud de conceptos y dinámicas estudiados en varias asignaturas. En primer lugar, el TFG aborda la oferta y demanda de trabajo en diferentes sectores según el género. También aborda la gestión de recursos humanos, la contratación en los diferentes sectores y sus consecuencias en la competitividad y eficiencia. Además, se puede ver la relación con la Responsabilidad Social Corporativa que se refiere al compromiso social de las empresas con la sociedad y el medio ambiente.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Concepto de segregación horizontal

La segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres y mujeres en ciertos sectores y actividades económicas. Esta concentración supone que algunos de los sectores tienen una representación mayoritaria de mujeres y otros una mayoría de hombres. Esta distribución no se debe a factores de cualificación si no a factores sociales y estructurales (Anker, 1998).

La segregación se observa en los diferentes sectores, las mujeres se encuentran mayoritariamente en áreas como la sanidad, la educación y el cuidado de personas, mientras que los hombres tienen una mayor representación en ámbitos como la ingeniería, la tecnología o la construcción (Osés, Martínez de Lafuente y de la Rica, 2024).

2.1.1. Teorías explicativas de la segregación horizontal

La segregación horizontal ha sido estudiada desde distintas perspectivas teóricas, estas permiten comprender su origen y su continuidad a lo largo de los años. Estas teorías permiten entender la segregación horizontal como el resultado de un conjunto de

variables culturales, económicos y sociales. Esta base teórica es esencial para poder comprender cómo se manifiesta esta segregación horizontal en España.

A continuación, se recogen las teorías más relevantes que han tratado de explicar este hecho:

a) Teoría del capital humano

Esta teoría sostiene que las elecciones laborales se basan en el nivel formativo, la experiencia y la inversión realizada en su educación, formación en el trabajo, salud y búsqueda de información (Becker, 1985). La segregación horizontal se puede explicar desde esta perspectiva que analiza cómo las mujeres anticipan las dificultades a las que se pueden tener que enfrentar en un futuro en el mercado laboral y por ello eligen ciertas áreas que ofrecen mayor conciliación y flexibilidad.

b) Teoría de socialización de género

Esta teoría explica la segregación horizontal como resultado de un proceso de socialización que desde la infancia transmite diferentes valores y expectativas a niños y niñas, este proceso provoca una orientación guiada hacia ciertos sectores, privándoles de una elección libre y sin prejuicios. Como resultado, las mujeres son orientadas hacia actividades dedicadas al cuidado mientras que los hombres lo son hacia actividades más técnicas (Eckes & Trautner, 2000).

c) Teoría del patriarcado

La teoría del patriarcado explica la organización del mercado laboral como una estructura jerárquica basada en la división sexual del trabajo. Este modelo asigna a los hombres los sectores más valorados asociados al poder o la autoridad, mientras que a las mujeres se les destina a ámbitos menos reconocidos, como los cuidados que suelen tener peores condiciones. De este modo, el mercado laboral mantiene las desigualdades de género que no responden a la valía profesional si no es un sistema patriarcal que justifica esa distribución (Godoy, Díaz y Mauro, 2009).

d) Teoría de la discriminación

Esta teoría explica la segregación horizontal desde un enfoque centrado en los estereotipos que influyen en las decisiones de contratación. La distribución desigual entre hombres y mujeres en los distintos sectores deriva de los prejuicios o creencias por parte de los empleadores; esas decisiones no se basan en las cualidades ni en el rendimiento personal de los empleados, si no en juicios anticipados sobre su capacidad profesional, lo que perpetúa la desigualdad en el acceso a determinados puestos (Arrow, 1973).

2.2. Diferencia entre segregación horizontal y vertical

La segregación vertical ocurre cuando hombres y mujeres se concentran en diferentes niveles jerárquicos dentro de una misma organización. A diferencia de la segregación horizontal que se refiere a la distribución por sectores o tipos de ocupación (Gómez Bueno, 2001), en este caso se muestra la desigualdad para acceder a cargos de mayor responsabilidad. Por lo general, los hombres se agrupan en puestos de mayor nivel jerárquico, ligados a una mayor retribución salarial mientras que las mujeres se concentran en niveles inferiores (Anker, 1998). Aunque en algunos empleos las mujeres tienen una representación mayoritaria, estas ocupan los niveles de menor responsabilidad. Este concepto está muy relacionado con el techo de cristal y el suelo pegajoso que impide la promoción de las mujeres a ocupaciones de nivel superior.

El techo de cristal se define como las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para llegar a cargos de alta responsabilidad, estas barreras son implícitas, es decir no se reflejan de forma directa, sino que actúan como obstáculos invisibles que dificultan la promoción de las mujeres a puestos de liderazgo (Wirth, 2001). A diferencia de otras barreras explícitas, el techo de cristal actúa de una forma más sutil, camuflado a través de normas internas de la empresa o acciones meritocráticas lo que obstaculiza la igualdad (Morrison, White y Van Velsor, 1992).

El suelo pegajoso se define como el conjunto de barreras estructurales y sociales que dificultan que muchas mujeres, en su mayoría en ocupaciones mal remuneradas o con baja

visibilidad, puedan ascender dentro del mercado laboral (Gómez Bueno, 2001). A diferencia del techo de cristal que afecta a mujeres que intentan alcanzar los niveles más altos de responsabilidad, el suelo pegajoso afecta a mujeres de la zona más baja del mercado laboral y que, pese a ser activas no consiguen iniciar su ascenso profesional; ambas problemáticas son formas de segregación vertical, pero actúan en distintos niveles (Carrasquer Oto y Zawadsky Martínez-Portillo, 2023).

Parte de la dificultad en abolir este tipo de problemas se encuentra en la necesidad de un cambio integral en el pensamiento de la población, erradicando los estereotipos de género, y la creencia de que las mujeres no tienen las habilidades o las cualidades necesarias. Ligado a este concepto se encuentra el problema de la conciliación laboral, que provoca que las mujeres tengan que decidir en muchos casos entre tener una familia o su vida laboral (López-Roldán y Fachelli, 2017). Estos problemas podrían reducirse e incluso erradicarse si se establecieran mecanismos y políticas, pero siempre acompañadas de una educación y formación acorde.

La principal diferencia que podemos encontrar entre la segregación horizontal y vertical es como afecta al desarrollo de la carrera profesional. En la segregación horizontal las mujeres se concentran en los sectores menos valorados y con peores condiciones, lo que limita sus oportunidades. En cambio, en la segregación vertical, aunque las mujeres puedan acceder a ocupaciones similares a las de los hombres, se encuentran con barreras que impiden que puedan alcanzar posiciones de liderazgo y responsabilidad (Fleta-Asín y Pan, 2017).

2.3. Factores que influyen en la segregación horizontal

La segregación horizontal en el mercado de trabajo se ve condicionada por una serie de factores sociales y educativos que refuerzan esta dinámica. Estas variables influyen desde edades tempranas y contribuyen a generar un acceso desigual de hombres y mujeres, así como su concentración en determinados sectores. Para comprender esta desigualdad hay

que prestar atención a factores como el sistema educativo o la falta de referentes(Ibáñez, García Mingo y Aguado, 2022).

2.3.1. Segregación educativa

Los factores educativos son una de las causas más relevantes para explicar la segregación horizontal. Mediante un proceso de socialización de género, desde edades tempranas, se asignan distintos roles a niños y niñas sobre sus capacidades. Estas ideas, que generalmente son reforzadas por la familia y el entorno, tienen un efecto directo en la elección académica (UNESCO, 2024; Martínez Suero, 2020).

La socialización que tiene lugar tanto en los centros educativos como en el ámbito familiar transmite los estereotipos de género, de forma inconsciente en muchos casos, reforzando habilidades diferentes en niños y niñas (Rodríguez Peñate, 2023). La orientación académica no siempre refuerza la igualdad y, en muchos casos, reproduce los sesgos de género lo que provoca limitaciones en el momento de elegir ciertos tipos de carreras técnicas, especialmente en mujeres, aunque tengan altas habilidades en el ámbito científico (Osés, Martínez de Lafuente y de la Rica, 2024).

La segregación educativa actúa como un mecanismo que perpetúa la división del trabajo, no solo guiando a hombres y mujeres a diferentes formaciones, también se retroalimenta de tal forma que las elecciones educativas condicionan el acceso al mundo laboral y las estructuras de empleo desiguales a su vez sesgan las elecciones educativas (Charles y Bradley, 2009; Cobreros, Galindo y Raigada, 2024).

2.3.2. Influencia de los medios de comunicación

Los medios de comunicación desempeñan un papel clave en la reproducción de los estereotipos de género. Los estereotipos de género se refuerzan en redes sociales, series y películas donde la figura de la mujer continúa siendo sexualizada mientras que la del hombre suele vincularse a figuras resolutivas y con liderazgo. Esta imagen refuerza la idea

de que existen diferentes capacidades según el género (Rodríguez, Pando-Canteli y Berasategi, 2016).

En el contexto actual, no solo la familia y el entorno cercano influyen en las elecciones educativas, sino que también los medios de comunicación y las redes sociales tienen un papel fundamental en la perpetuación de los estereotipos de género. En los medios audiovisuales por lo general se suelen representar a las mujeres realizando tareas vinculadas al cuidado mientras que los hombres se dedican a tareas más físicas e intelectuales. Este tipo de representaciones alteradas provoca que los niños y niñas tengan una visión distorsionada de las oportunidades y capacidades a su alcance y esto influye en sus decisiones y en su desarrollo (UNESCO, 2024).

2.3.3. Falta de referentes

La falta de referentes femeninos en áreas STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) desempeña un papel clave en la continuidad de la segregación horizontal. La escasa representación de mujeres en estos campos, tanto en el mundo académico como en el laboral, provoca que muchas niñas no se identifiquen y por ello no elijan determinadas áreas (Domingo, 2025).

Contar con referentes femeninos en los sectores tradicionalmente masculinizados como pueden ser la ciencia y la tecnología influye de manera positiva, ya que motiva a las nuevas generaciones de mujeres a considerar este tipo de formación. Dar visibilidad a estas figuras femeninas exitosas en profesiones masculinizadas transmite la idea de que ellas también pueden acceder a estos empleos sin que su género sea un condicionante. (Ministerio de Ciencia e Innovación, 2024).

2.4. Segregación ocupacional según las condiciones laborales

La segregación horizontal en el mercado laboral no solo se refleja en diferencia ocupacional por género, sino que también tiene un impacto directo sobre las condiciones de trabajo.

Entre los factores determinantes para entender esta desigualdad destacan el salario, el tipo de contrato y las horas extraordinarias.

En primer lugar, el salario representa uno de los indicadores más destacados en la segregación laboral, en España las mujeres tienen un salario un 9,2% menor que los hombres en empleos similares. Esta brecha salarial es mucho menor en generaciones jóvenes. También hay una mayor disparidad salarial entre hombres y mujeres en los trabajos a tiempo parcial en los cuales las mujeres reciben un salario un 18% menor que los hombres (Eurostat, 2024).

Esta situación se explica en parte por la concentración femenina en sectores infravalorados como lo son el comercio o los cuidados, que en su mayoría se encuentran formados por mujeres y que representan los sectores con peores condiciones laborales (Leoncini, Macaluso y Polselli, 2023). Los datos muestran la diferencia salarial entre los sectores fundamentalmente feminizados y masculinizados.

En segundo lugar, la brecha salarial en horas extraordinarias es otro reflejo de esta desigualdad. Las mujeres por lo general se encuentran más representadas en empleos con una menor flexibilidad horaria y, por tanto, con menor acceso a horas extra como lo son la educación o el comercio. Esto limita su posibilidad de generar ingresos extra y también de ascender a puestos de mayor responsabilidad (Osés, Martínez de Lafuente y de la Rica, 2024).

En la legislación española se establece que las horas extraordinarias deben estar remuneradas pero los datos indican que más de la mitad de estas horas no tienen ninguna compensación. La brecha salarial en pagos por horas extraordinarias es del 224,8% a favor de los hombres. A pesar de que las horas extra no son el componente con mayor peso dentro del salario, este tiene un peso del 2,4% dentro del salario bruto mensual (CCOO, 2024). Además, el acceso que tienen las mujeres a realizar esas horas fuera del horario habitual también se ve reducido porque son ellas las que siguen siendo las principales cuidadoras de la familia, lo que limita el tiempo disponible. Este hecho no solo impide su promoción dentro del mundo laboral, sino que también reduce las posibilidades de aumentar sus ingresos (Ferrant, Pesando y Nowacka, 2014).

Finalmente, también debe tenerse en cuenta la parcialidad laboral. La tasa de parcialidad general se sitúa en el 14%; sin embargo, en el colectivo femenino este porcentaje se eleva hasta un 22% mientras que en el caso de los hombres el porcentaje desciende hasta un 7% (Gorjón y de la Rica, 2024). Esta diferencia no es casual, si no que muestra una desigualdad en función del género a la hora de acceder a jornadas completas. De hecho, del total de empleos a tiempo parcial existentes en España el 75% está ocupado por mujeres, lo que refleja la gran disparidad entre géneros. Además, esta parcialidad entre las mujeres se encuentra presente independientemente de su edad o situación familiar lo que revela un problema estructural (Gorjón y de la Rica, 2024).

Uno de los elementos de mayor relevancia dentro de las desigualdades en las condiciones laborales es la jornada parcial involuntaria, ya que constituye de forma mayoritaria el problema de la jornada parcial. Esta modalidad pone de manifiesto las dificultades para acceder a una jornada completa. La jornada parcial involuntaria ocurre cuando las personas trabajan a jornada parcial por la imposibilidad de poder acceder a una jornada completa y no por elección propia (Gorjón y de la Rica, 2024).

Dentro de la totalidad del empleo a jornada parcial involuntaria, un 73% son mujeres, de las cuales la mayoría son jóvenes, con un bajo nivel educativo y extranjeras; este tipo de empleo se encuentra de forma predominante en el sector privado (UGT, 2024).

Se pueden observar diferencias muy significativas al comparar el perfil de hombres y mujeres que se encuentran en trabajos con jornada parcial involuntaria. Los hombres de media tienen una edad bastante inferior a la de las mujeres, mientras que estas últimas suelen tener mayor sobreformación (niveles formativos superiores a los requeridos para realizar ese trabajo) (Gorjón y de la Rica, 2024). La sobreformación en este tipo de empleos provoca un desaprovechamiento del talento que refuerza la segregación horizontal y limita el papel de las mujeres a las tareas más básicas; la jornada parcial involuntaria refleja que la situación de la mujer en el mercado laboral no se trata de una elección individual, sino que es la consecuencia de un problema estructural y social en el mercado.

Las condiciones laborales son factores determinantes para entender la segregación horizontal y es fundamental implementar políticas laborales que aseguren la igualdad de oportunidades, así como de las condiciones laborales.

3. METODOLOGÍA

3.1. Objetivo

El objetivo principal de este análisis es observar la distribución desigual de hombres y mujeres en los distintos sectores del mercado laboral español. El análisis permitirá identificar los sectores masculinizados y feminizados y las desigualdades estructurales que provocan.

También, como objetivo específico se pretende comparar la situación en el mercado laboral español con otros países de la Unión Europea y observar las diferencias ocupacionales con países de referencia.

Teniendo en cuenta el objetivo del TFG descrito, este trabajo pretende dar respuesta a la siguiente pregunta de investigación: ¿Cuáles son las principales diferencias en la distribución ocupacional de hombres y mujeres en los sectores productivos en España y en otros países de la Unión Europea?

3.2. Fuentes de datos

Para el estudio se realizará un análisis de datos secundarios a partir de las siguientes bases de datos:

- Instituto Nacional de Estadística (INE): Proporciona datos sobre la población activa, desglosada por género, en los distintos sectores económicos y ocupaciones de España.
- Eurostat: Proporciona datos de la población activa y ocupación en la Unión Europea, que permite estudiar la brecha salarial de género y su distribución desigual en los sectores económicos. Esta información permite situar a España dentro del contexto general de la Unión Europea.

- Statistisches Bundesamt (Destatis): Fuente estadística oficial de Alemania, utilizada por ser un país de referencia en la Unión Europea, empleada para obtener datos comparativos del año 2019, último año antes de los efectos causados por el Covid-19. Esta información permite establecer una comparativa entre el mercado laboral español y el alemán.

3.3. Datos a analizar y procedimiento

Se van a analizar los porcentajes de ocupación por sector económico y por género en España, con el cálculo de los cambios porcentuales entre los años 2019-2020 y 2020-2023, con la finalidad de observar los efectos causados durante el Covid-19 y si se han producido avances o retrocesos en igualdad.

También se estudiarán los sectores económicos evaluando si están feminizados o masculinizados, mediante el porcentaje de mujeres por rama de actividad en el año 2023. Se analizarán los sectores económicos con mayor avance en igualdad en el periodo 2019-2023.

A nivel salarial, se examinarán los salarios medios mensuales por sector, se analizarán los datos teniendo en cuenta si es un sector masculinizado, feminizado o está en equilibrio, esta clasificación permite identificar brechas salariales vinculadas al género.

A nivel europeo, se estudiará el empleo a jornada parcial y completa en el año 2023, mediante el cálculo del porcentaje por género en cada tipo de jornada se puede observar la desigualdad que hay en cada país.

Finalmente se realizará una comparativa entre Alemania y España sobre la distribución de hombres y mujeres por rama de actividad en el año 2019. Estos análisis internacionales permiten comparar y contextualizar la situación del mercado laboral español con sus países de referencia.

4. ANÁLISIS Y RESULTADOS

En este apartado se muestran los resultados obtenidos de los análisis realizados sobre la segregación horizontal por género en el mercado laboral español y europeo. El conjunto de análisis y resultados permite identificar qué patrones se presentan en el mercado y cómo se relacionan con la distribución y las condiciones laborales.

4.1. Distribución ocupacional por género

El cálculo de los residuos estandarizados de la tabla 1 junto al estadístico Chi cuadrado y la V de Cramer permite identificar las diferencias significativas entre hombres y mujeres dentro de cada rama de actividad. Mediante este cálculo puede determinarse la segregación horizontal en el mercado de trabajo y medir con qué intensidad está representado cada género.

Los análisis estadísticos demuestran que existe una relación significativa entre el sector productivo y el sexo ($\chi^2 (19) = 3329386$, $p=,001$). En la tabla 1 se muestran los residuos estandarizados por rama de actividad y género en el año 2023 junto a los porcentajes de hombres y mujeres en cada sector respecto al total de cada género.

En primer lugar, se puede observar cómo hay determinados sectores en los que la diferencia entre hombres y mujeres es significativa estadísticamente, por ejemplo, en el sector de la construcción donde trabajan un 11,1% de los hombres ocupados y un 1,2% de las mujeres, esta sobrerrepresentación se puede observar mediante los residuos, con un 2,119 para hombres y -2,263 para mujeres. Una distribución similar, aunque no significativa estadísticamente, se repite en el sector de la industria manufacturera donde los hombres representan un 16,2% de los ocupados frente a un 7,3% de las mujeres y los.

Por el contrario, hay sectores con una dinámica distinta, como la sanidad y los servicios con un 15,4% de las mujeres y un 4,1% de los hombres o la educación con un 10,4% de las mujeres y un 4,3% de los hombres, esta tendencia se refuerza en la sanidad mediante los residuos positivos en mujeres (2,147) y negativos en hombres (-2,010) que confirman estadísticamente la sobrerrepresentación femenina en esta actividad.

Se puede observar la misma tendencia en el caso de las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico, donde trabajan el 5,3% de las mujeres frente al 0,6% de los hombres, aunque no supera el umbral de significación estadística (1,636 para mujeres y -1,531 para hombres).

No obstante, hay sectores que presentan una ocupación más equilibrada entre hombres y mujeres, como el comercio, la administración pública o las actividades inmobiliarias, y que a su vez tienen unos residuos cercanos a cero lo que indica una menor segregación.

Para concluir, se ha calculado el estadístico V de Cramer, obteniéndose un resultado de 0,396, lo que indica que existe una relación moderada entre el género y el sector de ocupación.

Tabla 1.

Porcentaje y residuos estandarizados de ocupados por rama de actividad y género (2023)

Actividad	% del total de sectores		Residuo	
	% Hombres	% Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	5,00	1,90	0,896	-0,957
Industrias extractivas	0,20	0,00	0,334	-0,356
Industria manufacturera	16,20	7,30	1,397	-1,492
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,50	0,30	0,171	-0,182
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	1,00	0,30	0,465	-0,496
Construcción	11,10	1,20	2,119	-2,263
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	13,80	15,90	-0,298	0,318
Transporte y almacenamiento	8,00	2,60	1,257	-1,342
Hostelería	7,10	9,60	-0,474	0,506
Información y comunicaciones	4,70	2,30	0,691	-0,738
Actividades financieras y de seguros	2,10	2,50	-0,144	0,154
Actividades inmobiliarias	0,80	0,90	-0,059	0,063
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,50	6,10	-0,136	0,145
Actividades administrativas y servicios auxiliares	4,20	6,00	-0,437	0,466

Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	7,10	6,70	0,083	-0,089
Educación	4,30	10,40	-1,243	1,327
Actividades sanitarias y de servicios sociales	4,10	15,40	-2,010	2,147
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	2,30	1,80	0,189	-0,202
Otros servicios	1,40	3,40	-0,713	0,762
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	0,6	5,3	-1,531	1,636
Total	100	100		

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2025)

Tras haber analizado las diferencias sectoriales, resulta relevante estudiar la evolución del empleo masculino y femenino en los distintos sectores a lo largo del tiempo. La tabla 2 muestra el crecimiento porcentual del empleo en los principales sectores económicos entre 2019 y 2023.

En 2019 se observa una alta concentración de mujeres en el sector servicios (88,63%), mientras que en el resto de sectores su representación es marginal, como en el caso de la construcción (1,17%).

Durante el periodo 2019-2020, en el contexto de la COVID-19 el empleo sufrió una caída en la mayoría de los sectores. No obstante, se mantienen estables el empleo masculino en el sector de la construcción, con un crecimiento moderado (+3,68%%) y el empleo femenino en el sector de la agricultura, con un aumento significativo (+5,21%).

Entre 2020 y 2023 se observa una recuperación generalizada del empleo en la mayoría de sectores. El crecimiento femenino es especialmente relevante en sectores en los que anteriormente su representación era minoritaria, como la agricultura (+3,96%) y la construcción (+14,29%). A pesar de este avance hacia una mayor representación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados, es importante tener en cuenta que los hombres siguen dominando esos sectores y que, a pesar de los cambios, sigue existiendo una clara segregación horizontal.

Tabla 2.*Crecimiento porcentual hombres y mujeres por sector económico.*

Unidades: %

Rama	2019			2019-2020			2020-2023		
	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL	HOMBRES	MUJERES	TOTAL
Agricultura	5,72	1,92	3,98	+0,70	+5,21	+1,51	-11,46	+3,96	-8,17
Industria	18,55	8,28	13,84	+0,00	+2,17	+0,58	-2,53	-5,44	-3,81
Construcción	10,88	1,17	6,43	+3,68	-4,27	+2,95	+1,33	+14,29	+1,36
Servicios	64,84	88,63	75,75	-0,68	-0,26	-0,45	+1,54	+0,25	+1,03

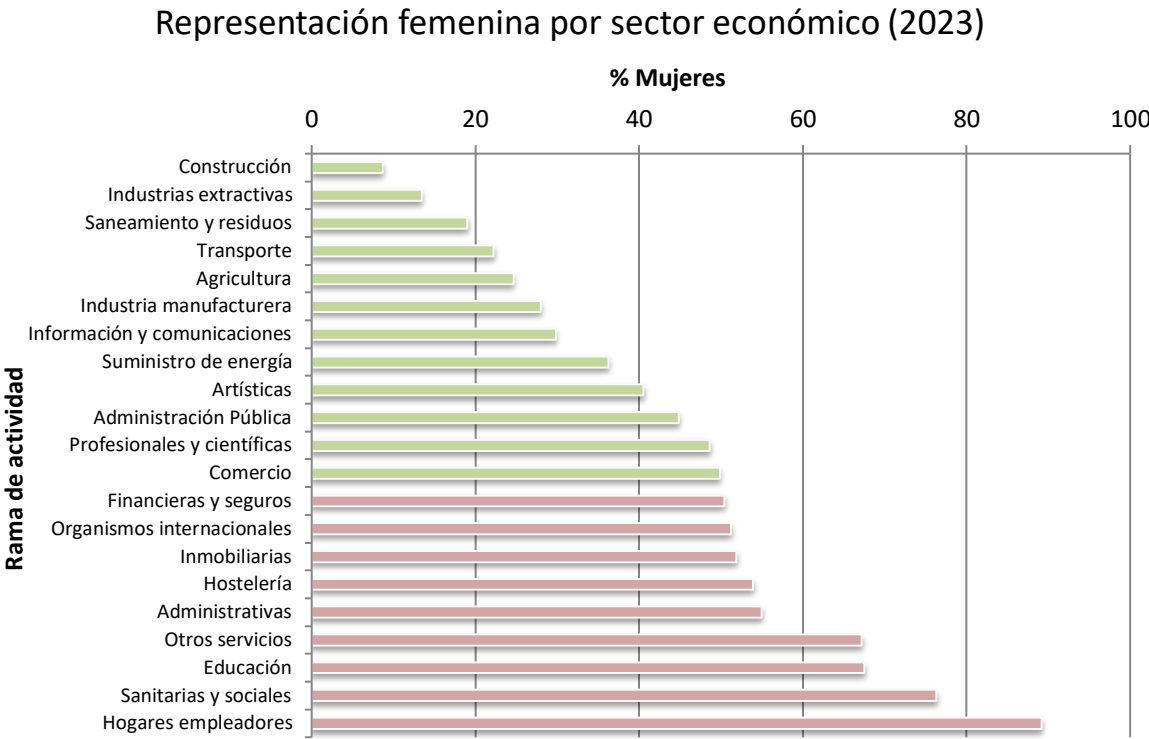
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2025)

4.2. Sectores económicos feminizados y masculinizados

El gráfico 1 muestra la distribución porcentual de mujeres en cada rama de actividad en el año 2023. Se puede observar el grado de feminización o masculinización de los sectores según el color en la gráfica. Los sectores como educación, sanidad y social y hogares empleadores presentan más de un 65% de ocupación femenina, lo que deja ver una clara feminización en las ramas de cuidados. Por el contrario, las ramas de actividad como la construcción o la industria tienen una mayor ocupación masculina dejando una ocupación femenina por debajo del 20%.

Las ramas de actividad con una representación más igualitaria entre géneros son las relacionadas con el comercio y las finanzas que son ocupadas de forma similar por ambos géneros.

Gráfico 1.
Nivel de feminización por sectores económicos (2023)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2025)

A continuación, en la tabla 3 se analiza la evolución de la participación femenina en los distintos sectores económicos a lo largo de los años. Entre los años 2019 y 2023 algunos sectores muestran un incremento sustancial en la proporción de mujeres empleadas, destaca el sector de suministro de energías con un aumento de 8,1 puntos porcentuales, aunque el peso con respecto al empleo total es reducido (91.200 personas). Le siguen organismos internacionales con un aumento de 2,8 puntos y tras ella se encuentra la rama de transportes que ha sufrido un incremento de 2,5 puntos porcentuales, este último con más de un millón de trabajadores, lo que le confiere una mayor relevancia. Estos aumentos no han sido tan drásticos como los anteriores, pero indican un pequeño avance. Este crecimiento no ha sido uniforme en todos los sectores y por tanto debe tenerse en cuenta la situación inicial de cada uno de ellos.

Los sectores como administración pública o la agricultura muestran unos incrementos menos notables, pero tienen una tendencia hacia una mayor inclusión femenina.

Las actividades administrativas y el comercio son algunas de las actividades con mayor igualdad, por lo tanto, aunque no han sufrido variaciones esto refuerza la idea de un avance hacia un mercado con mayor igualdad.

Tabla 3.
Sectores económicos con mayor avance en igualdad 2019-2023

Rama	Número total de trabajadores (miles de personas)	% Mujeres 2019	% Mujeres 2023	Cambio en puntos (2023 - 2019)
Suministro de energía	91,2	28,2	36,3	8,1
Organismos internacionales	3,1	48,4	51,2	2,8
Transporte	1.031,1	19,7	22,2	2,5
Agricultura	797,3	23,2	24,7	1,5
Administración Pública	1.346,1	43,6	44,8	1,2
Administrativas	1.030,5	54	55	1
Comercio	3.073,3	49,1	49,9	0,8

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2025).

4.3. Segregación y condiciones laborales

Una vez analizado el avance de la presencia femenina en distintos sectores, conviene estudiar cuáles son las condiciones salariales en cada uno de ellos. La tabla 4 muestra el salario mensual bruto medio de cada sector de actividad, indicando el porcentaje de mujeres y clasificándolo por genero según esté masculinizado, feminizado o en equilibrio. Esto permite ver la relación entre remuneración y género. Es necesario interpretar este indicador con precaución, ya que el salario medio se calcula con el conjunto de salarios de cada sector, sin diferenciar por nivel. Esto puede ocultar desigualdades internas ya que en

los casos en los que los hombres ocupan cargos directivos principalmente y las mujeres puestos más bajos jerárquicamente, los primeros estarán por encima del salario medio mientras que las mujeres quedarán por debajo, generando una media salarial que no representa equitativamente a ninguno y que tiende a minimizar la desigualdad provocada por la brecha salarial.

El salario más alto se encuentra en el sector de suministro de energía con un promedio mensual de 4.067,19€, que tiene una representación mayoritariamente masculina (36,3% de mujeres). Le siguen otros sectores también masculinizados como la información y las comunicaciones (2912,91€), industrias extractivas (2579,93€) y manufactureras (2790,34€), lo que refleja una asociación entre actividades masculinizadas y altos niveles salariales.

Por el contrario, entre las actividades con salarios más bajos encontramos las actividades con hogares como empleadores, en la cual el salario medio apenas supera los 1000€ mensuales y que a su vez cuenta con la mayor representación femenina (89,2%).

Aunque en algunos sectores se observe una representación más igualitaria entre hombres y mujeres, como finanzas y seguros (50%) o el comercio mayorista y minorista (49,9%), los salarios no siempre reflejan esa igualdad. Por ejemplo, mientras el sector financiero tiene uno de los salarios más elevados (3.542,95€), en el comercio no se alcanzan los 1.900€. Esto pone de manifiesto que incluso cuando existe una distribución equitativa por género, no siempre se asegura una retribución justa.

Por último, este análisis conjunto del salario y género muestra cómo la segregación horizontal no solo se aplica a las actividades, sino que también se refleja en el salario que se percibe en cada una de ellas. Los sectores más feminizados por lo general tienen una remuneración menor, en especial los relacionados con los cuidados mientras que los masculinizados suelen tener salarios más altos, perpetuando la desigualdad estructural más allá de la ausencia de mujeres.

Tabla 4.*Clasificación de sectores según género y salario medio bruto mensual (2023)*

Rama	Salario medio	% Mujeres
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	4067,19 €	36,3%
Actividades financieras y de seguros	3542,95 €	50%
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	2948,87 €	44,8%
Información y comunicaciones	2912,91 €	29,8%
Industrias extractivas	2790,34 €	13,5%
Educación	2673,76 €	67,5%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	2665,87 €	48,6%
Actividades inmobiliarias	2635,63 €	51,8%
Industria manufacturera	2579,93 €	27,9%
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	2512,89 €	19%
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2487,94 €	76,3%
Construcción	2183,62 €	8,6%
Transporte y almacenamiento	2178,77 €	22,2%
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	1895,68 €	49,9%
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1716,75 €	40,5%
Otros servicios	1705,62 €	67,2%
Actividades administrativas y servicios auxiliares	1615,67 €	54,9%
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	1561,65 €	24,7%
Hostelería	1455,92 €	53,9%
Actividades hogares como empleadores	1014,46 €	89,18%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del INE (2025).

4.4. Comparativa con otros países de la Unión Europea

Una vez analizada la situación laboral en España, conviene observar cómo se manifiesta esta realidad en el entorno de la Unión Europea y de esta forma determinar si el problema de la

segregación horizontal es generalizado o por el contrario es más persistente en algunos países.

La jornada a tiempo parcial representa uno de los mayores obstáculos para la integración igualitaria de la mujer en el mercado laboral, siendo fundamentalmente ellas las que realizan este tipo de contratación.

Tal y como se observa en la tabla 5, en el conjunto de la Unión Europea la modalidad de jornada a tiempo parcial es mayoritariamente realizada por mujeres (74,78%), mientras que los hombres representan un cuarto del total (25,22%). España sigue una tendencia muy similar con un 73,96 % de ocupación femenina en este tipo de contratación, de los 2.736.800 empleados, más de 2 millones son mujeres, este dato revela una gran desigualdad estructural en cuanto a la distribución de los diferentes tipos de jornada.

Los casos con representaciones más igualitarias son Serbia, Turquía y Bulgaria que tienen una proporción casi pareja entre hombres y mujeres, mientras que en Rumanía y en Bosnia se sigue una tendencia contraria al resto de países europeos, con una predominancia masculina en este tipo de contratación. Estos casos en los que hay una mayor proporción de hombres en jornadas a tiempo parcial, podrían estar relacionados con estructuras productivas diferentes o contextos socioeconómicos que obligan a los hombres a aceptar empleos menos estables.

Los países con mayor brecha entre hombres y mujeres son Bélgica, Francia, Austria, Alemania e Italia, que cuentan con más de un 75% de empleo femenino dentro de los trabajos a jornada parcial.

Esta modalidad de empleo genera diferentes barreras, entre las que destacan la dificultad para acceder a puestos con mayor responsabilidad, una mayor precariedad laboral y salarios más bajos en comparación a empleos con jornada completa. Estas condiciones refuerzan la desigualdad de género en el mercado laboral.

Tabla 5.*Empleo a jornada parcial por género Unión Europea en 2023.*

Unidad: miles de personas

	Hombres Jornada Parcial	Mujeres Jornada Parcial	Total Jornada Parcial	% Hombres Jornada Parcial	% Mujeres Jornada Parcial
Unión Europea - 27 países (desde 2020)	8.937,30	26.502,10	35.439,40	25,22%	74,78%
Zona euro – 20 países (desde 2023)	7.726,40	24.193,60	31.920,00	24,21%	75,79%
Bélgica	280	893,6	1.173,60	23,86%	76,14%
Bulgaria	20	20,2	40,20	49,75%	50,25%
Chequia	87,2	248	335,20	26,01%	73,99%
Dinamarca	240,6	486,9	727,50	33,07%	66,93%
Alemania	2.525,60	9.329,90	11.855,50	21,30%	78,70%
Estonia	29,5	58,3	87,80	33,60%	66,40%
Irlanda	151	371,9	522,90	28,88%	71,12%
Grecia	91,9	205	296,90	30,95%	69,05%
España	712,7	2.024,10	2.736,80	26,04%	73,96%
Francia	1.102,00	3.552,20	4.654,20	23,68%	76,32%
Croacia	25,5	33,7	59,20	43,07%	56,93%
Italia	972,1	3.054,60	4.026,70	24,14%	75,86%
Chipre	13,6	24,7	38,30	35,51%	64,49%
Letonia	19,4	37,2	56,60	34,28%	65,72%
Lituania	27,6	52,7	80,30	34,37%	65,63%
Luxemburgo	14,3	43,5	57,80	24,74%	75,26%
Hungría	58,3	125,1	183,40	31,79%	68,21%
Malta	9,7	21,7	31,40	30,89%	69,11%
Países Bajos	1.159,60	2.815,70	3.975,30	29,17%	70,83%
Austria	281,5	1.041,80	1.323,30	21,27%	78,73%
Polonia	308,2	657	965,20	31,93%	68,07%
Portugal	111,2	238,7	349,90	31,78%	68,22%
Rumania	164,1	95,5	259,60	63,21%	36,79%
Eslovenia	28,3	54,1	82,40	34,34%	65,66%
Eslovaquia	24,5	60,7	85,20	28,76%	71,24%
Finlandia	146,4	279,3	425,70	34,39%	65,61%
Suecia	332,5	675,7	1.008,20	32,98%	67,02%
Islandia	11,8	30,1	41,90	28,16%	71,84%

Noruega	226,2	439,7	665,90	33,97%	66,03%
Suiza	458,2	1.310,00	1.768,20	25,91%	74,09%
Bosnia y Herzegovina	20,9	12,7	33,60	62,20%	37,80%
Serbia	79	81,3	160,30	49,28%	50,72%
Turquía	1.372,00	1.567,90	2.939,90	46,67%	53,33%
Total	27.769,10	80.639,20	108.408,30	25,62%	74,38%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2025).

Tras haber analizado el empleo a jornada parcial en la Unión Europea, mayoritariamente desempeñado por mujeres, conviene hacer una observación sobre cómo se distribuye el empleo a jornada completa, ya que esta comparativa entre ambas permite analizar las dinámicas de segregación laboral por género. Según los datos de la tabla 6, el empleo a jornada completa es el tipo de contratación predominante y tiene un reparto de género inverso al caso anterior, el 59,55% de los empleos a tiempo completo son realizados por hombres frente al 40,45% que es realizado por mujeres.

Esta distribución desigual refleja cómo la segregación laboral por género se manifiesta de forma contraria en cada uno de los tipos de jornada. Las mujeres se concentran en empleos a tiempo parcial, dinámica que podría explicarse por razones de conciliación laboral, mientras que los hombres realizan mayoritariamente la jornada completa, que es más valorada y estable.

En España el 57,86% de los empleos a jornada completa los realizan hombres, una cifra más equilibrada que la media de la Unión Europea, pero que aun así refleja un sesgo por género. En países como Suiza, Países Bajos o Turquía el porcentaje de hombres a jornada completa se sitúa por encima del 69%, lo que se traduce en una mayor desigualdad laboral y económica.

También se encuentran países en los que la brecha es casi inexistente como lo son Portugal, Lituania y Letonia en los que la representación es casi igual para ambos géneros.

Tabla 6.*Empleo a jornada completa por género Unión Europea en 2023.*

Unidad: miles de personas

	Hombres Jornada Completa	Mujeres Jornada Completa	Total Jornada Completa	% Hombres Jornada Completa	% Mujeres Jornada Completa
Unión Europea - 27 países (desde 2020)	97.652,60	66.325,70	163.978,30	59,55%	40,45%
Zona euro – 20 países (desde 2023)	74.602,90	48.194,90	122.797,80	60,75%	39,25%
Bélgica	2.327,50	1.453,00	3.780,50	61,57%	38,43%
Bulgaria	1.469,80	1.311,60	2.781,40	52,84%	47,16%
Chequia	2.656,20	1.896,00	4.552,20	58,35%	41,65%
Dinamarca	1.256,90	897	2.153,90	58,35%	41,65%
Alemania	19.364,60	10.142,80	29.507,40	65,63%	34,37%
Estonia	300,1	264,7	564,80	53,13%	46,87%
Irlanda	1.191,40	856,5	2.047,90	58,18%	41,82%
Grecia	2.234,90	1.546,40	3.781,30	59,10%	40,90%
España	10.481,10	7.633,60	18.114,70	57,86%	42,14%
France	13.157,30	10.200,40	23.357,70	56,33%	43,67%
Croacia	815,7	713,1	1.528,80	53,36%	46,64%
Italia	12.122,60	6.685,70	18.808,30	64,45%	35,55%
Chipre	222,2	202,8	425,00	52,28%	47,72%
Letonia	395,3	380	775,30	50,99%	49,01%
Lituania	657,5	630,2	1.287,70	51,06%	48,94%
Luxemburgo	154,2	103	257,20	59,95%	40,05%
Hungría	2.379,00	2.014,80	4.393,80	54,14%	45,86%
Malta	165,2	99,8	265,00	62,34%	37,66%
Países Bajos	3.705,20	1.604,30	5.309,50	69,78%	30,22%
Austria	2.033,60	1.037,40	3.071,00	66,22%	33,78%
Polonia	8.781,40	7.118,60	15.900,00	55,23%	44,77%
Portugal	2.317,20	2.155,90	4.473,10	51,80%	48,20%
Romania	4.196,60	3.157,40	7.354,00	57,07%	42,93%
Eslovenia	498,2	389,7	887,90	56,11%	43,89%
Eslovaquia	1.330,40	1.144,00	2.474,40	53,77%	46,23%
Finlandia	1.128,40	951,6	2.080,00	54,25%	45,75%
Suecia	2.309,80	1.735,40	4.045,20	57,10%	42,90%
Islandia	100	65,7	165,70	60,35%	39,65%

Noruega	1.213,70	872,7	2.086,40	58,17%	41,83%
Suiza	2.004,40	875,9	2.880,30	69,59%	30,41%
Bosnia Herzegovina	717,4	429,1	1.146,50	62,57%	37,43%
Serbia	1.396,30	1.154,30	2.550,60	54,74%	45,26%
Turquía	19.180,80	8.477,50	27.658,30	69,35%	30,65%
Total	294.520,40	192.721,50	487.241,90	60,45%	39,55%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2025).

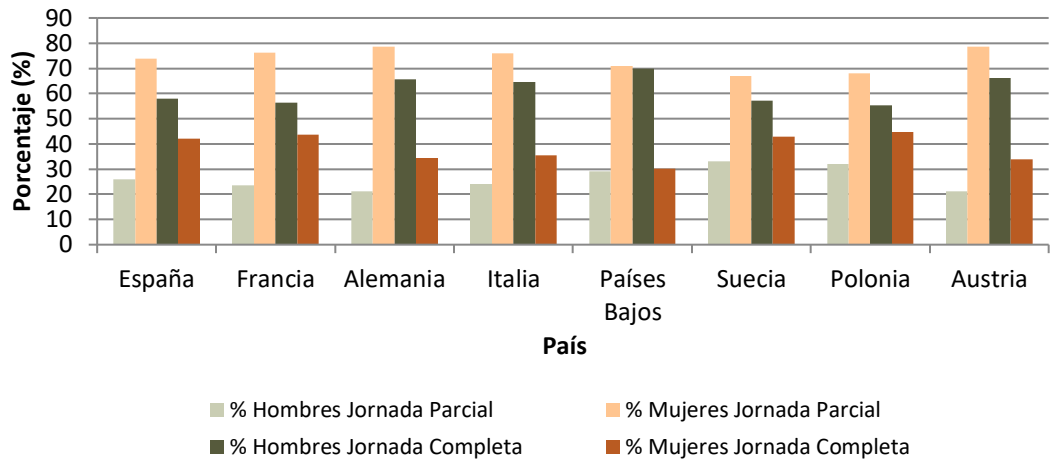
El gráfico 2 permite observar de forma comparativa cómo se distribuye la jornada parcial y completa según el género en diferentes países europeos. Para este análisis se han seleccionado varios países que cuentan con diferentes modelos laborales y culturales, se incluye España como objeto principal del análisis, grandes economías como Alemania o Austria y países con distintos modelos laborales como Suecia.

Se puede observar cómo la distribución de hombres y mujeres sigue un mismo patrón en todos los países, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en los empleos a jornada parcial, mientras que los hombres lo están en los empleos a jornada completa. La mayor diferencia entre ambos tipos de jornada se encuentra en Alemania y Austria donde la brecha entre la jornada parcial y la completa en mujeres es muy elevada, con una distancia entre ambos de hasta 40 puntos porcentuales.

La comparación entre la jornada a tiempo parcial y completa muestra cómo sigue siendo un problema estructural, que otorga empleos más precarios y con menos posibilidad de promoción a las mujeres y los empleos con mayor seguridad a los hombres. Esta selección de países permite comparar contextos diversos, permitiendo identificar patrones comunes.

Gráfico 2.

Distribución por tipo de jornada y género en países de la Unión Europea



Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Eurostat (2025).

Alemania es el país de referencia a nivel europeo como principal potencia económica, además tiene una estructura productiva basada en la industria, mientras que la española está centrada en los servicios (Statistisches Bundesamt [Destatis], 2024). Esta diferencia en la estructura económica de los dos países permite observar cómo varía la segregación laboral.

La tabla 7 muestra cómo ambos países presentan una mayor representación masculina en los mismos sectores, como es el caso de la construcción, en Alemania acumula un 10,78 % de hombres y un 2,13 % de mujeres mientras que en España los valores son de 10,83 % de hombres y 1,26 % de mujeres. Algo similar ocurre en el sector de la industria y manufactura donde Alemania cuenta con un 26,04 % de hombres y un 11,08 % mujeres mientras que en España los valores son de 17,14 % y 7,59 % respectivamente, se puede observar cómo este sector se encuentra más masculinizado en Alemania.

Los sectores más equilibrados en ambos países en cuanto a brecha de género son el comercio y las actividades administrativas, profesionales y científicas que presentan porcentajes similares entre hombres y mujeres y que, por tanto, reflejan una representación mas equitativa entre ambos géneros.

Por el contrario, los sectores con mayor representación femenina en ambos países son la educación, la sanidad y las actividades de alojamiento y comida. En educación ambos países rondan el 10% de mujeres y el 4% de hombres; en sanidad la feminización en Alemania (21,82 % mujeres; 5,74 % hombres) es mayor que en España (14,22 % mujeres y 3,69 % hombres)

En el sector de actividades de alojamiento y comida España supera a Alemania tanto en presencia masculina como femenina, estas diferencias pueden explicarse por la diferente estructura económica que tienen ambos países.

España es una economía basada en el sector de los servicios, lo que facilita una elevada participación femenina a sectores como el comercio y hostelería. En cambio, Alemania tiene una estructura productiva basada en la industria, que tradicionalmente es un sector masculinizado. Esta disparidad explica cómo se adapta la segregación horizontal según cada contexto. Aunque en ambos países existe una clara segregación horizontal, esta varía dependiendo del sector predominante en su sistema productivo.

Tabla 7.
Sectores económicos en España y Alemania por género (2019)

Sección de actividad económica	Alemania		España	
	% hombres	% mujeres	% hombres	% mujeres
Agricultura, silvicultura y pesca	1,53%	0,83%	5,70%	2,05%
Minería y extracción; manufactura	26,04%	11,08%	17,14%	7,59%
Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado; suministro de agua; gestión de aguas residuales, gestión de residuos y actividades de descontaminación	1,96%	0,72%	1,68%	0,61%
Construcción	10,78%	2,13%	10,83%	1,26%
Comercio mayorista y minorista; reparación de vehículos de motor y motocicletas	12,96%	14,41%	14,55%	16,72%
Transporte y almacenamiento	7,14%	2,67%	7,70%	2,25%
Actividades de alojamiento y servicios de comida	3,18%	4,38%	7,40%	10,19%
Información y comunicación	4,12%	2,22%	3,89%	2,05%

Actividades financieras y de seguros	2,68%	3,24%	1,88%	2,52%
Actividades inmobiliarias	0,50%	0,51%	0,66%	0,92%
Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,52%	6,17%	4,76%	5,66%
Actividades administrativas y de apoyo	4,83%	5,33%	4,41%	6,16%
Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria; organizaciones y órganos extraterritoriales	6,33%	7,55%	7,08%	6,51%
Educación	3,59%	10,46%	4,23%	10,17%
Actividades de atención de la salud humana y trabajo social	5,74%	21,82%	3,69%	14,22%
Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas	1,33%	1,46%	2,26%	1,80%
Otras actividades de servicios	1,71%	4,03%	1,47%	3,54%
Hogares	0,07%	1,01%	0,01%	0,02%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de Destatis (2019) e INE (2025).

5. CONCLUSIONES

5.1. Resumen de los hallazgos principales

Este trabajo permite observar la desigualdad de género en el mercado laboral español, mostrando no solo la existencia de segregación horizontal, sino también confirmando las diferentes modalidades en las que se presenta este problema. Los resultados del análisis realizado muestran una gran coherencia con las teorías referenciadas en el marco teórico. Inicialmente, se ha observado cómo la distribución en los distintos sectores económicos no es equilibrada, presentando una mayor concentración masculina en actividades como la construcción o las industrias, mientras que los sectores relacionados con los cuidados, como son la sanidad y los servicios en hogares, tienen una representación principalmente femenina. La existencia de una segregación horizontal que responde a factores estructurales y sociales coincide con la idea presentada por Anker (1998), y que también es respaldada por los datos analizados, que muestran una clara influencia social y cómo mediante los estereotipos y roles de género se normaliza este tipo de segregación.

Estas diferencias entre sectores se han señalado mediante el cálculo de los residuos estandarizados y chi-cuadrado que identifican qué desviaciones son significativas.

Además, se ha señalado una clara desigualdad en la distribución de la jornada laboral; mientras que la jornada laboral a tiempo parcial es predominantemente femenina, la jornada a tiempo completo está mayoritariamente representada por hombres. Tanto en la Unión Europea como en España aproximadamente 3 de cada 4 empleos a tiempo parcial son realizados por mujeres, este hecho pone de manifiesto una clara brecha, que entrega empleos más precarios y con salarios inferiores a las mujeres, lo que perpetua la brecha de género. Estos datos ponen en duda la idea presentada por Becker (19785) quien interpreta esta desigualdad laboral como una decisión, en la cual las mujeres elegirían empleos y jornadas que permitieran una mayor conciliación para evitar problemas laborales futuros. Con los datos obtenidos se observa cómo aún en países que cuentan con medidas para la conciliación laboral, la tasa de mujeres que tiene una jornada a tiempo parcial es muy superior a la de hombres, esto deja ver cómo este problema es multifactorial y es necesario abordarlo de una forma más compleja.

Se han identificado los sectores feminizados y masculinizados y cómo se relacionan con la remuneración recibida. La comparativa salarial muestra cómo los empleos con salarios más bajos, en su mayoría se encuentran feminizados y son principalmente los referentes al cuidado. Mientras que los sectores masculinizados como la industria o la tecnología tienen una retribución salarial mayor. Esta idea coincide con lo señalado por Bettio y Verashchagina (2009), sobre la infravaloración del trabajo femenino, como resultado de varios factores como la reducción de sus jornadas, la menor retribución en sectores centrados en los servicios o las barreras para acceder a puestos de mayor nivel. Este problema apoya la idea que plantea una serie de barreras como el techo de cristal o el suelo pegajoso que sostiene López-Roldán y Fachelli (2017).

La comparativa entre Alemania y España muestra que la desigualdad laboral es un problema generalizado que se extiende en la mayoría de países independientemente de la estructura

económica que tengan, manifestándose una brecha mayor en el sector predominante de cada país. El análisis manifiesta una clara desigualdad laboral tanto en la ocupación por sectores como por tipo de jornada y también mediante la retribución salarial.

En relación con los objetivos planteados, los resultados obtenidos permiten identificar los sectores masculinizados y feminizados en el mercado laboral, visibilizando los patrones de segregación horizontal. Además, la comparación con otros países de la Unión Europea ha permitido observar las similitudes y diferencias en cuanto a la feminización de ciertos sectores. Por tanto, se puede concluir que se han cumplido tanto los objetivos generales como los específicos del TFG.

5.2. Reflexión final sobre la segregación horizontal

Tras un análisis en profundidad de la distribución sectorial, la jornada laboral y los salarios, se observa que la segregación horizontal en el mercado de trabajo es una realidad estructural, que coloca a hombres y mujeres en lugares diferentes, con oportunidades desiguales. En este trabajo se ha podido observar cómo este tipo de distribución ocupacional no es el resultado de elecciones individuales. Este hecho perpetúa los estereotipos de género limitando las oportunidades y condicionando las trayectorias profesionales, los factores que influyen son múltiples, como la cultura o la educación que asignan roles diferenciados desde edades tempranas. El intento de implementar medidas que promuevan la igualdad no ha sido suficiente para eliminar esta forma de segregación y aun se siguen reproduciendo dinámicas de fragmentación laboral.

La segregación horizontal tiene numerosas consecuencias, tanto personales como de justicia social. Afecta a la retribución salarial, a la parcialidad laboral y a la precariedad, aunque también lo hace de forma más amplia en el conjunto de la sociedad, reforzando la idea de que existen empleos para mujeres y empleos para hombres.

Superar esta desigualdad requiere de un enfoque multidisciplinar que incluya políticas de igualdad que promuevan cambios en el entorno laboral, reformas educativas y cambios en

el sistema de remuneración. Solo mediante una estrategia integral con políticas públicas y compromiso social se logrará avanzar hacia un modelo laboral más justo y equitativo.

6. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez, A., & Gómez, I. C. (2011). Conflicto trabajo-familia en mujeres profesionales que trabajan en la modalidad de empleo. *Pensamiento Psicológico*, 9(16), 89–106. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3668771>
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization.
- Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.
- Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011, septiembre). Las (des)igualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. En *V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*.
- Becker, G. S. (1985). *Human capital, effort, and the sexual division of labor*. *Journal of Labor Economics* 3(1, Part 2), S33–S58. <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/298075>
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission.
- Carrasquer Oto, P., & Zawadsky Martínez-Portillo, J. E. (2023). El suelo pegajoso y la movilidad ocupacional de las mujeres y los hombres en España. *Revista Internacional de Sociología*, 81(4). <https://doi.org/10.3989/ris.2023.81.4.m22b-4>
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/595942?seq=9>
- Cobrerros, L., Galindo, J., & Raigada, T. (2024). *Mujeres en STEM: Desde la educación básica hasta la carrera laboral*. Esade. <https://www.esade.edu/ecpol/wp-content/uploads/2024/03/Mujeres-en-STEM-2024.pdf>
- Comisiones Obreras (CCOO). (2024). *El coste de la desigualdad de género* [Informe]. <https://www.ccoo.es/685925bb33032a41a3d441561eb164e800001.pdf>
- Domingo, M. (2025). *Mujeres, niñas y tecnología: Referentes cercanas frente a los relatos heroicos* [Web]. Do Better by esade. <https://dobetter.esade.edu/es/mujeres-ninas-tecnologia>
- Eckes, T., & Trautner, H. M. (Eds.). (2000). *The developmental social psychology of gender*. Lawrence Erlbaum Associates Publishers.
- Eurostat. (2025). *Gender pay gap statistics*. Unión Europea. Recuperado el 12 de abril de 2025, de https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics

- Ferrant, G., Pesando, L., & Nowacka, K. (2014). *Unpaid care work: The missing link in the analysis of gender gaps in labour outcomes*. OECD Development Centre. <https://doi.org/10.1787/1f3fd03f-en>
- Fleta-Asín, J., & Pan, F. (2017). Segregación horizontal y vertical de género en el profesorado. *Acciones e Investigaciones Sociales*, (37), 187–214. <https://papiro.unizar.es/ojs/index.php/ais/article/view/2192>
- Godoy Catalán, L., Díaz Berr, X., & Mauro Cardarelli, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880–2000. *Universum*, 24(2), 74–93. <https://doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>
- Gómez Bueno, C. (2001). Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis. *Revista de Sociología*, 63, 123–140. <https://papers.uab.cat/article/view/v63-64-gomez>
- Gorjón, L., & de la Rica, S. (2024). *Trabajo a tiempo parcial, precariedad laboral y brechas de género* (Informe técnico, 20 de febrero de 2024). Instituto ISEAK. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/trabajo-a-tiempo-parcial-precariadad-laboral-y-brechas-de-genero-2024-02-20-trabajo-a-tiempo-parcial-precariadad-laboral-y-brechas-de-genero.pdf>
- Ibáñez, M., García Mingo, E., & Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, (101), 329–343. <https://doi.org/10.5209/stra.81673>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2025). *Productos y servicios - Estadísticas laborales* [Base de datos]. https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=resultados&idp=1254735976595
- Leoncini, R., Macaluso, M., & Polselli, A. (2023). *Gender segregation: Analysis across sectoral-dominance in the UK labour market*. arXiv. <https://arxiv.org/abs/2303.04539>
- López-Roldán, P., & Fachelli, S. (2017). Desigualdad y segmentación en los mercados de trabajo de España y Argentina. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 15–33. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.51>
- Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades. (2024). *Mujeres e innovación: Informe 2024* [Informe]. <https://www.ciencia.gob.es/InfoGeneralPortal/documento/735fdaa3-5120-473f-a49b-772a9d3f5a95>
- Morrison, A., White, R., & Van Velsor, E. (1992). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* (2ª ed.). Addison-Wesley.
- Osés, A., Martínez de Lafuente, D., & de la Rica, S. (2024). *Segregación de género en el mercado laboral: Causas y soluciones* [Informe]. Instituto ISEAK. <https://iseak.eu/wp-content/uploads/2024/02/segregacion-de-genero-en-el-mercado-laboral-causas-y-soluciones-2024-02-23-segregacion-de-genero-en-el-mercado-laboral-causas-y-soluciones.pdf>

- Rodríguez, M. P., Pando-Canteli, M. J., & Berasategi, M. (2016). ¿Generan estereotipos de género los medios de comunicación? Reflexión crítica para educadores. *Deusto Social Impact Briefings*, 1, 89–115. <https://www.deusto.es/document/research/es/estereotipos-de-genero.pdf>
- Rodríguez Peñate, L. J. (2023). Género, educación y segregación horizontal en España: Una mirada a las principales perspectivas. *Revista EXPE*, VII, 62–69.
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2019). *Employment by economic sector, gender and level of education*. <https://www.destatis.de/EN/Themes/Labour/Labour-Market/Employment/Tables/employment-corona-education.html>
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2020). *Erwerbstätige nach Wirtschaftszweigen, Geschlecht und höchstem allgemeinbildenden Abschluss (Mikrozensus 2019)* [Base de datos]. https://www.destatis.de/EN/Home/_node.html
- Statistisches Bundesamt (Destatis). (2024). *Industry – gross value added*. https://www.destatis.de/Europa/EN/Topic/Industry-trade-services/Industry_GVA.html
- UGT. (2024). *Informe brecha salarial 2024* [Informe]. <https://www.ugt.es/sites/default/files/informe%20brecha%20salarial%202024.pdf>
- UNESCO. (2024). *Informe sobre género 2024* [Informe]. <https://www.unesco.org/gem-report/es/2024genderreport>
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. International Labour Office. https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2001/101B09_102_engl.pdf