

Universidad de Huelva

Departamento de Economía General y Estadística



La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género

Memoria para optar al grado de doctora
presentada por:

Lidia Luque García

Fecha de lectura: 12 de enero de 2016

Bajo la dirección de los doctores:

María de la O Barroso González

David Flores Ruiz

Huelva, 2016





Universidad de Huelva

Departamento de Economía
Programa de Doctorado:
“Desarrollo Local y Economía Social”

Tesis Doctoral:

La repercusión de la crisis económica en la
segregación ocupacional desde una perspectiva
de género

Doctoranda:

Lidia Luque García

Directores:

Dra. María de la O Barroso González

Dr. David Flores Ruíz

Huelva, noviembre 2015

ÍNDICE

○	CAPÍTULO I. Justificación, objetivos, hipótesis, metodología, fuentes, y estructura	17
	PARTE 1ª. Estado de la cuestión y estudio de las causas de la segregación ocupacional.	31
○	CAPÍTULO II. Diferencias entre el trabajo mercantil y el trabajo no mercantil. Propuestas actuales sobre la valoración del trabajo doméstico.	33
	II.1. Algunas nociones previas	35
	II.2. La distinción del trabajo doméstico en las teorías económicas y sociales	37
	II.3. La “inactividad” de las mujeres	49
	II.4. La medición del trabajo doméstico	52
	II.5. Conclusiones	60
○	CAPÍTULO III. Las causas de la discriminación laboral (en sentido amplio)	63
	III.1. El capital humano (educación, formación en el trabajo y experiencia laboral).	65
	III.2. Las preferencias de los empresarios o la discriminación empresarial hacia las mujeres	73
	III.3. Los mercados duales del trabajo y la segmentación de los mercados de trabajo	83
	III.4. La costumbre y los estereotipos	91
	III.5. El contexto histórico-legislativo, las políticas sociales en los Estados del Bienestar y su relación con las motivaciones de la participación laboral de las mujeres	99
	III.6. El cambio estructural: los sectores económicos emergentes.	126
	III.7. Conclusiones	141

PARTE 2ª. Análisis del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género	145
○ CAPÍTULO IV. . Análisis de la situación del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género.	147
IV.1. Consideraciones metodológicas previas	149
IV.2. Análisis de la actividad de las mujeres españolas.	151
IV.3. Análisis de la ocupación y desempleo de las mujeres españolas.	168
IV.4. Conclusiones	189
○ Capítulo V. La adquisición del capital humano de las mujeres españolas	193
V.1. El perfil educativo en España	195
V.2 Conclusiones	217
PARTE 3ª. Estudio de la segregación.	221
○ Capítulo VI. Estudio comparado de la segregación entre España y el resto de los países europeos	223
VI. 1. Análisis de la situación por sectores económicos	227
VI. 2. Análisis de los índices de concentración y segregación por sectores.	240
VI.3. Conclusiones	259
○ Capítulo VII. Estudio de la segregación en España	261
VII.1. La situación de las mujeres ante los cambios sectoriales y la segregación por ramas de actividades.	263
VII.2. Segregación en la situación de actividad profesional.	296
VII.3. Segregación por ocupaciones profesionales.	313

VII.4. Conclusiones	344
CONCLUSIONES FINALES	357
BIBLIOGRAFÍA	379

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Índices de participación relativa.	129
Gráfico 2. Tasas de actividad femenina, masculina y total. Evolución desde 1976 (tercer trimestre) hasta 2015 (segundo trimestre).	152
Gráfico 3. Tasas de actividad femenina (años 1987, 1992, 1997, 2004, 2008 y 2014) y masculina (2014) por tramos de edad. (series anuales)	154
Gráfico 4. Evolución de las tasas de actividad femenina por grupos de edad desde 1976 a 2004 (trimestrales).	156
Gráfico 5. Evolución de las tasas de actividad femenina por grupos de edad desde 2002 a segundo trimestre de 2015.	157
Gráfico 6. Tasas de actividad por género, y estado civil (casados/as y solteros/as). Segundo trimestre de 2015	160
Gráfico 7. Número medio de hijos por mujer y edad media de maternidad. Eje de ordenadas para número de hijos (derecha) y años para la edad media de maternidad (izquierda). Desde 1976 hasta 2014.	161
Gráfico 8. Tasa de actividad de las mujeres y número medio de hijos por mujer. Eje de ordenadas para número de hijos (derecha) y tasa de actividad de mujeres (izquierda). Desde 1976 hasta 2014.	163
Gráfico 9. Comparativa entre las tasas de actividad femenina en el seno de la Unión Europea (de 15 a 64 años). Años 2001 y 2014.	165
Gráfico 10. Tasas de actividad femenina en la Unión Europea (28 países), España, Alemania e Italia por tramos de edad. Primer trimestre de 2015.	167

Gráfico 11. Tasas de empleo femenina, masculina y para ambos sexos, con líneas de tendencia o regresión lineal, desde el primer trimestre de 1976 hasta el segundo trimestre de 2015.	169
Gráfico 12. Tasas de empleo femeninas por tramos de edad, desde primer trimestre de 1998 hasta el segundo trimestre de 2015.	170
Gráfico 13. Ocupados asalariados (en miles) por sexo con contrato indefinido o temporal desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.	172
Gráfico 14. Variación asalariados (en porcentaje) por sexo con contrato indefinido o temporal desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.	173
Gráfico 15. Variación asalariados (en porcentaje) por sexo con contrato indefinido o temporal a tiempo parcial desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015	175
Gráfico 16. Hombres ocupados en miles con jornada a tiempo parcial por tramos de edad en el segundo trimestre de 2015.	178
Gráfico 17. Mujeres ocupadas en miles con jornada a tiempo parcial por tramos de edad en el segundo trimestre de 2015.	179
Gráfico 18. Mujeres y hombres ocupados en miles con empleo privado o público, desde el primer trimestre de 2002 al segundo trimestre de 2015.	180
Gráfico 19. Variación acumulada del empleo público masculino y femenino (en porcentaje) desde el primer trimestre de 2002 al segundo trimestre de 2015.	182
Gráfico 20. Gráfico de dispersión de las Tasas de empleo de los países de la Unión Europea 2008 y 2014 (de 15 a 64 años)	183

Gráfico 21. Tasa de desempleo femenina, masculina y para ambos sexos desde 1976 hasta el segundo trimestre de 2015.	184
Gráfico 22. Comparación entre las tasas de actividad y desempleo, femenina y masculina desde 1976 hasta el segundo trimestre de 2015.	185
Gráfico 23. Tasas de desempleo femeninas por tramos de edad desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.	187
Gráfico 24. Gráfico de dispersión y comparativa de las tasas de desempleo femenina entre los países de la Unión Europea, 2008 y 2014.	188
Gráfico 25. Evolución de las tasas de la población según nivel educativo desde 2002 hasta 2014.	197
Gráfico 26. Evolución de las tasas de la población masculina según nivel educativo desde 2002 hasta 2014.	198
Gráfico 27. Evolución de las tasas de la población femenina según nivel educativo desde 2002 hasta 2014.	199
Gráfico 28. Histogramas de los activos por nivel de formación, en miles de personas, segundo trimestre de 2015.	203
Gráfico 29. Ocupados por sectores económicos en la UE 27 (en miles de personas)	228
Gráfico 30. Porcentaje de mujeres ocupadas respecto al total de la fuerza de trabajo (2008, 2011 y 2014).	231
Gráfico 31. Porcentaje de mujeres ocupadas en la agricultura respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector (2008, 2011 y 2014)	233
Gráfico 32. Porcentaje de mujeres ocupadas en la industria respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector. (2008, 2011 y 2014)	235

Gráfico 33. Porcentaje de mujeres ocupadas en la construcción respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector. (2008, 2011 y 2014).	237
Gráfico 34. Porcentaje de mujeres ocupadas en los servicios respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector. (2008, 2011 y 2014)	239
Gráfico 35. Representación gráfica de los índices de segregación global (2008, 2011 y 2014)	248
Gráfico 36. Representación gráfica de los Índices de segregación parcial por sector de actividad y países de la UE (cada número representa el conjunto de países o país concreto de la tabla 16).	254
Gráfico 37. Representación gráfica de los Índices de Karmel y Maclachlan por países de la Unión Europea	258
Gráfico 38. Evolución de la ocupación femenina y masculina por sectores económicos desde 1976 a 2015 (segundo trimestre).	265
Gráfico 39. Porcentaje de mujeres ocupadas respecto al total de cada sector de actividad. Datos del segundo trimestre de 1976 y 2015.	267
Gráfico 40. Hombres ocupados por ramas de actividad. Datos del segundo trimestre de 2008, 2011 y 2015 y en miles de personas. Escala eje 0-2500.	269
Gráfico 41. Mujeres ocupadas por ramas de actividad. Datos del segundo trimestre de 2008, 2011 y 2015 y en miles de personas. Escala eje 0-2000	270
Gráfico 42. Porcentaje de ocupación en cada rama de actividad por género. Segundo trimestre de 2015.	272
Gráfico 43. Porcentaje de variación en cada rama de actividad por género entre el segundo trimestre de 2015 y 2008.	275

Gráfico 44. Ocupados por sectores económicos y sexo. Índices de concentración, para 2008, 2011 y 2015. Datos del segundo trimestre.	278
Gráfico 45. Porcentaje de ocupados por ramas de actividad y sexo. Ramas ordenadas según porcentaje de mujeres. Segundo trimestre de 2015.	290
Gráfico 46. Número y porcentaje (entre hombres y entre mujeres) de hombres y mujeres en jornada completa y parcial por ramas de actividad, para 2015. Segundo trimestre.	292
Gráfico 47. Mujeres ocupadas por situación profesional. Porcentajes respecto al total de cada año. Índices de concentración. Años 1987 y 2004 (segundo trimestre).	297
Gráfico 48. Evolución de la situación profesional de las mujeres, desde el año 1987 al 2015, (segundo trimestre, en miles de personas).	299
Gráfico 49. Situación profesional por sexo. Índices de concentración masculinos y femeninos. Segundo trimestre 1987, 2002, 2008, 2011 y 2015.	301
Gráfico 50. Asalariados por sexo y tipo de contrato. Primer trimestre de 2002 a tercer trimestre de 2015.	307
Gráfico 51. Evolución de asalariados en el sector público por sexo y tipo de contrato. Primer trimestre de 2002 a tercer trimestre 2015	309
Gráfico 52. Porcentaje de asalariados del sector privado por sexo y tipo de trabajo. Segundo trimestre de 2015.	312
Gráfico 53. Ocupados por tipo de ocupación y sexo. 10 categorías CNO-94. Porcentajes respecto al total de cada ocupación. Segundo trimestre de 2015.	315
Gráfico 54. Porcentajes de variación del empleo total, empleo femenino y masculino de las ocupaciones ordenadas respecto de la concentración de mujeres (de - a +). Segundo trimestre de 2008 y 2015.	324

Gráfico 55. Ocupados con jornada parcial. Porcentajes de mujeres y varones respecto al total de cada ocupación. Ocupaciones ordenadas según el porcentaje de mujeres. Segundo trimestre de 2015

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Distribución de actividades en un día promedio de la población española	56
Tabla 2. Subactividades dentro hogar y familia. Porcentajes de reparto de tiempo en hombres y en mujeres.	58
Tabla 3. Tasas de actividad por sexo (%) e Índices de participación relativas.	128
Tabla 4. Porcentaje de temporalidad respecto a cada sexo	174
Tabla 5. Motivos de la jornada parcial (segundo trimestre) Porcentajes sobre el total de ocupaciones a tiempo parcial por sexo	177
Tabla 6. Porcentaje de población masculina y femenina por tramos de edad y nivel educativo	200
Tabla 7. Tasas de actividad y activos en miles por sexo y nivel educativo. Segundo trimestre de 2015	201
Tabla 8. Activos en miles, ocupados en miles, porcentaje de ocupación sobre activos, y diferencia porcentual entre sexos por nivel educativo. Segundo trimestre de 2015	204
Tabla 9. Estudiantes matriculados, proporción sobre ramas de estudios de mujeres y hombres, y concentración de mujeres y hombres por ramas de estudios sobre el total de su sexo. (Curso 2014/2015)	209
Tabla 10. Número de matriculados curso (2014/2015) por sexos por ámbito de estudio, porcentaje de mujeres sobre el total, y porcentajes de concentración por sexos por ámbito de estudio.	212
Tabla 11. Tasa de rendimiento, éxito y evaluación en Grado por sexo. Curso 2012/2013	213
Tabla 12. Media de la nota del expediente de los estudiantes egresados de Grado por sexo y ámbito de estudio. Curso 2012/2013	214

Tabla 13. Contrataciones por nivel de estudios, tramos de edad, y por sexo. 2013/2014	224
Tabla 14. Índices de Concentración masculinos y femeninos por sector de actividad. Cálculo del Índice de Segregación Global por países de la UE.	243
Tabla 15. Índice de segregación global países de la Unión Europea, 2008, 2011 y 2014.	246
Tabla 16. Cálculo de los Índices de segregación parcial por sector de actividad y países de la UE.	251
Tabla 17. Índices de Karmel y Maclachlan por sector de actividad y países de la UE (2008, 2011 y 2014)	255
Tabla 18. Índices de concentración femeninos y masculinos por ramas de actividad, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre	281
Tabla 19. Índice de segregación global respecto al sexo por ramas de actividad. 2008, 2011, 2015 Segundo trimestre.	282
Tabla 20. Índice de segregación de Duncan respecto al sexo por ramas de actividad. 2008, 2011, 2015 Segundo trimestre.	284
Tabla 21. Índice de segregación de Karmel y Maclachlan respecto al sexo por ramas de actividad. 2008, 2011, 2015 Segundo trimestre.	285
Tabla 22. Índices de segregación parcial por sectores de actividad, 2008, 2011 y 2015 segundo trimestre.	287
Tabla 23. Índices de segregación parcial por ramas de actividad, 2008, 2011 y 2015 segundo trimestre.	288
Tabla 24. Porcentajes de temporalidad sobre el total de cada rama por sexo, y porcentajes de temporalidad dentro de cada sexo por rama. Segundo trimestre de 2015.	293
Tabla 25. Índices de concentración masculino (ICH) y femenino (ICM) para situaciones profesionales, 1987,2002, 2008, 2011 y 2015. Segundo trimestre.	300

Tabla 26. Índices de segregación global por situaciones profesionales. Años 1987, 2002, 2008, 2011, 2015, segundo trimestre.	302
Tabla 27. Índices de segregación parcial por situaciones profesionales. Años 1987, 2002, 2008, 2011, 2015, segundo trimestre.	304
Tabla 28. Índice de segregación de Duncan por situaciones profesionales. Años 1987, 2002, 2008, 2011, 2015, segundo trimestre.	304
Tabla 29. Índice de segregación de Karmel y Maclachlan por situaciones profesionales. Años 1987, 2002, 2008, 2011, 2015, segundo trimestre.	305
Tabla 30. Asalariados por sexo por tipo de contrato, 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre	305
Tabla 31. Porcentaje por sexo según tipo de contrato 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre.	310
Tabla 32. Porcentaje de tipo de contrato con respecto al total de cada sexo o porcentaje de concentración por sexo, 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre	311
Tabla 33. Índices de concentración masculinos (ICH) y femeninos (ICM) por ocupaciones para 1998, 2002, 2008 2011 y 2015. Segundo trimestre	317
Tabla 34. Índices de Segregación parcial de las ocupaciones, 1998, 2002, 2008, 2011 y 2015	321
Tabla 35. Índice de segregación global respecto al sexo por ocupaciones. Segundo trimestre	322
Tabla 36. Índice de segregación de Karmel y Maclachlan respecto al sexo por ocupaciones. Segundo trimestre	323
Tabla 37. Ocupaciones ordenadas por participación femenina, porcentaje de concentración por ocupaciones y frecuencia absoluta de la concentración. Segundo trimestre de 2015	325

Tabla 38. Ocupaciones ordenadas por participación masculina, porcentaje de concentración por ocupaciones y frecuencia absoluta de la concentración. Segundo trimestre de 2015	327
Tabla 39. Directivos y Gerentes. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	328
Tabla 40. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	329
Tabla 41. Técnicos y profesionales de apoyo. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	330
Tabla 42. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	332
Tabla 43. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	333
Tabla 44. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	334
Tabla 45. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) . Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	335

Tabla 46. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	337
Tabla 47. Ocupaciones elementales. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	338
Tabla 48. Ocupaciones militares. Porcentaje de mujeres y hombres e índices de concentración masculina y femenina, segundo trimestre de 2015	339

CAPÍTULO I. JUSTIFICACIÓN, OBJETIVOS, HIPÓTESIS, METODOLOGÍA Y FUENTES, Y ESTRUCTURA

β 1. Deberán adoptarse todas las medidas apropiadas para garantizar a la mujer, casada o no, los mismos derechos que al hombre en la esfera de la vida económica y social, y en particular:

El derecho, sin discriminación alguna por su estado civil o por cualquier otro motivo, a recibir formación profesional, trabajar, elegir libremente empleo y profesión, y progresar en la profesión y en el empleo;

El derecho a igual remuneración que el hombre y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor;

El derecho a vacaciones pagadas, prestaciones de jubilación y medidas que le aseguren contra el desempleo, la enfermedad, la vejez o cualquier otro tipo de incapacidad para el trabajo;

El derecho a recibir asignaciones familiares en igualdad de condiciones con el hombre.

2. A fin de impedir que se discrimine contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y garantizar su derecho efectivo al trabajo, deberán adoptarse medidas para evitar su despido en caso de matrimonio o maternidad, proporcionarle licencia de maternidad con sueldo pagado y la garantía de volver a su empleo anterior, así como para que se le presten los necesarios servicios sociales, incluidos los destinados al cuidado de los niños. ↻

Artículo 10. Declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer. Asamblea General de la ONU. Resolución 2263 (XXII), de 7 de noviembre de 1967

JUSTIFICACIÓN

La Declaración de la ONU deja claro algunos de los aspectos más relevantes de las situaciones de discriminación laboral en que se pueden encontrar las mujeres, presente aún hoy en todos los países del mundo, incluso en los que podemos llamar más desarrollados; la discriminación educacional, la discriminación en el acceso y promoción en el trabajo, la discriminación salarial, la segregación ocupacional, incluso el conflicto que supone la conciliación entre trabajo y vida familiar, y los intentos de solución legislativa, políticas

activas de empleo, o de discriminación positiva hacia las mujeres o mediante leyes y medidas tendentes a eliminar los obstáculos de la vuelta al trabajo después de la maternidad de las mujeres. Sin embargo, todo queda en muchas de las ocasiones, en esto, una simple declaración, declaración carente de obligatoriedad para la sociedad y los legisladores.

Bien es cierto, que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado a lo largo de las últimas décadas, en ocasiones de forma sorprendente. Así ha sido en el caso español, en el que la entrada de las mujeres al mundo del trabajo del mercado asalariado ha ido incrementándose rápidamente, ya que el proceso se ha producido en tan sólo tres décadas, partiendo de una situación sumamente retrasada respecto de los países de nuestro entorno. Situación debida a ciertos estereotipos culturales arraigados en nuestra sociedad, a un modelo familiar influido por adoctrinamientos tradicionales y a una legislación que dejaba demasiado desear situaciones al menos neutrales, a la incorporación laboral femenina.

La discriminación laboral y la segregación ocupacional, se encuentran fuertemente relacionadas con factores de índole social, cultural y económica. Las cuales se han ido manteniendo a lo largo de la historia y han llegado a institucionalizarse de forma que hoy en día, la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones muy delimitadas, se considera normal.

La eliminación de cualquier tipo de barrera legal, la concienciación de la sociedad en su conjunto, y políticas de educación no sexistas resultan fundamentales a la hora de poder reducir estas discriminaciones. El papel de las Administraciones Públicas deben de desarrollar para conseguir una igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres, en un Estado Social y Democrático de Derecho como es España, comenzando con el referente de nuestra propia Constitución en la que se establece la igualdad y la no discriminación por sexos. En este reconocimiento genérico y fundamental que se establece en la Constitución se han las políticas de empleo, que junto a las normativas laborales o incluso los convenios colectivos han conformado nuestra actual estructura de empleo español. Sin olvidar, los Tratados y Acuerdos Internacionales ratificados por España (Beltrán Pedreira, 2004), y las Directivas, Reglamentaciones y

Recomendaciones derivadas del acervo europeo, que con mayor o menor acierto se han trasladado a la normativa española y ejecutado por las diferentes Administraciones Públicas

A lo largo del último siglo, el estudio de la segregación laboral ha suscitado el interés de un gran número de economistas y sociólogos que han investigado este fenómeno en global o tomando una perspectiva de género. Esto ha provocado la aparición de una bibliografía teórica y práctica sobre la segregación ocupacional de género como la teoría del capital humano con los primeros trabajos en los que se tiene en cuenta la discriminación por género, y que se remontan a la visión economicista de Mincer y Polacheck (1974) detallando la escasa expectativa laboral y de peores salarios que les lleva a no invertir en capital humano propio como un intento para explicar la propia discriminación a la hora de acceder al mercado de trabajo, o partiendo de la teoría de la segmentación de mercados o mercado dual del mercado de trabajo que se da en norteamérica en los 70 y su introducción en Europa en los 80, Piore (1969; 1975; 1983), Doeringer y Piore (1975) de las que surgen multitud de trabajos y cuestionamientos sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral.

En estos diversos estudios internacionales entre otros queda demostrada la discriminación que sufren las mujeres a la hora de acceder a su primer empleo en el mercado de trabajo, la misma discriminación ocupacional o segregación de mercados, o la discriminación salarial sufrida por las mujeres.

La discriminación laboral de la mujer se traduce principalmente en dos formas de segregación profesional u ocupacional, de tipo horizontal (trabajos propios de mujeres) y de tipo vertical (escaso número de mujeres en puestos directivos o de responsabilidad), con lo que se aseguran discriminaciones en condiciones laborales más precarias para el género femenino, pero se traduce al mismo tiempo en discriminaciones salariales y de acceso al puesto de trabajo.

La segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas

superiores en el interior de una ocupación. Para el análisis de la segregación en el mercado laboral suele utilizarse la división de las ocupaciones según presenten o no altos niveles de concentración por sexo; se habla entonces de ocupaciones femeninas y masculinas. Esta clasificación provee una forma sencilla de presentar la información, pero plantea la dificultad de definir qué se entiende por ocupaciones masculinas y femeninas, lo cual además, puede hacerse en términos absolutos o relativos.

Oppenheimer (1969)¹ distinguió tres tipos de ocupaciones o sectores: las que tienen más de un 50% de mujeres en el total de trabajadores, considerando que éstas eran desproporcionadamente femeninas; las que tenían menos de 20%, clasificándolas como desproporcionadamente masculinas y finalmente, aquellas donde entre el 20 y el 50% de la fuerza de trabajo era femenina, es decir, en las cuales las mujeres estarían "bien representadas".

Esta clasificación es obviamente arbitraria, en la medida en que ignora que la presencia de mujeres en determinadas ocupaciones o industrias puede depender de su participación en el total de la fuerza de trabajo. Por ello, un criterio ampliamente utilizado es el porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral, considerando como femeninas a aquellas ocupaciones en las que la participación de las mujeres supera este valor. Éste es el criterio que tendremos en cuenta, a la hora de poder clasificar las ramas de actividad y las ocupaciones profesionales en femeninas o masculinas.

En las últimas décadas se habían verificado importantes cambios en los mercados laborales, entre los que destacan: el aumento de la participación de las mujeres, la mejora en sus niveles educativos, la recomposición del empleo por sectores de actividad y la disminución de la precariedad por sexo.

La evolución de la tasa de actividad laboral femenina española ha ido aumentando hasta situarse en el 54 por ciento, aunque aún inferior a la de los hombres en más de 11 puntos, sin embargo aunque antes de la crisis la tasa de desempleo femenina descendió hasta situarse en el 11 por ciento, aún era superior a la masculina en

¹ Citado por Flückiger, Y. y Silber, J. (1999)

más de 4 puntos porcentuales y por encima de la tasa de desempleo media de los 28. En la crisis en cambio la situación de hombres y mujeres ha cambiado significativamente, con unas tasas de desempleo que han llegado a situarse en el 27 por ciento para el primer trimestre de 2013, y con sólo un punto superior de desempleo femenino por encima del masculino. Los inicios de la recuperación confirman la bajada de esta tasa de desempleo, pero sin embargo parece que nuevamente se está abriendo esta brecha en desempleo entre los hombres y las mujeres (20,96 y 24, 01 por ciento respectivamente). Por otra parte si bien la temporalidad se había reducido, y más con el despido de los trabajadores de tipo temporal en la crisis, nuevamente el porcentaje de los contratos temporales comienzan a subir con respecto a los indefinidos al igual que los trabajos a tiempo parcial, por lo que podría esperarse una época de nueva tendencia hacia la mayor precarización y que podría afectar con más fuerza al trabajo de las mujeres.

OBJETIVOS E HIPÓTESIS

1. Partiendo de la bibliografía sobre el tema, trataremos de enumerar las causas de la discriminación laboral y la segregación ocupacional, haciendo un recorrido de las diversas teorías que han argumentado las mismas.

Previamente, consideramos necesario introducir la discusión acerca de lo que se considera trabajo por las teorías económicas, y delimitar nuestro campo de estudio. A la vez que distinguiremos entre trabajo reproductivo y trabajo doméstico con las teorías que han surgido sobre el tema, haciendo un estudio del mismo en el caso español con las Encuestas del Empleo del Tiempo de la población española que ha elaborado el INE para comprobar si se han producido cambios entre los sexos a la hora de su uso del tiempo que influyan sobre el trabajo reproductivo.

A la hora de enumerar las causas aducidas en la bibliografía, trataremos las distintas teorías que han tratado sobre las mismas tratando de ordenarlas en función de su aparición cronología (en la medida de lo posible), y de sus correlativas contrarréplicas.

El primer objetivo de nuestro trabajo es por tanto analizar el mercado laboral desde una perspectiva de género, realizando un estudio de la discriminación laboral femenina, partiendo de las distintas teorías que han tratado el tema, para ir centrándonos en el ámbito del mercado de trabajo español.

Este estudio consistirá en parte, en ordenar las distintas causas que han tratado de explicar el por qué de la existencia de la discriminación laboral, haciendo especial hincapié en las que pueden explicar la existencia de la segregación ocupacional. Intentamos dar una visión diferente acerca de las diversas teorías que tratan el tema, prefiriendo, por tanto, ir las mencionando a medida que surjan en la discusión acerca de las causas que originan la discriminación existente.

Nos preguntamos si muchas de las causas que se han aducido en la literatura como causas de la segregación por género, tanto sociológicas como económicas, siguen vigentes actualmente.

2. Nuestro segundo objetivo es realizar un análisis estadístico de tipo descriptivo sobre la evolución del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género, analizando las características del empleo y el desempleo, tipo de jornada y tipo de contrato, para comprobar los cambios que se han producido desde la entrada de las mujeres al mercado laboral español, y como se han comportado en las diferentes crisis económicas hasta la bonanza económica, y desde la crisis actual y los comienzos de la recuperación económica.

Nos preguntamos si la situación de las mujeres ha cambiado en la crisis económica, y si este cambio es estructural o meramente coyuntural que reaparecerá con la recuperación económica.

3. Nuestro tercer objetivo es comprobar la adquisición del capital humano en la mujer española a lo largo de su trayectoria en las últimas décadas y su comparativa con el sexo masculino.

Nos preguntamos si la baja cualificación de la mujer, esgrimida como causa que provoca su peor posición y su concentración en determinadas actividades laborales, será otra cuestión a comprobar hoy día, ya que vemos cómo ha aumentado su cualificación a través de la formación. El aumento de cualificación deberá haber supuesto

su mayor incorporación al mundo del trabajo, y por otra parte no se debería concentrar en las actividades que tradicionalmente se reservaba al trabajo de las mujeres.

Nos preguntamos si esta inversión en capital humano obedece a la oferta de mercado de trabajo existente o si se están sobrecualificando y si siguen concentrándose en ciertos tipos de trabajo aumentando la segregación. Y si esta concentración obedece a un itinerario profesional influido por los estereotipos de género adquiridos durante la etapa de educación.

4. Nuestro cuarto objetivo es estudiar de forma analítica y descriptiva el caso español con el europeo, para lo cual utilizaremos las fuentes estadísticas disponibles, y llegar a medir la segregación laboral existente entre hombres y mujeres en las distintas ramas de actividad y en las distintas ocupaciones que nos proporciona la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística y la UE Labor Force Survey (LFS) del Eurostat. Estudiaremos las semejanzas o diferencias en la concentración y segregación laboral con otros países europeos utilizando los llamados índices de concentración por sectores y ramas de actividad, y los índices de segregación global y parcial (empleados por Duncan y Duncan, 1955; Blau, Ferber y Wrinkler, 1998; Karmel y Maclachlan, 1998; Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999), para comprobar si hay diferencias que hayan hecho que la crisis económica hayan reestructurado la anterior concentración por género.

Nos preguntamos si la crisis vivida en ciertos países con mayor crudeza (Grecia, Portugal, Irlanda y España) han producido cambios relevantes en la segregación laboral, y si estos cambios son parecidos al caso español.

5. Por último, estudiaremos la segregación de forma pormenorizada del caso español, comprobando rama a rama de actividad las diferencias en el empleo al igual que si con los cambios sufridos tras la crisis se está produciendo un nuevo tipo de segregación y concentración en el mercado de trabajo español, tanto a nivel de segregación horizontal como a nivel vertical.

Para ello analizaremos la segregación existente por ramas de actividad, por situaciones profesionales y ocupaciones, haciendo

especial hincapié en la medida de la posibilidad de los datos en la temporalidad y parcialidad de los puestos de trabajo por género. Así mismo, la información empírica internacional muestra que la segregación laboral por sexo, entendida como la concentración de mujeres en un reducido número de ocupaciones, continúa siendo uno de los rasgos de los mercados laborales actuales. Utilizaremos los llamados índices de concentración, los índices de segregación global (a través de los diversos métodos anteriormente mencionados) y los índices de segregación parcial.

Intentaremos comprobar si verdaderamente existe esa segregación ocupacional en España, y al mismo tiempo ver cuál es esa estructura ocupacional de las mujeres en el mercado de trabajo. Los efectos negativos de la segregación laboral se vinculan a la forma en que los hombres perciben la actividad económica de las mujeres, e incluso en la que las propias mujeres lo hacen, contribuyendo a la perpetuación de los estereotipos de género. También tiene efectos negativos sobre la eficiencia de los mercados, dando lugar a desajustes entre habilidades y puestos. Además, afecta a las decisiones sobre educación y entrenamiento de las futuras generaciones, en tanto aquéllas dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral (Anker, 1998).

Nuestras hipótesis de trabajo residen en una premisa principal: hoy en día sigue existiendo la discriminación y la segregación horizontal y vertical en el mundo laboral, la mujer no tiene las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, manteniéndose concentrada en una serie de ramas de actividad y ocupaciones que tradicionalmente han sido consideradas como “femeninas”. Y, por otra parte, incluso en las ocupaciones feminizadas, mantiene una posición laboral inferior tanto en empresas del sector público como en empresas del sector privado.

La crisis económica además ha coincidido y propiciado la explosión de la burbuja de la construcción, la cual ha sido y es una actividad marcadamente masculina, resultando uno de los sectores más afectados por el desempleo. En vista de la lenta recuperación de esta actividad puede drenar población activa principalmente

masculina a nuevas ramas de actividad, y en estas últimas podría ocurrir igualmente un cambio en la concentración laboral por género.

Nos preguntamos igualmente si la segregación laboral disminuye con las recesiones económicas y si se eleva en las etapas de expansión, al estar concentrado en empleo femenino en ciertas ocupaciones y ramas de actividad, al igual que el empleo femenino, y dañar las crisis económicas ciertos sectores (masculinizados o feminizados haciendo disminuir la segregación laboral vertical y horizontal.

La crisis económica puede estar produciendo un cambio en la concentración y segregación de género, debido a que los cambios en la estructura ocupacional en España tienen su incidencia, positiva o negativa en la segregación laboral. Pueden estar masculinizándose o feminizándose ciertas ramas especialmente en el sector servicios como actual foco de generación de empleo produciéndose una nueva segregación (horizontal y vertical). Mientras disminuye la segregación global y parcial por sectores económicos aumentaría la segregación parcial del sector servicios. ¿Hacia una nueva segregación ocupacional en el sector servicios?

METODOLOGÍA Y FUENTES

Con respecto a las fuentes utilizadas en este estudio, además del recurso a las distintas fuentes estadísticas para el análisis de la segregación laboral utilizadas, y para la elaboración del marco teórico de las causas de discriminación laboral se ha revisado la bibliografía existente sobre el tema, destacando en la misma:

- La consulta de libros y artículos de los autores de las teorías principales como Arbaiza (2003), Becker (1964, 1971, 1994); Blau, Ferber y Winkler (1998); Cain (1966 y 1976); Carrasco (1991); Carrasco y Mayordomo (1997); Bowen, y Finegan (1969); Castaño, Iglesias, Mañas, y Sánchez-Herrero (1999); Cuadrado Roura, Iglesias Fernández, y Llorente Heras (2003); Doeringer y Piore (1971); Ibañez Pascual, M. (2008); Larrañaga, M. (2009); Peinado (1998); Thurow (1965 y 1979) y otros;

- Y compilaciones de artículos y extractos de libros sobre la materia como las de: Alonso Villar, O. Del Río, C. y Gradín, C. (2010); Borderías, Carrasco, y Alemany (comp.) (1994); Carrasco (coord.) (1999); Carrasco (ed.) (2001); Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2008); Naredo, J.M. (2009); Recio, Albert (2009); Rubery (comp) (1993); Sampedro, R. y Camarero, L. (2007); Sarasúa y Gálvez (Eds) (2003); Toharia (1983); Torns, T. (2011); Van Osch, (ed.) (1996); Vicente Merino, A; Martínez Aguado, T; Martínez Aguado, J; Calderón Milán, M. J. y Moreno Ruiz, R. (2010):

- Actualizándola con artículos recopilados en las distintas bases de datos de revistas especializadas como *Journal of Political Economics*, *American Economic Review*, *Social History*, *Journal of Contemporary Business*, *Industrial and Labor Relations Review*, *The review of Income and Wealth*, *Review of Radical Political Economy*, *Journal of Economic Literature*, *Cambridge Journal of Economics*, *Econometrica*, *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, *Employment Gazette*, *National Bureau of Economic Research*, *Signs*, *Journal of Regional Science*, *The Journal of Human Resources*, *Service Industries Journal*, *Journal of Labor Economics*, *The Economic Journal*, *Monthly Review*, entre otras;

- Y paperbacks, comunicaciones en congresos especializados e informes de organismos con estudios en la materia como la Oficina Internacional del Trabajo, World Bank, Comisión Europea, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Ministerio de Economía y Hacienda, Instituto de la Mujer, o el Consejo Económico y Social.

Para el análisis estadístico y gráfico, y de distintos modelos sobre mediciones de segregación para comprobar nuestras hipótesis de trabajo recurriremos a las siguientes fuentes estadísticas:

En concreto, para estudiar la estructura ocupacional en España utilizaremos como fuente de datos, tal y como viene siendo habitual en este tipo de análisis, la Encuesta de Población Activa (EPA) que trimestralmente elabora el Instituto Nacional de Estadística. Esta encuesta proporciona una variada información laboral por individuo, permitiendo su desagregación por ramas de actividad, situaciones y

características profesionales y personales y por ocupaciones profesionales (Clasificación Nacional de Ocupaciones, 2009). Para el análisis de la segregación por género y su comparación con los países de la Unión Europea consideramos necesario acudir a la Labor Force Survey del Eurostat (LFS), ya que algunos indicadores se miden de forma diferente y es la encuesta que unifica el criterio para todos los países pertenecientes a la UE.

Sin embargo, por los distintos cambios metodológicos deberemos tratar los datos con prudencia al existir rupturas en las series que pueden variar los resultados de nuestro estudio que iremos explicando en cada uno de los apartados.

Como modelos para el estudio empírico de la segregación ocupacional en España utilizaremos los índices de concentración y los índices de segregación total y parcial para las ramas de actividad y por ocupaciones profesionales.

Los índices de concentración nos muestran el porcentaje de variación sobre el crecimiento total de cada sector, rama de actividad u ocupación (para cada uno de los años considerados) y porcentaje de variación del empleo masculino (ICH) y femenino (ICM) en cada sector, rama de actividad, situación profesional u ocupación. Nos permitirá saber dónde están trabajando realmente, hombres y mujeres, para poder establecer las diferencias en el caso de que existieran respecto a la estructura de su empleo y el cambio sufrido entre los años del estudio (empleado por Castaño, Iglesias, mañas y Sánchez Herrero, 1999).

Calcularemos, a su vez, el llamado Índice de segregación global, que nos permite resumir en una única cifra las diferencias por sexo entre los valores que toma el índice de concentración para cada rama de actividad, situación profesional u ocupación. Tomando como referencia la distribución de la fuerza laboral masculina por ocupaciones, este índice nos indica la proporción de mujeres ocupadas que sería necesario mover de ocupación para conseguir la perfecta integración. Este índice ya fue utilizado por Duncan, llamándose índice de disimilitud (Duncan y Duncan, 1955), la única diferencia es que éste toma valores entre 0 y 1.

Como comparativa y validez de los resultados anteriores, utilizaremos el índice de Karmel y Maclachlan. Es muy similar, pero mantiene constante la estructura ocupacional:

También, utilizaremos otra forma de medir la segregación para establecer el peso relativo de las mujeres en cada una de las ramas de actividad, situaciones profesionales u ocupaciones mediante el índice de segregación parcial (empleado por Castaño, Iglesias, mañas y Sánchez Herrero, 1999; Blau, Ferber y Wrinkler, 1998).

ESTRUCTURA

De este modo estructuraremos el siguiente trabajo en los siguientes apartados:

Parte 1ª. Estado de la cuestión y estudio de las causas de segregación laboral. Elaboramos este apartado para nuestro objetivo número 1, y enumerar las causas de la discriminación laboral y la segregación ocupacional, haciendo un recorrido de las diversas teorías que han argumentado las mismas. A la vez introducimos algunas nociones previas y diferenciamos previamente entre el trabajo mercantil y el doméstico, y vemos los usos del empleo del tiempo de la población española. Se compone de dos capítulos; el Capítulo II: Diferencias entre el trabajo mercantil y el trabajo no mercantil: Propuestas actuales sobre la valoración del trabajo doméstico; y el capítulo III. Las causas de la discriminación laboral (en sentido amplio).

Parte 2ª. Análisis del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género y su cualificación. Se corresponde con nuestro segundo objetivo de realizar un análisis estadístico de tipo descriptivo sobre la evolución del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género, y nuestro tercer objetivo de realizar el estudio de la evolución del capital humano adquirido por las mujeres en los últimos tiempos. Se corresponden con los dos siguientes capítulos respectivamente, el capítulo IV: Análisis de la situación del mercado de trabajo español desde una perspectiva de género; y el capítulo V: La adquisición del capital humano de las mujeres españolas.

Parte 3ª. Estudio de la segregación. Se corresponde con nuestro cuarto y quinto objetivo, analizar los cambios acaecidos en la segregación laboral por sectores y ramas de actividad en los países europeos y español tras la crisis, y analizar los cambios en la segregación por ramas de actividad, situaciones profesionales y ocupaciones en España de forma pormenorizada, a la vez que se estudia la precarización en los puestos de trabajo. Se corresponden respectivamente con los dos siguientes capítulos, el capítulo VI: Estudio comparado de la segregación entre España y el resto de los países europeos; y el capítulo VII: Estudio de la segregación en España.

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

**PARTE 1ª. ESTADO DE LA CUESTIÓN Y ESTUDIO DE LAS CAUSAS DE
SEGREGACIÓN LABORAL.**

CAPÍTULO II. DIFERENCIAS ENTRE EL TRABAJO MERCANTIL Y EL TRABAJO NO MERCANTIL. PROPUESTAS ACTUALES SOBRE LA VALORACIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO.

Consideramos necesario introducir la discusión acerca de lo que se considera trabajo por las teorías económicas, y delimitar nuestro campo de estudio. A la vez que distinguiremos entre trabajo reproductivo y trabajo doméstico con las teorías que han surgido sobre el tema, haciendo un estudio del mismo en el caso español con las Encuestas del Empleo del Tiempo de la población española que ha elaborado el INE para comprobar si se han producido cambios entre los sexos a la hora de su uso del tiempo que influyan sobre el trabajo reproductivo.

Si nuestras sociedades subsisten es gracias a una labor de base derivada del trabajo no mercantil, privado o reproductivo. La economía tal y como la conocemos ha hecho invisible la gran importancia de esta esfera tratando únicamente el trabajo mercantil, obviando la relación necesaria que tiene con el trabajo no mercantil y la propia vinculación que tienen con los diferentes tipos de trabajo y los distintos procesos (Picchio, 1999). Esta “invisibilidad” le permite al sistema económico oficial traspasar “costes” a las economías no monetarias y echar mano del trabajo de cuidados de las mujeres como si fuese un recurso inagotable de oferta infinita (Carrasco, 2003a).

Por otra parte, las transformaciones demográficas y socioeconómicas en los hogares españoles, bajo el liderazgo habitual de la mujer, han ido modificando las formas cotidianas de gestión y ejecución del trabajo doméstico y familiar. El avance de la mujer en el trabajo mercantil se ha visto limitado por la propia esfera privada y obligando a la mujer a la llamada doble presencia “en lo público y lo privado”. Las alteraciones del modelo familiar y de los usos del tiempo en el trabajo doméstico tiene repercusión sobre el trabajo mercantil o reproductivo de la mujer. Se ha producido un desplazamiento de las fronteras de la esfera privada a la esfera pública, en que cualquier avance se ha visto neutralizado por el orden sexual anterior (Baudelot, 2000).

II. 1. ALGUNAS NOCIONES PREVIAS

Una definición de trabajo sería “el conjunto de actividades de producción de bienes y servicios orientados a la satisfacción de necesidades humanas y que pueden ser realizadas en diversas condiciones y en diferentes contextos sociales” (Recio, 1997). Esta definición amplia deja lugar a considerar el trabajo no remunerado, en condiciones para que sea valorado como trabajo.

En cambio una referencia más estrecha del trabajo, lo delimita como al trabajo remunerado o trabajo productivo dentro del ámbito mercantil sería el “conjunto de las modalidades de acceso y salida del mercado de trabajo, así como la traducción de la actividad laboral en términos de status sociales” (Maruani, 2000:10).

La distinción estaría formada por tanto, por el trabajo mercantil, o remunerado, en cuanto a desarrollo o posesión de un empleo, y el trabajo no mercantil, como aquellas actividades que pueden ser consideradas trabajo en el sentido descrito pero que no son objeto de intercambio en el mercado y no están remunerados (trabajo de voluntariado o trabajo doméstico y economía de subsistencia).

Sin embargo, el trabajo doméstico contribuye a la riqueza de las familias, y al bienestar económico y social global de la sociedad. Lo podríamos definir como “el cuidado y mantenimiento de los espacios y bienes domésticos, así como el cuidado de los cuerpos, la educación, la formación, el mantenimiento de las relaciones sociales y el apoyo psicológico a los miembros de la familia” (Picchio, 2001:15).

Otra definición de trabajo reproductivo es la noción apuntada por Carrasquer y Torns et al. (1998): “las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. (...) sus actividades y su espacio físico y simbólico no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico” (1998). Asimismo, las actividades que envuelve el trabajo doméstico, en las sociedades industrializadas del mundo occidental, se relacionan tanto con las actividades de gestión y mantenimiento de la infraestructura del hogar, como con aquellas que emergen en la atención y el cuidado de los miembros de la familia.

La producción doméstica se refiere “al conjunto de bienes y servicios producidos en el hogar por alguno de sus miembros y destinados al consumo de los miembros de dicho hogar. Esta producción, se obtiene, como en todo proceso productivo, mediante la combinación de bienes de capital, materias primas y trabajo” (Fina, 1996). Este último sería en esencia el llamado trabajo doméstico. Para todos los bienes y servicios domésticos existiría la posibilidad de producirlos en el hogar o bien adquirirlos en el mercado. Con la industrialización se inició la adquisición de ciertos procesos domésticos en el mercado (coser ropa, elaborar alimentos) ya que este era más eficiente a la hora de producirlos. Además posteriormente se empezaron a elaborar en el mercado productos y servicios destinados al disfrute en los hogares que no eran producidos en el hogar (electricidad, electrodomésticos, coche, teléfono...) por lo que las familias si querían hacer uso de ellos no tenían más remedio que adquirirlos en el mercado.

Además, gracias al Estado del Bienestar, parte de la educación de los hijos era llevada a cabo por instituciones educativas, al igual que el cuidado de los enfermos se lleva a cabo en instituciones sanitarias, hospitales o centros de salud. Para adquirir todos estos bienes y servicios es necesario obtener recursos monetarios, el salario del trabajador se convierte en clave para el modo de producción capitalista. El trabajo doméstico de las amas de casa ya no es eficaz ni compensa el esfuerzo de producción realizado, ya que el ahorro potencial es mínimo con respecto a lo que ofrece el mercado (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero, 1999).

El trabajo doméstico es también llamado de reproducción social, ya que se obtiene como resultado del mismo la reproducción física, social y cultural de las personas y de las sociedades de las que forman parte. Es la base determinante de funcionamiento sobre la que se asienta el sistema económico. Su desarrollo es el que permite que las personas participen en los procesos de producción de bienes y servicios necesarios para la supervivencia y para la generación del bienestar social (Picchio, 2001).

II.2. LA DISTINCIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO EN LAS TEORÍAS ECONÓMICAS Y SOCIALES.

Ya en sus tiempos, Qwesnay, Smith o Ricardo contemplan la importancia del trabajo doméstico a través de lo que denominan “salario de subsistencia”, pero la economía neoclásica lo ha olvidado restringiendo la producción al conjunto de actividades destinadas a la generación de bienes y servicios susceptibles de valoración mediante su intercambio mercantil, por lo que el trabajo reproductivo quedaba fuera del análisis de la teoría por tratarse de un trabajo que sólo proporcionaría una productividad indirecta.

Los economistas clásicos identificaron, por tanto, la importancia de la reproducción de la fuerza de trabajo, pero concentraron su atención únicamente en la cuestión de los “bienes salarios” consumidos en los hogares, sin explorar el rol del trabajo doméstico en este proceso (mayoritariamente realizado por mujeres). Asimismo, asumieron como natural el modelo jerárquico del matrimonio y la familia con la autoridad investida en la figura del esposo/padre/cabeza de familia. La excepción son los trabajos de Stuart Mills y Harriet Taylor, quienes reconocieron la importancia de la inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado como elemento esencial para la distribución democrática de decisiones y obligaciones al interior de los hogares.

Marx, por su parte, en el desarrollo de su teoría del valor trabajo reconoció como trabajo tanto al que resultaba productivo desde el punto de vista capitalista como al que resultaba productivo desde el punto de vista social. Sin embargo, finalmente, puso más énfasis en hablar sobre el primero, marginando al segundo en su estudio. Sobre la participación femenina en el mercado de empleo remunerado Marx observó que el capitalista podía extraer mayores beneficios de las familias obreras constituidas por familias nucleares que si se trataban de familias con unos únicos ingresos masculinos para el hogar.

Engels sí estudió más detalladamente el rol de la familia nuclear en el desarrollo capitalista, señalando que el objetivo principal del hogar patriarcal era la reproducción de la propiedad privada. Remarcaba, que la monogamia surgió de la concentración de

suficiente riqueza en las manos de un solo individuo (un varón) y de la necesidad de legar esa riqueza a sus hijos. La monogamia que se requería, finalmente era la de la mujer. Para Marx y Engels, la única forma de que las mujeres consiguieran la igualdad con los varones, era socializando el trabajo doméstico y el cuidado de los niños.

La teoría neoclásica basa sus postulados en el estudio o análisis de la demanda y la oferta de trabajo. La teoría económica neoclásica supone que si el mercado funciona y los precios son flexibles, los excesos de oferta y demanda se ajustan automáticamente hasta llegar al punto de equilibrio. Se considera que la demanda de trabajo la crean las empresas que desarrollan actividades productivas. La demanda de trabajo de una empresa, como la de cualquier otro recurso productivo, es una demanda derivada, es decir, depende o se deriva de la demanda del producto o servicio que contribuye a producir o suministrar. El principio de maximización de beneficios por parte de las empresas lleva a la conclusión de que dicha demanda será igual, en condiciones de competencia perfecta, a la productividad marginal del trabajo multiplicada por el precio del producto.

En cuanto a la oferta individual de trabajo, el modelo convencional supone que las personas deciden el número de horas que desean trabajar en función no sólo del salario, sino también de las rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas. Presenta el fenómeno de la participación laboral como el resultado de una elección entre renta salarial y ocio. La palabra ocio representa todas aquellas actividades que no corresponden a trabajo asalariado, incluyendo en esta categoría también el trabajo doméstico.

La escuela marginalista, en el desarrollo de la teoría neoclásica consideró al trabajo como exclusivamente un factor productivo que los individuos intercambian en el mercado, separando su precio o salario de cualquier proceso social. Cualquier trabajo sin remuneración dejó de tener interés para su estudio. La teoría neoclásica tradicional, considera que los individuos presentan funciones de utilidad (en función del bienestar personal) mediante las cuales se establece la relación existente entre la cantidad de bienes consumidos, adquiridos en el mercado, y la satisfacción que provoca a los individuos. Todo ello sometido a una restricción presupuestaria ya que la renta de los individuos es limitada, e impide adquirir todos

los bienes (que tienen un precio determinado) que se desearían en el mercado.

Hay una elección de cada persona entre el ocio que le supone no trabajar y la renta que consigue trabajando. A partir de esta idea surge la distinción entre un efecto renta y un efecto sustitución cuando varía el precio relativo de los dos bienes. El efecto global que produce una subida del salario en la cantidad de trabajo que ofrece una persona, depende de las magnitudes relativas de estos dos efectos de manera que la pendiente de la curva de oferta de trabajo será positiva si el efecto sustitución domina al efecto renta y negativa en el caso contrario.

Algunas investigaciones empíricas indican que las curvas de oferta de trabajo de los varones y de las mujeres varían significativamente y se llega a la conclusión de que "la oferta de trabajo masculina es mucho menos sensible a las variaciones de los salarios que la femenina. De hecho, se argumenta que la curva de oferta de trabajo masculina se vuelve levemente hacia atrás con respecto al salario, mientras que la femenina tiene una pendiente claramente positiva. La razón de esta diferencia habría que buscarla en las diferencias de unos y otras en la asignación del tiempo.

Mincer (1962), con respecto al empleo femenino argumenta que las mujeres no sólo distribuyen su tiempo entre trabajo de mercado y ocio, sino también entre mercado de trabajo y trabajo doméstico. Un aumento de salario de la mujer inducirá a la sustitución de trabajo en el hogar por trabajo extradoméstico. A su vez, un aumento de la renta familiar puede tener un efecto positivo respecto del ocio, pero también afecta indirectamente a la asignación de tiempo entre trabajo productivo y reproductivo, de acuerdo con la relación existente entre las elasticidades de renta de los bienes de producción mercantil y los de producción doméstica.

En este modelo se introduce también el concepto de salario de reserva, que es el salario más bajo al que un individuo decidirá trabajar. Argumenta que cada persona tiene un salario de reserva, es decir, un nivel de salarios por debajo del cual no está dispuesta a trabajar. Por ello, este salario, resulta útil a la hora de medir la tasa de actividad.

El salario de reserva de cada persona depende de sus preferencias (las personas que conceden una gran utilidad marginal al cuidado de los hijos y a la educación propia, mostrarán una mayor tendencia a no participar en la población activa), de sus fuentes de ingreso alternativas (cuanto mayor es la renta no laboral de que dispone una persona gracias a sus padres, su cónyuge, propiedades, pensiones, asistencia social..., menos probable es que participe en la población activa) o del coste de oportunidad de no trabajar (cuanto menor sea el salario que obtendría en el mercado laboral menos probable es que participe en la población activa).

Según este análisis las diferencias en las tasas de actividad entre mujeres y varones podrían explicarse por las diferencias en el salario de reserva, es decir, si muchas mujeres no buscan empleo es porque tienen un elevado salario de reserva al contar el valor de la producción de subsistencia que realizan en el hogar. Sin embargo, esta teoría no tiene en cuenta que en la mayoría de las ocasiones son las empresas o las instituciones las que regulan las jornadas laborales, o las horas extras a realizar, no el propio individuo que como mucho es posible que elija las jornadas a tiempo parcial, por lo que las personas normalmente no pueden elegir el tiempo que dedican al trabajo remunerado en función de sus propias preferencias.

Cain (1966) y Bowen y Finegan (1969), explican las diferencias en las funciones de oferta de trabajo entre varones y mujeres por medio de otras variables exógenas que reflejarían las distintas preferencias de las personas. Otros estudios como el de Heckman (1974), estudian la relación entre horas de trabajo ofertadas y nivel de salarios, así, el salario que una mujer podría obtener (salario sombra) por participar en el mercado de trabajo en función de su experiencia laboral, formación y estatus social, puede ser tan bajo que la induzca a no incorporarse a la población activa.

La oferta de trabajo neoclásica continúa siendo insuficiente para explicar este tema. El utilizar en exclusiva factores económicos basados en criterios como la maximización de la función de utilidad, sin incluir el sistema de reproducción humana, supone obviar la relación existente entre las influencias del sistema de organización familiar y de las que propiamente provienen de variaciones de la demanda. Este modelo se basa en la toma de decisiones individuales.

El sujeto que toma decisiones en el ámbito individual es la columna vertebral del análisis neoclásico, seguramente porque el enfoque sobre las decisiones individuales implica que pueden ignorarse los efectos, complejamente interrelacionados, que existen entre las decisiones de los individuos. La Nueva Economía de la Familia de Becker constituye un avance importante en la economía laboral, en general, y en el análisis de la oferta de trabajo, en particular.

Así, la Nueva Economía de la Familia, aún de procedencia neoclásica, de Gary S. Becker (1965, 1981), varía esta función de utilidad individual, sustituyéndola por una función familiar e incorporando una función de producción doméstica, adapta el concepto neoclásico de función de producción de la esfera empresarial al ámbito doméstico. De esta forma, la familia combina los bienes adquiridos en el mercado con el tiempo de algunos miembros de la familia para obtener los llamados bienes domésticos, que una vez producidos proporcionan una satisfacción a los miembros de la familia siendo éstos los que se incorporan a la producción de utilidad. Al igual que la teoría neoclásica impone una restricción presupuestaria, pero además incorpora una restricción temporal, teniendo en cuenta que el tiempo de una persona debe distribuirse entre el tiempo de trabajo, el tiempo de trabajo doméstico y el tiempo de ocio.

En esta asignación del tiempo utiliza términos análogos a los que se utilizan en el estudio de una empresa, como serían el coste del tiempo, la productividad o la especialización. Por lo que una variación de alguno de los factores (la tasa salarial de alguno de los miembros de la familia, por ejemplo) repercute en las demás actividades provocando una redistribución del tiempo dedicado a cada una de estas parcelas.

La Nueva Economía de la Familia está en mejores condiciones que la teoría tradicional para explicar la incorporación de la mujer al trabajo asalariado. Esta teoría considera que el objetivo de las familias está menos influido por los precios relativos del trabajo y del ocio y más por la necesidad de lograr un determinado nivel de ingresos monetarios que permitan obtener el nivel de vida socialmente aceptable. La presión para lograr este nivel de vida es muy grande desde todos los frentes y precisamente es esta necesidad de

garantizar las rentas monetarias la que explicaría la creciente participación de las mujeres casadas en el mercado laboral. El trabajo asalariado y el trabajo reproductivo tienen el mismo estatus conceptual, determinándose conjuntamente las actividades dentro del mercado laboral y las actividades domésticas.

Esta perspectiva, es más realista, e impone que el tiempo asignado a un tipo de actividad no puede dedicarse a otro, partiendo por tanto de una restricción temporal. Analiza, a partir de aquí, los efectos de las distintas variables sobre la distribución del tiempo de los distintos miembros de la familia, considerando las variables que se consideran más importantes como: la tasa salarial personal, el salario del cónyuge, la renta no salarial, el número y edad de los hijos y la formación de la mujer.

Becker, de esta manera, ha incluido el trabajo doméstico, dentro de la perspectiva económica, aunque presenta limitaciones. En primer lugar, cada miembro en su distribución del tiempo dentro de la familia, se especializaría en aquellas tareas para las cuales tiene ventaja comparativa. Pero esto conduciría inevitablemente a que el varón se dedicara al trabajo mercantil y la mujer se especializara en el trabajo doméstico. Se argumenta para explicarlo, que los miembros de la familia con un menor salario potencial asignarían un mayor tiempo al trabajo doméstico por tener éste un menor coste de oportunidad, por lo que serían las mujeres las que se dedicarían al trabajo doméstico ya que tienen salarios más bajos.

A su vez, se argumenta que las mujeres tienen salarios más bajos debido a la menor cualificación que adquieren al optar por permanecer en la casa y cuidar de los hijos. Por lo que esta ventaja comparativa deriva de una previa división sexual del trabajo, que se utiliza a su vez para explicar esta división. Otra forma de justificación, es la de las ventajas comparativas de las “características biológicas”: las mujeres son más productivas y eficientes en el trabajo doméstico debido precisamente a su condición de mujeres (citado en Borderías y Carrasco, 1994). Una de las principales críticas de la teoría feminista a los enfoques neoclásicos se basa precisamente en que no se reconoce la interacción y transferencia entre las destrezas y habilidades del hogar y del mercado (Gardiner 1996), ya que para ciertos trabajos, estas destrezas son precisamente la que se deberían

valorar, y al no hacerlo porque se piensa que no requieren cualificación, no se remuneran adecuadamente.

Por otra parte, suponer que la familia tiene una función de utilidad familiar común, es algo utópico, ya que en muchas ocasiones se integra por miembros que pueden tener intereses contrapuestos, y la solución óptima para el conjunto de la familia puede que no lo sea para algunos de sus miembros. Becker acude para solventar el problema a la solución del “altruismo”, supone que “el jefe de familia” es el que toma la decisión más adecuada para conseguir el bienestar de la familia, asume que los intereses en conflicto que pueden existir en el seno de una familia son resueltos por decisiones en la que entran en juego las diferencias de poder entre los cónyuges. Así, las personas se comportan altruistamente en el seno del hogar y se rigen por los propios intereses individuales para tomar sus decisiones en los mercados. Sin embargo, pensar que las decisiones sobre la distribución de los recursos (y el trabajo) en el interior del hogar se realizan altruistamente es altamente discutida desde la verificación empírica. Resultan más apropiadas, las perspectivas que señalan que estas decisiones se toman en un contexto de contratos conyugales o por conflictos cooperativos (Sen, 1997).

Las críticas vertidas sobre esta teoría han llevado a la reelaboración de la misma; a través de las llamadas “Economías Neoclásicas de la familia” (Bergman, 1995). En estos modelos el planteamiento se basa en que los individuos que forman un hogar o participan en el proceso familiar de asignación de trabajos, van a experimentar una mejora sustancial en los activos o el ingreso que pueden obtener personalmente.

“El debate sobre el trabajo doméstico” surgió a comienzos de la década de los 70, como una respuesta de las feministas marxistas a las limitaciones de las teorías capitalistas en el análisis sobre el trabajo doméstico. El principal punto de discusión fue la relación entre el trabajo doméstico y la acumulación capitalista. Debatieron acerca de si la teoría marxista del valor podía ser adaptada para tener en cuenta el rol del trabajo doméstico (Gardiner, 1997). Para el pensamiento feminista, esta omisión del trabajo de reproducción social se debe a que en la economía el principal agente económico es típicamente

masculino, y en cuya actuación no muestra tener ninguna responsabilidad o condicionamiento familiar (Nelson y Nelson, 1996).

Las autoras y autores que introducen el debate sobre el trabajo doméstico intentaban plantear el problema desde principios marxistas, desde la perspectiva del papel que representaba el trabajo doméstico en la generación de la plusvalía (aunque Marx nunca se refirió a esto). Así Margaret Benston (1969) afirma que “el trabajo doméstico, incluyendo el cuidado de los niños constituye una cantidad inmensa de producción socialmente necesaria. Sin embargo, en una sociedad basada en mercancías, esto no se considera trabajo real dado que está fuera del comercio y del lugar del mercado. Se trata de algo precapitalista en un sentido auténtico”.

El principal punto de discusión fue la relación entre el trabajo doméstico y la acumulación capitalista, esta perspectiva marxista de la discriminación laboral considera que la situación de la mujer como ama de casa responde a la lógica del capital y, por tanto, la lucha de las mujeres para superar tal situación debe formar parte de la lucha de clases (Dalla Costa y James ,1972; Harrison, 1973), existiendo dos posiciones básicas: la primera, argumentaba que el trabajo doméstico subsidiaba a la producción capitalista con su rol en la reproducción de la fuerza de trabajo, directamente incrementando el beneficio capitalista; la segunda, negaba la noción de subsidio y consideraba al trabajo doméstico como esencial para la reproducción de la fuerza de trabajo en estas sociedades.

Desde la primera posición se redefinió el valor de la fuerza de trabajo como el tiempo de trabajo necesario utilizado en el trabajo del hogar además del tiempo de trabajo incorporado a las mercancías consumidas. La plusvalía sería apropiada por los capitalistas que le pagan a los trabajadores varones un salario que es menor que el valor de su fuerza de trabajo. La contribución que realizaría el trabajo doméstico a la producción de la plusvalía, es la de mantener el valor de la fuerza de trabajo por debajo del costo de reproducción.

De esta manera, se mantendrían dentro del hogar aquellos aspectos de la reproducción y el mantenimiento de la fuerza de trabajo que no son rentables para la producción capitalista ni para que el Estado se hiciera cargo. La configuración futura del trabajo

doméstico dependería entonces, de la interacción de los costes de reproducción de la fuerza de trabajo, el proceso de acumulación capitalista y la demanda de trabajo femenino remunerado. Este análisis localiza la discriminación de la mujer en la familia, no en la existencia de relaciones patriarcales de poder, sino en que este sistema de organización familiar es funcional para el capital.

Los textos neomarxistas de la familia, bajo la influencia de la lógica del capital, argumentan que el sistema familiar, reforzado por el estado, cumple diversas funciones para el capital: mantiene, a través de la socialización de las criaturas y la organización represiva pero regulada de las relaciones sociales y sexuales en su seno, el contexto político estable y genera la oferta de mano de obra pasiva que requiere el capitalismo, ofrece al capital la posibilidad de explotar en el lugar de trabajo las divisiones de la estructura de clases derivadas del sistema familiar, como un medio para impedir el desarrollo de una oposición de clase contra el sistema de trabajo asalariado (Humphries y Rubery, 1984).

La segunda perspectiva, que considera al trabajo doméstico como un elemento indispensable para la supervivencia del modelo capitalista de producción, considera al trabajo doméstico como producción en sí mismo, no ya como producción de mercancías, sino como propiamente valor de uso. Desde esta perspectiva, la principal razón por la cual el trabajo doméstico sobrevive es porque el capitalismo requiere trabajadores que sean individuos libres ofreciendo su fuerza de trabajo en el mercado.

Se prestó, sin embargo, poca atención al hecho de que es la combinación de trabajo doméstico y trabajo remunerado, lo que caracteriza a la experiencia de las mujeres en el capitalismo, achacando al propio capitalismo y no a los hombres varones en sí, como beneficiarios del trabajo doméstico. Es el otro debate feminista, llamado feminismo radical, que achacaba al patriarcado el modelo de dominación existente, atendiendo a otra visión del problema de la discriminación laboral, atendiendo en esta ocasión al género.

Sin embargo, la mayoría de las escritoras feministas que participaron en este debate estaban interesadas en explorar la relación entre la división genérica del trabajo y la opresión de las

mujeres en la sociedad. Las economistas feministas que se apoyan en postulados neoclásicos, consideran que uno de los problemas fundamentales de la teoría neoclásica reside en las características tradicionalmente masculinas, como la autonomía, competencia y la racionalización, de sus categorías analíticas, reforzadas por el hecho de que la mayoría de los economistas son varones (Nelson y Nelson, 1996), defendiendo que a estas categorías debían unirse otras como la dependencia, la colaboración, la emotividad..., consideradas tradicionalmente femeninas. Han considerado que el pensamiento neoclásico y la Nueva Economía de la Familia son sesgados e insuficientes, ya que la discriminación de género no es tratada en principio en su estudio sobre el mercado de trabajo, y por su insistencia en el uso exclusivo de modelos matemáticos sofisticados y su desprecio por el discurso lógico. Desde esta visión, se desarrollaron tres perspectivas:

- La primera define a la familia patriarcal, identificándola con el hogar, el cual consiste en un jefe, una esposa dependiente y los hijos. Existiría así, un interés común en los hombres varones por contar con una mujer que esté disponible para servirlos dentro del hogar. A medida que las mujeres fueran accediendo al empleo de trabajo remunerado y obteniendo otras medidas de equidad social, la autoridad del varón declinaría, manteniéndose como forma de perpetuar la dependencia económica de las mujeres en la familia patriarcal la segregación ocupacional. Las mujeres casadas son tanto asalariadas como trabajadoras domésticas, existiendo un acuerdo entre patriarcado y capitalismo, basado en los diferenciales de salarios y la segregación de las ocupaciones, con el objetivo de perpetuar la dependencia económica de las mujeres (Hartman, 1976).

- La segunda de las perspectivas argumenta que el patriarcado se reserva para situaciones donde la sociedad está organizada bajo figuras patriarcales identificables y donde la violencia física y la ideología se combinan como mecanismo de índole económica para producir una sistemática subordinación de las mujeres. El patriarcado se basaría, en el control sobre las mujeres y los hijos por parte de los hombres varones,

especialmente de su sexualidad y fertilidad, beneficiándose no sólo los hombres varones, sino también las futuras generaciones y toda la sociedad.

- La tercera visión, sitúa el debate en una perspectiva global y ecológica, considerando que el patriarcado capitalista es un sistema global que somete a las mujeres a una triple explotación: por los varones (explotación económica y como seres humanos); por el capital, en su parcela de esposas; y por el capital, como trabajadoras remuneradas. Mies (1986) considera que el trabajo doméstico (producción de vida y valores de uso para las necesidades humanas) es esencial para la acumulación capitalista porque es esencial para la existencia del trabajo asalariado. El rol de las mujeres como esposas es necesario tanto para reproducir la fuerza de trabajo, así como por el hecho de que son consumidoras².

Otra corriente, el llamado feminismo social, defiende en cambio, que el capitalismo puede explotar las divisiones de la clase obrera derivadas del patriarcado, pero sobre todo, debe adaptarse a un sistema dado de reproducción social y jerarquía sexual. Las condiciones de empleo de las mujeres vienen determinadas primordialmente por la dominación de los varones y el capital debiendo adaptarse a una jerarquía social diferenciada según el sexo para que el poder masculino en la esfera doméstica y política no quede en entredicho en la esfera de la producción. Así, la subordinación de las mujeres a la familia lo es también al capital, suponiendo un ejército de reserva que se utilizará cuando sea necesario, y hace depender los cambios en el nivel de actividad femenina de las necesidades del mercado a través de las fluctuaciones de la demanda. Este ejército de reserva se utiliza así, cuando lo exijan las condiciones del mercado, relegándose a las funciones domésticas cuando el nivel de producción no lo requiera. Esta población flexible actúa como fuerza competitiva en dos aspectos; fuerza a la baja los niveles salariales, impidiendo que bajen los excedentes empresariales, y obligan a toda la fuerza de trabajo a aceptar condiciones laborales poco favorables.

⁶ Notas extraídas de Corina Rodríguez (2000).

Para Humphries y Rubery (1984), la consiguiente equiparación de los intereses feministas y de la clase obrera sirvió para sustentar la cooperación de los movimientos feministas y políticos, pero la lógica de este reduccionismo implica que la posición de las mujeres dentro de la familia sólo podría cambiar con el derrocamiento del sistema capitalista o si varían las necesidades del capital, de manera que el trabajo doméstico deje de ser indispensable para la supervivencia del capitalismo.

Para Hartmann (1981), en su feminismo materialista, las mujeres se encuentran en un círculo vicioso, ya que, al ser las principales responsables del trabajo doméstico, ocupan posiciones subsidiarias en el mercado y ello, a su vez refuerza su dependencia de la familia. De este modo, la familia es ante todo lugar de reproducción de modelos de empleo y de trabajo diferenciados entre varones y mujeres.

La economía feminista, pretende abrir un campo de investigación donde se reconozca el género como una categoría analítica (Strober, 1994). Se intentan rebasar los límites disciplinarios establecidos e integra varios enfoques analíticos y diversas técnicas de investigación de otras disciplinas como la sociología, la psicología, etc. (Rendón Gan, 1997).

Dentro de la economía feminista podemos destacar a Nancy Folbre (1994), que ha estudiado los procesos económicos que ocurren en el interior de los hogares desde una perspectiva que rechaza tanto las teorías neoclásicas como las de los marxistas ortodoxos. Folbre plantea el problema de los costos sociales por el cuidado de los miembros de una familia. Estos costos son representativos de las estructuras que se imponen a partir del poder, como una restricción a las decisiones individuales. Este poder se expresa de manera distinta en los distintos ámbitos de la acción individual: la familia, la clase, la etnia, etc.

Las diferencias de "género", existen por construcción social, fuerzan a la mujer a ser dependiente del varón y por ello, la libertad para la mujer consistirá, no en actuar sin restricciones injustas, sino en liberarse de "roles de género socialmente construidos". En ese sentido, Ann Ferguson y Nancy Folbre afirman:

"... Las feministas deben hallar modos de apoyo para que la mujer identifique sus intereses con la mujer, antes que con sus deberes personales hacia el hombre en el contexto de la familia. Esto requiere establecer una cultura feminista revolucionaria auto-definida de la mujer, que pueda sostenerla, ideológica y materialmente 'fuera del patriarcado'. Las redes de soporte contra-hegemónico material y cultural pueden proveer sustitutos mujer-identificados de la producción sexo-afectiva patriarcal, que proporcionen a las mujeres mayor control sobre sus cuerpos, su tiempo de trabajo y su sentido de sí mismas".

II.3. LA INACTIVIDAD DE LAS MUJERES

En el colectivo femenino se ha debido efectuar una redistribución de los trabajos de cuidados; por una búsqueda de estrategias individuales de reorganización de sus tiempos vitales, compatibilizando sus empleos con sus responsabilidades no remuneradas (mediante la disminución en la medida de lo posible de tiempo de trabajo no remunerado); mediante una intensificación del ritmo de trabajo; estrategias de incorporación al mercado laboral (empleos a tiempo parcial, salidas y entradas del trabajo...). Están protagonizando un doble papel, en los mercados y fuera de ellos. Al incorporarse al mercado de trabajo masculino cuya estructura está diseñada para personas que no tienen que cuidar de nadie, la tensión entre la lógica del mercado y la lógica del cuidado emerge con gran intensidad y las mujeres empiezan a experimentar esta tensión en su propio cuerpo (Pérez Orozco y del Río).

Es el llamado problema de la “doble jornada” de las mujeres. Se está produciendo cambios en la sociedad, tal y cómo la conocemos, como una redistribución intergeneracional (el 5,6% de las personas mayores de 65 años cuidan a niñas/os), es el síndrome de la abuela esclava. (Guijarro Morales, 2003), y la redistribución por clases y etnias, tanto para contratar empresas de servicios como en el de contratos personales individuales (para el sistema doméstico y extradoméstico), los empleados son en su mayoría mujeres y las condiciones de trabajo son precarias, ya por tipo de contrato, duración, salarios, etc. La cadena de cuidados se presenta en clases desfavorecidas o inmigrantes (la madre que trabaja en el servicio

doméstico de un país desarrollado y que manda dinero a su familia en el país de origen, donde sus hijos son cuidados por la abuela). Todo ello plantea la conciliación de estos trabajos con la lógica establecida de estructura socioeconómica actual, comenzando a implementar medidas que promuevan la lógica del cuidado de la vida (Carrasco, 2001).

La doble participación de las mujeres -en el mercado laboral y en el trabajo y responsabilidad del hogar- que originalmente se definió como doble trabajo y posteriormente como doble presencia, actualmente se ha denominado “doble presencia/ausencia”, para simbolizar el estar y no estar en ninguno de los dos lugares y las limitaciones que la situación comporta bajo la actual organización social (Izquierdo, 1998). Esta situación está obligando a las mujeres a cambiar continuamente de trabajo, a restringir la actividad familiar en base a unos horarios determinados por las restricciones de tiempo derivadas de su trabajo, de una cultura del cuidado a una cultura del beneficio, que les exige interiorizar tensiones, tomar decisiones y hacer elecciones a las cuales los varones no están obligados (Carrasco, 2003b).

La experiencia cotidiana de las mujeres es una negociación continua en los distintos ámbitos sociales -como cuidadoras responsables de los demás y como trabajadoras asalariadas con todas las restricciones y obligaciones que ello significa-, que se traduce en la imposibilidad de sentirse cómodas en un mundo construido según el modelo masculino (Picchio, 1999b).

A su vez, el hecho de que el modelo de la doble presencia siga siendo mucho más frecuente entre las mujeres (además de encajar mal dentro de las explicaciones y predicciones de la “Nueva Economía de la Familia”) siembra dudas sobre el potencial de esta pauta laboral como método eficaz para corregir las desigualdades de género y reducir la segmentación sexual del mercado laboral: si la doble presencia (así como la doble jornada de trabajo asociada a ella) es un fenómeno definido en “femenino”, las mujeres estarán en desventaja frente a los varones a la hora de competir en el mercado laboral, hecho que contribuirá a perpetuar la segregación por sexo del empleo (Mayordomo y Coco, 2002).

Fenómenos tales como el desempleo, la segmentación, la temporalidad, la parcialidad, la precariedad de las condiciones de trabajo o los bajos salarios se encuentran entre los principales problemas del mercado laboral español, problemas que como han puesto de manifiesto diversas investigaciones, tienden a recaer con más crudeza sobre el empleo femenino (Moltó, 1993; Carrasco y Mayordomo, 1999; Torns, 1999).

La socióloga británica Catherine Hakim, reformulando sus teorías en el libro “Work-Lifestyle Choices in the 21st Century”, mantiene una nueva perspectiva para analizar las elecciones entre trabajo familiar y trabajo de mercado, llamándola teoría de la preferencia. Ella explica que las teorías actuales ven con frecuencia las diferencias entre los patrones de empleo femeninos y los patrones masculinos desde una perspectiva masculina, en ocasiones bajo la orientación de la discriminación de sexo. Hakim sostiene que es incorrecto suponer que todas las mujeres tienen las mismas preferencias en el empleo, más bien, las mujeres son heterogéneas en sus preferencias sobre cómo equilibrar su vida familiar y el empleo. Igualmente considera que es un error suponer que el conflicto entre familia y empleo puede resolverse a través de políticas gubernamentales.

Según su investigación, cerca del 20% de las mujeres tienen la vida familiar y los hijos como su principal prioridad, y prefieren no trabajar fuera del hogar; otro 20% se centran en el trabajo y con frecuencia no tienen hijos por causa de sus carreras; y el restante 60% difiere, abarcando mujeres que quieren combinar trabajo y familia, en proporciones diversas. Del mismo modo, afirma que las mujeres centradas en el hogar, son felices de dar la prioridad a los varones en el mercado de trabajo, mientras que las mujeres orientadas al trabajo, como los hombres varones, dan prioridad a la esfera pública sobre la familia.

Las mujeres que con más frecuencia tendrían problemas por los intereses en conflicto con un lugar de trabajo de orientación masculina son aquellas que desean combinar trabajo y familia. Cierta número de factores como el control de nacimientos, la legislación sobre la igualdad de oportunidades o la expansión del trabajo administrativo, habrían hecho posible que las preferencias de las

mujeres jueguen un papel mayor en las decisiones que toman con relación al trabajo y a la familia. Una consecuencia que extrae Hakim, es que ya no sería posible interpretar automáticamente los datos sobre las diferencias de ingresos en el mercado de trabajo como una evidencia de discriminación de sexo, a menos que la concesión se haya dado de acuerdo a preferencias de estilo de vida laboral. No pretende dejar resueltos todos los problemas con su teoría, de hecho reconoce que los investigadores todavía no han descubierto todas las consecuencias sociales de las divergencias entre los diversos grupos de mujeres.

II.4. LA MEDICIÓN DEL TRABAJO DOMÉSTICO

El trabajo doméstico privado aún hoy día sigue teniendo una importancia enorme para la vida económica y social, pero el problema que sigue subsistiendo pese a los diversos estudios llevados a cabo, es su medición, por la imposibilidad de compararlos con los en ocasiones inexistentes sustitutos en el mercado. Una parte importante de las actividades que se llevan a cabo en el hogar no pueden ser mercantilizadas. Incluso aunque se tenga a una persona trabajando en el servicio doméstico, es necesaria la labor de coordinación y supervisión por algún miembro de la familia de forma no remunerada. Igualmente, muchas de las actividades son aleatorias en el tiempo o complejas para que puedan ser realizadas por personas contratadas.

El trabajo familiar ni siquiera ha sido incluido en el sistema de cuentas convenido internacionalmente para el análisis contable de las economías nacionales (Durán, 2001). Durán (1993, 1995 y 1997) para incluir en la contabilidad oficial la producción no mercantil, utiliza, bien el método de valoración a partir de los inputs (en función del tiempo, las horas de trabajo dedicadas a la producción no remunerada monetariamente) o bien el método de valoración de los outputs (valor de esas producciones en el mercado). Sin embargo, es imposible medir en toda su totalidad las múltiples tareas realizadas en el hogar en horas de trabajo, de los cuidados a tiempo completo, noche y día, de los miembros de la familia, y las distintas actividades realizadas de forma aleatoria o por tiempos mínimos, ya que como ya

hemos comentado, en el mundo real, el ama de casa no podría comprar estos servicios (Vandelac, 1985).

Una aproximación para valorar la importancia del trabajo de reproducción social no remunerado, en términos de PIB, es valorar el tiempo de trabajo medio con los salarios que se pagarían por ellos en el mercado o la valoración de los bienes y servicios según los precios que estos alcanzarían en el mercado. Esta valoración, que hemos visto que no está exenta de problemas, ya que el tiempo empleado para llevar a cabo estas actividades puede ser discontinuo o no lineal y algunos de esos bienes o servicios producidos en el ámbito doméstico pueden no tener sustitutivo comparable en el mercado.

Sólo el tiempo dedicado al cuidado de niños y mayores equivalen a 14,7 millones de empleos anuales de 37 horas semanales, frente a los 11,3 millones que estima la Encuesta de Población Activa en España (incluidos 1,2 millones de empleo a tiempo parcial). El trabajo doméstico no remunerado equivale a 1,65 veces el tiempo de trabajo remunerado. Considerados ambos tipos de trabajo, el trabajo de las mujeres representa 1,35 veces el trabajo de los varones, mientras que aislando el trabajo remunerado de las mujeres sólo supone el 39% del que representa el trabajo de los varones. (Datos extraídos del trabajo de María Ángeles Durán, CSIC, del Panel Europeo de Hogares para España y otras encuestas del CSIC, 1997).

En cuanto a su valoración económica, su inclusión en el PIB, valorado al 80% del valor/hora medio del conjunto de trabajos remunerados, elevaría el PIB en un 132%. Sin embargo, en opinión de Picchio no debería elevarlo, sino que la producción de mercancías incorpora trabajo remunerado y no remunerado de reproducción. Supone revelar la cantidad de trabajo oculto incorporado en la producción y que permanece encubierto como coste oculto (Picchio, 1999).

Carrasco et alia (1991) estiman el valor del trabajo doméstico desde una óptica reproductiva. Parten del supuesto de que las familias subsisten y se reproducen combinando tres tipos de rentas: los ingresos ordinarios (básicamente salariales), las aportaciones directas o indirectas del sector público y el trabajo doméstico, y ponderan qué parte del total corresponde al trabajo doméstico según

el grupo social al cual pertenece la familia, revelando la importancia del trabajo doméstico en la reproducción social. Existen multitud de estudios empíricos dedicados a la medición y valoración del trabajo doméstico realizados en otros países, Kuznets (1941), Nordhaus y Tobin (1972), Murphy (1978), Kendé (1980)...

En el caso de las fuentes estadísticas españolas, cuando veamos las tasas de actividad, para el estudio de las tasas de actividad, ocupación o desempleo de las mujeres nos fijaremos en los datos aportados por la Encuesta de Población Activa (EPA). Sin embargo, hay que tener en cuenta que según Carrasco y Mayordomo (2000), la EPA, al centrarse casi exclusivamente en el trabajo mercantil, ofrece pocos elementos de análisis para tratar adecuadamente la relación entre el trabajo asalariado y el trabajo reproductivo, con lo cual sus categorías no resultan suficientes, entre otras cosas, para mostrar la auténtica dimensión de las desigualdades de género con respecto al trabajo.

Precisamente, Maribel Mayordomo y Andrés Coco (2002), han estudiado la situación laboral que tienen las personas adultas (de 16 y más años) residentes en la ciudad de Barcelona, a partir de los datos recogidos por la denominada Encuesta de Población Activa-Alternativa (EPA-A), para el año 2000. Opinan que a diferencia de otras estadísticas laborales más convencionales (como la Encuesta de Población Activa) esta encuesta no se centra en la actividad mercantil masculina, sino que recopila y ofrece información sobre todas las actividades realizadas por la población y, en especial, sobre el trabajo mercantil y el trabajo familiar doméstico. En este sentido, la EPA-A no sólo permitiría investigar el empleo en los términos habituales que realiza la EPA (características de las personas con relación a la actividad laboral, características de los puestos de trabajo, etc.), sino que además permitiría un análisis conjunto e integrado del mundo del trabajo (y del mercado laboral) más fructífero que el que se obtiene a partir de las fuentes laborales tradicionales.

Hoy día se reconoce la necesidad de crear una Cuenta Satélite de los Hogares en el Sistema de Cuentas Nacionales, que considere la valoración del trabajo doméstico. El objetivo de una Cuenta Satélite de la Producción Doméstica es considerar a los Hogares como unidades productivas, para proporcionar una imagen global de sus

actividades productivas y aportar una estimación del valor económico de dichas actividades. En la Cuenta Satélite, la función del consumidor se amplía hasta incluir la función del productor y cuando la producción beneficia a los mismos hogares se le llama “producción propia”. Pero deben presentarse por separado ya que algunas actividades ya se incluyen en el Sistema de Cuentas Nacionales, pero otras se excluyen como los servicios (Pedrero Nieto, 2004).

En el Satélite Doméstico se incluyen las funciones principales que se definen como:

- Proporcionar vivienda, comprar y alquilar una casa o departamento, amueblarlo, equiparlo, limpiarlo, mantenerlo, repararlo, etc.
- Proporcionar nutrición: planificar la comida, adquirir los ingredientes, prepararla, servirla, limpiar los platos, etc.
- Proporcionar vestido: comprar ropa o adquirir tela y confeccionar la ropa, lavarla, plancharla, costura, etc.
- Proporcionar cuidados: a niños, a enfermos, ancianos delicados, discapacitados, u otros miembros de la familia que requieran apoyo constante.

A estas actividades se les suman las actividades denominadas auxiliares, ya que dependen de la realización de las primeras, como el transporte, las compras, la planificación o controlar las finanzas, entre otras. La valoración del trabajo doméstico es algo que se está discutiendo en el entorno de las fuentes estadísticas tanto a nivel europeo (EUROSTAT) como a nivel de organismos nacionales (INE), y todavía queda mucho que decir en este terreno, para delimitar los campos que serán objeto de estudio.

En otro aspecto empírico, los estudios sobre los usos del tiempo en España, demuestran que las mujeres hoy día siguen dedicándose en su mayoría al trabajo doméstico, a pesar de que el ama de casa a tiempo completo está tendiendo a desaparecer en las nuevas generaciones. Las mujeres suelen trabajar más horas que los varones, aunque la gran parte de su trabajo sigue estando en el trabajo no remunerado en el ámbito privado o familiar.

Así, si comparamos los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003 (EET 2002-2003) y los de la última de ETT 2009-2010, elaboradas por el INE, las diferencias existentes en el empleo del tiempo de hombres y mujeres continúan siendo significativas. Aunque la participación de las mujeres en el trabajo remunerado ha aumentado tres puntos y el de los hombres ha disminuido cuatro, aún hay más de 10 puntos de diferencia entre la participación masculina y la femenina en esta actividad (38,7% y 28,2%, respectivamente). Además el tiempo medio diario dedicado al trabajo remunerado por los hombres supera en más de una hora al de las mujeres.

Por el contrario, aunque la participación masculina en las tareas domésticas (actividades de Hogar y familia) ha aumentado en los últimos siete años en casi cinco puntos y el porcentaje de mujeres dedicadas a las tareas del hogar ha disminuido menos de un punto, sigue habiendo una diferencia de participación en el trabajo no remunerado de 17 puntos porcentuales a cargo de las mujeres (74,7% los hombres y 91,9% las mujeres).

También se ha reducido en más de media hora la diferencia del tiempo medio dedicado al trabajo doméstico entre hombres y mujeres, pero el tiempo dedicado por las mujeres es casi dos horas más que el de los hombres. Además hay más de cinco puntos de diferencia en la participación de las mujeres en tareas de voluntariado y ayuda a otros hogares, aunque en este caso los varones le dedican 19 minutos más de tiempo.

Tabla 1. Distribución de actividades en un día promedio de la población española

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)

Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Cuidados personales	11:24	11:35	11:21	11:29
Trabajo remunerado	3:37	3:03	1:44	1:53
Estudios	0:42	0:47	0:43	0:47
Hogar y familia	1:30	1:50	4:24	4:04
Trabajo voluntario y reuniones	0:11	0:11	0:16	0:15
Vida social y diversión	1:32	1:01	1:27	0:57
Deportes y actividades al aire libre	0:56	0:49	0:39	0:33

Distribución de actividades en un día promedio (en horas y minutos)

Actividades	Varones 2002-03	Varones 2009-10	Mujeres 2002-03	Mujeres 2009-10
Aficiones e Informática	0:27	0:44	0:12	0:23
Medios de comunicación	2:25	2:45	2:08	2:33
Trayectos y tiempo no especificado	1:15	1:14	1:05	1:07

Fuente: Encuesta del empleo del tiempo 2002-2003 y 2009-2010. INE. España

La diferencia en este empleo del tiempo entre varones y mujeres es significativa, ya que en un día promedio, las mujeres disponen de una hora menos de tiempo libre que los varones, ya que aunque trabajan casi una hora y doce minutos menos que ellos, dedican dos horas más a la realización de las tareas domésticas y al cuidado de los niños y adultos del hogar.

En 2003, las mujeres aunque dispusieran de servicio doméstico, invertían casi cuatro horas a las tareas del hogar, sólo una hora menos que las mujeres que no disponían de dicho servicio. En la última encuesta de 2010 invierten más de tres horas y media a las tareas del hogar, mientras que las mujeres que no disponen de dicho servicio igualmente emplean una hora más. En el caso de los varones no se observa ninguna diferencia por este concepto, e incluso aunque trabajen a tiempo parcial, los varones no presentan ninguna diferencia significativa respecto de su tiempo dedicado a las tareas del hogar, mientras que las mujeres que tienen un empleo de jornada parcial emplean una hora más a las tareas del hogar que las que tienen jornada completa, tanto en los datos actuales como en los anteriores.

Hay que señalar que dentro de las actividades de hogar según la metodología utilizada en la encuesta, se encuentran: actividades culinarias, mantenimiento del hogar, confección y cuidado de la ropa, jardinería y cuidado de animales, construcción y reparaciones, compras y servicios, gestiones del hogar, cuidado de niños y ayudas a adultos miembros del hogar.

Las actividades domésticas y de cuidado de niños y ancianos, son tareas realizadas mayoritariamente por las mujeres (93% de las mujeres las realizaban hace 7 años, el 91,9% en la última encuesta)

mientras que los varones sólo las realizan 70 de cada 100, aumentando a 74,7% actualmente.

Dentro de las primeras, podemos detallar subactividades como: las actividades culinarias, que son efectuadas por 84 de cada 100 mujeres, frente al 44% de los varones en ETT 2002-2003, y de 80,5 de las mujeres% frente al 46,4% de los varones en ETT 2009-2010; las tareas de mantenimiento del hogar, que igualmente son realizadas en su mayor parte por las mujeres (71% frente al 28% en ETT 2002-2003, y 64,2% y 31,8% respectivamente en ETT 2009-2010); y la colada y el planchado, en las que la participación de los varones en su realización es casi inexistente. Sin embargo, los varones se dedican más que las mujeres a la jardinería (un 6% frente al 4%, y 6,1 frente al 3%) y al mantenimiento de los vehículos (3% frente a un 1%, y 2,4 y 0,6%). Las compras son efectuadas mayoritariamente por las mujeres, al igual que el cuidado de los niños y de los adultos de la casa, siendo la participación de los varones la mitad de la de las mujeres. (Ver tabla 2).

Tabla 2. Subactividades dentro hogar y familia. Porcentajes de reparto de tiempo en hombres y en mujeres.

Hogar y familia. Actividades principales (1, 2 y 3 dígitos) y sexo ETT 2009-2010.	Varones, personas (%)	Mujeres, personas (%)
3 Hogar y familia	74,7	91,9
30 Actividades para el hogar y la familia no espec.	5,2	15,3
31 Actividades culinarias	46,4	80,5
311 Preparación de comidas y conservación de alimentos	40,9	76,1
312 Fregar la vajilla	23,9	58,6
32 Mantenimiento del hogar	31,8	64,2
321 Limpieza de la vivienda	18,2	53,1
322 Limpieza del jardín y exteriores de la vivienda	1,4	1,8
323 Calefacción y abastecimiento de agua	0,7	0,4
324 Tareas diversas de organización	16,9	28,6

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

Hogar y familia. Actividades principales (1, 2 y 3 dígitos) y sexo ETT 2009-2010.	Varones, personas (%)	Mujeres, personas (%)
329 Otros mantenimientos del hogar, especificados o no	1,3	2,9
33 Confección y cuidado de ropa	3,9	34
331 Colada	3,3	24,1
332 Planchado	0,9	14,4
333 Confección de ropa	-0,1	5,3
339 Otras act. de confección y cuidado de ropa, espec. o no	-0,1	1,6
34 Jardinería y cuidado de animales	15,7	10,7
341 Jardinería	6,1	3
342 Cuidado de animales domésticos	3	1,9
343 Cuidado de mascotas	2,8	2,3
344 Pasear al perro	6,6	5,2
349 Otras act. de jardinería y cuidado animales, espec. o no	0,3	-0,2
35 Construcción y reparaciones	5,2	1,2
351 Construcción, renovación de la vivienda	-0,2	-0,1
352 Reparaciones de la vivienda	1,6	0,4
353 Fabricación, reparación y mantenim. del equip. del hogar	1	-0,2
354 Mantenimiento de vehículos	2,4	0,6
359 Otras actividades de construcción y reparaciones, específicas o no	0,4	.
36 Compras y servicios	31,6	47,2
361 Compras	28,5	44,2
362 Servicios comerciales y administrativos	2,9	2,5
363 Servicios personales	3,4	5,5
369 Otras compras y servicios, especificados o no	-0,2	-0,1
37 Gestiones del hogar	2,4	1,9

Hogar y familia. Actividades principales (1, 2 y 3 dígitos) y sexo ETT 2009-2010.	Varones, personas (%)	Mujeres, personas (%)
371 Gestiones del hogar	2,4	1,9
38 Cuidado de niños	16,7	22,2
381 Cuidados físicos y vigilancia de niños	13,2	20,7
382 Enseñar a los niños	2,3	4,8
383 Leer, jugar, hablar o conversar con los niños	7,3	7,7
384 Acompañar a los niños	2,7	4,2
389 Otros cuidados de niños, especificados o no	-0,2	-0,2
39 Ayudas a adultos miembros del hogar	2,5	3,8
391 Cuidados físicos de adultos dependientes miemb. del hogar	0,8	1,8
392 Otras ayudas a adultos dependientes miemb. del hogar	-0,1	0,4

Fuente: Encuesta del empleo del tiempo 2009*2010. INE. España

II.5. CONCLUSIONES

En el colectivo femenino se ha debido efectuar una redistribución de los trabajos de cuidados; por una búsqueda de estrategias individuales de reorganización de sus tiempos vitales, compatibilizando sus empleos con sus responsabilidades no remuneradas (mediante la disminución en la medida de lo posible de tiempo de trabajo no remunerado); mediante una intensificación del ritmo de trabajo; estrategias de incorporación al mercado laboral (empleos a tiempo parcial, salidas y entradas del trabajo...).

La subordinación de las mujeres a la familia lo es también al capital, suponiendo un ejército de reserva que se utilizará cuando sea necesario, y hace depender los cambios en el nivel de actividad femenina de las necesidades del mercado a través de las fluctuaciones de la demanda. Según las encuestas de los usos de tiempo, prácticamente no existen tareas domésticas efectuadas en régimen de igualdad. Aún cuando los varones van interviniendo poco a poco de manera positiva en las actividades domésticas, la gestión de la vida cotidiana, tan imprescindible para el mantenimiento de la sociedad tal

y como la conocemos, sigue siendo prioritariamente de incumbencia de las mujeres. Si bien el servicio doméstico (aunque éste sea llevado a cabo igualmente por mujeres), o el incremento de la tecnología para la simplificación de las tareas puede liberar en parte a la mujer de estas tareas físicas, la tarea mental parece incrementarse, mediante la planificación de las tareas, la planificación de las comidas, los recados, los desplazamientos... Por lo que su situación realmente no se puede desligar de estas actividades y la sigue manteniendo aunque esté trabajando en la esfera mercantil.

Por otra parte, el aumento de la edad de envejecimiento, el propio trabajo remunerado de la mujer, el aumento de los divorcios, y el aumento de los hogares monoparentales, especialmente los de la mujer, junto a su incorporación masiva al mercado de trabajo, un hecho que, bajo un Estado asistencialista en política familiar junto a la persistencia de la división sexual del trabajo, comporta para estas mujeres afrontar la “doble presencia” (Balbo 1994) o bien decantarse por la mercantilización de las actividades domésticas y de cuidado (Oso 1998; Parella 2003).

El recelo masculino de cooperar en la esfera doméstica y la casi omisión de la socialización de las actividades reproductivas por parte del Estado así como la disminución de la disponibilidad de mano de obra femenina española para cubrir las tareas domésticas y familiares, ha provocado la externalización del trabajo doméstico, especialmente con mano de obra inmigrante y concretamente de mujeres, de modo que las desigualdades de género permanecen indemnes. Ni la responsabilidad social del Estado ni la cooperación masculina en el hogar han emergido como posibles soluciones reales al respecto, dejando, nuevamente, la “cuestión de la reproducción” en manos de las mujeres. (Castelló, 2009).

En el siguiente capítulo analizaremos las causas de la discriminación laboral de la mujer partiendo del propio límite que supone que la mujer siga manteniendo el rol de la doble presencia entre el trabajo mercantil y doméstico de este capítulo.

CAPÍTULO III. LAS CAUSAS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL (EN SENTIDO AMPLIO).

6. Nuestro objetivo consiste en enumerar las causas de la discriminación laboral y la segregación ocupacional, haciendo un recorrido de las diversas teorías que han argumentado las mismas, tratando de ordenarlas de forma cronológica a su aparición.

Aunque no en todas las épocas se ha prestado la misma atención a la discriminación laboral y en especial a la llamada segregación ocupacional, si han existido multitud de teorías que han intentado encontrar las causas de la distinta participación de la mujer en el mercado laboral, o el problema de la brecha salarial existente en las ocupaciones entre varones y mujeres. Son pocas las teorías que hablan en sí mismas de la segregación, pero de los distintos estudios realizados se pueden extraer los condicionantes de las ocupaciones y especialización productiva de las mujeres. Mencionaremos las distintas teorías en la medida en que traten algunas de las siguientes causas (intentando seguir un orden cronológico según la aparición de las distintas causas que se han alegado para explicar la discriminación o segregación laboral), tratando de discernir en la medida de lo posible sus fallos y sus aciertos en la materia, para posteriormente en el capítulo IV comprobar su vigencia en la actualidad, a través de la representación empírica de la evolución laboral y situación actual de las mujeres en España:

- ❖ El capital humano (educación, formación en el trabajo y experiencia laboral).
- ❖ Las preferencias de los empresarios o la discriminación empresarial hacia las mujeres.
- ❖ Los mercados duales del trabajo y la segmentación de los mercados de trabajo.
- ❖ La costumbre y los estereotipos.
- ❖ El contexto histórico-legislativo, las políticas sociales en los Estados del Bienestar y su relación con las motivaciones de la participación laboral de las mujeres.
- ❖ El cambio estructural: los sectores económicos emergentes.

III.1. EL CAPITAL HUMANO (EDUCACIÓN, FORMACIÓN EN EL TRABAJO Y EXPERIENCIA LABORAL).

Analizaremos las distintas teorías que han tratado de justificar la discriminación laboral de la mujer sobre la base de su menor cualificación y experiencia en el trabajo, en especial, sobre la Teoría del capital humano de corte neoclásico, y las críticas que han recibido las mismas. Si en la actualidad es posible considerar que las mujeres siguen poseyendo un capital humano inferior, o si por el contrario la situación de cualificación de las mujeres ha variado como para que esta causa o motivación de la discriminación laboral (mediante menores salarios sobre la base de su menor productividad o su relegación a determinadas ocupaciones, segregación ocupacional) será una tarea que llevaremos a cabo en el Capítulo IV.

LAS TEORÍAS SOBRE EL CAPITAL HUMANO.

El análisis de la teoría neoclásica se basa en el comportamiento maximizador de los agentes que participan en el mercado de trabajo, donde ningún agente puede, por sí mismo, influir en los salarios (situación de competencia perfecta). La teoría neoclásica del mercado de trabajo está formada por una teoría de la demanda basada en la productividad marginal de las empresas y por una teoría de la oferta basada en la maximización de la utilidad de los trabajadores. La teoría de la oferta de mano de obra contiene la teoría de la elección entre trabajo y ocio, y la teoría de la inversión en capital humano que determina el tipo de trabajo ofrecido (Cain, 1976).

Por el lado de la oferta, la teoría neoclásica enfatiza la importancia de las diferencias de capital humano entre varones y mujeres, las que dependen de decisiones individuales y principalmente familiares. Los trabajadores tratan de obtener los empleos más rentables sopesando sus características personales (estudios, experiencia...), sus circunstancias condicionantes (como ocuparse de un niño de corta edad) y sus preferencias ante el tipo de trabajo o buenas condiciones de trabajo. Los empleadores intentan maximizar sus beneficios acrecentando la productividad y reduciendo los costos hasta donde sea posible; y sobre la base de la competencia ya que los mercados de trabajo son eficientes, pagan a los

trabajadores el producto marginal de su labor. Estas decisiones se realizan tomando en cuenta no sólo las capacidades humanas y financieras, sino también la perspectiva de utilización de capital humano acumulado (Mincer y Polachek, 1974).

La hipótesis central de esta teoría es que la educación aumenta la productividad de las personas. Se considera que el rendimiento de una persona que posea un nivel de estudios más alto y una mejor formación es mayor que la de otra que posea menos estudios y formación. Los trabajadores acuden al mercado con niveles diferentes de cualificaciones que responden no sólo a las diferencias existentes entre sus capacidades innatas, sino también y sobre todo, a que han dedicado cantidades diferentes de tiempo a adquirir esas cualificaciones, es decir, a invertir en capital humano. Según la teoría neoclásica, en equilibrio, los salarios se corresponden con la productividad de una persona.

La teoría neoclásica subraya que el capital humano femenino es menor, tanto en lo que las mujeres aportan (menos instrucción y calificaciones menos aprovechables) como en lo que adquieren una vez incorporadas al mercado de trabajo (menos experiencia que los varones, debido a que el matrimonio y las responsabilidades domésticas o de crianza de los hijos acaban con su vida profesional o la hacen intermitente).

Según esta teoría es justo que las mujeres perciban remuneraciones más bajas que los varones porque su productividad es inferior. Lo que no tiene en cuenta la teoría neoclásica es la lógica del refuerzo, debida a la relación existente entre los estudios y la experiencia de una mujer y su ocupación funciona en ambos sentidos. Si bien algunas mujeres no aspiran a trabajar en determinadas ocupaciones, o no tienen oportunidad de hacerlo, porque carecen de la instrucción o la experiencia adecuadas, también es cierto, que muchos padres deciden dar a sus hijas menos estudios (y en materias menos aprovechables para el mercado de trabajo) que a sus hijos, y que si las mujeres acumulan menos experiencia laboral que los varones ello se debe en parte a que no tienen las mismas oportunidades en el mercado de trabajo, favoreciendo la segregación ocupacional (Anker, 1998).

Benería et al, (1987), compara esta teoría con la de “los costes de oportunidad”, argumenta que lo que sucede en la esfera de lo doméstico, entendiendo la función de utilidad familiar entra en el ámbito de la especialización, en la que los varones se especializarían en lo profesional y trabajo remunerado y las mujeres en lo doméstico. Ya que si él se quedara en casa y ella trabajara el ingreso familiar sería menor ya que la probabilidad de que el sueldo de él sea más alto es mayor.

Otro aspecto tratado por la teoría del capital humano es el de la depreciación. Al igual que el capital físico, también el capital humano se deprecia y la depreciación disminuye la productividad y por consiguiente también lo harán los salarios de los trabajadores. La pérdida de valor del capital humano es especialmente intensa en los períodos de ausencia del lugar de trabajo. Esto afecta directamente a las mujeres que abandonan el mercado de trabajo en los períodos de maternidad y que solicitan más excedencias laborales que los varones en la época de crianza de niños pequeños.

Si se consideran las divisiones de género dentro de los hogares, las familias no elegirían entre la dicotomía clásica, trabajo y ocio, sino que lo harían sobre la base de un patrón de ventajas relativas, que estimula a los varones a especializarse primordialmente en la producción para el mercado y a las mujeres en las actividades domésticas (Becker 1965). Bajo el supuesto de existencia de discriminación, éste podría ser uno de los factores que contribuyera a desarrollar dichos patrones de especialización (Becker 1985).

Esta teoría argumenta, además, que en todo el mundo, las mujeres son casi las únicas responsables del cuidado del hogar y de los hijos. Si estas obligaciones familiares causan la interrupción para casarse o cuidar de hijos pequeños o su salida temprana o permanente del mercado de trabajo remunerado, estos implicaría según esta teoría, que las mujeres preferirán las ocupaciones en las que la remuneración inicial sea alta, y el rendimiento de la experiencia bajo, en las que una eventual salida del mercado de trabajo tenga un perjuicio menor derivado de la retirada de la vida activa, ocupaciones en las que sea fácil colocarse y que ofrezcan horarios de duración flexible.

Sin embargo, en esta época aunque la teoría económica comienza a preocuparse de la inversión personal en educación de cara a una mayor capacidad productiva, actuó de forma sesgada que tenía que ver con la clase social en el caso de los varones, y con la clase social y el sexo, en el caso de las mujeres. Se privó a muchos grupos de la adquisición de unos conocimientos que implicaban no sólo costes sino también ganancias a través del rendimiento en el trabajo.

Polachek (1976) argumenta que la teoría del capital humano puede dar una explicación al fenómeno de la segregación, manteniendo la tesis de que la interrupción de la actividad laboral por parte de las mujeres es la causante de la segregación ocupacional. Así, las mujeres preferirían trabajar en ocupaciones femeninas porque en ellas sufren una menor penalización salarial por el tiempo en el que abandonan el mercado de trabajo. De esta forma, la depreciación de sus capacidades y de sus habilidades para trabajar es menor para éstas que las que eligen ocupaciones en las que predomina el empleo masculino.

Paula England (1982) refuta la tesis de Polachek y opina que los salarios de las mujeres empleadas en ocupaciones predominantemente femeninas no muestran menores tasas de depreciación que las de aquéllas que trabajan en ocupaciones donde el empleo masculino es mayoritario. Según England, las ocupaciones con altas tasas de apreciación (pago por la experiencia derivada de la continuidad en el puesto) también tienen altas tasas de depreciación, esto hace que las mujeres elijan tales ocupaciones, si la tasa de apreciación mientras están empleadas, les compensa más que la depreciación que sufren por el tiempo que están en casa. England demuestra que las mujeres que han permanecido más tiempo fuera de la actividad laboral después de sus años de escolarización, no son más aptas para ocupar puestos predominantemente femeninos, que las que han tenido un empleo más continuado. Observa la necesidad de estudios científicos-sociales para investigar las relaciones complementarias entre la socialización del rol sexual y la discriminación en el mercado de trabajo.

Desde esta perspectiva feminista se ha criticado la idea de productividad neoclásica por ser un concepto sexista, ya que se

atribuye exclusivamente a las cualificaciones retribuidas en el mercado, sin reconocer otras más propias de las mujeres, cualificaciones que son adquiridas en el hogar. Además, no está muy claro que para algunos trabajadores en activo los años de servicio en el ámbito laboral aumenten la productividad. Al contrario, se podría argumentar que el capital humano se deprecia si se realizan trabajos monótonos y repetitivos.

Piore (1973) critica el enfoque de la Teoría del Capital Humano por ser completamente deductivo y mostrarse indiferente a la correspondencia entre supuestos teóricos y las conductas reales de los agentes económicos. Esta crítica de Piore no es sólo metodológica, sino que sostiene que los supuestos de partida contravienen la realidad, ya que obvia elementos importantes que afectan a los procesos de formación de las personas, como la socialización o los aspectos de la psicología social. Piore propone utilizar el método inductivo es decir, "...partir de la observación de la realidad y formular teorías que sirvan para explicar dicha realidad e incidir en ella", y revisar algunos de los supuestos teóricos como el de la conducta de los individuos y el de la perfección de los mercados.

Martín Feldstein, en su teoría económica del nuevo desempleo, argumenta que algunos de los adultos parados que no están buscando empleo permanente todavía son estudiantes o son madres que tienen hijos pequeños, y los problemas sociales están asociados al grupo que tiene pocas cualificaciones y poca educación. Estos adultos experimentarán oportunidades limitadas en el mercado laboral, y que debido a esas bajas cualificaciones, poca adecuación y, generalmente, malos hábitos de trabajo, nunca entran en la corriente principal de oportunidades de empleo, por ello, los únicos puestos a los que tienen acceso son los puestos de trabajo sin salida, de bajo salario y sin futuro.

El elevado desempleo de las mujeres de este "mercado secundario" empleando el concepto de Doeringer y Piore, reflejaría el rechazo de éstas a los trabajos a los que pueden acceder. Para Feldstein, muchos de los que tienen estas oportunidades de trabajo limitadas preferirían permanecer parados a aceptar lo que consideran trabajos indeseables, y los que los aceptan, los abandonan pronto. La mejor forma de reducir el desempleo de estos grupos desfavorecidos

sería proporcionarles una formación que pueda mejorar la calidad de los puestos a los que tienen acceso.

Por parte de la teoría marxista, se critica la teoría del capital humano porque no tiene en cuenta la clase social. En concreto, Samuel Bowles y Herbert Gintis (1975) critican básicamente la teoría girando su argumento en torno al papel ideológico de la idea de inversión en capital humano. Para ellos, el concepto de capital humano forma parte de la tendencia de la teoría neoclásica de alejarse del análisis de clases y establecer un análisis estrictamente individualista.

La Teoría de Logro del Status, de corte sociológico dentro del enfoque neoclásico se acerca a la teoría del Capital Humano, según Alcobendas (1983) la desigualdad del status es la diferencia entre las ocupaciones, que se relaciona directamente con la desigualdad social, y la ordenación de posiciones sociales consiste en proporcionar a cada individuo diferentes recompensas con el objetivo de aumentar su productividad, para que los mejor preparados tengan motivación para conseguir mejores puestos, en una ordenación posterior.

Incorpora esta teoría la diferenciación por género, tomando como punto de partida las propias diferencias en la elección de orientación profesional de las mujeres con respecto a los varones y de su tipo de aspiraciones. Valoran de diferente manera los tipos de trabajo y las diferentes recompensas que los acompañan, diferencia que está condicionada por lo cultural y lo social, incluso estando las aspiraciones por parte de las mujeres “infradesarrolladas”.

La oferta y la demanda de trabajo, las condiciones en que habían de desempeñarse ciertas profesiones (por el carácter masculino que se les otorgaba), mantenerlas alejadas de los centros de formación que las preparaban para su ejercicio, fueron algunos de los indicadores que separaban a las mujeres del ejercicio de una profesión incluso aunque tuvieran educación superior. La discriminación en la adquisición de capital humano se presentaría, en cuanto las mujeres tienen restricciones en cuanto el acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, por lo que como resultado se obtienen efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su

productividad, lo que provoca una posición desfavorable en el mercado laboral al cual entra para competir con un grupo mejor capacitado.

En general estas teorías plantean que los primeros momentos de las trayectorias personales de las mujeres son muy diferentes de las de los varones, orientándose más los varones hacia la trayectoria de tipo laboral/productivo, y las mujeres más al trabajo doméstico/reproductivo. Esto derivará a que realice menos inversión en capital humano, buscando ocupaciones que por su inclinación personal sean compatibles con su compromiso doméstico, y menos a lo mercantil. Así, estas teorías según Borderías et al (1994) diseñan una carrera profesional “caótica” para las mujeres y que depende de su situación familiar. Como excepción a este modelo sería el de las profesionales que cambien sus pautas de nupcialidad y reproducción por el deseo de desarrollar su capital humano, hacia el llamado “modelo masculinizado”, (Alcobendas, 1983).

Ahora bien, en la actualidad la continuidad laboral de las mujeres ha avanzado enormemente, con lo que ven incrementada su experiencia, en parte explicado por el retraso en la edad del matrimonio, la disminución de la tasa de fecundidad y las mejoras tecnológicas en bienes de uso doméstico que facilitan y reducen los tiempos necesarios para el cuidado y mantenimiento del hogar, al igual que la descarga de actividades como la educación de los hijos y el cuidado de los enfermos por la implantación del Estado del Bienestar, permitiendo así la mayor continuidad de las mujeres en el mundo laboral, e irse modificando poco a poco los roles familiares tradicionales. Igualmente, la cada vez mayor existencia de mujeres encabezando hogares monoparentales, para los cuales el único medio de subsistencia es el trabajo remunerado de la mujer.

Esos cambios deberían producir un cambio sustancial en la segregación ocupacional; sin embargo, aunque se han reducido las diferencias, éstas son, aún hoy día, demasiado importantes como para que se pueda achacar a la falta de cualificación que provocaría una menor productividad, como única causa de la existencia de la segregación ocupacional entre varones y mujeres.

Igualmente no explica, la existencia de ocupaciones segregadas como típicamente masculinas (Anker, lo explicita a través de las ocupaciones como la de conductor de vehículos de transporte o mecánico de automóviles), que no requieren ni más experiencia ni más cualificación que los trabajos típicamente femeninos, como los de secretaria o trabajos de oficina, muy al contrario, estos últimos requieren de una continuidad, esfuerzo mental y de cualificación aún mayor que los conductores de camión, y aún así ganan menos.

Igualmente existen estudios como el de Tenjo, (1991) en Colombia, que pretende estimar funciones de ingreso para varones y mujeres que permitan explicar las diferencias en productividad, condiciones de trabajo y discriminación para el caso de los trabajadores asalariados, comparando los grupos entre varones y mujeres asalariados en general, y entre varones y mujeres asalariados excluyendo el servicio doméstico. En esta comparativa se observaría: que aunque las diferencias en capital humano habrían disminuido significativamente, el grado de discriminación medido en diferencias salariales no disminuyó proporcionalmente, sino que al contrario, aumentó.

Por otra parte, se observa que en las categorías de salarios medios y altos no se observan señales de igualación entre varones y mujeres. En cuanto a la composición del diferencial, las mujeres (excluido el servicio doméstico) muestran una dotación de capital humano mayor que los varones, lo cual implicaría que más del 100% de la diferencia salarial se debería a discriminación, ya que si no, recibirían un ingreso superior al de los varones. Su conclusión fundamental es que a pesar de la disminución en general de las diferencias salariales que observa, los niveles relativos de discriminación contra las mujeres habrían aumentado.

Hay que señalar que el aumento en el nivel educativo se ha convertido en el camino a través del cual las mujeres han transformado y consolidado su integración laboral. La incorporación masiva de la mujer a la enseñanza media y a la universidad supone, desde el punto de vista económico, una elevación del coste de oportunidad de permanecer en el hogar. Su salario potencial ha ido aumentando a la vez que se disminuye su probabilidad de estar en desempleo. Un primer efecto de la educación sobre la decisión de

trabajar se ejerce vía precio, por el coste de oportunidad que supone dedicar el tiempo a las labores domésticas y al aumentar los niveles de cualificación se contribuye a la desaparición de las barreras discriminatorias previas a la participación en el mercado laboral, aunque siguen estando vigentes las teorías explicativas de la discriminación y la segregación ocupacional.

III.2. LAS PREFERENCIAS DE LOS EMPRESARIOS O LA DISCRIMINACIÓN EMPRESARIAL HACIA LAS MUJERES

La primera de estas teorías de la discriminación se fundamenta en un mercado de trabajo monopsónico, denominado “Modelo del poder del mercado de Joan Robinson (publicado en 1933 y reimpresso en 1965, titulado *The Economic of Imperfect Competition*). La premisa de la que partía el modelo es que “un solo comprador, un monopsonista, fijará salarios por debajo de la productividad marginal; mientras más inelástica sea la oferta laboral, más bajos serán los salarios relativos a la productividad. De esta forma, diferenciando salarios entre grupos con distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista obtiene mayores beneficios” (Barth y Dale-Olsen, 1999).

Así, ante varones o mujeres igualmente productivos, o sustitutos perfectos, el empresario pagará salarios más bajos a las mujeres basándose en el supuesto de que tienen una curva de oferta de trabajo más inelástica que la de los varones. De esta forma, el empresario mediante los sueldos más bajos de las mujeres maximizará su beneficio. La supuesta falta de elasticidad de la curva de oferta de las mujeres se basaría en que las mujeres tienen una resistencia a la movilidad tanto geográfica como ocupacional (por desplazamiento hacia un lugar distinto de su familia), aparte de los sesgos del mercado laboral basados en los estereotipos que hace que el acceso de las mujeres a las ocupaciones sea limitado. Una segunda causa de su menor elasticidad, es su menor probabilidad a pertenecer a un sindicato, por lo que el poder de negociación con el empresario monopsónico es menor, pudiendo éste explotarlas fácilmente.

El modelo a su vez, sugiere que el empresario que no ejerza la discriminación estará obteniendo costes de producción superiores al

de sus competidores y terminarían desapareciendo. Esto implica que la libre acción de las fuerzas del mercado no harán desaparecer la discriminación, sino que habría incentivos para su persistencia, por lo que el gobierno debe participar activamente en la formulación de políticas para que el trabajo de las mujeres y de los varones sea reconocido por igual.

Sin embargo, esta teoría no parece tener fundamento empírico, muchos estudios practicados en el mundo desarrollado, hacen pensar en una alta sensibilidad de las mujeres ante una bajada de los salarios, incluso superior a la de los varones, por lo que éstas pueden verse motivadas a abandonar el mercado laboral y desplazarse hacia actividades del hogar. El costo de oportunidad de permanecer en el mercado podría ser mayor si se tienen en cuenta en los gastos en que se incurren por la contratación de empleados del hogar, niñeras, guarderías... (Killinsworth, 1983).

La característica más importante del enfoque neoclásico aplicado al análisis de la desigualdad en el mercado laboral probablemente sea la supuesta neutralidad del sistema económico en la creación y mantenimiento de los trabajos mal remunerados. Para ellos, la baja remuneración de las mujeres se explicaría por una menor productividad (debido a una menor inversión en capital humano o bien como una característica innata), por una movilidad imperfecta o por discriminaciones que distorsionan el proceso de maximización del beneficio, estimándose que el sistema económico no tiene ningún interés directo en esta prácticas, cuya eliminación de hecho mejoraría su eficiencia.

A causa de los problemas planteados a la teoría neoclásica del capital humano mencionados en el apartado de la cualificación, surgieron las teorías de la parcelación de los mercados de trabajo (o de los mercados duales de trabajo), la saturación de los mercados, las teorías de la discriminación de razonamiento estadístico o la de los salarios de eficiencia.

En general, los investigadores de las teorías de la segmentación opinan que las diferencias, en nuestro caso de género, son categorías que aunque no han sido creadas por el empresario, sí han sido utilizadas para estabilizar y legitimar la estructura económica. Los

empresarios son conscientes de que pueden explotar los antagonismos sociales existentes. La presencia de segmentos en el mercado obedecería a la estrategia de los empleadores, pero también a la de los trabajadores, quienes determinan a los que deben ocupar los puestos de trabajo. El crecimiento del trabajo femenino estaría ligado a la disposición de los empresarios a contratar trabajadores del sector secundario para determinados trabajos, y el que sean las mujeres quienes los ocupen vendría determinado por los atributos que se suponen específicamente femeninos (Beechey, 1994).

La teoría de los mercados internos de trabajo, de Doeringer y Piore (1971), en su análisis sobre el problema de la discriminación laboral, explica que los mercados están diseñados deliberadamente para “discriminar” seleccionando a los trabajadores en los puestos de entrada y concediendo privilegios a la plantilla interna, a los cuales no tienen acceso los individuos del mercado externo de trabajo.

La discriminación se debe a la seguridad del empleo y a las oportunidades de ascenso que existe para la plantilla interna y a los ahorros que supone el desarrollo de una mano de obra formada que el mercado interno proporciona a los empresarios. En este sentido la discriminación tiene una clara justificación económica y social, tanto para las empresas como para los trabajadores y no tendría por qué tener implicaciones sociales (Doeringer y Piore, 1971).

Esta opinión de que la discriminación del empresario genera mercados internos de trabajo racial o sexualmente segregados también se ha incorporado a los modelos económicos de la discriminación de Gary Becker, modelo teórico que localiza la fuente de la segregación ocupacional dentro de las acciones de los empresarios, compañeros de trabajo y consumidores. La “preferencia por la discriminación” va dirigido contra las personas que se diferencian por características visibles, tales como la raza, la minusvalidez, la edad o el sexo (Anker, 1995). Asume que los patrones pueden tener un gusto por la discriminación, de modo que actúen como si hubiera un coste adicional cuando emplean a mujeres, ya que soportarán una «desutilidad» si contratan a una persona del colectivo discriminado. Según éste, los empleadores o los grupos de empleados relativamente influyentes tienen prejuicios que les hace difícil tolerar la presencia de otros trabajadores con característica personales

diferentes en el lugar de trabajo, lo que hace que el empleador sacrifique productividad a cambio de ejercer su prejuicio.

Esta concepción interpreta que los agentes económicos piensan que las mujeres no son sustitutas perfectas de los varones, que son menos productivas y menos estables laboralmente que ellos. Esta situación se refuerza en el caso de los empresarios, que tampoco desean emplear a mujeres, ya que piensan que durarán menos en el empleo que los varones, e incluso cuando las mujeres invierten en capital humano tanto como los varones, tienen el prejuicio de que sus responsabilidades familiares puedan afectar negativamente a sus ocupaciones, puesto que el trabajo doméstico requiere más esfuerzo que el ocio, y consecuentemente, las mujeres casadas se esforzarán menos que los varones casados en cada hora de trabajo de mercado (Becker, 1985).

El trabajador discriminado sólo será contratado si está dispuesto a percibir un salario menor. Tales patrones, por tanto, emplearán a mujeres únicamente si están dispuestas a trabajar por salarios más bajos, ya que su contratación implica una especie de coste psíquico que se traduce en un coeficiente de discriminación, el cual puede cuantificarse, siendo la suma de su salario y la de este coeficiente igual al salario del trabajador no discriminado. Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación.

Sin embargo, no explica claramente cómo se puede mantener este gusto por la discriminación en un sistema económico de competitividad. Sería razonable considerar que los empleadores con menos prejuicios contratasen a más personas del colectivo discriminado para reducir sus costos y aumentar sus beneficios; y que debido a las fuerzas competitivas del sistema económico, al cabo de un tiempo prevalecería el comportamiento de esos empleadores acabando con la discriminación. Por otra parte, aún suponiendo que algunos empleadores sean propensos a la discriminación, el alto grado de coincidencia que se produce entre varones y mujeres por lo que respecta a calificaciones, preferencias, etc., debería hacer que unos y otras estuvieran bien representados en todas las ocupaciones, cosa que no sucede. Por otra parte, estos problemas se podrían explicar por la existencia de valores y estereotipos sociales muy

arraigados y por la teoría de la discriminación por razonamiento estadístico (Anker, 1997).

Arrow (1972) añadió modificaciones, sin negar el diferencial de equilibrio en favor del grupo no discriminado de Becker. Se basó en el supuesto de que el gusto por discriminación de los empleadores dependía de la composición laboral de la empresa. Posteriormente, Arrow (1973 y 1976), señala que además, la discriminación laboral de sexo tiene efecto de retroalimentación. Si el prejuicio relacionado con la inestabilidad femenina en el empleo conduce al empresario a invertir menos en formación específica para ellas y asignarles puestos de trabajo donde el coste de la rotación sea menor, las mujeres tienen menos incentivos para permanecer en esos empleos, y esto puede favorecer comportamientos menos productivos y estables, tal como se esperaba. Sin embargo, cuando se les ofrecen empleos de la misma calidad que a los varones, Arrow comenta que su comportamiento es igualmente productivo y estable. En investigaciones sobre generaciones jóvenes y con estudios universitarios, la conducta de las mujeres no se diferencia de los varones en este aspecto (Flau, Ferber y Wrinkler, 1998).

Becker también insiste que, en presencia de discriminación, las mujeres tendrán menos incentivos para realizar inversiones en capital humano, tanto en años de estudios como en formación en el puesto de trabajo. Marshall (1974) y Thurow (1975) sostuvieron, que la aversión hacia una cierta clase de trabajadores podía depender de una distancia social y no de una distancia física.

Phelps (1973) y Aigner y Cain (1977), por otra parte, en sus teorías sobre discriminación por razonamiento estadístico, propusieron una explicación que no asume que los patrones tienen tales preferencias, sino que excluyen a las mujeres debido a que tienen información imperfecta sobre la productividad de su trabajo. Los empleadores toman sus decisiones de contratación en función de estereotipos para predecir la productividad de los trabajadores individuales, en un mundo con información limitada.

Ya que los patrones nunca pueden tener la información adecuada y suficiente para conocer a cada uno de los individuos a la hora de decidir su contratación, los patrones confiarán en lo que

saben, o a menudo, en lo que creen sobre los grupos, y una discriminación estadística en la práctica contra las mujeres, aunque su deseo sólo sea el de maximizar los beneficios. La razón es que la información es imperfecta, la información disponible de las habilidades de cada individuo es escasa, mientras que la que se tiene sobre el promedio de un grupo es o se cree que lo es, relativamente completa, y dado que la obtención de una información más detallada supone costes adicionales, los empresarios o los empleadores prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor sobre las razas, el sexo, etc. El empleador está seguro de que en la mayoría de las ocasiones está obrando de la forma más beneficiosa a sus intereses, siendo esta solución más barata que el obtener información individual para cada uno de los individuos y de menor riesgo a la hora de contratar un trabajador.

Las causas que se aducen por parte de los empresarios a la hora de discriminar el trabajo de la mujer, son: que el trabajo femenino resulta más caro que el masculino por una menor productividad, por absentismo en el trabajo o enfermedad, incluso en condiciones salariales de igualdad (aspecto que empíricamente queda demostrado que no es cierto), que los índices de rotación femeninos son superiores a los masculinos, por el abandono del puesto de trabajo de algunas mujeres para cuidar de sus hijos con el subsiguiente coste indirecto para los empleadores, o que las mujeres tienen menos flexibilidad que los varones para realizar horas extraordinarias o en alterar su jornada de trabajo. Además, determinadas leyes como la de la baja por maternidad retribuida, hace que los empleadores opinen que contratar a las mujeres encarece la contratación de su fuerza laboral.

Generalmente se le atribuye a la mujer un bajo nivel de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación entre educación y productividad, influye directamente sobre sus oportunidades en el mercado laboral. Por otra parte, la educación está asociada al control de fecundidad, y se considera que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente a cargo de las mujeres, asumiendo que hay una mayor tendencia en las mujeres a interrumpir una carrera o a abandonar un trabajo que en los varones.

Aigner y Cain (1977) formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo, y racionalizaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada para las habilidades de cada individuo. Pero una vez contratados los individuos para los que los empleadores esperan un bajo nivel de productividad, éstos deberían ser capaces de demostrarles sus verdaderas características y habilidades, y probar que son tan productivos como los que son mejor pagados, tendiendo los empresarios a ir acortando la brecha salarial y la discriminación existente, al ir aunando la información disponible de los grupos con la experiencia propia sobre los trabajadores que pertenecen a esos grupos y que están enviando señales de una mayor productividad.

No obstante, esta discriminación puede continuar ya que muchos trabajadores de estos grupos discriminados no pueden hacer llegar las señales de una mayor productividad al mercado o al resto de los miembros de los grupos de trabajo, porque no poseen los medios de transmisión adecuados de dicha información. Cain, sugiere que para mejorar la transmisión de esta información, ésta debe ser considerada como un bien público, dada la importancia del Estado en la educación, entrenamiento y certificación de los trabajadores.

Spence (1973) plantea que para mejorar esta transmisión de la información, los trabajadores deberían ofrecer un periodo de prueba al empleador a cambio de un bajo salario, que sería compensado con altos ingresos posteriormente. Los trabajadores decidirían invertir en la difusión de la información sobre sus habilidades y su productividad en el mercado si el pago extra posterior justifica los costes generados por dicha inversión. En este modelo, la discriminación es eliminada si el costo del período de prueba para los trabajadores es menor que el costo de enviar señales de los no discriminados.

Se critican estos modelos, ya que no tendría que ser el trabajador discriminado el que tuviera que invertir de cara a enviar señales a los empresarios, ya que debería ser el empresario el que determinara la productividad de los trabajadores discriminados sobre la base de la observación de su desempeño en el trabajo. Por otra parte, no se han encontrado pruebas empíricas convincentes de la verdad de este modelo en el mercado.

Olson (1990) sugiere que la teoría de la discriminación estadística puede explicar parte de la segregación ocupacional pero olvida el papel que tuvo el cambio social. Utiliza el ejemplo del empleo de las mujeres durante la Segunda Guerra Mundial para demostrar cómo entonces los patrones superaron la información imperfecta para emplear mujeres y luego en cambio desatendieron lo que aprendieron en la posguerra. El problema no sería una necesidad de información sobre la productividad de las mujeres, sino solamente las expectativas sobre los estereotipos sexuales. Por otra parte, un tema que no abordan estas teorías es el papel que desempeña la segregación ocupacional entre los sexos en la transmisión de la discriminación laboral de unas generaciones a otras.

En este sentido, el modelo de la concentración (Bergman, 1974) señala que la existencia de una gama menor de trabajos para mujeres que para varones, hace que la oferta de trabajo femenina ejerza una mayor presión en el sector de puestos de trabajo femeninos que la que ejercen los varones sobre el de trabajos masculinos. La relativa escasez de oportunidades de empleo para las mujeres frente a una oferta creciente de fuerza laboral femenina desemboca en un menor salario femenino con relación al de los varones con la misma calificación. Para medir el grado de concentración de las mujeres en un determinado número de ocupaciones y ver si ésta ha variado en el tiempo se usa el índice de segregación ocupacional que mide el porcentaje de mujeres o de varones que tendrían que cambiar de ocupación para que la distribución ocupacional de las mujeres fuera idéntica a la de los varones. (Veremos estos índices cuando estudiemos la segregación ocupacional de las mujeres por ramas de actividad y en la estructura de ocupaciones del mercado laboral español).

Esta reducción de la gama de los trabajos a los que pudiera acceder la mujer, estaría motivado por lo que supone “el modelo de la concentración: segregación ocupacional”, porque existirían obstáculos al ingreso de ciertos grupos de trabajadores a determinadas actividades del mercado laboral, limitándolos a un número reducido de ocupaciones. Los empresarios notarían cierto desagrado o incompatibilidad entre los diferentes grupos de trabajadores, lo que les induce a separarlos o segregarlos en distintas

actividades, en la búsqueda de una mayor productividad y de un mayor beneficio. Abandona, por tanto, la idea de un mercado de trabajo perfectamente competitivo e introduce el concepto de la discriminación por “exclusión”, basándose en la teoría de que las mujeres se encuentran concentradas en un escaso número de ocupaciones debido a la preferencia y al poder de los varones.

Adicionalmente, algunos empresarios considerarían que ciertos grupos, con razón o sin ella, tienen una productividad menor que la de otros. Los varones recibirían unos salarios mayores a costa de los grupos discriminados, o de las mujeres, consecuencia del limitado campo de actividades que pueden ejercer éstos, ya que provocan que la oferta laboral exceda la demanda. La mujer según este modelo no estaría siendo por tanto explotada, sino que su remuneración dependería del aporte que realiza a la producción.

La diferencia de los institucionalistas de la segregación (Doeringer y Piore, (1971) con los teóricos de las teorías de la discriminación estadística, es que no piensan que la causa de la discriminación sea el gusto del empresario, sino de la inflexibilidad de los arreglos institucionales que obstaculizan la competencia dentro de las firmas y dentro del mercado de trabajo en su totalidad. Una vez que se asignen las mujeres a las posiciones género-segregadas, la tradición en los mercados de trabajo internos continúan obligando a las oportunidades de promoción de los trabajadores del mercado interno de trabajo, inhibiendo la libre competencia y preservando la segregación. La carencia de las oportunidades de promoción también daría lugar a la segregación vertical aparte de la segregación ocupacional.

Existe otro enfoque conceptual que incide en la preferencia de los empresarios, la teoría de la cola, que afirma que los trabajadores se clasifican de acuerdo con la relación existente entre su productividad y sus tarifas salariales. Los diferentes stocks de capital humano de los individuos sólo sirven para determinar su posición en la lista de contratación que determina la asignación de la oferta a los puestos de trabajo. Mujeres con idénticas características tendrán diferentes probabilidades de conseguir un puesto de trabajo en función de las oportunidades de empleo existentes en el momento de sus decisiones de participación laboral. Las oportunidades de empleo

determinan el grado de competencia dentro de la “lista de contratación” y las oportunidades de conseguir un puesto de trabajo lo que debe influir en sus decisiones de participación.

Si las estructuras de salarios y puestos de trabajo, son rígidas, al menos en el corto plazo, los empresarios racionarán los puestos existentes entre los trabajadores de acuerdo con sus preferencias de cara a su contratación. Los trabajadores más solicitados serían los primeros de la cola, mientras que los menos solicitados tendrían que encontrar trabajo en los sectores menos deseables de la economía o permanecer desempleados, son los que tendrían un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas. Sin embargo, ante la expansión del mercado, los empresarios deberían verse obligados a reducir sus normas de contratación y reclutar a la mano de obra desfavorecida y proporcionar formación adicional para elevar su productividad. De esta teoría se han presentado análisis sobre la capacidad en Estados Unidos por parte de los empresarios para ascender a los trabajadores no blancos durante la década de 1960 (Thurow, 1969). Thurow distingue hasta siete tipos diferentes de discriminación, y en su análisis recomienda acciones directas del gobierno para acabar con el poder monopolístico de los varones en todas sus formas de discriminación.

Reuniendo tanto las aportaciones neoclásicas como los análisis de la segmentación del mercado de trabajo neoclásicos como los análisis de la segmentación del mercado de trabajo y la segregación ocupacional, Blau, Ferber y Wrinkler (1998), extraen una conclusión importante: la discriminación laboral de sexo no sólo tiene su origen en el papel de la mujer en la familia y sus efectos sobre su situación en el mercado de trabajo, sino que también la situación laboral de la mujer afecta a los incentivos para invertir en capital humano de mercado y a la continuidad de la participación laboral. Una pequeña discriminación al inicio de la carrera profesional de una mujer, como que los varones tengan preferencia en el acceso a cursos de formación en el puesto de trabajo, puede tener efectos nocivos en la carrera profesional de ésta. Y al contrario, unas mayores oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo generarían incentivos importantes a la hora de reducir las diferencias de sexo tanto dentro de los roles familiares como en el mercado de trabajo.

En España, las leyes en contra de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, son claras en cuanto a las decisiones que muestren desigualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Sin embargo, en la práctica existen otras formas de discriminación no tan directas que permiten la permanencia de la discriminación en nuestra sociedad. La propia organización empresarial, según Sáez Lara (1994), debe velar no sólo paliando las discriminaciones directas, o diferencias de trato basadas en el género, sino también las decisiones empresariales que afecten negativamente a los miembros de un sexo en mayor proporción que los de otro y que carezcan de justificación, las discriminaciones indirectas.

El avance que se ha producido desde los setenta en España ha sido espectacular, sin embargo, hoy día no se puede afirmar que los varones y mujeres tengan las mismas oportunidades de trabajo, siguen pesando factores económicos y fundamentalmente sociológicos (la preferencia por discriminación de los empresarios es evidente en algunas ramas de actividad típicamente masculinas o femeninas, o la misma preferencia de los trabajadores a ciertas ramas de actividad y ocupaciones), aunque el futuro parece presentarse de forma positiva en estos temas.

III.3. LOS MERCADOS DUALES DEL TRABAJO Y LA SEGMENTACIÓN DE LOS MERCADOS DE TRABAJO.

Las teorías de la parcelación del mercado de trabajo, se apoyan en el pensamiento económico establecido y en los paradigmas neoclásicos. Parten del supuesto de que las instituciones (sindicatos, empresas y el propio estado) desempeñan un papel importante a la hora de determinar las condiciones que rigen la oferta y demanda de trabajo. Presuponen que los mercados de trabajo están segmentados de ciertas maneras, y que, aunque cada parcela funcione con arreglo a la teoría neoclásica de oferta y demanda, es difícil para los trabajadores pasar de una parcela a otra (Anker, 1998).

La teoría del mercado de trabajo dual, es la que más bibliografía ha generado sobre el tema de la parcelación de los mercados de trabajo, aunque desde un punto de vista institucionalista. La primera

versión de la teoría de los mercados internos presentada por los autores institucionalistas (Doeringer y Piore) descansa fundamentalmente en el concepto beckeriano de capital humano específico. Las empresas sólo crearán mercados internos de trabajo si con ello se reducen sus costes, y esos costes se verán reducidos cuando el capital humano utilizado en el proceso productivo es específico, ya que es este tipo de capital humano el que hace que la rotación resulte costosa para las empresas (Toharia, 1983).

Respecto al mercado de trabajo en su totalidad, Doeringer y Piore propusieron una hipótesis dual del mercado de trabajo, sugiriendo que existe un mercado primario que ofrece trabajos que exigen altos niveles de especialización, para los que se requieren habilidades apropiadas para estas ocupaciones específicas, y un mercado secundario para los trabajos que requieren menos conocimiento especializado. Según este esquema, los varones son más probables de ser empleados para los buenos trabajos en estos sectores uniformes, mientras que las mujeres son empleadas en los peores trabajos enfrentadas igualmente a una gran competencia.

El mercado de trabajo estaría, por tanto, dividido en un mercado primario y uno secundario. Los puestos de trabajo primario poseerían una serie de características: elevados salarios, buenas condiciones de trabajo, estabilidad en el empleo, posibilidades de ascenso, y un proceso establecido y justo en la administración de las normas, además serían los que obtendrían un proceso de formación continua con el objeto de aumentar su productividad. En cambio, los puestos del mercado secundario tienden a tener bajos salarios y beneficios sociales, malas condiciones de trabajo, una elevada rotación de los trabajadores, pocas posibilidades de ascenso y, a menudo, una supervisión arbitraria y caprichosa. Entienden que con relación a los puestos de trabajo que ocuparían también presentarían distinciones: los trabajadores del sector secundario muestran una rotación mayor en relación con los del sector primario, unas tasas más elevadas de impuntualidad y absentismo, una mayor insubordinación e incluso practicarían con mayor frecuencia el pequeño robo y la ratería (Doeringer y Piore, 1971).

El primer sector en España, podría ser identificado con los trabajos fijos y buenas condiciones laborales, mientras que el segundo

se identifica con los contratos temporales, a tiempo parcial o precarios, que requerirían una baja cualificación o son mal retribuidos. Los trabajadores desfavorecidos estarían, por tanto, confinados al mercado secundario por el lugar de residencia, la inadecuación de las cualificaciones y la discriminación. Los empresarios pueden llegar a convertir el empleo primario en secundario mediante mecanismos como la subcontratación y el empleo temporal. Para Doeringer y Piore, el objetivo central de la política pública sería superar las barreras que confinan a los desfavorecidos a este mercado.

Los trabajadores que se encuentran en puestos del mercado secundario, conceden, según estos autores, poco valor al empleo permanente y a las posibilidades de ascenso (por su posición económica o la fase de su ciclo vital). Eligen el ejemplo de las madres trabajadoras, las cuales estarían preocupadas por su familia cuyas ganancias se utilizan como complemento del salario básico del cabeza de familia. Muchas de estas mujeres abandonarían su trabajo para tener hijos o cuando hayan acumulado suficientes fondos para financiar algunos bienes domésticos duraderos. Buscarían estos empleos que toleran la impuntualidad o el absentismo para poder estar disponibles ante las emergencias familiares.

Es la excusa para que el empresario no tenga ningún incentivo para invertir en formación en estos puestos de trabajo, e igualmente no construiría líneas de progresión, reduciendo sus posibilidades de ascenso dentro de la empresa. Por esta misma inestabilidad no surgirían entre ellos grupos cohesionados de presión para que su administración pudiera ser justa y equitativa.

La naturaleza de los empleos del sector primario induce a esperar que haya una baja proporción de mujeres en el mismo, y dado que estos empleos son más estables, se razona que las empresas del sector valoren mucho la experiencia personal dentro de la propia empresa. Los varones al tener menos interrupciones en su carrera profesional por lo que tienen una mayor experiencia personal dentro de la empresa, los empresarios primarían su fiabilidad y fidelidad a la misma. Además, como las empresas del sector primario pueden pagar mejor, estos están en condiciones de asegurarse los

trabajadores más cualificados, por lo que suelen preferir varones, ya que a priori, le presuponen más formación y experiencia.

La segunda versión de Piore (1979) establece que incluso dentro del mercado primario de trabajo existirían dos segmentos, uno inferior y otro superior. Comenta que las características del mercado primario de su teoría sobre los mercados duales de trabajo serían propiamente las características que existirían en el segmento inferior, mientras que el segmento superior del sector primario estaría formado por trabajos profesionales o directivos, que se distinguen igualmente del segmento inferior, por tener un sueldo y estatus más elevado y una mayores posibilidades de ascenso. En cambio sus pautas tendrían a parecerse más al mercado secundario en cuanto a la movilidad y la rotación, pero a diferencia de este, la movilidad y la rotación están ligadas al avance de la carrera profesional. Igualmente que el sector secundario, faltaría un conjunto elaborado de normas laborales y procedimientos administrativos formales, que a su vez, les distingue del segmento inferior del mercado primario, ya que existe un código de conducta internalizado por parte de estos trabajadores del segmento superior.

La educación formal parece ser un requisito esencial para obtener empleo en el segmento superior, aunque estos requisitos educativos en función de las condiciones económicas se podría sustituir fácilmente por el equivalente en formación interna o experiencia, tendiendo a ser barreras absolutas a la entrada. Por último, el puesto de trabajo del segmento superior ofrecería una variedad y posibilidades mucho mayores para la creatividad e iniciativas individuales y una mayor seguridad económica.

Actualmente, en España, hay una oferta potencial de trabajadores del segmento superior creada por el sistema educativo (en el que se encontrarían las mujeres de las nuevas generaciones). Si esta oferta es superior a la demanda, lo que sucede según Piore, es que una parte de esa oferta retrocede hasta el segmento inferior. Si la demanda de trabajadores es superior a la oferta, el ajuste se producirá mediante una distribución del trabajo entre el núcleo y la periferia, incluso hacia el mercado secundario.

Piore (1975), opina que en el caso de un mercado primario con grandes presiones sindicales o control administrativo, se provocaría que los empresarios dirigieran su contratación a expandir el mercado secundario donde los sindicatos no tienen fuerza. La flexibilización industrial entendida como flexibilización de la mano de obra secundaria, no ayuda a este sector en cuanto a su paso al sector primario, sino que por el contrario daría más fuerza al empresario a la hora de obtener mano de obra barata y, sindicalmente hablando, no agresiva.

En cambio, la flexibilización del mercado primario hace que el empresario vuelva a dirigir sus ojos hacia el paso de estos trabajadores del sector secundario al mercado primario, si bien en algunos casos sería posible, según Piore que lo que suceda fuera lo contrario: la creación de un gran bloque de mercado secundario mientras el núcleo de mercado primario disminuiría. Esta tendencia se constata hoy en día, ya no son sólo los campesinos, las mujeres casadas, los jóvenes y los inmigrantes los que pertenecerían a este grupo del mercado secundario, sino que incluso trabajadores antes pertenecientes al núcleo primario pasan a engrosar las filas del mercado secundario. La destrucción de empleo primario, trabajadores que pasan a formar parte de la contratación temporal y la subcontratación a través de la descentralización de las plantas industriales.

Otro enfoque, dentro de las teorías relacionadas con la parcelación de los mercados de trabajo es el que utiliza el concepto propiamente de “segregación ocupacional”, por el reciente interés por el empleo de las mujeres y su distinta distribución, según las categorías de trabajo en relación con las de los varones. Generalmente, los investigadores suelen coincidir en que los trabajos están estereotipados en trabajos masculinos y femeninos, dando lugar a una fuerte segregación sexual en el mercado laboral (Hakin, 1981). Estiman que existirían dos tipos de segregaciones: la horizontal y la vertical. La segregación horizontal tendría lugar cuando varones y mujeres participan en ocupaciones diferenciadas, mientras que la segregación vertical existiría cuando los varones ocupan la parte más alta de la estructura jerárquica y las mujeres las más bajas (Borderías y Carrasco, 1994). Estas teorías podrían verse igualmente

identificadas con la división de Piore entre mercado primario y secundario, y dentro del mismo mercado primario, esa división entre el segmento superior y el segmento inferior. Si ya las mujeres tienen problemas a la hora de poder pasar del mercado secundario al mercado primario, más problemas aún podrían tener a la hora de subir del segmento inferior al segmento superior.

Para Reich, Gordon y Edwards (1973), de visión marxista, la segmentación de los mercados es consecuencia de un proceso histórico y consciente de la división del mercado de trabajo y, por consiguiente, de los trabajadores, con la finalidad de que perduren los privilegios de la clase dominante. En cambio, Vietorisz y Harrison (1973) opinan que las reglas del juego en el mercado de trabajo son de carácter institucional en cuanto a los trabajos, por lo que la segmentación del mercado depende del mismo mercado más que de los empleados o trabajadores.

Osterman (1975) reelabora la teoría del mercado dual. Para él, el mercado de trabajo está segmentado en tres sectores: un sector secundario (definido según Doeringer y Piore); un sector primario, en el que los trabajadores disfrutan de un alto grado de autonomía y participación personal en los procesos de trabajo; y un nivel inferior de participación de trabajo, provisto de una pequeña autonomía e ingresos. Estimó un modelo de regresión, demostrando que los niveles de ingresos anuales difieren sustancialmente entre los trabajadores de estos tres segmentos. Los ingresos de los trabajadores serían el resultado de combinar las características personales y las características de las empresas en la que trabajen. Los trabajadores con las mismas características personales pueden tener diferentes ingresos si trabajan en empresas con diferentes tasas de capital-trabajo, o estructuras de mercado. Pero igualmente al contrario, individuos con distintas características personales pueden tener los mismos ingresos porque trabajan en empresas con las mismas estructuras.

Ruth Fabricant (1977) utiliza el análisis discriminante para probar la validez de algunas de las hipótesis pertenecientes a la teoría del mercado dual, en especial aquellas que se refieren a la existencia de dos segmentos dentro del mercado de trabajo, que concluye, son

consecuencia del juego de los distintos factores de orden institucional e industrial.

La teoría neoclásica parece haber aceptado e incorporado los conceptos de dualismo y segmentación como una interpretación adecuada de algunos mercados laborales. Pero a pesar de esta aproximación en cuanto al tipo de problemas planteados, ambas escuelas se basan en visiones claramente distintas de cómo funcionan los mercados laborales.

Todas estas teorías sobre la segmentación del mercado de trabajo, pusieron en entredicho la supuesta neutralidad del sistema económico en la creación y mantenimiento de trabajos mal remunerados, que propugnaban las teorías neoclásicas. Se argumentaba en contra de la teoría neoclásica, que la oferta de empleos considerados como “buenos” y “malos” no viene determinada por la oferta de mayor o menor calidad sino que viene determinada por la estructura industrial. En este sentido, el recurso a las distintas formas de empleo es un aspecto funcional del sistema económico y los empleos secundarios pueden servir para amortiguar las variaciones de la demanda, permitiendo que las empresas se beneficien de las ventajas de una fuerza de mano de obra estable en el sector primario. Así, los empleos secundarios mal remunerados contribuyen a reducir los costes para los empleadores y a realzar el estatus de los trabajadores del sector primario, incrementando su satisfacción y compromiso (Humphries y Rubery, 1984).

En la versión radical de la Teoría de la Segmentación del Mercado de Trabajo se prescinde del postulado de armonía social para aducir, por el contrario, que el capital explota y refuerza el sexismo preexistente, utilizándose el lado de la oferta de la economía para mantener el poder del capital (Craig, Garnsey y Rubery, 1985a)

Investigaciones recientes revelan que este acoplamiento entre puestos mal remunerados e inestables con trabajadores y trabajadoras con escasa capacitación y preferencia por el trabajo, no se da en el sector secundario, sino que por el contrario se emplean a trabajadores y trabajadoras con bajo estatus para realizar trabajos que requieren capacitación y se espera que manifiesten una fuerte

predisposición a trabajar incluso a cambio de una baja remuneración (Craig, Garnsey y Rubery, 1985b).

Carrasco y Mayordomo (1997), desde esta perspectiva institucionalista realizan un trabajo empírico basado en los datos de la Encuesta de Población Activa y la Encuesta de Salarios. Al igual que economistas como Humphries y Rubery, rechazan la visión de un mercado de trabajo competitivo y homogéneo y adoptan el enfoque de la segmentación como una aproximación más aceptable para analizar la incorporación masiva de las mujeres al mercado de trabajo. Según este estudio, las circunstancias domésticas y familiares dibujarían las condiciones bajo las cuales las mujeres ofrecen su fuerza de trabajo: la división por sexo sería así un factor determinante de la segmentación laboral femenina. Pero, estas relaciones de sexo establecidas en el mercado de trabajo asalariado actuarían también sobre el ámbito privado de la familia, estableciéndose una interrelación que reforzaría la situación diferenciada de las mujeres en las dos esferas. Por una parte, aumentarían las desigualdades entre empleos femeninos y empleos masculinos, segmentación por sexo. Por otra, la diferenciación crece también entre las propias mujeres, un segmento formado por mujeres de alto nivel de estudios y cualificación que se integra en puestos de trabajo estables de alto prestigio social, y otro segmento, que sería mayoritario, formado por asalariadas en empleos de baja calidad.

Analizando la estructura de las ocupaciones del empleo femenino en España, comprobamos la incidencia de esta teoría de segmentación. Mientras hay ocupaciones que requieren de una alta cualificación donde las mujeres son mayoría, como en profesionales y científicos e intelectuales, y profesionales y técnicos de apoyo, existe otro segmento formado por mujeres que pertenecen a los trabajadores no cualificados, en especial esta mayoría de mujeres se concentra en trabajos de limpieza.

III.4. LA COSTUMBRE Y LOS ESTEREOTIPOS.

Las ideas y los estereotipos subyacentes a las medidas discriminatorias obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país. Las mentalidades y los prejuicios, así como la tolerancia y la intolerancia respecto de las prácticas discriminatorias, vienen configuradas por los valores prevaletentes en la sociedad en una época determinada. Al propio tiempo, los valores y los principios evolucionan, mientras los movimientos y las instituciones sociales son esenciales para rebajar la tolerancia de los individuos y las sociedades frente a los comportamientos y prácticas discriminatorios (OIT, 2003).

La persistencia de la segregación ocupacional se explica por un conjunto de pautas culturales y sociales tanto en la familia como en la sociedad, que impregnan las conductas de los trabajadores y de los empleadores en el mercado laboral (Anker 1998). Determinar su magnitud y evolución es relevante para conocer las oportunidades laborales a las que se enfrentan las mujeres, explicar su situación y las diferencias en los resultados obtenidos con relación a los varones en el mercado de trabajo.

Se observa con frecuencia una discriminación en la adquisición de capital humano en las mujeres, donde las tradiciones sociales han jugado un papel muy importante, muchos padres tienen la concepción de que el rol principal de la mujer se encuentra en el ámbito doméstico y consideran innecesario proporcionarles un nivel educativo elevado. En los casos en que los padres tienen varios hijos y pocos recursos, se da prioridad a la educación de los hijos varones, e incluso si tiene la posibilidad y los recursos de dar una buena educación a las mujeres, los padres pueden invertir poco en éstas, debido a la discriminación existente en el mercado laboral, ya que implica tasas de retorno de la inversión más bajas que las de los varones.

Precisamente, la explicación económica clásica de la desigualdad, basada en la teoría neoclásica, señala como causa de la desigualdad a las diferencias en la oferta de mano de obra masculina y femenina, porque, por definición, en el mercado no cabe la discriminación (cada individuo sería remunerado según su

productividad marginal); la discriminación tendría un origen exógeno: se produciría en la familia o estaría provocada por las rigideces de los mercados de trabajo.

Con respecto a la mencionada teoría de la Nueva Economía de la Familia de Becker, ésta acepta implícitamente en su postulado y como dato óptimo la existencia de la división sexual del trabajo, invocando la costumbre como explicación científica de la existencia de roles, en el que el varón se enfrenta a una elección entre trabajo de mercado y ocio, mientras la mujer debe distribuir su tiempo entre el trabajo de mercado, el trabajo doméstico y el ocio, o como en el caso de modelos como el de Willis (1973) se supone que el marido es totalmente improductivo en el trabajo doméstico.

Los efectos negativos de la segregación se vinculan a la forma en que los varones perciben la actividad económica de las mujeres, e incluso en la que las propias mujeres lo hacen, contribuyendo a la perpetuación de los estereotipos de género. También tiene efectos negativos sobre la eficiencia de los mercados, dando lugar a desajustes entre habilidades y puestos. Además, afecta las decisiones sobre educación y entrenamiento de las futuras generaciones, en tanto aquéllas dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral (Anker 1998).

Los institucionalistas contemporáneos defienden la semejanza entre los programas institucionales y el feminismo (Peterson y Brown, 1994). El estudio de los procesos culturales, como determinantes del comportamiento de los individuos, ha estimulado el estudio de los procesos de formación de desigualdades mediante la construcción de mitos, como el de la “maternidad innata”, es decir, la existencia de características “naturales” de las mujeres que las hacen más aptas para los trabajos domésticos (Rendón Gan, 1997).

Desde el institucionalismo se plantea la desaparición de estereotipos masculinos y femeninos con el fin de no perpetuarlos. Sin embargo, comparten la opinión de que la disciplina económica tiene un carácter sexista, en el que se incluyen todos los elementos señalados. Se inclinan por una ciencia económica menos centrada en la escasez, el individualismo y la competencia, y que dé cabida a la abundancia, al altruismo y a la cooperación.

Entre las teorías basadas en el desarrollo del género, podemos encontrar varias teorías, en las que la característica común a todas es la aceptación de la diferencia de género, identificando determinados roles como masculinos y femeninos a la vez que generalizan todo este sistema de valores en las relaciones entre los individuos. Son: la teoría sociobiológica, la teoría psicodinámica, la teoría del aprendizaje social, la teoría del desarrollo cognitivo o las teorías basadas en la variabilidad del género (las teorías del rol social).

Las teorías sociobiológicas, asumen que la conducta social es hereditaria, especialmente los aspectos relacionados con la reproducción, y está bajo la presión de la selección natural (Barash, 1977; Buss, 1984 y Kenrick y Trost, 1989). Es evidente que estas teorías pueden considerarse como poco actuales y totalmente opuestas a las teorías marxistas y feministas, puesto que la aceptación de la misma hasta las últimas consecuencias conllevaría a la aceptación del rol de género, y a la aceptación de la especialización de actividades según las teorías de las ventajas comparativas, relegando a las mujeres al trabajo de reproducción social o al trabajo remunerado que venga determinado únicamente por estas características “naturales”.

Chodorow (1978) defiende la teoría psicodinámica, argumenta que las diferencias entre varones y mujeres radican en la identificación, entendiendo por tal, la internacionalización de las características de la persona. Enfoca como núcleo del problema desde el psicoanálisis, al proceso interno de la madre que tiene consecuencia en el desarrollo del proceso interno de las niñas y de los niños. Es la madre quien se identifica con las hijas y los hijos, siendo este proceso más intenso en las niñas.

La teoría del aprendizaje social (Bandura, 1982), utiliza los conceptos de refuerzo e imitación en lugar del concepto de identificación de la teoría sociodinámica, para explicar la adquisición de roles sexuales. El aprendizaje por observación o la imitación del modelo es considerado como un refuerzo “vicario”, ya que los niños y las niñas no necesitan ser recompensados directamente, aprenden viendo como su modelo recibe la recompensa, viéndose su imitación de los roles sexuales recompensada finalmente.

La teoría del desarrollo cognitivo, elaborada por Kohlberg y Ullian (1974), sostiene que los niños y las niñas adquieren el rol sexual a lo largo de un proceso que comprende tres etapas: en la primera, los niños y las niñas adquieren el conocimiento de que las personas están divididas en dos grupos según el sexo; en la segunda etapa, aprenden a interiorizar un sistema de valores de acuerdo con lo aprendido, por lo que determinadas conductas son rechazadas mientras que otras son imitadas de modo diferente por los distintos sexos; y en una tercera etapa, como resultado de la valoración diferente de las mismas conductas y actitudes, los hijos y las hijas desarrollan un proceso de adhesión a la figura paterna-materna del mismo sexo.

En las teorías basadas en la variabilidad del género como la teoría del rol social, se afirma que las diferentes conductas sociales de los géneros son producidas por los diferentes roles sociales atribuidos a las mujeres y varones (Eagly y Stephen, 1984). Esta diferencia, respecto a los roles atribuidos, tendría su origen en la división del trabajo entre sexos, asignándoseles a las mujeres el trabajo del hogar prioritariamente, mientras que a los varones el trabajo fuera de él. Así, la división laboral es la raíz de los diferentes roles atribuidos a ambos géneros y, por consiguiente, de las diferentes conductas sociales.

El enfoque feminista emplea el concepto de “género” como base del análisis de la discriminación. Comprende la construcción cultural de un conjunto de roles y valores correspondientes a uno y otro sexo, dando importancia a su dimensión histórica y social, y se diferencia así del concepto de “sexo”, que indica la condición biológica que distingue a mujeres y varones. Las diferencias de género se rigen por la división sexual del trabajo entre mujeres y varones, que regula las relaciones básicas entre los sexos en el ámbito económico, y por la desvalorización cultural de “lo femenino” en relación con “lo masculino” en el mundo social, en la economía, en la política, en el trabajo, en la educación. Estos fundamentos de la organización social constituyen los impedimentos básicos para equiparar las oportunidades de ambos sexos.

Los análisis de género proponen que "es preciso estudiar las relaciones entre varones y mujeres toda vez que en la mayoría de las

sociedades producen desigualdad". Las mujeres en el ámbito mundial presentan un estado material de pobreza, con insuficiente educación y capacitación, con una excesiva carga de trabajo, a la que se agrega la posición en que están ubicadas social y económicamente con relación a la de los varones (Kate Young, 1998). Es un producto de una estructura histórico-cultural jerarquizada, que coloca a la mujer en una posición de inferioridad y subordinación en relación con la superioridad y dominación del varón.

Una premisa básica de estas teorías es que la situación de desventaja que padecen las mujeres en el mercado laboral es un reflejo de aquello mismo que la origina, es decir, del patriarcado y del lugar que la sociedad otorga a las mujeres. El reparto de las responsabilidades que asigna la sociedad patriarcal hace que las mujeres adquieran menos capital humano y que su experiencia sea menor, ya que muchas se retiran a una edad temprana o abandonan temporalmente el mercado de trabajo, para volver después, una vez atendida su faceta reproductiva.

Este tipo de relación que coloca a la mujer en una posición inferior se refleja en el campo laboral, específicamente en la división del trabajo, obedeciendo tradicionalmente a las variables de género. A través de esta división del trabajo con base en el género, las mujeres han desempeñado ocupaciones o actividades de asistencia derivadas de sus funciones de esposa y madre y que son extensión del trabajo doméstico y del cuidado de los miembros de la familia (enfermeras, colaboradoras domesticas, secretarias o costureras).

Existe una tipificación del trabajo u ocupaciones donde uno de los sexos predomina a causa de la división del trabajo basada en el género. En la dinámica propia de esa división, algunas actividades bajan tanto en su remuneración como en su categoría social, cuando la mujer pasa a realizarlas en forma mayoritaria y el varón deja de ejercerlas... "la división internacional y sexual del trabajo ha reforzado la segregación de la mujer a un número limitado de empleos, tales como los trabajos en las zonas manufactureras, en que ellas son una fuente de mano de obra barata" (CEM, 1992). Produciéndose de esta forma, una reducción salarial por la feminización de la mano de obra en una determinada ocupación. La misma segregación ocupacional en cuanto tiende una ocupación a tener una elevada concentración

femenina, hace que se reduzcan los salarios percibidos por las mujeres. Además, la fuerza de trabajo femenina se ha concentrado históricamente en ocupaciones de posición inferior en la jerarquía ocupacional, mientras que los varones se sitúan en las de posiciones ocupacionales superiores.

Todo ello refleja que las construcciones de género están presentes y afectan el proceso de trabajo remunerado en su totalidad, tanto en las condiciones de trabajo como en el tiempo de trabajo y el tipo de ocupaciones que componen el mercado laboral. Los roles laborales y los tipos de trabajo están definidos por ideas estereotipadas sobre lo que son trabajos de mujeres y trabajos de varones, lo cual no permite alcanzar la igualdad real con el varón pese al hecho de que la mujer participe como mano de obra asalariada. "...Antes que trabajadora es mujer y por consiguiente su condición no se origina ni se agota como la del trabajador varón en la división social del trabajo. Esto porque su lugar originario y específico de opresión es la casa, las relaciones que en ella se establecen y que ésta a su vez establece con el todo social. Antes que trabajadora la mujer está oprimida como mujer; sometimiento sexual, dominio ideológico y material" (CEM, 1992).

Estos antecedentes aún se siguen manifestando incluso en las sociedades desarrolladas. A las mujeres se les continúa condicionando culturalmente a ocupar posiciones similares o relacionadas a su rol "natural", cuya valoración es bastante inferior que las relativas al varón, desempeñando de esta forma roles secundarios y en condiciones desmejoradas. Este proceso, sin embargo, se ha visto atenuado por los Estados del Bienestar y las políticas activas de no-discriminación, incorporando a las mujeres al menos desde el punto de vista educacional a tener las mismas posibilidades de adquisición de conocimientos. Sin embargo, aún hoy día como hemos visto, las mujeres tienden a preferir (por condicionantes de género, sociales, familiares o culturales) los estudios tradicionales de ciencias sociales, y menos los estudios de contenido técnico, que hoy por hoy son los más solicitados por los empresarios y, por otra parte, mejor remunerados.

En general, estas teorías ponen de manifiesto cómo existen en el mercado estereotipos de ocupaciones masculinas y de ocupaciones

femeninas, siendo estas últimas en muchas ocasiones una mera prolongación del trabajo doméstico. Para cada ocupación se presuponen una serie de “cualidades”, bien masculinas o bien femeninas, necesarias para conseguir un empleo.

Los trabajos “femeninos” se ligan a una serie de estereotipos “positivos” como son la disposición natural de las mujeres a ocuparse de los demás, la destreza y experiencia en las actividades domésticas, la mayor agilidad manual, mayor honradez y un aspecto físico agradable. Como estereotipos “negativos” se consideran, la renuncia a supervisar el trabajo de los demás, menor fuerza física, menor aptitud para las ciencias y menor disponibilidad. Existen otros estereotipos que no son considerados ni como “positivos” ni como “negativos” como serían la mayor disposición a recibir órdenes, mayor docilidad, menor inclinación a quejarse de las condiciones laborales, menor tendencia a sindicarse, menor necesidad de ingresos y mayor disposición a aceptar un salario menor y a trabajar en casa (Anker, 1998). Todos estos estereotipos limitarían a la mujer al ejercicio de actividades donde la necesidad de formación será menor y estén peor remuneradas, formando parte del mercado secundario.

En el ámbito mundial, los trabajos femeninos siguen siendo vistos desde el punto de vista social- más fáciles y de menor especialización que la mayoría de los trabajos masculinos, siendo clasificados como trabajos no cualificados o semicualificados. En consecuencia, la mujer está discriminada, además, respecto de las condiciones de producción a las que accede. Por lo comentado, se tiende a clasificar los oficios para los varones y para las mujeres siendo las características de los trabajos femeninos coherentes con las características que tienen o se les atribuyen a las mujeres, como causa de la división de género. Las mujeres realizan trabajos que requieren habilidad manual, rapidez, minuciosidad, delicadeza, concentración, limpieza y que son, en general, repetitivos y sedentarios. “...La maquinaria se asocia a los varones, salvo la maquina de coser, para la cual la habilidad manual sigue siendo fundamental...”, lo anterior se manifiesta relevante en la industria textil, ya que ésta aprovecha los oficios tradicionales de las mujeres en la confección de vestuario y tejido de punto, mecanizándolos y dividiéndolos en operaciones, pero conservando la relación género-

oficio."...Los trabajos donde se concentra la mayor parte de las obreras industriales son aquellos relacionadas con la costura (confecciones, calzado) entre otros..." (CEM, 1991).

Francine Blau (1972), señala que la segregación por sexo en el mercado de trabajo es un reflejo de las relaciones tradicionales dentro de la familia, ya que los trabajos de varones y de mujeres no son competitivos, sino complementarios. Alexis (1974) argumenta que es imposible explicar la segregación desde el punto de vista económico sin tener en cuenta los aspectos sociales. El inicio de la discriminación de la mujer en la sociedad se origina ya en la familia por la asignación de papeles o funciones diferentes en función del sexo, lo que conduce a que posteriormente la mujer se encuentre en inferioridad de condiciones en el mercado de trabajo.

La desigual especialización de tareas en la familia no sería fruto de la elección personal, sino de tradiciones y costumbres que forman parte del aprendizaje infantil y en las que las familias basan la economía familiar, agrícola o manufacturera (Arbaiza, 2003) y que luego instancias externas se ocupan de reforzar mediante la imposición legal y la coerción (Nielfa, 2003 y Pérez-Fuentes, 2003). La decisiva influencia de la desigualdad familiar en el acceso al mercado de trabajo cristaliza en la forma en la que se construye el "trabajador varón" como la norma, y a la "trabajadora mujer" como anomalía. La idea de que el varón, ya definido como cabeza de casa y familia por las leyes, debe de ser el que mantenga con su salario a su mujer e hijos, que a cambio no pueden acceder al mercado de trabajo asalariado. Esta idea la desarrollaremos como explicación de la discriminación laboral hacia la mujer con respecto a las leyes, ya que en cierto momento de la historia económica española, estas costumbres o modelo de sociedad, se reflejaron en las leyes sobre el trabajo en España y otros países de nuestro entorno.

III.5. EL CONTEXTO HISTÓRICO-LEGISLATIVO, LAS POLÍTICAS SOCIALES EN LOS ESTADOS DEL BIENESTAR Y SU RELACIÓN CON LAS MOTIVACIONES DE LA PARTICIPACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES.

El marco institucional define las reglas de juego de un sistema económico, y los mercados de trabajo están regulados, como parte fundamental de la economía de mercado. Gloria Nielfa (2003) analiza la influencia de las ideas de género en el primer reformismo social, responsable de la primera legislación laboral, y concluye que las diferencias a la hora de regular el trabajo femenino y masculino, y especialmente las leyes proteccionistas, tuvieron en realidad el efecto de reforzar la segregación ocupacional y recluir a las mujeres en la periferia del mercado de trabajo. Estudiar la legislación permite además ver la coherencia entre las leyes que regulan las condiciones de trabajo y las que definen los derechos y deberes de las personas.

Su hipótesis es que la legislación laboral, en sus orígenes, no trató tanto de mejorar las condiciones de trabajo de los trabajadores como de introducir en el mercado laboral unas determinadas concepciones acerca de los roles convenientes a varones y mujeres en la sociedad, concepciones que se habían desarrollado a lo largo del siglo XIX, en la sociedad liberal. Existen otros muchos estudios, que ratifican esta hipótesis.

Polanyi, analiza la historia económica del siglo XIX europeo, llegando a descubrir lo que él denomina como “doble movimiento” que consiste en:

“La acción de dos principios organizativos de la sociedad... Uno de ellos era el principio del liberalismo económico que va dirigido al establecimiento de un mercado autorregulado, se basa en el apoyo de las clases mercantiles y parte de los principios básicos del laissez faire y del libre cambio. El otro era el principio de la protección social que va dirigido a la conservación del hombre y de la naturaleza, que se basa en el apoyo de los más afectados por la acción deletérea del mercado –primariamente, aunque no exclusivamente las clases trabajadoras y los propietarios de tierra- y que usa la legislación protectora, las asociaciones restrictivas y otros instrumentos de intervención”.

(Polanyi, 1957)

La Real Cédula de 1784, dentro de un proceso de liberalización del acceso al trabajo, permitía a las mujeres trabajar en aquellas actividades “que resultaran compatibles con el decoro de su sexo” rompiendo las limitaciones gremiales al acceso de la mujer al trabajo. A lo largo del siglo XIX triunfarán en España las opiniones contrarias al intervencionismo del Estado; sin embargo, en 1855 se establece el derecho de asociación, como respuesta a la huelga general de Barcelona de ese mismo año.

Sin embargo, a pesar de que el trabajo extradoméstico era un hecho ya en ese entonces, se trata de una época en que se está acentuando la preeminencia jurídica del marido dentro del matrimonio. El proyecto de Código Civil de 1851 incluía el deber de obediencia de la esposa al marido y la administración por éste de los bienes de la mujer. Se introduce en esta época en España, la defensa de un modelo de economía doméstica sustentado en el salario del varón, y en la dedicación prioritaria de la mujer al cuidado de la casa y de la prole, con la consideración del salario masculino como salario familiar y al salario femenino como complementario (Borderías y López Guallar, 2001).

Pero como comenta Nielfa (2003), mientras que las concepciones de género vigentes refuerzan la desvalorización del trabajo de las mujeres y, por tanto, la discriminación salarial, esos bajos salarios van a representar a su vez un estímulo para la contratación de mujeres en trabajos industriales, dando lugar a situaciones de competencia entre el trabajo femenino y el trabajo masculino, en razón de la diferencia salarial.

Sin embargo, como argumenta Martínez Veiga (1995), da la impresión de que a veces la protección del trabajo ha llevado a un reconocimiento del mismo y a una mejora de las condiciones en las que los trabajadores lo realizan. Pero hay otros casos, en especial, refiriéndose a los trabajos de las mujeres, en los que la protección ha llevado a impedir a determinados grupos la realización de ciertos trabajos y su relegación a una esfera de actividad que, aunque se considere importante, se considera como no trabajo, como algo que no debe ser remunerado, una actividad que se oculta y que no cuenta desde el punto de vista de la actividad productiva. Cuando se estudian las leyes protectoras en la mayor parte de los países europeos,

incluido España, la intervención estatal comienza con la protección de los niños y de las mujeres que se consideraban como grupos discriminados y que no ocupaban una situación de igualdad legal con los varones adultos.

Tanto en el caso del trabajo infantil como en el del trabajo de las mujeres, la protección del trabajo lleva consigo la prohibición de ejercer ciertas actividades, y con frecuencia, estos grupos seguían trabajando, realizando muchas veces las mismas actividades que antes, pero esta vez, en una situación de desprotección y de ocultamiento, ya que este trabajo se oculta, y empieza a considerarse como no trabajo, con lo cual las condiciones de explotación aumentan.

La protección diferencia lo que se protege, lo que se considera trabajo real, de lo que se oculta como trabajo y que no forma parte del mercado laboral y que en última instancia se llamarían actividades no laborales. Sin embargo, una cosa es la protección de ciertos trabajos para proteger a los niños, y otra cosa bien distinta es la protección de trabajo de la mujer. Se constata, que la protección representa con frecuencia un conjunto de limitaciones en las posibilidades laborales de las mujeres y, por otra, la idea de que la presencia de la mujer en las fábricas, crea desorden para los trabajadores masculinos.

En la Primera Internacional de 1866, cuando se plantea el problema de la mujer, se afirmará que su lugar está en la casa y dentro de la familia, y que sus tareas vienen determinadas por la naturaleza, servicios que la mujer tiene que llevar a cabo, y que por esta razón, tratar de imponerles otros, no sería muy conveniente. Se referían a tareas como el trabajo doméstico y el cuidado de los niños. Así, en la Internacional se solicitaba la protección del colectivo femenino mediante la prohibición del trabajo nocturno y los trabajos peligrosos o malsanos para la salud.

Pero hubo voces discrepantes que ya en su época previnieron sobre el peligro que suponían estas leyes “protectoras” del trabajo de las mujeres. Nos estamos refiriendo a la observación que realiza Stuart Mill a los miembros de la Comisión de Reformas Sociales de Gran Bretaña:

“Si las mujeres tuvieran un control sobre sus personas y propiedades tan absoluto como el de los varones, no tendría sentido pedir la limitación de las horas de trabajo para sí mismas, en orden a tener tiempo para trabajar para su marido, en los que se llama por los abogados de la limitación y protección, su casa (de él)”.

(Stuart Mill, 1988, pp. 324)

Cada país y cada período histórico presenta elementos comunes a esta idea protectora del trabajo de la mujer. En el caso español, consecuencia de esos sesgos de género que caracterizó a la legislación protectora laboral, fue la prohibición a las mujeres de la realización de los trabajos en los que antes se ganaban la vida, pero que eran considerados trabajos peligrosos e insalubres. Fue la Ley de Policía de Minas, de 15 de julio de 1897, que prohibía el trabajo en el interior de las minas a las mujeres de cualquier edad y a los muchachos menores de doce años.

La primera ley que llegaba a regular las condiciones del trabajo femenino en este periodo, es la Ley de 13 de marzo de 1900 sobre condiciones de trabajo de mujeres y niños, que junto a la de 30 de enero del mismo año sobre accidentes de trabajo, trata de proteger por primera vez la maternidad y su relación con el hijo. Propone la suspensión del contrato para las mujeres entre cuatro y seis semanas después del alumbramiento así como la interrupción del trabajo de la mujer durante una hora al día para dar el pecho a los hijos. Igualmente se estableció el descanso dominical para mujeres y menores, que no se extendería al resto de los trabajadores adultos hasta 1904, si bien admitiendo numerosas excepciones, pero que en ningún caso podían alcanzar a las mujeres y los menores. Ya en los debates previos se encontraron las posturas enfrentadas entre empresarios, los trabajadores/as, y los de la Iglesia.

Se facilitó la defensa del descanso dominical de las mujeres, defendido por parte de los varones de las distintas clases sociales y de distintas convecciones políticas de un modelo de división sexual del trabajo donde las funciones domésticas y el cuidado de los hijos corresponden a las mujeres (Nielfa, 2003). Pero si no se compensaba en esta ley de alguna manera a las mujeres, supondría una pura limitación para las mujeres que las abocaría a una situación de miseria

y hambre, comenzando los debates en el Instituto de Reformas Sociales, referidos al trabajo de las mujeres, pero que no contará con ningún vocal femenino hasta 1919, en esta época se abrió la polémica sobre la conveniencia de un seguro de maternidad.

La Ley de accidentes de trabajo, intentaba ser una ley protectora de todos los trabajadores, especialmente de los adultos que hasta entonces no estaban protegidos; sin embargo, sólo se protegía a parte de los trabajadores: a los trabajadores agrarios que tuvieran peligro por el uso de la maquinaria o perjuicio industrialista, se protegía dentro de las faenas agrícolas únicamente a los trabajadores que utilizaban un motor que no fuera accionado por la fuerza humana, y la responsabilidad del patrono se refiere sólo al personal expuesto a ese peligro, pero por aquel entonces el uso de la maquinaria era mínimo por lo que se excluía de su protección a casi toda la población activa agrícola; y, además, sólo se protege a los obreros u operarios que se encuentren dentro de su definición como tales, es decir, operario sería todo aquel que ejecuta habitualmente un trabajo manual fuera de su domicilio por cuenta ajena.

En primer lugar, el carácter extradomiciliario suponía dejar fuera a las tareas domésticas de la mujer en su propia casa, al igual que el servicio doméstico y el trabajo a domicilio. En esta época, dentro del sector servicios, el servicio doméstico representaba el núcleo fundamental del trabajo para las mujeres y continuaba en ascenso.

Por tanto, si no se incluía la agricultura como trabajo, ni el servicio doméstico, y teniendo en cuenta que en el trabajo industrial de las mujeres era bastante común el trabajo a domicilio, la mayoría de las mujeres quedaban excluidas del ámbito de protección de la ley. El hogar y el domicilio se convierten en algo inviolable y sagrado, sobre el cual todos están de acuerdo con no plantear la realidad que en aquellos ocurre. Según Nancy Folbre (1991):

“La elevación moral de la casa estaba acompañada con la devaluación del trabajo que en ella se hacía”

Una situación que trae consigo esta exclusión del trabajo en el domicilio, es que los patronos intenten asimilar ciertos lugares e

industrias al domicilio para así poder evitar las leyes de protección del trabajo, pero el Instituto de Reformas Sociales lo impidió afirmando que el centro de trabajo no es un verdadero domicilio. Igualmente hubo un gran enfrentamiento entre el trabajo a domicilio y los asilos y conventos tratando estos últimos de ser considerados como domicilios a efectos laborales. La idea del trabajo como algo que tiene lugar fuera del domicilio está presente desde principios de siglo hasta la Guerra Civil.

La ley de 1902, limitaba la jornada de trabajo a un máximo de once horas diarias, pero se referirá sólo a las mujeres y a los niños. Nace derivada de la necesidad de proteger a las mujeres y a los menores reduciendo sus jornadas (Instituto de Reformas Sociales, 1905). Habrá que esperar hasta 1919 para encontrar una ley que limite la jornada de trabajo a ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para todos los trabajadores y trabajadoras.

En las Conferencias Internacionales sobre Legislación Laboral (Berlín, 1890; Berna, 1906) se pedía la prohibición del trabajo industrial nocturno de las mujeres, que en España era muy numeroso en la industria textil catalana. Ello condujo a los debates en la Comisión de Reformas Sociales, pero no sería hasta 1910, año en el que el gobierno liberal presentó a las Cortes un proyecto de Ley para su aprobación, estableciendo la prohibición del trabajo industrial nocturno de las mujeres en talleres y fábricas, que entraría en vigor en 1913, que el Senado aplazaría a 1914. Además se añadió una excepción para las industrias textiles, según la cual la ley se aplicaría en 1914 a las mujeres casadas y viudas con hijos, reduciéndose en un 6 por ciento anual hasta llegar a 1920, en el que quedaría totalmente prohibido el trabajo nocturno de las mujeres.

Existió una gran controversia, quedando al descubierto aquellos aspectos en los que los respectivos discursos manipulaban los intereses de las trabajadoras. Por una parte, se argüía que no es el derecho al trabajo lo que mueve a los industriales a contratarlas o a defender la continuidad de su trabajo nocturno, sino la economía que representan sus bajos salarios (Pablo Iglesias); pero, por otra, las mismas trabajadoras protestarían, porque se las colocaría en el caso de no poder trabajar. Alfonso Salas diputado liberal y fabricante de paños, se enfrentaba a los diputados obreros, recalcando que estos se

preocupaban únicamente de la tendencia obrerista para eliminar la competencia de las mujeres con el objetivo de que los varones pudieran aumentar su sueldo con el pretexto de sostener a su familia, olvidando que a la mujer en muchos casos también le conviene trabajar para no depender del varón.

El objetivo de esta ley era claro, obligar a los empresarios a sustituir el jornal económico de la mujer por el del varón, es decir, la sustitución de una mano de obra por otra, no un cambio de horario ni de salario para la mano de obra femenina. Esta ley no establece la igualación salarial como medio para evitar la competencia de trabajadores masculinos y femeninos, ni una mejora de las condiciones laborales, sino la exclusión de las mujeres de unos puestos de trabajo (Nielfa, 2003). Se trataría de establecer el llamado salario familiar.

Las alegaciones de las obreras no tardaron en llegar, que consideraban que la ley era lesiva a sus intereses (la jornada nocturna era más corta que la diurna y se pagaba mejor), y piden, que al menos se les dejara alternar el trabajo diurno y el nocturno. En el verano de 1913, estalló la huelga del sector textil catalán, y la base del acuerdo establecido por patronos y obreros quedó supeditado a su aprobación como decreto, estableciendo la jornada máxima de diez horas en la industria textil para obreros y obreras.

Humphries argumenta que, por ejemplo, en el siglo XIX los trabajadores se opusieron al abaratamiento de la fuerza de trabajo intentando limitar el acceso de las mujeres casadas al mercado laboral. Esto no tendría por efecto la segregación por género dentro del mercado laboral, aunque podría contribuir a explicar la menor capacidad de negociación de las mujeres en el mercado y su consiguiente relegación a ocupaciones del sector secundario. El carácter competitivo del mercado laboral determinó las políticas de exclusión, que adquirieron una dimensión de género porque las mujeres accedían al mercado en condiciones desventajosas debido a sus responsabilidades domésticas. La amenaza que percibían los trabajadores masculinos aumentaba por el hecho de que las mujeres recibían salarios más bajos.

Hartman (1976), considera que la razón de que la respuesta de los varones ante esta amenaza consistiera en excluir a las mujeres (la política sindicalista consistía, a menudo, en excluir a las mujeres que eran menos eficientes y, además, en mantenerlas menos eficientes) en lugar de organizarlas hay que buscarla, no sólo en el temor a una intensificación de la competencia en el mercado de trabajo, sino también en las relaciones patriarcales entre varones y mujeres: los varones querían asegurarse de que las mujeres siguieran realizando adecuadamente las tareas del hogar. Los sindicatos excluyeron a las mujeres de muchas maneras, entre ellas la legislación protectora (Larrañaga, 2002).

Esta contienda entre maridos y mujeres condujo al movimiento obrero a reivindicar el salario familiar, entendido el salario familiar como la renta asignada a los varones adultos, cabezas de familia, que permitiera mantener las necesidades de todo el grupo familiar, petición que ya era vieja en el continente europeo (Seccombe, 1986). El argumento que se esgrimía en la época para justificar la menor productividad atribuida a las mujeres en el mercado laboral, estaba relacionado con la naturaleza femenina, justificando su comportamiento a partir de la convicción de la inferioridad física y mental de las mujeres. La aplicación de estereotipos de lo que se consideraba un comportamiento “femenino”, como menor fuerza física, menor capacidad de concentración, su comportamiento charlatán..., legitimó una valoración de las mujeres como peor trabajadoras que los varones, que en España fue mantenido por la influencia del pensamiento católico más conservador (Aresti, 2001; Arbaiza, 2003). La asunción de la inferioridad de la naturaleza femenina explica las prácticas discriminatorias de la sociedad española del siglo XIX.

En la Conferencia de Barcelona de 1922 reseñada por Martínez Veiga, se trató el tema de los seguros de enfermedad, invalidez y maternidad, especificándose que tiene como misión velar por la conservación de la especie, disminuir la mortalidad infantil y atenuar los sufrimientos de madres e hijos, la maternidad es considerada como una enfermedad, aunque en este periodo esta idea no está muy lejana de la realidad si se tiene en cuenta la elevada mortalidad materno-infantil. Se propugna la asistencia facultativa adecuada, una

pensión igual a la de enfermedad, derecho a reintegrarse al puesto de trabajo, bonificación y descansos para la lactancia. Sin embargo, el seguro obligatorio de enfermedad no se establece de modo oficial hasta 1929, y en 1930 se aprueba su reglamento.

Pero este seguro se refiere única y exclusivamente a las asalariadas, excluyendo explícitamente en su redacción a las empleadas del servicio doméstico y, además, se restringía a las madres legítimas (mujeres casadas), por lo que se intentaba moralizar mediante la ley, que argüía educar a las mujeres en la necesidad del matrimonio legítimo para poder tener hijos y acceder al seguro estatal.

Sin embargo, la protección que el seguro de maternidad supone a las mujeres trabajadoras tiene dos caras, ya que puede presentar a la larga una discriminación mayor para la mujer, en especial para las casadas. Si los patronos, eran responsables del pago del seguro de maternidad, tratarán de contratar trabajadores o mujeres solteras. Por otra parte, se les puede recortar el sueldo por parte de los patronos para poder financiar el seguro. Finalmente entre los patronos y los obreros se promueve la cotización única por el Estado.

La política social de este primer tercio del siglo XX, fue encaminada a alterar las relaciones de género sobre las que se había constituido la familia obrera. Por un lado, intentaron renovar el discurso de la domesticidad basado en la exaltación del trabajo doméstico ya no sólo desde una perspectiva moral, sino también económica, dotando de “utilidad económica” al conjunto de tareas y actividades relacionadas con la transformación del salario en bienes y servicios para los miembros del núcleo familiar. Defendiendo una imagen, la del ama de casa, con una fuerte carga ideológica y a la que se ofrecía una fuerte resistencia por parte de las mujeres de clase obrera. Y, por otro lado, el Estado comenzó con una legislación social, aunque en ocasiones de forma simbólica, muy paternalista con las mujeres.

Mientras tanto, el movimiento obrero, hizo suyo el “salario familiar” como instrumento que possibilitaba la salida de las mujeres del mercado de trabajo evitando la competencia entre varones y mujeres por el mismo trabajo. Las mujeres vieron como cada vez más,

se deslegitimaban sus motivaciones (necesidad económica y autonomía personal), obligándolas a volver al hogar e impulsándolas a abandonar sus puestos remunerados fuera de éste.

Esta separación de tareas, de la división sexual del trabajo, y la separación entre estos espacios productivos, es consecuencia de los factores políticos y sociales por impulsar y asentar un modelo de familia organizada en torno, al “ganador del pan” y del “ama de casa” (Arbaiza, 2003). Este modelo tuvo sus consecuencias para el empleo femenino, disminuyendo de forma progresiva las tasas de actividad de las mujeres casadas en el trabajo fabril.

La legislación social se estableció precisamente desde la defensa de este modelo de familia: se prohibía inscribir a las mujeres casadas en el registro de parados, salvo que fuesen responsables económicas del hogar, préstamos de nupcialidad más elevados si las mujeres se comprometían a abandonar el trabajo después del matrimonio, dote por excedencia en las empresas, o el “subsidio familiar” y el “plus familiar” (que se estableció en 1942), que sólo podrían cobrar los varones a modo de complemento del salario familiar que defendía el régimen franquista, con la de que el “plus familiar” requería que las esposas no tuviesen ingresos y se dedicasen exclusivamente a “sus labores” (Carrasco; Alabart; Mayordomo y Montagut, 1997). Así se limitaba su participación en el mercado de trabajo, fomentando la ocultación del trabajo de las casadas. Benería (1977) relaciona las restricciones legislativas al trabajo de las mujeres casadas con el hecho de que a menudo las mujeres no firmaban contratos de trabajo y se veían sometidas a prácticas discriminatorias, trabajos marginales y generalmente a tiempo parcial. Esta serie de medidas para apartar a las mujeres casadas del mercado laboral seguirían vigentes a comienzos de los sesenta.

Sin embargo, las difíciles condiciones de vida en la década de los cuarenta, cincuenta, incluso en los sesenta, en la que los niveles salariales eran parecidos a los de 1936, no permitían la supervivencia de los hogares con el salario del cabeza de familia, y era impensable que mujeres y niños no aportasen algún recurso a las economías familiares. Además, el Presupuesto Mínimo Vital para una familia de cuatro miembros en 1963 no podía cubrirse con el salario base garantizado por convenio y debía complementarse con horas

extraordinarias, con pluriempleo y con el trabajo de otros miembros del hogar (Babiano, 1995).

Si se tiene además en cuenta que en esta época la estructura de necesidades y de expectativas de adquisición de bienes es muy diferente, ya que son los años del desarrollo de un consumo de masas (teléfonos, frigoríficos, radios, lavadoras, o acceso a la vivienda), los estudios confirman que las clases bajas lograron acumular más renta de la que pudieran haber obtenido con un único salario, y sólo se podía haber hecho sobre la base del incremento del número de personas que trabajaban en el hogar. El consumo creciente básico para el desarrollo del mercado interno español, alejaría aún más la perspectiva del salario familiar como ingreso capaz de cubrir el conjunto de las necesidades del hogar (Pérez-Fuentes, 2003).

Las horas extraordinarias, trabajos esporádicos especiales, o el pluriempleo de los varones cabezas de familia, se sumaban a una incorporación temprana de los hijos e hijas al mercado de trabajo y una considerable participación de las mujeres casadas en los mercados sumergidos, especialmente en el hospedaje, el trabajo a domicilio y en el servicio doméstico.

El desfase internacional que para el país suponía haber tomado ciertas medidas, entre ellas la de prohibir el acceso de la mujer a los cuerpos profesionales de más alto nivel, y principalmente el haber excluido a la casada del mundo del trabajo, dio lugar a que se dictase la Ley de derechos políticos, profesionales y laborales de la mujer de 1961, que entró en vigor el 1 de enero de 1962. Eliminó toda discriminación por razón de sexo (con excepciones relativas a su ingreso en la Administración de Justicia, Cuerpos armados y Marina mercante) y declaró la igualdad de salario.

El único gran inconveniente de esta Ley, que parecía un paso enorme, era la necesidad de autorización marital para acceder a los puestos profesionales o al mercado laboral en general, aunque se presumía este permiso si la mujer ya trabajaba antes del matrimonio. La Ley 96/1966 de 28 de diciembre, admite el acceso de las mujeres a la Administración de justicia y en 1967 se ratifica el principio de igual salario por igual trabajo. En 1970 se permite a la mujer seguir trabajando después de contraer matrimonio y se aprueba la Ley

General de Educación que proclamó la igualdad de ambos sexos en el sistema escolar e impuso la escolarización obligatoria de todos los niños españoles hasta los 14 años, medida que posibilitó el acceso universal de las niñas a la educación.

En 1975, se elimina del Código Civil la licencia marital, según la cual la mujer tenía restringida su capacidad de obrar, no podía disponer de sus bienes, ni aceptar herencias, ni firmar contratos, ni ser tutora o albacea etc... A pesar de esto el marido siguió siendo administrador de los bienes gananciales. También en 1975 se modifica el Código de Comercio, pudiendo las mujeres casadas ejercer actividades comerciales sin autorización de su marido. Y, finalmente, la Constitución de 1978 española en su artículo 14, garantiza la no discriminación por razón de sexo.

Resumiendo lo visto en la historia-legislativa española podemos extraer de la tesis de Celia Valiente (1993), una clasificación de las medidas políticas públicas nacionales que han afectado al trabajo de la mujer en España desde 1900 a 1991:

- La legislación protectora: aquella diseñada con el propósito de evitar a la trabajadora los daños físicos y morales que, según se ha creído en cada época, iban asociados a la actividad laboral cuando era realizada por mujeres. Históricamente las principales medidas protectoras han consistido en la regulación de la maternidad de la población activa femenina, la prohibición de que las mujeres realizaran ciertas tareas consideradas fatigosas, peligrosas e insalubres, así como la interdicción de las nocturnas, y la institución de medidas "moralizadoras", cuyo objetivo residía en evitar los daños que, tal como se conceptualizaba en algunos períodos, se producían en la "decencia y buenas costumbres" de las mujeres cuando éstas trabajaran.
- Las "medidas desincentivadoras" del trabajo femenino, que tienen por objeto convertir la actividad laboral en una opción menos atractiva para las mujeres que para los varones. El caso clásico es el de la discriminación salarial, la cual se produce cuando por la misma tarea realizada los trabajadores femeninos perciben una retribución menor que los masculinos.

- Las "medidas limitativas" del trabajo de la mujer, que han sido dictadas con el propósito de impedir a ésta, en determinadas circunstancias, el acceso al mercado de trabajo, en su totalidad o en algún sector del mismo. Por ejemplo, la prohibición de que la mujer acceda a determinados puestos en el empleo público, la existencia en las reglamentaciones laborales formuladas y/o aprobadas por el Estado de cláusulas de despido cuando la trabajadora contrae matrimonio, y la necesidad de que la mujer casada disponga del permiso de su esposo para firmar contratos de trabajo, ejercer el comercio y administrar su salario.
- Las "medidas de igualdad o equiparación de derecho" que son aquéllas que convierten a los trabajadores de ambos sexos en iguales ante la ley.
- Las "disposiciones de igualdad o equiparación de hecho" que persiguen aminorar las diferencias que entre trabajadores y trabajadoras existen en el mercado de trabajo, y que no se deben a ninguna desigualdad jurídica, por ejemplo, la que separa los salarios que, por término medio, reciben las mujeres y los varones.

El advenimiento de la Democracia en España ha conllevado una serie de cambios sociales que han transformado la imagen tradicional de nuestra sociedad. Y en particular tenemos que convenir que la situación de la mujer ha experimentado enormes cambios a la vez que se han venido operando una serie de transformaciones en los roles tradicionales que desempeñaba: su acceso al mundo laboral y la participación en la vida política, la apertura de costumbres, el modelo de familia, los hijos...

Las políticas que desde entonces se han venido realizando han sido, hasta ahora, de desarrollo práctico del principio de igualdad consagrado en el artículo 14. La Constitución, por otra parte, contiene otro artículo, el artículo 9,2 que dice que "corresponde a los poderes públicos promover las condiciones para que la libertad e igualdad del individuo y de los grupos que la integran sean reales y efectivas", las políticas que desde entonces se han venido realizando han sido de desarrollo práctico de estos principios de igualdad y de no

discriminación consagrados constitucionalmente e interpretados de forma diversa. El artículo 35 consagra “el derecho y el deber al trabajo de todos los españoles, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo”.

El Estatuto de los trabajadores de 10 de marzo de 1980, declaró como derecho básico del trabajador la no discriminación para el empleo o en el empleo, por razón del sexo o estado civil, entre otras circunstancias, añadiendo que se considerarían nulos y sin efecto los preceptos reglamentarios, las cláusulas de los convenios colectivos, los pactos individuales o las decisiones de los empresarios que contengan discriminaciones, precepto que, en la práctica, se ha demostrado de difícil cumplimiento.

La ley 11/1981 de 13 de mayo, modifica el Código Civil en materia de filiación, patria potestad y régimen económico del matrimonio, lo cual significó el reconocimiento de la igualdad de la mujer casada, tanto en la administración y disposición de los bienes gananciales, que pasan a ser comunes para el marido y la mujer, como en el ejercicio de la patria potestad de los hijos, compartida por ambos.

Pero no es hasta el año 1989 con la ley 17/89 de 19 de julio, cuando se reguló el régimen del personal militar, haciendo efectiva la incorporación de la mujer a las fuerzas armadas, regulación que ha sido mejorada y ampliada por la ley 17/99 de 18 de mayo de Régimen de Personal de las Fuerzas Armadas.

En todo este proceso la labor del Tribunal Constitucional ha compatibilizado, la afirmación del principio de igualdad de los sexos y la prohibición de trato discriminatorio, haciendo constitucional la adopción de medidas de acción positiva y de discriminación inversa a favor de las mujeres, con la finalidad de ver corregida o suavizada su situación de desigualdad en la sociedad, (Rubiales, 2003).

En octubre del año 1983, se crea en España el Instituto de la Mujer, inserto en el Ministerio de Cultura y con el objetivo de promover la igualdad real entre varones y mujeres y fomentar las acciones necesarias para posibilitar la incorporación plena de la mujer

a la vida, política, social y cultural y económica en España, promoviendo periódicamente los llamados Planes de Igualdad de Oportunidades.

En el plano internacional, España ratificó el 26 de diciembre de 1983 la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, realizada en Nueva York el 18 de diciembre de 1979 y, sobre todo, el ingreso de España en la Unión Europea ha supuesto un punto y aparte también en lo relativo al principio de igualdad entre varones y mujeres; el Tratado de Amsterdam de 2 de octubre de 1997 se ocupa en su artículo 141 de la igualdad entre los sexos.

En el seno de la Unión Europea, se ha llevado a cabo desde sus comienzos una amplia labor en pro de la igualdad de derechos y oportunidades entre varones y mujeres. Funcionan con objetivos específicos para las mujeres los siguientes organismos:

- Comisión Parlamentaria para los derechos de la mujer del Parlamento Europeo.
- Grupo de Comisarios por la Igualdad de oportunidades.
- Unidad de Oportunidades de la Dirección General de Empleo y Asuntos Sociales.
- Servicio de Información sobre la Mujer.
- Comité Consultivo sobre la igualdad de oportunidades.

La política comunitaria para la igualdad se ha ido desarrollando en torno a varias acciones, las más destacadas han sido:

- Cinco Programas de Acción Comunitarios para la Igualdad de Oportunidades, en los que cada país ha aportado proyectos adaptados a sus necesidades específicas y que citamos de forma muy resumida:

I. Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades 1982-1985. Buscó promocionar la igualdad real de oportunidades mediante el desarrollo de legislación para promover la igualdad de trato mediante acciones positivas.

II. Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades 1996-1990. Con siete áreas de acción: La mejora en la aplicación de las disposiciones existentes; la educación y la formación; el empleo y la diversificación profesional, las nuevas tecnologías de la información; protección social y seguridad social; el reparto de responsabilidades familiares y profesionales; y la sensibilización en la evolución de las mentalidades.

III. Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades 1991-1995. Considera que para la mejora de la competitividad del mercado debía contarse con el inmenso potencial que representan las mujeres, para lo que hay que proporcionarles la formación profesional necesaria, favorecer su acceso al empleo y mejorar su situación en sociedad.

IV. Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades 1996-2000. Pretendía la integración de la igualdad de oportunidades de manera transversal en las distintas políticas llevadas a cabo por los Estados de la Unión; es decir, el "mainstreaming", insistiendo en la necesidad de promover la participación equilibrada de varones y mujeres en la toma de decisiones y en todas las esferas de poder.

V. Programa de Acción Comunitario para la igualdad de oportunidades 2001-2006. El cual busca aumentar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre varones y mujeres. Co objetivos tales como:

- promover y difundir los valores y prácticas en los que se basa la igualdad entre mujeres y hombres;
- mejorar la comprensión de las cuestiones relacionadas con la igualdad entre mujeres y hombres, incluida la discriminación directa e indirecta basada en el sexo así como la discriminación múltiple contra las mujeres;

- potenciar la capacidad de los agentes sociales para promover eficazmente la igualdad entre mujeres y hombres, en particular fomentando el intercambio de información y buenas prácticas y el establecimiento de redes a nivel comunitario.

– Las primeras iniciativas Comunitarias: NOW (1991-1994) y Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos (1994-1999) donde uno de los capítulos, concretamente NOW, se dedicaba exclusivamente a las mujeres.

La Iniciativa comunitaria NOW (1991-1994) Nuevas Oportunidades de Empleo para las mujeres. Su financiación dependía de la financiación del Fondo Social Europeo (FSE) y el FEDER. A través de esta iniciativa los Estados miembros pudieron cofinanciar acciones de carácter nacional y transnacional, destinadas a la puesta en marcha de programas de inserción y promoción laboral para mujeres. Sirvió para aumentar y mejorar la presencia de mujeres en el mercado de trabajo.

La Iniciativa comunitaria Empleo y Desarrollo de los Recursos Humanos. Capítulo NOW (1994-1999). También estaba financiada por el Fondo Social Europeo y el FEDER. Pretendía reforzar la participación de las mujeres en el mercado laboral, reducir la tasa de desempleo de las mujeres y consolidar y mejorar las posiciones de las mujeres en el mercado laboral.

– Otras dos Iniciativas Comunitarias: LEADER (1991-1994) y LEADER II (1994-1999) y periodos sucesivos como LEADER +. Han estado dirigidas al desarrollo rural, no pretendían de forma específica la igualdad entre varones y mujeres, pero las mujeres han sido uno de los colectivos que se han beneficiado de sus actuaciones.

– URBAN I y II, para la regeneración económica y social de zonas urbanas en crisis.

– Otros programas que han incidido en las mujeres directa o indirectamente:

Programa DAPHNE, 1997-1999, para combatir todas las formas de la violencia contra las niñas, las adolescentes y las mujeres. Ampliado luego con DAPHNE II (2000-2006) y III (2007-2013)

INTERREG I, II, III y IV, fomentando la cooperación interregional

Programa Leonardo Da Vinci, iniciado para el periodo 1995-1999, y siguiendo posteriormente, concretamente pone en práctica la política comunitaria en materia de formación profesional. Así como los Programas: Erasmus, Comenius, Grundtvi, Lingua, Sócrates, Jean Monet... en materia de educación y cultura.

El Programa EMPLEO, que integraba: HORIZON Para la integración laboral de personas con minusvalías; NOW, INTEGRA, para la integración laboral de colectivos desfavorecidos; YOUSYHART, para promover el empleo juvenil; la iniciativa ADAPT, para adaptar los trabajadores ante los cambios en los sistemas productivos y las transformaciones de la industria.

EQUAL (2007-2013), que venía a ser la continuadora de EMPLEO y ADAPT. Tiene un apartado dedicado a la igualdad de oportunidades entre varones y mujeres, concretamente, desarrollando formas flexibles en la organización del trabajo y eliminando la segregación en el puesto de trabajo.

– En la actualidad están funcionando:

INTERREG IV, continuación de INTERREG I y II.

URBAN III, para la regeneración económica y social de zonas urbanas en crisis.

LEADER + Pretende apoyar las iniciativas de desarrollo rural, la cooperación interterritorial y transnacional y fomentar una red de todos los territorios rurales europeos y de todos los agentes de desarrollo rural. Uno de sus fines es el cambio de

mentalidad de varones y mujeres en relación a la aportación que pueden hacer al desarrollo rural.

El paso que ratificó este compromiso para la igualdad entre mujeres y varones a nivel europeo, se estableció en la Constitución Europea firmada en el llamado Tratado Constitucional de 2004, y aunque a pesar de que en 2006 mediante Resolución en el Parlamento Europeo en la que se instaba a su ratificación por los Estados algunos Estados rechazaron tal posibilidad o en sus referendos su ciudadanía votó en contra de la misma. En el caso español tras el referéndum fue ratificada el 20 de febrero de 2005. En su Título II de los derechos fundamentales y de la ciudadanía de la Unión destaca:

Artículo II-81 No discriminación

“1. Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por razón de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.”

Artículo II-83. Igualdad entre mujeres y hombres.

“La igualdad entre mujeres y hombres deberá garantizarse en todos los ámbitos, inclusive en materia de empleo, trabajo y retribución.

El principio de igualdad no impide el mantenimiento o la adopción de medidas que supongan ventajas concretas en favor del sexo menos representado.”

Artículo II-93. Vida familiar y vida profesional

“1. Se garantiza la protección de la familia en los planos jurídico, económico y social.

2. Con el fin de poder conciliar vida familiar y vida profesional, toda persona tiene derecho a ser protegida contra cualquier despido por una causa relacionada con la maternidad, así como el derecho a un permiso pagado por maternidad y a un permiso parental con motivo del nacimiento o de la adopción de un niño.”

Artículo II-94. Seguridad social y ayuda social

“1. La Unión reconoce y respeta el derecho de acceso a las prestaciones de seguridad social y a los servicios

sociales que garantizan una protección en casos como la maternidad, la enfermedad, los accidentes laborales, la dependencia o la vejez, así como en caso de pérdida de empleo, según las modalidades establecidas por el Derecho de la Unión y las legislaciones y prácticas nacionales.”

Un último paso por parte de la posición europea en el terreno de la igualdad de las oportunidades procede de “Europa 2020: la estrategia de la Unión Europea para el crecimiento y la ocupación”. En ella se promueve el crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Su objetivo es mejorar la competitividad de la UE, manteniendo, a la vez, su modelo de economía social de mercado y mejorando considerablemente el uso efectivo de sus recursos. Fruto de la misma se da paso a un plan de trabajo 2006-2010, que tendría que haber derivado en la “Estrategia para la Igualdad entre hombres y mujeres 2010-2015” que recoge las prioridades definidas por la Carta de la Mujer, constituye el programa de trabajo de la Comisión y describe las acciones clave previstas entre 2010 y 2015.

Asimismo, esta Estrategia establece una base para la cooperación entre la Comisión, las demás instituciones europeas, los Estados miembros y el resto de partes interesadas, en el marco del Pacto Europeo por la Igualdad de Género.

La Estrategia Europa 2020 se aplica a través de seis grandes orientaciones de política económica de los Estados miembros y la Unión (Recomendación del Consejo de 13 de julio de 2010) y de cuatro orientaciones de política de empleo de los Estados miembros (Decisión del Consejo de 21 de octubre de 2010), que sustituyen a las de la Estrategia de Lisboa

La síntesis de las claves previstas en la misma ponen de relieve los datos que al comienzo de la crisis comienzan a preocupar a la Comisión Europea de cara a las futuras decisiones comunitarias en este terreno. Así destacan:

- Independencia económica de las mujeres

La tasa de empleo femenino ha aumentado de forma significativa durante la última década. No obstante, este crecimiento debe continuar para que la tasa de empleo femenino alcance el 75%, el objetivo fijado por la Estrategia

Europa 2020, y se extienda a las mujeres que registran las tasas de empleo más bajas. Es necesario realizar progresos para mejorar la calidad de los empleos y de las políticas de conciliación de la vida privada y profesional.

La Comisión va a adoptar iniciativas para:

- promover la igualdad en el marco de la estrategia Europa 2020 así como la financiación de la UE;
- fomentar el trabajo autónomo y la creación de empresas por mujeres;
- evaluar los derechos de los trabajadores en materia de permiso parental por motivos familiares;
- evaluar los progresos realizados por los Estados miembros relativos a la oferta de guarderías;
- apoyar la igualdad en materia de inmigración y de integración de los inmigrantes.

- Salario igual

La Comisión destaca que siguen existiendo disparidades salariales entre hombres y mujeres, inclusive entre trabajadores que realizan el mismo trabajo o un trabajo de igual valor. Las causas de estas disparidades son múltiples procediendo sobre todo de la segregación en el ámbito educativo y en el mercado laboral.

Con el fin de contribuir a la supresión de las desigualdades salariales, la Comisión pretende:

- estudiar con los interlocutores sociales las posibles maneras de mejorar la transparencia de las retribuciones;
- apoyar las iniciativas en pro de la igualdad salarial en el trabajo, sobre todo mediante etiquetas, cartas y premios de igualdad;
- establecer el Día Europeo de la Igualdad Salarial;

- procurar animar a las mujeres a trabajar en sectores y empleos denominados «no tradicionales», en especial, en sectores ecológicos e innovadores.

Igualdad en la toma de decisiones

Las mujeres están poco representadas en los procesos de toma de decisiones, tanto en los parlamentos y gobiernos nacionales como en los consejos de dirección de las grandes empresas. Constituyen la mitad de la mano de obra y más de la mitad de los nuevos licenciados universitarios de la UE.

En este contexto, la Comisión pretende:

- proponer iniciativas específicas para mejorar la situación;
- supervisar los progresos, en especial, en el sector de la investigación, para alcanzar el objetivo del 25% de mujeres en las posiciones con mayor responsabilidad decisoria;
- favorecer el incremento del número de mujeres en los comités y los grupos de expertos establecidos por la Comisión, con el objetivo de alcanzar al menos el 40% de mujeres;
- promover una mayor participación de las mujeres en las elecciones al Parlamento Europeo.

Dignidad, integridad y fin de la violencia sexista

Según las estimaciones, entre el 20 y el 25% de las mujeres han sufrido violencia física al menos una vez en su vida, y hasta medio millón de mujeres que viven en Europa han sufrido mutilación genital.

La Comisión va a:

- proponer un planteamiento global a escala de la Unión Europea para luchar contra la violencia;
- velar por que la legislación europea en materia de asilo tenga en cuenta la igualdad entre los sexos;
- seguir las cuestiones de género en el ámbito de la salud.

Igualdad en la acción exterior

La política exterior de la UE pretende contribuir a la igualdad entre mujeres y hombres así como a la emancipación de las mujeres. En este contexto, la Comisión:

- logrará que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres en los países candidatos y candidatos potenciales a la adhesión a la UE;
- aplicará el Plan de Acción sobre igualdad de trato y capacitación de las mujeres, en el marco de la cooperación al desarrollo (2010-2015);
- entablará un diálogo regular y un intercambio de experiencia con los países socios de la Política Europea de Vecindad;
- integrará las consideraciones de igualdad de trato en las operaciones de ayuda humanitaria.

Cuestiones horizontales

Por último, la Comisión se compromete a lograr que avance la igualdad de trato entre mujeres y hombres prestando especial atención a:

- el papel de los hombres en la igualdad entre mujeres y hombres,
- promover las buenas prácticas en relación con los roles de hombres y mujeres en los ámbitos de la juventud, la educación, la cultura y el deporte;
- la Directiva 2004/113/CE sobre la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios y su suministro y la Directiva 2006/54/CE sobre la igualdad de oportunidades;
- el gobierno y las herramientas de la igualdad sobre todo mediante la elaboración de un informe anual sobre la igualdad entre mujeres y hombres con el fin de contribuir al diálogo anual de alto nivel entre el Parlamento Europeo, la Comisión, los Estados miembros y las principales organizaciones implicadas.

Sin embargo, a pesar de todas estas medidas y políticas de igualdad, las barreras de entrada y la permanencia de la mujer en el

mercado laboral no están exentas de problemas y siguen sin entrar en soluciones de fondo: las prestaciones sociales para las mujeres con hijos son casi inexistentes, no hay servicios de guarderías generalizados y el sistema fiscal incentiva la permanencia de las mujeres casadas en el hogar.

Si bien existen múltiples programas dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, éstos tienen una escasa incidencia, junto con una ley fiscal y la Seguridad Social que establecen mecanismos para que las mujeres en su mayoría continúen desarrollando actividades domésticas. Una de las manifestaciones negativas de la discontinuidad de las mujeres tiene su origen en la dependencia económica, y las políticas públicas no cuestionan esta situación, sino que siguen fomentando el modelo actual por el que las mujeres que trabajan lo hacen como mercado secundario, a tiempo parcial y en los periodos en que no tengan que cuidar hijos pequeños o adultos enfermos.

Por otra parte, las medidas protectoras de Estado del Bienestar para los trabajadores, a veces son lesivas a la incorporación de las mujeres en la esfera del trabajo mercantil. Las prestaciones por desempleo o por jubilación al marido, en un contexto de dependencia de la mujer en la familia, desincentiva la incorporación de ésta al mercado de trabajo, aún en caso de necesidad. La explicación es sencilla. La cuantía de las prestaciones de la Seguridad Social es supeditada al número de familiares dependientes, y en especial a la existencia de un cónyuge dependiente, por lo que ni al marido ni a la propia mujer que no encuentra un empleo adecuado, les interesará la incorporación de la mujer al trabajo.

En España el sistema de Seguridad Social comenzó tarde, a comienzos de los 70, en comparación con los países de su entorno, y cuando en los demás países comienza a estancarse el sistema del Estado del Bienestar (en los 80), España también lo hace a pesar de no haberse desarrollado hasta el mismo nivel que los países europeos.

En ciertos países europeos como Dinamarca, Finlandia o Suecia, el sistema impositivo se basa en el individuo, los matrimonios no son una fuente de desgravación fiscal ni de prestaciones sociales de la Seguridad Social. Por el contrario, tienen prestaciones sociales de

desempleo, programas de reciclaje de las personas que busquen trabajo, dedican gran cantidad de medios a los hijos y subvencionan las guarderías. Se estima que la sociedad debe contribuir al mantenimiento de los hijos, considerando a las mujeres como individuos independientes que normalmente desarrollarán una actividad laboral y vivirán de sus propios recursos.

En cambio, en otros países, como Francia, Alemania o España, se considera como unidad contribuyente y perceptora de prestaciones sociales a la familia. Se dedica mucho dinero a desgravaciones fiscales por lo que se llama “esposa dependiente”, realmente una mujer que depende económicamente del marido porque está fuera del mercado de trabajo remunerado. Esto contribuye a perpetuar su situación de alejamiento de este mercado de trabajo. Ha quedado demostrado que la oferta de mano de obra femenina presenta un alto grado de elasticidad, respondiendo de manera casi inmediata a los estímulos producidos por las políticas públicas (Pazos, 2004).

María Pazos menciona el caso de Inglaterra, que en 1990 cambió el sistema y eliminó estas desgravaciones (se eliminó la tributación conjunta) y, como consecuencia, el número total de horas de trabajo de las mujeres casadas creció en un 5,68 por ciento (Citado en Pazos, 2004).

Lo normal en este grupo de países es que las mujeres no sean independientes y que, incluso aunque no tengan hijos, se retiren del mercado de trabajo cuando se casa, por eso está prevista la desgravación por esposa dependiente. Estas desgravaciones son independientes de la existencia de hijos, y si trabajan se incentiva que dejen de hacerlo cuando tienen hijos. Se cita el caso de Francia, cuando en la reforma de 1995, se introdujo un subsidio destinado a las mujeres que dejaran su puesto de trabajo para dedicarse al cuidado de su segundo hijo (antes era para el tercero), lo que provocó que la tasa de actividad de las mujeres con dos o tres hijos disminuyera de un 74 por ciento en 1994 hasta el 56 por ciento en 1998 (Afsa, 1999).

El breadwinner o el sustentador principal que gana el pan y la mujer encargada de las tareas domésticas, es el modelo que se

incentiva en los países mediterráneos, se potencia a la familia, con el sistema de impuestos y prestaciones. En España, esta concepción de la familia como “institución fundamental de estabilidad y cohesión de nuestra sociedad” (Exposición de motivos de la Ley 46/2002 de reforma del IRPF), equivale a que las mujeres en la práctica sigan asegurando la prestación de servicios que los varones y la sociedad no asumen (Pazos, 2004).

El franquismo en España desarrolló una política natalista y dirigida a perpetuar este modelo de familia, a través de: prestaciones de boda (dote), excedencias forzosas de las mujeres en la Administración y en las empresas públicas, prestaciones por esposa dependiente, prestaciones por familia numerosa... Estas ayudas se canalizaban a través de prestaciones monetarias y no a través del sistema de impuestos que en ese entonces era casi inexistente.

Con la transición democrática, se abandonaron la mayoría de estas prestaciones de la Seguridad Social y se congelaron las prestaciones por hijos, mientras que el IRPF surgido en la reforma de 1978, incorporó una serie de desgravaciones entre las que la desgravación por persona dependiente es la más importante. Todo el gasto público en ayudas a los hijos fue menor que el gasto en incentivar los matrimonios con un solo perceptor de rentas. Esta declaración conjunta está en entredicho en muchos países, suprimiéndose en muchos de ellos, mientras que la necesidad de subvencionar a los hijos está unánimemente reconocida.

La reforma fiscal de 2003, mediante la introducción de dos nuevas desgravaciones por hijos menores de tres años (una a través de la deducción en cuota, con el límite de 1.200 euros por cada hijo menor de tres años para las madres que trabajen fuera del hogar, y la reducción en la base imponible de 1.200 euros por cada hijo menor de tres años). Sin embargo, la reducción por esposa dependiente, llamada mínimo personal, continúa vigente en 2003, con una reducción de la base imponible de 3.400 euros anuales.

La desgravación de los 1.200 euros, aunque en cierta forma insuficiente, va en la línea de apoyar la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo (como apoyo a los bajos índices de natalidad españoles y de participación laboral femenina, que son los más bajos

de Europa, y que tanto la Unión Europea como la OCDE aconsejan hacer algo al respecto), ya que va dirigida a las mujeres que trabajan y no a las que se quedan en el hogar, a diferencia de lo que está ocurriendo en otros países.

En la actualidad, la deducción por maternidad está regulada por el artículo 81 de la Ley de IRPF y se trata de una minoración en la cuota diferencial del IRPF. Su cuantía es de 1.200 euros anuales a razón de 100 euros mensuales a contar desde el nacimiento o adopción. Podrán beneficiarse de ella las mujeres con hijos menores de tres años que realicen una actividad por cuenta propia o ajena y que estén dadas de alta en el régimen correspondiente de la Seguridad Social o Mutualidad.

En Francia, las reformas fiscales tienden a incentivar la permanencia de las mujeres en el hogar, pero no es el único, países como Australia, República Checa, Alemania, Hungría, Italia, Luxemburgo, Polonia y la República Eslovaca, han instaurado prestaciones para las madres (aunque sobre el papel pueden ser también los padres) que permanezcan en casa cuidando a hijos menores de una cierta edad. Se han abandonado, por tanto, las orientaciones de los años setenta y ochenta, en que mediante influencia feministas y los experimentos escandinavos, de eliminación de la tributación conjunta y, en general, de la individualización de los derechos sociales y económicos de las personas.

Por otra parte, no hay que olvidar que existe la desigualdad salarial entre mujeres y varones, y que el impacto de los tipos marginales del IRPF afecta de manera diferente a varones y mujeres. La distribución asimétrica de los salarios, desde la perspectiva de género (las mujeres perciben, proporcionalmente y en valores absolutos, salarios inferiores a los masculinos, y que el número de asalariadas, en conjunto, es inferior al de asalariados), permite apreciar el impacto que un tipo marginal elevado ejerce sobre niveles bajos de renta y, cómo éste afectará a una mayor proporción de mujeres que de varones. Por tanto, cualquier modificación impositiva alterando el primer tramo de la escala de gravamen impactará en mayor medida a las mujeres, y si éste descendiera sentirían una disminución de la presión fiscal en su renta neta laboral disponible (Villota, 2004).

Paloma Villota, insiste en la no neutralidad de los impuestos desde la perspectiva de género y en la necesidad de contemplar cualquier modificación impositiva a través de su impacto en varones y mujeres. No se pueden llevar a cabo políticas impositivas al margen del reparto real de roles sociales existente en el interior de la familia y de la distinta forma en que ambos se incorporan al mercado de trabajo en España.

Como hemos podido comprobar, el contexto histórico y las normas legislativas laborales pueden influir a la hora de establecer la discriminación laboral, tanto en un sentido como en otro. Las normas protectoras no lo han sido tanto para la libre participación de la mujer, y eso es algo que lastra aún el mercado laboral en la actualidad.

A pesar de los avances que se han ido produciendo en la provisión de servicios públicos, en los derechos laborales reconocidos y en las políticas de las empresas en relación con la conciliación de la vida laboral y familiar, éstos no han sido suficientes para disminuir el lastre que representan para las mujeres las obligaciones familiares (Torns, 2005; Borrás, Torns y Moreno, 2007). La falta de implicación masculina y la fuerte interiorización femenina de estas obligaciones son las dos caras de una misma moneda (Torns, Borrás y Carrasquer, 2004). Las mujeres siguen teniendo que elegir en muchas ocasiones entre familia y trabajo.

III.6. EL CAMBIO ESTRUCTURAL: LOS SECTORES ECONÓMICOS EMERGENTES.

El caso español, ha reflejado una elevada participación de la mujer en tanto que el sector agrario era predominante, si bien caracterizándose por sus bajos niveles de remuneración, escaso desarrollo y explotaciones de tipo artesanal intensivas en fuerza de trabajo. En este contexto, la participación de la mujer era considerada como una prolongación de su actividad en la esfera familiar. Con el despegue y desarrollo del sector industrial (con salarios más elevados), se produce un trasvase de la población activa, generalmente de la masculina a este sector y las mujeres quedan relegadas a las actividades del hogar únicamente (Peinado López, 1988).

Así lo refleja, un estudio sobre la evolución de las tasas de actividad femeninas de Álvaro Espina (1982), desde finales del siglo XIX:

“La transición de la sociedad tradicional a la sociedad industrial comienza en España con un repliegue de la mujer hacia actividades domésticas abandonando un campo de actividad que anteriormente ocupaba, el de la explotación agraria familiar, a medida que este tipo de economía va perdiendo fuerza”.

Para Braverman (1973), teórico marxista, existe una masa elástica de población mayor de 16 años, que no se puede considerar activa, por estar formada por gente que está estudiando, que se dedica a tiempo completo a las tareas domésticas, que está enferma, imposibilitada o jubilada por razones de edad. La variación de la tasa de actividad de la Segunda Guerra Mundial, aunque no muestre en su conjunto un aumento muy relevante, si se desagregan estas cifras globales por sexo, demuestran un dato más sorprendente.

La falta de variación del índice en su conjunto se debe a variaciones contrarias experimentadas por la población masculina y por la femenina, aunque reflejen dos caras del mismo fenómeno, lo que llamó, el aumento de la masa relativa del ejército industrial de reserva. En el caso de los trabajadores masculinos adopta la forma de una entrada en las filas de los llamados no activos, o un aumento de la parte estancada. En el caso de las trabajadoras, adopta la forma de una masa cada vez mayor de trabajo femenino que es extraído de la masa de mujeres que antes no trabajaban, y que representa cada año un aumento de trabajadores del ejército de reserva “flotante o estancado”.

En el caso español es posible, igualmente, percibir esta tendencia. Utilizando los datos de nuestro país de la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, es habitual recurrir como medida de la oferta efectiva de trabajo, a las denominadas tasas de actividad de la Encuesta de Población Activa del Instituto Nacional de Estadística. Para analizar la discriminación de la mujer en lo que respecta a la participación en el mercado de trabajo, se toma como límite de la tasa de actividad femenina la tasa de actividad masculina,

el ratio entre la segunda y la primera, es sencillo, pero adecuado para medir la discriminación en general de la participación laboral.

Este Índice de Participación Relativa (IPR), toma el valor de uno en el supuesto de que no existiera discriminación y un valor superior o inferior a la unidad, según la discriminación en cuanto a la participación fuese contraria o favorable a la mujer, respectivamente (Peinado López, 1988).

La siguiente tabla recoge este índice para distintos períodos, actualizando los datos desde 1994 anualmente y desde el trabajo de Peinado (1988):

Tabla 3. Tasas de actividad por sexo (%) e Índices de participación relativas.

Tasas de actividad por sexo (%) e índices de participación relativa. España.

Años	Total	Varones	Mujeres	IPR
1964	51,50	83,96	22,93	3,66
1969	51,02	81,97	23,16	3,54
1976	52,46	78,02	28,80	2,71
1979	50,77	75,16	28,08	2,68
1984	49,30	71,48	28,55	2,50
1989	50,73	68,78	33,65	2,04
1994	51,08	64,97	37,97	1,71
1995	50,0	64,2	36,8	1,74
1996	50,4	64,3	37,3	1,72
1997	50,8	64,4	38,1	1,69
1998	51,1	64,6	38,4	1,68
1999	51,6	64,9	39,1	1,66
2000	52,8	65,6	40,7	1,61
2001	52,1	65,3	39,6	1,65
2002	53,8	66,0	42,1	1,57
2003	54,9	66,8	43,6	1,53
2004	55,9	67,2	45,0	1,49
2005	57,1	68,1	46,5	1,46
2006	57,9	68,4	47,9	1,43
2007	58,6	68,5	49,0	1,40
2008	59,4	68,7	50,4	1,36
2009	59,5	67,8	51,4	1,32

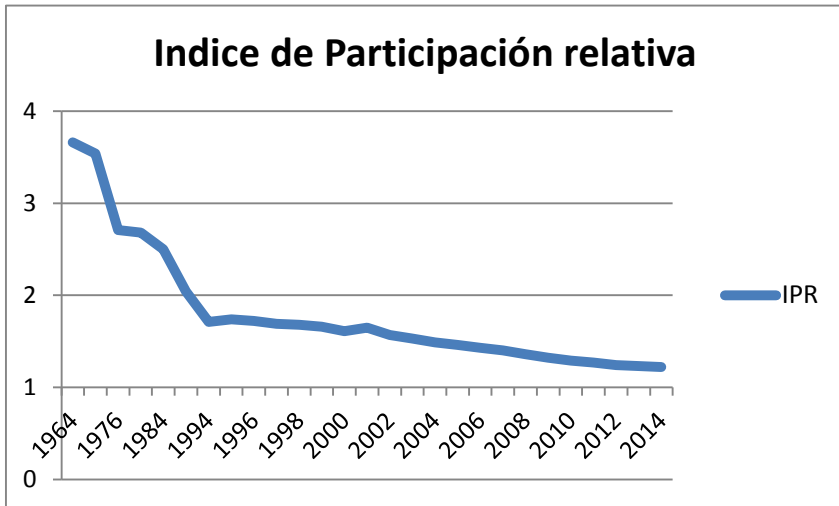
La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

2010	59,6	67,3	52,2	1,29
2011	59,7	66,8	52,8	1,27
2012	59,7	66,3	53,4	1,24
2013	59,4	65,6	53,4	1,23
2014	58,9	65,0	53,1	1,22

Fuente: Peinado López, 1988, EUROSTAT y elaboración propia. Los datos han sido actualizados según EUROSTAT desde 1994 hasta 2014. Datos anuales

De forma gráfica, pese al salto de los primeros años:

■ Gráfico 1. Índices de participación relativa.



Fuente: Elaboración propia a partir de la tabla anterior

A pesar de que el índice de participación relativa de las mujeres ha ido aproximándose a las tasas de actividad de los varones, todavía existe una situación de fuerte desequilibrio entre uno y otro sexo. Destacamos que la aproximación se ha producido en los primeros años a costa del descenso en la participación de los varones, y que incluso ha ido disminuyendo la oferta de trabajadores en el mercado laboral sobre el total de la población mayor de 16 años, y si bien en los años de bonanza económica hubo un pequeño relanzamiento de la tasa de actividad total y de la masculina, es la tasa de actividad femenina la que incluso en la crisis económica ha ido creciendo de

forma sostenida, siendo por tanto un aumento de la participación femenina en el mercado laboral la que ha ido cambiando la situación.

A medida que el fondo de trabajo parado existente aumenta por la expulsión relativa de varones de la industria y del comercio, se expande incluso más por la atracción cada vez mayor de mujeres hacia la industria y el comercio. La culminación lógica de estas tendencias para Braverman, sería la igualación de las tasas de actividades de la población masculina y de la femenina y la estabilización de una tasa uniforme para el conjunto de la población. Además el hecho de que a las mujeres se les paga generalmente bastante menos que a los varones, ya sea porque están concentradas en las ocupaciones peor pagadas, ya sea incluso dentro de la misma ocupación, llevaría a esta misma consecuencia. La concentración de los empleos mejor pagados entre los oficiales (profesionales o directivos varones), por un lado, y la tendencia cada vez mayor de la masa de puestos de la clase trabajadora a desplazarse hacia las ocupaciones femeninas peor pagadas produce una polarización de las rentas de los que tienen trabajo.

Corroborar esta tendencia, mediante los datos del trabajo de Fuchs en el National Bureau of Economic Research para Estados Unidos en 1968. El hallazgo más sorprendente de Fuchs es la diferencia cada vez mayor entre los niveles de salarios del sector industrial y los del sector servicios, dado que el sector servicios emplea a una parte desproporcionadamente grande de trabajadores de color, femenino o muy jóvenes.

Fusch investiga, a continuación, si este creciente desfase salarial obedecería simplemente al efecto producido por las diferencias entre las composiciones igualmente diferentes entre los dos sectores. Concluye que las diferentes composiciones de los dos grandes sectores sólo explican alrededor de la mitad de la gran y creciente diferencia salarial. Significaría que aunque el sector servicios contiene una parte desproporcionada de los trabajadores que reciben los salarios más bajos de toda la economía y esto hace que baje la media del sector, al mismo tiempo todos los tipos de trabajadores del sector servicios reciben en su conjunto tasas de salarios más bajas independientemente de su edad, color o sexo. Estas ocupaciones son las que más mano de obra están creando por

lo que una masa cada vez mayor de trabajadores se ha vuelto dependiente de ellas como única fuente de mantenimiento de su familia, siendo el empleo femenino el que explica la mayor parte del cambio ocupacional e industrial, constituyendo la mayor parte de las ocupaciones de la nueva clase trabajadora.

Para el caso español podemos destacar el trabajo de Álvaro Espina (1982) y de Peinado López (1988), para el que utilizan la evolución de las tasas de actividad en España desde principios de siglo, para observar la incidencia de los distintos factores en el comportamiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral. El problema, es que necesitan utilizar los datos censales, ya que la Encuesta de Población Activa no comenzó a elaborarse hasta el segundo trimestre de 1964, la cual sería el instrumento idóneo para este estudio. Por otra parte, no existe homogeneidad entre la metodología utilizada entre los diversos censos e incluso la EPA ha sufrido modificaciones en los últimos años.

No obstante, pese a sus limitaciones para análisis más integradores, los datos arrojados por la EPA, incluso en su lectura más convencional, sí ofrecen una información útil sobre el grado de inserción de las mujeres en el mercado laboral y sobre las condiciones en que éstas se incorporan al mismo (estabilidad de los empleos, cualificación requerida por los puestos de trabajo, etc.) en función de sus diferentes características socio-demográficas.

Añadimos, que incluso los datos censales, como han mostrado varios estudios, han de ser tomados con cierto reparo, ya que los métodos utilizados en esa época infravaloraban las estadísticas referidas a las cifras sobre el empleo femenino, en cuanto al empleo no remunerado (trabajos en la explotación familiar, ayudas familiares) en cuanto sólo se tenían en cuenta los datos del dueño de la explotación agraria familiar (el varón).

De todas maneras, consideran que estas cifras muestran suficientemente, a nivel general, el desarrollo a largo plazo de la actividad femenina. En el periodo de 1900 a 1940, la tasa de actividad desciende en general, y la femenina en particular, que pasa del 13,4 al 8,3 por ciento, según los datos censales que menciona el estudio de Álvaro Espina (1982). La causa principal es la pérdida de

peso del sector agrario, en el que trabajaba un elevado número de mujeres, generalmente de bajo nivel de cualificación (analfabetas y sin estudios), en gran parte en régimen de ayuda familiar, ya que este era considerado como una prolongación del trabajo dentro de la esfera familiar (sembrado, ordeño, transformación de ciertos productos primarios...). Según Espina, el sector agrario pierde entre 1900 y 1930 aproximadamente 428.000 mujeres, pasando algunas de ellas a la industria en sectores de baja cualificación como el sector textil y de confección, que en los años de la Primera Guerra Mundial arrastra a la mano de obra femenina, al ver incrementada su producción para abastecer a los ejércitos en guerra. Por otra lado, parte de la actividad de las mujeres se dirige al sector servicios, principalmente al servicio doméstico, dado que el bajo nivel de cualificación requerido para el mismo.

Sin embargo, la Guerra Civil Española, trunca el desarrollo de la economía española. Las secuelas de esta Guerra, el aislacionismo político y económico al exterior y el fomento del tradicionalismo en la sociedad, hacen que disminuyan los niveles de empleo industrial y la participación de las mujeres en el mercado laboral, mientras que en Europa comienza la reconstrucción, desaprovechándose en España este periodo de expansión económica, que se produce tras la Segunda Guerra Mundial. Mientras en el ámbito europeo la Guerra había supuesto un asentamiento de la mano de obra femenina en el mercado de trabajo especialmente en el sector industrial, en España la actividad de la mujer española no fue bien vista, fomentando la dedicación y la vuelta de las mujeres al hogar.

En este periodo, por tanto, se percibe la influencia de los factores socio-familiares, en cuanto al repliegue de algunas mujeres hacia el hogar al dejar el trabajo agrícola y, por otro lado, el bajo nivel cultural que condiciona el que la participación femenina se desarrolle en el mercado laboral en aquellas ocupaciones que no requieren una formación especial, como el servicio doméstico, o las labores en el textil o la confección. Aunque discrepamos que estas actividades no requieran formación especializada, sino que precisamente es la formación que han recibido desde niñas en el entorno familiar, perpetuando en la esfera mercantil la división sexual de funciones. En esta época, sin embargo, se llega a pasar de unas tasas de

analfabetismo en las mujeres de un 65,8 por ciento en 1900 hasta el 28,5 por ciento en 1940, frente a la disminución de estas tasa de analfabetismo del 45,6 al 17,2 por ciento en los varones.

Desde 1940 a 1970, se incrementa la tasa de actividad femenina, que en 1960 alcanza la cifra del 15,2 por ciento del total de mujeres. Sin embargo, para el año 1970 el valor censal para la tasa de actividad desciende al 13,4 por ciento, en parte por la subestimación del empleo femenino en régimen de ayuda por el censo. Corrobora el ascenso frente a este último dato censal, la Encuesta de Población Activa que la valora en un 17,9 por ciento. La tasa de analfabetismo femenino sigue reduciéndose hasta el 12,3 por ciento.

Es a partir de 1959 (Pacto de Estabilización y Liberalización) cuando comienza la recuperación económica española, intensificándose el sector industrial a partir de la década de los sesenta, al mismo tiempo que el sector servicios se expande debido al fomento del turismo, y la apertura al exterior de la economía española, provocando que la mujer aumente su participación en la actividad económica. Álvaro Espina (1982) dice que el crecimiento de la población activa es absorbido básicamente por las mujeres, debido a la fuerte pérdida de población masculina, debida a la guerra, que induce a recurrir a la mano de obra femenina. Por otra parte, la fuerte emigración al exterior originada por los bajos salarios españoles (otros países europeos, también con un fuerte crecimiento poblacional, acogían en cambio trabajadores españoles para cubrir la fuerte demanda de trabajo generada por la expansión económica), induce a las mujeres a ocupar los puestos de trabajo dejados o no cubiertos por los varones, y que igualmente son los de más bajos salarios y cualificación.

El bajo nivel salarial familiar también provoca que la mujer busque trabajo remunerado fuera de las actividades domésticas, por ser los ingresos insuficientes para la subsistencia familiar. Los sectores de actividad de las mujeres siguen siendo por lo general, los pertenecientes a los servicios, y en particular al servicio doméstico a pesar de que el nivel de cualificación ha aumentado, y por otra parte también ven incrementados sus efectivos en el sector de la educación (magisterio), siendo el 60 por ciento del alumnado de esta carrera en el curso 60-61 de sexo femenino. El sector industrial sería el siguiente

en la participación femenina, aunque en menor grado debido a la crisis textil de la década de los sesenta y, por último, el sector agrícola. Los años sesenta son de intenso cambio estructural, por el cual la población ocupada en el sector agrario disminuye y aumenta la de los sectores industrial y servicios, y ello a una velocidad inusitada en nuestro país.

De 1970 a 1981, la tasa de actividad femenina se establece en el 17,1 por ciento según los datos censales (Espina, 1982), con un ritmo creciente de escolarización femenina en todos los niveles del sistema educativo, incluso en el nivel universitario. Se pueden distinguir dos etapas, una primera que iría desde 1970 a 1974, en la que tiene lugar un elevado incremento de la tasa de actividad femenina, por la incidencia de la expansión económica. En cambio, en la segunda etapa, desde 1975 a 1981, se produce en los dos primeros años, una brusca caída de la participación femenina, derivada de la crisis económica, y que posteriormente se va suavizando. El incipiente desarrollo de la economía española evidencia su debilidad, y los problemas estructurales se muestran en toda su crudeza.

Espina piensa que si los factores de tipo socio-familiar y culturales hubiesen evolucionado lo suficiente en sentido positivo, esto no se hubiese producido. Entre 1968 y 1974, fueron 1,08 millones las mujeres que engrosaron las cifras de actividad, mientras que el efectivo masculino apenas crecía en 40.000 individuos. Este contexto de rápido crecimiento económico mundial, al que España se había incorporado con retraso, se vio bruscamente interrumpido a causa de la crisis económica de los años setenta.

Sin embargo, este hecho no afectó por igual al colectivo femenino, en las mujeres con estudios superiores no tuvo lugar la caída de las tasas de actividad, sino que esta caída afectó especialmente a las mujeres con los niveles de más baja cualificación, que pasaron a formar parte de la población "inactiva". Los varones se declaran activos casi en su totalidad. Sin embargo, el número de mujeres activas es mucho más sensible a la coyuntura económica y social, y se ha visto más afectado por etapas de "sobreamación" y "desánimo" dependiendo de la situación del mercado de trabajo.

El resultado fue que, ya en 1975, el número de activos en España había disminuido respecto al año anterior en más de 187.000 personas, y el estancamiento posterior se mantuvo hasta 1984. Esta disminución de la actividad es común a varones y mujeres, pero tiene consecuencias diferentes para los diversos grupos de edad y encubre además cambios importantes respecto a la composición de la ocupación por sectores.

En realidad, en este año, convergen también dos acontecimientos fundamentales de la historia contemporánea española: la "culminación" de la "transición demográfica", y una transformación política como la "transición democrática" española. La crisis de los setenta termina con la emigración española hacia otros países que antes habían acogido contingentes importantes de emigración laboral. La desaparición de esta vía de amortiguación de los problemas del mercado laboral incide negativamente en las tasas de empleo, y viene a unirse al bajón del turismo, otro importante generador de empleo en los servicios y en la construcción.

Los datos desde 1981 hasta 1991, presentan una lenta recuperación (tomando ya los datos de la Encuesta de Población Activa) al principio, para luego ir incrementándose fuertemente. La tasa de población activa femenina ya había iniciado un ligero ascenso después de 1981, pero es 1984 el año en el que alcanza una mayor expansión. En total, entre 1981 y 1991, de los 1,95 millones de activos adicionales, 1,59 son mujeres, lo que equivale a un 81% del crecimiento total de dicho colectivo.

Justo cuando las mujeres empezaron a incorporarse y a competir en el mercado laboral éste entró en una profunda crisis, una de cuyas manifestaciones más dolorosas es la persistencia de elevadas tasas de desempleo. Esta coincidencia no parece casual y, sin duda, el trabajo asalariado de las mujeres es una de las causas de la impotencia del mercado laboral para satisfacer a todas las personas. En esa época, en los años setenta y ochenta, la gente esperaba los primeros síntomas de la vuelta al hogar de las mujeres. Sin embargo, y contra todo pronóstico, la actividad laboral de las mujeres no dejó de crecer (Larrañaga, 2002).

Fundamentalmente, las tasas de participación femeninas van incrementándose en función de la expansión económica. El avance cultural, las nuevas tecnologías, como las que liberan de ciertas tareas domésticas, y la disminución de las tasas de natalidad, incluso relacionada con esta el retraso en la edad del matrimonio para uno y otro sexo, junto a la necesidad de incrementar los ingresos familiares para adquirir mayor calidad de vida o para el disfrute del ocio, hacen que la participación de la mujer haya seguido incrementándose. A todo esto hemos de añadir que cada vez con más asiduidad las mujeres son la única fuente de ingresos (voluntaria o involuntariamente) de los hogares, monoparentales o no. Llama la atención con respecto a esta última reflexión, las cifras de actividad que llegan a alcanzar las mujeres divorciadas o separadas, ya que igualan las mismas cifras que las tasas de actividad de los varones.

El período que va desde 1991 hasta la actualidad, es algo más difícil de analizar, tras un ligero estancamiento durante 1992, el número de activos sigue aumentando durante 1993 y 1994. Lo destacable es el contraste entre el crecimiento de la actividad y el descenso de la ocupación, lo que se considera una "crisis de empleo" que, sin embargo, no ha ido acompañada del correspondiente descenso del número de activos.

Tras los descensos que se habían sucedido en épocas de crisis, en la actualidad la tendencia al aumento de la actividad femenina está tan suficientemente asentada, que ni siquiera la crisis del empleo la detiene. A ello le debemos añadir el gran porcentaje de población joven que llega al inicio de su edad activa y que necesita incorporarse al mercado laboral pese a la crisis existente. La coincidencia entre un momento de decaimiento en la demanda de trabajo y el rápido crecimiento de la oferta potencial, provoca efectos multiplicativos sobre la situación de crisis de empleo. Pero mientras que en el periodo 1984-1993 la población activa femenina aumentó un 38,7 por 100, la población ocupada lo hizo en un 27,6 por 100. Es decir, una parte de la mayor actividad femenina se tradujo en desempleo.

Desde 1993 hasta 2014, prosigue la incorporación femenina en el mundo laboral. La tasa de actividad femenina, arroja más de 18 puntos de aumento, frente a una disminución de medio punto en la tasa de actividad masculina. Pero toda participación en la actividad

laboral, como vemos, no se ha traducido en empleo ya que desde los primeros años ochenta el desempleo afecta relativamente de forma superior a las mujeres. No es hasta el comienzo de la crisis de 2007 cuando a causa de la depresión de los sectores fuertemente masculinizados se produce un cambio entre el desempleo femenino y masculino cambiando la anterior brecha entre ambos.

El 2008 terminó con una tasa de actividad femenina de 50,93 % y la masculina al ser media anual en una de sus mayores tasas de actividad de la reciente historia española con un 69,54%. Desde el año 2003, se produce un periodo de bonanza económica derivado especialmente del crecimiento de la burbuja de la construcción y actividades relacionadas con la misma en otros sectores de actividad como la industria de materiales de construcción, ferralla o cerámica, así como algunas ramas de los servicios como los transportes. Produce igualmente efectos de arrastre positivos en el resto de actividades industriales y de servicios. Precisamente y como veremos en los siguientes capítulos son actividades fuertemente masculinizadas y que verán en los años posteriores una remodelación por la ruptura de la burbuja, afectando fuertemente a los varones en cuestión de desempleo, y por ende a la economía española, produciendo esta actual crisis de la que sólo en el último año de 2015 empezamos a ver cierta creación de empleo.

Es precisamente en el 2008 el que marca un nuevo rumbo en cuestión de actividad masculina y femenina, e igualmente en cuestión de desempleo que merece la pena estudiar para comprobar si es estructural o meramente coyuntural por la crisis económica.

La tasa de actividad masculina no ha dejado de caer y por otra parte la femenina sigue creciendo y asentándose al menos hasta los últimos datos disponibles, aunque aún existe una diferencia de más de 10 puntos entre ellas. De todas formas, que la curva de actividad femenina se haya ido incrementando progresivamente indica que la voluntad de las mujeres de participar de manera continuada en el mercado es tan firme que se mantiene incluso en situaciones económicas adversas. Pero, a pesar de ello, todavía la curva femenina es visiblemente menor que la masculina, aunque el diferencial haya ido disminuyendo.

Si la situación de las mujeres en el mercado de trabajo es distinta que los varones, si están concentradas en ciertos sectores y ocupaciones y si sufren situaciones de discriminación y segregación, se puede esperar que las crisis económicas y los procesos de reestructuración y crecimiento también afecten de diferente manera a los dos sexos. Así, en una investigación internacional de carácter comparativo Rubery (1993) contrasta tres hipótesis alternativas sobre el impacto de la recesión sobre las mujeres (citado en Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999):

La primera es la hipótesis amortiguadora, según la cual las mujeres constituyen una reserva flexible de mano de obra que se contrata en periodos de auge y se despide en las recesiones. Esta hipótesis está relacionada con la teoría del capital humano y con las teorías del mercado dual de trabajo, y añadiríamos que también con la teoría del ejército de reserva de Braverman, e insiste en el carácter pro-cíclico del comportamiento del empleo femenino. Las dotaciones de capital humano más bajo y la ausencia de formación específica reducirán los incentivos de las empresas para mantener en el empleo a trabajadoras de estas características en situaciones de crisis.

La segunda, la hipótesis de la segregación ocupacional por sexo, según la cual la demanda de trabajo femenino depende de la demanda en los sectores dominados por las mujeres y estaría más relacionada con el cambio estructural que con los factores cíclicos (Milkman, 1976) a semejanza de lo que se argumenta en las teorías de la concentración.

La tercera es la hipótesis de la sustitución (Humphries, 1993), que predice un comportamiento contracíclico del empleo de las mujeres, ya que conforme la recesión se hace más intensa, las empresas tratan de reducir costes contratando trabajadores más baratos, como son las mujeres.

A partir de su investigación, Rubery concluye que las tres hipótesis pueden ser compatibles, considerando las condiciones específicas de cada país. La segregación ocupacional puede ser típica de las condiciones en las que se encuentran las empresas pequeñas e inestables. Por otra parte, es posible que el empleo femenino se vea perjudicado en las fases iniciales de las recesiones económicas,

cuando desaparecen los puestos de trabajo menos protegidos y que, sin embargo, más adelante, si la recesión continua, las empresas recurrirán a la sustitución de trabajadores estables (a nuestro modo de ver, mercado primario) por otros menos estables y peor pagados. La hipótesis amortiguadora y la de sustitución se refieren a los flujos del mercado de trabajo, mientras que la de la segregación se refiere a cambios estructurales a largo plazo, que conviven con los flujos de trabajo.

Hay diversos estudios que observan que el generalizado incremento en la participación laboral de las mujeres se relaciona con la expansión que se ha producido en sus oportunidades laborales. La existencia y desarrollo de determinados procesos habrían modificado sustancialmente la composición de la demanda de trabajo, ofreciendo resultados que son actualmente más favorables para la mujer. Entre ellos, los procesos de terciarización ocuparían un lugar destacado (Cuadrado Roura, Iglesias Fernández y Llorente Heras, 2000; Anxo y Storri, 2001), en la medida en que introducen nuevos contextos laborales (en términos de la naturaleza de las tareas laborales y de las cualificaciones requeridas para su desarrollo) que se identifican en mayor medida con las características de las mujeres.

Además, el crecimiento del empleo en los servicios facilitaría una mayor participación laboral de las mujeres al modificar una de sus principales restricciones: la compatibilización de la vida familiar y profesional. De acuerdo con los conceptos acuñados desde el enfoque de los Transitional Labour Markets (Schmid, 1998; Schmid y Gazier, 2002; Fagan y Lallement, 2000), el sector terciario no solo ofrecería una mayor probabilidad de acceso y permanencia de las mujeres en un puesto de trabajo (*integrating transitions*), sino que facilitaría transiciones entre el mercado de trabajo y la vida familiar. La posibilidad de combinar periodos de empleo con otros fuera del mismo favorece la integración laboral femenina, permitiendo por ejemplo, combinar la tenencia de los hijos con la vuelta al empleo (*maintenance transitions*). Las mujeres españolas presentarían tasas de participación laboral menores a sus vecinas europeas debido a que gozan de menores oportunidades de empleo, inducidas por el menor grado de terciarización de su economía (al comparar el empleo terciario con la población total).

En este sentido, y de acuerdo con los datos aportados por el Panel de Hogares Europeo para 1996, baste recordar que el 80 por ciento de las mujeres europeas y el 81,6 de las españolas que trabajan lo hacen en el sector servicios. Sin embargo, el peso del empleo en los servicios en España es uno de los más bajos de la UE. La menor terciarización del empleo en España queda demostrada cuando se compara el empleo terciario con la población total (Fina, 1995). Mientras que en el año 2000 en la UE-12 este ratio alcanza el 27,8 por ciento, en España se limita al 22,8 por ciento, ocupando el penúltimo lugar de la Unión Europea (sólo delante de Grecia), y a 13,3 puntos porcentuales de distancia de Dinamarca, el país con un ratio más elevado (36,1 por ciento) (Cuadrado Roura, Iglesias Fernández y Llorente Heras, 2003).

Estos investigadores argumentan que el estudio de los flujos laborales de las mujeres europeas muestra que los servicios incrementan la probabilidad de entrada de las mujeres al empleo y reducen la de su salida. El terciario también se asocia como mayores probabilidades de permanencia y reingreso al empleo. El comportamiento de la tasa de actividad femenina se relaciona positivamente con la evolución del empleo terciario en España.

El último cuarto de siglo, especialmente los años ochenta y noventa del siglo XX, constituyen, también, un período fundamental en el cambio de modelo económico español, con un fuerte proceso de terciarización que abre nuevas posibilidades laborales para las mujeres. Especialmente destacable dentro del sector servicios es la consolidación de las administraciones públicas, sobre todo la autonómica y el refuerzo de la local, que se van a convertir en importantes opciones de trabajo para las mujeres que buscan empleos estables y de calidad.

La masiva incorporación de las mujeres españolas al mercado laboral, se hace coincidiendo con dos procesos fundamentales: la flexibilización del mercado laboral y el proceso de consolidación de las administraciones públicas como generadoras de empleo estable y de calidad. Ambos hechos explican, como señala Torns, la existencia de una polarización en dos grandes tipos de inserción laboral: por un lado unas que, a través de un incremento de la formación, acceden a puestos de trabajo estables y de calidad, vinculados,

fundamentalmente a las administraciones públicas, y, por otro, la gran mayoría vinculadas a modelos laborales precarios (Torns, 2011).

III.7. CONCLUSIONES

Pretendíamos comprobar si la discriminación laboral y la segregación ocupacional, se encuentran fuertemente relacionadas con causas o factores de índole social, cultural o económica, las cuales se han ido manteniendo a lo largo de la historia y han llegado a institucionalizarse de forma que hoy en día, la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones muy delimitadas, se considera normal.

Si estudiamos las causas se pueden agrupar las teorías en función de factores personales (nos encontraríamos las teorías del capital humano (en cuando a que son atribuibles a los diferentes procesos en la inversión en capital humano), y los factores que se producen en el mercado (Hernández, 1996).

Maté, Nava y Rodríguez (2002), clasifican las teorías que explican la segregación ocupacional ente sexos en tres grandes grupos: la corriente neoclásica del capital humano, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y las teorías no económicas o feministas.

Igualmente se estudian estas clasificaciones desde el lado de la oferta (características de los trabajadores) y de la demanda (características de los lugares de trabajo y de los actores en los mismos). Estas teorías no son excluyentes sino que tal y como dicen England y Farkas (1987) o Blau, Ferber y Winkler (1998), existen efectos de retroalimentación entre ellos, que finalmente hace que se conserven las diferencias de género incluso cuando las tendencias del mercado tienden a erosionarlas.

Las causas y consecuencias de la segregación ocupacional han sido analizadas por tanto desde diferentes corrientes de la economía y de otras disciplinas sin que exista realmente consenso entre los investigadores. En general, todos están de acuerdo en que existe la discriminación laboral en el mercado de trabajo, si bien no se origina por la medida de un único factor como han intentado explicar muchas

teorías económicas y sociales sino que la discriminación está sustentada por múltiples factores, que en muchos casos son de índole extra-laboral, que inciden en la conducta de la sociedad en general, y en particular, en la población femenina, en los trabajadores y en los empresarios.

La participación de la mujer en el mercado laboral ha estado condicionada a factores culturales y educacionales (capital humano) que inciden sobre su preparación, enfocándose esta preparación hacia las actividades del hogar, influido por el modelo familiar existente en nuestra sociedad y las normas laborales y fiscales, y cuando se involucra hacia el mercado laboral, tiende a ocupar puestos que están relacionados con las características que poseen derivadas de su especialización en el hogar. Esto afortunadamente está cambiando, la preparación de las mujeres en la actualidad poco tiene que ver con la del pasado, el número de mujeres universitarias supera al de los varones y logran un mayor éxito académico. Sin embargo, aún hoy día, se dirigen hacia carreras de tipo social que van a determinar luego una predisposición hacia ciertos tipos de trabajo que fomentarán la llamada segregación ocupacional horizontal.

El carácter socio-familiar, aquel que asigna distintas funciones en razón del sexo del individuo, en el que el varón adopta el papel de sustentador económico principal, y la mujer tiene como función primordial la de reproductora antes que productora de trabajo fuera del hogar, es el modelo familiar que ha imperado, y que aún hoy día sigue estando presente en la mente de muchos, consecuencia de los estereotipos creados contra la mujer. Esto hace que los propios padres no concedan tanta importancia a la preparación y la cualificación de la mujer, y cuando lo hacen la dirijan hacia el tipo de estudios que tradicionalmente son mejor vistos para ésta.

En España, las leyes en contra de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, son claras en cuanto a las decisiones que muestren desigualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo; sin embargo, en la práctica existen otras formas de discriminación no tan directas que permiten la permanencia de la discriminación en nuestra sociedad. Si bien existen múltiples programas dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, éstos tienen una escasa incidencia, junto con una ley fiscal y

la Seguridad Social que establecen mecanismos para que las mujeres en su mayoría continúen desarrollando actividades domésticas. Las medidas protectoras de Estado del Bienestar para los trabajadores, a veces son lesivas a la incorporación de las mujeres en la esfera del trabajo mercantil. Las prestaciones por desempleo o por jubilación al marido, en un contexto de dependencia de la mujer en la familia, desincentiva la incorporación de ésta al mercado de trabajo, aún en caso de necesidad.

Fenómenos tales como el desempleo, la segmentación, la temporalidad, la parcialidad, la precariedad de las condiciones de trabajo o los bajos salarios se encuentran entre los principales problemas del mercado laboral español, problemas que como han puesto de manifiesto diversas investigaciones, tienden a recaer con más crudeza sobre el empleo femenino. El problema, por tanto, sigue estando presente y parece que se resiste a cambiar, sigue existiendo la segregación ocupacional, derivado del tipo de educación elegido por las mujeres (que no la falta de éste que como se demuestra es equiparable o incluso superior al de los varones), de la elección del trabajo, de la discriminación de los empresarios en ciertas ocupaciones, de los estereotipos o roles sociales, de la discriminación en la promoción que las confina a los puestos de niveles inferiores, en sueldo o estatus, su propia concentración en los sectores que están creando empleos que por lo general son precarios, la insuficiencia de las políticas sociales de igualdad, etc.

En el próximo apartado analizaremos la evolución y diferencias de género en el mercado español para comprobar la situación de la mujer en el mercado de trabajo español y en comparativa con la Unión Europea y esbozar los cambios durante la crisis económica y los inicios de la recuperación, junto al estudio de la inversión en capital humano por parte de las mujeres españolas.

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

**PARTE 2. ANÁLISIS DEL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO Y SU CUALIFICACIÓN**

CAPÍTULO IV. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Haremos a continuación un análisis estadístico de la situación de la mujer en el mercado de trabajo español y en comparativa europea, para ir definiendo con datos la evolución de sus tasas de actividad, ocupación y desempleo, y analizando las características de la ocupación según tipo de contrato y de jornada laboral, y especialmente comprobar los cambios que ha podido producir la crisis económica española y su entrada en la recuperación.

Partiendo de consideraciones metodológicas a tener en cuenta por los cambios ocurrido en nuestra fuente de datos primaria como es la Encuesta de Población Activa proporcionada por el Instituto de Estadística de Andalucía, y la Labor Force Survey de la oficina del EUROSTAT de la Unión Europea:

Se analizará en detalle la evolución en la tasa de actividad de las mujeres y los hombres, por edades, por estado civil, con especial atención al retraso de la edad media maternal de primer hijo y la comparativa de la tasa de actividad con los países de la Unión Europea entre el año 2008 y el 2014 (al ser el último dato anual que nos muestra el EUSOSTAT para todos los países miembros).

Luego se estudiará la ocupación y el desempleo, tanto en su evolución como por edades, así como la ocupación para diferenciar en la repercusión de la crisis en los asalariados y comprobar las características del contrato de trabajo, así como de la jornada laboral. Igualmente veremos la evolución tanto de la ocupación como del desempleo en las mujeres en perspectiva europea entre 2008 y 2014.

IV. 1. CONSIDERACIONES METODOLÓGICA PREVIAS

Tenemos que tener en cuenta los problemas de cambios de metodología que ha sufrido la EPA, a lo largo de estos años.

Un caso evidente es el cambio metodológico realizado en la Encuesta de Población Activa en 1980, cuando la edad mínima de los activos pasó de los catorce a los dieciséis años.

La población desocupada e inactiva desde el 1er trimestre de 2001 está afectada por la aplicación de la nueva definición de paro establecida en el Reglamento (CE) nº. 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000. Por este motivo no es comparable con la de los periodos anteriores.

Debido a ello se han llevado a cabo modificaciones metodológicas en la Encuesta de Población Activa, que afectaron a algunas de las definiciones utilizadas en la encuesta y al proceso de cálculo de resultados:

- Unas nuevas proyecciones de población del INE. Originado por el incremento que se ha producido en la población española como resultado de la llegada de inmigrantes.
- Se reponderan los factores de elevación, como mejora técnica para corregir el efecto de la falta de respuesta en la encuesta.
- Los cambios que supusieron la nueva definición de desempleado establecida en el Reglamento (CE) Nº 1897/2000 de la Comisión, de 7 de septiembre de 2000.

Esta última definición de desempleado supone una ruptura de la serie, y desde el primer trimestre de 2001, no es salvable con correcciones o ponderaciones, como en los anteriores cambios, a la hora de cuantificar series anteriores. Al igual que se afecta a la población inactiva ya que se hace referencia a la nueva definición de desempleados.

Por otra parte, al acudir a la EPA o a las cifras del Instituto Nacional de Empleo, puede que discrepen las cifras entre los desempleados de una y otro. Sin embargo, esto se debe a que para el registro del INEM, mide el número de desempleados registrados (voluntariamente), mientras que la EPA puede detectar desempleo no registrado mediante las estimaciones de la Encuesta sobre el mercado laboral que elabora. En segundo lugar, la definición de "desempleado"

en el registro del INEM es bastante restrictiva. Excluye (aún inscritos en el registro) a aquellos cuyo trabajo está suspendido por regulación de empleo, a quienes perciben prestaciones económicas por desempleo a cambio de alguna colaboración social, a los pensionistas por jubilación, a los demandantes de un empleo de duración inferior a los tres meses o de jornada laboral inferior a las veinte horas, a los menores de 25 años que estudian en la enseñanza reglada, a los becarios que cursan estudios de formación profesional ocupacional con más de 20 horas lectivas, a quienes están en situación de incapacidad laboral transitoria o baja médica y a los beneficiarios del subsidio agrario. En este trabajo, por tanto, utilizaremos en la medida de lo posible, los datos de la Encuesta de Población Activa, por la mejor medición de las distintas situaciones en el mercado laboral y por disponer de datos suficientemente detallados para aplicarlos a nuestro estudio, si bien en ocasiones habrá que acudir a otro tipo de fuentes estadísticas igualmente necesarias para nuestro objetivo.

Las modificaciones metodológicas comentadas producen importantes modificaciones sobre las cifras de población activa, ocupada y desempleada que hasta ahora suministraba la EPA. Además, en el año 2002 también se introdujeron modificaciones en la forma de cálculo de los resultados (utilización de nuevas proyecciones de población derivadas del Censo del 1991 y reponderación de los factores de elevación). Estos cambios afectan todos los colectivos poblacionales. La nueva definición de paro se aplicó retrospectivamente desde el año 2001.

De manera esquemática los cambios metodológicos producen fundamentalmente:

- Un aumento relativamente proporcional de activos e inactivos por la utilización de las nuevas proyecciones.
- Un aumento de las tasas de actividad y ocupación producido por el incremento relativo de la población más joven que produce la reponderación.
- Una reducción significativa de la tasa de desempleo, y secundariamente un crecimiento de la población inactiva, producida por la aplicación de los nuevos criterios en la definición de desempleo.

Los datos del Censo de 2001 y la información más actualizada de los padrones obligó durante el 2005 a efectuar nuevas

proyecciones de población que sustituyeron las nuevas proyecciones derivadas del Censo del 1991. Ésta primera revisión, que buscaba reflejar más adecuadamente el fenómeno de la inmigración, resultó insuficiente a la vista de los nuevos datos. Sin embargo, la dificultad de entrevistar a la población extranjera obligó a modificar nuevamente la forma de calcular los factores de elevación de la EPA para tener en cuenta el total de esta población a cada comunidad autónoma. Estos dos cambios comportaron la actualización de todas las series originalmente publicadas del periodo 1996–2004.

Por último, los datos del Censo de población y viviendas 2011 y la introducción de nuevos criterios en la calibración de los factores de elevación de la Encuesta han obligado a recalcular las poblaciones de referencia para el período 2002 a 2013.

IV.2. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS.

Ya se ha comentado el gran incremento que desde los años 70 se ha producido en España al incorporarse las mujeres al mercado de trabajo, en la que se puede distinguir gráficamente como los varones han descendido en su tasa de actividad hasta el inicio de la bonanza económica a partir de 2002 en una generación de puestos de trabajo cercanos a la construcción y sectores industriales y de servicios aledaños por los efectos de arrastre de la misma.

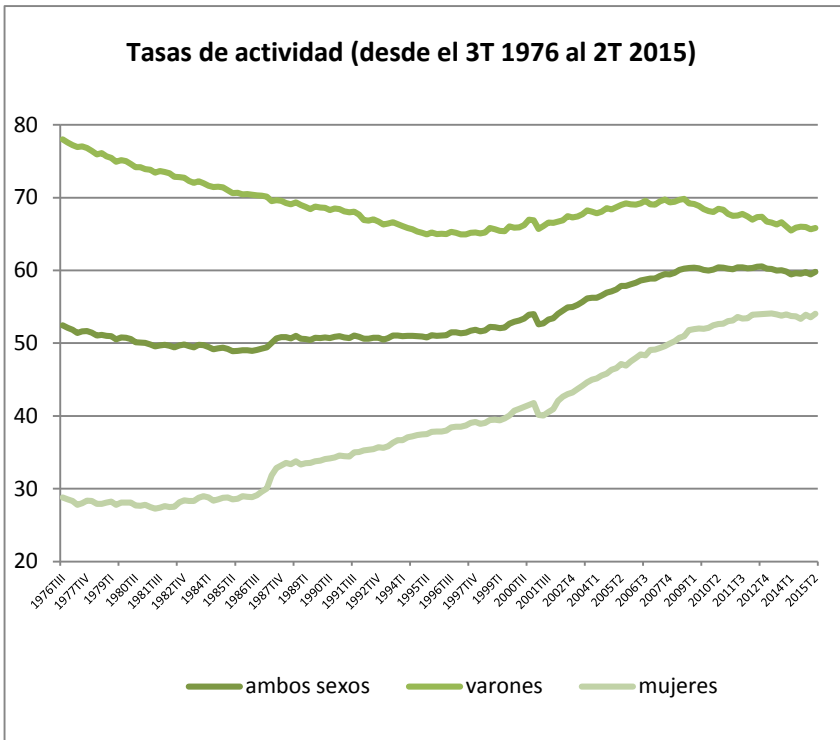
Al mismo tiempo se produce la incorporación de la mujer fundamentalmente y como después comprobaremos en el sector servicios, en ramas como hostelería y comercio en el sector privado, y dentro del sector público.

Cuando llega la crisis económica por la crisis financiera internacional que en España coincide con la ruptura de la burbuja de la construcción e inmobiliaria, el sector masculino desciende en actividad, sin embargo las mujeres lejos del desánimo que provoca las altas tasas de desempleo en todos los sectores siguen incrementando sus tasas de actividad, haciendo que la tasa total en España lejos de reducirse por la bajada masculina siga aumentando.

Desde 1976 (segundo trimestre) en que la tasa de actividad femenina se situaba en un 50% con respecto a la tasa de actividad masculina, hasta la actualidad, que para el 2015 (segundo trimestre),

se traduce en una distancia entre las tasas de actividad cifrada en poco más del 10 por ciento, (ver gráfico 2).

■ Gráfico 2. Tasas de actividad femenina, masculina y total. Evolución desde 1976 (tercer trimestre) hasta 2015 (segundo trimestre).



Fuente: EPA y elaboración propia.

Podemos ver la evolución en distintos años, de la variación de las tasas de actividad femenina por tramos de edad, comparándolas con la tasa de actividad masculina para el 2015 (segundo trimestre), (ver gráfico 3). En España, continúa viéndose un máximo de actividad en torno a los 25-29 años, punta que se ha ido desplazando en consonancia con el retraso en la edad en que se tiene el primer hijo.

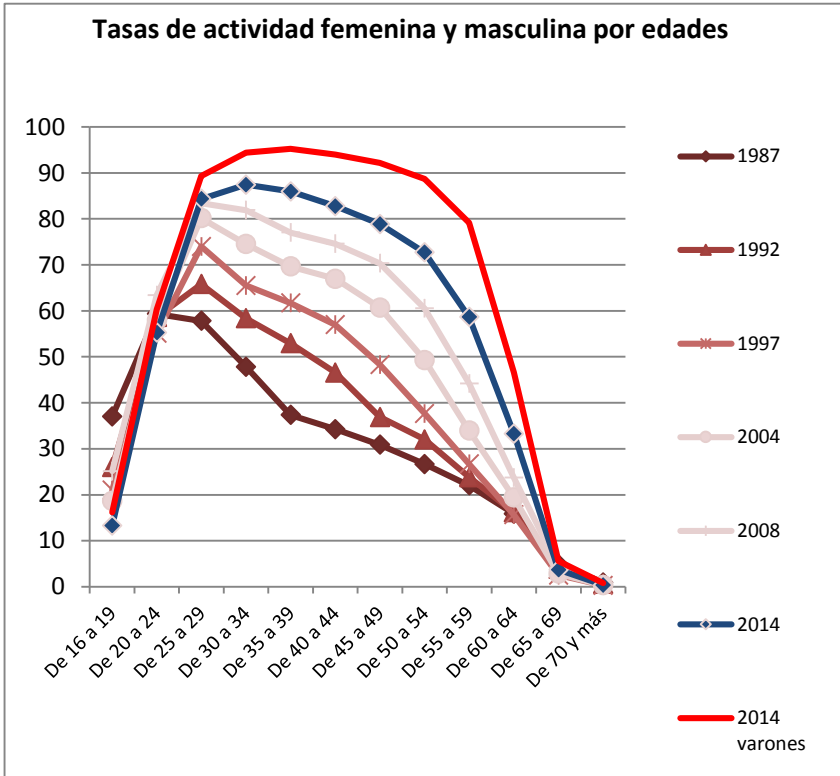
Esto refleja, que en el caso de las mujeres los cambios en la vida familiar siguen condicionando su participación laboral, cosa que no sucede en el caso de los varones, que conservan una curva más

continúa para descender más rápidamente al llegar a la edad de 55 años. En general, a partir de los 25-29 años hasta los 50-54 años, entre los años 1987 y 2014, se ha ido ampliando la tasa de actividad femenina, hasta llegar a un aumento de casi el 30 por ciento. Pero, si bien en los años de referencia anteriores la mayor tasa de actividad femenina se producía en el estrato de edad de 25 a 29 años, es a partir de del año 2011 cuando la mayor tasa de actividad femenina empieza a cambiar, y se sigue ampliando la diferencia año tras año, siendo el tramo de edad de 30 a 34 el de mayor actividad femenina, con casi un 88 por ciento de las mujeres de ese tramo de edad, siendo un 3 por ciento mayor que el tramo anterior de 25 a 29 años. Se revela el gran cambio en la permanencia de la mujer en el trabajo e incluso sigue incrementándose con respecto a los años anteriores, especialmente a partir de esas edades, retrasando su retiro de la actividad laboral normalmente por cuestiones familiares al tener el primer hijo,

De todas formas, hoy día la permanencia de la mujer española en el mercado de trabajo es mucho mayor genéricamente en todos los estratos de edad, excepto en los de población más joven a causa del retraso por cuestiones normalmente educativas y de formación en la población española, especialmente es relevante esta incorporación más tardía al mercado de trabajo en las mujeres que en los varones. Permaneciendo en activo más del 58 por ciento a la edad de 59 años, mientras que en 1987 a estas edades sólo permanecían en activo un 22 por ciento.

Los varones en cambio tienen una incorporación a la vida laboral anterior a las mujeres, pero sin embargo su mayor pico de actividad se produce entre los 34 y 39 años y continúan más en activo en los estratos posteriores. Pese a todo, se va eliminando la brecha entre los varones y las mujeres en cuestión de actividad, ya cada vez más mujeres permanecen en la vida laboral activa, a pesar de que como hemos visto sigan ocupándose de las tareas domésticas.

■ Gráfico 3. Tasas de actividad femenina (años 1987, 1992, 1997, 2004, 2008 y 2014) y masculina (2014) por tramos de edad. (series anuales)



Fuente: EPA y elaboración propia

Las mujeres han cumplido, tradicionalmente, un papel muy diferente al de los varones en las tareas productivas y reproductivas en la sociedad española. Sin embargo, como ya ha habido ocasión de constatar, desde finales de los sesenta empiezan a incorporarse con gran intensidad en la economía extradoméstica y, al contrario que los varones, vienen declarándose activas en una proporción creciente. Sin embargo, tanto los registros administrativos como los censos y padrones, e incluso la EPA, aunque ésta en menor medida, infravaloran el trabajo femenino fuera del hogar, dado su componente ocasional, parcial o precario, superior al del trabajo masculino. Y, sobre todo, conviene recordar que son las generaciones

femeninas más jóvenes las que presentan las tasas de actividad más elevadas, mostrando un comportamiento que tiene visos de estabilidad, y que es muy diferente, por su trayectoria y sus características, del que muestran las activas maduras, lo cual hace suponer que la tendencia futura es positiva de cara a una mayor participación femenina en el mercado de trabajo.

Aunque el anterior gráfico nos muestra la diferencia a lo largo del tiempo para la tasa de actividad global, podemos ver la evolución que ha seguido la tasa de actividad por grupos de edades a lo largo del tiempo.

En el gráfico siguiente (gráfico 4), cada línea refleja la evolución para cada tramo de edad, destacamos que el incremento de la tasa de actividad global se ha producido en el segmento de 25 a 54 años, ya que por razones de edad las mayores de 55 años han ido descendiendo derivado de su posición menos activa de anteriores años, con un leve repunte en los últimos años derivado del reemplazo generacional, y desde luego, la gran caída de la tasa de actividad de las mujeres más jóvenes de 16 a 19 años que han ido retrasando su entrada en la actividad laboral por la prolongación de los estudios.

Un grupo intermedio es el de edad entre 20 y 24 años, y aunque la tendencia es a crecer ligeramente en tasa de actividad (marcando igualmente el repunte en los años 80 de masiva incorporación de la mujer en los grupos en edad de trabajar), todavía presenta una tendencia mixta, con un decaimiento de la tasa por la continuación de los estudios, y por otra el incremento por la nueva incorporación en el mercado de trabajo una vez acabados los mismos.

Esto es así hasta el 2004, a partir del 2005 la EPA proporciona una información más detallada de los grupos de edad que creemos conveniente de analizar con la nueva metodología de la misma aunque retraiga la serie hasta 2002. Ya que aporta los cambios de tendencia de los últimos 13 años en la actividad de las mujeres, tanto en la bonanza económica como en la crisis, así como los inicios de la tímida recuperación económica. (Gráfico 5).

■ Gráfico 4. Evolución de las tasas de actividad femenina por grupos de edad desde 1976 a 2004 (trimestrales).



Fuente: EPA y elaboración propia.

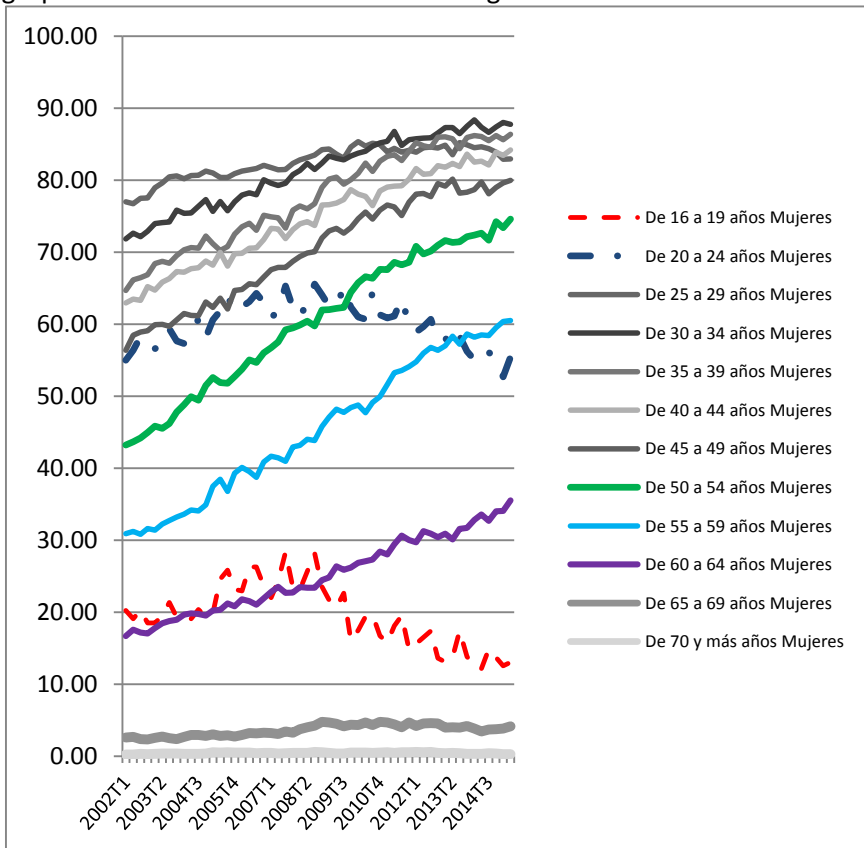
Se confirma así el dato de anteriormente apuntado de las mujeres en el estrato de edad de 16 a 19 años, y de 20 a 24 años en el que la bonanza económica animo tímidamente y de forma estacional a la actividad de las mismas y su posterior decaimiento en los tiempos de la crisis en los que la falta de trabajo hace retirarse a las mujeres de esas edades del mismo, quizás hacia la realización de cursos para su mayor formación, lo cual intentaremos confirmar con los datos educacionales de las mismas posteriormente. (Gráfico 5)

Por otra parte se observa la tendencia positiva a la actividad en todos los demás estratos poblacionales excepto en obviamente las que entran ya en la edad próxima a la jubilación o posterior.

Sumamente positiva y a destacar es el incremento de la actividad de las mujeres de 45 a más edad hasta los 60 años en los que la tasa de permanencia en la actividad supera en todos los casos actualmente el 60 por ciento. Incluso entre los 60 a 64 años, en los

que habrá que confirmar en los próximos años si se trata de un cambio estructural o por causa de la crisis que ha animado a las mujeres a intentar conseguir ingresos familiares por la pérdida del puesto de trabajo sin posibilidades de recuperación de los varones de esa edad que se dedicaban a sectores de construcción, industria o servicios relacionados, en la que a esas edades difícilmente volverán a encontrar un puesto de trabajo.

■ Gráfico 5. Evolución de las tasas de actividad femenina por grupos de edad desde 2002 a segundo trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

De todas formas se confirma que las mujeres de más de 25 hasta los 54 muestran una gran permanencia en el mercado de trabajo a diferencia que años anteriores con más de un 70 por ciento

de actividad con respecto a su grupo de edad en todos los casos, por lo que no se produce con tanta asiduidad el abandono de la actividad tras el primer hijo como así ocurría en las décadas anteriores.

Comprobaremos como el retraso del primer hijo, el menor número de hijos por mujer (aunque los costes que conllevan ayuden y retroalimenten a lo mismo), la mayor formación de las mujeres y en cierto modo la propia inestabilidad en los ingresos familiares con los problemas que conlleva asumir los gastos de mantenimiento familiares han apoyado a que la mujer se incorpore y permanezca en el mercado de trabajo a semejanza de otros países desarrollados de nuestro entorno.

En este sentido, Garrido (1993) utiliza la Encuesta de Población Activa para analizar los cambios en la vida laboral y social de las mujeres españolas en los últimos 30-40 años. Explotando al máximo estos datos, acerca de la influencia que la transición demográfica y los cambios en la familia, los cambios en la estructura productiva, el aumento de la oferta educativa y el capital humano de las mujeres, así como el aumento del empleo público han tenido en España sobre el aumento o la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y su posición en el mismo.

Tenemos que tener en cuenta, a su vez, las diferencias entre las tasas de actividad masculina y femenina considerando el estado civil en el que se encuentren. Las mujeres solteras tienen unas tasas de actividad muy similares en todos los tramos de edad, mientras que las mujeres casadas comienzan a descender en la actividad laboral a partir de los 39 años. Sin embargo, este descenso es muy gradual en estos últimos años, ya que cada vez menos abandonan por completo el mundo laboral. Hace tan sólo 10 años el descenso comenzaba en los 29 años. En cambio los varones casados tienen una tasa de actividad incluso mayor que los solteros de sus respectivos sexos, siguiendo el modelo tradicional de ser el que proporcione la gran parte del sustento familiar, (ver gráfico 6). En algunos casos de tramos de edad más avanzada la diferencia entre mujeres casadas y hombres casados llega hasta los 20 puntos porcentuales.

En el caso de las mujeres y hombres separados o divorciados las tasas son muy similares aunque llama la atención que su participación en el mercado de trabajo cuando ocurre el cambio de estado civil hace que tengan mayores tasas de actividad que incluso los hombres y mujeres solteros, luego aunque se asimilan a las de estos, en el caso de las mujeres separadas o divorciadas permanece a diferencia de las mujeres que hasta esta edad han permanecido solteras, con la misma continuidad que los hombres. Incluso aunque tengan ya hijos bajo su responsabilidad, al tratarse de un hogar monoparental, la única fuente de recursos sería la remuneración por su actividad laboral, por lo que es una obligación incorporarse al mercado laboral.

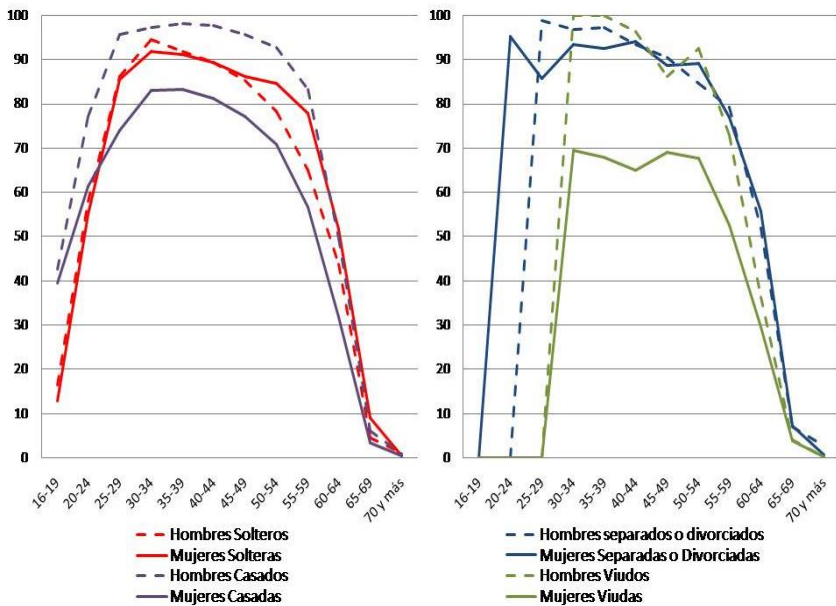
En caso de la viudedad y mientras no cambian de estado civil mientras los hombres tienen tasas similares a la de los hombres separados o divorciados, las mujeres tienen unas tasas de actividad muy inferiores incluso por debajo de las mujeres casadas, quizás para ellas ingresar o permanecer en el mercado de trabajo junto a las responsabilidades familiares que pudieran tener hace posible que sin pareja no puedan realizarlas, pero la situación de las mujeres separadas debería ser semejante, la diferencia pudiera estar en que las mujeres separadas o divorciadas no tienen acceso a la pensión de viudedad por lo que deben volver o permanecer en el mercado de trabajo. De hecho si comparamos la línea entre una mujer casada y la de las mujeres cuando se divorcian o separan cambia drásticamente tu tasa de actividad hasta 20 puntos por encima de la mujer casada.

Por el contrario, si comparamos la línea de la tasa de actividad entre una mujer casada cuando enviuda, baja del 80 por ciento al 70 por ciento o menos según avanza la edad retirándose del mercado laboral. La diferencia puede consistir en el sustento de la pensión de viudedad. Aunque hay que tener en cuenta que hablamos de tasas de actividad y no de ocupación, ya que es posible que las mujeres viudas que se retiren sean las que no encuentran empleo o lo tienen de forma precaria. Se deberá realizar un estudio sobre el mismo para confirmar una u otra hipótesis cuando veamos las tasas de ocupación y paro según estado civil.

En este sentido y de todas formas, parecen cierto los estudios que reflejan que las prestaciones sociales de las que se benefician los trabajadores en caso de desempleo o en su sustitución cuando

fallecen, mediante las pensiones de viudedad a sus viudas, por parte de los llamados Estados del Bienestar, pueden desincentivar la incorporación de las mujeres al mercado laboral incluso en situación de necesidad económica.

■ Gráfico 6. Tasas de actividad por género, y estado civil (casados/as y solteros/as). Segundo trimestre de 2015.



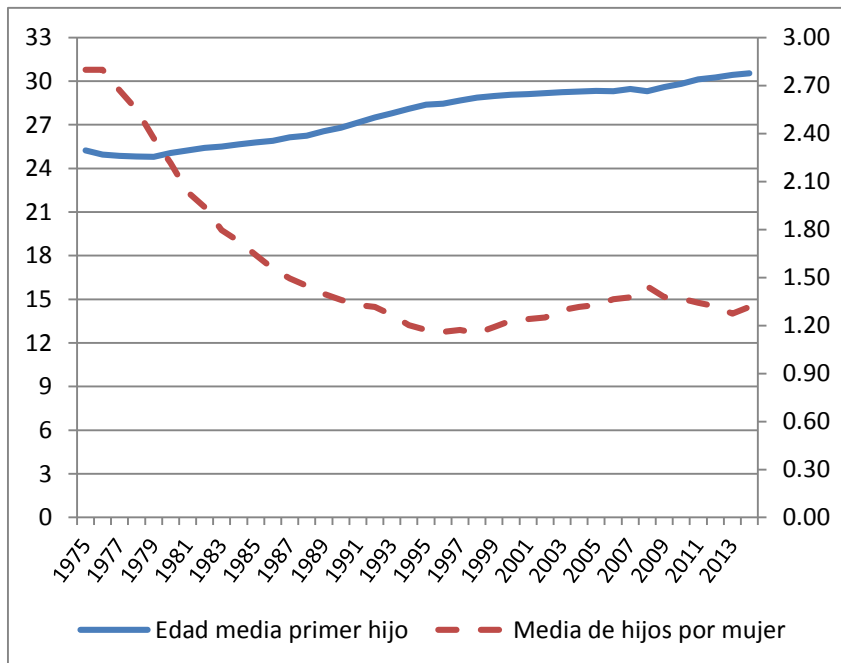
Fuente: EPA y elaboración propia.

Las pensiones de viudedad desincentivan la incorporación de la mujer al mercado de trabajo aunque éstas sean de una cuantía mínima ya que las seduce a la hora de encontrar un lugar en el mercado laboral (aparte de la propia dificultad de encontrar un empleo adecuado a su edad), y las prestaciones sociales por desempleo, cuando son los maridos los que se quedan en desempleo, restringen la posibilidad de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo, ya que la retribución que percibiría el marido se reduciría bastante en su cuantía en la prestación por desempleo en el caso de que no tuviera un cónyuge dependiente, manteniéndose por tanto, la

situación de dependencia económica por parte de la mujer en el seno de la familia.

Es necesario mencionar la disminución de la tasa de fecundidad hasta la cifra de 1,3 hijos por mujer (aunque hemos llegado a tener cifras más bajas, la recuperación de la fecundidad es debida según diversos estudios, a la alta tasa de fecundidad de las mujeres inmigrantes extranjeras que han llegado a España en los últimos tiempos), lo cual ha podido influir en que las mujeres no abandonen la actividad laboral como en tiempos pasados. Igualmente, se ha retrasado la edad de maternidad hasta más de treinta años, por lo que la incorporación de la mujer tras los estudios se inclina hacia el mundo laboral y no se relega al mercado doméstico, como en anteriores etapas.

■ Gráfico 7. Número medio de hijos por mujer y edad media de maternidad. Eje de ordenadas para número de hijos (derecha) y años para la edad media de maternidad (izquierda). Desde 1976 hasta 2014.



Fuente: INE y elaboración propia.

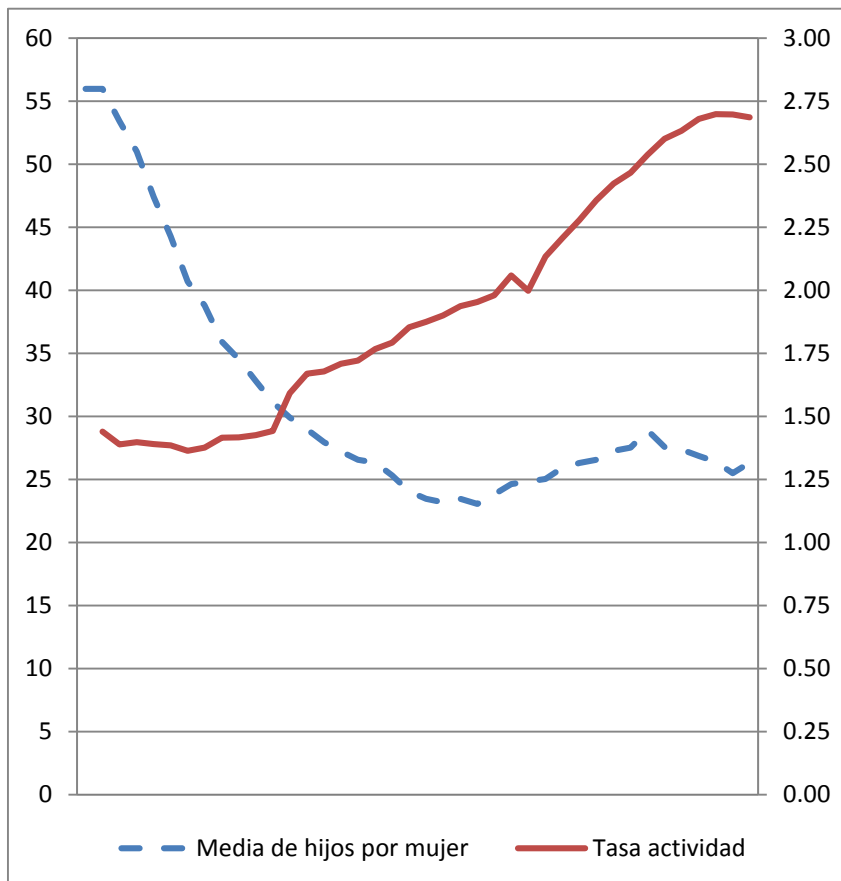
En tiempos de bonanza económica se recuperó algo el número medio de hijos por mujer mientras que la edad media de maternidad se seguía retrasando, pero al llegar la crisis económica nuevamente el número de hijos por mujer volvió a decaer drásticamente de 1,44 en 2008 hasta 1,27 en 2013. No ha sido hasta 2014 cuando se ha vuelto a recuperar tímidamente a 1,32 de media. Sin embargo, es obvio que más tarde o más temprano las responsabilidades familiares que suele asumir la mujer por diferentes causas pasan factura a su tasa de actividad, (ver gráfico 7).

Si representamos la tasa de actividad junto a la evolución del número medio de hijos por mujer comprobamos que siguen una tendencia inversa, cuando disminuye el número de hijos por mujer crece la tasa de actividad y al contrario. Sin embargo, no es lo único que incide lógicamente, cuestiones como el ciclo económico y las posibilidades del mercado de trabajo, unido a los cambios culturales, societarios inciden igualmente sobre las dos variables en un proceso de retroalimentación que actualmente parece estabilizarse. (Gráfico 8).

El cambio estructural de nuestra economía, que ha pasado de la agricultura como principal fuente de recursos hasta la actualidad en la era de la información y de los servicios, ha logrado que la mujer vaya igualmente conformando un cambio social, para el que lo normal sea la mujer “trabajadora” en su concepción productiva aunque siempre lo haya sido (reproducción).

Sin embargo, y pese al gran avance en su tasa de actividad desde finales de los 70, las mujeres españolas contaban con tasas de actividad menores a las europeas y su evolución pese a su mejoría año tras año las situaba dentro del grupo de mujeres con peores resultados en los países europeos, mostrando un retraso en la modificación de su modelo de participación laboral. A pesar de que la tasa de actividad femenina en España estaba vinculada con la del resto de la UE, su evolución siempre se había producido a un nivel inferior.

■ Gráfico 8. Tasa de actividad de las mujeres y número medio de hijos por mujer. Eje de ordenadas para número de hijos (derecha) y tasa de actividad de mujeres (izquierda). Desde 1976 hasta 2014.



Fuente: INE y elaboración propia.

En el siguiente gráfico de dispersión (gráfico 9), que representa la evolución de las tasas de actividad entre España y los países de nuestro entorno europeo, comprobamos que España se encontraba entre los países que estaban más próximos del eje de abscisas, ya que para el año 2001 presentaba una de las tasas de actividad entre las más bajas de la Unión Europea. De hecho se situaba en la cuarta peor posición. En 2014 en cambio la situación ha cambiado drásticamente en las mujeres españolas especialmente.

En la mayoría de los países de la Unión Europea de los 28, las mujeres han mejorado su tasa de actividad en el mercado desde el año 2001, sin embargo, como podemos ver gráficamente, algunos países se quedan por debajo de la línea de 45º lo que muestra que en 2014 respecto de 2001, la tasa de actividad femenina en esos países ha disminuido (Rumanía, Eslovaquia, y más levemente Finlandia, Dinamarca y Noruega, aunque partían con las tasas de actividad de las más altas de la Unión Europea en estos últimos casos).

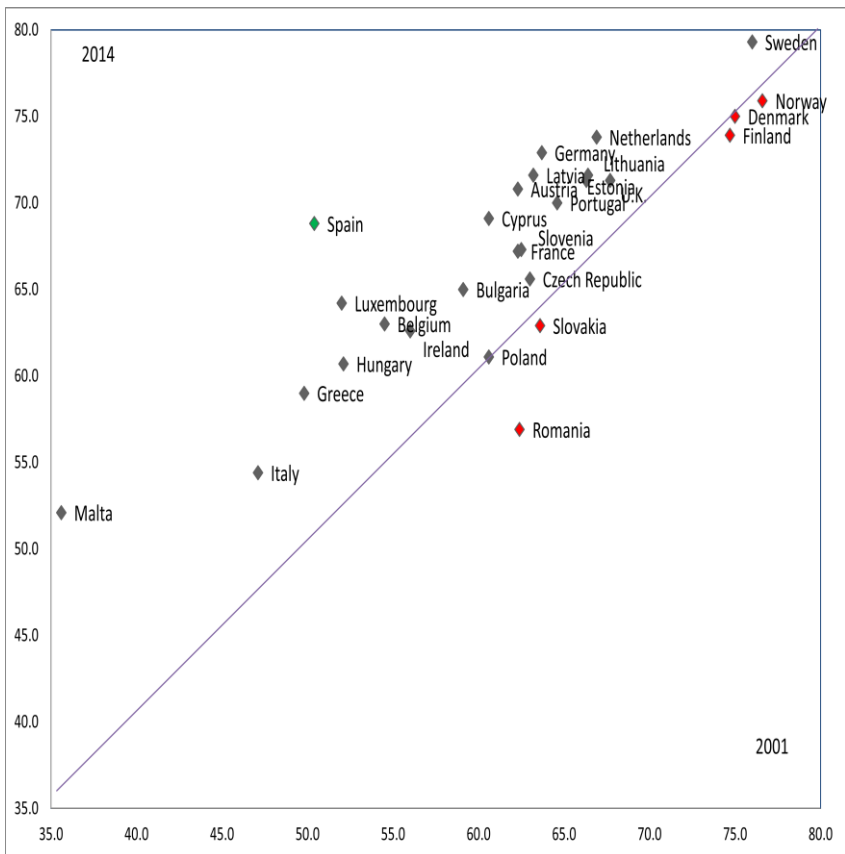
Podemos observar que en el año 2001, la posición española en este sentido, sólo se encontraba por delante de países como Italia, Grecia y Malta, en cambio la situación ha mejorado sumamente en 2014, adelantando a países como Irlanda, Bélgica, Luxemburgo, Francia, Eslovenia, Hungría, Polonia, Rumanía, Eslovaquia y República Checa. Nos situamos en 2014 por encima de la media de la Unión sólo superada por algunos de los países del Norte de Europa, los países nórdicos, Portugal y Chipre.

Hemos visto que los países con mejores resultados en cuanto a tasas de actividad femenina son: Dinamarca, Suecia, Finlandia y Holanda. Los países nórdicos que presentan modelos de bienestar basados en el individuo y no en la familia como del estilo de los países mediterráneos que estaba implantado en países como España. La individualización de las prestaciones en los Estados del Bienestar, supone individualizar las prestaciones sociales por desempleo, las tributaciones fiscales, o los beneficios sociales en función de las características del individuo, además de proporcionar a las madres sin recursos suficientes ayudas y poner a disposición de las madres trabajadoras suficiente número de guarderías gratuitas.

En España, en la actualidad, aunque no llegamos a esas altas tasas de participación de las mujeres en el mercado laboral nos vamos poco a poco situando por en la media europea, quizás el nuevo modo de vida monoparental, el retraso de la mujer a la hora de tener el primer hijo y no poder permitirse abandonar el puesto de trabajo, haber elevado sus ingresos o mejor dicho el coste de oportunidad entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico hayan hecho cambiar nuestro modelo tradicional mediterráneo en cuanto a la participación de las mujeres en el mercado laboral. De hecho países mediterráneos que eran cercanos a nuestro modelo

familiar y de participación de la mujer (Malta, Grecia, Italia, diferente en cambio es el caso de Portugal) o el caso de Irlanda también han ido elevando sus tasas de participación por encima de la media de variación del resto de los países, pero es el caso español el que destaca dentro de ese cambio de modelo que parece ya estructural y no provocado sólo por el ciclo económico que vivimos.

■ Gráfico 9. Comparativa entre las tasas de actividad femenina en el seno de la Unión Europea (de 15 a 64 años). Años 2001 y 2014.



Fuente: EUROSTAT y elaboración propia.

. Sin embargo, la retirada de las mujeres del mercado laboral como ya hemos comprobado antes se sigue produciendo con la llegada de los hijos, aunque esta edad media de la maternidad se ha retrasado en la última década. Si lo comparamos con las cifras

europeas, comprobamos que la permanencia a lo largo de la vida laboral de las mujeres en el mercado de trabajo en los países miembros de la Unión Europea es marcadamente más continua y no está tan afectada por las responsabilidades familiares, de hecho la tasa se sigue incrementado hasta los 40-45 años, momento en que empieza a descender para ir abandonando poco a poco en el siguiente decenio de edades. El caso de Alemania es prototipo en la participación media superior de las mujeres en el mercado laboral, en donde se produce el pico más elevado de participación por edad en los 45-49 años, y el caso de Italia, uno de los más cercanos a España en el modelo tradicional, en el que sus tasas de actividad están muy por debajo de la media europea aún pero parecido al caso español en el abandono de la mujer del mercado de trabajo.

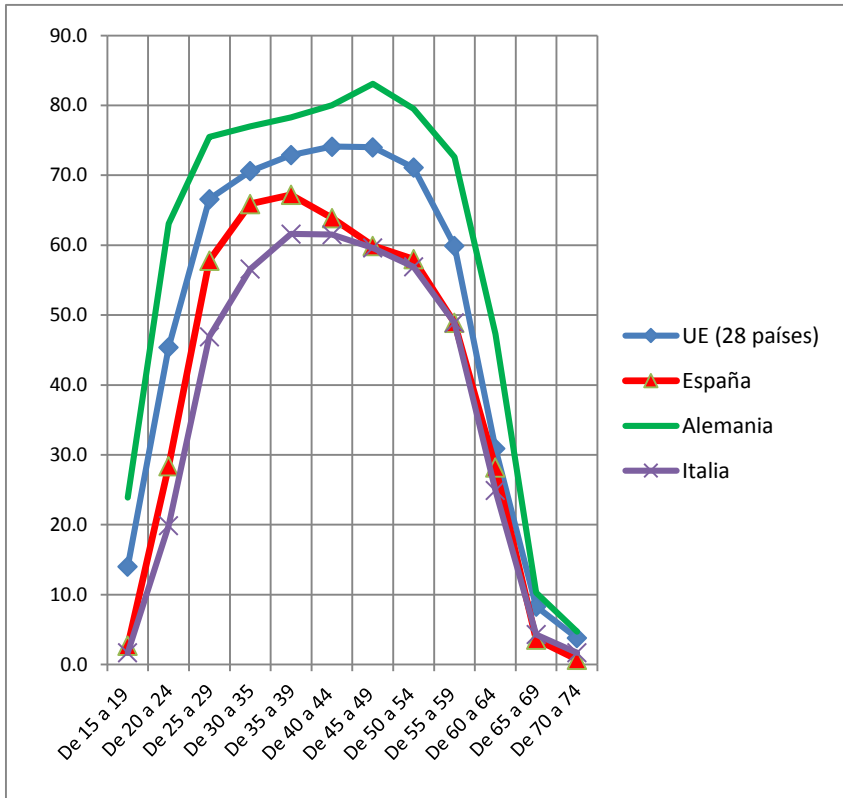
Por otra parte mientras las jóvenes se incorporan en edades muy tempranas, en torno a un 20 por ciento, al mercado de trabajo subiendo rápidamente en su participación en el caso de la media europea y el caso alemán, en España e Italia se produce un retraso claro en la incorporación al mercado de trabajo, ya que no llega al 2 por ciento la generación que entre 15 y 19 años se incorpora al mercado de trabajo. Tanto la falta de puestos de trabajo parciales, por nuestro tipo de puestos de trabajo como el aumento de la edad obligatoria de estudio, como a su vez nuestra cultura y modelo familiar, aparte del mayor número de mujeres que continúan sus estudios hacen que haya incluso una diferencia en más de 30 puntos porcentuales entre la media europea de 20 a 24 años y el caso italiano y español.

Sin embargo, y en general para todas las edades, la diferencia es muchos casos en la incorporación y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo es debida a que las mujeres de la Unión Europea en muchos de los casos pasan a ejercer una actividad laboral a tiempo parcial, cuando comienzan a tener responsabilidades familiares, o bien simultanean estudios y trabajo parcial en el caso de las más jóvenes lo cual de momento no está sucediendo a ese grado en España ni en Italia, (ver gráfico 10).

De todas formas, no pensamos que el tiempo parcial sea la solución para que las mujeres no abandonen la actividad laboral, ya que estarían igualmente conciliando la vida familiar y la laboral,

manteniendo una doble presencia/ausencia, mientras los varones seguirían ejerciendo una jornada laboral completa con total autonomía de las responsabilidades del cuidado de los hijos.

■ Gráfico 10. Tasas de actividad femenina en la Unión Europea (28 países), España, Alemania e Italia por tramos de edad. Primer trimestre de 2015.



Fuente: Eurostat y elaboración propia. Datos 2015.

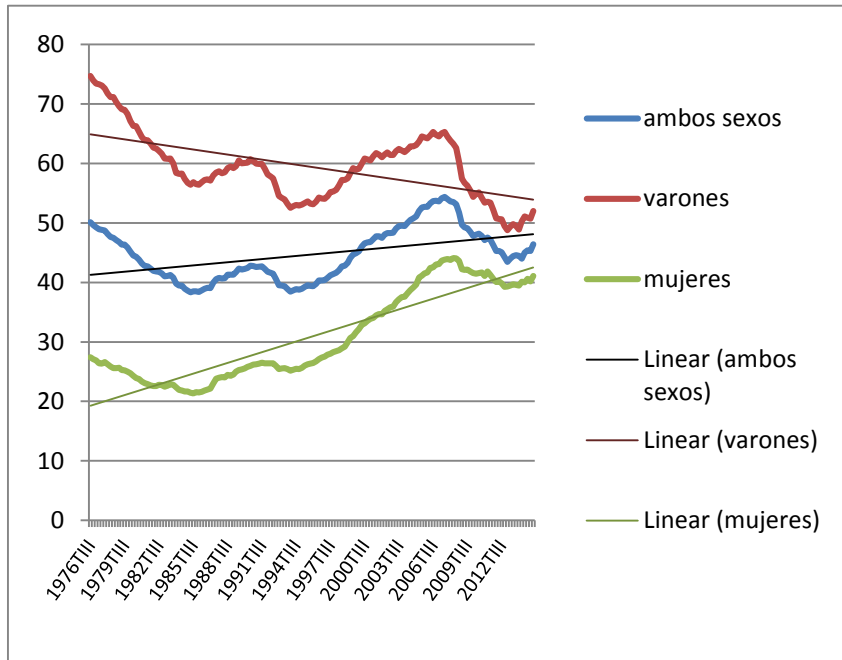
IV. 3. ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN Y DESEMPLEO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS.

Es de suponer que la mayor participación de las mujeres españolas se debería traducir en un aumento de la ocupación de las mismas en el mercado de trabajo. Sin embargo esta reducción de la brecha de actividad no siempre ha conllevado una reducción de la brecha de empleo u ocupación entre los hombres y las mujeres en España.

La evolución de la tasa de empleo igual que la tasa de actividad refleja en una notable aproximación entre hombres y mujeres, mientras en los 70 había una brecha entre varones y mujeres de casi 50 puntos porcentuales, en el 2001 aún de 25 puntos porcentuales entre unos, pero estas a pesar de los vaivenes del ciclo económico reflejan en la actualidad la aproximación ya que para el segundo trimestre de 2015 es de menos de 11 puntos porcentuales. La tasa de paro obviamente ha seguido el mismo proceso, si bien parten de unas diferencias menores al ser menor la tasa de actividad de las mujeres, hasta que en la actualidad es de dos puntos de diferencia entre unos y otros.

Se observa igualmente que pese a que las diferentes crisis económicas afectan de forma evidente a las tasas de empleo tanto femenino como masculino, genéricamente la tendencia positiva de las mujeres a seguir aumentando de las mujeres no se ha llegado a perder, mientras en cambio los hombres muestran el proceso contrario, si bien en la anterior bonanza económica lograron las cifras más altas desde la época de los 70. Debido especialmente al aumento del empleo de la construcción, industria y servicios transversales mayoritariamente masculinos. Una vez rota la burbuja vuelve la tendencia anterior aunque actualmente ya se esté estabilizando e incluso creciendo en el empleo. En general se observa la convergencia entre las tendencias positiva femenina y la negativa masculina, una al alza y otra a la baja, pero en general el incremento para ambos sexos es debido esencialmente al aumento de la tasa de empleo de las mujeres. Ver líneas de regresión lineales (gráfico 11).

■ Gráfico 11. Tasas de empleo femenina, masculina y para ambos sexos, con líneas de tendencia o regresión lineal, desde el primer trimestre de 1976 hasta el segundo trimestre de 2015.



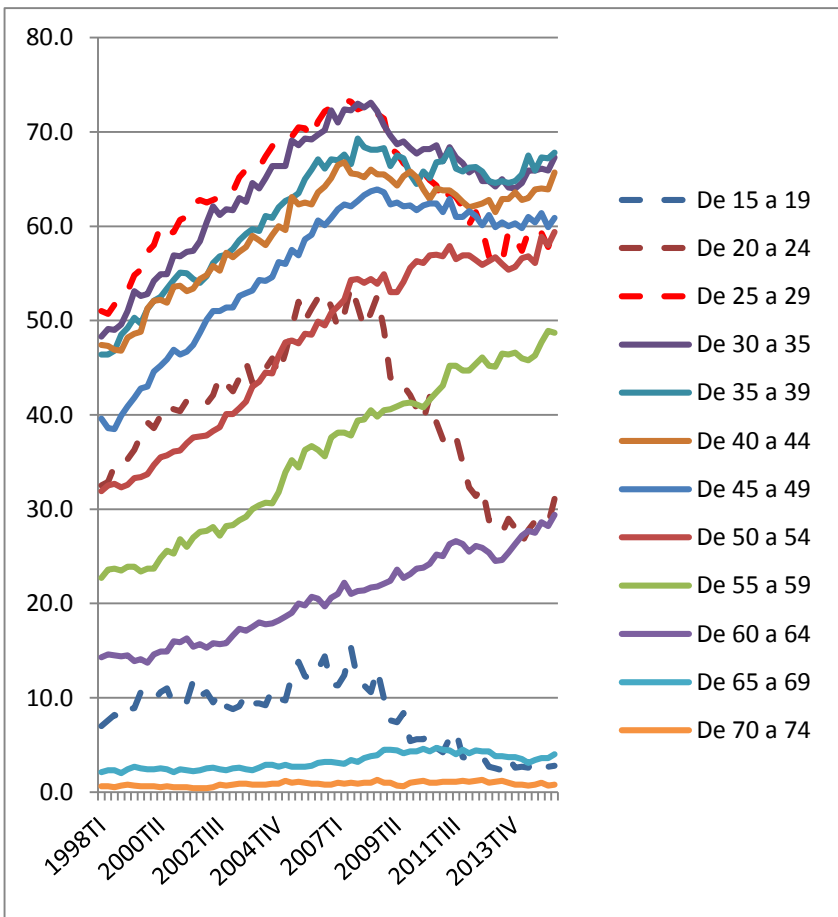
Fuente: Eurostat y elaboración propia.

El empleo de las mujeres por edades muestra en cambio que no ha sido por igual. En general en la bonanza económica todos los tramos de edad aumentaron su ocupación de forma exponencial, pero sin embargo, al llegar la crisis económica, ésta especialmente dañó la ocupación de las mujeres de menor edad, en el caso de las mujeres de 16 a 19 años y de 20 a 25 años, podría pensarse que por falta de cualificación y experiencia en el puesto de trabajo, o bien por mantenerse en los estudios al no tener la posibilidad de encontrar trabajo, lo cual se comprueba ya que también decae la tasa de actividad sumamente en la crisis en estas edades, o bien por abandono en su participación por desánimo ante la falta de perspectivas laborales.

Pero lo que llama la atención es que uno de los grupos que también disminuye especialmente en su ocupación es el tramo de 25

a 29 sin decaer la tasa de actividad. Podemos buscar la explicación en el tipo de trabajo al cual tienen acceso las mujeres de esta edad, que pese a poder tener estudios y algo de experiencia laboral le afecta el tipo de contrato al que se ven obligadas a la hora de encontrar trabajo, especialmente tipos de contratos temporales que o bien por aumento de la actividad productiva en bonanza económica o bien de tipo estacional son los que se han creado en el ciclo positivo anterior a la crisis, y que ya resulta estructural en nuestro mercado laboral. (Gráfico 12).

■ Gráfico 12. Tasas de empleo femeninas por tramos de edad, desde primer trimestre de 1998 hasta el segundo trimestre de 2015.



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En estos casos de contrato de tipo temporal es en donde mayor pérdida de ocupación se ha producido al ser tipos de puestos no renovables o bien de más barata indemnización pese a su subida con la última reforma laboral.

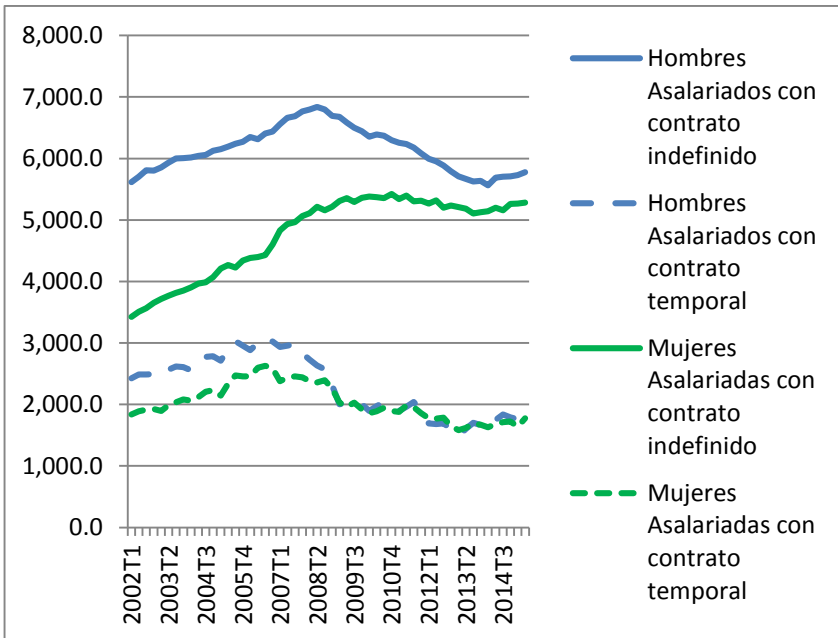
Por otra parte en el resto de tramos de edad, la crisis no parece haber pasado excesiva factura, aumentando la ocupación a lo largo del tiempo a partir de los 30 años y llamativo igualmente es el aumento en la edad entre 50 a 54 años. Es lógico si tenemos en cuenta que ha aumentado la permanencia de la mujer en el puesto de trabajo con el retraso de la maternidad y el no abandono posterior de su actividad. Esas cohortes de mujeres que ya esbozaban una mayor actividad y participación continúan con el paso del tiempo en el puesto de trabajo haciendo aumentar la ocupación en los tramos de edad de mayor edad más recientes en el tiempo. Por otra parte tienen puestos de trabajo más estables en los que además la crisis no se ha podido ver tan acusadamente afectada. (Gráfico 12).

En el siguiente gráfico (gráfico 13), se confirma lo anteriormente comentado, mientras en la bonanza económica tanto hombres como mujeres aumentaron su ocupación, tanto en los tipos de contratos indefinidos como en los temporales, ha sido especialmente los varones con contrato indefinido, y los varones y mujeres con contrato temporal los que más han sufrido la pérdida de ocupación. En el caso de las mujeres con contrato indefinido incluso han incrementado a principios de la crisis su empleo, aunque finalmente disminuyó levemente en comparación con los otros grupos. Desde el segundo trimestre tanto las mujeres como los varones han comenzado a incrementar su ocupación a tiempo completo (con algún caso trimestral de bajada en los varones mientras que los contratos temporales siguen cayendo hasta el primer trimestre de 2014, para nuevamente retomar el crecimiento, si bien con vaivenes por trimestres por contrataciones temporales que se antojan de tipo estacional por nuestro tipo de estructura productiva.

El Instituto Nacional de Estadística no proporciona pese a ser muy detallista en muchos otros casos estos datos por tramos de edad como información pública si no es accediendo a ellos por transacción de vía de mercado en microdatos, pero se deduce claramente por el anterior gráfico comentado que la mayor pérdida de los contratos de

tipo temporal se han producido como ya vimos en las mujeres de menos de 29 años, e igualmente en el caso de los varones en estos tramos por la menor actividad productiva y necesidad de fuerza de trabajo, y por ser más factible su despido por menor indemnización y la propia flexibilidad de este tipo de contratos. Pero en los varones también se ha producido pérdida en los contratos de forma masiva de tipo completo, en el que se ha afectado a todos los tramos de edad como ya veremos, ligados a los sectores y ramas de actividad más afectados por la crisis económica en España.

■ Gráfico 13. Ocupados asalariados (en miles) por sexo con contrato indefinido o temporal desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.



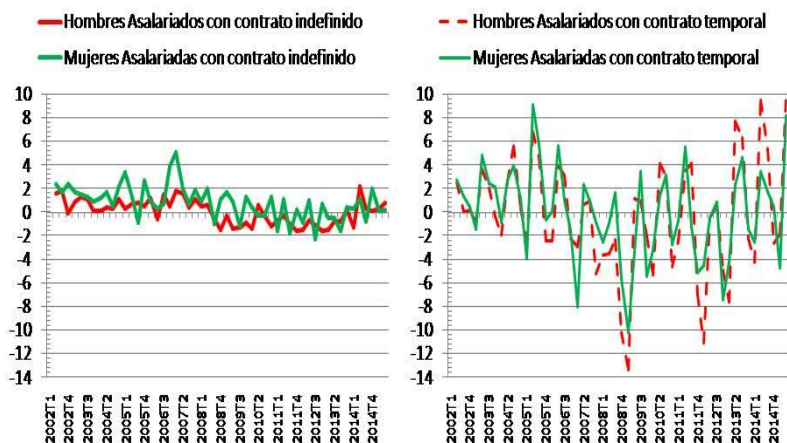
Fuente: INE y elaboración propia

Consideramos ejemplificar más esta situación para ver la diferencia clara entre la pérdida de trabajos de tipo indefinido y de tipo temporal sin que nos afecten los números absolutos ya que por número de empleos la mayor pérdida en número de puestos de trabajo ha sido masculina pero viendo la diferencia porcentual entre un trimestre y otro para los cuatro casos

Comprobamos que la pérdida de puestos de trabajo masculinos igualmente ha sido más acusada que la femenina en ambos casos, si bien porcentualmente mucho mayor para los contratos temporales. Con respecto a las mujeres para los tipos indefinidos han tenido mayores picos de creación de empleo en plena crisis (con tasas positivas de crecimiento) mientras que los varones se han mantenido trimestre tras trimestre por debajo de él suponiendo una continuada pérdida de puestos de trabajo.

Para el caso de los tipos temporales la situación se iguala, pero tanto en los picos de creación como los de pérdida de empleo las variaciones de los puestos de trabajo para los hombres han sido más acusadas o con una mayor inestabilidad. (Gráfico 14).

■ Gráfico 14. Variación asalariados (en porcentaje) por sexo con contrato indefinido o temporal desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.



Fuente: INE y elaboración propia

Con respecto a la proporción entre contratos temporales y tiempos indefinidos para el total de los asalariados y asalariadas también cabe destacar que en la actualidad afecta a la misma proporción de mujeres que de hombres respecto de su género, si bien la mujer partía de cifras de mayor temporalidad ha ido reduciéndola

hasta igualar a la de los hombres, aunque también estos la han reducido por el fenómeno antes explicado. Sin embargo con la esperada recuperación económica y de puestos de trabajo esta tendencia puede volver a situar a la mujer de nuevo con mayor tipo de puestos de trabajo temporales. (Ver tabla a continuación). En la actualidad tanto para hombres como para mujeres se sitúa la temporalidad en un 25 por ciento de los trabajadores asalariados.

Tabla 4. Porcentaje de temporalidad respecto a cada sexo

	2002T2	2008T2	2015T2
Hombres			
	30,36599 %	27,78552 %	25,03892 %
Mujeres			
	35,00936 %	31,13002 %	25,15204 %

Fuente: INE y elaboración propia

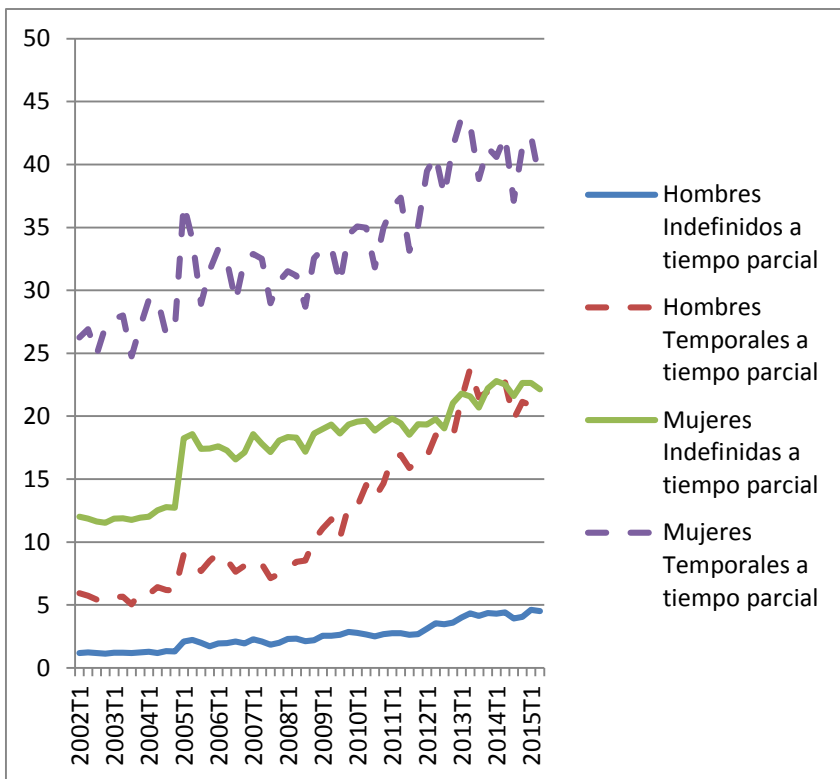
Esto podría llevar a pensar que la situación de la mujer en el mercado laboral español está cambiando y mejorando, pero sin embargo, estos datos nos pueden llevar a error si no tenemos en cuenta el tipo de jornada de su puesto de trabajo.

Comenzando con los puestos indefinidos los varones tienen una baja tasa de tiempo parcial que aunque ha ido aumentando con el paso del tiempo no llega en la actualidad al 4,5 por ciento del total de asalariados. Las mujeres en cambio que partían de una tasas del 12 por ciento en la actualidad un poco más del 22 por ciento. En estos casos puede ser una decisión personal para la conciliación de la vida familiar y el trabajo y poder seguir con las dos actividades de producción-reproducción, sin embargo puede haber un componente no voluntario al no poder tener otra opción.

Diferente es el caso de los temporales a tiempo parcial, la cifra de los hombres que desde la crisis sólo tienen opción a este tipo de puesto de trabajo dista mucho de la de los de puesto indefinido, llegando al 20 por ciento, mientras en las mujeres la diferencia es el

del doble, habiendo trimestres en los que suponen un 45 por ciento de los temporales y con tendencia creciente. No pensamos que en muchos de estos casos haya un componente de elección, ni en la temporalidad y menos en la jornada de tipo parcial con tanta diferencia con respecto a la misma situación en los indefinidos. (Gráfico 15).

■ Gráfico 15. Variación asalariados (en porcentaje) por sexo con contrato indefinido o temporal a tiempo parcial desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.



Fuente: INE y elaboración propia

La elección del trabajo a tiempo parcial no es siempre voluntaria por tanto debemos analizar a través de la Encuesta de Población Activa el motivo por el cual las mujeres trabajan a tiempo parcial. Los motivos generales con los que trabaja la EPA son: Jornada Parcial por asistencia a cursos de enseñanza o formación, por

enfermedad o incapacidad propia, por obligaciones familiares o personales, por cuidado de niños o de adultos enfermos o discapacitados, por no encontrar trabajo a jornada completa, por no querer un trabajo a jornada completa, por el tipo de actividad que desarrolla y por otros motivos.

Mientras para los varones los principales motivos por los que trabajan a tiempo parcial son no encontrar trabajo a jornada completa, el tipo de actividad que desarrollan, otros motivos o seguir cursos de formación, por este orden, en las mujeres las motivaciones principales son no encontrar trabajo a jornada completa y el cuidado de niños, enfermos, incapacitados y mayores, pero de una forma más polarizada, ya que en tercer y cuarto lugar respectivamente se encuentra el tipo de actividad que desarrollan y no querer trabajo a jornada completa. Las obligaciones familiares igualmente son importantes para las mujeres.

En cambio para los varones no es nada significativo el cuidado de niños, adultos, enfermos, incapacitados y mayores y las obligaciones familiares. Llama igualmente la atención que cada vez menos mujeres y hombres tengan jornada a tiempo parcial por cuestión de estudios, ello puede ser debido a lo comentado anteriormente, ya que suelen ser de edades más jóvenes y ha bajado tanto la actividad como la ocupación de los mismos. En qué medida es por desánimo y por no poder encontrar trabajo lo que les lleva a abandonar incluso el mercado de trabajo en puestos a tipo parcial, o por decisión propia es lo que habría que averiguar.

Desde la bonanza económica hasta la actualidad, el paso por la crisis ha dejado un gran aumento del número de trabajadores a tiempo parciales, especialmente en las mujeres. Y por otra parte mayoritariamente, tanto en unos como en otros pero especialmente en los hombres la motivación no es voluntaria, ya que el 77 por ciento es por no encontrar trabajo, en las mujeres casi del 60 por ciento.

También es llamativo que las mujeres que tienen trabajos a tiempo parcial por cuidado de niños, adultos, enfermos, incapacitados o mayores, y por otras obligaciones familiares o personales tienen menos peso, al igual que no querer trabajo de tiempo completo. Aunque consideramos que es por el aumento de ocupaciones a

tiempo parcial no voluntarias que hace bajar el peso de las voluntarias o por dedicación familiar.

Tabla 5. Motivos de la jornada parcial (segundo trimestre) Porcentajes sobre el total de ocupaciones a tiempo parcial por sexo.

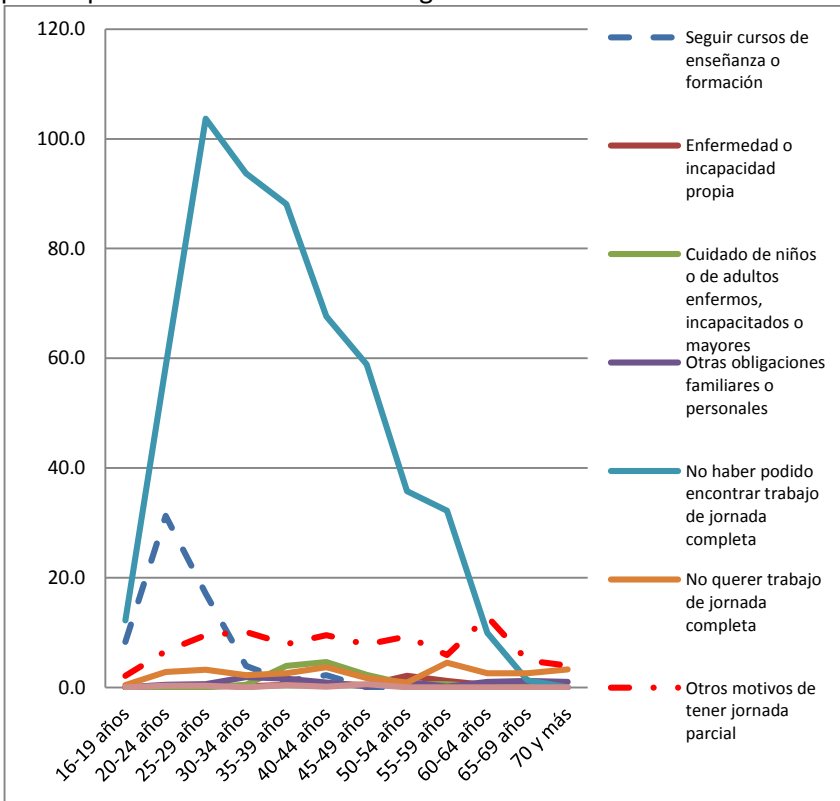
Hombres								
	Seguir cursos de enseñanza o formación	Enfermedad o incapacidad propia	Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	Otras obligaciones familiares o personales	No encontrar trabajo de jornada completa	No querer trabajo de jornada completa	Otros motivos de tener jornada parcial	No sabe el motivo
2007	26,74	3,32	0,94	3,94	31,37	8,97	23,71	1,00
2011	11,48	1,61	1,37	1,45	60,25	6,99	16,30	0,56
2015	8,25	0,80	1,61	1,30	72,28	3,91	11,64	0,22
Mujeres								
2007	8,62	1,15	16,68	15,94	32,59	13,42	11,11	0,48
2011	5,99	0,74	14,63	7,63	51,42	9,58	9,67	0,34
2015	3,87	0,67	12,81	5,78	59,93	7,68	9,06	0,20

Fuente: INE, EPA y elaboración propia

Por edades comprobamos que los hombres con motivación para tener jornada parcial en el segundo trimestre de 2015, y como ya vimos el pico se encuentra mayoritariamente en no encontrar trabajo a jornada completa, se produce desde los 20 a 24 años, llegando al máximo en los 25 a 29 años, para ir bajando pero con gran diferencia con respecto a otros motivos a partir de esa edad.

Por otra parte y como es lógico la asistencia a cursos de formación como causa de la jornada parcial afecta a los tramos de edad más jóvenes, y por otra parte los que por causa de la actividad que realizan tienen jornada parcial afecta a todos los tramos de edad. Los demás motivos resultan insignificantes respecto de estos tres. (Gráfico 16).

■ Gráfico 16. Hombres ocupados en miles con jornada a tiempo parcial por tramos de edad en el segundo trimestre de 2015.

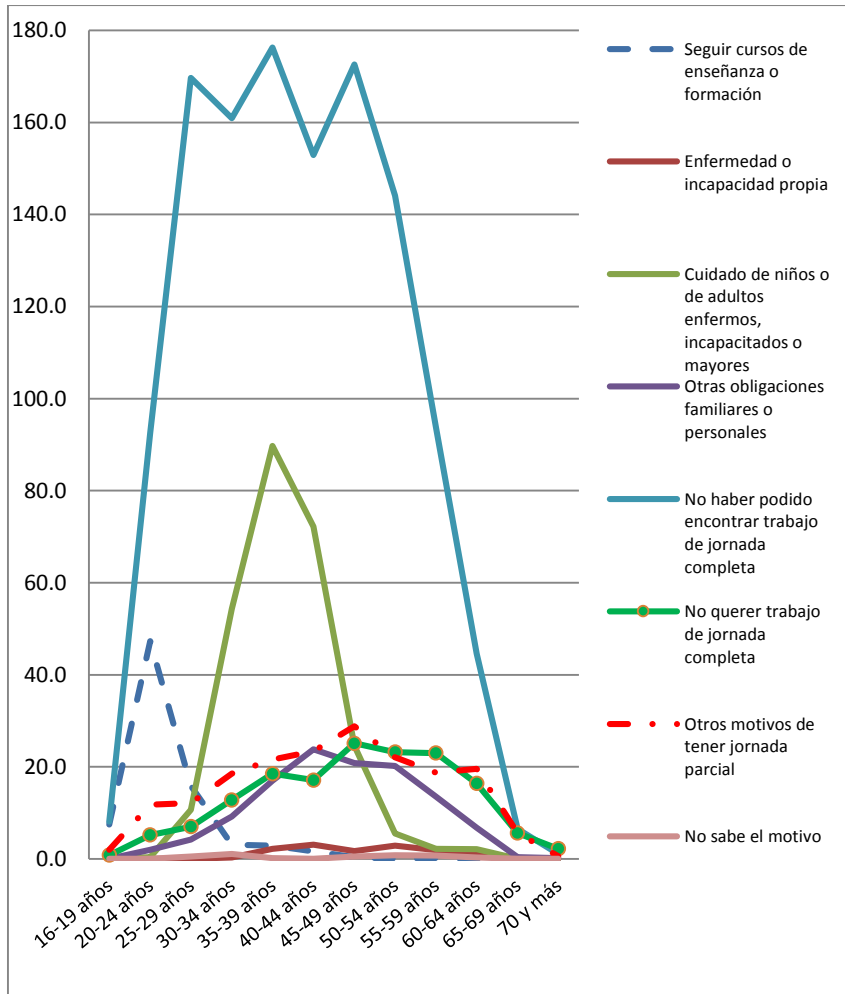


Fuente: INE, EPA y elaboración propia

Las mujeres reflejan diferente situación, aparte de ser más del doble en ocupadas a tiempo parcial, nos encontramos que aunque el motivo principal hoy en día es no encontrar un trabajo a jornada completa, su situación continúa en tramos de edad de mayor edad hasta los 50-54 años. El cuidado a niños, adultos, enfermos o discapacitados se incrementa hasta los 35-39 años para ir posteriormente bajando, mientras otras obligaciones familiares luego se incrementan y continúan hasta los 50-54 años al mismo tiempo y prácticamente con igual número de mujeres que no desean jornada de tiempo completo. Los casos de tener una actividad que requiere tiempo parcial es similar a la de los varones, aunque como vimos doblan en número a estos, al igual que sucede en los casos de

asistencia a cursos de formación (en este caso en las tramos de edad más tempranos). (Gráfico 17)

■ Gráfico 17. Mujeres ocupadas en miles con jornada a tiempo parcial por tramos de edad en el segundo trimestre de 2015.

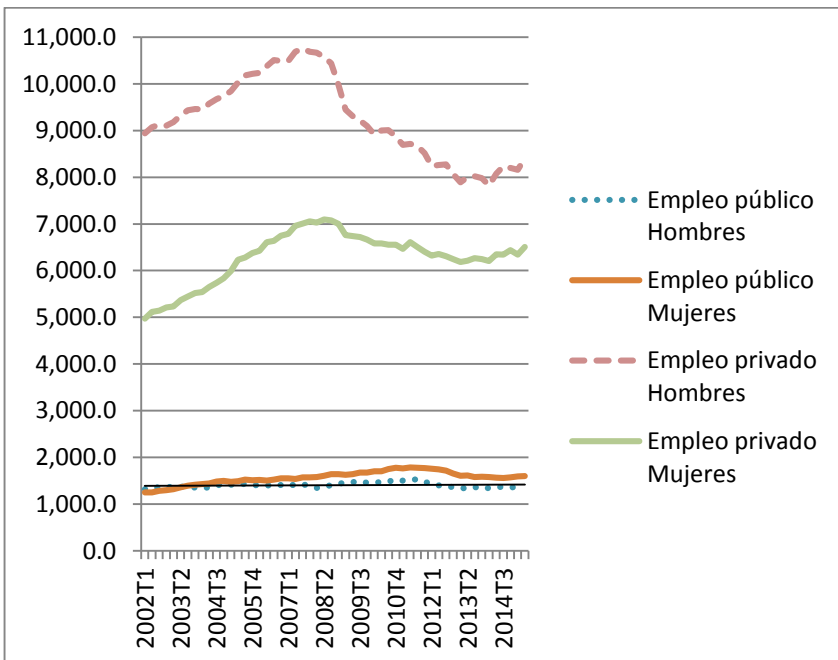


Fuente: INE, EPA y elaboración propia

En el incremento de la ocupación de la mujer el propio crecimiento de la administración pública y sus puestos de trabajo de convocatorias públicas basadas por lo general en el mérito, igualdad y

capacidad ha sido determinante para el empleo de las mujeres, al no existir en principio barreras de entrada basadas en la discriminación. Así ha sido en España donde las tasas de ocupación de las mujeres han supuesto de media el 20 por ciento de empleo femenino total, superando porcentualmente a los varones en todos estos años. Sin embargo la crisis y los recortes por parte del Estado y las administraciones públicas han podido suponer una pérdida de puestos de trabajo público que han puesto en peligro el incremento ocupacional de las mujeres en este sentido. En este sentido comprobamos que aunque respecto a la cantidad e ocupadas y ocupadas que durante la crisis han perdido su puesto de trabajo en términos absolutos no se observa una gran pérdida, aunque sí lo es porcentualmente y con una recuperación más leve que en el sector privado.

■ Gráfico 18. Mujeres y hombres ocupados en miles con empleo privado o público, desde el primer trimestre de 2002 al segundo trimestre de 2015.



Fuente: INE, EPA y elaboración propia

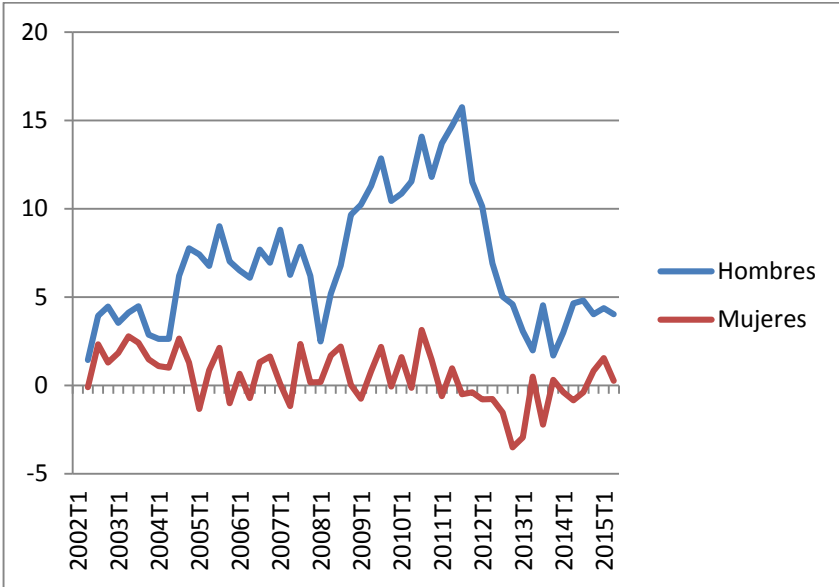
Mientras el porcentaje de empleo público masculino sobre el total del empleo supone el 13,9 por ciento, en las mujeres como hemos comentado supone en la actualidad el 19,7 por ciento del total de empleo femenino.

Este porcentaje masculino ha sido mayor durante los principios de la crisis en el caso masculino precisamente por la mayor disminución del empleo privado masculino que ha hecho aumentar el porcentaje público, y más levemente el de las mujeres. Con la tímida recuperación del empleo y sin que haya variado la política genérica de recortes en el sector público es de prever que nuevamente se reduzcan estos porcentajes especialmente de forma más acusada entre los hombres. En la bonanza económica este porcentaje masculino se llegó a reducir hasta el 11,5 por ciento del total, mientras que en las mujeres no llegó a bajar del 18,5 por ciento. (Gráfico 18).

Aunque en la actualidad hay 250 mil empleadas públicas más que empleados públicos es de destacar que a pesar de que en las mujeres el incremento de su empleo ha sido pausado en la administración pública, en la crisis económica y durante la misma el mayor incremento relativo ha sido el masculino.

Si vemos el incremento acumulado desde el 2002, fue especialmente el empleo público masculino el que tuvo un gran aumento derivado del Plan E (Plan Español para el Estímulo de la Economía y el Empleo), y de su continuación como Plan de Economía Sostenible (Fondo Estatal para el Empleo y la sostenibilidad social) que produjo un aumento de casi el 16 por ciento de su empleo en el tercer trimestre de 2011, para ir decayendo posteriormente a medida que se acaban los fondos del mismo. Estos fondos al ser dedicados especialmente para obras públicas y ser una actividad tradicionalmente masculinizada sólo aumentó el empleo público masculino. (Gráfico 19).

■ Gráfico 19. Variación acumulada del empleo público masculino y femenino (en porcentaje) desde el primer trimestre de 2002 al segundo trimestre de 2015.

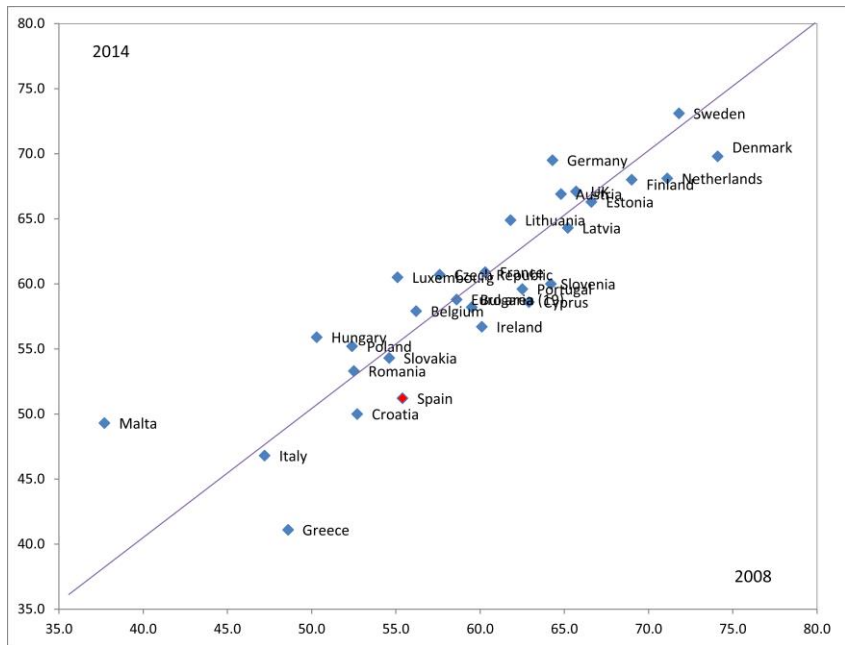


Fuente: INE, EPA y elaboración propia

Podemos comparar las tasas de empleo de España con los países de la Unión Europea entre el último año de bonanza económica y el 2014, en el que comprobamos la pérdida de empleo de casi todos los países. Sólo países como Alemania, Hungría, Rumanía, Polonia, Malta, Luxemburgo y Lituania mejoran de forma apreciable las tasas de empleo femeninas. Especialmente grave es la pérdida que se ha producido en países como España o Grecia, Portugal, Irlanda, Croacia y Chipre donde más ha incidido la crisis, con más de 15 puntos de diferencia con respecto a 2008 en el caso de España, Grecia, Chipre o Croacia. (Gráfico 20).

El desempleo ha incidido de forma especialmente grave en España en esta crisis económica, superando con creces cualquier "record" como en la crisis de los 90, esta crisis no sólo ha parado la generación de empleo sino incrementado el número de despidos. La incidencia en cambio tanto en el género como en diferentes colectivos ha sido muy diferente.

■ Gráfico 20. Gráfico de dispersión de las Tasas de empleo de los países de la Unión Europea 2008 y 2014 (de 15 a 64 años)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

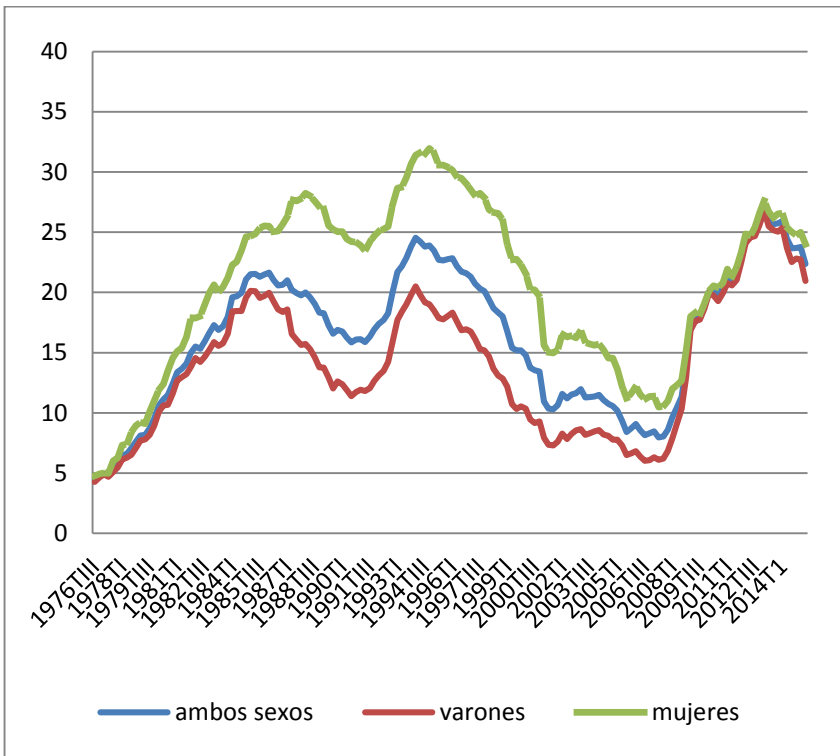
Si comparamos la incidencia en el género la diferencia entre lo ocurrido es abismal. Aunque el desempleo ha crecido entre las mujeres en esta crisis claramente ha afectado con mayor dureza a los hombres ocupados al incidir sobre sectores fuertemente masculinizados como la construcción, industria y servicios aledaños, con especial mención del sector automovilístico tan importante en la industria española.

Pero veamos primero la evolución de las tasas de desempleo. Ya vimos la mayor participación de las mujeres en el mercado laboral español, sin embargo el desempleo siempre ha afectado de manera especial a las mujeres, siendo este muy superior incluso en más de 15 puntos porcentuales a la de los hombres. Ahondándose aún más en las crisis como podemos comprobar en el gráfico, especialmente en el año 1995 donde llegaba a casi el 32 por ciento de paro y el paro

masculino ya había comenzado a descender. Representaba además casi al 51 por ciento del total de los parados aunque aún la participación femenina no llegaba al 37 por ciento de las mujeres.

Desde aquel entonces, el paro comenzó a descender en España, pero las diferencias seguían produciéndose, y a pesar de tener unas cifras de paro por debajo del 20 por ciento, los varones ya bajaban de la cifra de dos dígitos porcentuales. Por otra parte aumentaba aún más el número de paradas en proporción con el número de parados masculinos sobre el total. El paro parecía endémico para las mujeres pese a la bonanza económica que se estaba viviendo. (Gráfico 21).

■ Gráfico 21. Tasa de desempleo femenina, masculina y para ambos sexos desde 1976 hasta el segundo trimestre de 2015.



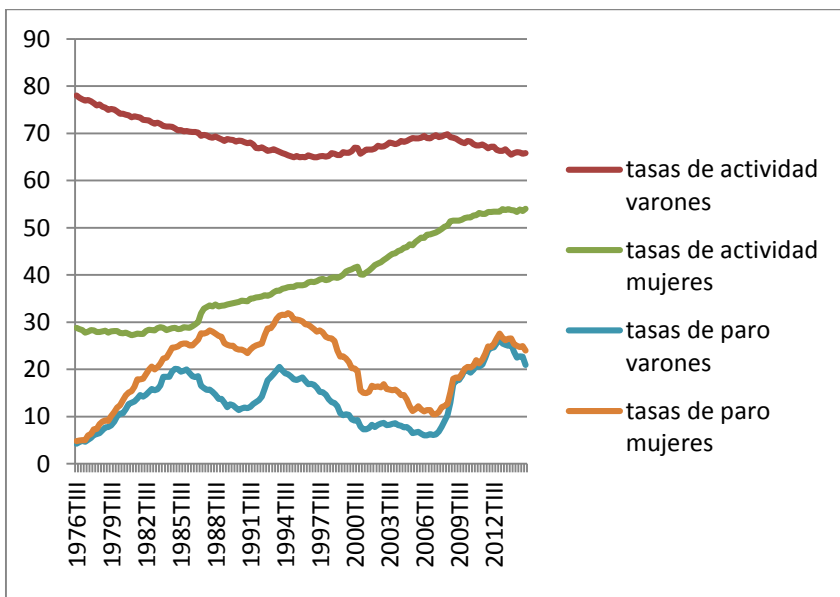
Fuente: INE, EPA y elaboración propia

Al comenzar la actual crisis las diferencias comienzan a desaparecer, pero desgraciadamente no por una mejor situación de la mujer en el mercado laboral español, sino por el gran incremento del paro masculino que afectó a los sectores fuertemente masculinizados que entraron en crisis como comprobaremos.

En poco tiempo el gran incremento de la tasa de paro masculina (y pese a que las mujeres también aumentan la suya) iguala a la de las mujeres, y en número de parados por primera vez los hombres son mayoría en las listas del INEM.

El paralelismo desde entonces de las tasas es muy similar, sin embargo se atisba una mejora en los últimos meses de 2014 y 2015 claramente a favor de la bajada del desempleo masculina, abriendo de nuevo las diferencias aunque de momento tímidamente. En el 2015 hay una diferencia de 3 puntos porcentuales entre la tasa de empleo masculina (20,6%) y la femenina (24,01%). (Gráfico 22).

■ Gráfico 22. Comparación entre las tasas de actividad y desempleo, femenina y masculina desde 1976 hasta el segundo trimestre de 2015.



Fuente: INE, EPA y elaboración propia

De todas formas, incluso en la época en la que la mujer baja su tasa de paro coincide con una subida de la tasa de actividad por lo que el empleo femenino en términos absolutos sube.

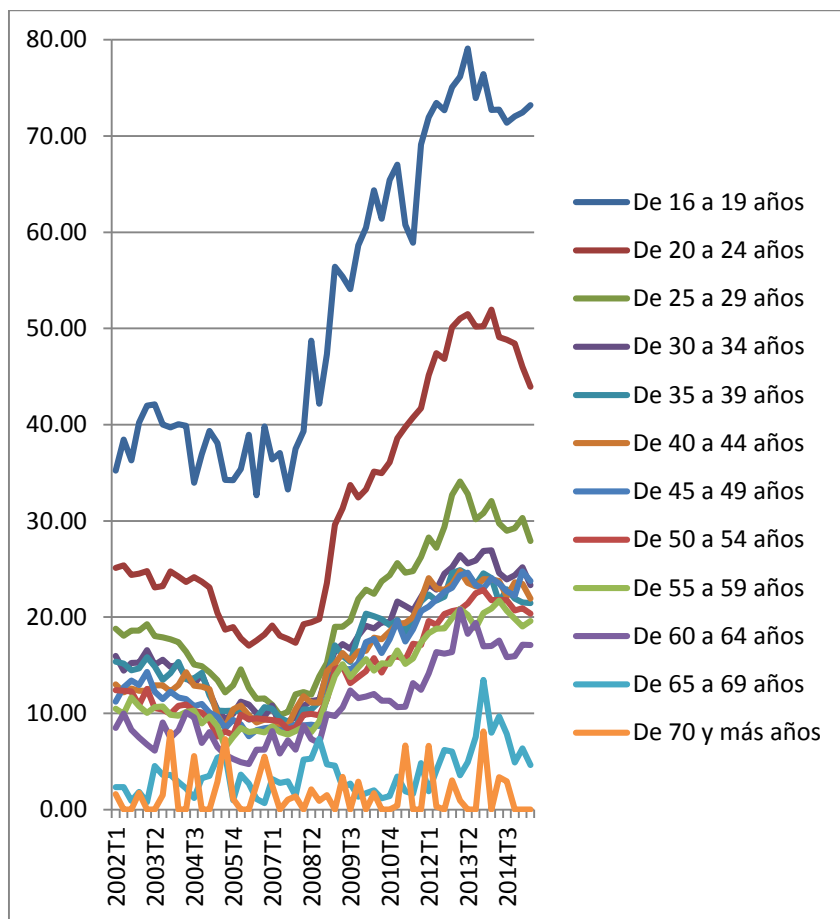
En el comienzo de la recuperación del empleo la tasa de actividad masculina sigue bajando por lo que en su bajada en tasa de paro no se traduce por igual en un mayor número de empleados proporcional, al contrario que en la mujer. Habrá que seguir viendo la evolución de los datos para prever si se seguirán nuevamente incrementando las diferencias como en épocas anteriores. O si la nueva estructura económica española proporcionará un marco más igualitario para la mujer en el mercado de trabajo. (Gráfico 22).

Si tenemos en cuenta el ámbito por edades vemos como a mayor edad, la posibilidad de estar en desempleo disminuye, especialmente. Si antes era así en la bonanza económica al llegar la crisis se dispara el paro femenino en las edades menores a 29 años, aunque afecte a todos los tramos de edad en general. Es lógico tal y como vimos en las tasas de actividad que esta incidencia del paro en estas edades haga que disminuyera su participación en el mercado laboral por desánimo. (Gráfico 23)

En los casos de 16 a 19 años se disparó la tasa de paro hasta el 80 por ciento de ese tramo de edad, y hasta una de cada dos mujeres en los casos del tramo de edad de 20 a 24 años. Con tasas del 30 por ciento llegaron las mujeres con edades comprendidas entre los 25 y 29 años. Desde el primer trimestre de 2014 en estos tramos de edad ha comenzado a reducirse tímidamente el paro, sin embargo, como vemos en la edad de 16 a 19 años esta reducción parece estacional al repuntar en el último trimestre de 2015 de la EPA.

El desempleo por tanto ha afectado a las mujeres más jóvenes con mayor virulencia, mientras que a partir de 30 años la pérdida de empleo ha sido mucho menor, al tener más experiencia y por otra parte más probabilidad de tener empleo de tipo indefinido. La crisis en especial ha incidido sobre los puestos de trabajo de tipo temporal de las mujeres y en general en los puestos de trabajo masculinos, ya sean temporales o fijos.

■ Gráfico 23. Tasas de desempleo femeninas por tramos de edad desde el primer trimestre de 2002 hasta el segundo trimestre de 2015.

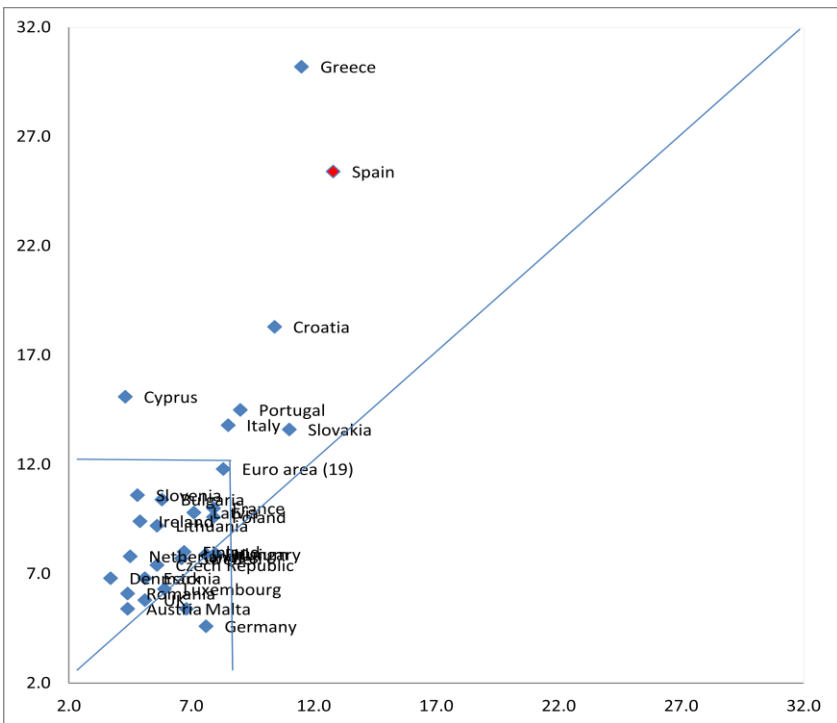


Fuente: INE. EPA y elaboración propia

Las diferencias de género en España respecto del desempleo son importantes; en comparativa europea, las diferencias son igualmente llamativas ya que incluso teniendo en cuenta el desempleo femenino que existe en los países de la última ampliación, no se reflejan unas cifras tan altas como la que se produce en España ya en 2008.

Pero si bien éramos el país con mayor desempleo femenino de la Unión Europea en plena bonanza económica, tampoco éramos una excepción con respecto a las tasas de desempleo femeninas de países como Italia, Grecia, o Croacia que tienen una proporción tan desigual como España entre desempleo masculino y femenino, aunque sus tasas de desempleo femenino sean menores. Por el contrario, existen países en la U.E. en la que la tasa de desempleo femenino era incluso menor que la tasa de desempleo masculino (Finlandia, Alemania, Reino Unido, Hungría, Suecia y Estonia). Aunque Polonia, Eslovaquia y Lituania, tienen unas tasas totales de desempleo mayores que las nuestras, la relación entre el desempleo masculino y femenino en estos países es mucho menos desigual. (Gráfico 24).

■ Gráfico 24. Gráfico de dispersión y comparativa tasas de desempleo femenina entre los países de la Unión Europea, 2008 y 2014.



Fuente: Eurostat y elaboración propia.

En el 2014 la crisis económica ha dejado un panorama aún más grave, aunque Grecia nos supere en desempleo femenino, somos con creces los dos países con mayor desempleo de la Unión Europea. Aunque casi todos los países hayan aumentado genéricamente el paro femenino excepto Alemania y Malta, la mayor elevación del mismo y además partiendo de una peor situación son detrás de España y Grecia, países de la esfera mediterránea como Croacia, Chipre e Italia, incluyendo a Portugal y países como Eslovaquia.

Se observa a su vez que estos países nos alejamos de la media de la zona euro, y más aún si consideráramos la media de la Unión Europea en su conjunto, ya que casos como el de Grecia o España hacen elevar la tasa media de paro de la zona euro.

IV.4. CONCLUSIONES

Los factores económicos y sociales de una sociedad inciden de forma decisiva en la participación de la mujer en el mercado laboral. Las tasas de participación femeninas van incrementándose en función de la expansión económica. El avance cultural, las nuevas tecnologías, como las que liberan de ciertas tareas domésticas, y la disminución de las tasas de natalidad, incluso relacionada con ésta el retraso en la edad del matrimonio para uno y otro sexo, junto a la necesidad de incrementar los ingresos familiares para adquirir mayor calidad de vida o para el disfrute del ocio, hacen que la participación de la mujer haya seguido incrementándose. Sin embargo, las mujeres españolas contaban con tasas de actividad menores a las europeas y su evolución pese a la expansión económica las situaba dentro del grupo de mujeres con peores resultados en los países europeos, mostrando un claro retraso en la modificación de su modelo de participación laboral. Ha sido con la llegada de la crisis cuando la mujer ha seguido incrementando su tasa de actividad mientras los hombres en España la descendían. Eso ha hecho que las diferencias disminuyan entre uno y otro sexo.

Aunque la llegada del primer hijo produce las mujeres españolas una retirada del mercado laboral, ésta se produce de forma más tardía al retrasarse la edad media de maternidad al tramo de edad entre los 30 y 34 años. De todas formas, hoy día la permanencia

de la mujer española en el mercado de trabajo es mucho mayor genéricamente en todos los estratos de edad, excepto en los de población más joven a causa del retraso por cuestiones normalmente educativas y de formación en la población española, especialmente es relevante esta incorporación más tardía al mercado de trabajo en las mujeres que en los varones. Permaneciendo en activo más del 58 por ciento a la edad de 59 años, mientras que en 1987 a estas edades sólo permanecían en activo un 22 por ciento. Si comparamos estos datos con las cifras europeas que la permanencia a lo largo de la vida laboral de las mujeres en el mercado de trabajo en los países miembros de la Unión Europea es marcadamente más continua, y no está tan afectada por las responsabilidades familiares.

Algo llamativo en las tasas de actividad es la diferencia entre mujeres casadas, solteras, separadas o viudas, en comparación con los hombres. Mientras las mujeres solteras tienen una tasa de actividad parecida a la de los hombres solteros, cuando se separan o divorcian tanto hombres como mujeres incrementan la tasa de actividad y permanecen más tiempo en el mercado de trabajo con esta tasa, aunque se produzca en edades jóvenes. La mujer casada en cambio baja su tasa de actividad al tener su primer hijo y con el rol de ocuparse de las actividades familiares (aunque no tanto como en épocas anteriores) y los condicionamientos que hemos visto en este capítulo y en el capítulo II, pero lo que realmente es llamativo es la bajada de tasa de actividad que se produce cuando la mujer enviuda, incluso a edades muy tempranas donde su tasa de actividad desciende por debajo de la de la mujer casada en más de 15 puntos porcentuales, y se retira de forma más rápida del mercado de trabajo. Si el motivo es por quedarse como hogar monoparental con la totalidad de las responsabilidades familiares, los hombres viudos igualmente bajarían su tasa de actividad y no es así, al igual que pasaría con las mujeres separadas o divorciadas que como decimos no es el caso ya que éstas elevan aún más su tasa de actividad. La única diferencia es que la mujer viuda puede tener derecho a la pensión de viudedad lo cual desincentiva su vuelta o incluso fomenta su retirada voluntaria en el caso de que no lo hubiera hecho ya del mercado laboral.

El desempleo por otra parte ha afectado a las mujeres más jóvenes con mayor virulencia, mientras que a partir de 30 años la pérdida de empleo ha sido mucho menor, al tener más experiencia y por otra parte más probabilidad de tener empleo de tipo indefinido. La crisis en especial ha incidido sobre los puestos de trabajo de tipo temporal de las mujeres y en general en los puestos de trabajo masculinos, ya sean temporales o fijos.

Tras la crisis la proporción entre contratos temporales y tiempos indefinidos para el total de los asalariados y asalariadas afecta a la misma proporción de mujeres que de hombres respecto de su género, si bien la mujer partía de cifras de mayor temporalidad ha ido reduciéndola hasta igualar a la de los hombres, pero mientras que los varones han estos la han reducido la mayor pérdida de puestos de trabajo genéricamente (indefinidos y temporales), las mujeres especialmente han reducido los temporales (y especialmente en los tramos de edad más jóvenes). Sin embargo con la esperada recuperación económica y de puestos de trabajo esta tendencia puede volver a situar a la mujer de nuevo con mayor tipo de puestos de trabajo temporales.

Dentro de los ocupados las mujeres con jornada parcial doblan en número a los hombres, y aún se han incrementado más durante los inicios de la recuperación económica, y esto no sería un problema si la decisión fuese voluntaria, el problema es que en la mayor parte de los casos preferirían tener jornada completa pero no lo encuentran, al igual que los hombres en esta situación. Los motivos familiares, cuidado de niños, enfermos o no querer jornada completa en los hombres se da de forma residual, y este último motivo en las edades más jóvenes, sin embargo y aunque ya no es el motivo principal de tener jornada parcial principal el cuidado y las responsabilidades familiares. Evidentemente tener una jornada parcial, conlleva más precariedad y menores salarios, y suelen estar dirigidos a puestos descualificados que normalmente ocupan las mujeres. (Carrasco, 1991).

CAPITULO V. ADQUISICIÓN DEL CAPITAL HUMANO DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS.

Una vez vistas las causas o las diferentes explicaciones que se han argumentado para explicar la discriminación laboral de las mujeres, y la actual situación de la mujer en el mercado laboral español mediante un análisis descriptivo de la actividad, ocupación y desempleo, tipo de contrato y jornada de trabajo, podemos continuar con el análisis sobre la evolución en la adquisición del capital humano de las mujeres-

Nos servirá para comprobar la cualificación de las mujeres en la actualidad, ya que es una materia clave a la hora de que las mujeres puedan adaptarse a los requerimientos del mercado laboral, y a su vez esta misma cualificación sirve de base para el incremento de la tasas de actividad femenina y su posterior empleo en los distintos sectores económicos.

Por otra parte, podremos comprobar si la teoría del capital humano en cuanto a la menor inversión de la mujer en su educación hoy en día es causa suficiente como para generar y/o justificar la posterior segregación laboral cuando se integra en el mercado de trabajo.

Igualmente comprobaremos si el itinerario profesional seguido por las mujeres les está llevando a una sobrecualificación en determinados trabajos para los cuales ya existe concentración femenina.

V.1. EL PERFIL EDUCATIVO EN ESPAÑA

El perfil histórico educativo en España ha ido cambiando según las décadas, partiendo de una gran deficiencia educacional en el caso de las mujeres. Todavía en 1981, existía un mayor peso en la estructura del nivel educativo de mujeres analfabetas, cifras similares entre varones y mujeres sin estudios y estudios de primer grado, y una mayor presencia de los varones en los niveles de educación superiores, en estudios de segundo y tercer grado.

Entre 1981 y 1991, se reduce la brecha de analfabetismo entre las mujeres y los varones, derivado de una importante reducción progresiva en el analfabetismo de las mujeres, que continuará durante la siguiente década. Por otra parte, desciende la población sin estudios aunque esta reducción es algo menor en el caso de las mujeres, pero que se compensa con la reducción más acusada de las mujeres que alcanzan como máximo el primer grado de formación. Durante esta década aumenta de forma importante el número de mujeres que alcanzan el tercer grado, sin embargo, aún se mantenían grandes diferencias en los niveles formativos secundario y terciario.

En la década de los noventa, las diferencias globales entre varones y mujeres en los niveles educativos han ido disminuyendo, debido al reemplazo generacional de las mujeres más jóvenes que tienen un nivel educativo superior. Las mujeres en estas décadas han aumentado sus estudios, prolongándolos más allá de los niveles educativos obligatorios, y con un mayor éxito de logros académicos, que está acercándonos a los niveles de educación de los países de nuestro entorno y reduciendo las diferencias de cualificación entre los sexos.

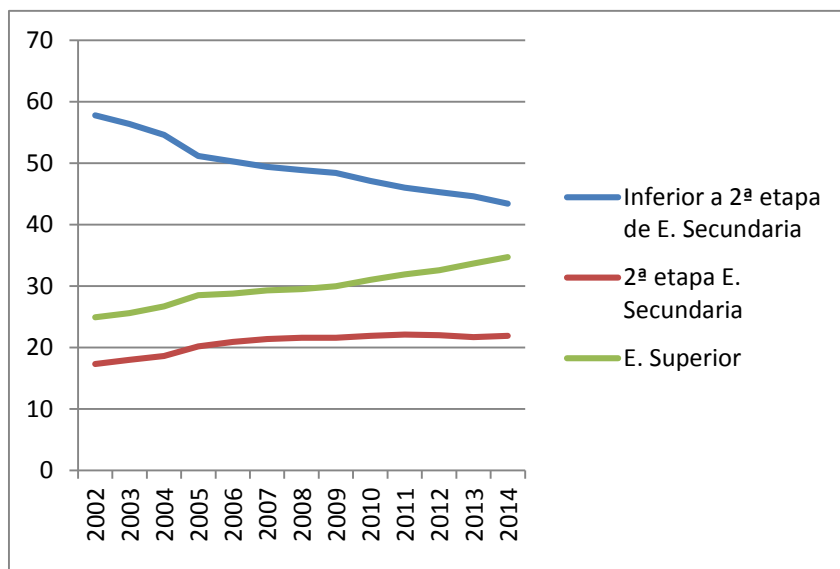
El efecto de la prolongación del tiempo medio de escolarización derivado de la implantación de la enseñanza obligatoria hasta los 16 años ha generado una tendencia a la equiparación educativa entre varones y mujeres, atendiendo a los niveles educativos de los grupos de edades más jóvenes. En los grupos menores de 34 años apenas existían ya diferencias en la estructura educativa de varones y mujeres en el año 2001, excepto entre los que alcanzaban el segundo grado de formación.

Sin embargo, a partir de los 45 años las diferencias entre varones y mujeres se agrandaban, mostrando el déficit formativo de las mujeres de estas generaciones. En el año 2001 todavía se apreciaba un mayor número de personas analfabetas y sin estudios que va aumentando conforme aumenta el tramo de edad, y la proporción de mujeres analfabetas mayores de 55 años sobre el total de mujeres de esta edad (8,6 por ciento) seguía siendo superior a las cifras de los varones (3,3% por ciento) aunque ha disminuido en 3,3 puntos sobre la década anterior. Ello ha sido debido al reemplazo de las cohortes de edad superiores que tenían un nivel de formación más deficitario, junto a la mayor presencia femenina en los cursos de alfabetización de la educación de adultos (Informe CES, 2003).

El menor abandono femenino de la escolaridad obligatoria y sus mayores tasas de escolaridad en los niveles post-obligatorios empiezan a marcar diferencias educativas a favor de las mujeres que se ampliarían en los próximos años. A partir de la edad obligatoria, las diferencias de escolarización se agrandan a favor de las mujeres, como muestran las tasas de escolaridad a los 17 años: el 71,9 por 100 para los chicos y el 81,2 por 100 para las chicas (Informe CES, 2003).

Desde 2002 hasta 2014, según los datos que nos proporciona el Ministerio de educación, cultura y deporte del Gobierno de España, el nivel formativo de la población mayor entre 25 y 64 años, y tal como queda explícito en el siguiente gráfico, muestra un aumento de los niveles educativos de la población española especialmente a través del aumento de los estudios de educación superior, subiendo levemente los niveles en la población con educación en etapa secundaria y bajando los que tienen una formación inferior a la segunda etapa de la educación secundaria. (Gráfico 25).

■ Gráfico 25. Evolución de las tasas de la población según nivel educativo desde 2002 hasta 2014.

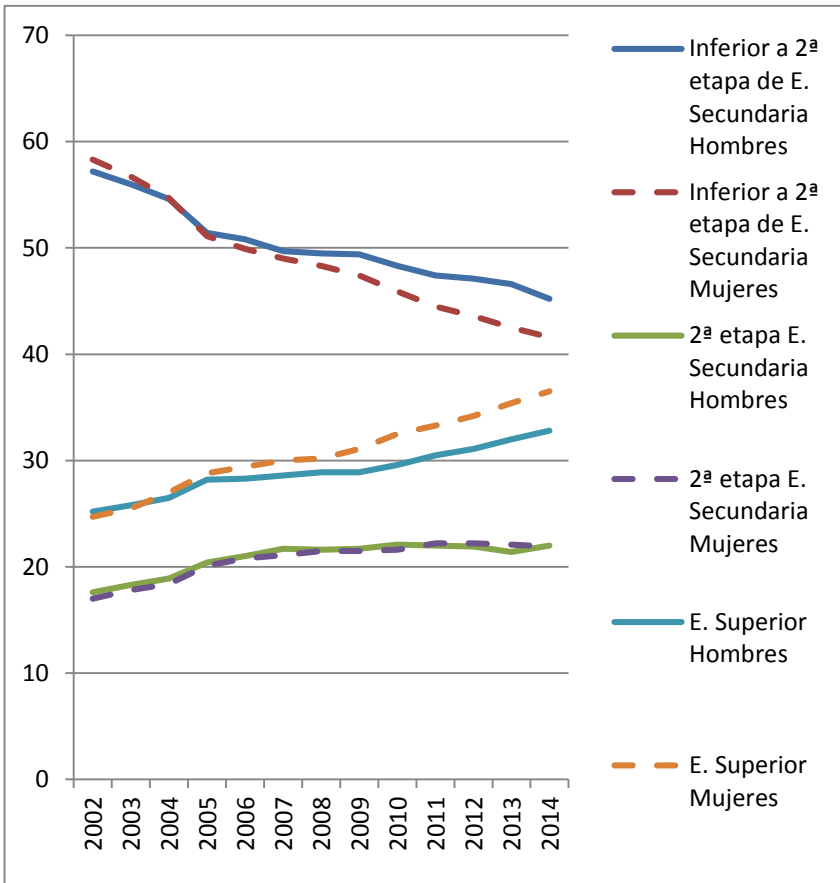


Ministerio de educación, cultura y deporte y elaboración propia

Si vemos las tasas según sexos nos muestra una paulatina equiparación en los niveles de formación entre los dos sexos, comprobamos que la mayor disminución de la población con menor nivel educativo se produce especialmente por la población femenina, aunque también disminuya la masculina (41,6% femenino frente al 45,2% masculino), y el mayor aumento por de la población con estudios superiores se produce por la población femenina igualmente (36,5% de la población femenina, frente al 32,8% masculino).

En el caso de los que tienen estudios de la segunda etapa de nivel educativo tanto hombres como mujeres se mantienen en los mismos niveles. Se concluye por tanto el mayor aumento de los niveles educativos de la población femenina, que partiendo en décadas anteriores de unos niveles muy bajos y hasta de analfabetismo a tener una proporción mayor en estudios de educación superior para la población entre 25 y 64 años y en general con respecto a la población masculina. (Gráfico 26).

■ Gráfico 26. Evolución de las tasas de la población masculina según nivel educativo desde 2002 hasta 2014.

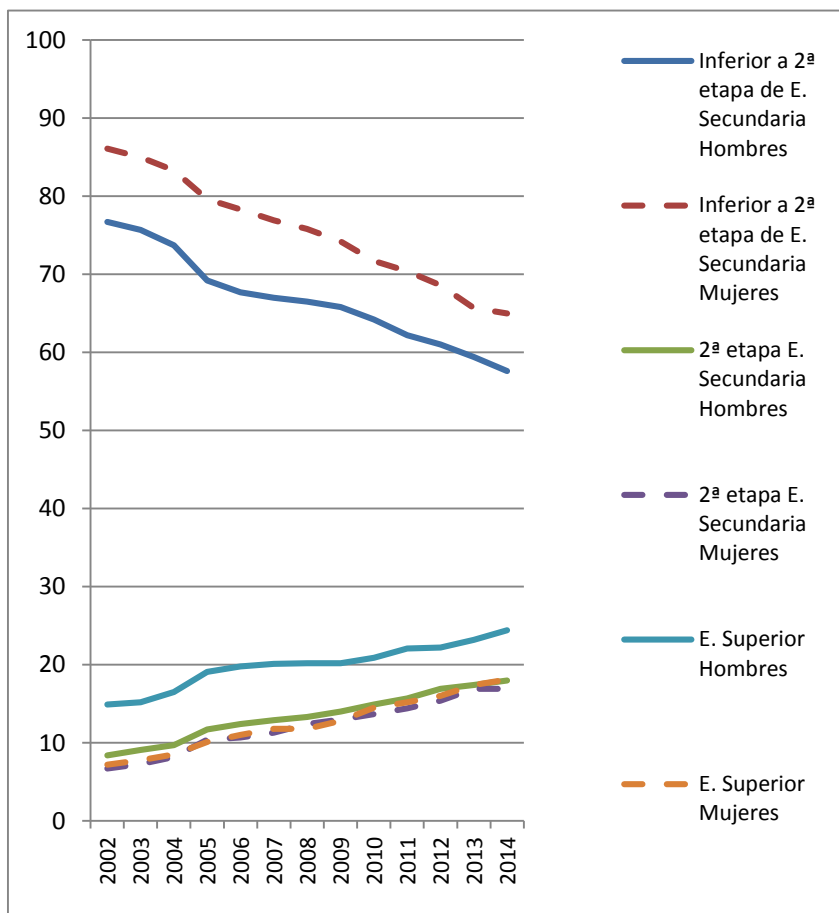


Ministerio de educación, cultura y deporte y elaboración propia

Como mencionamos no siempre ha sido así, y aún existen diferencias en los tramos de edad de 55 a 64 años con una mayor porcentaje de mujeres que de hombres con estudios por debajo de la segunda etapa de educación secundaria, que hasta llegan a tener sólo estudios primarios o incluso analfabetismo (al igual que los varones pero estos en menor grado), un menor número de mujeres en formación secundaria, y menor igualmente en educación superior. Aún existen cohortes de mujeres de edades mayores de 55 años que tuvieron poco acceso a la educación pero que a pesar de todo no

descompensan el mayor nivel educativo actual total de las mujeres con respecto a los varones. (Gráfico 27).

■ Gráfico 27. Evolución de las tasas de la población femenina según nivel educativo desde 2002 hasta 2014.



Ministerio de educación, cultura y deporte y elaboración propia

En el resto de los tramos de edad por cuestión simple de devenir demográfico la tendencia tal y como muestran los datos educativos de las mujeres y hombres es a que cuando se vaya produciendo el reemplazo generacional hará que aumente aún más la diferencia en los niveles educativos, especialmente por el aumento en los estudios superiores de las mujeres y la bajada de la población

femenina que se queda con estudios inferiores a la segunda etapa educativa. Mientras que las mujeres de 55 a 64 años sólo poseían en 2014 un 18,1 por ciento educación superior, las que la tienen entre los 25 a 44 son casi 1 de cada 2. Aunque los hombres también han aumentado sus niveles educativos, en cuanto a la educación superior hay incluso una disminución en su educación, ya que los hombres entre 25 y 34 años disminuyen su porcentaje con respecto a la generación de 35 a 44 años.

Por otra parte incluso aumentan los que tienen menos estudios inferiores a la segunda etapa en educación secundaria. Ello puede ser debido a que abandonaron sus estudios en pro de un trabajo que en aquel entonces no exigía gran cualificación y de retribución elevada (construcción, etc...) al coincidir con la época de la bonanza económica. Pero también puede ser que se produzca por la mayor dedicación de la mujer hacia el sector servicios que cada vez requiere de mayor cualificación.

Tabla 6. Porcentaje de población masculina y femenina por tramos de edad y nivel educativo.

		25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 64
Inferior a 2ª etapa de E. Secundaria	Ambos sexos	34,4	34,6	47	61,4
	Hombres	40	38,6	47,6	57,6
	Mujeres	28,8	30,4	46,4	65
2ª etapa E. Secundaria	Ambos sexos	24,1	22,7	22,7	17,4
	Hombres	24,6	22,8	22	18
	Mujeres	23,7	22,5	23,5	16,9
E. Superior	Ambos sexos	41,5	42,8	30,2	21,2
	Hombres	35,4	38,6	30,4	24,4
	Mujeres	47,5	47,2	30,1	18,1

Ministerio de educación, cultura y deporte y elaboración propia

El nivel de actividad laboral de las mujeres, y también el de los varones, aumenta a medida que lo hace el nivel de formación académica y son las universitarias las que tienen las tasas más elevadas debido, en parte, a que se ven menos afectadas por el efecto desánimo. Fruto del aumento de la actividad de las mujeres con un nivel de estudios más elevado y del crecimiento espectacular del número de mujeres con estudios superiores se ha producido un cambio en la composición del mercado de trabajo femenino (Larrañaga, 2000).

Podemos comprobar que efectivamente para el segundo trimestre de 2015 según los datos de la Encuesta de Población Activa, el número de mujeres activas con estudios superiores supera a la cifra de activos varones. El número de mujeres analfabetas o con sólo estudios primarios tienen una baja participación en el mercado laboral (poco menos del 9 por ciento), mientras que a mayor nivel formativo especialmente en las mujeres se eleva la tasa de actividad superando incluso a la de los hombres igualmente de educación superior. No ocurre lo mismo con los varones, ya que llama la atención que los que tienen un nivel formativo con sólo una primera etapa de educación secundaria aparte de ser mayoría dentro de la fuerza activa de trabajo tienen una tasa de actividad mayor que los que tienen la segunda etapa de educación secundaria general. Aparte los que tienen estudios primarios o son analfabetos doblan con creces la tasa de actividad de las mujeres con el mismo nivel de formación.

Las mujeres en cambio con sólo una primera etapa de educación secundaria en el nivel de educación son casi la mitad de las activas en números absolutos que las que poseen con educación superior, a diferencia de los hombres como vemos. (Ver tabla 7).

Tabla 7. Tasas de actividad y activos en miles por sexo y nivel educativo. Segundo trimestre de 2015

	Tasas de actividad			Activos en miles		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	59,79	65,84	54,03	23.015,6	12.349,8	10.665,8
Analfabetos	12,54	20,68	8,61	92,3	49,5	42,8
Estudios primarios incompletos	13,25	19,21	8,95	349,1	212,0	137,1
Educación primaria	27,65	36,16	20,48	1.575,4	942,2	633,2
Primera etapa de educación secundaria y similar	63,38	71,09	54,61	6.971,3	4.158,8	2.812,5
Segunda etapa de educación secundaria, con orientación general	63,14	68,11	58,10	3.219,4	1.748,1	1.471,3
Segunda etapa de educación secundaria con orientación profesional (incluye educación postsecundaria no superior)	79,12	83,58	74,94	2.210,1	1.131,1	1.079,0
Educación superior	81,60	81,53	81,67	8.598,0	4.108,1	4.489,9

EPA y elaboración propia

De hecho, si vemos estos datos mediante un histograma de frecuencias podemos ver claramente la moda, en el caso masculino se encuentra en los activos que tienen sólo una primera etapa de educación secundaria y similar, en el caso de las mujeres en cambio se encuentra claramente en la educación superior.

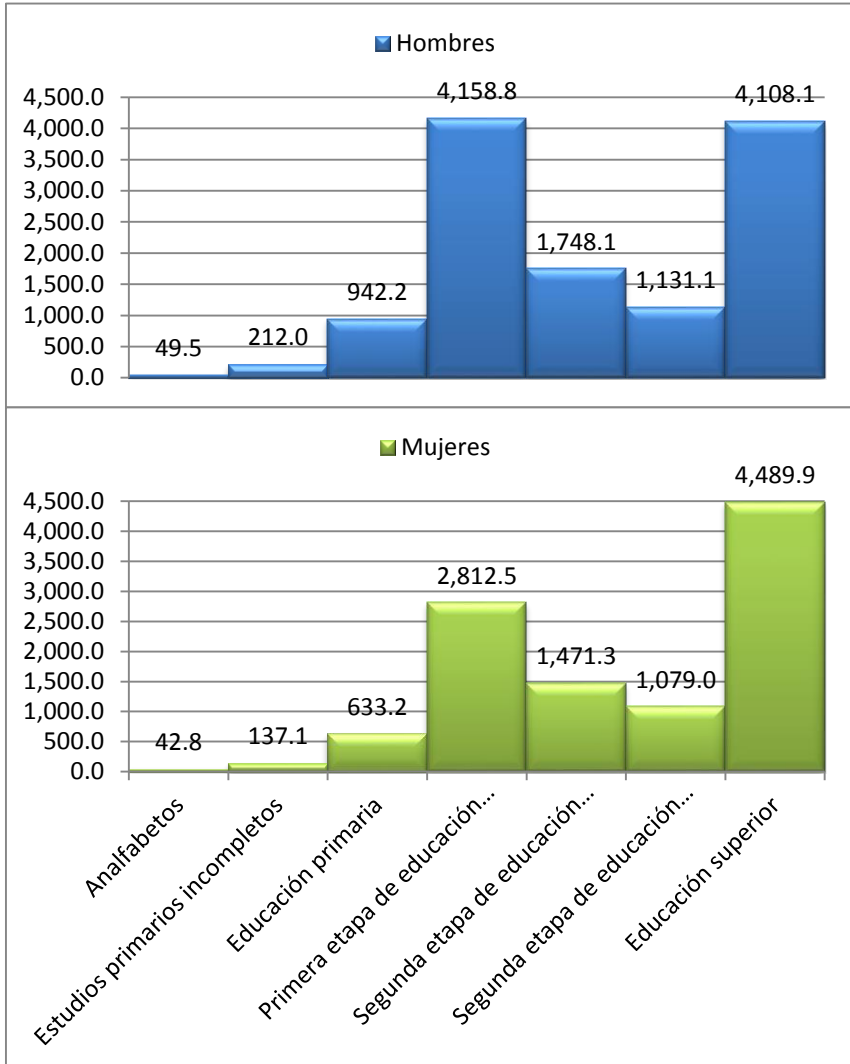
Aunque también los hombres tienen una gran número de activos en educación superior su mediana en este caso en cuanto a nivel de formación es inferior a la de la mujer, en el caso de los hombres coincide con la moda, es decir el 50 por ciento de los varones tiene igual o menos a la segunda etapa de educación secundaria general, mientras que al menos la mitad de las mujeres tiene esta educación con orientación profesional o educación postsecundaria no superior. El 42 por ciento de las activas tienen educación superior, mientras que los activos un 33 por ciento. (Gráfico 28).

La tasa de actividad de los varones es más alta en general que las mujeres (excepto en educación superior), pero pese al incremento de la cualificación de las mujeres, todavía son más explícitas en este sentido las cifras de ocupación, ya que las diferencias entre los varones y mujeres ocupados aumentan. Mientras que la falta de cualificación se esgrimía como causa para una menor contratación o un menor salario para las mujeres, ésta no puede explicar que a superior grado de cualificación tenga un menor grado de contratación por parte de los empresarios.

Lo que supone, que para los activos que desean trabajar para todos los niveles de estudios (excepto paradójicamente ahora entre los hombres y mujeres con educación primaria incompleta), los varones logran encontrar un puesto de trabajo en un mayor porcentaje que las mujeres. A las mujeres analfabetas es al grupo al que más le cuesta encontrar un trabajo, en este sentido sí se confirmaría la teoría del capital humano, aunque sigue sin explicar el porqué los varones analfabetos logran una ocupación siempre 11 puntos superior, al igual que sucede con casi todo el resto de los grupos de formación, la distancia entre sexos se acorta cuando nos encontramos con mujeres y varones con educación superior (3,76 puntos de diferencia) o como hemos dicho en el caso de las mujeres con educación primaria incompleta, que en este caso llama la

atención que obtienen una ocupación superior a 1,9 puntos con respecto a los hombres de este mismo nivel de formación.

■ Gráfico 28. Histogramas de los activos por nivel de formación, en miles de personas, segundo trimestre de 2015.



EPA y elaboración propia.

La explicación puede deberse como veremos luego al tipo de trabajo al que se dirigen las mujeres al sector servicios, no tan afectado por la crisis y en el caso de los hombres haberse quedado sin ocupación por la construcción.

Las diferencias entre las tasas de ocupación entre varones y mujeres también van reduciéndose al elevarse el nivel de educación, y por otra parte, la tasa de ocupación crece a la vez que aumenta el nivel de educación. Para el segundo trimestre de 2015, mientras que la ocupación de las mujeres analfabetas es del 47,6 por ciento, en el caso de las mujeres con estudios de educación superior la ocupación es de 84,9 por ciento.

Los más afectados por la pérdida del empleo han sido de todas formas los grupos con menos nivel educativo. Si la ocupación en el 2004 era del 79% para los hombres y del 70 % para las mujeres, o del 91% y 82% respectivamente para educación primaria, vemos la gran pérdida con respecto a 2015. En estudios superiores en cambio, aunque se han visto afectados no han sido tan graves, del 94% y 89%, sólo una pérdida de 5 puntos comparados con otros grupos.

Tabla 8. Activos en miles, ocupados en miles, porcentaje de ocupación sobre activos, y diferencia porcentual entre sexos por nivel educativo. Segundo trimestre de 2015

2T 2015	Activos en miles		Ocupados en miles		% Ocupados respecto a activos		Diferencia %
	Homb.	Mujer	Homb.	Mujer	Homb.	Mujer	
Total	12.349,8	10.665,8	9.761,4	8.105,2	79,04	75,99	3,05
Analfabetos	49,5	42,8	29,3	20,4	59,19	47,66	11,53
Estudios primarios incompletos	212,0	137,1	118,6	79,3	55,94	57,84	-1,90
Educación primaria	942,2	633,2	612,7	390,3	65,03	61,64	3,39
Primera etapa de educación secundaria y similar	4.158,8	2.812,5	3.037,5	1.876,9	73,04	66,73	6,30
Segunda etapa de educación secundaria, general	1.748,1	1.471,3	1.416,8	1.126,3	81,05	76,55	4,50
Segunda etapa de educación secundaria orientación profesional (y educación postsecundaria no superior)	1.131,1	1.079,0	903,5	799,5	79,88	74,10	5,78

Educación superior	4.108,1	4.489,9	3.642,9	3.812,5	88,68	84,91	3,76
--------------------	---------	---------	---------	---------	-------	-------	------

EPA y elaboración propia

Según el Informe Nacional de España sobre la aplicación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing (1995) y los resultados del vigésimo tercer período extraordinario de sesiones de la Asamblea General (2000) en el contexto de 20º aniversario de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer y la aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing 2015, las mujeres suponen el 54% de las personas matriculadas en la Universidad y el 59% de las que consiguen su titulación en ella.

Sin embargo, a pesar de estos avances, se alega que el tipo de estudios elegidos según el sexo, tanto en el nivel profesional como universitario ha variado poco. Es una teoría que trata sobre las preferencias de las mujeres ante la elección de la educación, tendiendo a cursar sus estudios en ciencias sociales, experimentales, ciencias de la salud mientras que los varones cursan en especial carreras técnicas, las únicas en las que superan al colectivo femenino, lo cual va a marcar una realidad ocupacional fuertemente segregada. Esta situación va conexas a las teorías del rol social, por las que las mujeres eligen carreras, que van de acuerdo a los comportamientos aprendidos por la familia y las costumbres, como las relaciones sociales, los cuidados, ayuda... Así, el gran número de estudiantes universitarias en Relaciones laborales, Trabajo social, enfermería, etc.

Para ciertos autores el trabajo para la eliminación de roles y estereotipos de género debería comenzar en la educación infantil o en la primaria, pero es en durante la ESO donde el sego de género se hace más evidente, ya que la elección por parte del alumnado en las materias más especializadas y cuando comienza la elección de itinerarios formativos se realiza en el último curso. Por otra parte en la ESO no se interviene en los aprendizajes informales que influyen a reproducir la tradicional construcción de lo masculino y femenino y la segregación horizontal en la elección del itinerario profesional y educativo. Igualmente las dinámicas no formales entre compañeros y profesores inciden en las expectativas y aspiraciones educativas, profesionales y vitales de las chicas que terminan la escolaridad obligatoria (Padilla Carmona, García Gómez y Suárez Ortiga, 2009) y

que a su vez las alejan de los itinerarios educativos vinculados a las disciplinas científico-tecnológicas, (Caprile Elola-Olaso y Fundación CIREM, 2008).

Se ahondan posteriormente las diferencias por sexo en la elección de las diferentes modalidades de bachillerato ya no obligatorio, y entre las diferentes ramas profesionales de estudio en la formación profesional, observándose en esta última tanto un importante grado de feminización de algunas ramas, como de segregación según género (concentración formativa en un limitado número de disciplinas con un peso importante sobre la estructura formativa profesional). La segregación según género es muy relevante pues supone el inicio de la segregación ocupacional, la cual tiene importantes y desventajosos efectos sobre el mercado de trabajo, al entrañar un importante desaprovechamiento del capital formativo y humano. Se considera por ello importante el estudio sobre los diferentes mecanismos que contribuyen a reproducir la segregación por sexos en la elección de itinerarios formativos en esta etapa. (C. Elejabeitia, 2003)

En ambos cursos de bachillerato, las modalidades más feminizadas son las de Arte, y de Humanidades y Ciencias Sociales, y cada año, muestra un aumento del grado de feminización en ambas modalidades. Sin embargo, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en la opción de Tecnología. Por otro lado, a pesar del cambio de optativas derivado de la LOE se mantiene e incluso acentúa la segregación por género en la elección de los estudios. Así, más de la mitad de las chicas eligen la opción de Humanidades y Ciencias Sociales, mientras que las Ciencias y la Tecnología son modalidades escogidas más por los chicos que por las chicas (CES, 2011)

En las ramas profesionales de los Ciclos Formativos de Grado Medio (CFGM) la evolución muestra que en las ramas fuertemente feminizadas (administración; comercio y marketing; imagen personal; sanidad; textil, confección y piel, y servicios socioculturales a la comunidad) se produce un ligero aumento del porcentaje de mujeres sobre el total, pero también lo hace en las ramas más masculinizadas (actividades agrarias; actividades físicas y deportivas; actividades marítimo-pesqueras; electricidad y electrónica; edificación y obra

civil; fabricación mecánica, madera y mueble; mantenimiento y servicios a la producción; mantenimiento de vehículos autopropulsados). Sin embargo, la segregación por género en la elección de las ramas formativas apenas ha variado, pues aproximadamente tres de cada cuatro alumnas de CFGM) cursan estudios en las ramas de administración, imagen personal y salud. En el caso de los varones, se da una mayor dispersión en las ramas de estudios escogidas, de tal manera que la concentración en las tres ramas donde mayor número de estudiantes varones se concentraba (edificación y obra civil; madera y mueble, y química) es menor que en el caso de las mujeres (51,4 por 100 de los alumnos, para 2011), (CES, 2011)

El espectacular aumento del alumnado femenino universitario durante la década de los ochenta, cuando las mujeres duplicaron su número en las aulas, y un mayor incremento durante los noventa del alumnado femenino que el experimentado por sus coetáneos masculinos en ese mismo periodo, hizo realidad la paridad en la universidad a principios del siglo XXI.

Existe un estudio, partiendo de la teoría del capital humano (Albert, 1996), en el que se estudia si el aumento de la demanda de educación superior en España en las últimas décadas se debe a una mejora de las expectativas de renta y empleo de dicha inversión. Y si esa mejora ha sido mayor para las mujeres, cuya demanda de educación superior ha aumentado aún más intensamente que entre los varones. En sus conclusiones, refleja que en España se da un desequilibrio entre la demanda de educación y la demanda de trabajo cualificada porque las señales del mercado de trabajo no influyen en la demanda de educación superior. Para éste, la educación superior constituye un recurso para luchar contra la incertidumbre que el desempleo provoca en los individuos ya que el aumento de las expectativas de desempleo en los jóvenes con estudios medios anima a éstos a estudiar en la Universidad.

Utilizando la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biología de Clase (1991), García Serrano y Malo (1997), se preguntan si las mujeres españolas no están recurriendo de forma excesiva a la educación como medio de superar las dificultades en el mercado de trabajo y estiman que el desajuste educativo medio de la población

española es de un 30 por ciento de sobreeducados, que afecta de forma desproporcionada a las mujeres, mientras que la infraeducación afecta sobre todo a los varones.

Las primeras diferencias a favor de las mujeres en la educación universitaria se centran en el acceso a dichos estudios. Las mujeres siguen siendo mayoría entre los aspirantes a ingresar en la universidad. La tasa bruta de población que supera la prueba de acceso a la universidad en el caso de las mujeres continúa siendo superior, aproximadamente quince puntos porcentuales, a la de los varones durante este periodo.

La estadística en materia de educación se ha dejado de realizar por el INE a partir del curso 2011/12, siendo asumida por el Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. Esta estadística nos muestra las preferencias de los jóvenes (o mayores) a la hora de elegir una carrera universitaria. La evolución del alumnado universitario por área de conocimiento es el resultado de una elección efectuada varios años antes. Por ello, la segmentación por tipo de estudios que se evidenciaba en el bachillerato se muestra también en las pruebas de acceso a la universidad, y en el alumnado matriculado y graduado en estudios universitarios.

Para el 2014/2015 vemos que por ramas de estudios hay una gran diferencia entre la elección de hombres y mujeres donde se confirma que continúa la tendencia en la elección de las mujeres hacia las ciencias sociales, arte y humanidades, ciencias de la salud. En total hay un 54 por ciento de mujeres del total de los matriculados en el curso 2014/2015. Eligiendo un 51 por ciento de las mujeres la rama de Ciencias Sociales y jurídicas y además siendo el 60 por ciento de los estudiantes de la misma. Su segunda elección son las ciencias de la salud, donde representan casi el 70 por ciento del total de los estudiantes, igualmente son mayoritarias en artes y humanidades (un 61 por ciento del total de estudiantes). Igualmente son mayoría en ciencias pero casi a la par que los varones, siendo esta rama de mayor elección para los hombres que para las mujeres dentro del total de ramas de estudio. (Tabla 9)

Tabla 9. Estudiantes matriculados, proporción sobre ramas de estudios de mujeres y hombres, y concentración de mujeres y hombres por ramas de estudios sobre el total de su sexo.

Curso 2014/2015)	Estudiantes matriculados			Proporción s/ ramas		Concentración en ramas	
	Ambos	Mujer.	Homb.	Mujer	Homb	Mujer	Homb
Total Ramas	1361340	739343	621997	54,31	45,69		
Ciencias Sociales y Jurídicas	632931	380020	252911	60,04	39,96	51,40	40,66
Ingeniería y Arquitectura	274976	70808	204168	25,75	74,25	9,58	32,82
Artes y Humanidades	135240	82623	52617	61,09	38,91	11,18	8,46
Ciencias de la Salud	236861	164288	72573	69,36	30,64	22,22	11,67
Ciencias	81332	41604	39728	51,15	48,85	5,63	6,39

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y elaboración propia

Los varones en cambio son mayoría en carreras de ingeniería y arquitectura (con respecto al total de matriculados en esa rama los hombres representan el 74,25 por ciento, mientras que las mujeres el 25,74 por ciento), además en cuestión de preferencias frente a otras ramas ocupa el segundo lugar tras las ciencias sociales y jurídicas, siendo el 32 por ciento de los varones los que eligen este tipo de rama de conocimiento. (Ver tabla 9).

Si vemos el número de matriculados por ámbito de estudio para el curso 2014/2015 comprobamos que las mujeres se encuentran especialmente interesadas en el ámbito de la educación suponiendo el 77,5 por ciento del total, algunas de las enseñanzas están más feminizadas incluso como la docencia en enseñanza infantil o ciencias de la educación, mientras que la que se encuentra fuertemente masculinizada es la de enseñanza en temas especiales, aunque tanto mujeres como hombres tienen se matriculan especialmente y en su mayoría en enseñanza primaria (42,36 por ciento y 69,26 por ciento).

Igualmente en artes y humanidades se matriculan más mujeres que hombres (58,2 por ciento), siendo mayoría en todos sus ámbitos de estudio excepto en religión, historia y arqueología y filosofía y ética donde son mayoría los hombres. Las mujeres se concentran sobre todo en lenguas extranjeras y bellas artes y lenguas y dialectos suponiendo más del 66 por ciento de las mujeres de este ámbito de

estudio, mientras que los varones tienen ámbitos más dispersos pero se concentran más en historia y arqueología (28,76 por ciento) lenguas extranjeras, bellas artes y comunicación por este orden.

En las ciencias sociales, educación comercial y derecho las cifras son más cercanas en cuestión de matriculación, pero siguen siendo las mujeres la mayoría (54,57 por ciento), la rama más feminizada es psicología con un 72,93 por ciento de mujeres, y son mayoría en el resto excepto (y aunque con poco porcentaje de diferencia en ciencias políticas, finanzas, banca y seguros, contabilidad y gestión de impuestos y administración y gestión de empresas. Llama la atención en cambio que supongan un 62 por ciento en economía. En cuestión de concentración de las mujeres dentro de la rama en cambio la mayoría eligen Administración y gestión de empresas, derecho y psicología. Mientras que los varones especialmente y en su mayoría (más de un 60 por ciento) se dividen entre administración y gestión de empresas y derecho.

En Ciencias en cambio son minoría las mujeres, ya que sólo representan un 32,64 por ciento del total de matriculados, sin embargo son mayoría dentro de este ámbito las que se matriculan en Biología y química, Ciencias físicas, químicas y geológicas y química, (aunque en esta última casi a la par que los hombres). La mayor diferencia entre sexos se produce en ciencias de la computación donde las mujeres suponen sólo un 11,69 del total, en física donde los varones son el 75 por ciento, y en matemáticas y estadística donde las mujeres no llegan al 39 por ciento del total. Dentro de este ámbito, las mujeres se concentran especialmente en estudiar biología y química (29,11 por ciento), Química (18,56) ciencias del medio ambiente (15,42) y ciencias de la computación (13,91). Los varones en cambio eligen especialmente la carrera de ciencias de la computación, un 50,9 por ciento, y en segundo lugar con un 10,04 por ciento, ciencias del medioambiente.

Ingeniería, industria y construcción es la rama de estudio más masculinizada, donde las mujeres sólo suponen un 27,04 por ciento. Dentro de la misma en cambio suponen la mayoría de las matriculas en Industrias de la alimentación (62,31 por ciento), y en procesos químicos son levemente superior a la mitad de los matriculados. Pero en cuestión de elección se concentra dentro de esta rama en estudiar

Arquitectura y Urbanismo (22,28%), procesos químicos (15,19%), mecánica y metalurgia (13,81), electrónica y automática (13,01%) e ingeniería y profesiones afines. Los ámbitos estudio más masculinizados son industria textil (13,67% de mujeres) confección, del calzado y piel, electricidad y electrónica, electrónica y automática, menos del 17 por ciento de mujeres. Sin embargo, los hombres se encuentran concentrados matriculándose especialmente en electrónica y automática (23,59%) y mecánica y metalurgia (22,42%).

En el ámbito de la agricultura, y veterinaria obtienen cifras similares de matriculación, pero las mujeres significan un menor porcentaje del total (46,7). Sin embargo, haciendo una división ya por ámbitos más específicos veterinaria sería una rama especialmente feminizada con más de un 74 por ciento del total de los matriculados, y es en las otras ramas donde está menos representadas y estarían más masculinizadas con menos de un 34 por ciento en ellas.

Igualmente las mujeres en su mayoría se concentran en la rama de veterinaria (54,55% de ellas) y en segundo lugar eligen producción agrícola y ganadera (36,21). Los hombres en cambio en su mayoría se matriculan en la producción agrícola y ganadera (61,21%), y en segundo lugar en la silvicultura (20,47%).

Junto a la educación, la salud es la rama más feminizada con una proporción de mujeres matriculadas del 71,4 por ciento. Esto es así en todos los ámbitos pero especialmente en trabajo social y orientación con 82,25 mujeres por cada hombre y en enfermería y atención a enfermos con casi el 80 por ciento del total. Las mujeres en su mayoría eligen matricularse en enfermería y atención a enfermos, terapia y rehabilitación, trabajo social y orientación y en cuarto lugar medicina, mientras que los hombres se concentran especialmente en terapia y rehabilitación, medicina y enfermería y atención a enfermos.

Por último, en los servicios las mujeres serían menos que los hombres en el total de matriculados aunque levemente (46,65 mujeres de cada 100). En todos los ámbitos de estudio de los servicios serían menos mujeres que hombres, sin embargo el único y con diferencia que estaría feminizado sería el de viajes, turismo y ocio, que además concentra el 80 por ciento del total de mujeres matriculadas en el ámbito de los servicios. Los ámbitos más

masculinizados serían la enseñanza militar (con sólo un 10,14 por ciento de mujeres, los deportes o la protección de la propiedad y las personas. La concentración se produce en los deportes donde más del 55 por ciento de los hombres se matriculan y en segundo lugar, viajes turismo y ocio con un 33 por ciento.

Tabla 10. Número de matriculados curso (2014/2015) por sexos por ámbito de estudio, porcentaje de mujeres sobre el total, y porcentajes de concentración por sexos por ámbito de estudio.

Número de matriculados curso 2014/2015	Mujeres	Hombres	% mujeres sobre total	% concentración mujeres por ámbito	% concentración mujeres sobre total y por ámbito
Total Educación	34465	10004	77,50	18,08	6,03
Formación de personal docente y ciencias de la educación	4860	1260	79,41	14,10	12,59
Ciencias de la educación	3430	716	82,73	9,95	7,16
Formación de docentes de enseñanza infantil	11563	1050	91,68	33,55	10,50
Formación de docentes de enseñanza primaria	14600	6929	67,82	42,36	69,26
Formación de docentes de enseñanza de temas especiales	12	49	19,67	0,03	0,49
Total Artes y humanidades	23653	16557	58,82	12,41	9,98
Bellas artes	5040	2513	66,73	21,31	15,18
Música y artes del espectáculo	277	270	50,64	1,17	1,63
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	2551	2346	52,09	10,79	14,17
Diseño	881	310	73,97	3,72	1,87
Humanidades	913	609	59,99	3,86	3,68
Religión	9	66	12,00	0,04	0,40
Lenguas extranjeras	8056	2891	73,59	34,06	17,46
Lenguas y dialectos españoles	2698	1257	68,22	11,41	7,59
Historia y arqueología	2357	4762	33,11	9,96	28,76
Filosofía y ética	871	1533	36,23	3,68	9,26
Total Ciencias sociales, educación comercial y derecho	66229	55141	54,57	34,75	33,25
Psicología	14717	5464	72,93	22,22	9,91
Sociología, antropología y geografía social y cultural	4398	3541	55,40	6,64	6,42
Ciencias políticas	1851	2132	46,47	2,79	3,87
Economía	2797	4556	38,04	4,22	8,26
Periodismo e información	198	95	67,58	0,30	0,17
Periodismo	2667	1703	61,03	4,03	3,09
Biblioteconomía, documentación y archivos	318	212	60,00	0,48	0,38
Marketing y publicidad	3800	2411	61,18	5,74	4,37
Finanzas, banca y seguros	1364	1611	45,85	2,06	2,92
Contabilidad y gestión de impuestos	215	233	47,99	0,32	0,42
Administración y gestión de empresas	18761	20126	48,24	28,33	36,50
Derecho	15143	13057	53,70	22,86	23,68
Total Ciencias	11052	22812	32,64	5,80	13,75
Biología y Bioquímica	3217	1954	62,21	29,11	8,57
Ciencias del medio ambiente	1704	2290	42,66	15,42	10,04
Ciencias físicas, químicas, geológicas	24	22	52,17	0,22	0,10
Física	757	2266	25,04	6,85	9,93

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

Química	2051	2019	50,39	18,56	8,85
Geología y meteorología	474	492	49,07	4,29	2,16
Matemáticas	1108	1880	37,08	10,03	8,24
Estadística	180	278	39,30	1,63	1,22
Ciencias de la computación	1537	11611	11,69	13,91	50,90
Total Ingeniería, industria y construcción	14197	38312	27,04	7,45	23,10
Ingeniería y profesiones afines	1450	4966	22,60	10,21	12,96
Mecánica y metalurgia	1960	7822	20,04	13,81	20,42
Electricidad y energía	686	3557	16,17	4,83	9,28
Electrónica y automática	1847	9038	16,97	13,01	23,59
Procesos químicos	2156	2106	50,59	15,19	5,50
Vehículos de motor, barcos y aeronaves	575	2405	19,30	4,05	6,28
Industria de la alimentación	929	562	62,31	6,54	1,47
Industria textil, confección, del calzado y piel	41	259	13,67	0,29	0,68
Industrias de otros materiales (madera, papel, plástico, vidrio)	230	393	36,92	1,62	1,03
Minería y extracción	188	631	22,95	1,32	1,65
Arquitectura y urbanismo	3163	3875	44,94	22,28	10,11
Construcción e ingeniería civil	972	2698	26,49	6,85	7,04
Total Agricultura y veterinaria	2574	2965	46,47	1,35	1,79
Producción agrícola y explotación ganadera	932	1815	33,93	36,21	61,21
Horticultura	22	51	30,14	0,85	1,72
Silvicultura	216	607	26,25	8,39	20,47
Veterinaria	1404	492	74,05	54,55	16,59
Total Salud y servicios sociales	31949	12650	71,64	16,76	7,63
Salud	307	92	76,94	0,96	0,73
Medicina	5053	2546	66,50	15,82	20,13
Enfermería y atención a enfermos	9787	2461	79,91	30,63	19,45
Estudios dentales	1239	845	59,45	3,88	6,68
Tecnología de diagnóstico y tratamiento médico	1122	626	64,19	3,51	4,95
Terapia y rehabilitación	6280	3770	62,49	19,66	29,80
Farmacia	2537	1096	69,83	7,94	8,66
Trabajo social y orientación	5624	1214	82,25	17,60	9,60
Total Servicios	6478	7409	46,65	20,28	4,47
Hostelería	88	124	41,51	1,36	1,67
Viajes, turismo y ocio	5215	2581	66,89	80,50	34,84
Deportes	925	4104	18,39	14,28	55,39
Servicios de transporte	52	155	25,12	0,80	2,09
Control y tecnología medioambiental	99	141	41,25	1,53	1,90
Protección de la propiedad y las personas	30	124	19,48	0,46	1,67
Salud y seguridad en el trabajo	62	118	34,44	0,96	1,59
Enseñanza militar	7	62	10,14	0,11	0,84

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte, y elaboración propia

Como vemos las mujeres superan con creces a los hombres tanto en la tasa de rendimiento, éxito y evaluación en Grado.

Tabla 11. Tasa de rendimiento, éxito y evaluación en Grado por sexo. Curso 2012/2013

Tasa de rendimiento
Tasa de éxito
Tasa de evaluación

Ambos sexos	Hombres	Mujeres
76,30	70,79	80,59
86,67	83,34	89,12
88,03	84,95	90,43

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Si atendemos a la media del expediente de los estudiantes egresados de Grado por sexo y ámbito de estudio para el curso 2013/2014 comprobamos que la nota media de las mujeres es superior a la de los hombres 7,61 frente a 7,42. Señalamos en rojo los totales por ámbito de estudio donde se obtiene menos nota por sexo. Destaca especialmente la nota de las mujeres en casi todos los ámbitos de estudio, pero sus peores notas con respecto a los hombres se dan en ciencias físicas, químicas, y geológicas y matemáticas y estadística. Aunque tal y como cabría suponer el mismo caso en las ingenierías no sucede así, teniendo una mayor nota con diferencia que los hombres.

Así como llamativo es que en artes y en lenguas los hombres superen la nota media de las mujeres.

Tabla 12. Media de la nota del expediente de los estudiantes egresados de Grado por sexo y ámbito de estudio. Curso 2012/2013

	Nota media expediente	
	Hombres	Mujeres
Total Educación	7,42	7,61
Formación de docentes de enseñanza infantil	7,45	7,65
Formación de docentes de enseñanza primaria	7,40	7,60
Otra Formación de personal docente y ciencias de la educación	7,48	7,49
Total Artes y humanidades	7,55	7,51
Técnicas audiovisuales y medios de comunicación	7,37	7,44
Artes	7,59	7,45
Lenguas	7,74	7,56
Humanidades	7,53	7,59
Total Ciencias sociales y derecho	7,07	7,20
Psicología	7,38	7,43
Economía	7,07	7,16
Otras Ciencias sociales y del comportamiento	7,30	7,36
Periodismo e información	7,43	7,41
Administración y gestión de empresas	6,97	7,07
Otra Educación comercial y empresarial	6,93	7,19
Derecho	7,01	7,11
Total Ciencias e informática	7,24	7,31
Ciencias de la vida	7,37	7,40
Ciencias Físicas, químicas, geológicas	7,39	7,27
Matemáticas y Estadística	7,31	7,09

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

Tabla 12. Media de la nota del expediente de los estudiantes egresados de Grado por sexo y ámbito de estudio. Curso 2012/2013

	Nota media expediente	
	Hombres	Mujeres
Informática	7,08	7,04
Total Ingeniería, industria y construcción	6,61	6,72
Ingenierías	6,76	7,01
Arquitectura y construcción	6,43	6,49
Total Agricultura y veterinaria	6,90	6,87
Agricultura, ganadería y pesca	6,89	6,87
Veterinaria	S/d.	S/d.
Total Salud y servicios sociales	7,35	7,46
Medicina	7,65	7,63
Enfermería y atención a enfermos	7,49	7,61
Otras ciencias de la Salud	7,21	7,28
Trabajo social y orientación	7,23	7,30
Total Servicios	7,13	7,19
Deportes	7,15	7,38
<i>Turismo y Hostelería</i>	7,00	7,14
Otros Servicios	7,35	7,18
Total	7,05	7,38

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Si en el curso 2014-2015, el 54,4% de los estudiantes universitarios son mujeres, este porcentaje sube ligeramente entre la población egresada (57,3%). Los datos son muy similares a los de los años precedentes y también la distribución por rama, observándose una proporción de hombres muy superior a la de mujeres (74,25% son hombres) en la rama de ingeniería y arquitectura. Esta distribución se invierte en Ciencias de la salud, rama en la que las mujeres tienen una presencia muy superior a la de los hombres (30,3% son hombres). También es superior la proporción de mujeres entre los estudiantes de máster (53,7%) y entre los egresados (56,2% mujeres). La distribución por rama es similar al Grado.

Para el 2014 el 56,61% de los nuevos contratos están firmados por trabajadores que poseen un nivel formativo de Enseñanza Secundaria Obligatoria (ESO con o sin titulación). El 7,58% los suscribieron titulados universitarios. No poseemos en cambio esta información por sexos. Si es llamativo en cambio el gran incremento

en titulados superiores del Espacio Común Europeo con respecto al año anterior, aunque es lógico ya que son los nuevos tipos de titulados que están terminando sus carreras con la nueva normativa de grados de Bolonia.

Las mayores contrataciones se producen en el tramo de edad de 25 a 35 años (32,66 por ciento) y a los hombres con una gran diferencia con respecto a las mujeres (59 frente al 40,10 por ciento) y los que tienen un nivel de formación de ESO con titulación.

Tabla 13. Contrataciones por nivel de estudios, tramos de edad, y por sexo. 2013/2014

		Total	% variac. 2014/13	% s/grupo
Sexo	Hombres	3694610	13,91	59,90
	Mujeres	2473134	9,45	40,10
Tramos de edad	16 a 24 años	904316	10,57	14,66
	25 a 35	2014140	10,34	32,66
	35 a 44	1728243	12,94	28,02
	45 a54	1170026	14,64	18,97
	>55	351024	13,66	5,69
nivel académico	Sin estudios	736835	6,89	11,95
	Estudios Primarios	240851	8,02	3,91
	ESO sin titulación	1434112	10,12	23,25
	ESO con titulación	2057148	12,59	33,35
	Bachillerato y equivalentes	428411	14,29	6,95
	Grado Medio FP	424956	17,74	6,89
	Grados Superior FP	360653	19,61	5,85
	Universitarios ciclo medio	227117	8,85	3,68
	Universitarios segundo ciclo	201939	12,21	3,27
	E.E.E Superior	38346	97,8	0,62
	Otras titulaciones	7564	9,65	0,12
	Indeterminado	9817	8,15	0,16
			6167749	12,08

Ministerio de Educación, Cultura y Deporte

Con respecto a la formación ocupacional, en el periodo la demanda de formación ocupacional por parte de las mujeres es

superior a la de los varones; sin embargo, la evolución del seguimiento de la inserción de los alumnos formados entre, tanto en el territorio gestionado por el INEM como por las Comunidades Autónomas, muestra que las tasas de inserción femeninas han sido siempre inferiores a las masculinas, aunque las diferencias tienden a acortarse y hayan evolucionado muy positivamente. Las tasas de empleo aumentan conforme se incrementa el nivel educativo, sin embargo, esta relación no se cumple en el caso de la inserción de los que han cursado Formación Profesional Ocupacional.

V.2. CONCLUSIONES

Queríamos comprobar si la baja cualificación de la mujer, esgrimida tradicionalmente como causa que provoca su peor posición y su concentración en determinadas actividades laborales tiene sentido hoy día.

Hay que señalar que el aumento en el nivel educativo se ha convertido en el camino a través del cual las mujeres han transformado y consolidado su integración laboral. La incorporación masiva de la mujer a la enseñanza media y a la universidad supone, desde el punto de vista económico, una elevación del coste de oportunidad de permanecer en el hogar. Su salario potencial ha ido aumentando a la vez que se disminuye su probabilidad de estar en desempleo.

Sin embargo siguen existiendo cohortes de mujeres de mayor edad que tienen una baja cualificación, denotándose en las bajas tasas de actividad laboral de las mujeres y las de ciertas ocupaciones menos cualificadas, cuando no se transforma directamente en desempleo por parte de éstas. Estas cohortes de mujeres de edades mayores de 55 años tuvieron poco acceso a la educación pero que a pesar de todo no descompensan el mayor nivel educativo actual total de las mujeres con respecto a los varones.

Las mujeres suponen el 54% de las personas matriculadas en la Universidad y el 59% de las que consiguen su titulación en ella. Sin embargo, a pesar de estos avances, se alega que el tipo de estudios elegidos según el sexo, tanto en el nivel profesional como

universitario ha variado poco. Es una teoría que trata sobre las preferencias de las mujeres ante la elección de la educación, tendiendo a cursar sus estudios en ciencias sociales, experimentales, ciencias de la salud mientras que los hombres cursan en especial carreras técnicas, las únicas en las que superan al colectivo femenino, lo cual va a marcar una realidad ocupacional fuertemente segregada. Esta situación va conexas a las teorías del rol social, por las que las mujeres eligen carreras, que van de acuerdo a los comportamientos aprendidos por la familia y las costumbres, como las relaciones sociales, los cuidados, ayuda... Así, el gran número de estudiantes universitarias en Relaciones laborales, Trabajo social, enfermería, etc.

Se confirma este hecho con nuestro estudio porque a pesar de su mayor tasa de éxito en los estudios, y pese a estas mejoras en la educación femenina, en cualquier nivel educativo, las diferencias de género en las tasas de inserción siempre son favorables a los varones, aunque han ido disminuyendo con el paso de los años, lo que demuestra que existen otras variables que provocan la discriminación de la mujer en el empleo, y hoy día no es posible achacar a la falta de cualificación de las mujeres como la causa de sus diferencias salariales en el mercado laboral, aunque habría que profundizar si el tipo de estudios que se eligen tienen parte de la culpa de la segregación por ocupaciones existente.

Es clara, la marcada vocación hacia los servicios, las humanidades o sociales, la asistencia social y de la salud, y su limitación de cara a la posterior ocupación en puestos técnicos (aunque en algunas supera también el 50 por ciento), de las mujeres, se comprueba en la representación en ciertos sectores de estudios con menos del 30 por ciento de alumnas matriculadas, como: Física, Ciencias de la Computación Mecánica, Electrónica y Otras; Formación Técnica; Maquinaria y Metalurgia; Electricidad y Energía; Electrónica y Automática; Vehículos de Motor, Barcos y Aeronaves; Minería y Extracción; Construcción e Ingeniería Civil; Deportes y Servicios de Transporte.

Si esta división es la que provoca la posterior segregación ocupacional, o si es la segregación ocupacional que ya existe en el mercado laboral y los estereotipos sociales, los que provocan que las mujeres elijan los estudios en función de sus posibilidades en el

mercado, es algo que deberemos estudiar, aunque lo más probable es que sea un proceso que se retroalimenta y perpetua mutuamente.

Concluimos no obstante que el argumento de la baja cualificación de la mujer esgrimida como causa genérica de la discriminación y segregación ocupacional no se sostiene hoy día a la vista de los datos, no obstante se corrobora la tendencia a la concentración en los estudios hacia los cuales las mujeres ya se encuentran concentradas, y hacia ramas ya feminizadas, lo cual hace que el exceso oferta de mano de obra pueda producir un menor poder de negociación en las ocupaciones.

En la siguiente parte de nuestra investigación, analizaremos la segregación existente en los países europeos para comparar el caso de España con nuestro entorno, y el caso español en los distintos sectores económicos y su evolución en los últimos años, para luego pasar a desglosar estos datos según las ramas de actividad, clasificándolas en ramas de actividad femeninas y ramas de actividad masculinas, a través de los índices de concentración, y los índices de segregación total y parcial, para llegar a medir la segregación existente entre los dos sexos. También estudiaremos la incidencia de la temporalidad y la jornada reducida en las mujeres y los varones para cada una de las ramas de actividad. Analizaremos igualmente las distintas situaciones de actividad profesional de las mujeres, su evolución en los últimos años, desagregándolas por los datos entre el sector privado y el sector público, y la estructura de ocupaciones profesionales.

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

PARTE 3. ESTUDIO DE LA SEGREGACIÓN

CAPÍTULO VI. ESTUDIO COMPARADO DE LA SEGREGACIÓN ENTRE ESPAÑA Y EL RESTO DE LOS PAÍSES EUROPEOS

Analizada la situación de la mujer en el mercado laboral español, y comprobado su gran incremento en cualificación que desmonta la teoría del capital humano en el sentido tradicional del mismo, analizaremos la segregación existente en el mercado laboral europeo y su evolución en los últimos años.

En las últimas décadas se han verificado importantes cambios en los mercados laborales, entre los que destacan: el aumento de la participación de las mujeres, la mejora en sus niveles educativos, la recomposición del empleo por sectores de actividad y la disminución de la precariedad por sexo pero la crisis económica ha podido producir un cambio en esta tendencia.

El fenómeno de la “desindustrialización” ya supuso un gran cambio en la estructura del mercado laboral y la distribución de la población activa entre las distintas ramas de actividad a favor de la terciarización de las actividades en los países europeos, suponiendo en algunos casos un retroceso de la industria o al menos una estabilización según los países conocido como “declive industrial” (Harrison y Bluestone, 1978).

Según las zonas europeas, este proceso de drenaje de la mano de obra de la industria hacia los servicios se ha unido en algunos casos, sin embargo, una falta de absorción de empleo suficiente por parte de los servicios creando un desempleo estructural, o llegado el caso a una desviación anterior a actividades relacionadas con la construcción, aprovechando el boom de la propia construcción y generando una burbuja inmobiliaria.

La evolución de la estructura económica, por tanto, en cada uno de los países europeos ha sido diferente, aunque mantienen esas notas comunes a favor de la terciarización de las actividades.

Todo ello se ha producido paralelamente junto al fenómeno de la rápida incorporación de las mujeres al mundo laboral, fundamentalmente en las actividades relacionadas con los servicios, lo cual ha compuesto un mapa europeo en el que los mercados

laborales de los países han segregado la estructura laboral de forma diferente tanto en el peso de las actividades como en la composición por género. Generando igualmente desempleo en aquella parte de la población femenina que no ha podido absorberse por los servicios, especialmente importante en los países mediterráneos en los que la incorporación de la mujer ha sido mucho más tardía, por cuestiones sociales, culturales o incluso legislativas, que en otros países europeos, en los que se une además, un menor desarrollo industrial en productos más avanzados tecnológicamente y de mayor demanda, y en los que el proceso de “desintegración o desindustrialización” se ha producido antes de poder crear una industria sólida y avanzada.

Entendemos por segregación laboral por género, como vimos en el capítulo introductorio, a la concentración de mujeres o varones en determinadas actividades u ocupaciones, siendo uno de los rasgos relevantes de los mercados laborales. Esta segregación de actividades, ha provocado que las mujeres no tengan las mismas oportunidades de trabajo que los varones, ya que han mantenido a las mujeres concentradas en una serie de ramas de actividad y ocupaciones “tradicionalmente” consideradas femeninas, estando valoradas (tanto económica como profesionalmente) de forma inferior, tanto en empresas del sector público como del sector privado.

Los efectos negativos de la segregación laboral se vinculan a la forma en que los varones perciben la actividad económica de las mujeres, e incluso en la que las propias mujeres lo hacen, contribuyendo a los estereotipos de género, y con efectos igualmente negativos sobre la eficiencia de los mercados, dando lugar a desajustes entre habilidades y puestos. Además afecta a las decisiones sobre educación y rendimiento de las generaciones futuras, en tanto aquellas dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinde el mercado laboral (Anker, 1997).

Sin embargo, la crisis económica mundial que estamos viviendo, ha podido incidir en la concentración de la población activa en los sectores económicos, produciendo una transformación laboral estructural muy importante a efectos productivos, e igualmente cambiar la segregación laboral de género.

Así ha podido suceder en casos como España o Portugal, en el que la crisis económica ha coincidido y propiciado la explosión de la burbuja de la construcción, la cual ha sido y es una actividad marcadamente masculina, resultando uno de los sectores más afectados por el desempleo, y en vista de la lenta y mala perspectiva de recuperación de esta actividad drenar población activa principalmente masculina a nuevas ramas de actividad, y en estas últimas podría ocurrir igualmente un cambio en la concentración laboral por género.

Para el análisis de la segregación en el mercado laboral suele utilizarse la división de las ocupaciones según presenten o no altos niveles de concentración por sexo; se habla entonces de ocupaciones femeninas y masculinas. Esta clasificación provee una forma sencilla de presentar la información, pero plantea la dificultad de definir qué se entiende por ocupaciones masculinas y femeninas, lo cual además, puede hacerse en términos absolutos o relativos.

Oppenheimer [1969, Citado por Flückiger, Y. y Silber, J. (1999)] distinguió tres tipos de ocupaciones o sectores: las que tienen más de un 50% de mujeres en el total de trabajadores, considerando que éstas eran desproporcionadamente femeninas; las que tenían menos de 20%, clasificándolas como desproporcionadamente masculinas y finalmente, aquellas donde entre el 20 y el 50% de la fuerza de trabajo era femenina, es decir, en las cuales las mujeres estarían "bien representadas".

Esta clasificación es obviamente arbitraria, en la medida en que ignora que la presencia de mujeres en determinadas ocupaciones o industrias puede depender de su participación en el total de la fuerza de trabajo. Por ello, un criterio ampliamente utilizado es el porcentaje de mujeres en el total de la fuerza laboral, considerando como femeninas a aquellas ocupaciones en las que la participación de las mujeres supera este valor. Éste es el criterio que tendremos en cuenta, a la hora de poder clasificar las ramas de actividad y las ocupaciones profesionales en femeninas o masculinas.

La información empírica internacional muestra que la segregación laboral por sexo, entendida como la concentración de mujeres en un reducido número de ocupaciones, continúa siendo uno

de los rasgos de los mercados laborales actuales. Utilizaremos los llamados índices de concentración por sectores de actividad, y los índices de segregación global (a través de varios métodos), para comprobar si hay diferencias que hayan hecho que la crisis económica hayan reestructurado la anterior concentración por género.

Utilizaremos un análisis estadístico y gráfico, aparte de distintos modelos sobre mediciones de segregación para comprobar nuestras hipótesis de trabajo. En concreto, para estudiar la estructura ocupacional en los diversos países de la Unión Europea, utilizaremos como fuente de datos, tal y como viene siendo habitual en la actualidad en este tipo de análisis, la utilización de Labour Force Survey (LFS), que elabora trimestral y anualmente en Eurostat a través de los datos proporcionados de los distintos institutos estadísticos nacionales de los países miembros. Esta encuesta proporciona una variada información laboral por individuo, permitiendo su desagregación por sectores y ramas de actividad.

Sin embargo, hay que tener en cuenta que a pesar del esfuerzo armonizador y el grado de coordinación entre los distintos nacionales de estadística y el Eurostat, subsisten diferencias entre las distintas encuestas en el caso del mercado laboral. Por ejemplo, en general se considera la población mayor de 15 años dentro de la población en edad de trabajar, excepto para España y Reino Unido, en el que la edad es a partir de 16 años, Suecia de 16 a 74 años hasta el año 2000 y de 15 a 74 años a partir de 2001, y para Dinamarca, Estonia, Letonia, Hungría y Finlandia de 15 a 74 años. En Bulgaria el dato del número de personas ocupadas en el sector agrario no es fiable ya que existe un elevado número de personas que realizan otras ocupaciones principales. Aparte hay que tener en cuenta, que en algunos países las series presentan rupturas, consecuencia de cambios metodológicos, revisión de conceptos o revisiones censales de la población que hay que tener en cuenta.

Aparte, el Eurostat ha llevado a cabo una remodelación de los microdatos desde el 2008 de la clasificación europea de actividades económicas (Classifications of Economic Activities, NACE), por lo que obviando el 2008 en el que se obtienen datos por las dos revisiones de forma transitoria, nos encontramos con dos series para los países según hayan ido adaptando sus clasificaciones, antes del 2009 con

NACE Rev. 1.1, y después de 2008 en el que se reelaboran los datos con motivo de la NACE Rev. 2. La principal consecuencia es, aparte de movimientos entre las distintas ramas de actividad según actividad económica, la de reelaborar los datos para poder hacer un análisis al nivel agregado de sectores económicos tal y como los entendemos, ya que en la NACE Rev. 2, ya no se elabora este nivel de agregación. En parte lógico, si asumimos que las actividades dentro de los servicios, por ejemplo, toman cada vez una mayor relevancia a la hora de estudiar el mercado laboral y la estructura económica actual, para lo cual se requiere una mayor segregación de datos. Echamos en falta sin embargo, que el Eurostat elabore los datos de desempleo igualmente por ramas de actividad, ya que podríamos ahondar aún más en los efectos de la crisis y llegar a estimar de cara a un futuro las actividades que puedan absorber este empleo en una esperada recuperación económica, igualmente para comprobar los cambios en los índices de concentración y segregación laboral.

Por otra parte, cada país ha hecho en algún momento revisión de su propia clasificación nacional de actividades económicas, como por ejemplo el caso español cuya Encuesta de Población Activa (EPA), han sufrido modificaciones al obtenerse sobre la base de distintas Clasificaciones Nacionales de Ocupaciones, la CNO de 1979, 1994 y la última en 2011 para adaptarse a la clasificación uniforme de ocupaciones que dicta la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

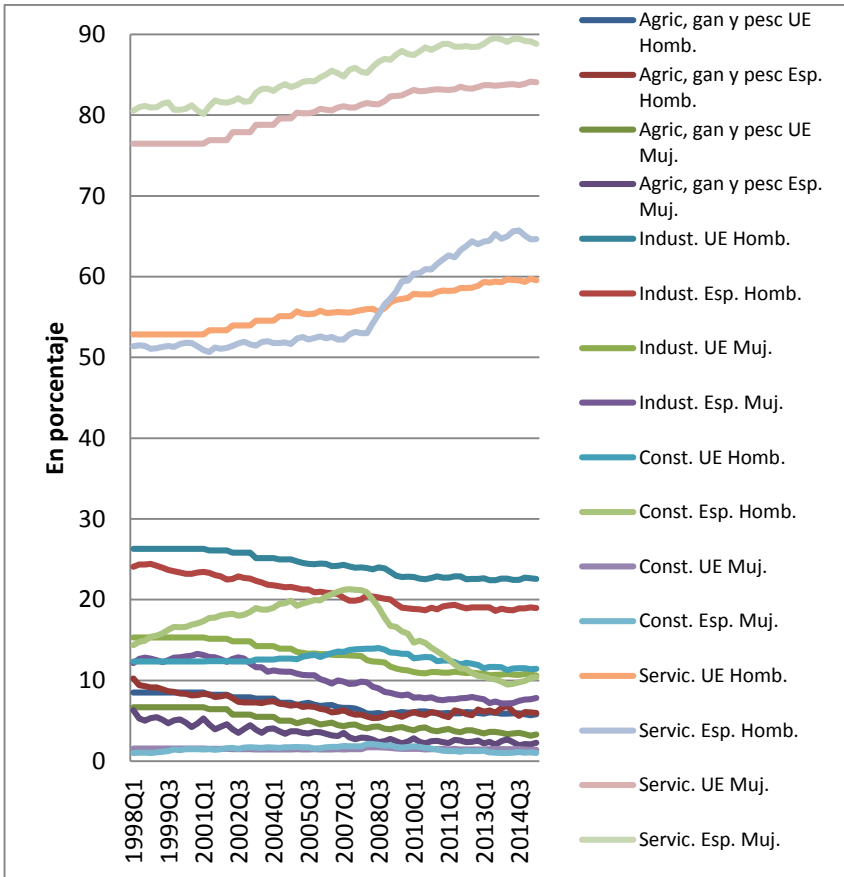
Como modelos para el estudio empírico de la segregación ocupacional en la Unión Europea, utilizaremos los índices de concentración y los índices de segregación total y parcial para los sectores económicos.

VI. 1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN POR SECTORES ECONÓMICOS

Tomando las cifras agregadas por sectores económicos en cuanto a la cifra de ocupados en la Unión Europea de los 28 (desde el primer trimestre de 1998 al tercer trimestre de 2015), podemos observar el aumento o pérdida de la importancia relativa en cuanto a ocupación a lo largo del tiempo. Lo más destacable es el aumento del empleo que se ha producido en el sector servicios, responsable casi

por completo del aumento del empleo en estos últimos años. Aunque no hay que dejar pasar el crecimiento que a su vez se ha producido en la construcción, que partiendo de niveles bajos en empleo, protagonizó en términos relativos el mayor aumento en la cifra de empleados en algunos países (como en el caso español) en la época de bonanza económica, e igualmente en el caso español superando al porcentaje de ocupados en la industria. Como resultado, estos dos sectores, servicios y construcción, son los que representaron las mayores tasas de crecimiento y suponían más del 70 por ciento del empleo en la economía europea. (Gráfico 29).

■ Gráfico 29. Ocupados por sectores económicos en la UE 27 (en miles de personas)



Fuente: Eurostat (LFS) y elaboración propia

Sin embargo, mientras que el sector servicios es el que ha acogido el gran incremento de la ocupación femenina de los últimos años, al igual que parte de la masculina, la construcción casi en exclusiva, acogió a empleados masculinos, pese a que la presencia femenina fue aumentando poco a poco. La construcción sigue siendo el subsector que menos representación ocupacional femenina atiende.

El ahondamiento de la crisis ha significado el hundimiento del empleo en el sector de la construcción y esa población especialmente masculina ha ido pasando a formar parte poco a poco del sector servicios, el empleo masculino en la actualidad está un poco por debajo del nivel de empleo masculino de la Unión europea pero vistos los últimos datos parece tener una leve recuperación con tendencia a asemejarse a los datos de la Unión.

En el caso de la agricultura, en cambio, el empleo femenino no ha notado grandes cambios con el tiempo, aparte de la eliminación de ocupación que se ha ido produciendo por el cambio estructural desde los años 60 y de forma parecida a lo que ocurre en la Unión Europea.

El sector industrial acusó también con gran profundidad la crisis económica, especialmente grave en el caso de los varones, siendo ese descenso de las mujeres menos acusado, derivado de la menor presencia femenina en el mismo o tal vez por el tipo de ocupación profesional que desempeña. Con la crisis actual, por tanto, la caída del empleo en toda la Unión Europea no se ha hecho esperar, ha sido fundamentalmente una caída del trabajo especializado de industria y construcción, especialmente grave en algunos países, y de tipo no cualificado, el cual no ha podido absorberse por el sector servicios al no crearse aún suficiente empleo en el mismo pese a haberse incrementado el porcentaje de varones en el mismo, y hay innumerables ramas conexas a los otros dos sectores en crisis que también fueron perdiendo empleo.

Por todo ello, podríamos suponer que al afectar la caída del empleo especialmente a los varones, el grado de concentración y participación de las mujeres en la industria, construcción y servicios ha aumentado, quizás derivado a que el empleo que ha permanecido en la industria o construcción femenino es más de tipo administrativo

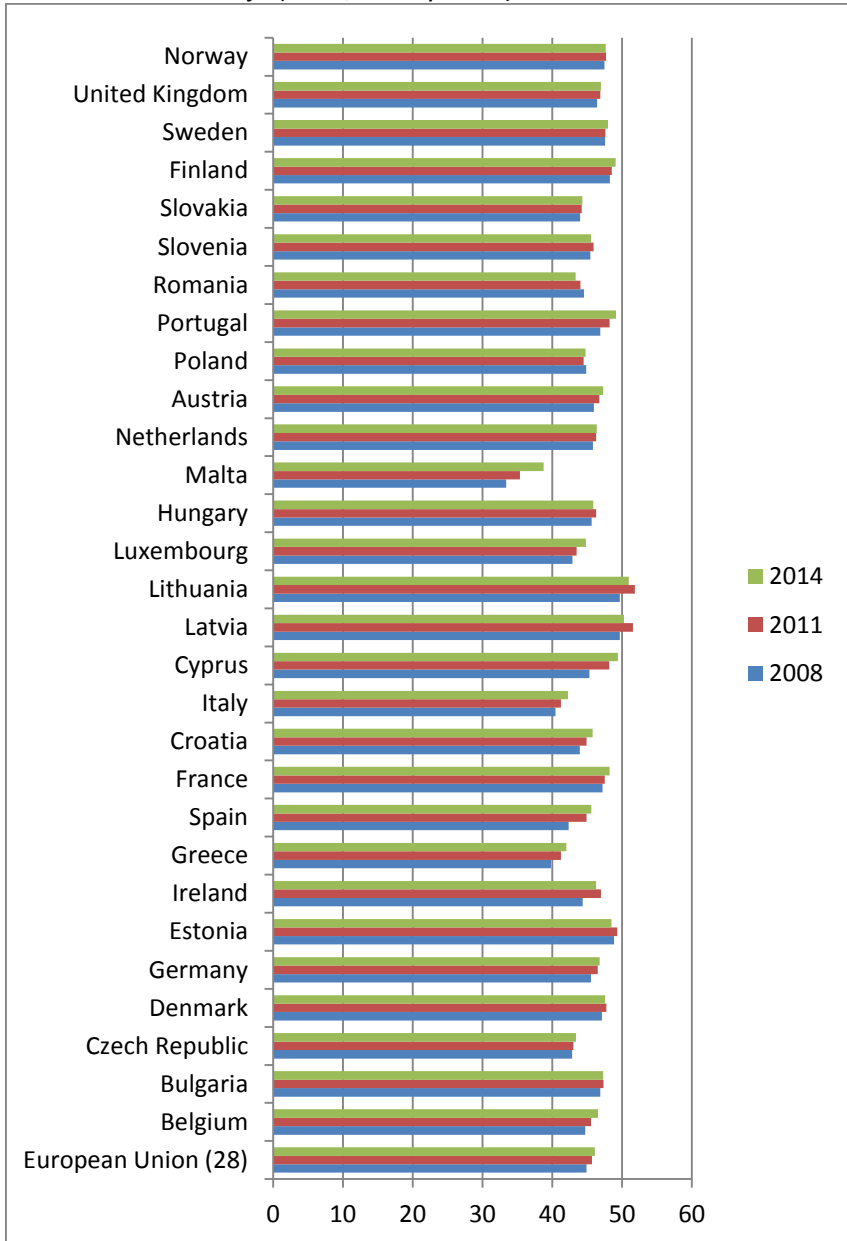
o cualificado, tal y como muestran los estudios recientes en la materia, para demostrarlo acudiremos en los siguientes epígrafes a estudiar la evolución de la concentración de las mujeres mediante datos de ocupación profesional. Si esto ha podido provocar cambios en la concentración, derivados del menor porcentaje de pérdida de empleo de las mujeres en estos sectores con respecto a los varones, podremos comprobarlo a través de los distintos índices de concentración y segregación que veremos.

Representando gráficamente la concentración del empleo en los distintos sectores económicos podremos apreciar los cambios a lo largo del tiempo en los países de la Unión Europea. En el gráfico 29, comprobamos que el porcentaje de las mujeres ocupadas en casi todos los países de la Unión Europea es menor al 50%, exceptuando el caso de países como Estonia y Lituania, que superan al empleo masculino. En general, el empleo de las mujeres en los distintos países en estos últimos 5 años ha ido aumentando, acentuándose la proporción de mujeres ocupadas en todos los países, salvo en Lituania y Letonia, aunque por otra parte, es precisamente de estos países de donde procede la inmigración en busca de trabajo hacia otros países europeos, y en especial por parte de las mujeres.

Pese a todo, en la Unión Europea, la cifra de participación global en el empleo de las mujeres aún está por debajo de la masculina, con un 46,09% de media en la fuerza de trabajo, especialmente baja aún en Malta, Grecia e Italia donde no alcanzan el 41%, a pesar de que en los últimos años han incrementado su participación.

La discriminación laboral y la segregación ocupacional, se encuentran fuertemente relacionadas con factores de índole social, cultural y económica, las cuales se han ido manteniendo a lo largo de la historia y han llegado a institucionalizarse de forma que hoy en día, la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones muy delimitadas, se considera normal. España ha incrementado su porcentaje de ocupación con respecto a los varones aunque aún está por debajo de la media europea en medio punto. (Gráfico 30)

■ Gráfico 30. Porcentaje de mujeres ocupadas respecto al total de la fuerza de trabajo (2008, 2011 y 2014).



Fuente: Eurostat y elaboración propia

Tradicionalmente considerado como un sector masculino en la mayoría de los países, la agricultura presenta una tendencia decreciente a la concentración de las mujeres en el sector respecto de los varones, en la actualidad en el conjunto de la Unión representa de media apenas un 33 por ciento, especialmente baja en los casos de Malta e Irlanda con apenas un 10 por ciento de mujeres en el sector o países como Dinamarca, Noruega, Suecia y Eslovaquia en el que para el 2014 no llega a suponer el 20% de toda la fuerza laboral ocupada.

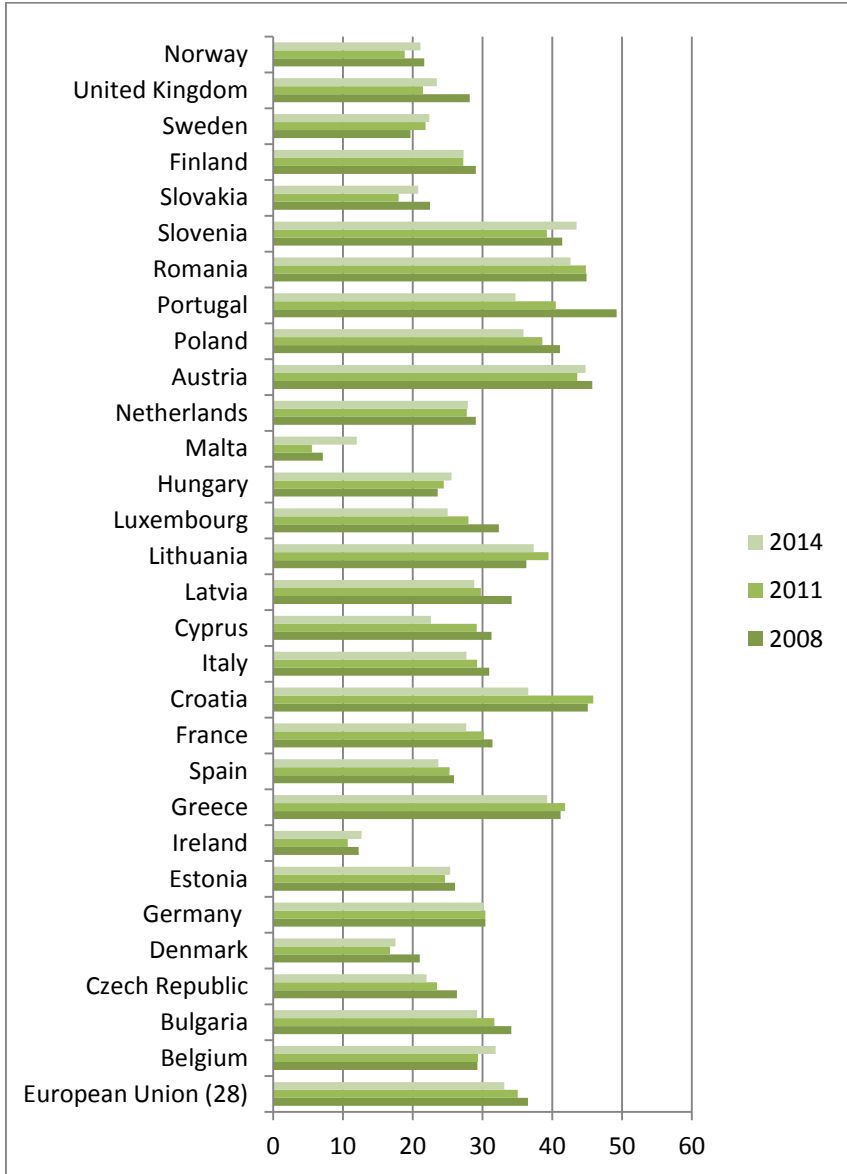
Los países con más representación femenina en el total de la agricultura son Eslovenia, Rumanía, Austria y Grecia con alrededor de un 40 por ciento de representación femenina, aunque existen algunos países como Rumanía, en los que los datos ofrecidos no son enteramente fiables, ya que existe una elevada proporción de personas que además de las labores agrícolas desempeñan otras actividades principales.

Es llamativa la reducción de la proporción de mujeres ocupadas como en Portugal donde antes representaban casi el 50 por ciento de la población trabajadora agrícola y en la actualidad y en pocos años (de 2008 a 2014) sólo suponen el 35 por ciento.

España es de los países de la Unión con menor representación femenina en la agricultura con tan sólo un 23,67 por ciento de mujeres ocupadas con resto al total en la agricultura, además ha ido reduciendo su participación durante la crisis, quizás por la vuelta a la agricultura de población masculina sin ocupación ya en la construcción y sectores anejos y sin suficiente cualificación para trabajar en otro tipo de sector haciendo elevar la proporción de hombres en la agricultura.

Pero no es tan llamativa la reducción como en Portugal. Por otra parte en España entra en juego en la agricultura la falta de visualización de la mano de obra femenina tradicional en la agricultura donde realizan labores de ayuda familiar sin remuneración y no aparecen en las cifras oficiales de empleo. (Gráfico 31).

■ Gráfico 31. Porcentaje de mujeres ocupadas en la agricultura respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector (2008, 2011 y 2014)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

A pesar del incremento del empleo femenino en general, no debemos olvidar la caída global de empleo del sector industrial. La “desindustrialización” y su paso a la terciarización de las economías, tendencia que se viene produciendo desde los años 70, aumentada por la externalización de servicios o la subcontratación de los mismos.

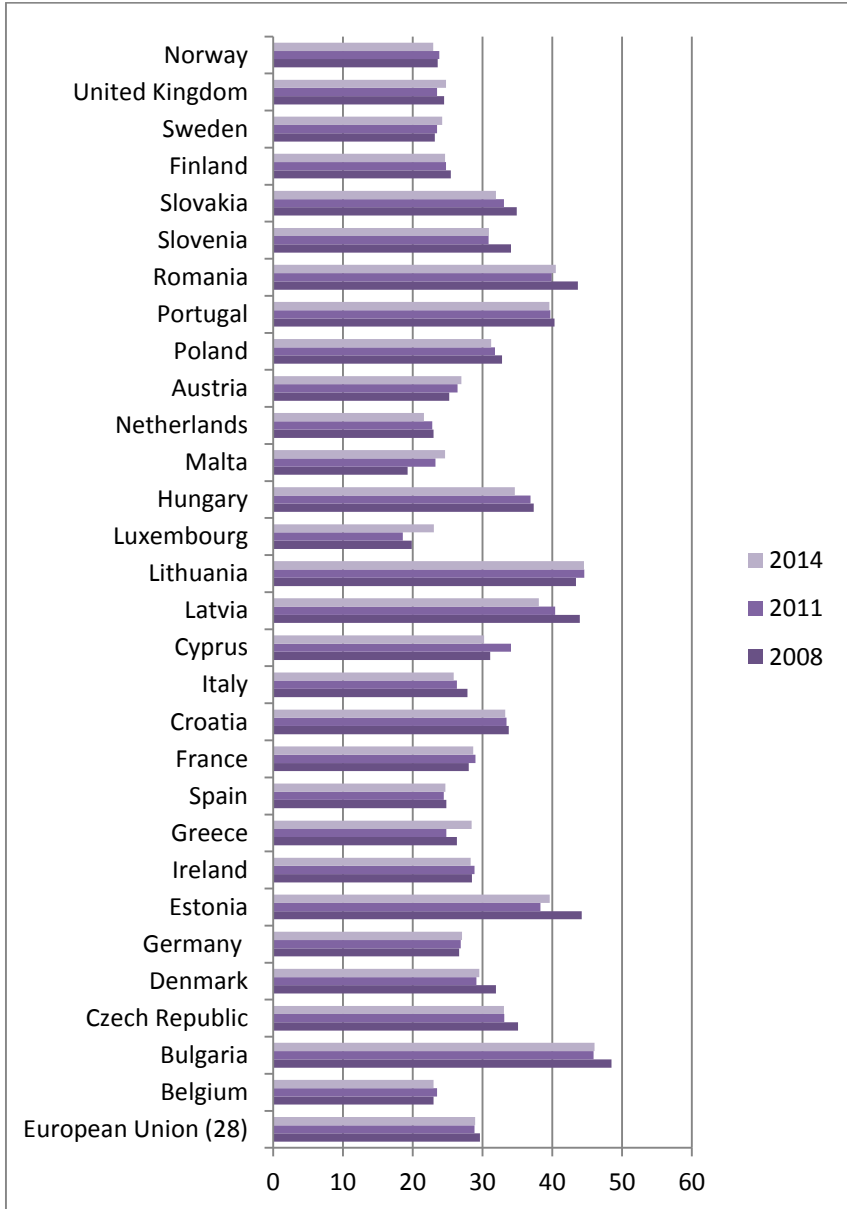
La participación femenina fue aumentando y mejorando su importancia relativa en la industria, aunque lo haga en ciertas ramas industriales, y que tradicionalmente haya ocupado una importante presencia femenina en la industria textil y de la confección. En España, en las ramas de papel y artes gráficas, en la industria química, en caucho y materias plásticas, en material de transporte, en producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, las mujeres han incrementado su participación incluso por encima de los varones.

Tan sólo en las ramas del textil y la confección y en cuero y calzado se está sufriendo un retroceso en el empleo femenino, debido al retroceso y competencia de estas industrias tradicionales, y pese a eso las diferencias en conjunto de las mismas resultan más ventajosas que la reducción de empleo en las mismas por parte de los varones. A pesar de ello, sigue siendo un sector marcadamente masculinizado.

Sin embargo, desde 2008 a 2014 la concentración de las mujeres en el sector industrial de forma generalizada ha ido disminuyendo en la Unión Europea en su conjunto y en general en casi todos los países. En 2014 sólo en Rumania, Bulgaria, Lituania, Estonia y Portugal alcanzan el 40 por ciento de la ocupación, mientras la media de la Unión Europea se encuentra en el 28,94 por ciento.

España se encuentra entre los países con menor representación femenina con un 24,70 por ciento, junto a países como en los Países Bajos, los Nórdicos y Reino Unido, y Malta (aunque en este último sea el único en que ha aumentado levemente la ocupación femenina con respecto a los hombres. (Gráfico 32).

■ Gráfico 32. Porcentaje de mujeres ocupadas en la industria respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector. (2008, 2011 y 2014)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

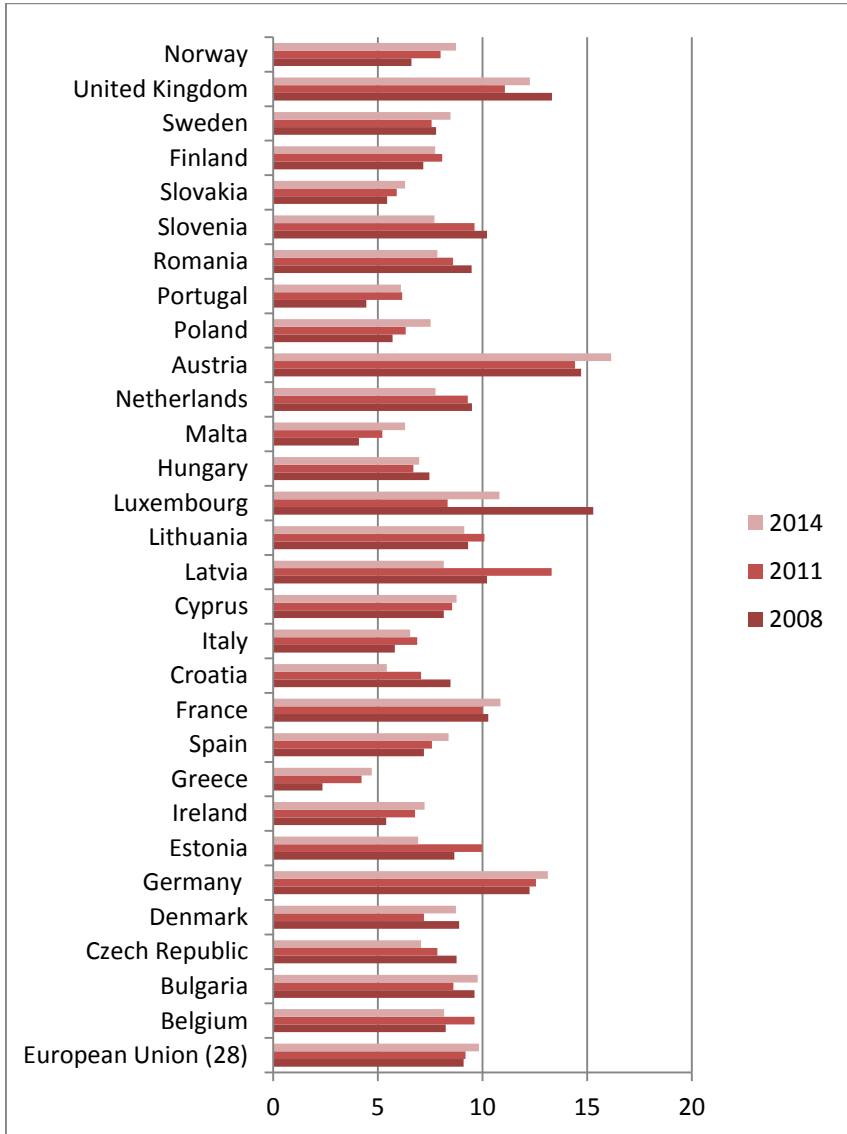
La construcción, es el sector por excelencia de extrema concentración masculina, y aunque las mujeres hayan aumentado su participación media, precisamente en estos últimos años, aún hoy en día, su presencia se sitúa de media en la Unión en el 9,84 por ciento.

Debemos distinguir tres tipos de países que en este aspecto tienen marcadas diferencias, por una parte los países de la antigua Unión de los 15, para los que en su gran mayoría, y coincidiendo con la crisis de la construcción, en los últimos años, se observa un incremento en el grado de concentración femenina en el sector, estando por encima de la media de la Unión Europea (llama la atención el gran incremento en Austria y Reino Unido en este sentido); en segundo lugar, países de las últimas ampliaciones como Eslovenia, Letonia y Estonia, que sobresalen con respecto a su grado de concentración del 2008 para el 2011, convirtiéndose en los países que más representación tenían junto a Alemania en el sector de la construcción dentro de la Unión y que en cambio para 2014 sufren una gran reducción; este incremento masculino denota el aumento en el sector de la construcción y más de tipo obrero tradicionalmente ocupado por los hombres haciendo disminuir la proporción de mujeres, y en tercer lugar, otros países de la última ampliación como Eslovaquia, Bulgaria o Rumania, en la que la situación es claramente la contraria, ya que partían de una alta participación femenina en comparación con el resto de los países, y en los últimos 5 años, se han situado en algún caso incluso por debajo de la media de concentración femenina en el sector para los países de la Unión Europea.

En el caso español y tras la continuación de la crisis del sector se ha incrementado la ocupación femenina situándose de todas formas aún por debajo de la media europea, (8,38%) pero continúa poco a poco elevando su participación.

A menor actividad de la construcción se comprueba el aumento de la concentración de las mujeres en la industria por ejercer trabajos de mayor cualificación no tan afectados por los vaivenes productivos del sector. (Gráfico 33).

■ Gráfico 33. Porcentaje de mujeres ocupadas en la construcción respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector. (2008, 2011 y 2014).



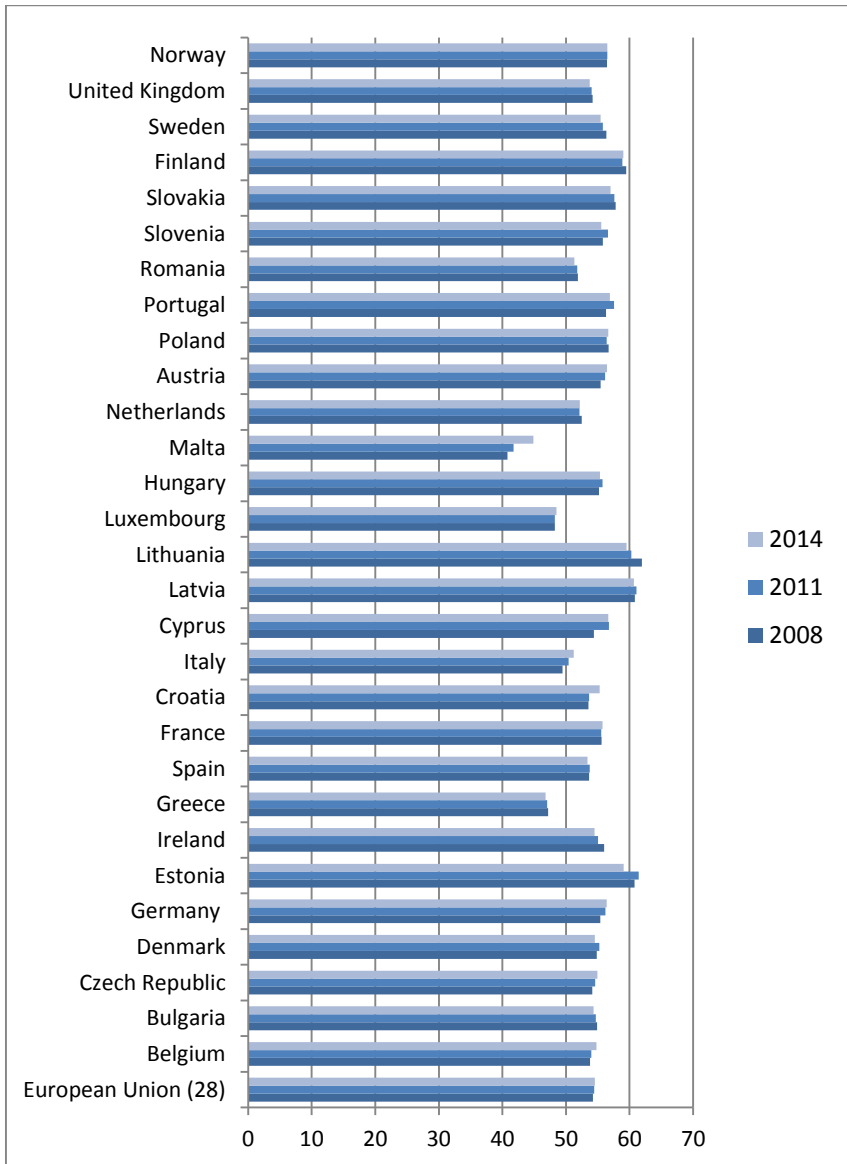
Fuente: Eurostat y elaboración propia

El sector servicios es el único en el que la participación femenina supera a los varones, e incluso ha ido aumentando a lo largo de los últimos años, y salvo en Malta y Grecia, las mujeres ya superan en número a los varones en el mismo, para algunos países ya llega a suponer más de un 60% como en Estonia, Letonia y Lituania, estando la media global de participación de la mujer en los países de la Unión Europea en el 54,54% respecto a la fuerza total de trabajo del sector e incrementándose poco a poco en los últimos años para casi todos los países. España se sitúa en el 2014 en 53,38 por ciento, perdiendo levemente concentración desde 2008 por ser casi el único sector que crea empleo en España y ser la opción para los hombres que proceden de los sectores en crisis (gráfico 34).

El sector servicios, ha sido muy importante a la hora de absorber la demanda de trabajo femenina de los últimos años. Las razones por las que se aduce que el sector terciario es importante para la mayor presencia del empleo femenino son varias: se argumenta que los empleos de servicios tienen menos requerimientos de fuerza física que se presumen en los varones frente a la fuerza de trabajo femenina, y muchos de los empleos en expansión en este sector suelen considerarse como una externalización de tareas tradicionalmente realizadas por mujeres (limpieza, cocina, cuidado de enfermos, etc.), por lo que a las mujeres se les supone una cierta ventaja a la hora de acceder a dichos puestos (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero, 1999).

Esto explicaría la expansión de las ramas consideradas como típicamente femeninas en servicios personales, sanidad y servicios sociales; se asocia igualmente la expansión de los servicios con la difusión de las tecnologías de la información, un número creciente de empleos en los que se manejan grandes volúmenes de datos e informaciones y que requiere un cierto nivel de formación, lo cual favorece en este caso a las mujeres que participan en el mercado de trabajo ya que poseen, de media, un mayor nivel educativo que los varones; o incluso como en el caso español, además, hay que tener en cuenta el aumento del empleo público que ha tenido lugar desde la transición demográfica (Garrido, 1993).

■ Gráfico 34. Porcentaje de mujeres ocupadas en los servicios respecto al total de la fuerza de trabajo en ese sector. (2008, 2011 y 2014)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

VI.2. ANÁLISIS DE LOS ÍNDICES DE CONCENTRACIÓN Y SEGREGACIÓN POR SECTORES

A continuación elaboraremos los índices de concentración y hallaremos el índice de segregación global en los países de la Unión Europea, seleccionando el año 2008, 2011 y 2014, posteriormente hallaremos los índices de segregación parcial por sectores económicos para averiguar las diferencias existentes entre los países de la Unión en este sentido así como su evolución entre estos últimos años y observar si la crisis ha incidido en la concentración de las mujeres por los diferentes sectores de actividad, así como si su distribución respecto a los hombres se ha distribuido de forma más favorable para las mismas.

Para corroborar estos cambios en la segregación utilizaremos el índice de Karmel y Maclachlan que mantiene la estructura ocupacional para averiguar cuantas personas (hombres o mujeres) deberían cambiar de ocupación para que la distribución entre hombres y mujeres sea igualitaria.

VI.2.1. Índices de concentración e índice de segregación global

Seleccionaremos tres de los periodos de la serie de datos que poseemos de los países de la Unión Europea y de los datos agrupados para la Unión Europea de los 28, para el año 2008, 2011 y 2014 y contemplar el efecto más reciente de la crisis en el mercado de trabajo, primero calcularemos los Índices de concentración masculinos y femeninos por sectores económicos. Este índice nos indica el porcentaje de empleo de cada sector, y sexo respecto al empleo total de cada sexo (ICH, en el caso de empleo masculino, e ICM en el caso de empleo femenino).

Los índices de concentración nos muestran el porcentaje de variación sobre el crecimiento total de cada sector (para cada periodo considerado), y el porcentaje de variación del empleo masculino (ICH) y femenino (ICM) en cada sector económico. Nos permitirá saber dónde están trabajando realmente, hombres y mujeres, para poder establecer las diferencias en el caso de que existieran respecto a la estructura de su empleo y el cambio sufrido entre los años del estudio y los diferentes países de la Unión Europea (empleado por Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999).

Calcularemos, a su vez, el llamado Índice de segregación global, que nos permite resumir en una única cifra las diferencias por sexo entre los valores que toma el índice de concentración para sector económico. Tomando como referencia la distribución de la fuerza laboral masculina por ocupaciones, este índice nos indica la proporción de mujeres ocupadas que sería necesario mover de ocupación para conseguir la perfecta integración.

La fórmula para el cálculo del coeficiente global de segregación, sería:

$$I_s = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n |ICM_i - ICH_i|$$

El índice de segregación total o global sería, el sumatorio para los sectores económicos (i) de la diferencia en valor absoluto entre el índice de concentración de las mujeres (ICM) y el índice de concentración de los varones (ICH). Pudiendo tomar valores de 0 a 100, éste indicaría el número de mujeres o varones que tendrían que cambiar de actividad o de ocupación profesional para que la situación sea igualitaria, o para que se lograra una distribución idéntica del empleo entre uno y otro sexo.

Junto a este índice o coeficiente global de segregación y utilizaremos posteriormente para este análisis el índice de Karmel y Maclachlan y los índices de segregación parcial.

El índice de segregación total o global ya fue utilizado por Duncan, llamándose índice de disimilitud (Duncan y Duncan, 1955), la única diferencia es que éste toma valores entre 0 y 1, mientras en el anterior se emplea la escala de 0 a 100. El mínimo (0) se alcanza cuando existe plena integración, y el máximo (100), cuando el empleo es totalmente masculino o totalmente femenino. La fórmula para su cálculo es:

$$D = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

La plena integración se obtiene, por tanto, cuando las proporciones de varones y mujeres ocupados son las mismas en cada ocupación, $H_i/H = M_i/M$, aunque debe tenerse en cuenta que la

distribución del empleo total por ramas no tiene porqué ser la misma que en la situación original.

Calculando el índice de segregación global bajo la primera fórmula de las anteriores obtenemos la siguiente serie:

$$I_s = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n |ICM_i - ICH_i|$$

Prácticamente en la totalidad de los países de la Unión Europea la ocupación femenina se concentra claramente en los servicios, incluso en estos últimos 7 años, ha aumentado aún más su concentración como vemos en la tabla siguiente.

Excepto en algunos de los países de la última ampliación, más del 85 por ciento de las mujeres en la Unión Europea trabaja en ocupaciones terciarias, llegando a más del 90% en países como el Bélgica, Noruega, Chipre, Holanda, Reino Unido, Luxemburgo o Suecia. En el lado inverso Rumanía posee sólo una concentración de mujeres en los servicios del 52 por ciento, o Bulgaria con un índice del 72 por ciento, aunque si vemos la estructura productiva y teniendo en cuenta el mayor atraso estructural de estos países se entienden estas cifras tan bajas de ocupación y concentración femenina en los servicios, por el contrario en Rumanía se concentra el 25 por ciento en la agricultura, y en cambio en Bulgaria el 21,6 por ciento de las mujeres se concentran en la industria. Los hombres en estos países aún se concentran menos en los servicios en Rumanía representan sólo el 38 por ciento de los trabajadores varones, y un 54,4 por ciento en Bulgaria. El sector donde menos se concentran las mujeres en todos los países es la construcción, aunque en algunos países es más baja aún en la agricultura, pero eso entra dentro de la propia distribución de la fuerza de trabajo derivada del cambio estructural de los países desarrollados, la tendencia posterior de la industrialización, seguida de la “desindustrialización” y el paso a ser economías de servicios.

Tabla 14. Índices de Concentración masculinos y femeninos por sector de actividad. Cálculo del Índice de Segregación Global por países de la UE.

	Agricultura						Industria						Construcción						Servicios					
	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014
European Union (28)	5,9	4,2	5,9	3,8	5,9	3,4	23,9	12,3	22,8	11,0	22,6	10,7	13,9	1,7	12,4	1,5	11,4	1,5	56,3	81,8	58,9	83,7	60,1	84,4
Belgium	2,1	1,0	1,7	0,9	1,6	0,9	24,2	8,9	22,1	8,1	20,5	7,0	12,1	1,3	12,4	1,6	12,4	1,3	61,7	88,7	63,8	89,4	65,6	90,9
Bulgaria	10,0	5,9	9,8	5,0	10,4	4,8	24,8	26,4	23,6	22,3	22,7	21,6	17,4	2,1	13,4	1,4	12,5	1,5	47,8	65,7	53,2	71,3	54,4	72,1
Czech Republic	5,5	2,6	5,3	2,1	4,8	1,8	34,1	24,6	33,9	22,2	34,6	22,3	15,4	2,0	14,4	1,6	13,7	1,4	45,0	70,8	46,5	74,0	46,9	74,6
Denmark	3,7	1,1	3,8	0,8	3,9	0,9	20,8	10,9	19,0	8,5	17,6	8,2	11,9	1,3	10,6	0,9	10,5	1,1	63,6	86,6	66,7	89,8	67,9	89,8
Germany	2,5	1,3	2,3	1,2	2,0	1,0	30,4	13,2	29,4	12,4	29,1	12,3	10,7	1,8	10,9	1,8	11,2	1,9	56,4	83,7	57,4	84,6	57,7	84,8
Estonia	7,0	2,6	7,7	2,6	6,6	2,4	24,5	20,3	26,9	17,2	23,7	16,5	22,2	2,2	17,8	2,0	17,4	1,4	46,3	74,9	47,7	78,2	52,2	79,7
Ireland	8,1	1,4	6,9	0,9	8,2	1,4	16,9	8,5	17,3	7,9	16,6	7,6	19,4	1,4	10,4	0,8	10,0	0,9	55,6	88,7	65,4	90,3	65,2	90,2
Greece	10,6	11,2	11,9	12,1	14,0	12,5	16,4	8,8	14,7	6,9	12,9	7,1	14,2	0,5	10,0	0,6	7,1	0,5	58,9	79,4	63,5	80,3	66,0	79,9
Spain	5,4	2,6	5,8	2,4	6,2	2,3	20,3	9,1	19,1	7,6	18,8	7,4	19,4	2,1	12,8	1,3	9,7	1,1	54,8	86,2	62,2	88,7	65,4	89,3
France	3,6	1,8	3,9	1,9	4,0	1,6	21,4	9,3	19,9	9,0	18,9	8,2	12,6	1,6	12,6	1,5	11,5	1,5	62,4	87,2	63,5	87,6	65,6	88,7
Croatia	11,2	11,7	13,3	13,8	10,7	7,3	25,6	16,6	24,8	15,2	24,7	14,5	15,4	1,8	12,5	1,2	11,7	0,8	47,7	69,8	49,4	69,8	52,9	77,3
Italy	4,3	2,8	4,4	2,6	4,5	2,4	25,8	14,7	25,5	13,0	25,9	12,4	13,4	1,2	12,6	1,3	10,8	1,0	56,5	81,3	57,4	83,1	58,7	84,2
Cyprus	3,9	2,1	4,2	1,9	5,9	1,8	13,8	7,5	11,6	6,5	13,0	5,8	20,6	2,2	20,8	2,1	12,7	1,3	61,7	88,2	63,4	89,6	68,4	91,2
Latvia	10,4	5,5	13,1	5,2	11,1	4,4	19,2	15,3	19,3	12,2	19,0	11,5	21,7	2,5	12,8	1,8	15,6	1,4	48,7	76,8	54,8	80,7	54,4	82,7
Lithuania	10,3	5,7	10,6	6,3	11,5	6,6	22,5	17,0	20,7	15,2	19,5	15,0	20,2	2,0	13,0	1,3	14,3	1,4	47,0	75,3	55,7	77,2	54,7	77,0
Luxembourg	2,0	1,3	1,4	0,7	1,8	0,7	10,3	3,3	9,1	2,7	8,7	3,2	11,7	2,8	10,5	1,2	7,3	1,1	76,0	92,7	78,9	95,3	82,1	94,9

	Agricultura						Industria						Construcción						Servicios					
	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014	ICH 2008	ICM 2008	ICH 2011	ICM 2011	ICH 2014	ICM 2014
Hungary	6,4	2,4	7,3	2,7	6,7	2,7	27,7	19,7	27,9	18,9	28,9	18,1	13,7	1,3	12,0	1,0	10,8	1,0	52,2	76,6	52,8	77,3	53,5	78,3
Malta	2,5	0,4	1,6	0,2	2,0	0,4	21,6	10,2	20,9	11,5	18,7	9,6	11,2	0,9	10,3	1,0	9,6	1,0	64,7	88,4	67,1	87,3	69,7	89,0
Netherlands	3,4	1,7	3,3	1,5	2,8	1,3	16,5	5,8	14,5	5,0	14,8	4,7	10,1	1,2	8,9	1,1	8,4	0,8	70,0	91,3	73,3	92,5	74,0	93,2
Austria	4,9	4,8	5,0	4,4	4,6	4,2	23,5	9,3	23,7	9,7	23,8	9,8	14,7	3,0	14,2	2,7	14,0	3,0	56,9	82,9	57,1	83,2	57,6	83,1
Poland	15,9	13,6	15,5	12,2	15,0	10,4	27,9	16,7	25,9	15,1	26,8	15,0	13,5	1,0	14,0	1,2	12,6	1,3	42,8	68,7	44,5	71,6	45,6	73,4
Portugal	7,3	8,0	7,9	5,8	7,5	4,1	21,5	16,5	21,5	15,2	21,6	14,6	20,1	1,1	17,0	1,2	11,9	0,8	51,1	74,5	53,5	77,8	59,0	80,5
Romania	26,0	26,4	26,6	27,5	26,6	25,9	24,0	23,2	22,7	19,2	22,6	20,1	13,7	1,8	12,6	1,5	12,6	1,4	36,2	48,6	38,0	51,8	38,2	52,6
Slovenia	7,8	6,7	8,4	6,4	8,3	7,6	34,4	21,3	32,9	17,3	32,2	17,2	11,2	1,5	9,9	1,2	9,9	1,0	46,6	70,5	48,8	75,1	49,7	74,2
Slovakia	6,2	2,3	5,3	1,5	5,5	1,8	33,7	23,0	32,0	19,9	31,4	18,5	17,9	1,3	17,6	1,4	15,9	1,3	42,1	73,3	45,1	77,2	47,1	78,3
Finland	6,0	2,6	6,0	2,4	5,9	2,3	25,4	9,3	22,9	8,0	21,9	7,4	13,2	1,1	12,7	1,2	12,5	1,1	55,3	87,0	58,4	88,5	59,7	89,2
Sweden	3,2	0,9	2,9	0,9	2,8	0,9	21,3	7,1	19,2	6,5	17,3	6,0	11,7	1,1	11,8	1,1	11,7	1,2	63,8	91,0	66,1	91,6	68,1	91,9
United Kingdom	1,9	0,9	2,1	0,6	2,2	0,7	17,8	6,7	16,2	5,7	15,9	5,9	14,5	2,6	12,6	1,8	12,1	1,9	65,8	89,9	69,0	91,9	69,8	91,4
Norway	6,2	1,9	6,8	1,7	7,7	2,3	16,9	5,8	15,6	5,4	14,5	4,7	13,1	1,0	13,2	1,3	13,5	1,4	63,8	91,3	64,3	91,6	64,3	91,6

Fuente: Eurostat y elaboración propia

Es en los países de las últimas ampliaciones donde se producen las mayores diferencias de concentración entre el sector servicios y la industria (incluso en la agricultura como en el caso de Rumanía) con respecto a los países de la primera hordada de la Unión, y se nota especialmente en la concentración de los hombres en los servicios por debajo de la media de la Unión prácticamente en todos ellos y su redistribución por los otros sectores. Su paso a la terciarización aún se está produciendo a diferencia de los otros países más “desarrollados”. Esto provoca diferentes situaciones en las mujeres que igualmente tienen menos tasas de concentración en los servicios pero que la elevan especialmente en la industria. En cambio, los países supuestamente más desarrollados de la Unión (aunque siempre con el estigma de la doble velocidad a la hora de aplicarnos todo el acervo comunitario para ir convergiendo), como Grecia, España, Portugal, Irlanda, Malta o Chipre., llevaron a cabo ya la desindustrialización y el paso a la terciarización antes o al tiempo de la entrada de la mujer al mercado de trabajo al igual que la crisis industrial de los 70 llegara antes de establecerse esa industria con bases firmes. Provocando aún más la entrada de la mujeres al sector servicios, y mientras los hombres desviaban parte de su mano de obra al boom de la construcción.

Lo que aquí se refleja es precisamente la diferenciación dentro de la propia estructura de mercado de trabajo entre hombres y mujeres. Ya que los hombres, en general, distribuyen más el empleo entre todos los sectores económicos, mientras que la mujer se concentra en los servicios, con una escasa representación en los demás.

Sin embargo en estos últimos años hay grandes diferencias en la distribución del empleo en los varones, y como ya comentamos, parece que la crisis económica ha incidido precisamente más en los sectores donde los varones tenían más concentración que las mujeres, como son la industria y la construcción (esto depende de las especialidades de los países). Todo ello, ha provocado una redistribución de la fuerza laboral masculina empleada, que finalmente ha derivado en un aumento de la concentración de los hombres en los servicios, y a la vez menos diferenciación con la concentración de las mujeres en el resto, por lo que los índices de

segregación globales entre los periodos estudiados han descendido drásticamente.

Especialmente comprobamos una gran bajada de la segregación en países como Grecia, Irlanda, España, Lituania y Malta. Por motivos muy diferentes, en el caso irlandés y el español la incidencia de la crisis en la industria y la construcción han sido especialmente grave, provocando desempleo entre los hombres de estos sectores, lo cual ha hecho que automáticamente subiera la proporción de los que estaban ocupados en el sector servicios, y asemejándose un poco más a la estructura laboral femenina intersectorial, rebajándose el índice de segregación global del país, hasta situarse en torno al índice de segregación medio de la Unión Europea.

El caso de Grecia es llamativo ya que la crisis financiera, y de la deuda ha creado una desestructuración generalizada haciendo que sea actualmente el país como menor índice de segregación de todos los de la Unión Europea. En Chipre igualmente ha sido por la bajada de los hombres en la construcción y su desplazamiento en especial hacia el sector servicios y algo en la agricultura.

Por el contrario donde ha aumentado más la segregación global ha sido en países como Croacia, Polonia, Rumania, o la República Checa. El caso de Polonia y la República Checa porque el desplazamiento de los hombres se ha producido desde la construcción a la industria en proporción, y en el caso de Rumanía porque éste mismo se ha producido hacia la agricultura, mientras que las mujeres van perdiendo concentraciones en todos los sectores menos en el sector servicios donde cada vez se concentran más.

Tabla 15. Índice de segregación global países de la Unión Europea, 2008, 2011 y 2014.

	Posición gráfica	Índice de segregación global			Aumento o disminución 2008-2014
		2008	2011	2014	
European Union (28 countries)	1	25,5	24,8	24,3	-1,2
Belgium	2	27,0	25,7	25,3	-1,7

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

	Posición gráfica	Índice de segregación global			Aumento o disminución 2008-2014
		2008	2011	2014	
Bulgaria	3	19,5	18,1	17,7	-1,8
Czech Republic	4	25,8	27,5	27,7	1,9
Denmark	5	23,1	23,1	21,9	-1,2
Germany	6	27,3	27,2	27,1	-0,2
Estonia	7	28,6	30,5	27,5	-1,1
Ireland	8	33,2	24,9	24,9	-8,2
Greece	9	21,2	17,1	14,0	-7,2
Spain	10	31,4	26,5	23,9	-7,5
France	11	24,8	24,1	23,1	-1,8
Croatia	12	22,6	20,9	24,4	1,8
Italy	13	24,8	25,6	25,5	0,7
Cyprus	14	26,5	26,2	22,9	-3,7
Latvia	15	28,0	25,9	28,4	0,3
Lithuania	16	28,2	21,4	22,4	-5,8
Luxembourg	17	16,6	16,4	12,8	-3,8
Hungary	18	24,4	24,5	24,7	0,3
Malta	19	23,7	20,1	19,3	-4,4
Netherlands	20	21,3	19,2	19,2	-2,1
Austria	21	26,0	26,1	25,4	-0,6
Poland	22	26,0	27,1	27,8	1,8
Portugal	23	24,1	24,3	21,5	-2,6
Romania	24	12,8	14,7	14,4	1,6
Slovenia	25	23,9	26,2	24,5	0,6
Slovakia	26	31,2	32,1	31,2	0,0
Finland	27	31,6	30,1	29,5	-2,1
Sweden	28	27,1	25,5	23,8	-3,3
United Kingdom	29	24,1	22,9	21,6	-2,5
Norway	30	27,5	27,3	27,3	-0,3

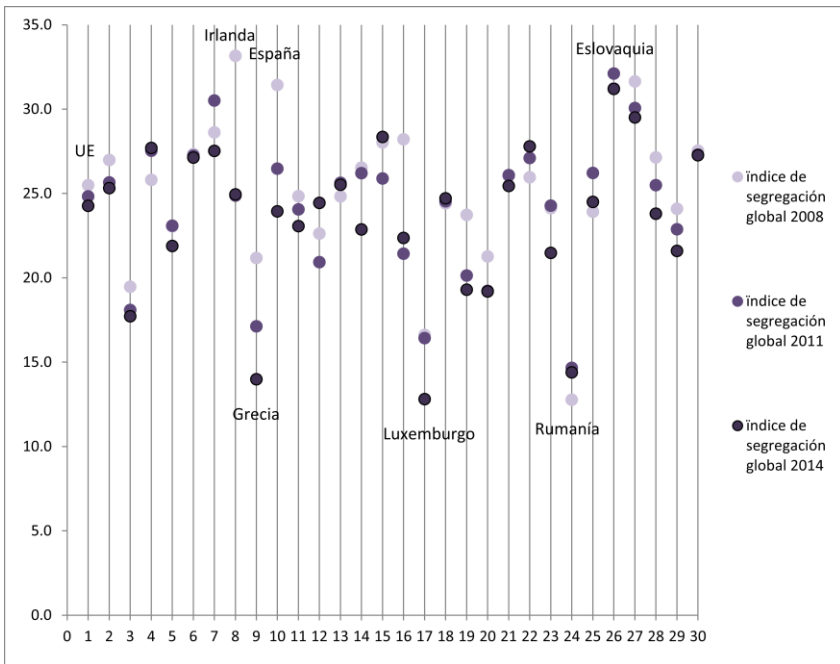
Fuente: Eurostat y elaboración propia

Podemos extrapolar estas conclusiones para el resto de los países, concluyendo que la segregación laboral ha disminuido, no

porque se haya producido una mejora en la distribución del empleo femenino, sino porque la crisis ha provocado una caída en el empleo masculino precisamente en los sectores en los que los varones estaban más concentrados, y además en un mayor número que en las mujeres, derivado probablemente del diferente tipo de ocupaciones profesionales entre ellos.

El índice de segregación global tiene la ventaja de la sencillez de la interpretación de los resultados. La bajada del índice, como se produce en la totalidad de los países, supone una mayor integración para la mujer, aunque en estos casos haya sido a costa de la disminución de la ocupación masculina, provocada por la crisis en los sectores en los que estaban más concentrados que las mujeres. (Gráfico 35).

■ Gráfico 35. Representación gráfica de los índices de segregación global (2008, 2011 y 2014)



Fuente: Eurostat y elaboración propia

Se ha pasado de un índice de segregación global en la Unión Europea de los 28, de 25,5 en 2008 a 24,3 en 2014. Lo que indica que

ya sólo 24,3 hombres o mujeres de cada 100 tendrían que cambiar de sector de actividad para que hubiera igualdad o una distribución idéntica entre géneros.

Se refleja además una situación paradójica, ya que países como Rumanía y Bulgaria tienen una segregación global de las menores de la Unión Europea (aunque en retroceso en el caso de Rumanía), junto a países en los que la crisis ha incidido especialmente como Grecia, y países que tradicionalmente han sido más equitativos entre hombres y mujeres como Luxemburgo.

En el caso de los otros países donde más ha incidido la crisis ha bajado igualmente la segregación, de hecho son los países como España o Irlanda en donde con mayor fuerza se ha dado este efecto situándolos en torno a la segregación global de la media europea y partiendo en la bonanza económica basada especialmente en la construcción de los países en donde más segregación se producía.

Igualmente vemos una gran segregación, muy por encima de la media en los países nórdicos donde tradicionalmente se ha dicho que serían los más igualitarios entre hombres y mujeres, aunque como vemos no es el caso en la segregación por sectores económicos.

VI.2.2 Índices de segregación parcial

Otra forma de medir la segregación para establecer el peso relativo de las mujeres en cada una de los sectores económicos, ramas de actividad, situaciones profesionales u ocupaciones es mediante el índice de segregación parcial (empleado por Castaño, Iglesias, mañas y Sánchez Herrero, 1999; Blau, Ferber y Wrinkler, 1998). Los índices de segregación parcial se definirían de la siguiente forma:

$$I_{sp} = \left(\frac{ICM_i}{ICH_i} \right) - 1$$

Siendo; ICM_i el índice de concentración de mujeres para la rama, situación profesional u ocupación i , e ICH_i el índice de concentración de varones para la rama, situación profesional u ocupación i .

Nos reflejará la presencia de mujeres y varones que existe en cada uno de los apartados, bajo la hipótesis de que hubiera el mismo número de total de mujeres y hombres ocupados, es decir, si del total de ocupados en el mercado de trabajo la mitad fueran varones y la otra mitad mujeres. Es un indicador, por tanto, que neutraliza las diferencias que existen en términos absolutos entre ambos sexos, con objeto de conocer si cada rama u ocupación de manera individualizada manifiesta una auténtica preferencia por un determinado sexo respecto a otro, precisamente la segregación por género (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999).

Se dividen los índices de concentración de uno y otro sexo, correspondientes a una rama, situación profesional u ocupación concreta y a este cociente se le resta la unidad. Dependiendo del signo que tome significará, si es positivo, que la segregación en cada una de éstas, favorece a la mujer, y si es negativo, emplea más varones que mujeres y lo seguirá haciendo en el caso de que hubiera el mismo número de ocupados en total para cada uno de los sexos. El valor de este índice de segregación expresa además el porcentaje de más o de menos mujeres que existe en la rama o sector (bajo la hipótesis de equiparación total), respecto a un valor unitario de varones que se toma como referencia. Por simplificar el análisis analizaremos sólo los años 2008, 2011 y 2014, para todos los países de la Unión Europea por sector económico.

En general y para la Unión Europea vemos como los servicios es el único sector que refleja un sesgo de tipo positivo para las mujeres. Sin embargo, ha disminuido desde el 2008 al 2011, reflejando una segregación menor, por lo que teniendo en cuenta la hipótesis en la igualdad, es decir, que hubiera el mismo número de ocupados masculinos y femeninos, y aunque es un sector de marcado carácter femenino, las diferencias se han acortado un poco, ya que de 145 mujeres por cada 100 varones se ha pasado a 140 en la Unión Europea.

Tabla 16. Cálculo de los Índices de segregación parcial por sector de actividad y países de la UE.

Posición gráfica	Agricultura			Industria			Construcción			Servicios		
	2008	2011	2014	2008	2011	2014	2008	2011	2014	2008	2011	2014
1 European Union (28)	-0,295	-0,358	-0,420	-0,484	-0,517	-0,524	-0,877	-0,880	-0,872	0,453	0,422	0,404
2 Belgium	-0,489	-0,503	-0,464	-0,631	-0,633	-0,658	-0,889	-0,873	-0,898	0,437	0,402	0,386
3 Bulgaria	-0,414	-0,485	-0,540	0,064	-0,057	-0,050	-0,880	-0,895	-0,879	0,374	0,340	0,326
4 Czech Republic	-0,523	-0,593	-0,633	-0,279	-0,344	-0,355	-0,872	-0,887	-0,901	0,573	0,592	0,591
5 Denmark	-0,701	-0,781	-0,765	-0,474	-0,551	-0,537	-0,891	-0,915	-0,895	0,363	0,346	0,322
6 Germany	-0,478	-0,498	-0,509	-0,566	-0,578	-0,578	-0,833	-0,835	-0,828	0,485	0,475	0,470
7 Estonia	-0,632	-0,663	-0,640	-0,171	-0,360	-0,305	-0,901	-0,886	-0,921	0,618	0,640	0,527
8 Ireland	-0,825	-0,865	-0,832	-0,500	-0,543	-0,543	-0,928	-0,918	-0,910	0,597	0,380	0,383
9 Greece	0,057	0,024	-0,109	-0,460	-0,530	-0,452	-0,964	-0,937	-0,932	0,349	0,265	0,212
10 Spain	-0,524	-0,584	-0,630	-0,551	-0,602	-0,608	-0,894	-0,899	-0,891	0,574	0,426	0,366
11 France	-0,487	-0,522	-0,589	-0,565	-0,549	-0,569	-0,872	-0,877	-0,869	0,398	0,379	0,351
12 Croatia	0,045	0,036	-0,319	-0,352	-0,385	-0,411	-0,882	-0,907	-0,932	0,464	0,415	0,462
13 Italy	-0,339	-0,411	-0,476	-0,432	-0,491	-0,523	-0,909	-0,895	-0,904	0,440	0,446	0,435
14 Cyprus	-0,453	-0,556	-0,702	-0,458	-0,443	-0,558	-0,894	-0,899	-0,902	0,430	0,414	0,335
15 Latvia	-0,473	-0,603	-0,601	-0,205	-0,364	-0,393	-0,885	-0,856	-0,913	0,575	0,472	0,522
16 Lithuania	-0,440	-0,405	-0,429	-0,246	-0,265	-0,231	-0,899	-0,897	-0,904	0,600	0,385	0,409
17 Luxembourg	-0,375	-0,496	-0,590	-0,676	-0,705	-0,632	-0,764	-0,882	-0,850	0,219	0,208	0,156
18 Hungary	-0,631	-0,624	-0,595	-0,289	-0,321	-0,375	-0,904	-0,916	-0,912	0,468	0,465	0,462
19 Malta	-0,847	-0,893	-0,786	-0,526	-0,450	-0,488	-0,915	-0,900	-0,894	0,367	0,300	0,277

Posición gráfica	Agricultura			Industria			Construcción			Servicios		
	2008	2011	2014	2008	2011	2014	2008	2011	2014	2008	2011	2014
20 Netherlands	-0,517	-0,555	-0,552	-0,647	-0,657	-0,681	-0,876	-0,881	-0,903	0,304	0,262	0,259
21 Austria	-0,012	-0,120	-0,099	-0,605	-0,591	-0,589	-0,798	-0,808	-0,786	0,458	0,457	0,442
22 Poland	-0,144	-0,218	-0,310	-0,401	-0,420	-0,440	-0,926	-0,916	-0,900	0,607	0,609	0,610
23 Portugal	0,097	-0,270	-0,451	-0,235	-0,293	-0,324	-0,947	-0,930	-0,933	0,458	0,453	0,364
24 Romania	0,014	0,032	-0,029	-0,035	-0,156	-0,109	-0,870	-0,880	-0,889	0,343	0,363	0,377
25 Slovenia	-0,152	-0,240	-0,081	-0,380	-0,474	-0,465	-0,863	-0,875	-0,900	0,514	0,537	0,493
26 Slovakia	-0,630	-0,723	-0,670	-0,317	-0,377	-0,411	-0,927	-0,921	-0,916	0,742	0,712	0,662
27 Finland	-0,562	-0,603	-0,610	-0,634	-0,651	-0,660	-0,917	-0,907	-0,913	0,572	0,515	0,495
28 Sweden	-0,730	-0,692	-0,687	-0,667	-0,663	-0,654	-0,907	-0,910	-0,900	0,425	0,386	0,349
29 United Kingdom	-0,547	-0,690	-0,655	-0,625	-0,652	-0,628	-0,823	-0,859	-0,842	0,366	0,331	0,309
30 Norway	-0,695	-0,745	-0,707	-0,659	-0,657	-0,673	-0,922	-0,905	-0,895	0,432	0,424	0,424

Fuente: Eurostat y elaboración propia

De este modo, en el sector primario si en 2008 había un 29,5 por ciento de mujeres menos que de varones, en 2014, de alcanzarse la igualdad numérica por sexo, aumenta esta diferencia ya que habría un 48,5% menos de mujeres que de hombres. Por países es en Austria, Grecia, Rumanía y Eslovenia donde menos diferenciación hay entre hombres y mujeres donde casi hay equiparación entre sexos, sin embargo en Croacia que partía con sesgo positivo hacia las mujeres ha cambiado totalmente existiendo en 2014 un 33 por ciento menos de mujeres, al igual que Portugal, e incluso en este caso el porcentaje de mujeres de menos que trabaja en la agricultura es incluso más negativo (de 9,7 por ciento de mujeres de más que hombres a que haya un 45 por ciento de menos).

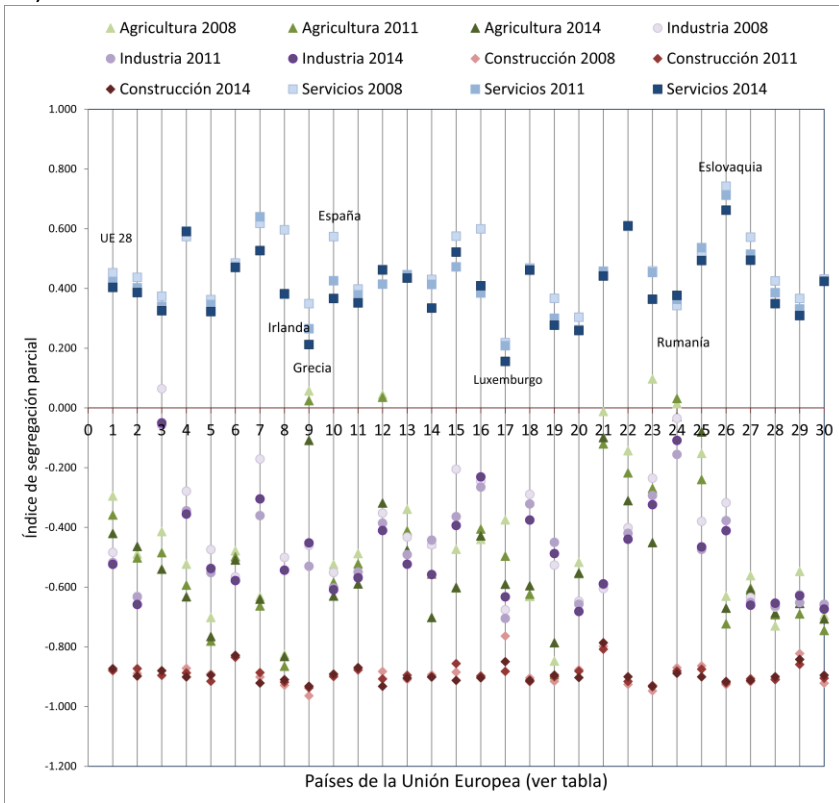
En la industria, la situación es incluso más desfavorable ya que habría un 52,4 por ciento menos de mujeres que de hombres y parece que esta cifra continuará aumentando ya que en 2008 sólo eran un 48,5 por ciento menos. En Bulgaria, Lituania y Rumanía es donde menos segregación parcial negativa se produce, especialmente en Bulgaria donde sólo hay un 5,7 por ciento menos de mujeres. Por el contrario el país donde menos porcentaje de mujeres hay en la industria en Bélgica, Holanda, Suecia y Noruega donde las mujeres son más de un 65 por ciento menos que los hombres. En general, en los países nórdicos, los Países Bajos y el Reino Unido son los países con mayor segregación negativa para la mujer en la industria. En los países por otra parte que más han sufrido la crisis de la construcción como Irlanda, España o Portugal ha hecho que haya aún menos mujeres en le industria en igualdad absoluta de trabajadores por género, aumentando al menos un 5 por ciento las mujeres que trabajan de menos en el sector. El caso de Portugal esta diferenciación es mayor ya que la diferencia es de más de 9 puntos.

Pero el sector típico más desfavorable para las mujeres, sería la construcción donde para 2014 habría un 87,82 por ciento varones con respecto a las mujeres, aunque ha ido cambiado algo ya que en 2011 eran un 88 por ciento.

En el gráfico 36 representamos los índices de segregación parciales de la tabla (el eje de las x coincide con el número de país que hemos indicado en la tabla anterior, representando en cada punto que existe en la vertical los índices de segregación parcial que hemos calculado para cada sector y año, por lo que la distancia entre puntos

de la misma forma (sector económico) que representan diferentes años (2008, 2011 y 2014) en la misma vertical muestra la variación en los índices de segregación.

■ Gráfico 36. Representación gráfica de los Índices de segregación parcial por sector de actividad y países de la UE (cada número representa el conjunto de países o país concreto de la tabla 16).



Fuente: Eurostat y elaboración propia

Comprobamos gráficamente al igual que reflejaban los datos pero de forma más simplificada que los países de la Unión Europea por sectores, lejos de disminuir la segregación en el sector agrícola, industrial y de la construcción no han hecho más que aumentarla salvo excepciones a favor de los hombres (suponiendo que partimos como se dijo en la elaboración de los índices de una situación de igualdad numérica en ocupados por género), y por otra parte la

segregación positiva que se producía en los servicios a favor de la mujer ha ido disminuyendo, siendo precisamente la que más se reduce de entre los sectores, especialmente en aquellos países que más ha acusado la crisis pero en general para toda la Unión Europea.

VI.2.3. Índice de Karmel y Maclachlan

Como comparativa y validez de los resultados anteriores, se utiliza el índice de Karmel y Maclachlan. Es muy similar, pero mantiene constante la estructura ocupacional:

$$KM = \frac{1}{T} \cdot \sum_{i=1}^n |aH_i - (1-a)M_i|$$

Donde $a = M/T$ representa el grado de feminización de la fuerza laboral, es decir la proporción de mujeres, M , sobre el número total de ocupados, T .

Indica la proporción de personas (tanto varones como mujeres) sobre el empleo total, que tienen que cambiar de ocupación para que la distribución de la fuerza de trabajo de la mujer sea igual a la del varón, manteniendo la estructura ocupacional constante. Si (a) permaneciese constante, sería lo mismo que utilizar el índice de disimilitud o de Duncan, pero a diferencia de éste último, el índice de Karmel y Maclachlan será sensible a cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre mujeres y varones, incluso si ni varones ni mujeres alteran su distribución porcentual por ocupaciones. Así, dado un valor de (D) , la segregación con Karmel y Maclachlan, será mayor cuanto más se acerque al 50 por ciento la proporción de mujeres entre los ocupados (a) .

Tabla 17. Índices de Karmel y Maclachlan por sector de actividad y países de la UE (2008, 2011 y 2014)

		Índice de Karmel y Maclachlan		
	Posición gráfica	2008	2011	2014
European Union (28 countries)	1	0,126	0,123	0,121

Índice de Karmel y Maclachlan

	Posición gráfica	2008	2011	2014
Belgium	2	0,133	0,127	0,126
Bulgaria	3	0,097	0,090	0,088
Czech Republic	4	0,126	0,135	0,136
Denmark	5	0,115	0,116	0,109
Germany	6	0,136	0,136	0,135
Estonia	7	0,143	0,152	0,138
Ireland	8	0,164	0,124	0,125
Greece	9	0,102	0,083	0,068
Spain	10	0,154	0,131	0,119
France	11	0,124	0,120	0,115
Croatia	12	0,112	0,104	0,121
Italy	13	0,120	0,124	0,125
Cyprus	14	0,132	0,131	0,115
Latvia	15	0,140	0,129	0,142
Lithuania	16	0,142	0,108	0,112
Luxembourg	17	0,084	0,081	0,064
Hungary	18	0,121	0,122	0,123
Malta	19	0,106	0,093	0,092
Netherlands	20	0,106	0,096	0,096
Austria	21	0,130	0,130	0,127
Poland	22	0,129	0,134	0,137
Portugal	23	0,120	0,121	0,108
Romania	24	0,063	0,072	0,071
Slovenia	25	0,119	0,130	0,122
Slovakia	26	0,154	0,158	0,154
Finland	27	0,158	0,150	0,147
Sweden	28	0,135	0,127	0,119
United Kingdom	29	0,120	0,114	0,108
Norway	30	0,137	0,136	0,136

Fuente: Eurostat y elaboración propia

Con los datos obtenidos corroboramos con este índice y su variación en estos últimos años, lo ya especificado por los anteriores. La segregación teniendo en cuenta los cambios en la distribución

agregada de la fuerza de trabajo entre varones y mujeres ha disminuido de manera generalizada, ya que para el año 2014 el índice se ha alejado más del valor máximo que se ha definido.

Por lo que como media para la Unión Europea de los 12,6 hombres o mujeres deberían cambiar de sector para conseguir la integración, mientras que hace 7 años tendrían que haberse necesitado que 12,1 personas de uno u otro sexo cambiaran de sector.

Y así ocurre en todos los países de la Unión Europea, excepto en la República Checa, Croacia, Letonia, Hungría, Polonia, Eslovenia y Rumanía, y leve y paradójicamente en Italia.

Exceptuando a Italia y Eslovenia, y uniendo este análisis al de los índices de segregación parcial por sectores vemos que su incremento se ha debido a los típicos casos en los que aumenta el número de varones en los sectores ya más masculinizados como agricultura, industria y construcción y por otra parte la proporción de mujeres sobre los hombres si hubiera igualdad de número total de trabajadores en cada sector en los servicios.

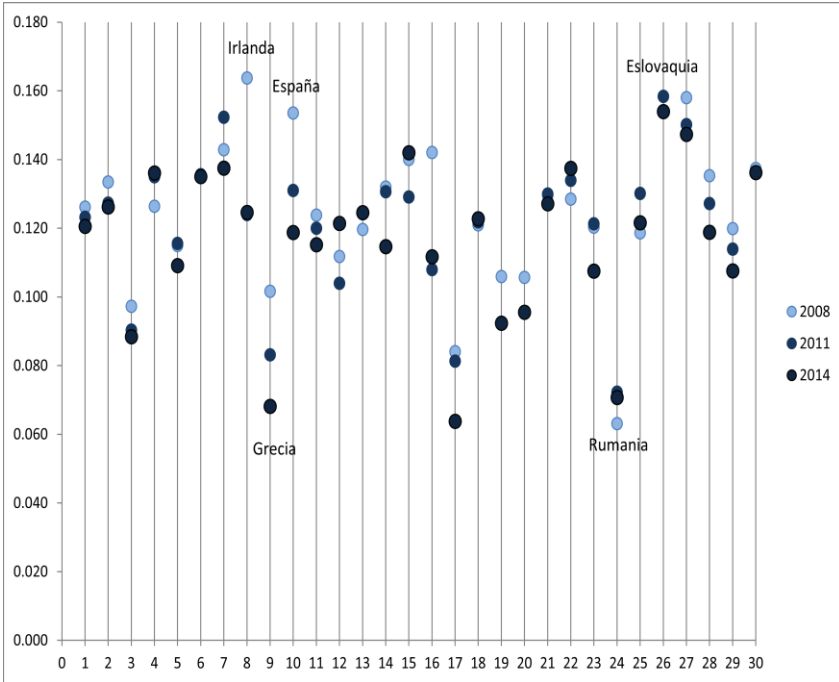
Se da la situación que estos países son los que más ayudas irán recibiendo de los fondos de desarrollo europeo en regiones menos desarrolladas que genéricamente su suelen emplear en infraestructuras, que suelen ocupar mano de obra masculina. Por otra parte su crecimiento les lleva a seguir desarrollando los servicios que está acogiendo a la mano de obra femenina como ya ocurrió en el resto de países de la primera Unión.

Podemos comprobar gráficamente la bajada generalizada de la desigualdad en el gráfico 37. El eje representa el país según la columna de posición gráfica de la tabla anterior.

Los casos más llamativos de reducción de la segregación según este índice serían el caso griego en el que sólo 6,8 hombres o mujeres son los que deberían cambiar de sector para conseguir la plena igualdad, o los casos de España (de 15,4 a 11,9) o Irlanda (de 16,4 a 12,5). En estos casos se está produciendo una masculinización aún mayor del sector agrícola e industrial, con bajada de la segregación de

sesgo negativo en la construcción y una bajada de la segregación positiva femenina en los servicios.

■ Gráfico 37. Representación gráfica de los Índices de Karmel y Maclachlan por países de la Unión Europea



Fuente: elaboración propia

Sin embargo, y pese a la valiosa información que nos pueden aportar estos índices de segregación, existe un problema genérico en todos ellos, se trata de su gran sensibilidad respecto del nivel de desagregación de la estructura ocupacional. A mayor agregación de las ocupaciones menor es la segregación que captan los índices, y no sólo el nivel de la misma puede diferir sino que también lo puede hacer su evolución en el tiempo así como la comparación entre áreas.

VI.3. CONCLUSIONES

Como conclusión obtenemos, y a pesar de que estos índices han sido elaborados con un nivel de agregación en sectores económicos, que la estructura laboral ha variado sensiblemente, y especialmente en el grado de concentración de los varones, que ha hecho que disminuya la concentración del empleo masculino en los sectores fuertemente masculinizados, y aumenten en consecuencia, en el que se concentraba las mujeres, que es el de servicios, igualándose algo más la estructura laboral por género y disminuyendo la segregación laboral, al menos a nivel de sectores económicos, tal y como han mostrado las diversas mediciones de los índices. Especialmente es visible este hecho en los países donde ha afectado con más crudeza la crisis de la construcción (Irlanda, Portugal y España) o incluso la crisis de la deuda como en el caso de Grecia reestructurando totalmente su economía y a su vez disminuyendo de forma generalizada la segregación por sectores económicos.

Aunque la impresión general es que el empleo femenino está aumentando más en los sectores (y ramas) donde el empleo está aumentando más (el sector servicios en general), y se reduce también más en aquellos en los que el empleo está disminuyendo más, la verdad es que la crisis actual está afectando especialmente a los sectores y ramas de actividad marcadamente masculinas, disminuyendo la concentración de los varones en ellos, mientras que (y aunque también la crisis está afectando a los empleos de mujeres), en estos sectores masculinos la pérdida de ocupación de las mujeres no es tan grande como la de los varones, reduciéndose las diferencias y la segregación por sectores económicos. Se está produciendo al tiempo una desviación de la mano de obra masculina hacia el sector servicios aumentando su concentración en los mismos y disminuyendo el sesgo de segregación positiva que tenían las mujeres en el mismo. Pero por otra parte, también se produce una desviación hacia la agricultura de forma generalizada masculinizando más este sector especialmente en países donde los servicios no tienen aún capacidad de absorción suficiente ni desarrollo en servicios como los de la nueva ampliación una mayor segregación en la rama industrial.

Únicamente en los países de la última ampliación se ha elevado el nivel de segregación, y muy buena parte según los datos es por el

aumento de la segregación parcial en el sector de la construcción, la industria o incluso la agricultura cada vez más masculinizada, y en cambio una segregación parcial más positiva en los servicios para las mujeres. Igualmente se da el caso que estos países partían con niveles muy inferiores de PIB per cápita de la media Europea y unos menores niveles de desarrollo en infraestructuras, instalaciones industriales o transportes por lo que al ir recibiendo ayudas para su desarrollo por parte de la UE, se han dinamizado estos sectores, que por otra parte son como hemos vistos de elevada concentración de mano de obra masculina, mientras que el cambio en los servicios ha sido más lento que es el que acoge buena parte de la mano de obra femenina.

Por una parte, habría que estudiar el tipo de de ocupaciones y puestos de trabajo que ocupan los varones o mujeres, junto a la cualificación que se acompaña, o quizás si existe esa falta de especialización de las mujeres que las hace más versátiles a la hora de la rotación o de cara a encontrar un nuevo empleo que los varones dentro de cada sector y rama de actividad, o incluso tenga que ver la brecha salarial entre varones y mujeres, ya que parece que la crisis económica y su futura reestructuración económica, está produciendo al mismo tiempo cambios drásticos en el empleo, perdiéndolo mucho más que proporcionalmente los varones respecto de las mujeres en los llamados sectores masculinizados, como así muestra la variación en estos últimos años entre los índices de segregación y concentración (especialmente en los países de la llamada vieja Europa).

Por último, habrá que desagregar la información para obtener la concentración y los índices detallados por ramas de actividad de los diferentes sectores, ya que puede estar produciéndose una disminución en el nivel de segregación por sectores, pero por ramas de actividad se esté concentrando el trabajo femenino o el masculino en diferentes actividades, acusando por ejemplo, el efecto agregado de la disminución en la segregación de género en el sector servicios, y aumentando en cambio la segregación entre actividades económicas terciarias consideradas individualmente. Por ello a continuación nos centraremos en estudiar el caso español en las diferentes facetas de la segregación ocupacional; la segregación por ramas de actividad, por situaciones profesionales y ocupaciones.

CAPÍTULO VII. ESTUDIO DE LA SEGREGACIÓN EN ESPAÑA

Una vez vista de forma generalizada la situación española junto a la del resto de los países de la Unión Europea en cuestión de segregación por sectores económicos, podemos pasar a estudiar la situación concreta española ya de forma más pormenorizada ante los cambios ocurridos en la estructura económica tras la crisis estudiando los cambios en la segregación en los distintos sectores económicos y su evolución en los últimos años, a continuación pasaremos a desglosar estos datos según las ramas de actividad, clasificándolas en ramas de actividad femeninas y ramas de actividad masculinas, a través de los índices de concentración, y los índices de segregación total y parcial, y llegar a medir la segregación existente entre los dos sexos. También estudiaremos la incidencia de la temporalidad y la jornada reducida en las mujeres y los varones para cada una de las ramas de actividad.

Continuaremos por analizar las distintas situaciones de actividad profesional de las mujeres y su evolución en los últimos años, desagregándolas por los datos entre el sector privado y el sector público, elaborando los índices de concentración y segregación, haciendo referencia a las condiciones de trabajo, entendiendo como tal la precarización de los puestos de trabajo para las mujeres en el mercado laboral actual.

Por último, analizaremos la estructura de las ocupaciones profesionales, distinguiendo entre ocupaciones femeninas y ocupaciones masculinas, a través de los índices de concentración y de segregación total y parcial, y la variación que ha sufrido el empleo total y el empleo femenino en los últimos años.

VII. 1. LA SITUACIÓN DE LAS MUJERES ANTE LOS CAMBIOS SECTORIALES Y LA SEGREGACIÓN POR RAMAS DE ACTIVIDADES.

Antes de proceder a analizar el cambio sectorial y la segregación por actividades conviene hacer algunas aclaraciones metodológicas previas con respecto a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, Naciones Unidas ha elaborado una nueva clasificación de actividades económicas (CIIU Rev.4), y por su parte, Eurostat ha adaptado estas clasificaciones a la realidad europea, resultando en una nueva clasificación de actividades económicas (NACE Rev.2). Como en versiones anteriores de la NACE, la Comisión europea ha previsto que los Estados miembros elaboren versiones nacionales de la NACE Rev.2. La CNAE-2009 supone la adaptación española de esta clasificación, anteriormente referenciada como CNAE-93 Rev.1. En esta adaptación nacional, se han creado 14 clases adicionales respecto a la NACE Rev.2. El gran incremento de categorías se ha producido en las actividades económicas de los servicios. Precisamente sobre estas últimas centraremos una de nuestras partes del estudio por lo que su mayor desagregación nos proporcionará una información más detallada de cara al estudio de segregación por ramas de actividad. Nos encontramos sin embargo con un grave problema, ya que precisamente en los años finales de la bonanza económica española y el previo a la crisis (2005 a 2008) el Instituto Nacional de Estadística no proporciona los datos de los ocupados por sector económico y menos por rama de actividad, imponiendo una grave limitación comparativa en nuestro estudio.

Si acudimos con el fin de solventarlo a la LFS con la NACE Rev.2 o bien la NACE Rev.1, comprobamos que la serie española tiene graves errores y saltos en cada rama de actividad por lo que no podemos fiarnos de que esos datos proporcionados estén realizados con rigor.

Tomando las cifras agregadas por sectores económicos en cuanto a la cifra de ocupados en los mismos, podemos observar pese a los problemas metodológicos comentados el aumento o pérdida de la importancia relativa en cuanto a ocupación a lo largo del tiempo.

Lo más destacable es el aumento del empleo que se ha producido en el sector servicios, responsable casi por completo del aumento del empleo en estos últimos años. Sin embargo, el

crecimiento que a su vez se produjo en la construcción en la bonanza económica, que partiendo de niveles bajos en empleo, protagonizó en términos relativos el mayor aumento en la cifra de empleados. Como resultado, estos dos sectores, servicios y construcción, son los que en 2008 mostraban las mayores tasas de crecimiento y representan más del 80 por ciento del empleo en la economía española.

El incremento tan espectacular que se ve de todas formas en la gráfica siguientes ficticio ya que faltan los tres años comentados en serie trimestral (y anual), pero ejemplifican el incremento que supuso tanto la construcción en los hombres como en los servicios de hombres y en especial las mujeres que llegan ya entonces a superar con creces y por primera vez en España a la cifra de ocupados masculinos en un sector.

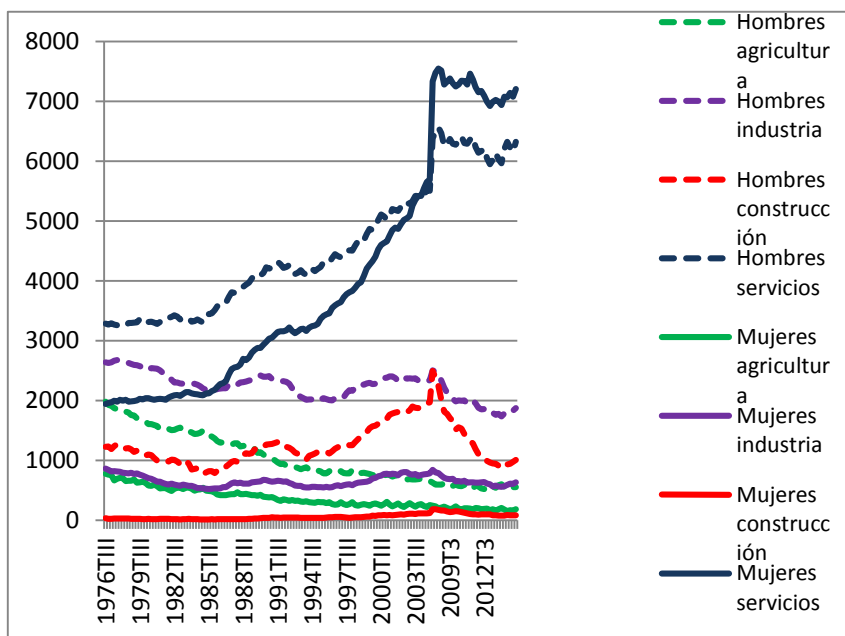
Sin embargo, mientras que el sector servicios es el que ha acogido el gran incremento de la ocupación femenina al igual que parte de la masculina, la construcción casi en exclusiva, acogió a empleados masculinos, pese a que la presencia femenina también aumentara doblando la ocupación inicial femenina. La pérdida progresiva de empleo posterior se ha dado por tanto en el de los hombres, volviendo a los niveles de empleo de antes de los 90. Se observa sin embargo una tímida recuperación desde el primer trimestre de 2014 especialmente en los hombres nuevamente pero no así en las mujeres que pierden incluso algo de ocupación.

En la industria tanto en hombres como en mujeres y tras la crisis de los 90 se produce un aumento continuado de empleo tanto en varones como en mujeres aunque el número de empleos masculinos supera siempre en un millón de personas al de la mujer. Igualmente en la crisis la pérdida del empleo afectó principalmente y en números absolutos a los hombres, e igualmente junto a la construcción está volviendo a crear empleo pero en este caso desde el segundo trimestre de 2014 y tanto en hombres como en mujeres, aunque en el caso de las mujeres de forma más pausada y errática.

La tendencia de la agricultura es claramente negativa a la hora de perder ocupación, al menos desde el punto de vista del largo plazo, tanto de mano de obra masculina como femenina, aunque igualmente siempre exista una diferencia de más de quinientas mil

personas en número de ocupados a favor de los hombres. Sin embargo a pesar de esta paulatina genérica en el sector de pérdida de empleo es el sector que mejor ha aguantado la crisis económica, manteniendo en parte el empleo masculino, aunque no tanto el femenino. (Gráfico 38).

■ Gráfico 38. Evolución de la ocupación femenina y masculina por sectores económicos desde 1976 a 2015 (segundo trimestre).



Fuente: EPA y elaboración propia.

El incremento del empleo femenino en España, por tanto se debe fundamentalmente al sector servicios, y vistos los datos así va a continuar siendo ya que la recuperación del empleo se está produciendo en las mujeres desde el segundo trimestre de 2013, mientras en el caso masculino aunque haya crecimiento es más estacional y cambiante en los últimos trimestres.

Podemos ver los datos comparativos de porcentaje sobre ocupación de las mujeres en los grandes sectores de actividad sobre el total de cada sector, comprobando que las mujeres continúan situándose por debajo del 50 por ciento en todos los sectores de

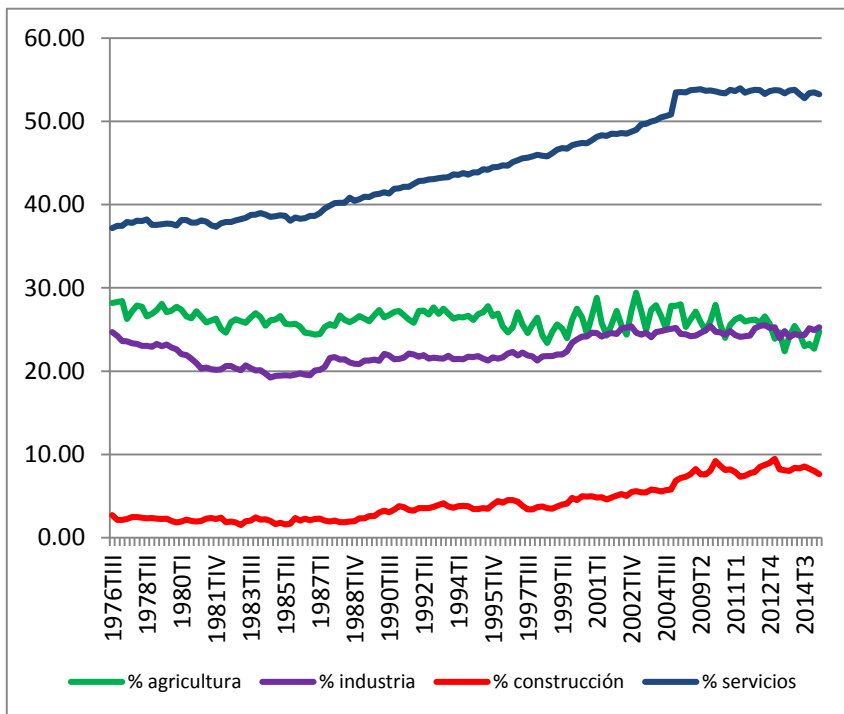
actividad, excepto en el sector servicios donde la ocupación femenina supone ya un 53,26 por ciento del total del empleo en el sector. Desde el cuarto trimestre de 2003 las mujeres superan en número en los servicios y pese a tener una menor tasa de ocupación a los hombres. (Gráfico 38).

Por primera vez las mujeres superan al número total de varones en un sector económico y todo indica que esta tendencia continuará parecida o en aumento, ya que aunque la crisis económica ha hecho que los varones se inclinen también hacia el sector servicios la creación de empleo en el mismo se mantiene en los últimos trimestres parecida y en torno al 53-54 por ciento de ocupación de mujeres.

Comprobamos igualmente que en el resto de los sectores la mujer tiene una ocupación por debajo de los hombres tanto en agricultura, como en industria o en construcción, pero mientras en la industria o la agricultura se mantienen constante la proporción en torno al 25 por ciento de ocupación de las mujeres en cada sector, en la construcción se produjo tras la crisis un aumento de la proporción de las mujeres. Quizás derivado del tipo de ocupación menos afectada y de tipo más cualificado que ocupan dentro del sector. Han llegado a suponer casi un 10 por ciento del total mientras que antes de la crisis sólo significaban en torno al 6 por ciento. No debemos olvidar que en el sector de la construcción las mujeres han triplicado su participación desde 1976.

Con la tímida recuperación de la construcción desde el 2014 es de prever y de hecho así lo demuestran los datos que nuevamente el porcentaje de mujeres dentro del sector vuelva a disminuir. (Gráfico 39)

■ Gráfico 39. Porcentaje de mujeres ocupadas respecto al total de cada sector de actividad. Datos del segundo trimestre de 1976 y 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

. Desagregando los datos de los sectores por ramas de actividad, de acuerdo con la clasificación que sigue la Encuesta de Población Activa para la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2009 (CNAE 2009) mostramos el número de mujeres y varones ocupados en cada una de las ramas en el segundo trimestre de 2008, 2011 y 2015 para poder comparar los datos de justo antes de la caída de la construcción y crisis en España, durante la misma y el inicio de la recuperación. No podemos en cambio comparar los datos con años anteriores al tratarse de una clasificación basada en la CNAE 93, y no haberse actualizado los datos anteriores a 2008 a la CNAE 2009 (no olvidemos que durante los años 25 a 2008 no existen datos ni por sectores ni por ramas de ocupación).

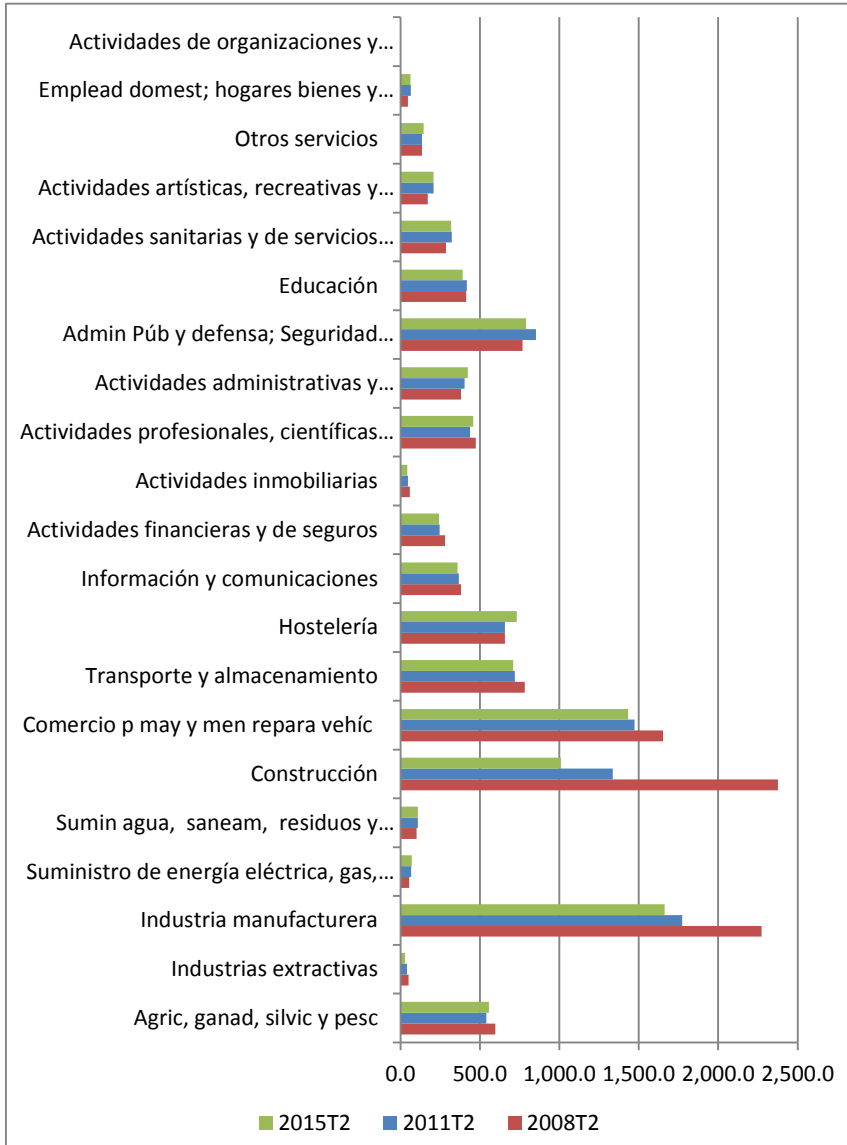
El empleo masculino ha disminuido su ocupación entre 2008 y 2015 en 2,188 millones mientras las mujeres han descendido en 591600 su ocupación. El mayor descenso general se ha producido en la construcción con más de 1,466 millones de hombres de los cuales 1,365 son hombres, seguido de la industria manufacturera (796.000), de los que 610,9 son hombres y del comercio al por mayor, menor, o reparación de vehículos de motor o ciclomotores (329.000), donde 218.600 son varones.

El empleo ha decrecido en todas las ramas excepto y según orden de importancia en actividades sanitarias y de servicios sociales (149100), otros servicios (56.000), Administraciones Públicas y defensa; Seguridad Social obligatoria (38.900), hostelería (36.000), Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado, suministro de agua, saneamiento, actividades de gestión de residuos y contaminación, y educación y Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

Los hombres han perdido empleo en todas las ramas excepto en actividades administrativas y servicios auxiliares, con un crecimiento del empleo de 42.900 personas, administración pública y defensa, actividades sanitarias, actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, otros servicios, suministro de energía, y suministro de agua, aparte de cómo empleadores de personal doméstico o de hogares con producción de bienes y servicios de uso propio. Si exceptuamos las actividades relacionadas con el consumo de agua y de la energía, todas las actividades en las que se crea empleo masculino desde la crisis ha sido en el sector servicios. (Gráfico 40).

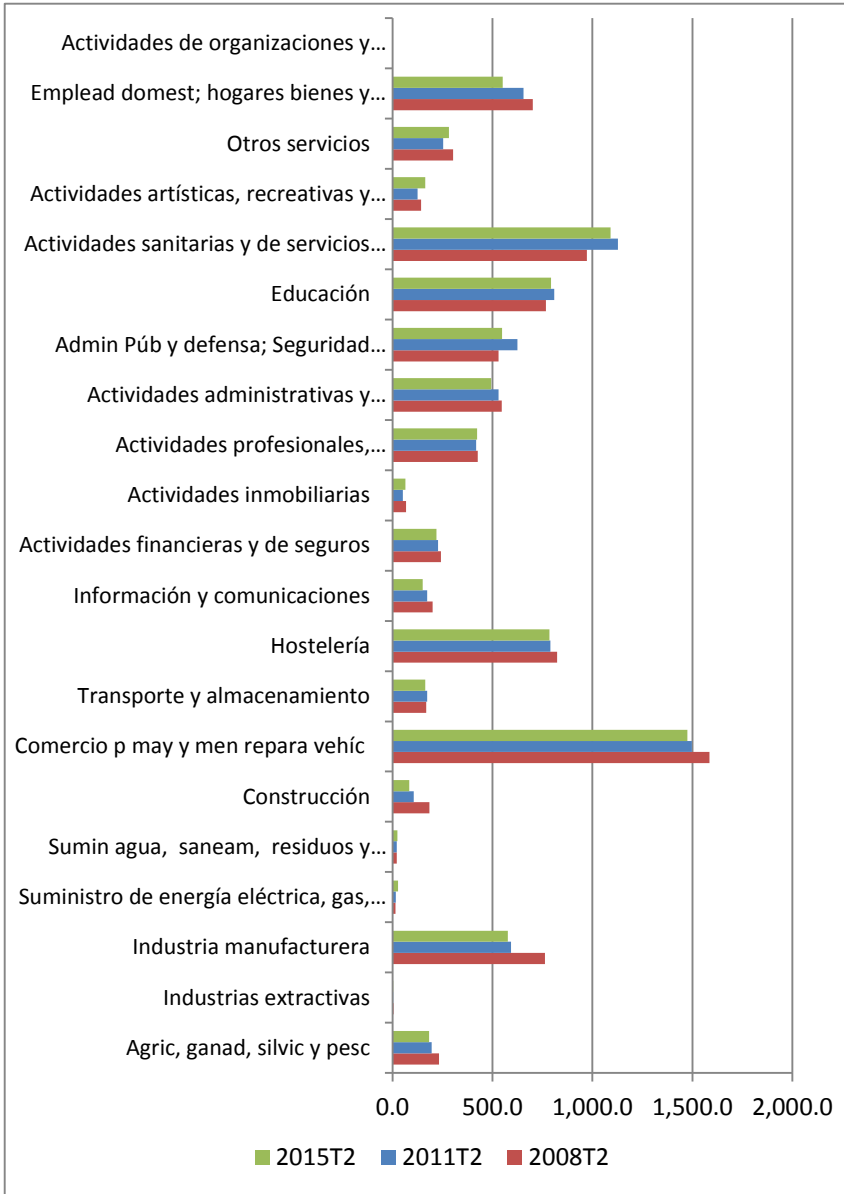
Las mujeres en cambio, han perdido por este orden más empleo en la industria manufacturera (185.000), empleadores domésticos (150.000), en el comercio al por mayor y menor, y reparación de vehículos a motor (110.400), construcción (100.000), actividades administrativas y servicios auxiliares (53.600), información y comunicaciones, agricultura, ganadería y pesca... Ha crecido en cambio especialmente en empleo en actividades sanitarias y de servicios sociales (117.900), educación (25000), administración pública y defensa, suministro de energía y suministro de agua. (Gráfico 41)

■ Gráfico 40. Hombres ocupados por ramas de actividad.
 Datos del segundo trimestre de 2008, 2011 y 2015 y en miles de personas. Escala eje 0-2500.



Fuente: EPA y elaboración propia.

■ Gráfico 41. Mujeres ocupadas por ramas de actividad. Datos del segundo trimestre de 2008, 2011 y 2015 y en miles de personas. Escala eje 0-2000



Fuente: EPA y elaboración propia.

El incremento del empleo femenino ya había sido espectacular en todas las ramas de actividad antes de la crisis; en sanidad y servicios sociales, en servicios sociales comunitarios, en servicios inmobiliarios y alquileres, en Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social, en Intermediación financiera, en hostelería...

Y aún pese a la crisis ha podido generar más empleo en las ramas anteriores de servicios sin perder tanto como los hombres incluso en los sectores en crisis, aunque proporcionalmente ya tuviera menos empleo en esas ramas (como en la construcción), sin embargo, aún así la pérdida en la construcción de las mujeres ha sido mucho menos proporcional que su ocupación previa.

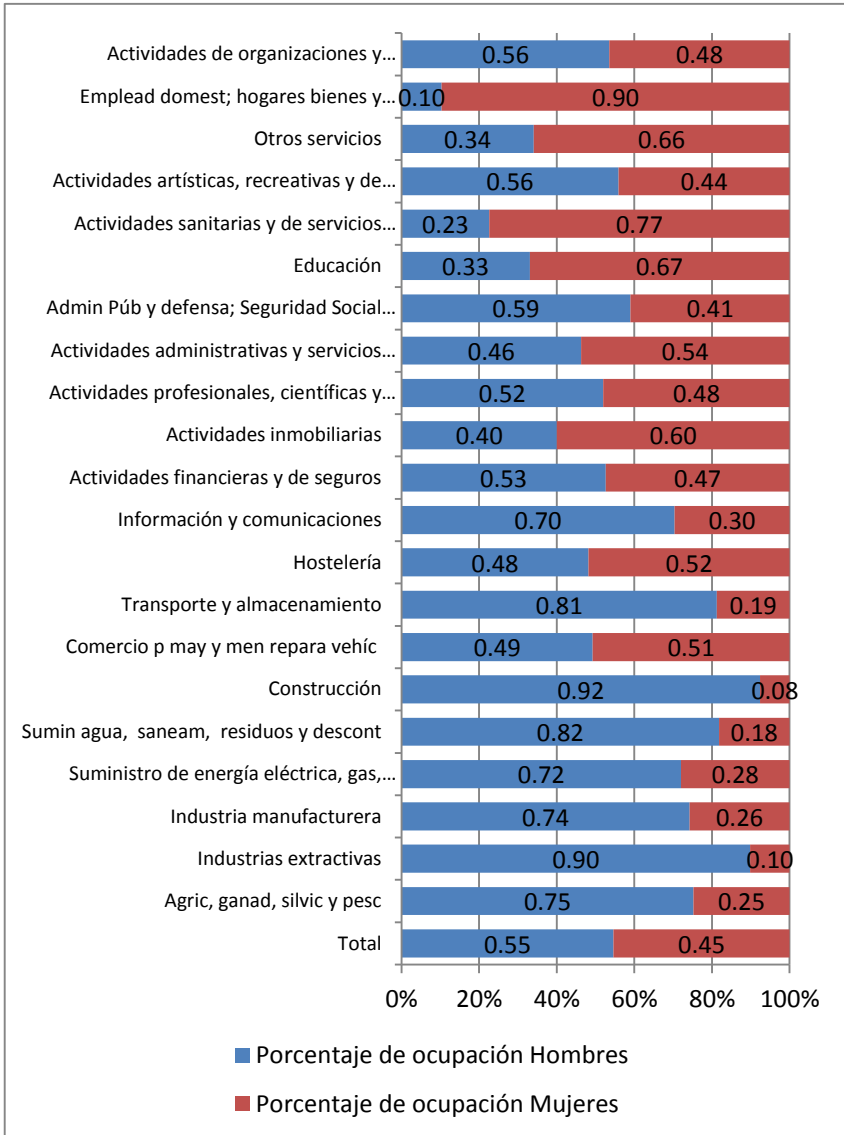
Si vemos los porcentajes de ocupación masculina y femenina para cada rama de actividad, podemos visualizar las que podríamos llamar ramas “femeninas” y ramas “masculinas”. Según el criterio más estricto, una rama es “femenina” si más del 50 por ciento del empleo pertenece a ese sexo.

De este modo, las ramas “femeninas” en el segundo trimestre de 2015 serían ocho: empleadores domésticos, otros servicios, sanidad y servicios sociales, educación, actividades administrativas y de servicios auxiliares, actividades inmobiliarias, hostelería, comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos. (Gráfico 42).

Otro criterio no tan estricto establece que para considerar como femenina una rama, que bastaría con que en esa rama el porcentaje de ocupación fuera superior al porcentaje de mujeres en el empleo total; es decir, para nuestro período de 2015, más de un 45 por ciento.

De este modo, las ramas “femeninas” serían diez: empleadores domésticos, otros servicios, sanidad y servicios sociales, educación, actividades administrativas y de servicios auxiliares, actividades científicas y profesionales, actividades financieras y de seguros, actividades inmobiliarias, hostelería, comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos

■ Gráfico 42. Porcentaje de ocupación en cada rama de actividad por género. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia

Igualmente, podemos observar la variación en la actividad de las mujeres y la de los varones en las ramas de actividad, del 2015 respecto al mismo periodo de año 2008 (ver gráfico 43).

Las ramas de los sectores primarios son las que más empleo han perdido en estos años, aunque más en el caso de las mujeres donde han perdido más de un 20 por ciento de ocupación. En el caso de las industrias extractivas en cambio son los hombres los que han perdido más ocupación relativa con más de un 45 por ciento, mientras las mujeres pierden el 38,5 por ciento. En la industria manufacturera tanto hombres como mujeres pierden en torno a un 25 por ciento de ocupación, aunque los hombres pierden algo más que las mujeres. Echamos en falta tanto en el INE como en el Eurostat el poder desagregar esta rama de actividad ya que en función de la industria de tipo tradicional como de las medianas o avanzadas hay diferente ocupación masculina y femenina que sería interesante analizar detalladamente.

Tanto las mujeres como los hombres crecen en la ocupación de suministro de energía, pero especialmente el caso de las mujeres con un 95 por ciento de incremento aunque siga siendo una rama de las llamadas masculinizadas, igual sucede en el suministro de agua, saneamiento y actividades de gestión de residuos y descontaminación donde las mujeres crecen en ocupación casi un 20 por ciento, y los hombres poco más del 8 por ciento, siendo también una rama de las masculinizadas tradicionalmente.

Es en la rama de la construcción donde se produce el mayor porcentaje de pérdida de mano de obra tanto en uno como en otro sexo, aunque es el caso de los hombres donde se produce mayor pérdida en porcentaje.

El comercio al por mayor, menor, y reparación de vehículos siendo tradicionalmente y en global una rama de actividad masculinizada, en especial por el comercio al por mayor y la reparación de vehículos a motor, ha dejado de serla por la pérdida de ocupación masculina y la menor pérdida de ocupación femenina. No así el caso del transporte y almacenamiento que como vimos anteriormente es una de las ramas más masculinizadas, sin embargo

la pérdida porcentual de ocupación es proporcionalmente mayor en la mano de obra masculina que en la femenina.

La hostelería que en cambio era una rama que en los últimos años era considerada una rama femenina, está perdiendo mano de obra femenina y en cambio y pese a la crisis siendo ocupada en mayor proporción por los hombres, llegando casi a igualarse el porcentaje de ocupación entre ambos.

La rama de informática y comunicaciones en cambio que era una rama masculinizada ahora lo es más por la pérdida en especial de ocupación de la mujer (-24,6 por ciento de pérdida de la mujer frente al 5,7 de pérdida de los hombres). En cambio las actividades financieras y de seguros tradicionalmente masculinizada ha perdido más mano de obra masculina que femenina por lo que la ocupación ya casi llega a la par entre géneros. Lo mismo sucede con las actividades profesionales y científicas.

En cambio las actividades administrativas y de servicios, que era una rama feminizada, pierde mano de obra femenina (casi un 10 por ciento) mientras se eleva la masculina casi un 11 por ciento, aunque sigue siendo por excelencia una rama feminizada. En cambio, en las actividades inmobiliarias se incrementa la feminización de la rama especialmente por la mayor pérdida de puestos de trabajo masculinos que femeninos, feminizándose aún más esta rama.

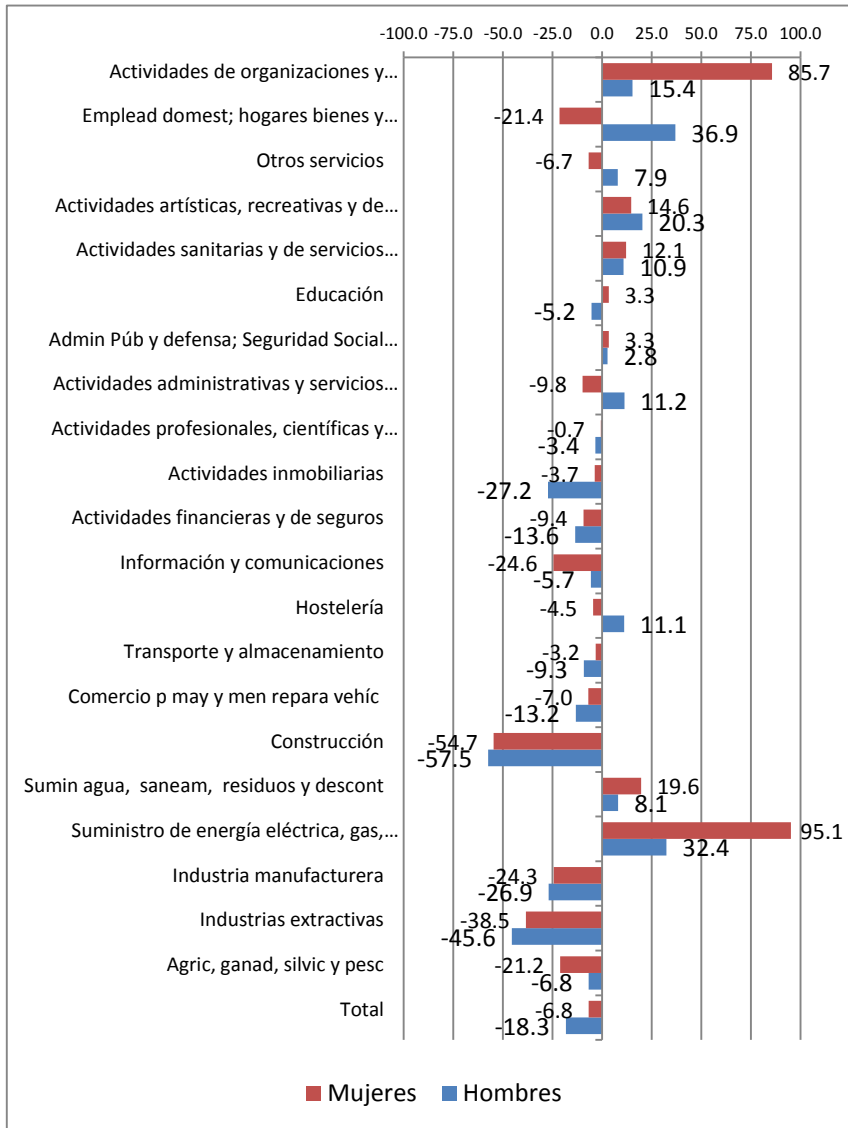
En la administración pública y defensa, y seguridad social obligatoria se eleva mínimamente los puestos de trabajo de los dos sexos, pero más el de las mujeres aunque sigue siendo una rama masculinizada.

La educación en cambio se feminiza aún más ya que mientras las mujeres ganan puestos de trabajo los hombres pierden más de un 5 por ciento, igual sucede en las actividades sanitarias y de servicios que aunque ganan en los dos casos puestos de trabajo, las mujeres aumentan aún más su ocupación.

Las actividades artísticas, recreativas y de ocio en cambio siendo una rama masculinizada aumentan su ocupación por los dos sexos pero sin embargo, los hombres elevan su ocupación en más de un 20

por ciento mientras que las mujeres tan sólo lo hacen en un 14,6 por ciento incrementándose la masculinización de la rama.

■ Gráfico 43. Porcentaje de variación en cada rama de actividad por género entre el segundo trimestre de 2015 y 2008.



Fuente: EPA y elaboración propia

La rama de otros servicios siendo una rama tradicionalmente feminizada, pierde puestos de trabajo femeninos mientras que los elevan los hombres perdiendo feminización aunque siga siendo femenina. Igual sucede con los empleadores de personal doméstico, y hogares producción de bienes y servicios para su propio consumo, en el que los hombres elevan su ocupación en casi un 40 por ciento y las mujeres pierden más de un 21 por ciento, sin embargo es una de las ramas aun más femeninas de todas. Las mujeres elevan su participación en más de un 85 por ciento en actividades de organizaciones extraterritoriales, aunque también los hombres en más de un 15 por ciento y aunque sigue siendo una rama masculina se han acercado los porcentajes de ocupación.

Como vemos en las típicas ramas masculinas por lo general la pérdida de empleo masculina ha sido mayor que la femenina, o incluso llegado el caso de incremento el incremento femenino ha sido mayor y en cambio en algunas de las ramas de las más feminizadas el incremento de los puestos de trabajo de los hombres ha sido mayor que el de las mujeres, e incluso en algunos casos con decremento femenino, por lo que se ha masculinizado algo la rama pero sin llegar a masculinizarse. Pero también hay ramas femeninas que siguen tendiendo a feminizarse aún más por el mayor incremento de ocupación de la mujer.

El decremento de las mujeres en las ramas en crisis ha sido inferior al de los varones en total al igual que el incremento ha sido superior en muchas de las ramas en general, por lo que la segregación existente debería ir tendiendo a reducirse sobre la base de la mayor participación de la mujer sobre el empleo total (excepto para estas ramas que como hemos visto las diferencias se incrementan). Sin embargo, las ramas femeninas pueden estar tendiendo a ampliarse en la medida en que también en éstas el incremento de las mujeres es superior. Tendremos que elaborar los llamados índices de concentración y de segregación para poder comparar si la segregación ha aumentado o ha disminuido.

Los índices de concentración por sectores se calculan mediante el porcentaje de empleo que supone cada sexo para de cada uno de los sectores respecto del total de empleo de su sexo, (ver gráfico 44).

En el sector primario la mujer prácticamente es más de la mitad que la concentración masculina, un 2,26 y decreciendo, mientras que los hombres han aumentado algo su concentración en el mismo, (de 5 a 5,71 de los hombres ocupados).

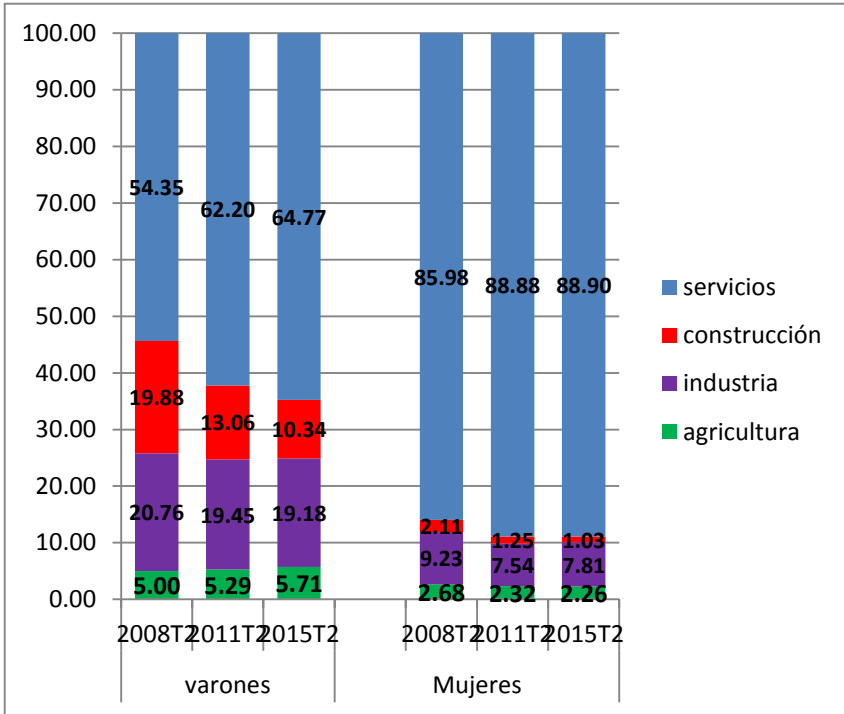
Los índices de concentración por sectores nos muestran, que en el empleo industrial los varones han experimentado una caída importante. Si en 1987 los hombres en la industria representaban un 27,6 por ciento, mientras que para las mujeres el índice de concentración era del 16,8 por ciento, en 2008 trabajaban en la industria un 9,23 por ciento de mujeres mientras que los varones en la industria se situaban en el 19,18 por ciento. Seguirán bajando los porcentajes hasta el 2015, en el que los hombres se concentran en la industria en un 19,17 por ciento y las mujeres en un 7,81. Se mantiene el diferencial en la estructura del empleo en el sector industrial en torno a 12 puntos entre mujeres y hombres.

En la construcción la bajada en el índice de concentración masculino es evidente con una pérdida de casi 9 puntos porcentuales, hasta dejar en un 10,34 por ciento los hombres ocupados en el sector del total de los hombres. Las mujeres han perdido casi un punto de concentración y es el sector después de la agricultura en el que menos se concentran con un 1,03 por ciento)

Sabemos que las mujeres trabajan fundamentalmente en el sector servicios, en el que su porcentaje de concentración (88,9 por ciento) supera con creces al de la media del empleo femenino sobre el total (45 por ciento). La concentración en el sector servicios por la caída del empleo en el sector de la construcción y de la industria de los hombres es evidente con un crecimiento de más de 10 puntos porcentuales (de 54,35 hasta 64,77 por ciento). La mujer igualmente se concentra aún más en los servicios situándose con una concentración del 88,90 por ciento.

La impresión general es que el empleo femenino está aumentando más en los sectores (y ramas) donde el empleo está aumentando más, y se reduce también más en los que el empleo está disminuyendo más.

■ Gráfico 44. Ocupados por sectores económicos y sexo. Índices de concentración, para 2008, 2011 y 2015. Datos del segundo trimestre.



Fuente: EPA y elaboración propia.

Las razones por las que se aduce que el sector terciario es importante para la mayor presencia del empleo femenino son varias: se argumenta que los empleos de servicios tienen menos requerimientos de fuerza física que se presumen en los varones frente a la fuerza de trabajo femenina, y muchos de los empleos en expansión en este sector suelen considerarse como una externalización de tareas tradicionalmente realizadas por mujeres (limpieza, cocina, cuidado de enfermos, etc.), por lo que a las mujeres se les supone una cierta ventaja a la hora de acceder a dichos puestos (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez-Herrero, 1999).

Esto explicaría la expansión de las ramas consideradas como típicamente femeninas en servicios personales, sanidad y servicios

sociales; se asocia igualmente la expansión de los servicios con la difusión de las tecnologías de la información, un número creciente de empleos en los que se manejan grandes volúmenes de datos e informaciones y que requiere un cierto nivel de formación, lo cual favorece en este caso a las mujeres españolas que participan en el mercado de trabajo español que poseen, de media, un mayor nivel educativo que los varones; en el caso español, además, hay que tener en cuenta el aumento del empleo público que ha tenido lugar desde la transición demográfica (Garrido, 1993).

El desarrollo de los aparatos públicos de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales explica esta expansión del empleo público. Por un lado, se trata de empleos de servicios con mayores posibilidades para las mujeres, como hemos visto y, por otra, los empleos públicos basan sus procesos de elección en un sistema igualitario y objetivo, que permite el acceso de las mujeres en igualdad de condiciones, a diferencia de lo que ocurre en el mercado laboral de tipo privado.

Las ramas femeninas por excelencia dentro del sector servicios serían: el empleadores de personal doméstico con más de un 89,84 por ciento, los otros servicios (un 66 por ciento), la sanidad y los servicios sociales con un 77 por ciento, la educación con un 67 por ciento, actividades administrativas y de servicios (54 por ciento) el comercio al por mayor, menor y reparación donde el peso de las mujeres es de más del 51 por ciento (ya no se divide este dato y esta sección del comercio al por mayor y la reparación de vehículos sería masculina), actividades administrativas y de servicios sociales, con un 54 por ciento, la hostelería con casi un 50 por ciento, al igual que las actividades inmobiliarias, alquiler (60 por ciento). Las actividades financieras y de seguros, y las actividades profesionales y científicas se sitúan por encima de la tasa de ocupación de las mujeres respecto al total por lo que al superar el 45 por ciento de participación podrían considerarse femeninas, aún así con el criterio estricto aún son ramas masculinas.

El resto de las ramas serían masculinas, algunas con aún una fuerte masculinización como hemos visto en los porcentajes de ocupación por sexos.

Tenemos que tener en cuenta que pese a la caída global de empleo del sector industrial, la participación femenina en ciertas ramas se fue incrementando, si no fuera así, estaríamos ocultando una mejora relativa de las mujeres en la industria. En las ramas de papel y artes gráficas, en la industria química, en caucho y materias plásticas, en material de transporte, en producción y distribución de energía eléctrica, gas y agua, incrementaron su participación incluso por encima de los varones. Tan sólo en las ramas del textil y la confección y en cuero y calzado sufre un retroceso en el empleo femenino, debido comentado respecto de estas industrias tradicionales, y pese a eso las diferencias en conjunto de las mismas resultan más ventajosas que la reducción de empleo en las mismas por parte de los varones.

Sin embargo aún, hoy día en la industria, destaca la importante presencia femenina en la industria textil y de la confección respecto del empleo total en la misma, lo que la coloca en la única rama netamente femenina del sector, seguida muy de cerca por la industria del cuero y del calzado de presencia femenina.

Como ramas masculinas en la industria, prácticamente son todas las demás. Esencialmente masculinas, por tanto, serían las industrias extractivas, la industria de la madera y del corcho, petróleo y tratamiento nuclear, otros productos minerales no metálicos, caucho y materias plásticas, metalurgia productos metálicos, maquinaria y equipo mecánico, material de transporte, muebles, reciclaje y otras manufacturas, energía eléctrica, gas y agua.

La construcción sigue estando dominada por el empleo masculino, tanto el sector como la rama son típicamente masculinas, con sólo un 8 por ciento de presencia femenina. Pero la participación de cada sexo en el empleo de las distintas ramas de actividad no permite saber dónde están trabajando, realmente, varones y mujeres.

Es necesario elaborar los llamados índices de concentración por ramas de actividad, que son el porcentaje de empleo de cada rama y sexo respecto al empleo total de cada sexo, (ver la siguiente tabla)

Tabla 18. Índices de concentración femeninos y masculinos por ramas de actividad, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre

	2008T2		2011T2		2015T2	
	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM
Agríc, ganad, silvic y pesc	5,00	2,68	5,29	2,32	5,71	2,26
Industrias extractivas	0,44	0,06	0,40	0,04	0,29	0,04
Industria manufacturera	19,02	8,77	17,33	7,05	17,03	7,13
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,46	0,17	0,66	0,19	0,74	0,35
Sumin agua, saneam, residuos y descont	0,85	0,23	1,07	0,25	1,12	0,30
Construcción	19,88	2,11	13,06	1,25	10,34	1,03
Comercio p may y men repara vehíc	13,83	18,24	14,41	17,85	14,69	18,21
Transporte y almacenamiento	6,54	1,94	7,05	2,06	7,27	2,02
Hostelería	5,51	9,46	6,42	9,42	7,49	9,69
Información y comunicaciones	3,19	2,31	3,59	2,06	3,68	1,87
Actividades financieras y de seguros	2,36	2,78	2,42	2,72	2,49	2,70
Actividades inmobiliarias	0,49	0,77	0,45	0,62	0,44	0,79
Actividades profesionales, científicas y técnicas	3,97	4,90	4,29	4,97	4,70	5,22
Actividades administrativas y servicios auxiliares	3,20	6,29	3,94	6,32	4,35	6,08
Admin Púb y defensa; Seguridad Social oblig	6,43	6,10	8,34	7,45	8,09	6,77
Educación	3,46	8,83	4,09	9,63	4,01	9,79
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2,41	11,18	3,16	13,44	3,27	13,45
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,45	1,64	2,04	1,50	2,13	2,02
Otros servicios	1,13	3,47	1,33	3,02	1,49	3,48
Emplead domest; hogares bienes y servicios uso propio	0,39	8,06	0,63	7,80	0,65	6,80
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,01	0,01	0,03	0,02	0,02	0,02

Fuente: EPA y elaboración propia.

Nota: (ICH: Índice de Concentración de los varones; ICM: Índice de Concentración de las Mujeres)

Vemos como las mujeres principalmente se concentran en el comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos, en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en educación, en la hostelería y en la industria manufacturera. En cambio los hombres se

concentran por este orden en la industria manufacturera, en el comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos, en la construcción, en la administración pública y defensa y en la hostelería.

Por otra parte el índice de segregación global, resume en una sola cifra las diferencias por sexo entre los valores que toma el índice de concentración para cada rama de actividad entre 2008, 2011 y 2015. Una ventaja que posee el índice es su sencillez a la hora de interpretar los resultados. Si tomamos como referencia la distribución de la fuerza laboral masculina por ocupaciones, este índice nos indica la proporción de mujeres ocupadas que sería necesario mover de ocupación para conseguir la perfecta integración. Su expresión quedaría de la siguiente forma:

$$I_s = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n |ICM_i - ICH_i|$$

Que sería, el sumatorio para todas las ramas de actividad (i) de la diferencia en valor absoluto entre el índice de concentración de las mujeres (ICM) entre el índice de concentración de los hombres (ICH) (Empleado en Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999).

Tabla 19. Índice de segregación global respecto al sexo por ramas de actividad.

Índice de segregación		
20082T	20112T	20152T
37,44	34,63	32,63

Fuente: EPA y elaboración propia.

Como se puede comprobar, la segregación global ha ido disminuyendo. Según este índice, 32,63 varones o mujeres de cada cien tendrían que cambiar de rama de actividad para que se lograra una distribución idéntica del empleo entre uno y otro sexo, en 2008 en cambio tenían que hacerlo 37,44 mujeres u hombres.

Se está produciendo un doble efecto (mixto). El primer efecto, es que las mujeres siguen aumentando su empleo y su concentración en las ramas de servicios típicamente femeninas, disminuyendo en las masculinas pero en éstas su pérdida de empleo es menor que la de los

hombres de esas ramas en crisis. Por ello su concentración se mantiene más estable en los otros sectores pero con tendencia a los servicios.

El segundo, por el lado de los hombres se está produciendo una desviación en la concentración de sus típicas ramas masculinas como construcción o industrias manufactureras hacia ramas de servicios, de tendencia mixta especialmente, pero también masculinizadas. Y por otra parte, el efecto de aumentar la segregación en el sector agrícola, ya que ha aumentado la concentración en el mismo.

Desgraciadamente estos nuevos índices de concentración no es sólo desviación de empleo sino de mantenimiento de los empleos en el sector servicios de esos hombres que al disminuir el número global de empleos masculinos por la crisis en esas ramas masculinizadas hacen aumentar la concentración en los otros, sólo en algunas de las ramas de servicios e industria vemos un crecimiento del empleo que está acogiendo a esos hombres, y mujeres.

Este índice es igual al llamado índice de Duncan o índice de disimilitud (Duncan y Duncan, 1955), la única diferencia es que éste toma valores entre 0 y 1, mientras el anterior emplea la escala de 0 a 100. El mínimo se alcanza con la completa integración, el máximo tiene lugar si todas las ocupaciones son, o bien totalmente masculinas o bien totalmente femeninas.

$$D = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

Donde n es el número total de ocupaciones, M_i y H_i indican el número de mujeres y el número de varones en la ocupación i, respectivamente. Mientras que M y H representan, respectivamente, el total de mujeres y de varones ocupados. Este índice nos indica la proporción de mujeres ocupadas que sería necesario mover de ocupación para conseguir la perfecta integración. Esta última situación se obtiene cuando las proporciones de varones y mujeres ocupados son las mismas en cada ocupación, $H_i/H=M_i/M$, pero debe tenerse en cuenta que la distribución del empleo total por ocupaciones no tiene porqué ser la misma que en la situación original,

como comprobábamos en el análisis de los cambios de concentración en las ramas de actividad.

Tabla 20. Índice de segregación de Duncan

Índice de segregación		
20082T	20112T	20152T
0,374355	0,34631	0,326281

Fuente: EPA y elaboración propia.

La interpretación del índice de Duncan es la misma que el índice de segregación global antes visto. Y prácticamente dan los mismos resultados que el anterior.

Otro índice muy similar pero que sí mantiene constante la estructura ocupacional es el de Karmel y Maclachlan:

$$KM = \frac{1}{T} \cdot \sum_{i=1}^n |aH_i - (1-a)M_i|$$

Donde $a = M/T$, representa el grado de feminización de la fuerza laboral; es decir, la proporción de mujeres, M , sobre el número total de ocupados, T . Este índice indica la proporción de personas (tanto varones como mujeres) sobre el empleo total que tienen que cambiar de ocupación para que la distribución de la fuerza de trabajo de la mujer sea igual a la del varón, manteniendo la estructura ocupacional constante. El índice tomará valores entre 0 y $\frac{1}{2}$. Si a permaneciese constante sería equivalente a utilizar el índice de segregación de Duncan, pero a diferencia de este último, el índice de Karmel y Maclachlan será sensible a cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre varones y mujeres, incluso si ni varones ni mujeres alteran su distribución porcentual por ocupaciones. Dado un valor de KM , la segregación con Karmel y Maclachlan será mayor cuanto más se acerque al 50% la proporción de mujeres entre los ocupados (a).

Tabla 21. Índice de segregación de Karmel y Maclachlan.

Índice de segregación		
20082T	20112T	20152T
0,182531	0,171471	0,161739

Fuente: EPA y elaboración propia.

Según estos índices de segregación de Karmel y Maclachlan comprobamos que la segregación teniendo en cuenta los cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre varones y mujeres ha disminuido ya que se ha acercado al 0 que sería la situación de total igualdad entre sexos sobre el empleo total.

Un problema general de los índices de segregación, debido a la propia naturaleza de los mismos, es su gran sensibilidad respecto del nivel de desagregación de la estructura ocupacional. A mayor agregación de las ocupaciones menor es la segregación que se capta con los índices, pero no sólo el nivel de la misma puede diferir sino que también lo puede hacer su evolución en el tiempo así como la comparación entre áreas.

Esto ocurre cuando un grupo ocupacional o rama de actividad agrega ocupaciones o ramas heterogéneas en cuanto a la integración de varones y mujeres. Este aspecto por sí mismo hace aconsejable la utilización de clasificaciones de ocupaciones y ramas desagregadas, de modo que se tienda a utilizar la de dos dígitos o incluso la de tres en el caso en que ésta esté disponible, con preferencia sobre la de un dígito que aún así sigue siendo ampliamente utilizada. Es lo que hemos preferido en cuanto al nivel de desagregación de las ramas de actividad, cuando integra actividades heterogéneas y que pueden diferir en el grado de concentración entre hombres y mujeres.

Así, hubiera sido conveniente desagregar el sector primario, en sus conceptos: agricultura, pesca e industrias extractivas; la industria en las distintas ramas de actividad en cuanto resulten heterogéneas; dentro de los servicios, desagregar la rama general del comercio en sus distintos epígrafes, al igual que las otras actividades sociales. Pero el problema es que con el último cambio en la clasificación Nacional de Actividades Económicas, ésta desagregación en tres dígitos no

sería comparables a las series anteriores aparte de no proporcionarse por la EPA (sólo se muestra para el caso de los asalariados y no para todos los ocupados).

Podemos establecer otra forma de medir la segregación, para establecer el peso relativo de las mujeres en cada una de las ramas de actividad mediante el índice de segregación parcial (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999; Blau, Ferber y Wrinkler, 1998). Se definiría mediante la siguiente fórmula:

$$I_{sp} = \left(\frac{ICM_i}{ICH_i} \right) - 1$$

Siendo, como antes vimos, ICM_i el índice de concentración de mujeres para la rama i , e ICH_i el índice de concentración de varones para la rama i .

Este índice refleja la presencia de mujeres y varones que existiría en cada rama, bajo la hipótesis de que hubiera el mismo número total de mujeres y varones ocupados, es decir, si del total de ocupados en el mercado de trabajo la mitad fueran varones y la otra mitad mujeres. Es un indicador que neutraliza las diferencias que existen en términos absolutos entre ambos sexos, con objeto de conocer si cada rama individual manifiesta una auténtica preferencia por un determinado sexo respecto al otro, la segregación por género (Castaño, Iglesias, Mañas y Sánchez Herrero, 1999).

Se dividen los índices de concentración de uno y otro sexo correspondientes a una rama concreta y a este cociente se le resta la unidad. Dependiendo del signo que tome significará, si es positivo, que la segregación en la rama favorece a la mujer, y si es negativo, la rama emplea más varones que mujeres y lo seguirá haciendo en el caso de que hubiera el mismo número de ocupados en total para cada uno de los sexos. El valor de este índice de segregación expresa además el porcentaje de más o de menos mujeres que existe en la rama (bajo la hipótesis de equiparación total), respecto a un valor unitario de varones que se toma como referencia.

Los resultados se recogen la siguiente tabla y representamos igualmente los índices en el gráfico 43. En 2008, en el sector primario, de alcanzarse la igualdad numérica por sexo, todavía habría un 54 por

ciento menos de mujeres que de varones, es decir por cada 100 varones sólo habría 46 mujeres. En la industria, sólo habría 45 mujeres por cada 100 varones. Pero el sector más desfavorable para las mujeres, sería la construcción donde sólo habría 11 mujeres por cada 100 varones. El único sector que resulta favorable para las mujeres sería el sector servicios, donde hay 158 mujeres por cada 100 varones, o con un 58 por ciento más de mujeres. En el 2015 sin embargo hay cambios entre los sectores, siendo más desfavorable la agricultura, sólo 40 mujeres por cada 100 hombres, la industria, con 41 mujeres por cada cien hombres, y la construcción con tan sólo 10 mujeres, en cambio, la situación para la mujer en el sector servicios se hace más igualitaria, al bajar la segregación parcial positiva que tenía anteriormente a que hay 137 mujeres por cada 100 hombres.

Tabla 22. Índices de segregación parcial por sectores de actividad, 2008, 2011 y 2015 segundo trimestre.

	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
2008T2	-0,46489	-0,55539	-0,89369	0,581811
2011T2	-0,56092	-0,6123	-0,90402	0,428998
2015T2	-0,60324	-0,59277	-0,90076	0,372606

Fuente: EPA y elaboración propia.

Si vemos los índices de segregación por ramas de actividad, comprobamos que 10 de las quince ramas de actividades que hemos definido en el sector servicios la segregación favorece a las mujeres, en cambio en las industrias extractivas y la manufacturera favorecen a los hombres., En el resto los índices de segregación parcial son negativos por lo que la proporción de mujeres es inferior a la de los varones, aún suponiendo que existiese igual número de ocupados de cada sexo.

Sin embargo, aunque el número de ramas de actividad masculinas favorece a los varones, aquellas ramas que segregan a favor de las mujeres tienen valores muy superiores. Mientras que la mayoría de las ramas favorables a los varones no alcanzan el valor de -1 (que significaría más del doble de varones que mujeres), en las ramas femeninas si existen valores mayores a la unidad, es decir mujeres por encima del 100 por ciento de los varones. Esto significa que en aquellas ramas que emplean mujeres, la posición de éstas es

más fuerte y permanente que las ramas que favorecen a los varones. Son tales como la educación, otros servicios, actividades sanitarias y de servicios sociales, empleadores domésticos y organismos extraterritoriales.

Tabla 23. Índices de segregación parcial por ramas de actividad, 2008, 2011 y 2015 segundo trimestre.

	2008 T2	2011 T2	2015 T2
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	-0,46	-0,56	-0,60
Industrias extractivas	-0,86	-0,90	-0,86
Industria manufacturera	-0,54	-0,59	-0,58
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	-0,64	-0,71	-0,53
Suministro de agua, saneamiento, actividades de gestión de residuos y descontaminación	-0,72	-0,76	-0,73
Construcción	-0,89	-0,90	-0,90
Comercio al por mayor y menor ;reparación vehículos de motor y ciclomotores	0,32	0,24	0,24
Transporte y almacenamiento	-0,70	-0,71	-0,72
Hostelería	0,72	0,47	0,29
Información y comunicaciones	-0,28	-0,43	-0,49
Actividades financieras y de seguros	0,18	0,12	0,08
Actividades inmobiliarias	0,56	0,36	0,81
Actividades profesionales, científicas y técnicas	0,23	0,16	0,11
Actividades administrativas y servicios auxiliares	0,97	0,60	0,40
Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	-0,05	-0,11	-0,16
Educación	1,55	1,35	1,44
Actividades sanitarias y de servicios sociales	3,65	3,25	3,12
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	0,14	-0,26	-0,05
Otros servicios	2,08	1,27	1,33
Empleadores domésticos; hogares bienes y servicios uso propio	19,80	11,37	9,46
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	-0,26	-0,11	0,04

Fuente: EPA y elaboración propia.

Ordenando los ocupados por ramas de actividad por orden de presencia de las mujeres en las mismas, podemos elaborar un gráfico que resuma las conclusiones a las que llegamos mediante el estudio de la concentración y la segregación por ramas de actividad, (ver gráfico 45).

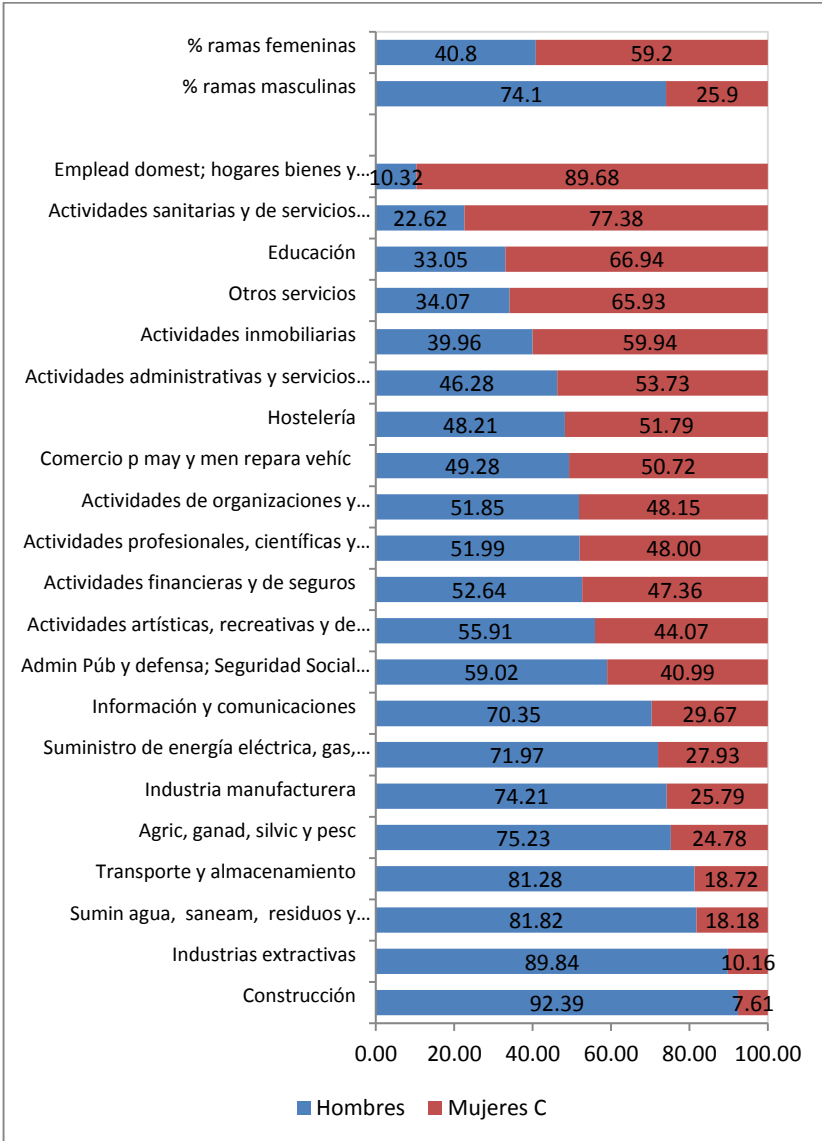
Según el criterio menos estricto, las ramas femeninas serán aquellas que superen el 45 por ciento, el porcentaje de ocupación de

las mujeres en el mercado laboral, resumiéndolas, por orden de presencia de las mujeres son: Empleadores domésticos, Actividades sanitarias y de servicios sociales, educación, otros servicios, actividades inmobiliarias, Actividades administrativas y servicios auxiliares, hostelería, comercio al por mayor al por menor y reparación de vehículos a motor, Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, Actividades profesionales, científicas y técnicas, Actividades financieras y de seguros. En total hasta 11 ramas de actividad femeninas. Las ramas restantes mantienen su condición como ramas masculinas (10). Serían 21 en total, lo cual nos da una nota peculiar, en la actualidad hay más ramas femeninas que masculinas, aunque todas están englobadas en el sector servicios. El trabajo femenino, además, dentro de las ramas femeninas se concentran en el comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos, en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en educación, en la hostelería y en la industria manufacturera. En cambio los hombres se concentran por este orden en la industria manufacturera, en el comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos, en la construcción, en la administración pública y defensa y en la hostelería, de forma más diversificada entre los diferentes sectores.

Tomando en términos agregados los dos tipos de ramas, en las ramas femeninas la mayoría del empleo, 59,2 por ciento es de sexo femenino como es lógico pero en cambio en las ramas masculinas las mujeres sólo representan el 25,9 por ciento del total de empleo en éstas. En términos globales las ramas masculinas se encuentran mucho más masculinizadas que feminizadas las femeninas.

Vemos que sin embargo, algunas actividades femeninas de servicios han ido perdiendo el gran sesgo positivo que para las mujeres tenían antes de la crisis como el caso de los empleadores domésticos, actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, y las actividades administrativas y servicios auxiliares, las actividades financieras y de seguros y la hostelería. En cambio se feminizan más las actividades inmobiliarias y la educación en especial. Mientras las masculinas, se masculinizan aún más aunque no en tan gran proporción como las de las mujeres, exceptuando el suministro de agua y las industrias extractivas. (Gráfico 45).

■ Gráfico 45. Porcentaje de ocupados por ramas de actividad y sexo. Ramas ordenadas según porcentaje de mujeres. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

Podemos estudiar la calidad del empleo por ramas de actividad. La duración de la jornada de trabajo de las mujeres, así como el tipo

de contrato son datos que nos pueden llevar a evaluar la calidad del trabajo de las mujeres en las distintas ramas de actividad, ya que tradicionalmente si la mujer trabaja a tiempo parcial o mantiene una relación de tipo temporal con el mercado de trabajo, se entiende que mantendrían unos empleos de menor calidad (los primeros porque pueden no ser elegidos; y, los segundos, porque suelen tener peores condiciones laborales que los de carácter indefinido aparte de que también pueden ser no elegidos).

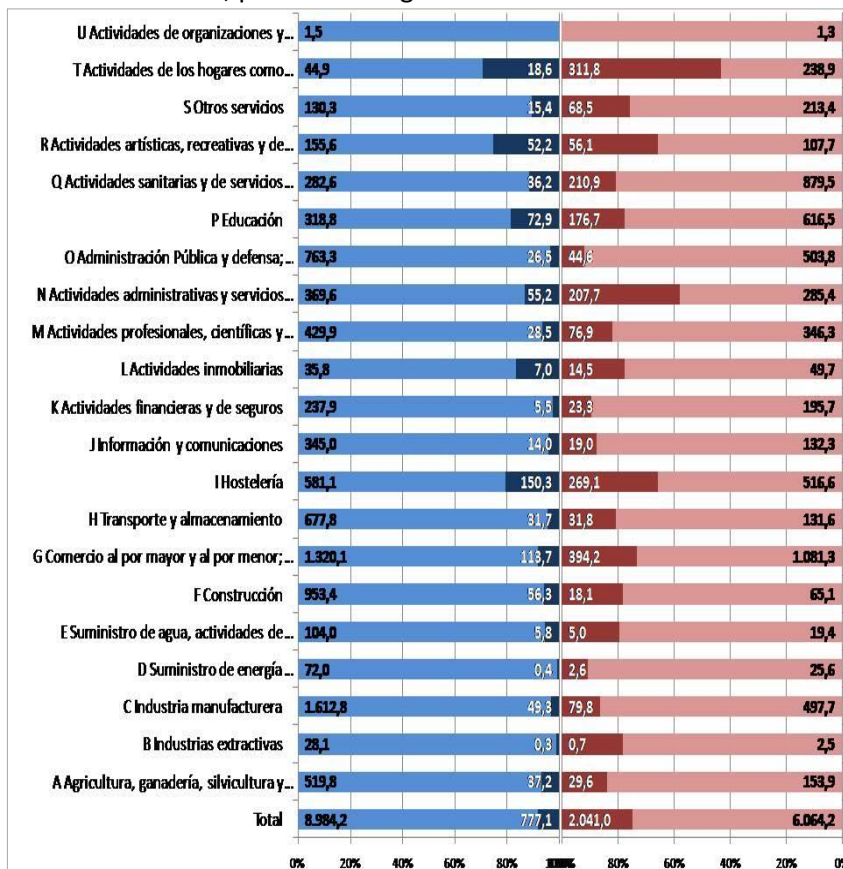
Primero comprobaremos el número de mujeres y de varones en jornada completa o a tiempo parcial en cada una de las ramas de actividad para el segundo trimestre de, y al mismo tiempo veremos el porcentaje que representan (en el eje de abscisas) dentro de la rama entre las mujeres, y dentro de la rama entre los hombres para ver a quién más le afecta la parcialidad independientemente del número de mujeres u hombres que trabajan en las mismas ramas. (Gráfico 45).

Las mujeres a tiempo parcial son más del doble que los hombres a tiempo parcial. Son precisamente en las ramas más femeninas donde se produce el contraste más acusado en este sentido, afectando a los dos sexos las mayores tasas de parcialidad, pero mientras que para las mujeres la rama de actividades de los hogares como empleadores, o personal doméstico tiene una tasa de ocupadas a tiempo parcial en el 2015 del 56 por ciento, la tasa de ocupados a tiempo parcial para los hombres se sitúa en el 29 por ciento; las actividades administrativas y servicios a empresas las mujeres tienen un tasa de parcialidad de más del 42 por ciento, mientras que para los hombres no llega al 13 por ciento, el resto de las ramas femeninas por lo general la tasa de parcialidad supera el doble de la tasa de parcialidad masculina, únicamente en las ramas de actividades sanitarias, educación y administración pública y defensa las cifras se asemejan más con además tasas de parcialidad más bajas aunque siempre y en todas las ramas las mujeres mayor tasa de ocupadas a tiempo parcial.

En la mayoría de las ramas masculinas la frecuencia porcentual de la jornada parcial difiere en unos diez puntos entre uno y otro sexo. Sin embargo, mientras que en las industria extractiva existe más de 20 puntos porcentuales de diferencia entre los hombres y las mujeres en su tasa de parcialidad en la industria manufacturera la diferencia es de poco más de 10 puntos porcentuales entre uno y

otro sexo, probablemente debidas a la diferente distribución de tareas entre los dos sexos en estas dos ramas. (Gráfico 46).

■ Gráfico 46. Número y porcentaje (entre hombres y entre mujeres) de hombres y mujeres en jornada completa y parcial por ramas de actividad, para 2015. Segundo trimestre.



Fuente: EPA y elaboración propia.

Como ya vimos en el capítulo IV la elección del trabajo a tiempo parcial no es siempre voluntaria por lo que debemos analizar a través de la Encuesta de Población Activa el motivo por el cual las mujeres trabajan a tiempo parcial en esta ocasión por ramas de actividad. Sin embargo, tras las últimas modificaciones la EPA ya no nos muestra esta información por ramas de actividad, sino que nos presenta la

estadística de los ocupados que han trabajado menos horas de las habituales por la causa de de la actividad reducida.

Por otra parte, es conveniente estudiar la incidencia de los contratos temporales en el empleo de las mujeres, ya que de hecho se asocian con peores condiciones de trabajo, a la manera de las teorías duales del trabajo (al igual que el tiempo parcial) de Piore. Este mercado secundario, estaría integrado por puestos de menor estabilidad, peor remuneración, sin promoción en el trabajo, además, de que el empresario no tenga interés por formarlos en conocimientos específicos, un peor clima de trabajo y por supuesto una peor remuneración.

En los últimos tiempos, hemos visto como crecía este tipo de empleos tanto para varones como para mujeres, en función de la llamada flexibilización de los mercados de trabajo. Si bien esto puede incentivar la contratación de los trabajadores, ya que se abarata el despido y los empresarios pueden hacer frente a los avatares de los ciclos económicos con una mayor rapidez, no es menos cierto que si esta precarización del trabajo incide ante un sexo concreto estaremos ante una forma de discriminación, que hoy día puede segmentar aún más el mercado de trabajo. Hombre con contrato fijo y estable, mejor remuneración, etc., y mujer con puesto de duración determinada, inestable y de peor remuneración, con un peor acceso a la formación en la empresa que condiciona su futura promoción en la empresa (si tiene alguna oportunidad de permanencia) y un peor sueldo.

Tabla 24. Porcentajes de temporalidad sobre el total de cada rama por sexo, y porcentajes de temporalidad dentro de cada sexo por rama. Segundo trimestre de 2015.

	Porcentaje de temporalidad				
	Amb.sexos	Hom	Mujer.	Homb, s/total hombr. asalariados en la rama	Muj. s/total mujer. asalariadas en la rama
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	62,3	71,9	28,1	58,6	74,2
B Industrias extractivas	15,1	89,1	10,9	15,0	15,6
C Industria manufacturera	20,2	73,7	26,3	20,2	20,4

Porcentaje de temporalidad

	Amb.sexos	Hom	Mujer.	Homb, s/total hombr. asalariados en la rama	Muj. s/total mujer. asalariadas en la rama
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	16,9	65,8	34,8	15,4	21,0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	16,2	84,8	15,2	16,5	14,8
F Construcción	41,9	96,6	3,4	44,1	16,9
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	20,3	41,0	59,0	18,3	22,1
H Transporte y almacenamiento	19,9	75,6	24,4	19,0	23,0
I Hostelería	39,4	43,2	56,8	37,6	40,8
J Información y comunicaciones	17,2	66,6	33,2	16,6	18,5
K Actividades financieras y de seguros	8,6	36,2	63,8	6,1	11,1
L Actividades inmobiliarias	18,3	29,4	71,6	17,6	18,8
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	19,3	47,5	52,5	20,6	18,2
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	24,4	47,0	53,0	25,6	23,4
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	18,3	50,7	49,3	15,7	22,0
P Educación	24,8	30,6	69,4	23,0	25,7
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	25,6	22,4	77,6	27,0	25,2
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	33,6	60,9	39,1	36,7	29,7
S Otros servicios	26,4	38,2	61,8	27,8	25,7
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio	24,9	13,2	86,8	31,9	24,1

Porcentaje de temporalidad

	Amb.sexos	Hom	Mujer.	Homb, s/total hombr. asalariad os en la rama	Muj. s/total mujer. asalariad as en la rama
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0

Fuente: EPA y elaboración propia.

El porcentaje de hombres o mujeres con contrato temporal en cada rama difiere según se trate de ramas feminizadas o masculinizadas, pero por lo general las ramas donde más contratos temporales hay son la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; la construcción y la hostelería. Si exceptuamos la hostelería con una mayor presencia de mujeres el resto son ramas masculinas.

Sin embargo, ramas como las actividades financieras y de seguros, el suministro de energía, o suministro de agua, o la de información y comunicaciones son ramas masculinas y donde se tienen los menores porcentajes de temporalidad. Todas las demás ramas superan tasas del 18 por ciento de temporalidad y salvo excepciones son ramas feminizadas.

Como es lógico la temporalidad en cada rama afectará en mayor número de hombres o de mujeres según se concentren en ellas en mayor número, por lo que debería haber mayor porcentaje de temporalidad masculino o femenino con respecto al total de la rama según se trate de una rama masculina o femenina respectivamente. Y así sucede en general con todas las ramas salvo en la rama de actividades financieras y de seguros, en la que siendo una rama en principio masculinizada el porcentaje de mujeres temporales sobre el total de temporales duplica al masculino (con un 63,8 por ciento frente al 36,2 por ciento masculino).

Por otra parte, en el caso de que la temporalidad afectara por igual a los hombres y a las mujeres en cada rama independientemente de su número, el porcentaje de mujeres temporales u hombres en la rama sobre el total de asalariadas y

asalariados en la rama debería ser igual que el porcentaje de temporalidad para ambos sexos.

Sin embargo, en todas las ramas masculinas el porcentaje de mujeres con contratos temporales en la rama es superior al de los hombres y por otra parte al porcentaje medio de ambos sexos, especialmente en la agricultura, ganadería y pesca, transporte y almacenamiento y administración pública y defensa. Sólo hay dos excepciones, la construcción donde la mujer tiene una tasa de temporalidad muy inferior a la media o a la de los hombres, concretamente 16,9 mujeres de cada 100 son temporales en el sector de la construcción mientras que 44 de cada 100 hombres que trabajan en la construcción lo son con contrato temporal. Se puede explicar por el tipo de ocupación que normalmente tienen las mujeres en la construcción, ya sea como administrativas o contables mientras que los hombres son especialmente operarios con más tasa de temporalidad general, y por otra parte menos afectadas por la crisis del sector. Sucede igual aunque con menos diferenciación en la rama de actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento, y las actividades profesionales, científicas o intelectuales.

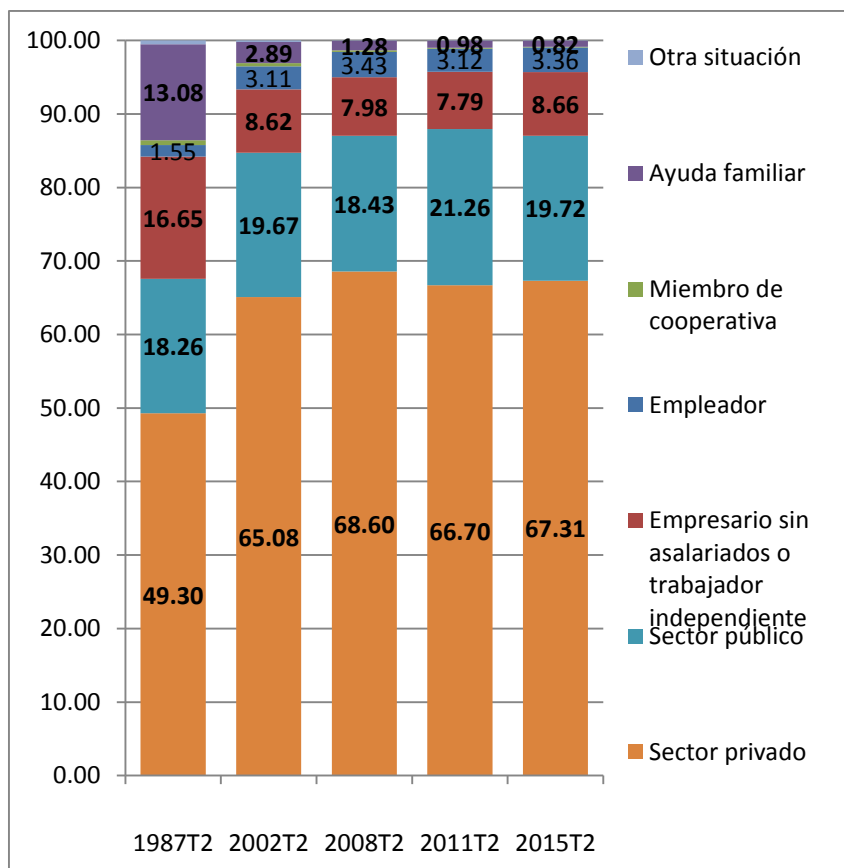
Por otra parte, la temporalidad también afecta en mayor medida a las mujeres en las ramas femeninas por encima de la media de temporalidad de la rama, exceptuando el caso de Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio donde los hombres tienen tasas de temporalidad por encima de la media.

VI. 2. SEGREGACIÓN EN LA SITUACIÓN DE ACTIVIDAD PROFESIONAL.

Podemos clasificar el trabajo de las mujeres según su situación profesional en 7 grandes categorías para distinguir su evolución en los últimos 28 años. Estas categorías son: asalariadas del sector público, asalariadas del sector privado, empresarias sin asalariados o autónomas, empleadoras, ayudas familiares, miembros de cooperativas y otras situaciones. Lo primero que podemos observar en los índices de concentración de las mujeres para diferentes años (segundo trimestre), (ver gráfico 47), es el gran incremento del grado

de asalarización del empleo femenino, tanto para el sector público como para el sector privado. Aunque el empleo femenino en el sector privado especialmente se ha visto especialmente afectado por la crisis, haciendo que por el contrario aumente un poco más la concentración en el sector público (2T 2011), sin embargo los recortes en el sector público desde 2011 han hecho disminuir la concentración levemente en el mismo y a la vez la tímida recuperación de empleo se está produciendo en el sector privado aumentando de nuevo su concentración ya para el 2015.

■ Grafico 47. Mujeres ocupadas por situación profesional. Porcentajes respecto al total de cada año. Índices de concentración. Años 1987 y 2004 (segundo trimestre).



Fuente: EPA y elaboración propia

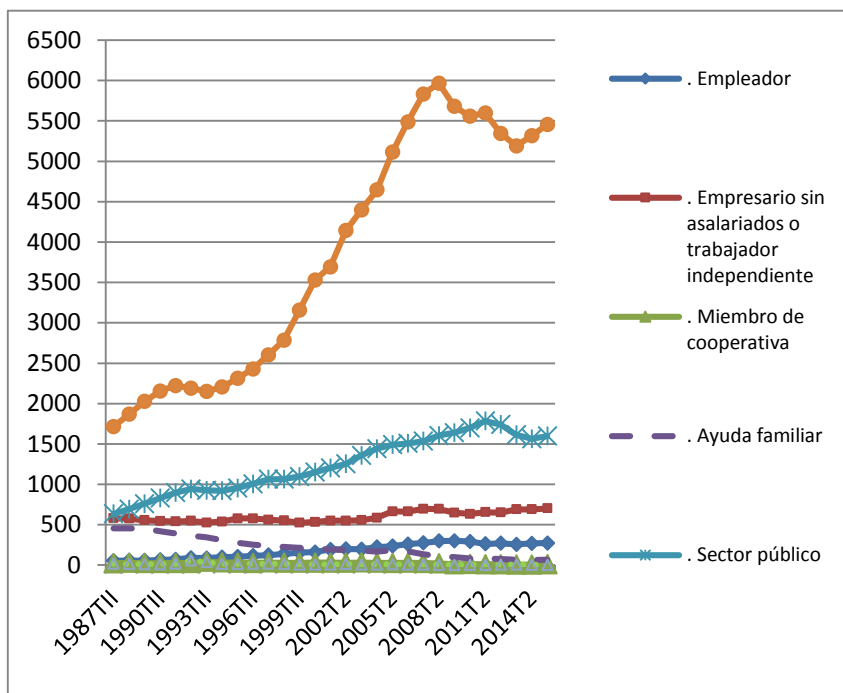
En el 2015 el 87,03 por ciento de las mujeres trabajan por cuenta ajena y esa ha sido la tendencia desde su incorporación al mercado laboral. El número de mujeres empresarias autónomas, se ha reducido de un 16,7 por ciento a un 8,66 por ciento y, sin embargo, las mujeres empleadoras han aumentado algo, de un 1,6 por ciento en 1987 a un 3,36 por ciento en 2015, pero en conjunto las mujeres empresarias han disminuido en el total, lo que debe considerarse como negativo, ya que perjudica su presencia en la toma de decisiones del entorno productivo, por lo que podría perder parte de su capacidad para cambiar la situación de las mujeres en el mundo laboral.

Por otra parte, y esta vez como dato positivo, la disminución de las ayudas familiares (de un 13,1 a un 0,82 por ciento), ya que se mejoran las condiciones de trabajo, al obtenerse seguridad jurídica mediante un contrato de trabajo y garantías sociales de su nuevo estatus profesional.

La incorporación masiva de la mujer, se ha producido integrándose sobre todo en el mercado laboral asalariado, destacando por tanto la evolución del empleo femenino público y sobre todo privado. En los últimos años antes de la crisis es cuando parecía que las mujeres se estaban incorporando con más efectividad al ámbito privado, ya que la tendencia del sector público parecía estar llegando a un cierto estancamiento a la hora de absorber empleo ya antes de la crisis. (Gráfico 48).

La crisis claramente ha afectado desde el principio al empleo privado de las mujeres pero desde 2011 con los recortes en la administración pública para cumplir los criterios de déficit de la Unión Europea la pérdida de empleo público es evidente. El empleo privado femenino parece estar recuperándose desde 2013, no así el empleo público en el que únicamente en los últimos trimestres vemos un mayor empleo femenino en el mismo.

■ Gráfico 48. Evolución de la situación profesional de las mujeres, desde el año 1987 al 2015, (segundo trimestre, en miles de personas).



Fuente: EPA y elaboración propia.

Tenemos que comparar la situación profesional de las mujeres con respecto a la de los varones, ya que se pueden observar grandes diferencias, (ver tabla 25). Para ello elaboramos los índices de concentración de los dos sexos para cada una de las situaciones profesionales. (Ver tabla siguiente). En especial, las mujeres tienen en su empleo una mayor predisposición que los varones hacia la asalarización en general, pero especialmente es por la diferencia existente en el peso del sector público entre las mismas. Los varones tienen un comportamiento empresarial superior al de las mujeres, tanto como empleadores como autónomos, y en cambio el peso de las ayudas familiares era superior en las mujeres que en los varones, por lo que como mencionábamos, las mujeres se encontraban en una situación de inferioridad a la hora de tomar decisiones, y para el caso

de las ayudas familiares, en unas condiciones de trabajo peores y de menor estatus profesional. La concentración de las mujeres al sector privado ha superado la de los hombres que retroceden con la crisis económica tanto en el sector público como en el privado. Excepto en el 2011 que como consecuencia del empleo del plan e y el siguiente de desarrollo sostenible aumentaron su concentración en el sector público, aparte de tener puestos más estables y que con la pérdida de empleo privado aumentaron su concentración, ya en 2015 en retroceso por el aumento de nuevo en el sector privado y en empresarios sin asalariados o trabajadores independientes.

Hay que destacar el retroceso en la concentración sufrido en los trabajadores de cooperativas tanto en hombres como mujeres.

Tabla 25. Índices de concentración masculino (ICH) y femenino (ICM) para situaciones profesionales, 1987,2002, 2008, 2011 y 2015. Segundo trimestre.

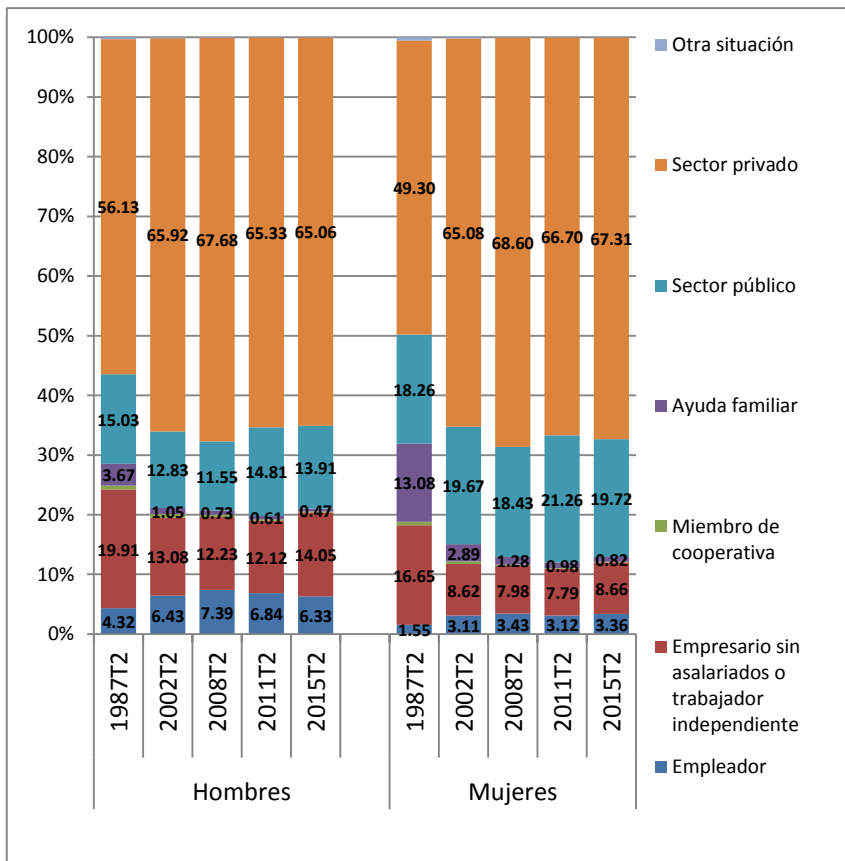
		Empleador	Emps/asalariados trab.ind ep.	Miembro de cooperativa	Ayuda familiar	Sector público	Sector privado	Otra situación
ICH	1987T2	4,32	19,91	0,64	3,67	15,03	56,13	0,30
	2002T2	6,43	13,08	0,58	1,05	12,83	65,92	0,11
	2008T2	7,39	12,23	0,36	0,73	11,55	67,68	0,06
	2011T2	6,84	12,12	0,24	0,61	14,81	65,33	0,06
	2015T2	6,33	14,05	0,15	0,47	13,91	65,06	0,03
ICM	1987T2	1,55	16,65	0,64	13,08	18,26	49,30	0,51
	2002T2	3,11	8,62	0,44	2,89	19,67	65,08	0,19
	2008T2	3,43	7,98	0,24	1,28	18,43	68,60	0,03
	2011T2	3,12	7,79	0,13	0,98	21,26	66,70	0,03
	2015T2	3,36	8,66	0,10	0,82	19,72	67,31	0,03

Fuente: EPA y elaboración propia

Viendo gráficamente la evolución de estos índices comprobamos el cambio en la concentración y la mayor concentración de los hombres en los trabajos por cuenta propia o como empleadores en comparación con las mujeres, y la cada vez mayor concentración de las mujeres como asalariadas o trabajadoras por cuenta ajena. (Gráfico 49).

De todas formas los varones se encuentran igualmente concentrados en su mayoría en el trabajo por cuenta ajena, pero el mayor incremento de se ha producido en el trabajo por cuenta ajena de tipo privado con una subida de 18 puntos, aunque ha sido a costa de la pérdida de trabajadoras por cuenta propia, en concreto las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, aunque también es verdad que cada vez más mujeres se concentran como empleadoras aunque la mitad de concentración que los hombres.

■ Grafico 49. Situación profesional por sexo. Índices de concentración masculinos y femeninos. Segundo trimestre 1987, 2002, 2008, 2011 y 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia

Una vez elaborados los índices de concentración masculinos y femeninos para los años 1987, 2002, 2008, 2011 y 2015 (segundo trimestre) podemos calcular el llamado índice de segregación global para 1987 y 2004, 2008, 2011 y 2015 (segundo trimestre), y así comprobar la diferente estructura profesional en términos de igualdad de condiciones entre varones y mujeres.

Comprobamos que ha disminuido la segregación global con el paso el tiempo, especialmente por el descenso de las mujeres en la ayuda familiar y el aumento de las mujeres como asalariadas en el empleo privado, y a pesar del descenso en las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes.

Sin embargo, vemos como en los últimos años del 2011 al 2015 vuelve a incrementarse la segregación por ocupaciones, ya que los trabajadores por cuenta ajena varones en el sector privado han perdido concentración y en cambio la han aumentado las mujeres, así como en los empresarios sin asalariados que vuelven a aumentar entre los hombres. (Ver tabla a continuación)

Si en 1987, sería necesario que 12,85 mujeres u hombres de cada cien variaran su situación profesional para que la distribución de las situaciones profesionales fuera idéntica entre ellos, en el 2015 sólo 8,41 serían necesarios.

Tabla 26. Índices de segregación global por situaciones profesionales. Años 1987, 2002, 2008, 2011, 2015, segundo trimestre.

	1987T2	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2
Índice de segregación global	12,85	8,77	8,35	8,18	8,41
$I_s = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n ICM_i - ICH_i $					

Fuente: EPA y elaboración propia.

Con respecto al índice de segregación parcial de cada situación profesional, que expresa el porcentaje de más o menos mujeres que existe en cada situación respecto a un valor unitario de varones que se toma como referencia (bajo la hipótesis de equiparación total), nos muestra que en la ayuda familiar, en los asalariados del sector público, levemente en los asalariados del sector privado, la segregación favorece a la mujer.

En cambio las otras situaciones de trabajadores por cuenta propia como empleadores, empresarios sin asalariados o trabajadores independientes, miembros de cooperativas y levemente en otras situaciones la segregación favorece a los hombres.

Es llamativa sin embargo, que las mujeres viniendo de una situación desfavorecedora en el sector privado ahora aunque sea levemente ahora sea un 3 por ciento más que los hombres si hubiera igualdad entre la fuerza de trabajo masculina y femenina, ya que partía de una situación claramente masculinizada con un 25 por ciento menos de mujeres. Al contrario sucede en los empresarios sin asalariados o trabajadores independientes donde cada vez hay menor proporción de mujeres, en cambio se reduce la diferencia entre empleadores femeninos y masculinos, aunque haya un 47 por ciento menos de mujeres que de hombres.

Por otra parte la situación de ayuda familiar sigue fuertemente feminizada, con un 74 por ciento más de mujeres aunque partía de una situación aún peor dado el dato de 1987.

Las empleadas en el sector público suponen un 42 por ciento más que los hombres aunque esta diferencia ha disminuido desde la crisis, más por el incremento en la concentración de los hombres en la administración pública debida a la pérdida de empleo privado más que a la creación de puestos de trabajo masculinos en el sector público.

Los casos de la menor presencia de las mujeres en trabajadores por cuenta propia o empleadores ilustran la poca presencia en la toma de decisiones dentro de entorno productivo, lo cual perjudica seriamente sus opciones dentro del mismo mercado laboral por cuenta ajena de corte privado. EL caso de que la mayoría de los empleadores sean varones podría dar paso igualmente a que continuara la llamada discriminación de los empresarios dentro del sector privado hacia las mujeres, lo cual puede explicar la preferencia de éstas hacia el sector público, aunque poco a poco vaya cambiando la situación del sector privado en la mujer.

Tabla 27. Índices de segregación parcial por situaciones profesionales. Años 1987, 2002, 2008, 2011, 2015, segundo trimestre.

Índices de segregación parcial					
$I_{sp} = \left(\frac{ICM_i}{ICH_i} \right) - 1$	1987T	2002T	2008T	2011T	2015T
	2	2	2	2	2
Empleador	-0,64	-0,52	-0,54	-0,54	-0,47
Empresario sin asalariados o trabajador independiente	-0,16	-0,34	-0,35	-0,36	-0,38
Miembro de cooperativa	-0,01	-0,25	-0,33	-0,47	-0,29
Ayuda familiar	2,56	1,76	0,75	0,61	0,74
Sector público	0,22	0,53	0,60	0,43	0,42
Sector privado	-0,12	-0,01	0,01	0,02	0,03
Otra situación	0,68	0,72	-0,41	-0,47	-0,01

Fuente: EPA y elaboración propia.

Podemos comprobar los datos del índice de segregación global, podemos calcular el llamado índice de disimilitud o de Duncan, con los siguientes resultados:

Tabla 28. Índice de segregación de Duncan.

$D = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n \left \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right $				
1987T2	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2
0,1285	0,0877	0,0835	0,0818	0,0841

Fuente: EPA y elaboración propia.

Con la misma interpretación que lo visto anteriormente. Igualmente calculamos el índice de Karmel y Maclachlan, ya que éste mantiene la estructura ocupacional constante, indicando la proporción de personas (varones o mujeres) sobre el empleo total que tienen que cambiar de situación profesional para que la distribución de la fuerza de trabajo de la mujer sea igual a la del varón. Recordamos que $a = M/T$, representa el grado de feminización de la fuerza laboral; es decir, la proporción de mujeres, M, sobre el número total de ocupados, T. El índice tomará valores entre 0 y $\frac{1}{2}$. Si a permaneciese constante sería equivalente a utilizar el índice de Duncan, pero a diferencia de este último, el índice de Karmel y Maclachlan será sensible a cambios en la distribución agregada de la

fuerza de trabajo entre varones y mujeres, incluso si ni varones ni mujeres alteran su distribución porcentual por situaciones profesionales. Dado un valor de KM, la segregación con Karmel y Maclachlan será mayor cuanto más se acerque al 50% la proporción de mujeres entre los ocupados (a).

Tabla 29. **Índice de segregación de Karmel y Maclachlan.**

$$KM = \frac{1}{T} \cdot \sum_{i=1}^n |aH_i - (1-a)M_i|$$

1987T2	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2
0,0537	0,0413	0,0407	0,0405	0,0417

Fuente: EPA y elaboración propia.

Según los índices de segregación de Karmel y Maclachlan, la segregación teniendo en cuenta los cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre varones y mujeres ha disminuido entre estos años, aunque no se puede decir que exista un cambio drástico ya que en términos de porcentaje supone sólo una disminución de 12 décimas.

Sin embargo, teniendo en cuenta que la mayoría de las mujeres son asalariadas, es importante conocer las condiciones de su trabajo. Si éste, tiene una condición indefinida o temporal, o si conlleva una situación de jornada con inferior duración a la de jornada completa. Al igual que hicimos con el análisis del trabajo femenino por ramas de actividad aunque distinguiendo entre tipos de contrato indefinidos o temporales.

Tabla 30. Asalariados por sexo por tipo de contrato, 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre

	Hombres				Mujeres			
	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2
De duración indefinida: Total	69,6	72,2	76,1	75,0	65,0	68,9	73,1	74,8
De duración indefinida: Permanente a lo largo del tiempo	68,9	71,4	74,9	73,5	63,1	66,7	70,5	72,1

	Hombres				Mujeres			
	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2	2002T2	2008T2	2011T2	2015T2
De duración indefinida: Discontinuo	0,7	0,8	1,1	1,4	1,9	2,1	2,6	2,8
Temporal: Total	30,4	27,8	23,9	25,0	35,0	31,1	26,9	25,2
Temporal: Eventual por circunstancias de la producción	..	4,2	4,6	4,9	..	5,7	5,0	5,0
Temporal: De aprendizaje, formación o práctica	0,8	1,0	0,9	1,0	0,9	1,0	0,9	1,3
Temporal: Estacional o de temporada	2,0	1,5	2,0	2,1	2,6	2,1	1,8	1,9
Temporal: En periodo de prueba	0,3	0,5	0,3	0,3	0,4	0,5	0,3	0,2
Temporal: Cubre la ausencia total o parcial de otro trabajador	0,7	1,1	1,6	1,7	3,3	4,3	4,3	4,1
Temporal: Para obra o servicio determinado	13,1	13,9	10,8	11,7	5,6	8,5	8,2	8,7
Temporal: Verbal, no incluido en las opciones anteriores	1,2	1,5	1,2	0,9	5,0	3,6	2,9	1,6
Temporal: Otro tipo	11,2	0,7	0,6	0,6	16,1	1,5	1,2	0,8
Temporal: No sabe	1,1	3,5	2,0	1,9	1,2	3,8	2,1	1,6

Fuente: EPA.

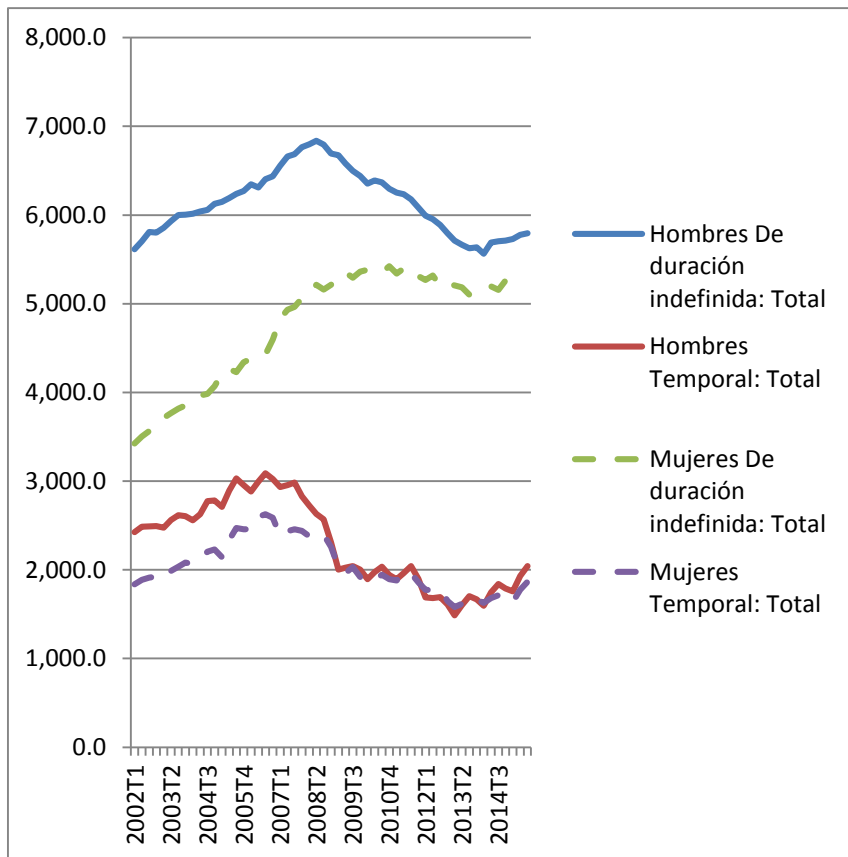
Lo más llamativo en el caso de los hombres es que durante los años de bonanza económica fueron aumentando sus ocupaciones de forma indefinida. Sin embargo aunque en 2011 parezca haber seguido aumentando el número de contratos indefinidos la realidad es una pérdida en número absoluto de trabajadores. Pero en 2011 lo que hay es una bajada masiva de trabajadores a tiempo temporal lo que provoca el ficticio aumento de la población que queda trabajando a tiempo indefinido.

Sin embargo en la mujer ese aumento es más real ya que en números absolutos de trabajadoras indefinidas siguieron aumentando en el segundo trimestre de 2011, aunque también este porcentaje aumenta por la disminución de mujeres con contrato temporal. No es hasta 2015 cuando el porcentaje de indefinidos se vuelve a reducir tanto en hombres como mujeres, ya que la mayor parte de los contratos se están creando temporales haciendo reducir el porcentaje

total de indefinidos, pero hay que tener en cuenta que entre esos años hay destrucción de empleo y también de tipo indefinido.

Viendo la evolución desde 2002 hasta la actualidad, vemos como las mujeres con tipo de trabajo indefinido han sabido mantenerse mejor durante la crisis, aunque precisamente se observa un estancamiento e ese tipo de contrato durante la recuperación en estos últimos meses, mientras que los hombres comienzan a elevar su ocupación indefinida aumentando la brecha entre sexos que se había minimizado con la crisis. (Gráfico 50).

■ Gráfico 50. Asalariados por sexo y tipo de contrato. Primer trimestre de 2002 a tercer trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

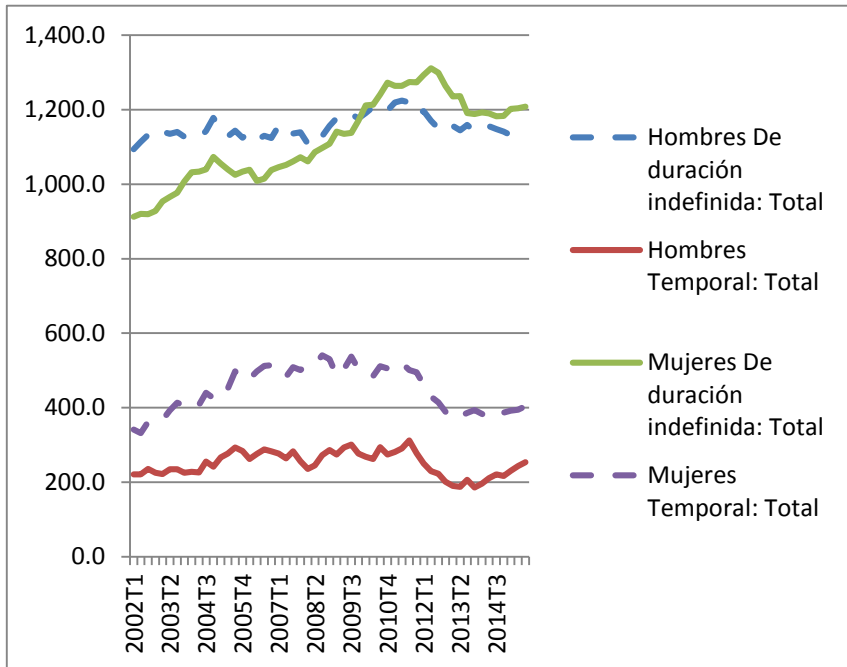
En cambio, vemos que la bajada de los puestos de trabajo temporal durante la crisis ha afectado con especial crudeza a los hombres ya que partían de mayor cantidad de ocupación y durante la crisis han ido parejos en número, hasta incluso en la recuperación, pero se atisba ya un mayor número de contrataciones también de tipo temporal en los hombres.

Algo llamativo es que mientras al hombre se le contrata de forma temporal con contratos por obra y servicio como tipo principal y por circunstancias de la producción, al igual que a la mujer pero en su caso con un menor porcentaje en el primer tipo, en el caso de la mujer se la contrata especialmente para cubrir de forma temporal la ausencia total o parcial de otro trabajador (4,1 por ciento de los contratos a mujeres y 1,7 de los contratos a hombres).

Podemos igualmente distinguir entre la situación de las mujeres asalariadas en el sector público o en el sector privado y su tipo de contrato, comparándola con la de sus compañeros masculinos. En el sector público (gráfico 51) ha aumentado el número de asalariados de tipo temporal a lo largo de estos últimos años hasta la llegada del 2011 donde cambia la política y entra en juego el sistema de recortes para el control del déficit público, con la no convocatoria de nuevas plazas en el caso de los funcionarios, el aumento de horas y la no renovación de la plantilla que como vemos también afecta a los puestos de trabajo de tipo indefinido.

Si bien las mujeres partían con un número de contratos indefinidos inferiores a los hombres, cuando llega el 2011 se invierten las cifras, ya que la mayor parte de puestos de trabajo en la administración pública son obtenidos por las mujeres, igualmente al entrar más tarde en el mercado de trabajo se vio afectada con mayor grado en la temporalidad como tendencia general de nuestro mercado de trabajo, siendo sus contratos temporales superiores a los de los varones.

■ Gráfico 51. Evolución de asalariados en el sector público por sexo y tipo de contrato. Primer trimestre de 2002 a tercer trimestre 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

No debemos olvidar que se trata de una rama de actividad que tiene una tendencia hacia la concentración femenina cada vez mayor, por lo que el impacto de la temporalidad en los contratos de las instituciones públicas estaría perjudicando sus condiciones de trabajo en mayor proporción.

Con la llegada del 2011 igualmente que los hombres se ha visto afectada por la caída de los contratos temporales en la administración que los hombres aunque parece que comienzan a recuperar empleo nuevamente en el último año aunque de tipo temporal.

Tabla 31. Porcentaje por sexo según tipo de contrato 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre.

	Hombres		Mujeres	
	% Indefinidos	% temporales	% Indefinidos	% temporales
2002T2	54,8	40,0	45,2	60,0
2008T2	51,1	32,2	48,9	67,8
2011T2	49,2	35,9	50,8	64,1
2015T2	48,1	38,1	51,9	61,9

Fuente: EPA y elaboración propia

Sin embargo, esta diferenciación está realizada en términos relativos respecto de cada sexo, y nos puede interesar ver la distribución que propiamente representa el porcentaje de por tipo de contrato (indefinidos o temporales) con respecto al total de cada sexo. (Ver tabla resumen a continuación).

Según estos datos, a pesar de que las mujeres son mayoría en el sector público (54,6 por ciento), en los puestos de trabajo de duración indefinida la situación beneficia a los varones ya que su concentración en los puestos de trabajo indefinidos suponen un 82,01 por ciento frente a los temporales (17,9 por ciento).

Las mujeres tienen un porcentaje de temporalidad muy superior ya que suponen casi el 25 por ciento de todas las mujeres que trabajan en la administración pública. Por lo tanto, pese a que la situación como asalariadas del sector público favorece de modo general a las mujeres, en cuanto tenemos en cuenta sus condiciones de trabajo, parece que no existe una situación de igualdad, aunque poco a poco este porcentaje vaya reduciéndose.

Este porcentaje se ha reducido por la pérdida de puestos de trabajo de tipo temporal en la administración pública al ser los puestos de trabajo que se han podido eliminar por los recortes presupuestarios.

Tabla 32. Porcentaje de tipo de contrato con respecto al total de cada sexo o porcentaje de concentración por sexo, 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre.

	Concentración hombres		Concentración mujeres	
	% Indefinidos	% temporales	% Indefinidos	% temporales
2002T2	83,456	16,544	73,498	26,502
2008T2	82,244	17,756	67,750	32,250
2011T2	80,789	19,211	70,841	29,159
2015T2	82,093	17,907	75,322	24,678

Fuente: EPA y elaboración propia.

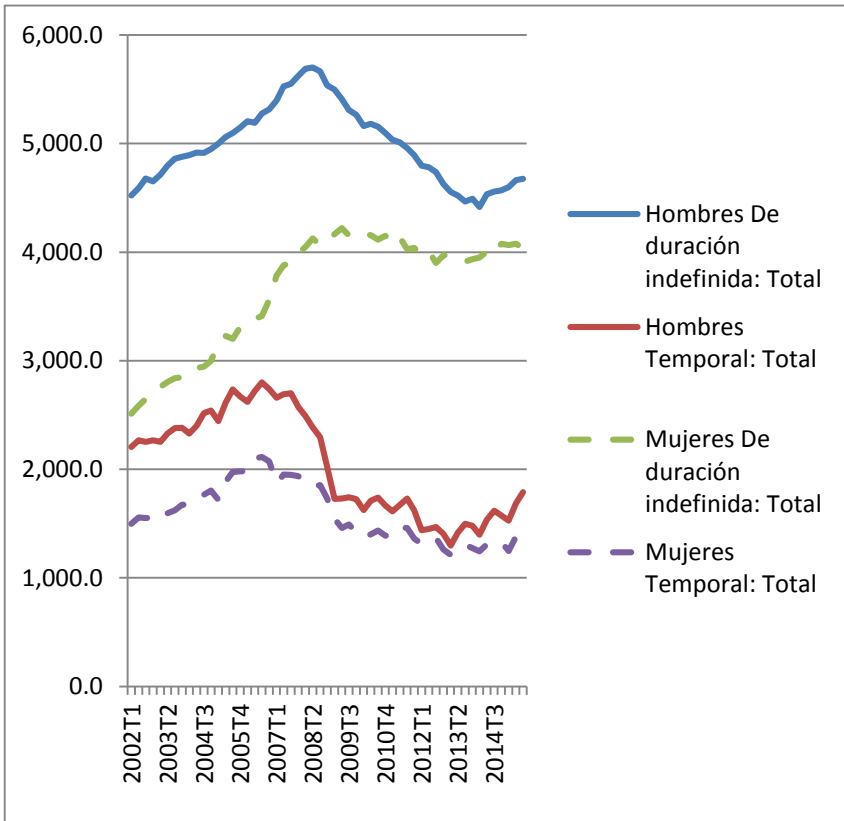
Con respecto al sector privado, representamos la situación en el gráfico 52. En el sector privado, la situación no es mejor, ya que las mujeres tienen un mayor porcentaje de contratos temporales entre las asalariadas, siendo de casi 2 puntos porcentuales superior con respecto a las mujeres que trabajan en el sector público. Este porcentaje se ha ido reduciendo con la pérdida de contratos tras la crisis, ya que ésta ha incidido sobre las mujeres con contrato temporal, sin embargo en las mujeres con contrato indefinido en números absolutos no ha perdido tanto empleo habiendo soportado la crisis de forma muy favorable con respecto a la gran pérdida masculina (que ha perdido tanto en indefinidos como en temporales), pero aún así hay aún una gran diferencia entre el número de asalariados femeninos y masculinos (especialmente en los indefinidos) que con la recuperación del empleo vuelve a abrirse.

Lo mismo sucede con los temporales, sólo que en la crisis económica los hombres perdieron más puestos de trabajo que las mujeres con contrato temporal hasta casi asimilarse en número, con la recuperación tanto en unos como en otros se está creando empleo, sin embargo la contratación es más alta en los varones por lo que se va volviendo igualmente como en los indefinidos a abrirse la brecha en número de puestos de trabajo.

De todas formas es de destacar el gran incremento en puestos de trabajo de duración indefinida entre las mujeres en los últimos años, que supera con creces el incremento de los hombres en este

sentido aunque no lleguen a superarlos incluso con la pérdida en la crisis económica.

■ Gráfico 52. Porcentaje de asalariados del sector privado por sexo y tipo de trabajo. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

El número de asalariadas con contratos de tipo temporal en el tercer trimestre de 2015 supone un 26,6 por ciento, partiendo de un 37,4 por ciento en 2002, mientras que en el caso de los varones es de un 27,7 por ciento; si bien se partía de una situación igualmente desventajosa en 2002 (32 por ciento). En la actualidad con la recuperación se observa un nuevo crecimiento de contratos temporales pero especialmente y con fuerza entre los varones lo que hace aumentar su proporción con respecto a los indefinidos.

La situación profesional de las mujeres, por tanto, destaca por su mayor grado de asalarización, especialmente concentradas en el sector público con respecto a los hombres, aunque elevando su concentración igualmente en el sector privado y su menor número de mujeres empresarias tanto como empleadoras como empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes, tanto en términos absolutos como relativos respecto a los varones.

La incidencia de la temporalidad para las mujeres pertenecientes al mundo asalariado del sector público es mucho mayor que en los varones homónimos, aunque no en la actualidad en el sector privado, donde la incidencia de la temporalidad con respecto a los asalariados masculinos es mayor, pero también destaca el aumento de la contratación indefinida en la recuperación.

Los hombres asalariados de puesto indefinido han recuperado más de 112 mil puestos de trabajo mientras que las mujeres en estos últimos trimestres con respecto a su momento de menor ocupación en la crisis han recuperado más de 172 mil puestos.

El incremento en la recuperación de trabajadores temporales masculinos (especialmente en el sector privado) ha sido de casi 442 mil hombres, mientras que en las mujeres de poco más de 192 mil.

Hay un dato muy positivo, que valoramos en el paso de este tiempo, la disminución del número de mujeres en situación profesional de ayuda familiar, que han visto regularizada su situación, si bien su porcentaje es aún superior que el caso de los varones en esta misma situación.

VI. 3. SEGREGACIÓN POR OCUPACIONES PROFESIONALES.

Después de haber analizado la segregación ocupacional por ramas de actividad y de estudiar la distribución en la situación profesional de las mujeres, es necesario revisar la distribución del empleo por ocupaciones profesionales. Hay que tener en cuenta que los datos que se aportan en la Encuesta de Población Activa (EPA), han sufrido modificaciones al obtenerse sobre la base de distintas Clasificaciones Nacionales de Ocupaciones, la CNO de 1979, 1994 y 2011, aunque es posible realizar conversiones para adaptarlas, en algunas ocupaciones no sería posible la desagregación de los datos,

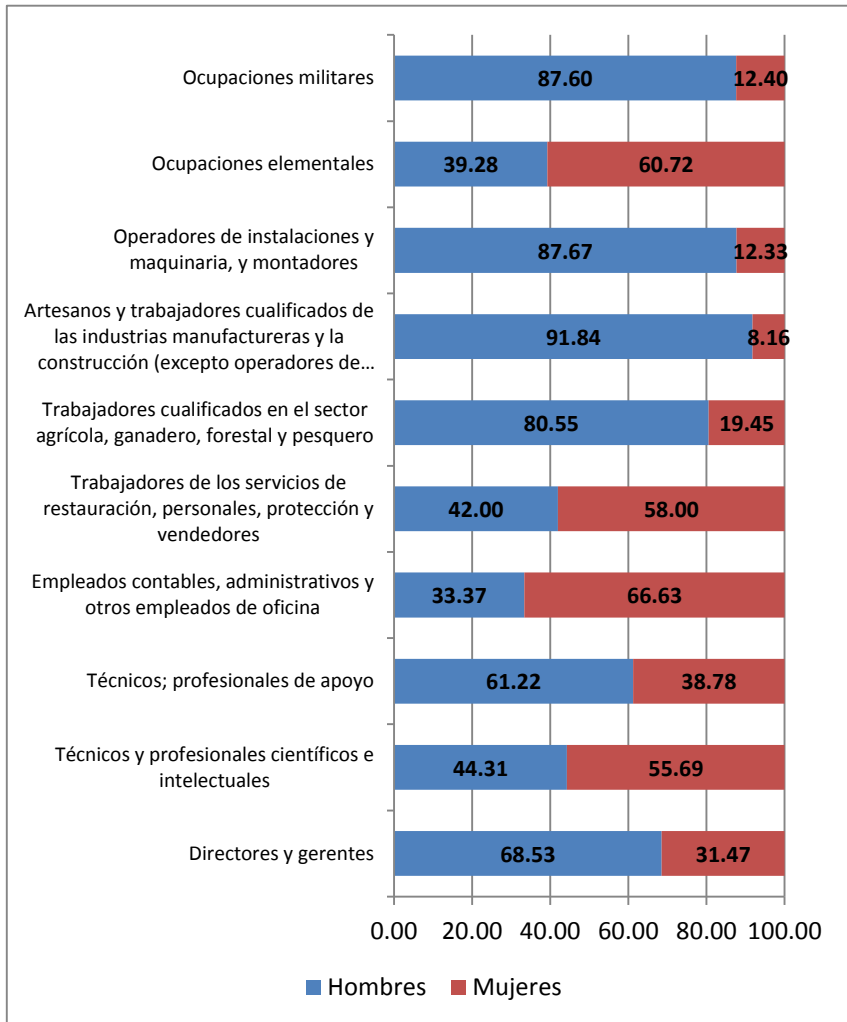
por lo que perderíamos información y no podrían compararse las series de ciertos años. Por ello, hemos abordado el estudio de las ocupaciones desde el segundo trimestre de 1998 hasta el segundo trimestre de 2015, para así poder optimizar el estudio de segregación a partir de ocupaciones más detalladas.

Utilizaremos para la determinación de las ocupaciones la clasificación que elabora la vigente Clasificación Nacional de Ocupaciones Española (CNO-2011), que ordena los distintos valores de acuerdo con un criterio elemental de cualificación del puesto de trabajo. Los primeros valores se reservan a directivos y trabajadores con estudios superiores y los últimos a peones y asimilados, por lo que esta clasificación tiene en cuenta intrínsecamente el componente formativo de las ocupaciones.

En la medida de lo posible intentaremos desagregar esta información a valores individuales para conocer al máximo de detalle qué ocupaciones pueden ser consideradas como femeninas y cuáles masculinas, utilizando para ello la información disponible de la CNO-11 a dos dígitos. Consideraremos ocupaciones profesionales femeninas las que superen una participación de más del 45 por ciento en la ocupación (participación media de la mujer en el total del empleo), teniendo por tanto en cuenta, el criterio menos estricto. Podemos presentar la distribución de las ocupaciones por sexo en el mercado laboral español de forma gráfica, según las 10 categorías básicas establecidas en la CNO-11.

Esta distribución muestra claramente respecto del total de cada ocupación el grado de representación femenina en la misma para el segundo trimestre de 2015, (ver gráfico 53). Podemos comprobar que las ocupaciones que podríamos denominar femeninas son claramente la de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (66,63 por ciento), ocupaciones elementales (60,72 por ciento), trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (58 por ciento), y técnicos y profesionales científicos e intelectuales con 55,69 por ciento de presencia femenina en cada ocupación. (Gráfico 53).

■ Gráfico 53. Ocupados por tipo de ocupación y sexo. 10 categorías CNO-94. Porcentajes respecto al total de cada ocupación. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

Las ocupaciones típicamente masculinas serían las de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) con un 91,84 por ciento de presencia masculina, operadores de

instalaciones y maquinaria, y montadores (87,67 por ciento), ocupaciones militares (87,6 por ciento), Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (80,55 por ciento), directores y gerentes (68,53 por ciento) y Técnicos y profesionales de apoyo (61,2 por ciento).

La ocupación con menor representación femenina sería la de los Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción, operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores y las ocupaciones militares, y trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero. Esta última situación viene derivada de la inferior representación femenina en estos sectores que ya vimos en el análisis por sectores económicos y por ramas de actividad.

Una vez visto el porcentaje de participación en cada una de las 10 categorías de ocupaciones, podemos analizar los datos a través de la construcción de los índices de concentración y de segregación parcial, para los que utilizaremos el análisis definido respecto a los mismos en el apartado de segregación por ramas de actividad. El índice de concentración muestra el porcentaje de ocupación femenino o masculino respecto al total del empleo de su sexo, y el índice de segregación, nos muestra suponiendo una igualdad de varones y mujeres en el empleo, la segregación existente en cada una de las ocupaciones a favor o no de las mujeres.

Vemos como las mujeres han ido concentrándose cada vez más como trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores y en segundo lugar y con gran diferencia como técnicos y profesionales científicos e intelectuales. En tercer lugar y retrocediendo poco a poco con el paso del tiempo en las ocupaciones elementales, y en cuarto lugar y quinto lugar y manteniéndose en porcentaje como empleadas contables, administrativos y otros empleados de oficina y técnicos y profesionales de apoyo.

En la tabla siguiente, (tabla 33), se recogen los resultados para las principales categorías de ocupaciones-

Tabla 33, índices de concentración masculinos (ICH) y femeninos (ICM) por ocupaciones para 1998, 2002, 2008 2011 y 2015. Segundo trimestre

	1998		2002		2008		2011		2015	
	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM	ICH	ICM
Directores y gerentes	8,90	7,66	8,23	6,20	8,83	5,83	6,35	3,34	5,47	3,03
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	9,15	16,35	10,02	16,00	10,24	16,42	13,25	19,86	14,14	21,39
Técnicos; profesionales de apoyo	8,77	9,30	9,44	11,33	11,33	13,25	12,10	9,34	12,42	9,47
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	6,47	15,55	5,85	14,93	5,32	14,28	6,41	14,76	6,22	14,96
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	9,61	21,26	9,58	23,40	10,13	24,44	15,00	28,86	17,34	28,83
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	6,39	3,63	4,66	2,29	3,28	1,23	3,53	1,34	3,66	1,06
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	24,31	3,68	25,86	3,03	25,94	2,23	20,70	2,04	18,67	2,00
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	13,89	4,17	13,56	3,77	13,88	2,99	12,59	2,20	12,08	2,04
Ocupaciones elementales	11,75	18,38	12,00	18,91	10,32	19,23	9,19	18,11	9,18	17,09
Ocupaciones militares	0,75	0,00	0,79	0,13	0,74	0,10	0,89	0,14	0,80	0,14

Fuente: EPA y elaboración propia.

Los hombres han ido bajando su concentración en las ocupaciones de Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) en parte fruto de la caída en la industria y concentrándose en segundo lugar e incrementándose en los servicios como Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, también han ido elevando su concentración en técnicos y profesionales científicos e intelectuales y técnicos y profesionales de apoyo. Bajando también en la ocupación de operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores y en las ocupaciones elementales.

El índice de segregación parcial muestra, que en términos de igualdad absoluta de empleo entre varones y mujeres, que una mujer tiene 140 por ciento más posibilidades de ocuparse como empleada contable, administrativa y empleada de oficina, un 66 por ciento más de posibilidades como trabajadora de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, además de un 51 por ciento más de posibilidades de ser técnico y profesional científico e intelectual que un hombre.

En cambio los hombres se concentran más en la agricultura y la industria, teniendo un existiendo más de 86 por ciento más trabajadores masculinos en Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria), un 83 por ciento más de operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, y 71 por ciento más en trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero.

Sin embargo, hay ramas en la industria donde la presencia femenina es numerosa como la textil y la confección y el cuero y el calzado, sin embargo, por ocupaciones no lo son tanto, ya que la presencia femenina tanto en la construcción, en la industria, como en la mayoría no es del tipo operario cualificado, sino que se diluye entre puestos de tipo administrativo, comercial, o incluso no cualificados.

En el caso de los técnicos y profesionales de apoyo, de existir una mayor presencia de mujeres que de hombres se ha pasado a ser

una ocupación masculinizada con un 24 por ciento más de posibilidades de que el puesto esté ocupado por un hombre.

En los niveles más elevados de la escala ocupacional los índices de segregación favorecen a las mujeres en las categorías técnicos y profesionales científicos e intelectuales, pero no así en la de los directivos, que además lejos de eliminar la segregación se ha ampliado más existiendo un 45 por ciento más de posibilidades de que el puesto sea ocupado por un hombre. En los técnicos y profesionales se incluyen los que desempeñan tareas para las que se precisa titulación universitaria media o superior, mientras que los técnicos de apoyo son los que en su desempeño requieren también de formación reglada pero de un nivel inferior al universitario. Los directivos, incluyen tanto los directivos de empresa como los trabajadores por cuenta propia. Esta categoría, es la que presenta dentro de la escala superior una mayor segregación para la mujer, aunque no es excesiva ya que representa un índice de concentración femenina del 3,03 por ciento, no muy diferente del 5,47 por ciento masculino, lo extraño es que se hayan ampliado aún más las diferencias tras la política de igualdad en cargos públicos, aunque no debemos olvidar que se incluye el sector privado también.

El total de participación de las mujeres en la escala superior supone el 33,89 por ciento, mientras que los varones en las mismas ocupaciones suponen un 32,04 por ciento. Los datos de la categoría de los profesionales muestran una concentración de las mujeres que supone un 21,9 por ciento mientras que los varones un 14,14 por ciento, lo que revela el gran esfuerzo en estudios universitarios por parte de las mujeres españolas.

Por el contrario en las ocupaciones elementales también con una gran concentración de mujeres 17,09 por ciento, se está produciendo una gran feminización y aunque ha bajado algo con los comienzos de la recuperación existe un 86 por ciento de posibilidades que sea ocupado por una mujer.

El caso de las fuerzas armadas refleja una ocupación típicamente masculina, donde la concentración de los varones supone un 0,8 por ciento, mientras que las mujeres tienen una presencia sobre esta ocupación de un 0,14 por ciento. Supone una presencia

femenina en términos de igualdad de participación de tan sólo 17 mujeres por cada 100 varones. (Ver tabla a continuación).

Tabla 34. Índices de Segregación parcial de las ocupaciones, 1998, 2002, 2008, 2011 y 2015, segundo trimestre

$$I_{sp} = \left(\frac{ICM_i}{ICH_i} \right) - 1$$

Índices de segregación parcial

	1998	2002	2008	2011	2015
Directores y gerentes	-0,14	-0,25	-0,34	-0,47	-0,45
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	0,79	0,60	0,60	0,50	0,51
Técnicos; profesionales de apoyo	0,06	0,20	0,17	-0,23	-0,24
Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	1,40	1,55	1,68	1,30	1,40
Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	1,21	1,44	1,41	0,92	0,66
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	-0,43	-0,51	-0,62	-0,62	-0,71
Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	-0,85	-0,88	-0,91	-0,90	-0,89
Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	-0,70	-0,72	-0,78	-0,83	-0,83
Ocupaciones elementales	0,56	0,58	0,86	0,97	0,86
Ocupaciones militares	-1,00	-0,83	-0,86	-0,84	-0,83

Fuente: EPA y elaboración propia.

Para valorar el índice de segregación global como hicimos con las ramas de actividad y con las situaciones profesionales podemos establecer el índice de segregación global, a través del cálculo de los índices de concentración masculinos y femeninos por ocupaciones desagregadas a dos dígitos según CNO-11. Cálculo del coeficiente global de segregación, por ocupaciones:

$$I_s = \frac{1}{2} \cdot \sum_{i=1}^n |ICM_i - ICH_i|$$

El índice de segregación total sería, el sumatorio para todas las ocupaciones (i) de la diferencia en valor absoluto entre el índice de

concentración de las mujeres (ICM) y el índice de concentración de los varones (ICH).

Tabla 35. Índice de segregación global respecto al sexo por ocupaciones.

Segundo trimestre				
1998	2002	2008	2011	2015
35,10	37,67	40,29	37,75	35,37

Fuente: EPA y elaboración propia.

Comprobamos que la segregación global fue aumentando por ocupaciones durante la bonanza económica, si en el 2º trimestre de 1998 bastaba con que cambiaran de ocupación algo más de 35 mujeres o hombres, en 2008 se tendrían que trasladar para alcanzar la equiparación 40,29 mujeres o hombres. En plena crisis, en 2011 la segregación global se reduce hasta los 37,5 para finalmente en el año 2015 volver hasta casi el mismo número en 1998, teniendo que cambiar 35,75 mujeres u hombres para conseguir la equiparación total en las ocupaciones. Con el otro índice que estudiamos, el cual mantiene constante la estructura ocupacional, es el de Karmel y Maclachlan podemos corroborar estos datos:

$$KM = \frac{1}{T} \cdot \sum_{i=1}^n |aH_i - (1-a)M_i|$$

Donde $a = M/T$ representa el grado de feminización de la fuerza laboral, es decir la proporción de mujeres, M , sobre el número total de ocupados, T . Este índice indica la proporción de personas (tanto varones como mujeres) sobre el empleo total que tienen que cambiar de ocupación para que la distribución de la fuerza de trabajo de la mujer sea igual a la del varón, manteniendo la estructura ocupacional constante. El índice tomará valores entre 0 y $\frac{1}{2}$. El índice de Karmel y Maclachlan será sensible a cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre varones y mujeres, incluso si ni varones ni mujeres alteran su distribución porcentual por ocupaciones:

Tabla 36. Índice de segregación de Karmel y Maclachlan respecto al sexo por ocupaciones. Segundo trimestre

1998	2002	2008	2011	2015
0,16	0,177	0,196	0,187	0,175

Fuente: EPA y elaboración propia.

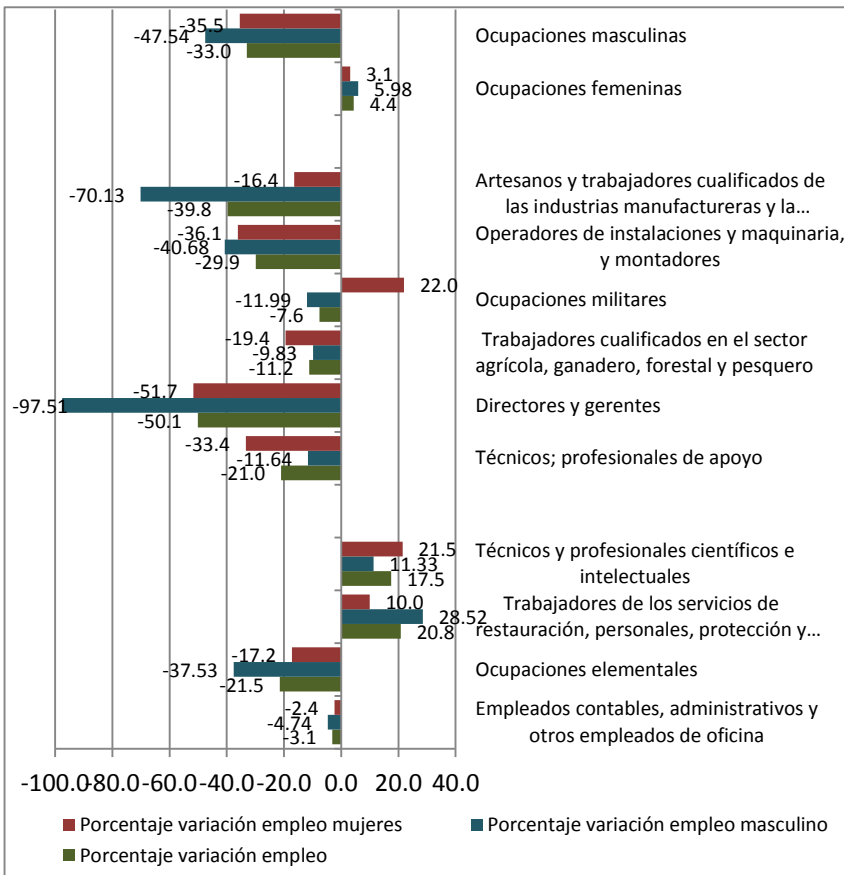
Según estos índices de segregación de Karmel y Maclachlan comprobamos que la segregación teniendo en cuenta los cambios en la distribución agregada de la fuerza de trabajo entre hombres y mujeres ha aumentado en estos años, ya que para el año 2015 el índice se ha acercado más al valor máximo de 0,50, concretamente 0,175. Sin embargo tan y como vimos en el índice de segregación global o total esta segregación fue incrementándose en la bonanza económica, a partir de la cual se ha reducido nuevamente.

Podemos ver la variación que han sufrido los grupos ocupacionales de acuerdo con la presencia de las mujeres para el año 2008 hasta el año 2015 comparándola con la variación en el empleo total en cada ocupación, para poder comprobar si la estructura se ha mantenido de acuerdo con el crecimiento o decrecimiento general de cada ocupación desde la bonanza económica y comprobar por qué se ha producido esa bajada de la segregación. Las ocupaciones están ordenadas de acuerdo con la menor concentración del empleo femenino para 2015 en cada una de las ocupaciones.

En general, comprobamos que las ocupaciones femeninas han incrementado el empleo (4,4 por ciento) mientras las consideradas ocupaciones masculinas han bajado un 33 por ciento, las mujeres además en global han crecido en las ocupaciones femeninas por pero menos que los hombres en las ocupaciones femeninas y además han perdido menos empleo que sus homónimos masculinos en las ocupaciones masculinas (35,5 por ciento frente a 47,5 por ciento). En general en todas las ocupaciones masculinas las mujeres han perdido menos porcentaje de empleo que los varones por lo que ha disminuido la segregación parcial que tenían en esas ocupaciones incluso han aumentado empleo en las ocupaciones militares cuando

por lo general la ocupación ha perdido empleo. La crisis ha afectado en mayor grado a las ocupaciones masculinas, si exceptuamos las ocupaciones elementales que también han sufrido con virulencia la bajada del empleo aunque igualmente ha afectado en especial a la fuerza de trabajo masculina por encima de la femenina. (Gráfico 54).

■ Gráfico 54. Porcentajes de variación del empleo total, empleo femenino y masculino de las ocupaciones ordenadas respecto de la concentración de mujeres (de – a +). Segundo trimestre de 2008 y 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

Por otra parte las ocupaciones que han logrado crear empleo son las femeninas como las de técnicos y profesionales científicos e intelectuales y la de los trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, aunque en la primera son las mujeres las que han creado más empleo y en la segunda los hombres, masculinizando algo más la ocupación, que pese a todo sigue siendo femenina por excelencia. El empleo por tanto se está concentrando en las ocupaciones femeninas de los servicios y perdiéndose en la industria y agricultura típicamente masculinas, a la vez que llama la atención la pérdida mayor en los puestos de dirección y gerencia de los hombres muy por encima de las mujeres. Este desplazamiento es el que ha provocado la menor segregación vista anteriormente. La pérdida mayor en la ocupaciones masculinas de los hombres y la ganancia de los hombres en las ocupaciones típicamente femeninas (si exceptuamos las ocupaciones elementales y empleados contables que pierden más población masculina que femenina, feminizando aún más las ocupaciones.

Pero algo que llama la atención es la concentración del empleo femenino en pocas ocupaciones, mientras que el empleo masculino es más diversificado. Si ordenamos las ocupaciones en las que existe una mayor participación femenina respecto del total de empleo femenino, comprobaremos que con pocas ocupaciones (10) se llega pronto al 50 por ciento de frecuencia acumulada, consideramos a la mitad de la población ocupada. Teniendo en cuenta que en este caso estamos empleando el máximo nivel de detalle de la CNO-11, supone considerar 62 ocupaciones distintas. Así las ocupaciones que reúnen un mayor número de mujeres son:

Tabla 37. Ocupaciones ordenadas por participación femenina, porcentaje de concentración por ocupaciones y frecuencia absoluta de la concentración. Segundo trimestre de 2015

Ocupaciones ordenadas por participación femenina	Mujeres (miles)	Porcentaje mujeres	Frecuencia absoluta
52 Dependientes en tiendas y almacenes	628,1	7,7	7,7
92 Otro personal de limpieza	567,6	7,0	14,8

Ocupaciones ordenadas por participación femenina	Mujeres (miles)	Porcentaje mujeres	Frecuencia absoluta
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	509,7	6,3	21,0
91 Empleados domésticos	449,8	5,5	26,6
21 Profesionales de la salud	431,0	5,3	31,9
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	420,3	5,2	37,1
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	383,2	4,7	41,8
56 Trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	318,9	3,9	45,8
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	303,5	3,7	49,5
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	273,5	3,4	52,9

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Encabezando esta lista nos encontramos con ocupaciones de poca cualificación, seguidas de los profesionales en educación, personal doméstico, y profesionales de la salud, empleados administrativos con atención al público, trabajadores del cuidado personas en los servicios de salud y otros empleados administrativos... Se acusa una tendencia a la polarización del empleo femenino, con una presencia superior a la media, tanto en los empleos más cualificados como en los menos cualificados y, por otra parte, el predominio de los empleos asociados a los servicios y a la salud, y alejadas de la producción material.

En cambio para llegar al 50 por ciento en el empleo masculino, la lista es muy superior, se necesitan hasta 15 ocupaciones, mayoritariamente compuesta por ocupaciones de trabajadores cualificados en la industria, la construcción y también de los servicios, e incluyendo parte de las ocupaciones de mayor escala como la

profesionales en química, matemáticas, física e ingenierías, aunque también los menos cualificados como peones en agricultura y dependientes, pero la cuestión es que sus ocupaciones son mucho más diversificadas que las de las mujeres, lo que podría confirmar que los varones tienen un mayor acceso que las mujeres al conjunto de las ocupaciones:

Tabla 38. Ocupaciones ordenadas por participación masculina, porcentaje de concentración por ocupaciones y frecuencia absoluta de la concentración. Segundo trimestre de 2015

Ocupaciones ordenadas por participación masculina	Varones (miles)	Porcentaje varones	Frecuencia absoluta
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	626,6	6,42	6,42
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	460,0	4,71	11,13
35 Representantes, agentes comerciales y afines	427,2	4,38	15,51
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	405,5	4,15	19,66
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	385,4	3,95	23,61
24 Profesionales de la ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	357,6	3,66	27,27
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	303,8	3,11	30,39
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	279,4	2,86	33,25
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	278,7	2,86	36,10
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	277,6	2,84	38,95
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	247,1	2,53	41,48
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	246,1	2,52	44,00
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	240,5	2,46	46,46
52 Dependientes en tiendas y almacenes	238,0	2,44	48,90

Ocupaciones ordenadas por participación masculina	Varones (miles)	Porcentaje varones	Frecuencia absoluta
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	234,8	2,41	51,31

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Pero podemos ver de forma más desagregada el estudio de las categorías de las ocupaciones hasta el nivel de dos dígitos que proporciona la EPA, a través del CNO-11. Iremos desagregando los subgrupos que forman las 10 categorías de las ocupaciones que hemos estudiado para saber en qué tipos de ocupaciones en concreto se concentran las mujeres. Empezaremos por el grupo de directivos, que como vemos se trata de un grupo muy heterogéneo, aunque con la nueva clasificación no podemos saber si son directivos de empresas con o sin trabajadores, o el tamaño de la misma:

Tabla 39. Directivos y Gerentes. ICM, ICH	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de	Índice de
			concentración Hombr es	concentración Mujer
11 Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social; directores ejecutivos	66,5	33,5	0,26	0,16
12 Directores de departamentos administrativos y comerciales	64,5	35,5	1,23	0,81
13 Directores de producción y operaciones	73,8	26,2	2,05	0,88
14 Directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	64,8	35,2	1,28	0,84
15 Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	70,7	29,3	0,69	0,34
Total directivos de empresas y de Administración Pública	68,6	31,4	5,51	3,03

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Se aprecia que la mayoría de las mujeres que aparecen como ocupadas en puestos directivos, se concentran como directoras de producción y operaciones, directoras de departamentos comerciales o

administrativos, como directores y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio, en este último caso pueden ser trabajadoras por cuenta propia y sin asalariados, al igual que los hombres pero duplicando el número de mujeres. Si tienen más presencia los hombres en los Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social o directores ejecutivos

En cuanto a los técnicos y profesionales científicos e intelectuales, en los que la presencia femenina cuenta con una importante representación, muestra que las mujeres se distribuyen de una forma más equitativa entre los distintos grupos si exceptuamos los grupos de profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías. Es en la enseñanza y la salud donde se obtiene la mejor presencia de mujeres. A su vez, las mujeres dentro de esta categoría se concentran en mayor número en la enseñanza, mientras que la mayor parte de los varones se concentran en la de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria. En el caso de los profesionales y especialistas sin embargo se concentran un mayor número de hombres especialmente por los grupos de profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías.

Tabla 40. Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
B Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	31,5	68,5	5,08	13,34
21 Profesionales de la salud	31,3	68,7	2,01	5,32
22 Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	32,1	67,9	2,46	6,29
23 Otros profesionales de la enseñanza	29,8	70,2	0,61	1,73
C Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	57,5	42,5	9,04	8,04
24 Profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías	71,3	28,7	3,66	1,77
25 Profesionales en derecho	55,6	44,4	1,08	1,04

26 Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	46,4	53,6	1,83	2,54
27 Profesionales de las tecnologías de la información	77,9	22,1	1,11	0,38
28 Profesionales en ciencias sociales	35,7	64,3	0,66	1,44
29 Profesionales de la cultura y el espectáculo	49,1	50,9	0,69	0,87
Total Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	44,3	55,7	14,12	21,38

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Respecto de los profesionales o técnicos de apoyo, el resultado es totalmente diferente al anterior. La presencia global de las mujeres es inferior en esta categoría. Son los grupos de técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción y los Representantes, agentes comerciales y afines donde la representación femenina es menor y en este último caso donde los hombres concentran la mayor parte de su empleo en esta categoría.

Son el grupo de los técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas donde la representación femenina es mayor (62,5 por ciento); sin embargo, donde las mujeres concentran su presencia es en profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad junto a representantes, agentes comerciales y afines.

Tabla 41. Técnicos y profesionales de apoyo	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
31 Técnicos de las ciencias y de las ingenierías	76,1	23,9	2,10	0,80
32 Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	90,1	9,9	0,82	0,11

Tabla 41. Técnicos y profesionales de apoyo	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
33 Técnicos sanitarios y profesionales de las terapias alternativas	37,5	62,5	0,39	0,79
34 Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	50,4	49,6	0,34	0,40
35 Representantes, agentes comerciales y afines	71,4	28,6	4,38	2,11
36 Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	32,8	67,2	1,17	2,90
37 Profesionales de apoyo de servicios jurídicos, sociales, culturales, deportivos y afines	54,4	45,6	1,26	1,27
38 Técnicos de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	85,5	14,5	1,73	0,35
Técnicos y profesionales de apoyo	62,7	37,3	12,18	8,72

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

La ocupación de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina es mayoritariamente femenina. Aparte, las mujeres son igualmente mayoría en las labores administrativas que requieren formación previa como hemos visto en los profesionales científicos e intelectuales. En todas las ocupaciones de este gran grupo las mujeres son mayoría, si bien tienen aún más representación entre los empleados que atienden al público. Destacan por tanto, los puestos en tareas de contacto directo con el cliente, público o usuario, y tareas administrativas generales, donde la presencia femenina es muy superior. Los hombres sólo llegan a poco más del 47 por ciento en las ocupaciones Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte y empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines en Las mujeres se concentran en las categorías de Empleados administrativos con o

sin tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes, y Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte además de Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros). Los hombres en cambio se concentran en Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte sin atención al público especialmente.

Tabla 42. Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
E Empleados de oficina que no atienden al público	39,5	60,5	3,85	7,11
41 Empleados en servicios contables, financieros, y de servicios de apoyo a la producción y al transporte	47,9	52,1	2,19	2,88
42 Empleados de bibliotecas, servicios de correos y afines	47,1	52,9	0,36	0,49
43 Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	29,4	70,6	1,29	3,74
F Empleados de oficina que atienden al público	26,7	73,3	2,37	7,84
44 Empleados de agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	34,7	65,3	1,17	2,66
45 Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	21,8	78,2	1,20	5,19
Total empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	33,4	66,6	6,22	14,95

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Respecto a la categoría de los trabajadores cualificados en los servicios, la presencia femenina es superior al 50 por ciento en todos los grupos si exceptuamos los trabajadores de servicios de protección y seguridad entre los que la que la presencia femenina es muy inferior, con sólo un 10,6 por ciento, los Vendedores (excepto en

tiendas y almacenes), Camareros y cocineros propietarios. En el caso de los trabajadores asalariados de los servicios de restauración prácticamente la presencia es igualitaria, aunque igualmente femenina en el sentido amplio ya que su presencia es mayor al 45 por ciento de la representación femenina respecto del total de la fuerza de trabajo.

Los trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud u otros trabajadores de los cuidados a las personas la representación femenina es superior al 84 por ciento, y también son la inmensa mayoría en los cajeros y taquilleros (excepto bancos), sin embargo siendo el de dependientes de comercio y asimilados, y dependientes en tiendas y almacenes, sin embargo donde la mujer concentra la mayor parte de su empleo en esta categoría son los dependientes en tiendas y almacenes y los trabajadores asalariados de los servicios de restauración, además de en todas las ocupaciones de los cuidados a personas. El empleo de los varones se concentra en cambio en los servicios de restauración, dependientes en tiendas y almacenes y los trabajadores de los servicios de protección y seguridad.

Tabla 43. Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
G Trabajadores de los servicios de restauración y comercio	41,8	58,2	11,00	18,46
50 Camareros y cocineros propietarios	60,1	39,9	1,61	1,29
51 Trabajadores asalariados de los servicios de restauración	50,1	49,9	3,95	4,73
52 Dependientes en tiendas y almacenes	27,5	72,5	2,44	7,75
53 Comerciantes propietarios de tiendas	47,8	52,2	1,88	2,47
54 Vendedores (excepto en tiendas y almacenes)	58,8	41,2	0,89	0,75
55 Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	15,7	84,3	0,23	1,46
H Trabajadores de los servicios de salud y el cuidado de personas	21,8	78,2	2,44	10,55
56 Trabajadores de los cuidados a las	15,3	84,7	0,59	3,93

personas en servicios de salud				
57 Otros trabajadores de los cuidados a las personas	6,6	93,4	0,20	3,37
58 Trabajadores de los servicios personales	38,1	61,9	1,65	3,24
I Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	89,4	10,6	4,15	0,59
59 Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	89,4	10,6	4,15	0,59
Trabajadores cualificados de servicios	41,7	58,3	17,59	29,59

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Los trabajadores cualificados del sector primario, se muestran como una ocupación típicamente masculina donde las mujeres sólo rondan Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares) el 36 por ciento de presencia, siendo los otros grupos claramente masculinos, donde la presencia femenina es inferior a 17 por ciento. La concentración del empleo femenino en esta ocupación se produce en las actividades agrícolas seguidas muy de cerca de su concentración en las actividades ganaderas. Los varones tienen parecida concentración si bien, es más acusada dentro de las actividades agrícolas. La concentración de las mujeres en las actividades pesqueras y de piscifactoría es muy minoritaria siendo además la ocupación con menos representación femenina (9,4 por ciento de mujeres).

Tabla 44. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de	Índice de
			concentración Hombres	concentración Mujeres
61 Trabajadores cualificados en actividades agrícolas	85,2	14,8	2,52	0,53
62 Trabajadores cualificados en actividades ganaderas, (incluidas avícolas, apícolas y similares)	64,0	36,0	0,66	0,45
63 Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	82,8	17,2	0,24	0,06
64 Trabajadores cualificados en actividades forestales, pesqueras y cinegéticas	90,6	9,4	0,25	0,03

Tabla 44. Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
Total trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	80,6	19,4	3,67	1,06

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

La categoría de los trabajadores cualificados de la industria, la construcción y la minería, es una ocupación típica y claramente masculina, con una escasa presencia de mujeres. Solamente en ciertas ramas, que como vemos son donde se concentra el empleo femenino, por ramas de actividad de industria como la de alimentación y madera, textil y cuero. Lo comprobamos en que únicamente en las ocupaciones Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco y Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios se alcanza una presencia femenina algo mayor respecto de los otros grupos de la ocupación, con una concentración del empleo femenino en las mismas de un 38,1 y 35,6 por ciento respectivamente.

Los hombres se concentran en trabajadores cualificados de la construcción, como trabajadores en obras estructurales de construcción y afines, trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras como pintores y afines, trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología, mecánicos y ajustadores de maquinaria y soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines

Tabla 45. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres

Tabla 45. Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombr es	Índice de concentración Mujeres
K Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	98,3	1,7	7,56	0,16
71 Trabajadores en obras estructurales de construcción y afines	98,6	1,4	4,71	0,08
72 Trabajadores de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores y afines	97,7	2,3	2,84	0,08
L Trabajadores cualificados de las industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	87,9	12,1	11,10	1,83
73 Soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas, herreros, elaboradores de herramientas y afines	98,7	1,3	2,41	0,04
74 Mecánicos y ajustadores de maquinaria	99,6	0,4	2,86	0,01
75 Trabajadores especializados en electricidad y electrotecnología	98,8	1,2	3,11	0,05
76 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros, artesanos y trabajadores de artes gráficas	77,8	22,2	0,59	0,20
77 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	61,9	38,1	1,45	1,07
78 Trabajadores de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros operarios en oficios	64,4	35,6	0,69	0,46
Total artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria)	91,8	8,2	18,66	2,00

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Entre las categorías de los operarios, únicamente en el grupo de Operadores de instalaciones y maquinaria fijan las mujeres alcanzan el 28,4 por ciento de ocupación y en el caso de montadores y ensambladores en fábrica con un 21,9 por ciento. Es en estos grupos donde las mujeres suman prácticamente el total del empleo femenino en esta categoría, Es una ocupación típicamente masculina al igual que el caso de los trabajadores cualificados de la industria, la

construcción y la minería. Los varones se concentran sobre todo en el grupo de los conductores y operadores de maquinaria móvil y dentro del mismo en conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera, también se concentran en el grupo de operadores de instalaciones y maquinaria fijas.

Tabla 46. Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
M Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	73,0	27,0	3,77	1,68
81 Operadores de instalaciones y maquinaria fijas	71,6	28,4	2,86	1,37
82 Montadores y ensambladores en fábricas	78,1	21,9	0,91	0,31
N Conductores y operadores de maquinaria móvil	96,5	3,5	8,29	0,37
83 Maquinistas de locomotoras, operadores de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles, y marineros	97,0	3,0	1,87	0,07
84 Conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera	96,3	3,7	6,42	0,30
Total operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	87,7	12,3	12,07	2,04

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Para el caso de los trabajadores no cualificados o las ahora llamadas ocupaciones elementales, la ocupación parece ser una ocupación femenina ya que la participación femenina es de más del 50 por ciento; sin embargo, viendo los distintos grupos que la componen comprobamos que sólo en el grupo de empleados domésticos (98,2) y otro personal de limpieza en el interior de edificios (86,6) y ayudantes de preparación de alimentos (71,5) logra superar una presencia superior al 50 por ciento, y en el que se concentra prácticamente el 75 por ciento del empleo femenino de la ocupación. En los otros grupos sólo supera la media del empleo

femenino en los grupos de peones de industrias manufactureras (49,5 por ciento) que como vemos está a la par que los hombres, siendo el resto categorías propiamente masculinas. Pero la concentración de las mujeres aparte del grupo femenino de empleados domésticos y personal de limpieza, sólo resulta apreciable en el de peones de industrias manufactureras

Los hombres se concentran especialmente en peones de la construcción, peones de transporte y descargadores, peones de industrias manufactureras, peones de agrarios, forestales y de la pesca, con un 14,3 por ciento y recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios.

Tabla 47. Ocupaciones elementales	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
O Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	18,8	81,2	2,75	14,32
91 Empleados domésticos	1,8	98,2	0,08	5,55
92 Otro personal de limpieza	13,4	86,6	0,90	7,00
93 Ayudantes de preparación de alimentos	28,5	71,5	0,41	1,24
94 Recogedores de residuos urbanos, vendedores callejeros y otras ocupaciones elementales en servicios	75,8	24,2	1,35	0,52
P Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	73,6	26,4	6,43	2,77
95 Peones agrarios, forestales y de la pesca	74,4	25,6	2,53	1,05
96 Peones de la construcción y de la minería	95,1	4,9	1,12	0,07

Tabla 47. Ocupaciones elementales	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
97 Peones de las industrias manufactureras	50,1	49,9	0,89	1,06
98 Peones del transporte, descargadores y reponedores	79,4	20,6	1,89	0,59
Total ocupaciones elementales	39,3	60,7	9,18	17,09

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

El caso de las fuerzas armadas es un caso típico de ocupación masculina, y a pesar de que la presencia femenina ha ido aumentando (no debemos olvidar que hasta no hace más de 20 años, esta ocupación estaba prohibida en la práctica para las mujeres), aún no llega a una presencia femenina en la misma del 12,5 por ciento.

Tabla 48. Ocupaciones militares	Varones (%)	Mujeres (%)	Índice de concentración Hombres	Índice de concentración Mujeres
Ocupaciones militares	87,6	12,4	0,80	0,14
Total ocupaciones militares	87,6	12,4	0,80	0,14

Fuente: EPA y elaboración propia. Segundo trimestre 2015.

Si seguimos las contrataciones de ocupaciones más demandadas que publica el Ministerio de trabajo a través del Servicio de Empleo Público Estatal, comprobamos que entre el 2014 y el 2013, el grupo ocupacional con mayor contratación es el 9 con un porcentaje de contratación del 44,73 por ciento del total de contratos. En principio una ocupación femenina, sin embargo el subgrupo con mayor contratación son los es peones agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines), con más del

veinte por ciento del total de contratos. Grupo que vemos que se masculinizará aún más ya que el 67 por ciento de los contratos los han firmado hombres.

La segunda posición es para el grupo ocupacional 5, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con el 23,19 por ciento del total. En este grupo destaca la ocupación de Camareros asalariados como la más contratada del grupo, y además con un 57 por ciento de los contratos a hombres, por lo que se masculinizará aún más esta ocupación.

Los grandes grupos 7, Artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción y, el 8, Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, son los que siguen, pero sin alcanzar, en ningún caso el diez por ciento de contratos y como ya sabemos son ocupaciones típicamente masculinas con más de un 90 por ciento de contratación masculina.

El grupo 1, Directores y gerentes no alcanza el 1% pero más del 64 por ciento son contratos masculinos.

Hay que destacar los incrementos de contratación en el grupo 8, Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores; con más de un 90 por ciento de contratación masculina, y el grupo 3, Técnicos, profesionales de apoyo con un 57 por ciento de contratación masculina; y el 5, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores, con incrementos de 19,02, el 18,46 y el 13,97 por ciento, respectivamente. En este último caso es donde se produce un 55 por ciento de ocupación femenina, al ser una típica ocupación feminizada.

En los grupos 6, Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero; en el 7, Artesanos y trabajadores cualificados de industrias manufactureras y la construcción y en el 8, Operadores de instalaciones y maquinaria y montadores, es donde se producen los mayores desequilibrios en la contratación por sexo, donde la tasa de hombres supera con creces a la femenina.

Las mujeres obtienen su mayor presencia en los grupos 4, Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficinas que sólo suponen un 3,96 por ciento sobre el total de contratos, con

un 64,9 por ciento de contrataciones femeninas; y el grupo 5, Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores. Con un 23,09 por ciento y un 55 por ciento de contratación femenina.

En este sentido el mercado laboral, en todos los ámbitos geográficos se muestra conservador. Así las ocupaciones se clasifican en las consideradas tradicionalmente femeninas, las relacionadas con el cuidado de las personas (96,01% de tasa femenina en la ocupación Trabajadores de los cuidados personales a domicilio); y en ocupaciones históricamente asignadas a los hombres: como Pescadores de altura con una tasa de casi el 99 por ciento

Observamos por tanto que la mayor parte de las nuevas contrataciones del 2014 sucedieron en las ocupaciones masculinas con además una gran diferencia de contratación entre hombres y mujeres, en las femeninas en cambio se bifurca más la contratación ya que pierden feminización a favor de una mayor contratación de hombres en las mismas (aunque se siga contratando más mujeres que hombres en ellas).

Nos quedaría por analizar las ocupaciones según las condiciones de trabajo, para que clasificándolas entre masculinas y femeninas, comprobemos si existen diferencias entre uno y otro sexo a la hora de la contratación en las distintas ocupaciones. Gráficamente podemos observar los porcentajes de ocupados a tiempo parcial de varones y mujeres respecto de cada una de las ocupaciones, ordenadas según el porcentaje de mujeres que existe en cada una de las ocupaciones, (ver gráfico 55).

La incidencia del tiempo parcial en las mujeres es muy superior en casi todas las categorías que en los varones, pero resulta de especial relevancia que es justamente en las ocupaciones femeninas donde más se concentra la jornada de tipo parcial, 10,52 por ciento para las mujeres, mientras que en las ocupaciones masculinas la incidencia de la parcialidad es muy inferior, para las mujeres es del 1,32 por ciento.

■ Gráfico 55. Ocupados con jornada parcial. Porcentajes de mujeres y varones respecto al total de cada ocupación. Ocupaciones ordenadas según el porcentaje de mujeres. Segundo trimestre de 2015.



Fuente: EPA y elaboración propia.

Del total de las ocupaciones femeninas se desprende una incidencia de la parcialidad del 12,7 por ciento de los ocupados, de los que las mujeres ya suponen 10,52 por ciento, y los varones el 2,1 por ciento restante. Sin embargo, en el caso de las ocupaciones masculinas la jornada parcial es común ni siquiera en el caso de las mujeres.

Dentro de las categorías femeninas destaca la alta tasa de parcialidad de los trabajadores no cualificados, que esencialmente se deriva de la parcialidad de las mujeres (el 45 por ciento de las mujeres por ciento de las mujeres empleadas en esta ocupación lo son a tiempo parcial y el 82 por ciento del total de contratos a tiempo parcial son mujeres. Pero si sabemos que la mayor parte de este tipo de trabajos por parte de las mujeres se encuentran en los trabajos no cualificados de limpiezas, identificamos un colectivo de mujeres normalmente sin formación que completan las rentas familiares trabajando como limpiadoras unas horas a la semana. Es una ocupación esencialmente femenina y con la mayor parcialidad para las mujeres.

Dentro de los trabajadores cualificados de los servicios, nos encontramos también con una alta tasa de parcialidad femenina, el 30 por ciento de sus contratos en esta ocupación lo son a tiempo parcial y esencialmente suponen al estar muy concentradas en la misma que el 76 por ciento de los contratos a tiempo parcial sean femeninos, se derivan de puestos como los servicios de restauración, los servicios personales y las dependientas de comercio, en donde se concentraba el empleo femenino.

En el caso de las ocupaciones masculinas, la jornada parcial es menor que en las ocupaciones femeninas y las diferencias entre sexos siguen siendo palpables ya que la proporción es de tres veces mayor de que le afecta el tiempo parcial en trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal o pesquero, en artesanos y trabajadores cualificados de la industria manufacturera y de la construcción, operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores, y en las ocupaciones militares, y más del doble en

directores y gerentes, y profesionales y técnicos de apoyo si bien el porcentaje de parcialidad de las mujeres se reduce con respecto a la fuerza total de trabajo a tiempo parcial por estar menos concentradas en número en esas actividades.

De todas formas la parcialidad se produce eminentemente en las ocupaciones que hemos denominado como femeninas, y se produce en las mujeres que trabajan en éstas y no tanto en los varones que trabajan en las mismas, por lo que no se trata de una característica propiamente del tipo de ocupación sino de un claro caso de diferenciación de género.

VI. 4. CONCLUSIONES.

SECTORES Y RAMAS DE ACTIVIDAD:

En la evolución de empleo por sectores económicos lo más destacable es el aumento del empleo que se ha producido en el sector servicios, responsable casi por completo del aumento del empleo en estos últimos años. Sin embargo, el crecimiento que a su vez se produjo en la construcción en la bonanza económica, que partiendo de niveles bajos en empleo, protagonizó, en términos relativos, el mayor aumento en la cifra de empleados y su posterior caída durante la crisis.

Sin embargo, mientras que el sector servicios es el que ha acogió el gran incremento de la ocupación femenina al igual que parte de la masculina, la construcción casi en exclusiva, acogió a empleados masculinos. En la industria tanto en hombres como en mujeres y tras la crisis de los 90, se produce un aumento continuado de empleo tanto en varones como en mujeres aunque el número de empleos masculinos supera siempre en un millón de personas al de la mujer. Igualmente en la crisis la pérdida del empleo afectó principalmente y en números absolutos a los hombres, e igualmente junto a la construcción está volviendo a crear empleo pero en este caso desde el segundo trimestre de 2014 y tanto en hombres como en mujeres, aunque en el caso de las mujeres de forma más pausada y errática.

La agricultura, a pesar de esta paulatina genérica en el sector de pérdida de empleo, es el sector que mejor ha aguantado la crisis económica, manteniendo en parte el empleo masculino, aunque no tanto el femenino.

El incremento del empleo femenino en España, por tanto se debe fundamentalmente al sector servicios, y vistos los datos así va a continuar siendo ya que la recuperación del empleo se está produciendo en las mujeres desde el segundo trimestre de 2013, mientras en el caso masculino aunque haya crecimiento es más estacional y cambiante en los últimos trimestres.

En cuanto al porcentaje de ocupación con respecto a los hombres, las mujeres continúan situándose por debajo del 50 por ciento en todos los sectores de actividad, excepto en el sector servicios donde la ocupación femenina supone ya un 53,26 por ciento del total del empleo en el sector. Desde el cuarto trimestre de 2003 las mujeres superan en número en los servicios, pese a tener una menor tasa de ocupación a los hombres. Las mujeres siguen la tendencia de concentración en el sector servicios, aunque durante la crisis se produjo un aumento con respecto a los hombres en el sector de la construcción derivado del tipo de puesto de trabajo de más cualificación que ocupa en el mismo.

El incremento del empleo femenino ya había sido espectacular en todas las ramas de actividad antes de la crisis; en sanidad y servicios sociales, en servicios sociales comunitarios, en servicios inmobiliarios y alquileres, en Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social, en Intermediación financiera, en hostelería... Y aún pese a la crisis ha podido generar más empleo en las ramas anteriores de servicios sin perder tanto como los hombres incluso en los sectores en crisis, aunque proporcionalmente ya tuviera menos empleo en esas ramas (como en la construcción), sin embargo, aún así la pérdida en la construcción de las mujeres ha sido mucho menos proporcional que su ocupación previa. Los hombres únicamente han generado empleo en algunas ramas del sector servicios.

Si vemos los porcentajes de ocupación masculina y femenina para cada rama de actividad, podemos visualizar las que podríamos llamar ramas "femeninas" y ramas "masculinas". Según el criterio más

estricto, una rama es “femenina” si más del 50 por ciento del empleo pertenece a ese sexo. De este modo, las ramas “femeninas” en el segundo trimestre de 2015 serían ocho: empleadores domésticos, otros servicios, sanidad y servicios sociales, educación, actividades administrativas y de servicios auxiliares, actividades inmobiliarias, hostelería, comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos. Serían diez siguiendo el criterio menos estricto de que superaran el 45 por ciento (que es el porcentaje de ocupación femenina total), se añadirían actividades científicas y profesionales, actividades financieras y de seguros.

En las típicas ramas masculinas por lo general la pérdida de empleo masculina ha sido mayor que la femenina, o incluso llegado el caso de incremento, el incremento femenino ha sido mayor y en cambio en algunas de las ramas de las más feminizadas el incremento de los puestos de trabajo de los hombres ha sido mayor que el de las mujeres, e incluso en algunos casos con decremento femenino, por lo que se ha masculinizado algo la rama pero sin llegar a masculinizarse. Pero también hay ramas femeninas que siguen tendiendo a feminizarse aún más por el mayor incremento de ocupación de la mujer.

La impresión general es que el empleo femenino está aumentando más en los sectores (y ramas) donde el empleo está aumentando más, y se reduce también más en los que el empleo está disminuyendo más. Se argumenta que los empleos de servicios tienen menos requerimientos de fuerza física que se presumen en los varones frente a la fuerza de trabajo femenina, y muchos de los empleos en expansión en este sector suelen considerarse como una externalización de tareas tradicionalmente realizadas por mujeres (limpieza, cocina, cuidado de enfermos, etc.), por lo que a las mujeres se les supone una cierta ventaja a la hora de acceder a dichos puestos, como así sucede con servicios personales, sanidad y servicios sociales, la educación o las actividades que requieren mayor utilización de las tecnologías de la información en las actividades a consecuencia de la cada vez mayor inversión en capital humano de las mujeres.

Las mujeres principalmente concentran su ocupación en el comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos, en las actividades sanitarias y de servicios sociales, en educación, en la hostelería y en la industria manufacturera. En cambio los hombres se concentran por este orden en la industria manufacturera, en el comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos, en la construcción, en la administración pública y defensa y en la hostelería.

Mostramos un cuadro resumen de los índices de segregación por ramas de actividad.

Índice de segregación global respecto al sexo por ramas de actividad.		
20082T	20112T	20152T
37,44	34,63	32,63
Índice de segregación de Duncan por ramas de actividad		
0,374355	0,34631	0,326281
Índice de segregación de Karmel y Maclachlan por ramas de actividad		
0,182531	0,171471	0,161739

Según estos índices la segregación por ramas de actividad ha ido disminuyendo en España. Sin embargo tal y como muestran los índices de segregación parcial se está produciendo un doble efecto (mixto):

- El primer efecto, es que las mujeres siguen aumentando su empleo y su concentración en las ramas de servicios típicamente femeninas, disminuyendo en las masculinas pero en éstas su pérdida de empleo es menor que la de los hombres de esas ramas en crisis. Por ello su concentración se mantiene más estable en los otros sectores pero con tendencia a los servicios.
- El segundo, por el lado de los hombres se está produciendo una desviación en la concentración de sus típicas ramas masculinas como construcción o industrias manufactureras hacia ramas de servicios, de tendencia mixta especialmente, pero también masculinizadas. Y por otra parte, el efecto de

umentar la segregación en el sector agrícola, ya que ha aumentado la concentración de los hombres en el mismo.

En términos agregados, en las ramas femeninas la mayoría del empleo, 59,2 por ciento es de sexo femenino como es lógico pero en cambio en las ramas masculinas las mujeres sólo representan el 25,9 por ciento del total de empleo en éstas. En términos globales las ramas masculinas se encuentran mucho más masculinizadas que feminizadas las femeninas. Algunas actividades femeninas de servicios han ido perdiendo el gran sesgo positivo que para las mujeres tenían antes de la crisis como el caso de los empleadores domésticos, actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, y las actividades administrativas y servicios auxiliares, las actividades financieras y de seguros y la hostelería. En cambio se feminizan más las actividades inmobiliarias y la educación en especial. Mientras las masculinas, se masculinizan aún más aunque no en tan gran proporción como las de las mujeres, exceptuando el suministro de agua y las industrias extractivas.

La jornada a tiempo parcial afecta especialmente a las ramas más femeninas donde se produce el contraste más acusado en este sentido entre sexos, y afectando a los dos sexos las mayores tasas de parcialidad, pero mientras que para las mujeres la rama de actividades de los hogares como empleadores, o personal doméstico tiene una tasa de ocupadas a tiempo parcial en el 2015 del 56 por ciento, la tasa de ocupados a tiempo parcial para los hombres se sitúa en el 29 por ciento; las actividades administrativas y servicios a empresas las mujeres tienen un tasa de parcialidad de más del 42 por ciento, mientras que para los hombres no llega al 13 por ciento. En el resto de las ramas femeninas y masculinas por lo general la tasa de parcialidad femenina supera el doble de la tasa de parcialidad masculina, únicamente en la ramas de actividades sanitarias, educación y administración pública y defensa las cifras se asemejan más con además tasas de parcialidad más bajas aunque siempre y en todas las ramas las mujeres mayor tasa de ocupadas a tiempo parcial.

El porcentaje de hombres o mujeres con contrato temporal en cada rama difiere según se trate de ramas feminizadas o masculinizadas, pero por lo general las ramas donde más contratos

temporales hay son la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; la construcción y la hostelería (con contrataciones de tipo estacional). Si exceptuamos la hostelería con una mayor presencia de mujeres el resto son ramas masculinas. Sin embargo, ramas como las actividades financieras y de seguros, el suministro de energía, o suministro de agua, o la de información y comunicaciones son ramas masculinas y donde se tienen los menores porcentajes de temporalidad. Todas las demás ramas superan tasas del 18 por ciento de temporalidad y salvo excepciones son ramas feminizadas (y del sector servicios).

Sin embargo en todas las ramas masculinas y femeninas el porcentaje de mujeres con contratos temporales es superior al de los hombres, exceptuando la construcción por la parte masculina, donde la mujer tiene una tasa de temporalidad del 16 por ciento y los hombres del 44 por ciento, y por la parte femenina la de personal doméstico, donde la temporalidad afecta más a los hombres. En el primer caso por el tipo de ocupación menos estacional de las mujeres que suele ser de tipo administrativo y menos ligado al incremento de la actividad.

ACTIVIDADES PROFESIONALES:

La incorporación masiva de la mujer, se ha producido integrándose sobre todo en el mercado laboral asalariado, destacando por tanto la evolución del empleo femenino público y sobre todo privado. En los últimos años antes de la crisis es cuando parecía que las mujeres se estaban incorporando con más efectividad al ámbito privado, ya que la tendencia del sector público parecía estar llegando a un cierto estancamiento a la hora de absorber empleo ya antes de la crisis. La crisis claramente ha afectado desde el principio al empleo privado de las mujeres pero desde 2011 con los recortes en la administración pública para cumplir los criterios de déficit de la Unión Europea la pérdida de empleo público es evidente. El empleo privado femenino parece estar recuperándose desde 2013, no así el empleo público en el que únicamente en los últimos trimestres vemos un mayor empleo femenino en el mismo.

Las mujeres tienen en su empleo una mayor predisposición que los varones hacia la asalarización en general, pero especialmente es

por la diferencia existente en el peso del sector público entre las mismas. Los varones tienen un comportamiento empresarial superior al de las mujeres, tanto como empleadores como autónomos, y en cambio el peso de las ayudas familiares es superior en las mujeres que en los varones (aunque ha ido disminuyendo a pasos agigantados), por lo que como mencionábamos, las mujeres se encontraban en una situación de inferioridad a la hora de tomar decisiones, y para el caso de las ayudas familiares, en unas condiciones de trabajo peores y de menor estatus profesional.

Comprobamos que ha disminuido la segregación global con el paso del tiempo, especialmente por el descenso de las mujeres en la ayuda familiar y el aumento de las mujeres como asalariadas en el empleo privado, y a pesar del descenso en las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes. Sin embargo, vemos como en los últimos años del 2011 al 2015 vuelve a incrementarse la segregación por ocupaciones, ya que los trabajadores por cuenta ajena varones en el sector privado han perdido concentración y en cambio la han aumentado las mujeres, así como en los empresarios sin asalariados que vuelven a aumentar entre los hombres.

	1987T	2002T	2008T	2011T	2015T
	2	2	2	2	2
Índice de segregación global	12,85	8,77	8,35	8,18	8,41
Índice de segregación de Duncan.	0,128	0,087	0,083	0,081	0,084
	5	7	5	8	1
Índice de segregación de Karmel y Maclachlan	0,053	0,041	0,040	0,040	0,041
	7	3	7	5	7

Tomando como referencia el índice de segregación global, en la actualidad 8,41 mujeres tendrían que cambiar de ocupación profesional para que se produjera la igualdad ocupacional.

Según los índices de segregación parcial, las situaciones profesionales femeninas, y con tendencia a una mayor feminización serían: los asalariados del sector público, asalariados del sector privado y las ayudas familiares. Las situaciones profesionales masculinizadas serían las de empleador, las de empresario sin asalariados o trabajador por cuenta propia y otra situación.

La menor presencia de las mujeres en trabajadores por cuenta propia o empleadores ilustran la poca presencia en la toma de decisiones dentro de entorno productivo, lo cual perjudica seriamente sus opciones dentro del mismo mercado laboral por cuenta ajena de corte privado. EL caso de que la mayoría de los empleadores sean varones podría dar paso igualmente a que continuara la llamada discriminación de los empresarios dentro del sector privado hacia las mujeres, lo cual puede explicar la preferencia de éstas hacia el sector público, aunque poco a poco vaya cambiando la situación del sector privado en la mujer.

La mayor parte de puestos de trabajo en la administración pública son obtenidos por las mujeres, igualmente al entrar más tarde en el mercado de trabajo se vio afectada con mayor grado en la temporalidad como tendencia general de nuestro mercado de trabajo, siendo sus contratos temporales superiores a los de los varones. Las mujeres tienen un porcentaje de temporalidad muy superior ya que suponen casi el 25 por ciento de todas las mujeres que trabajan en la administración pública, afectadas además por los recortes que inciden en especial sobre la contratación de tipo temporal.

En el sector privado, la situación no es mejor, ya que las mujeres tienen un mayor porcentaje de contratos temporales entre las asalariadas, siendo de casi 2 puntos porcentuales superior con respecto a las mujeres que trabajan en el sector público. Este porcentaje se ha ido reduciendo con la pérdida de contratos tras la crisis, ya que ésta ha incidido sobre las mujeres con contrato temporal, sin embargo en las mujeres con contrato indefinido en números absolutos no ha perdido tanto empleo habiendo soportado la crisis de forma muy favorable con respecto a la gran pérdida masculina (que ha perdido tanto en indefinidos como en temporales), pero aún así hay aún una gran diferencia entre el número de asalariados femeninos y masculinos (especialmente en los indefinidos) que con la recuperación del empleo vuelve a abrirse.

La incidencia de la temporalidad para las mujeres pertenecientes al mundo asalariado del sector público es mucho mayor que en los varones homónimos, aunque no en la actualidad en

el sector privado, donde la incidencia de la temporalidad con respecto a los asalariados masculinos es mayor, pero también destaca el aumento de la contratación indefinida en la recuperación.

Los hombres asalariados de puesto indefinido han recuperado más de 112 mil puestos de trabajo mientras que las mujeres en estos últimos trimestres con respecto a su momento de menor ocupación en la crisis han recuperado más de 172 mil puestos. El incremento en la recuperación de trabajadores temporales masculinos ha sido de casi 442 mil hombres, mientras que en las mujeres de poco más de 192 mil (especialmente en el sector privado).

OCUPACIONES PROFESIONALES:

Podemos comprobar que las ocupaciones que podríamos denominar femeninas son claramente la de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (66,63 por ciento), ocupaciones elementales (60,72 por ciento), trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (58 por ciento), y técnicos y profesionales científicos e intelectuales con 55,69 por ciento de presencia femenina en cada ocupación.

Las ocupaciones típicamente masculinas serían las de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) con un 91,84 por ciento de presencia masculina, operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (87,67 por ciento), ocupaciones militares (87,6 por ciento), Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (80,55 por ciento), directores y gerentes (68,53 por ciento) y Técnicos y profesionales de apoyo (61,2 por ciento).

Resumiendo los índices de segregación parcial nos muestran que el total de participación de las mujeres en la escala superior supone el 33,89 por ciento, mientras que los varones en las mismas ocupaciones suponen un 32,04 por ciento. Los datos de la categoría de los profesionales muestran una concentración de las mujeres que supone un 21,9 por ciento mientras que los varones un 14,14 por ciento, lo que revela el gran esfuerzo en estudios universitarios por

parte de las mujeres españolas. No así en el caso de los directivos y gerentes, que además lejos de eliminar la segregación se ha ampliado más existiendo un 45 por ciento más de posibilidades de que el puesto sea ocupado por un hombre.

Por el contrario en las ocupaciones elementales también con una gran concentración de mujeres 17,09 por ciento, se está produciendo una gran feminización y aunque ha bajado algo con los comienzos de la recuperación existe un 86 por ciento e posibilidades que sea ocupado por una mujer.

Comprobamos que la segregación global fue aumentando por ocupaciones durante la bonanza económica (según todos los índices pero centrándonos en el global para su resumen), si en el 2º trimestre de 1998 bastaba con que cambiaran de ocupación algo más de 35 mujeres o hombres, en 2008 se tendrían que trasladar para alcanzar la equiparación 40,29 mujeres o hombres. En plena crisis, en 2011 la segregación global se reduce hasta los 37,5 para finalmente en el año 2015 volver hasta casi el mismo número en 1998, teniendo que cambiar 35,75 mujeres u hombres para conseguir la equiparación total en las ocupaciones.

Índice de segregación global respecto al sexo por ocupaciones. Segundo trimestre

1998	2002	2008	2011	2015
35,10	37,67	40,29	37,75	35,37

Índice de segregación de Karmel y Maclachlan

0,16	0,177	0,196	0,187	0,175
------	-------	-------	-------	-------

En general, comprobamos que las ocupaciones femeninas han incrementado el empleo (4,4 por ciento) mientras las consideradas ocupaciones masculinas han bajado un 33 por ciento, las mujeres además en global han crecido en las ocupaciones femeninas por pero menos que los hombres en las ocupaciones femeninas y además han

perdido menos empleo que sus homónimos masculinos en las ocupaciones masculinas (35,5 por ciento frente a 47,5 por ciento).

Algo llamativo es la concentración del empleo femenino en pocas ocupaciones, mientras que el empleo masculino es más diversificado. Si ordenamos las ocupaciones en las que existe una mayor participación femenina respecto del total de empleo femenino, comprobaremos que con pocas ocupaciones (10) se llega pronto al 50 por ciento de frecuencia acumulada, consideramos a la mitad de la población ocupada. Se acusa una tendencia a la polarización del empleo femenino, con una presencia superior a la media, tanto en los empleos más cualificados como en los menos cualificados y, por otra parte, el predominio de los empleos asociados a los servicios y a la salud, y alejadas de la producción material.

La mayor parte de las nuevas contrataciones del 2014 sucedieron en las ocupaciones masculinas con además una gran diferencia de contratación entre hombres y mujeres, en las femeninas en cambio se bifurca más la contratación ya que pierden feminización a favor de una mayor contratación de hombres en las mismas (aunque se siga contratando más mujeres que hombres en ellas).

La incidencia del tiempo parcial en las mujeres es muy superior en casi todas las categorías que en los varones, pero resulta de especial relevancia que es justamente en las ocupaciones femeninas donde más se concentra la jornada de tipo parcial, 10,52 por ciento para las mujeres, mientras que en las ocupaciones masculinas la incidencia de la parcialidad es muy inferior, para las mujeres es del 1,32 por ciento. Del total de las ocupaciones femeninas se desprende una incidencia de la parcialidad del 12,7 por ciento de los ocupados, de los que las mujeres ya suponen 10,52 por ciento, y los varones el 2,1 por ciento restante. En el caso de las ocupaciones masculinas la jornada parcial es común ni siquiera si lo ocupan mujeres de las mujeres.

De todas formas la parcialidad se produce eminentemente en las ocupaciones que hemos denominado como femeninas, y se produce en las mujeres que trabajan en éstas y no tanto en los varones que trabajan en las mismas, por lo que no se trata de una

La repercusión de la crisis económica en la segregación ocupacional desde una perspectiva de género.

característica propiamente del tipo de ocupación sino de un claro caso de diferenciación de género.

CONCLUSIONES FINALES

1. Pretendíamos comprobar si la discriminación laboral y la segregación ocupacional, se encuentran fuertemente relacionadas con causas o factores de índole social, cultural o económica, las cuales se han ido manteniendo a lo largo de la historia y han llegado a institucionalizarse de forma que hoy en día, la concentración de mujeres en ciertas ocupaciones muy delimitadas, se considera normal.

Nos preguntábamos por tanto si muchas de las causas que se han aducido en la literatura como causas de la segregación por género, tanto sociológicas como económicas siguen vigentes actualmente. Por la literatura consultada y sus modificaciones desde la teoría primigenia de cada una podemos decir que siguen vigentes hoy día, pero en especial por sus posteriores modificaciones:

Si estudiamos las causas se pueden agrupar las teorías en función de de factores personales (nos encontraríamos las teorías del capital humano (en cuando a que son atribuibles a los diferentes procesos en la inversión en capital humano), y los factores que se producen en el mercado (Hernández, 1996).

Maté, Nava y Rodríguez (2002), clasifican las teorías que explican la segregación ocupacional ente sexos en tres grandes grupos: la corriente neoclásica del capital humano, las teorías de la segmentación de los mercados de trabajo y las teorías no económicas o feministas.

Igualmente se estudian estas clasificaciones desde el lado de la oferta (características de los trabajadores) y de la demanda (características de los lugares de trabajo y de los actores en los mismos). Estas teorías no son excluyentes sino que tal y como dicen England y Farkas (1987) o Blau, Ferber y Winkler (1998), existen efectos de retroalimentación entre ellos, que finalmente hace que se conserven las diferencias de género incluso cuando las tendencias del mercado tienden a erosionarlas.

Las causas y consecuencias de la segregación ocupacional han sido analizadas por tanto desde diferentes corrientes de la economía y de otras disciplinas sin que exista realmente consenso entre los investigadores. En general, todos están de acuerdo en que existe la discriminación laboral en el mercado de trabajo, si bien no se origina por la medida de un único factor como han intentado explicar muchas teorías económicas y sociales sino que la discriminación está sustentada por múltiples factores, que en muchos casos son de índole extra-laboral, que inciden en la conducta de la sociedad en general, y en particular, en la población femenina, en los trabajadores y en los empresarios.

La participación de la mujer en el mercado laboral ha estado condicionada a factores culturales y educacionales (capital humano) que inciden sobre su preparación, enfocándose esta preparación hacia las actividades del hogar, influido por el modelo familiar existente en nuestra sociedad y las normas laborales y fiscales, y cuando se involucra hacia el mercado laboral, tiende a ocupar puestos que están relacionados con las características que poseen derivadas de su especialización en el hogar. Esto afortunadamente está cambiando, la preparación de las mujeres en la actualidad poco tiene que ver con la del pasado, el número de mujeres universitarias supera al de los varones y logran un mayor éxito académico. Sin embargo, aún hoy día, se dirigen hacia carreras de tipo social que van a determinar luego una predisposición hacia ciertos tipos de trabajo que fomentarán la llamada segregación ocupacional horizontal. Por otra parte tal y como vimos en el segundo capítulo, el aumento de la edad de envejecimiento, el propio trabajo remunerado de la mujer, el aumento de los divorcios, y el aumento de los hogares monoparentales, especialmente los de la mujer, junto a su incorporación masiva al mercado de trabajo, un hecho que, bajo un Estado asistencialista en política familiar junto a la persistencia de la división sexual del trabajo, comporta para estas mujeres afrontar la “doble presencia” (Balbo 1994) o bien decantarse por la mercantilización de las actividades domésticas y de cuidado (Oso 1998; Parella 2003).

El recelo masculino de cooperar en la esfera doméstica y la casi omisión de la socialización de las actividades reproductivas por parte del Estado así como la disminución de la disponibilidad de mano de obra femenina española para cubrir las tareas domésticas y familiares, ha provocado la externalización del trabajo doméstico, especialmente con mano de obra inmigrante y concretamente de mujeres, de modo que las desigualdades de género permanecen indemnes. Ni la responsabilidad social del Estado ni la cooperación masculina en el hogar han emergido como posibles soluciones reales al respecto, dejando, nuevamente, la “cuestión de la reproducción” en manos de las mujeres. (Castelló, 2009).

El carácter socio-familiar, aquel que asigna distintas funciones en razón del sexo del individuo, en el que el varón adopta el papel de sustentador económico principal, y la mujer tiene como función primordial la de reproductora antes que productora de trabajo fuera del hogar, es el modelo familiar que ha imperado, y que aún hoy día sigue estando presente en la mente de muchos, consecuencia de los estereotipos creados contra la mujer. Esto hace que los propios padres no concedan tanta importancia a la preparación y la cualificación de la mujer, y cuando lo hacen la dirijan hacia el tipo de estudios que tradicionalmente son mejor vistos para ésta.

En España, las leyes en contra de la discriminación de la mujer en el mercado laboral, son claras en cuanto a las decisiones que muestren desigualdad de oportunidades en el acceso y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo; sin embargo, en la práctica existen otras formas de discriminación no tan directas que permiten la permanencia de la discriminación en nuestra sociedad. Si bien existen múltiples programas dirigidos a la inserción laboral de las mujeres, éstos tienen una escasa incidencia, junto con una ley fiscal y la Seguridad Social que establecen mecanismos para que las mujeres en su mayoría continúen desarrollando actividades domésticas. Las medidas protectoras de Estado del Bienestar para los trabajadores, a veces son lesivas a la incorporación de las mujeres en la esfera del trabajo mercantil. Las prestaciones por desempleo o por jubilación al marido, en un contexto de dependencia de la mujer en la familia,

desincentiva la incorporación de ésta al mercado de trabajo, aún en caso de necesidad.

Fenómenos tales como el desempleo, la segmentación, la temporalidad, la parcialidad, la precariedad de las condiciones de trabajo o los bajos salarios se encuentran entre los principales problemas del mercado laboral español, problemas que como han puesto de manifiesto diversas investigaciones, tienden a recaer con más crudeza sobre el empleo femenino. El problema, por tanto, sigue estando presente y parece que se resiste a cambiar, sigue existiendo la segregación ocupacional, derivado del tipo de educación elegido por las mujeres (que no la falta de éste que como se demuestra es equiparable o incluso superior al de los varones), de la elección del trabajo, de la discriminación de los empresarios en ciertas ocupaciones, de los estereotipos o roles sociales, de la discriminación en la promoción que las confina a los puestos de niveles inferiores, en sueldo o estatus, su propia concentración en los sectores que están creando empleos que por lo general son precarios, la insuficiencia de las políticas sociales de igualdad, etc.

2. Nos preguntamos si la situación de las mujeres ha cambiado en la crisis económica, y si este cambio es estructural o meramente coyuntural que reaparecerá con la recuperación económica.

Los factores económicos y sociales de una sociedad inciden de forma decisiva en la participación de la mujer en el mercado laboral. Las tasas de participación femeninas van incrementándose en función de la expansión económica. El avance cultural, las nuevas tecnologías, como las que liberan de ciertas tareas domésticas, y la disminución de las tasas de natalidad, incluso relacionada con ésta el retraso en la edad del matrimonio para uno y otro sexo, junto a la necesidad de incrementar los ingresos familiares para adquirir mayor calidad de vida o para el disfrute del ocio, hacen que la participación de la mujer haya seguido incrementándose. Sin embargo, las mujeres españolas contaban con tasas de actividad menores a las europeas y su evolución pese a la expansión económica las situaba dentro del grupo de mujeres con peores resultados en los países europeos, mostrando un claro retraso en la modificación de su modelo de participación laboral. Ha sido con la llegada de la crisis cuando la mujer ha seguido

incrementando su tasa de actividad mientras los hombres en España la descendían. Eso ha hecho que las diferencias disminuyan entre uno y otro sexo.

Aunque la llegada del primer hijo produce las mujeres españolas una retirada del mercado laboral, ésta se produce de forma más tardía al retrasarse la edad media de maternidad al tramo de edad entre los 30 y 34 años. De todas formas, hoy día la permanencia de la mujer española en el mercado de trabajo es mucho mayor genéricamente en todos los estratos de edad, excepto en los de población más joven a causa del retraso por cuestiones normalmente educativas y de formación en la población española, especialmente es relevante esta incorporación más tardía al mercado de trabajo en las mujeres que en los varones. Permaneciendo en activo más del 58 por ciento a la edad de 59 años, mientras que en 1987 a estas edades sólo permanecían en activo un 22 por ciento. Si comparamos estos datos con las cifras europeas que la permanencia a lo largo de la vida laboral de las mujeres en el mercado de trabajo en los países miembros de la Unión Europea es marcadamente más continua, y no está tan afectada por las responsabilidades familiares.

Algo llamativo en las tasas de actividad es la diferencia entre mujeres casadas, solteras, separadas o viudas, en comparación con los hombres. Mientras las mujeres solteras tienen una tasa de actividad parecida a la de los hombres solteros, cuando se separan o divorcian tanto hombres como mujeres incrementan la tasa de actividad y permanecen más tiempo en el mercado de trabajo con esta tasa, aunque se produzca en edades jóvenes. La mujer casada en cambio baja su tasa de actividad al tener su primer hijo y con el rol de ocuparse de las actividades familiares (aunque no tanto como en épocas anteriores) y los condicionamientos que hemos visto en este capítulo y en el capítulo II, pero lo que realmente es llamativo es la bajada de tasa de actividad que se produce cuando la mujer enviuda, incluso a edades muy tempranas donde su tasa de actividad desciende por debajo de la de la mujer casada en más de 15 puntos porcentuales, y se retira de forma más rápida del mercado de trabajo. Si el motivo es por quedarse como hogar monoparental con la totalidad de las responsabilidades familiares, los hombres viudos

igualmente bajarían su tasa de actividad y no es así, al igual que pasaría con las mujeres separadas o divorciadas que como decimos no es el caso ya que éstas elevan aún más su tasa de actividad. La única diferencia es que la mujer viuda puede tener derecho a la pensión de viudedad lo cual desincentiva su vuelta o incluso fomenta su retirada voluntaria en el caso de que no lo hubiera hecho ya del mercado laboral.

El desempleo por otra parte ha afectado a las mujeres más jóvenes con mayor virulencia, mientras que a partir de 30 años la pérdida de empleo ha sido mucho menor, al tener más experiencia y por otra parte más probabilidad de tener empleo de tipo indefinido. La crisis en especial ha incidido sobre los puestos de trabajo de tipo temporal de las mujeres y en general en los puestos de trabajo masculinos, ya sean temporales o fijos.

Tras la crisis la proporción entre contratos temporales y tiempos indefinidos para el total de los asalariados y asalariadas afecta a la misma proporción de mujeres que de hombres respecto de su género, si bien la mujer partía de cifras de mayor temporalidad ha ido reduciéndola hasta igualar a la de los hombres, pero mientras que los varones han estos la han reducido la mayor pérdida de puestos de trabajo genéricamente (indefinidos y temporales), las mujeres especialmente han reducido los temporales (y especialmente en los tramos de edad más jóvenes). Sin embargo con la esperada recuperación económica y de puestos de trabajo esta tendencia puede volver a situar a la mujer de nuevo con mayor tipo de puestos de trabajo temporales.

Dentro de los ocupados las mujeres con jornada parcial doblan en número a los hombres, y aún se han incrementado más durante los inicios de la recuperación económica, y esto no sería un problema si la decisión fuese voluntaria, el problema es que en la mayor parte de los casos preferirían tener jornada completa pero no lo encuentran, al igual que los hombres en esta situación. Los motivos familiares, cuidado de niños, enfermos o no querer jornada completa en los hombres se da de forma residual, y este último motivo en las edades más jóvenes, sin embargo y aunque ya no es el motivo principal de tener jornada parcial principal el cuidado y las

responsabilidades familiares. Evidentemente tener una jornada parcial, conlleva más precariedad y menores salarios, y suelen estar dirigidos a puestos descualificados que normalmente ocupan las mujeres. (Carrasco, 1991).

3. Queríamos comprobar si la baja cualificación de la mujer, esgrimida tradicionalmente como causa que provoca su peor posición y su concentración en determinadas actividades laborales tiene sentido hoy día.

Hay que señalar que el aumento en el nivel educativo se ha convertido en el camino a través del cual las mujeres han transformado y consolidado su integración laboral. La incorporación masiva de la mujer a la enseñanza media y a la universidad supone, desde el punto de vista económico, una elevación del coste de oportunidad de permanecer en el hogar. Su salario potencial ha ido aumentando a la vez que se disminuye su probabilidad de estar en desempleo.

Sin embargo siguen existiendo cohortes de mujeres de mayor edad que tienen una baja cualificación, denotándose en las bajas tasas de actividad laboral de las mujeres y las de ciertas ocupaciones menos cualificadas, cuando no se transforma directamente en desempleo por parte de éstas. Estas cohortes de mujeres de edades mayores de 55 años tuvieron poco acceso a la educación pero que a pesar de todo no descompensan el mayor nivel educativo actual total de las mujeres con respecto a los varones.

Las mujeres suponen el 54% de las personas matriculadas en la Universidad y el 59% de las que consiguen su titulación en ella. Sin embargo, a pesar de estos avances, se alega que el tipo de estudios elegidos según el sexo, tanto en el nivel profesional como universitario ha variado poco. Es una teoría que trata sobre las preferencias de las mujeres ante la elección de la educación, tendiendo a cursar sus estudios en ciencias sociales, experimentales, ciencias de la salud mientras que los hombres cursan en especial carreras técnicas, las únicas en las que superan al colectivo femenino, lo cual va a marcar una realidad ocupacional fuertemente segregada. Esta situación va conexas a las teorías del rol social, por las que las mujeres eligen carreras, que van de acuerdo a los comportamientos

aprendidos por la familia y las costumbres, como las relaciones sociales, los cuidados, ayuda... Así, el gran número de estudiantes universitarias en Relaciones laborales, Trabajo social, enfermería, etc.

Se confirma este hecho con nuestro estudio porque a pesar de su mayor tasa de éxito en los estudios, y pese a estas mejoras en la educación femenina, en cualquier nivel educativo, las diferencias de género en las tasas de inserción siempre son favorables a los varones, aunque han ido disminuyendo con el paso de los años, lo que demuestra que existen otras variables que provocan la discriminación de la mujer en el empleo, y hoy día no es posible achacar a la falta de cualificación de las mujeres como la causa de sus diferencias salariales en el mercado laboral, aunque habría que profundizar si el tipo de estudios que se eligen tienen parte de la culpa de la segregación por ocupaciones existente.

Es clara, la marcada vocación hacia los servicios, las humanidades o sociales, la asistencia social y de la salud, y su limitación de cara a la posterior ocupación en puestos técnicos (aunque en algunas supera también el 50 por ciento), de las mujeres, se comprueba en la representación en ciertos sectores de estudios con menos del 30 por ciento de alumnas matriculadas, como: Física, Ciencias de la Computación Mecánica, Electrónica y Otras; Formación Técnica; Maquinaria y Metalurgia; Electricidad y Energía; Electrónica y Automática; Vehículos de Motor, Barcos y Aeronaves; Minería y Extracción; Construcción e Ingeniería Civil; Deportes y Servicios de Transporte.

Si esta división es la que provoca la posterior segregación ocupacional, o si es la segregación ocupacional que ya existe en el mercado laboral y los estereotipos sociales, los que provocan que las mujeres elijan los estudios en función de sus posibilidades en el mercado, es algo que deberemos estudiar, aunque lo más probable es que sea un proceso que se retroalimenta y perpetua mutuamente.

Concluimos no obstante que el argumento de la baja cualificación de la mujer esgrimida como causa genérica de la discriminación y segregación ocupacional no se sostiene hoy día a la vista de los datos, no obstante se corrobora la tendencia a la concentración en los estudios hacia los cuales las mujeres ya se

encuentran concentradas, y hacia ramas ya feminizadas, lo cual hace que el exceso oferta de mano de obra pueda producir un menor poder de negociación en las ocupaciones.

4. Nos preguntábamos si la crisis vivida en ciertos países con mayor crudeza (Grecia, Portugal, Irlanda y España) han producido cambios relevantes en la segregación laboral, y si estos cambios son parecidos al caso español.

Como conclusión obtenemos, y a pesar de que estos índices han sido elaborados con un nivel de agregación en sectores económicos, que la estructura laboral ha variado sensiblemente, y especialmente en el grado de concentración de los varones, que ha hecho que disminuya la concentración del empleo masculino en los sectores fuertemente masculinizados, y aumente en consecuencia, en el que se concentraba las mujeres, que es el de servicios, igualándose algo más la estructura laboral por género y disminuyendo la segregación laboral, al menos a nivel de sectores económicos, tal y como han mostrado las diversas mediciones de los índices. Especialmente es visible este hecho en los países donde ha afectado con más crudeza la crisis de la construcción (Irlanda, Portugal y España) o incluso la crisis de la deuda como en el caso de Grecia reestructurando totalmente su economía y a su vez disminuyendo de forma generalizada la segregación por sectores económicos.

Aunque la impresión general es que el empleo femenino está aumentando más en los sectores (y ramas) donde el empleo está aumentando más (el sector servicios en general), y se reduce también más en aquellos en los que el empleo está disminuyendo más, la verdad es que la crisis actual está afectando especialmente a los sectores y ramas de actividad marcadamente masculinas, disminuyendo la concentración de los varones en ellos, mientras que (y aunque también la crisis está afectando a los empleos de mujeres), en estos sectores masculinos la pérdida de ocupación de las mujeres no es tan grande como la de los varones, reduciéndose las diferencias y la segregación por sectores económicos. Se está produciendo al tiempo una desviación de la mano de obra masculina hacia el sector servicios aumentando su concentración en los mismos y disminuyendo el sesgo de segregación positiva que tenían las mujeres

en el mismo. Pero por otra parte, también se produce una desviación hacia la agricultura de forma generalizada masculinizando más este sector especialmente en países donde los servicios no tienen aún capacidad de absorción suficiente ni desarrollo en servicios como los de la nueva ampliación una mayor segregación en la rama industrial.

Únicamente en los países de la última ampliación se ha elevado el nivel de segregación, y muy buena parte según los datos es por el aumento de la segregación parcial en el sector de la construcción, la industria o incluso la agricultura cada vez más masculinizada, y en cambio una segregación parcial más positiva en los servicios para las mujeres. Igualmente se da el caso que estos países partían con niveles muy inferiores de PIB per cápita de la media Europea y unos menores niveles de desarrollo en infraestructuras, instalaciones industriales o transportes por lo que al ir recibiendo ayudas para su desarrollo por parte de la UE, se han dinamizado estos sectores, que por otra parte son como hemos vistos de elevada concentración de mano de obra masculina, mientras que el cambio en los servicios ha sido más lento que es el que acoge buena parte de la mano de obra femenina.

Por una parte, habría que estudiar el tipo de ocupaciones y puestos de trabajo que ocupan los varones o mujeres, junto a la cualificación que se acompaña, o quizás si existe esa falta de especialización de las mujeres que las hace más versátiles a la hora de la rotación o de cara a encontrar un nuevo empleo que los varones dentro de cada sector y rama de actividad, o incluso tenga que ver la brecha salarial entre varones y mujeres, ya que parece que la crisis económica y su futura reestructuración económica, está produciendo al mismo tiempo cambios drásticos en el empleo, perdiéndolo mucho más que proporcionalmente los varones respecto de las mujeres en los llamados sectores masculinizados, como así muestra la variación en estos últimos años entre los índices de segregación y concentración (especialmente en los países de la llamada vieja Europa).

Por último, habrá que desagregar la información para obtener la concentración y los índices detallados por ramas de actividad de los diferentes sectores, ya que puede estar produciéndose una disminución en el nivel de segregación por sectores, pero por ramas

de actividad se esté concentrando el trabajo femenino o el masculino en diferentes actividades, acusando por ejemplo, el efecto agregado de la disminución en la segregación de género en el sector servicios, y aumentando en cambio la segregación entre actividades económicas terciarias consideradas individualmente.

5. Nuestras hipótesis de trabajo residían en una premisa principal: hoy en día sigue existiendo la discriminación y la segregación horizontal y vertical en el mundo laboral, la mujer no tiene las mismas oportunidades de trabajo que los hombres, manteniéndose concentrada en una serie de ramas de actividad y ocupaciones que tradicionalmente han sido consideradas como "femeninas". Y, por otra parte, incluso en las ocupaciones feminizadas, mantiene una posición laboral inferior tanto en empresas del sector público como en empresas del sector privado.

Se confirma este hecho dados los datos de los índices de concentración y segregación tanto por ramas de actividad, por situaciones profesionales como por ocupaciones profesionales, sin embargo, la crisis ha hecho reducir la segregación especialmente entre los sectores de actividad y las ramas de actividad, y por situaciones profesionales, mientras que por ocupaciones profesionales con los inicios de la recuperación las diferencias vuelven a aumentar. En las ramas de actividad, las situaciones profesionales, y por ocupaciones, las mujeres tienden a concentrarse cada vez más en las típicamente femeninas, mientras que los hombres sólo han bajado su concentración en las masculinas (y según los datos de forma temporal en la crisis, en las ramas de la construcción, y ocupaciones afines), desviando algo más hacia los servicios y ocupaciones afines tanto femeninas como masculinas, haciendo de este modo que aparentemente disminuya la segregación laboral.

POR SECTORES ECONÓMICOS Y RAMAS DE ACTIVIDAD:

El incremento del empleo femenino ya había sido espectacular en todas las ramas de actividad antes de la crisis; en sanidad y servicios sociales, en servicios sociales comunitarios, en servicios inmobiliarios y alquileres, en Administraciones Públicas, Defensa y Seguridad Social, en Intermediación financiera, en hostelería... Y aún pese a la crisis ha podido generar más empleo en las ramas anteriores

de servicios sin perder tanto como los hombres incluso en los sectores en crisis, aunque proporcionalmente ya tuviera menos empleo en esas ramas (como en la construcción), sin embargo, aún así la pérdida en la construcción de las mujeres ha sido mucho menos proporcional que su ocupación previa. Los hombres únicamente han generado empleo en algunas ramas del sector servicios.

Las ramas “femeninas” en el segundo trimestre de 2015 serían ocho: empleadores domésticos, otros servicios, sanidad y servicios sociales, educación, actividades administrativas y de servicios auxiliares, actividades inmobiliarias, hostelería, comercio al por mayor, menor y reparación de vehículos. Serían diez siguiendo el criterio menos estricto de que superaran el 45 por ciento (que es el porcentaje de ocupación femenina total), se añadirían actividades científicas y profesionales, actividades financieras y de seguros.

En las típicas ramas masculinas por lo general la pérdida de empleo masculina ha sido mayor que la femenina, o incluso llegado el caso de incremento, el incremento femenino ha sido mayor y en cambio en algunas de las ramas de las más feminizadas el incremento de los puestos de trabajo de los hombres ha sido mayor que el de las mujeres, e incluso en algunos casos con decremento femenino, por lo que se ha masculinizado algo la rama pero sin llegar a masculinizarse. Pero también hay ramas femeninas que siguen tendiendo a feminizarse aún más por el mayor incremento de ocupación de la mujer.

Según los índices vistos, la segregación por ramas de actividad ha ido disminuyendo en España. Sin embargo tal y como muestran los índices de segregación parcial se está produciendo un doble efecto (mixto):

- El primer efecto, es que las mujeres siguen aumentando su empleo y su concentración en las ramas de servicios típicamente femeninas, disminuyendo en las masculinas pero en éstas su pérdida de empleo es menor que la de los hombres de esas ramas en crisis. Por ello su concentración se mantiene más estable en los otros sectores pero con tendencia a los servicios.

- El segundo, por el lado de los hombres se está produciendo una desviación en la concentración de sus típicas ramas masculinas como construcción o industrias manufactureras hacia ramas de servicios, de tendencia mixta especialmente, pero también masculinizadas. Y por otra parte, el efecto de aumentar la segregación en el sector agrícola, ya que ha aumentado la concentración de los hombres en el mismo.

En términos agregados, en las ramas femeninas la mayoría del empleo, 59,2 por ciento es de sexo femenino como es lógico pero en cambio en las ramas masculinas las mujeres sólo representan el 25,9 por ciento del total de empleo en éstas. En términos globales las ramas masculinas se encuentran mucho más masculinizadas que feminizadas las femeninas. Algunas actividades femeninas de servicios han ido perdiendo el gran sesgo positivo que para las mujeres tenían antes de la crisis como el caso de los empleadores domésticos, actividades sanitarias y de servicios sociales, otros servicios, y las actividades administrativas y servicios auxiliares, las actividades financieras y de seguros y la hostelería. En cambio se feminizan más las actividades inmobiliarias y la educación en especial. Mientras las masculinas, se masculinizan aún más aunque no en tan gran proporción como las de las mujeres, exceptuando el suministro de agua y las industrias extractivas.

La jornada a tiempo parcial afecta especialmente a las ramas más femeninas donde se produce el contraste más acusado en este sentido entre sexos, y afectando a los dos sexos las mayores tasas de parcialidad, pero mientras que para las mujeres la rama de actividades de los hogares como empleadores, o personal doméstico tiene una tasa de ocupadas a tiempo parcial en el 2015 del 56 por ciento, la tasa de ocupados a tiempo parcial para los hombres se sitúa en el 29 por ciento; las actividades administrativas y servicios a empresas las mujeres tienen un tasa de parcialidad de más del 42 por ciento, mientras que para los hombres no llega al 13 por ciento. En el resto de las ramas femeninas y masculinas por lo general la tasa de parcialidad femenina supera el doble de la tasa de parcialidad masculina, únicamente en la ramas de actividades sanitarias,

educación y administración pública y defensa las cifras se asemejan más con además tasas de parcialidad más bajas aunque siempre y en todas las ramas las mujeres mayor tasa de ocupadas a tiempo parcial.

El porcentaje de hombres o mujeres con contrato temporal en cada rama difiere según se trate de ramas feminizadas o masculinizadas, pero por lo general las ramas donde más contratos temporales hay son la agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; la construcción y la hostelería (con contrataciones de tipo estacional). Si exceptuamos la hostelería con una mayor presencia de mujeres el resto son ramas masculinas. Sin embargo, ramas como las actividades financieras y de seguros, el suministro de energía, o suministro de agua, o la de información y comunicaciones son ramas masculinas y donde se tienen los menores porcentajes de temporalidad. Todas las demás ramas superan tasas del 18 por ciento de temporalidad y salvo excepciones son ramas feminizadas (y del sector servicios).

Sin embargo en todas las ramas masculinas y femeninas el porcentaje de mujeres con contratos temporales es superior al de los hombres, exceptuando la construcción por la parte masculina, donde la mujer tiene una tasa de temporalidad del 16 por ciento y los hombres del 44 por ciento, y por la parte femenina la de personal doméstico, donde la temporalidad afecta más a los hombres. En el primer caso por el tipo de ocupación menos estacional de las mujeres que suele ser de tipo administrativo y menos ligado al incremento de la actividad.

ACTIVIDADES PROFESIONALES:

La incorporación masiva de la mujer, se ha producido integrándose sobre todo en el mercado laboral asalariado, destacando por tanto la evolución del empleo femenino público y sobre todo privado. En los últimos años antes de la crisis es cuando parecía que las mujeres se estaban incorporando con más efectividad al ámbito privado, ya que la tendencia del sector público parecía estar llegando a un cierto estancamiento a la hora de absorber empleo ya antes de la crisis. La crisis claramente ha afectado desde el principio al empleo privado de las mujeres pero desde 2011 con los recortes en

la administración pública para cumplir los criterios de déficit de la Unión Europea la pérdida de empleo público es evidente. El empleo privado femenino parece estar recuperándose desde 2013, no así el empleo público en el que únicamente en los últimos trimestres vemos un mayor empleo femenino en el mismo.

Las mujeres tienen en su empleo una mayor predisposición que los varones hacia la asalarización en general, pero especialmente es por la diferencia existente en el peso del sector público entre las mismas. Los varones tienen un comportamiento empresarial superior al de las mujeres, tanto como empleadores como autónomos, y en cambio el peso de las ayudas familiares es superior en las mujeres que en los varones (aunque ha ido disminuyendo a pasos agigantados), por lo que como mencionábamos, las mujeres se encontraban en una situación de inferioridad a la hora de tomar decisiones, y para el caso de las ayudas familiares, en unas condiciones de trabajo peores y de menor estatus profesional.

Comprobamos que ha disminuido la segregación global con el paso del tiempo, especialmente por el descenso de las mujeres en la ayuda familiar y el aumento de las mujeres como asalariadas en el empleo privado, y a pesar del descenso en las empresarias sin asalariados o trabajadoras independientes. Sin embargo, vemos como en los últimos años del 2011 al 2015 vuelve a incrementarse la segregación por ocupaciones, ya que los trabajadores por cuenta ajena varones en el sector privado han perdido concentración y en cambio la han aumentado las mujeres, así como en los empresarios sin asalariados que vuelven a aumentar entre los hombres.

Según los índices de segregación parcial, las situaciones profesionales femeninas, y con tendencia a una mayor feminización serían: los asalariados del sector público, asalariados del sector privado y las ayudas familiares. Las situaciones profesionales masculinizadas serían las de empleador, las de empresario sin asalariados o trabajador por cuenta propia y otra situación.

La menor presencia de las mujeres en trabajadores por cuenta propia o empleadores ilustran la poca presencia en la toma de decisiones dentro de entorno productivo, lo cual perjudica seriamente sus opciones dentro del mismo mercado laboral por cuenta ajena de

corte privado. EL caso de que la mayoría de los empleadores sean varones podría dar paso igualmente a que continuara la llamada discriminación de los empresarios dentro del sector privado hacia las mujeres, lo cual puede explicar la preferencia de éstas hacia el sector público, aunque poco a poco vaya cambiando la situación del sector privado en la mujer.

La mayor parte de puestos de trabajo en la administración pública son obtenidos por las mujeres, igualmente al entrar más tarde en el mercado de trabajo se vio afectada con mayor grado en la temporalidad como tendencia general de nuestro mercado de trabajo, siendo sus contratos temporales superiores a los de los varones. Las mujeres tienen un porcentaje de temporalidad muy superior ya que suponen casi el 25 por ciento de todas las mujeres que trabajan en la administración pública, afectadas además por los recortes que inciden en especial sobre la contratación de tipo temporal.

En el sector privado, la situación no es mejor, ya que las mujeres tienen un mayor porcentaje de contratos temporales entre las asalariadas, siendo de casi 2 puntos porcentuales superior con respecto a las mujeres que trabajan en el sector público. Este porcentaje se ha ido reduciendo con la pérdida de contratos tras la crisis, ya que ésta ha incidido sobre las mujeres con contrato temporal, sin embargo en las mujeres con contrato indefinido en números absolutos no ha perdido tanto empleo habiendo soportado la crisis de forma muy favorable con respecto a la gran pérdida masculina (que ha perdido tanto en indefinidos como en temporales), pero aún así hay aún una gran diferencia entre el número de asalariados femeninos y masculinos (especialmente en los indefinidos) que con la recuperación del empleo vuelve a abrirse.

La incidencia de la temporalidad para las mujeres pertenecientes al mundo asalariado del sector público es mucho mayor que en los varones homónimos, aunque no en la actualidad en el sector privado, donde la incidencia de la temporalidad con respecto a los asalariados masculinos es mayor, pero también destaca el aumento de la contratación indefinida en la recuperación.

Los hombres asalariados de puesto indefinido han recuperado más de 112 mil puestos de trabajo mientras que las mujeres en estos últimos trimestres con respecto a su momento de menor ocupación en la crisis han recuperado más de 172 mil puestos. El incremento en la recuperación de trabajadores temporales masculinos ha sido de casi 442 mil hombres, mientras que en las mujeres de poco más de 192 mil (especialmente en el sector privado).

OCUPACIONES PROFESIONALES:

Podemos comprobar que las ocupaciones que podríamos denominar femeninas son claramente la de empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (66,63 por ciento), ocupaciones elementales (60,72 por ciento), trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (58 por ciento), y técnicos y profesionales científicos e intelectuales con 55,69 por ciento de presencia femenina en cada ocupación.

Las ocupaciones típicamente masculinas serían las de artesanos y trabajadores cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (excepto operadores de instalaciones y maquinaria) con un 91,84 por ciento de presencia masculina, operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores (87,67 por ciento), ocupaciones militares (87,6 por ciento), Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (80,55 por ciento), directores y gerentes (68,53 por ciento) y Técnicos y profesionales de apoyo (61,2 por ciento).

Resumiendo los índices de segregación parcial nos muestran que el total de participación de las mujeres en la escala superior supone el 33,89 por ciento, mientras que los varones en las mismas ocupaciones suponen un 32,04 por ciento. Los datos de la categoría de los profesionales muestran una concentración de las mujeres que supone un 21,9 por ciento mientras que los varones un 14,14 por ciento, lo que revela el gran esfuerzo en estudios universitarios por parte de las mujeres españolas. No así en el caso de los directivos y gerentes, que además lejos de eliminar la segregación se ha ampliado más existiendo un 45 por ciento más de posibilidades de que el puesto sea ocupado por un hombre.

Por el contrario en las ocupaciones elementales también con una gran concentración de mujeres 17,09 por ciento, se está produciendo una gran feminización y aunque ha bajado algo con los comienzos de la recuperación existe un 86 por ciento e posibilidades que sea ocupado por una mujer.

Comprobamos que la segregación global fue aumentando por ocupaciones durante la bonanza económica (según todos los índices pero centrándonos en el global para su resumen), si en el 2º trimestre de 1998 bastaba con que cambiaran de ocupación algo más de 35 mujeres o hombres, en 2008 se tendrían que trasladar para alcanzar la equiparación 40,29 mujeres o hombres. En plena crisis, en 2011 la segregación global se reduce hasta los 37,5 para finalmente en el año 2015 volver hasta casi el mismo número en 1998, teniendo que cambiar 35,75 mujeres u hombres para conseguir la equiparación total en las ocupaciones.

En general, comprobamos que las ocupaciones femeninas han incrementado el empleo (4,4 por ciento) mientras las consideradas ocupaciones masculinas han bajado un 33 por ciento, las mujeres además en global han crecido en las ocupaciones femeninas por pero menos que los hombres en las ocupaciones femeninas y además han perdido menos empleo que sus homónimos masculinos en las ocupaciones masculinas (35,5 por ciento frente a 47,5 por ciento).

Algo llamativo es la concentración del empleo femenino en pocas ocupaciones, mientras que el empleo masculino es más diversificado. Si ordenamos las ocupaciones en las que existe una mayor participación femenina respecto del total de empleo femenino, comprobaremos que con pocas ocupaciones (10) se llega pronto al 50 por ciento de frecuencia acumulada, consideramos a la mitad de la población ocupada. Se acusa una tendencia a la polarización del empleo femenino, con una presencia superior a la media, tanto en los empleos más cualificados como en los menos cualificados y, por otra parte, el predominio de los empleos asociados a los servicios y a la salud, y alejadas de la producción material.

La mayor parte de las nuevas contrataciones del 2014 sucedieron en las ocupaciones masculinas con además una gran diferencia de contratación entre hombres y mujeres, en las femeninas

en cambio se bifurca más la contratación ya que pierden feminización a favor de una mayor contratación de hombres en las mismas (aunque se siga contratando más mujeres que hombres en ellas).

La incidencia del tiempo parcial en las mujeres es muy superior en casi todas las categorías que en los varones, pero resulta de especial relevancia que es justamente en las ocupaciones femeninas donde más se concentra la jornada de tipo parcial, 10,52 por ciento para las mujeres, mientras que en las ocupaciones masculinas la incidencia de la parcialidad es muy inferior, para las mujeres es del 1,32 por ciento. Del total de las ocupaciones femeninas se desprende una incidencia de la parcialidad del 12,7 por ciento de los ocupados, de los que las mujeres ya suponen 10,52 por ciento, y los varones el 2,1 por ciento restante. En el caso de las ocupaciones masculinas la jornada parcial es común ni siquiera si lo ocupan mujeres de las mujeres.

De todas formas la parcialidad se produce eminentemente en las ocupaciones que hemos denominado como femeninas, y se produce en las mujeres que trabajan en éstas y no tanto en los varones que trabajan en las mismas, por lo que no se trata de una característica propiamente del tipo de ocupación sino de un claro caso de diferenciación de género.

6. Como conclusión final, en España la crisis ha supuesto una reducción de la segregación ocupacional por sectores económicos y por ramas de actividad, por la reducción de empleo masculino especialmente en dos de las llamadas ramas masculinizadas (construcción e industria manufacturera) y su aumento en la concentración en el sector servicios y en las ramas de servicios donde menos empleo se ha reducido (masculinas) e (incluso creación de más empleo en las femeninas) perdiendo feminidad algunas de ellas, aunque en otras en cambio se han feminizado más por la concentración del empleo femenino. Si bien el efecto total es la reducción de la segregación global, se atisba una futura segregación más marcada en las ramas de servicios por lo que esta reducción a priori vista será coyuntural, y más a la vista de la tímida recuperación de la construcción y de ramas fuertemente masculinizadas como transporte y almacenamiento, o ramas que están perdiendo

feminidad como actividades financieras y de seguros y la hostelería. Muchos de los puestos de trabajo que se están creando en el último año son en estas ramas de actividad y con mayor porcentaje de ocupación por los hombres. Las ramas típicamente femeninas en cambio se están feminizando aún más, especialmente las de servicios de salud y educación.

La bajada en la segregación por situaciones profesionales igualmente parece coyuntural, al perderse especialmente empleadores y empresarios sin asalariados o por cuenta propia que mayoritariamente son situaciones masculinizadas. Con la recuperación económica los hombres volverán a aumentar su ocupación en esas situaciones profesionales que junto a la tendencia a la concentración en la asalarización de la mujer, hará que nuevamente aumente la segregación.

Por ocupaciones profesionales en cambio y pese al aumento de las mujeres en la escala superior de profesionales e investigadores científicos e intelectuales ya ha comenzado a aumentar la segregación tomando como referencia la anterior bajada en la misma en el 2011 con referencia al 2008. Y seguirá aumentando dado el mayor porcentaje de creación de puestos de trabajo masculinos en las ocupaciones profesionales más masculinizadas. En estas ocupaciones profesionales se observa una polarización muy marcada entre las mujeres de mayor nivel académico y puestos de categoría y las mujeres que ocupan puestos sin cualificación, especialmente en el sector de servicios personales y de limpieza, doméstico y de dependientes de comercio.

La temporalidad y la parcialidad de la jornada (no deseada) en los puestos de trabajo afecta con especial virulencia a la mujer, aunque por otra parte los nuevos contratos sean de este tipo y en la actualidad se estén ocupando con mayor porcentaje en los hombres. La reducción de la tasa de desempleo en la recuperación está volviendo a abrir la brecha entre hombres y mujeres, al ser mayor la contratación de hombres, e incluso puede provocar la caída de la tasa de ocupación femenina al volver al ámbito doméstico y asumir nuevamente el rol de mujer tradicional si su pareja ha encontrado empleo.

Por tanto, la marcada reducción de la segregación horizontal y vertical ha sido meramente pasajera provocada por la crisis económica, aunque en comparativa evolutiva la tendencia futura a largo plazo sea a la reducción de la segregación (pero más lentamente y no provocada por los devenires de los ciclos económicos).

BIBLIOGRAFÍA

- Afsa, D. (1999): "L'allocation parentale d'éducation: entre politique familiale et politique de l'emploi". *Donnés sociales. La société française. INSEE*. París. Citado en Pazos, M. (2004): "La política familiar y las mujeres". *Documento de trabajo en Laboral Augusto Plató*. Núm. 7. 2004.
- Aigner, D. y Cain, G. (1977): Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review* 30, 175-187.
- Albert, C. (1996): "La demanda de educación superior en España 1977-1994". *Tesis doctoral de la Universidad de Alcalá de Henares*.
- Alexis, M. (1974): "The Political Economy of Labor Market Discrimination: Sintesis and Exploration". Citado por Peinado, M. A.(1988): *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. Una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Colección Informes. Serie Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid. Pp. 93.
- Alonso Villar, O. Del Río, C. y Gradín, C. (2010): "The extent of occupational segregation In the US: Differences by race, ethnicity, and gender". *ECINEQ Working Paper Series 2010-180*.
- Alonso-Villar, O. y Del Río, C. (2005), "The geographical concentration of unemployment: A male-female comparison in Spain", *ECINEQ Working Paper Series 2005-08*
- Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2005), "The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain", *IZA Discussion Paper Series 1742*. Septiembre 2005.
- Anker, R. (1997): "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Un repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 116, Num. 3, 1997/3.OIT. Ginebra .

- Anxo, D. y Storri, D. (2001): *The Job Creation Potential of Service Sector in Europe*. Comisión Europea. Luxemburgo.
- Arbaiza, M. (2003): "Orígenes culturales de la división sexual del trabajo en España (1800-1935). En Sarasúa, C. y Gálvez, L. (Eds) (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Aresti, N. (2001): *Médicos, Donjuanes y Mujeres modernas. Los ideales de feminidad y masculinidad en el primer tercio del s. XX*. Universidad del País Vasco. Bilbao.
- Arrow, K. (1972): "Economic Dimensions of Occupational Segregation: Comment I". *Signs. Journal of Women in Culture and Society*, 1, num. 3. Spring. 1976.
- Arrow, K. (1972): "Model of Job Discrimination". En Pascal, A. H. (ed.) (1972): *Racial Discrimination in Economic Life*, pp. 83-102. Lexington Books. Lexington.
- Arrow, K. (1973): "The Theory of Discrimination". In Ashenfelter, O. & Rees, A. (1973): *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press.
- Babiano Mora, J. (1995): *Emigrantes, cronómetros y huelgas. Un estudio sobre el trabajo y los trabajadores durante el franquismo (Madrid, 1951-1977)*. Siglo XXI. Madrid.
- Bailey, N. (2012): "How Spatial Segregation Changes Over Time: Sorting out the Sorting Processes". *Environment and Planning*, nº 44, pp. 705-722.
- Bandura, A. (1982): *Teoría del aprendizaje social*. Espasa Calpe. Madrid.
- Barth, E. y Dale-Olsen, H. (1999): "Monopsonistic Discrimination and The Gender Wage Gap". *National Bureau of Economic Research*. Working Paper 7197.
- Baudelot, C. (2000): "Conclusión: nada está cerrado...", en Maruani, M; Rogerat, C. y Torns, T.(eds.): *Las nuevas fronteras de la*

desigualdad. Hombres y mujeres en el mercado de trabajo, Barcelona: Icaria, pp. 399-408

- Becker, G. S. (1964): *A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*. National Bureau of Economic Research. New York.
- Becker, G. S. (1965): "A Theory of the Allocation of Time", *The Economic Journal*, vol. 75, n. 299. Septiembre 1965.
- Becker, G. S. (1971): *The economics of discrimination*. Segunda edición. University of Chicago Press. Chicago.
- Becker, G. S. (1981): *A Treatise on the Family*. Harvard University Press. 1981.
- Becker, G. S. (1985): Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3, (1). Enero.
- Becker, G. S. (1994): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis With Special Reference to Education*. The University of Chicago Press.
- Beechey, V. (1994): "Género y trabajo: Replanteamiento de la definición de trabajo". En Borderías, C; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Economía crítica. Editorial Icaria: Fuhén. Barcelona.
- Benería, L. (1977): *Mujer, economía y patriarcado durante la España franquista*. Ediciones Anagrama. Barcelona.
- Benston, M. (1969): "The Political Economy of Women's Liberation". *Monthly Review*, núm. 21, 4, 1969.
- Bergman, B. (1974): "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex". *Eastern Economics Journal*, 1.
- Bergman, B. (1995): "Becker's Theory of the Family: Preposterous Conclusions". *Feminist Economics*, 1 (1) 1965, pp. 141-150.
- Blau, F. (1972): "Women's Place in the Labor Market". *American Economic Review*, 62 (2). Pp. 161-166.

- Blau, F., Ferber, M & Winkler, A. (1998): *The Economic of Women, Men, and Work*. Prentice Hall. New York.
- Blau, F; Brummund, P. y Liu, A. Y. (2012): "Trends in Occupational Segregation by Gender 1970-2009: Adjusting for the Impact of Changes in the Occupational Coding System. *The National Bureau of Economic Research. NBER Working Paper*, Nº. 17993
- Borderías, C. y Carrasco, C. (1994): "Las mujeres y el trabajo: aproximaciones históricas, sociológicas y económicas". En Borderías, C; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Economía crítica. Editorial Icaria: Fuhen. Barcelona.
- Borderías, C. y López Guallar, P. (2001): "La teoría del salario obrero y la subestimación del trabajo femenino en Cerdà, I. :"*Quaderns del Seminari d'Historia de Barcelona*. Monográfico núm. 5. Ajuntament de Barcelona. Barcelona.
- Borrás, V.; Tornés, T. y Moreno, S. (2007): "Las políticas de conciliación: políticas laborales versus políticas de tiempo". *Papers*, 83, pp.83-96
- Bowen, W. G. & Finegan, T. A. (1969). *The Economics of Labor Force Participation*. Princeton University Press. Princeton. Nueva York.
- Bowles, S. y Gintis, H. (1975): "El problema de la teoría del capital humano; una crítica marxista". En Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Compilación e introducción de Luis Toharia*. Alianza Editorial. Textos. Madrid.
- Brash, B.P. (1977): *Sociobiology and Behavior*. Elsevier. Nueva York.
- Braverman, H. (1974): "La estructura de la clase trabajadora y sus ejércitos de reserva". En Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Compilación e introducción de Luis Toharia*. Alianza Editorial. Textos. Madrid.
- Buss, D. M. (1987): "Sex Differences in Human Mate Selection Criteria: An Evolutionary Perspective". In Crawford, C.; Smith, M.; &

- Krebs, D. (eds.): *Sociobiology and Psychology: Issues, Goals, and Findings*. Pp. 335-354. Lawrence Erlbaum. Hillsdale. Nueva York.
- C.E.M. (1991): *Mundo de la Mujer, Continuidad y Cambio*. Santiago de Chile. Ediciones CEM. Bolivia.
- Cain, G. (1966): *Married Women in the Labor Force*. University of Chicago Press. Chicago.
- Cain, G. (1976): "The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey". *Journal of Economic Literature*, Vol. 15, Nº. 4, pp. 1215-1257.
- Caprile, M. (coord.); et al y Fundación CIREM (2008): *El sesgo de género en el sistema educativo. Su repercusión en las áreas de matemáticas y tecnología en secundaria (THEANO)*, Memoria de Investigación. Fundació CIREM.
- Carrasco, C. (2003a): "El cuidado: ¿coste o prioridad social?". Ponencia presentada en el Congreso Internacional *Cuidar cuesta: costes y beneficios del cuidado*, celebrado el 13 y 14 de octubre de 2003. Donostia-San Sebastián.
- Carrasco, C. (2003b): "La sostenibilidad de la vida humana, ¿un asunto de mujeres?". En León, A. (comp.) (2003): *Mujeres y trabajos, cambios impostergables*. Veraz Comunicação, Porto Alegre. Brasil.
- Carrasco, C. (coord.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria. Barcelona.
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1997): "La doble segmentación de las mujeres en el mercado laboral español". *Información Comercial Española (ICE)*, núm. 70. Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid.
- Carrasco, C. y Mayordomo, M. (1999): "Tiempos, trabajos y organización social: Reflexiones en torno al mercado laboral femenino". En Carrasco, C. (coord.) (1999): *Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. ICARIA.
- Carrasco, C.; Alabart, A.; Mayordomo, M. y Montagut, T. (1997): *Mujeres, trabajos y políticas sociales: una aproximación al caso*

- español*. Madrid. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Instituto de la Mujer).
- Carrasco; C. (1991): *El trabajo doméstico y la reproducción social*. Instituto de la Mujer. Serie Estudios n. 28. Madrid.
- Carrasquer, P.; Torns, T; Tejero, E. y Romero, A (1998): “El trabajo reproductivo”, *Papers* nº 55, pp. 95-114
- Castañó, C., Iglesias, C., Mañas, E., y Sánchez-Herrero, M. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Colección estudios. Consejo Económico y Social. Madrid.
- Castelló, L. (2009): “La mercantilización y mundialización del trabajo reproductivo: el caso español”. *Revista de Economía Crítica*, nº 7.
- Cebrián López, I. y Moreno Raymundo, G. (2008): “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español desajustes y retos”, *Economía Industrial* nº 367, pp. 121-137
- Chodorow, N. (1978): *The Reproduction of Mothering : Psychoanalysis and the Sociology of Gender* .University of California Press. Berkeley, CA.
- COM (2007): “*Tackling the pay gap between women and men*”, Comunicación de la Comisión Europea, Bruselas, 2007.
- Consejo Económico y Social (CES) (2003): *Segundo Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Sesión del Pleno de 10 de diciembre de 2003.
- Consejo Económico y Social de España (CES) (2011); *Tercer Informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*. Departamento Publicaciones CES
- Craig, C.; Garnsey, E. Y Rubery, J. (1985a): *Pay in Small Firms: Women and Informal Payment Systems*. Department of Employment Research Paper.

- Craig, C.; Garnsey, E. y Rubery, J. (1985b): "Labour Market Segmentation and Women's Employment: A Case-Study From the United Kingdom." *International Labour Review*, 124(3). Pp. 267-280.
- Cuadrado Roura, J. R.; Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2000): "Employment Tertiarization and Emerging New Patterns of Work. The Spanish Case". *Service Industries Journal*. Forthcoming.
- Cuadrado Roura, J. R.; Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2003): "Servicios y participación laboral femenina. ¿Explica la menor terciarización la escasa participación de la mujer en España?" *Comunicación en el VI Encuentro de Economía Aplicada, Granada 5-6-7 de junio de 2003. Mercado de trabajo: análisis agregado (II)*.
- Dalla Costa, M. y James, S. (1972) *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Falling Wall Press. Bristol.
- De Miguel, A. (1986): *España cíclica. Ciclos económicos y generaciones demográficas en la sociedad española contemporánea*. Fundación Banco Exterior. Madrid.
- Doeringer, P. y Piore, M. (1971): Los mercados internos de trabajo y análisis laboral. En su reedición de 1985: Ed. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Duncan, O. y Duncan, B. (1955): "A Methodological Analysis of Segregation Indexes", *American Sociological Review*.
- Durán, M. A. (1993): "The Contribution of Non-Monetized Working Time in the Spanish Economy". In Westendorf, D. & Ghai, D. (eds): *Monitoring Social Progress in the 1990's*. United Nations Research Institute for Social Development, Avebury. Londres.
- Durán, M. A. (1995): "Invitación al análisis sociológico en la Contabilidad Nacional". *Revista Política y Sociedad*, núm. 19. Facultad de CC. Políticas y Sociología. Universidad Complutense de Madrid. Madrid.

- Durán, M. A. (1997): "El papel de las mujeres y hombres en la economía española". *Información Comercial Española (ICE)*, núm. 760. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- Durán, M.A. (2001): "El análisis de exhaustividad en la economía española" en Carrasco, C. (ed.) (2001): *Tiempos, trabajos y género*. Universitat de Barcelona. Barcelona.
- Eagly, A. H. y Stephen, V. J. (1984): "Gender Stereotypes Stem from the Distribution of Women and Men into Social Roles". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46. Pp. 735 - 754.
- Elejabeitia, C. (2003): "Estudio I. Formación Profesional" en "Trayectorias personales y profesionales de mujeres con estudios tradicionalmente masculinos". *Instituto de la Mujer (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales) y CIDE ((Ministerio de Educación, Cultura y Deporte)*.
- England, P. (1982): "The Failure of Human Capital Theory to Explain Occupational Sex Segregation". *The Journal of Human Resources*, 18 (1).
- Espina, A. (1982): "La participación femenina en la actividad económica. El caso español". *Familia y cambio social en España*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Colección Monografías, núm. 58. Pp. 238-349. Madrid.
- Fabricant, R. L. (1977): "Testing a Dual Labor Market Classification of Jobs". *Journal of Regional Science*. Vol. 18 (1).
- Fagan, C. y Lallement, M. (2000): "Working Time, Social Integration and Transitional Labour Markets". In O'Reilly, J.; Cebrián, I. & Lallement, M. (eds.). *Working Time Changes. Social Integration Through Transitional Labour Markets*. Edward Elgar. Cheltenham.
- Feldstein, M. (1973): "La teoría económica del nuevo desempleo". En Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Compilación e introducción de Luis Toharia*. Alianza Editorial. Textos. Madrid.

- Ferguson, A y Folbre, N. (1981): "The Unhappy Marriage of Capitalism and Patriarchy". In Sargent, L. (ed.) (1981): *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. South End Press, pp.313-38. Boston.
- Fina, Ll. (1995): "Creación de empleo: retos y oportunidades para Europa y para España". *Economistas. Un balance*. Pp. 309-318.
- Fina, Ll. (1996): "Trabajo en casa, fuera de casa y la doble jornada", en Castaño, C. Y Palacios, S. (1996): *Salud, dinero y amor. Cómo viven las mujeres españolas de hoy*. Alianza Editorial. Madrid.
- Flückiger, y Silber, J. (1999). *The Measurement of Segregation in the Labor Force*, New York, NY: Physica Verlag.
- Folbre, N. (1991): "The Unproductive Housewife. Her Evolution in 19th Century Economic Thought". *Signs*, 13, 31, 1991.
- Folbre, N. (1994): *Who Pays for the Kids? Gender and the Structures of Constraint*. Routledge. Nueva York.
- Fuchs, V. R. (1968): "The Service Economy". *National Bureau of Economic Research*. Pp. 19. Londres & Nueva York.
- García Serrano, C. y Malo, M. A. (1997): "¿Es diferente el desajuste educativo de las mujeres?". *Información Comercial Española (ICE)*, núm. 760. Ministerio de Economía y Hacienda. Madrid.
- Gardiner, J. (1996): "El trabajo doméstico revisitado: una crítica feminista de las economías neoclásica y marxista", en Van Osch, T. (ed.) (1996): *Nuevos Enfoques Económicos. Contribuciones al Debate sobre Género y Economía*. Embajada Real de los Países Bajos. San José.
- Gardiner, J. (1997): *Gender, Care and Economics*. MacMillan Press. Londres.
- Garrido (1993): *Las dos biografías de la mujer en España*. Instituto de la Mujer. Colección Estudios, núm. 33. Madrid.
- Hakim, C. (1981): "Job Segregation: Trends in the 1970's". *Employment Gazette*. Diciembre. Pp. 521-529.

- Hakim, C. (2001): *Work-Lifestyle Choices in the 21st Century – Preference Theory*. Paperback. Oxford University Press.
- Harrison, B. y Bluestone, B. (1978): *The Desindustrialization of America*, New York, Basic Books.
- Harrison, J. (1973): "The Political Economy of Housework". *Bulletin of the Conference of Socialist Economists*, vol. 4 num. 1.
- Hartman, H. (1976): "Capitalismo, Patriarcado y segregación de los empleos por sexos". En Borderías, C; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Economía crítica. Editorial Icaria: Fuen. Barcelona.
- Hartmann, H. (1981): "The Unhappy Marriage of Marxism and Feminis: Towards a More Progressive Union". En Sargent, L. (ed.) (1981): *Women and Revolution: A Discussion of the Unhappy Marriage of Marxism and Feminism*. South End Press, pp. 1-41. Boston.
- Heckman, J. J. (1974): "Shadow Prices, Market Wages, and Labor Supply". *Econometrica. Econometric Society*, vol. 42(4), pp. 679-94, July.
- Humphries, J. (1981): "La legislación protectora, el estado capitalista y los hombres de la clase obrera: el caso de la ley de regulación de minas de 1842". En Borderías, C; Carrasco, C. y Alemany, C. (comp.) (1994): *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Economía crítica. Editorial Icaria: Fuen. Barcelona.
- Humphries, J. (1993): "El empleo de las mujeres en la reestructuración de América". En Rubery, J. (comp.), (1993): *Las mujeres y la recesión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Humphries, J. y Rubery, J. (1984): "The Reconstitution of the Supply Side of the Labour Market: The Relative Autonomy of Social Reproduction". *Cambridge Journal of Economics*, 8 (4). Pp.331-346.
- Ibañez Pascual, M. (2008): "La segregación ocupacional a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas". *Revista*

Española de Investigaciones Sociológicas nº 123, 2008, pp. 87-122.

- Instituto Nacional de Estadística (2004). *Encuesta del Empleo del Tiempo 2002-2003*. España.
- Karmel, T. y Maclachlan, M. (1998): "Occupational Sex Segregation - Increasing or Decreasing?", *The Economic Record*, p. 187-195, Sept. 1988.
- Kendé, P. (1980): "Los bienes y los servicios autoproducidos en el consumo de las familias francesas", en Michel, A.: *La mujer en la sociedad mercantil*. Siglo XXI. México.
- Kenrick, D. T., & Trost, M. (1989): "A Reproductive Exchange Model of Heterosexual Relationships: Putting Proximate Economics in Ultimate Perspective". En Hendrick, C. (ed.): *Close Relationships*. Newbury Park, CA: Sage Publications.
- Killinsworth, M. (1983): *Labor Supply*. Cambridge University Press. Cambridge. England.
- Kohlberg, L. y Ullian, D. Z. (1974): "Stages in Development of Psychosexual Concepts and Attitudes". En Friedman, R.; Richart, R. & Vande Wiele (eds.) (1974): *Sex differences in Behavior*. John Wiley and Sons .New York.
- Kuznets, S.: (1941). *National Income and its Compositions 1919-1938*. NBER. Nueva York.
- Larrañaga, M. (2000): "Análisis teóricos de la desigualdad". Comunicación VII Jornadas de Economía Crítica. La fragilidad financiera del Capitalismo; Crecimiento, equidad y sostenibilidad: cómo cerrar el triángulo. *Área Temática 3. Economía Feminista*. Del 3 al 5 de Febrero de 2000. Albacete.
- Larrañaga, M. (2002): "Desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral". *Comunicación VIII Jornadas de Economía Crítica. Globalización, Regulación Pública y Desigualdades*. Área Temática: Economía Feminista. Del 28 de febrero al 2 de marzo de 2002. Valladolid.

- Larrañaga, M. (2009): "Mujeres, tiempo, crisis: Combinaciones variadas", *Revista de Economía Crítica*, nº 8, pp. 113- 120 .
- Larrañaga, M. y Echevarría, C. (2005): "Actividad laboral femenina en España e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres". *Revista del Ministerio de Asuntos Sociales*, nº 55, pp. 65-81.
- Marshall, F. R. (1974): "The Economics of Racial Discrimination: A Survey". *Journal of Economic Literature*. Vol. 12.
- Martínez Veiga, U. (1995): *Mujer, trabajo y domicilio. Los orígenes de la discriminación*. Icaria editorial S.A. Barcelona.
- Martínez, Elena (2009): "Segregación vertical, discriminación indirecta por razón de género y cuotas de participación", comunicación presentada en el *III Congreso de Economía Feminista*.
- Maruani, M (2000): "De la sociología del trabajo a la sociología del empleo". *Política y sociedad*, núm. 34. ¿Qué es el empleo?. Pp. 9-17.
- Mayordomo, M. Y Coco, A. (2002): "Un análisis alternativo del mundo del trabajo. El caso de Barcelona". *Comunicación VIII Jornadas de Economía crítica. Globalización, Regulación Pública y Desigualdades. Área temática. Economía feminista*. Del 28 de febrero al 2 de marzo de 2002. Valladolid.
- Vicente Merino, A; Martínez Aguado, T; Martínez Aguado, J; Calderón Milán, M. J. y Moreno Ruiz, R. (2010): *Cambios en el mercado laboral español. La incorporación de la mujer al mercado de laboral español: Factores determinantes a nivel geográfico profesional y por actividades en el sistema de seguridad social*. Secretaría de Estado de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración. Madrid. Proyecto FIPROS 2008.
- Mies, M. (1986): *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. Zed Books. Londres.
- Milkman, R. (1976): "Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression". *Review of Radical Political Economy*. Vol. 8. Núm. 1.

- Milkman, R. (1989): "Perspectivas históricas de la segregación sexual en el trabajo remunerado", *Sociología del Trabajo*, nº 5 invierno 1988/89, pp.107-115
- Mill, J. S. (1988): *Principles of Political Economy*. T. IV y V. Penguin. London.
- Mincer, J. (1962): "Labor Force Participation of Married Women", en Lewis (ed): *Aspects of Labor Economics*. Princeton University Press. Princeton.
- Mincer, J. y Polachek, S. (1974): "Family Investments in Human Capital: Earnings of Women". *Journal of Political Economy*. Vol. 82. Marzo. 1974. Supplement S76-S108.
- Moltó, M. L. (1993): "Las mujeres en el proceso de modernización de la economía española", en Rubery, J. (comp) (1993): *Las mujeres y la recesión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Pp. 183-213. Madrid.
- Murphy, M. (1978): "The Value of Nonmarket Household Production: Opportunity Cost Versus Market Cost Estimates". *The Review of Income and Wealth*, Serie 24. September 1978.
- Naredo, J.M. (2009): "La cara oculta de la crisis. El fin del boom inmobiliario y sus consecuencias", *Revista de Economía Crítica*, nº 7
- Nelson, L. H. y Nelson, J. (1996): *Feminism, Science, and the Philosophy of Science*. Kluwer Academic Press.
- Nielfa, G. (2003): "Trabajo, legislación y género en la España contemporánea: los orígenes de la legislación laboral". En Sarasúa, C. y Gálvez, L. (Eds) (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Nordhaus, W. y Tobin, J. (1972): "Is Growth Obsolete?". *Economic Growth, Fiftieth Anniversary Colloquium V*. Columbia University Press. Nueva York.
- O.I.T (Organización Internacional del Trabajo), (2003): *La hora de la igualdad en el trabajo. Informe global con arreglo al*

- seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo*. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003. Informe I (B). Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra.
- Osborne, R. (2005): “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”. En: PULEO, A. (Ed.), (2008): *El reto de la igualdad de género: Nuevas perspectivas en Ética y Filosofía Política*, Madrid: Biblioteca Nueva, pp. 101-12
- Osterman, P. (1975): “An Empirical Study of Labor Market Segmentation”. *Industrial and Labor Relations Review*. Vol. 28. Julio. Pp. 508-523.
- Padilla Carmona, M. T; García Gómez, M. S. & Suárez Ortiga, M. (2009): “Los intereses académicos y profesionales de chicas que finalizan la escolaridad obligatoria”. *Revista de Educación*, 349. Mayo-agosto 2009, pp. 311-334
- Pazos, M. (2004): “La política familiar y las mujeres”. *Documento de trabajo en Laboral Augusto Plató*. Núm. 7. 2004.
- Pedrero Nieto, M. (2004): “El trabajo familiar doméstico: una comparación entre España y México”. *Laboral Augusto Plató*. Núm. 19. Noviembre 2004.
- Peinado, M. A. (1988): *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. Una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Colección Informes. Serie Empleo. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.
- Pérez Fuentes, P. (2003): “Ganadores de pan y amas de casa: los límites del modelo de male breadwinner family, Vizcaya, 1900-1965”. En Sarasúa, C. y Gálvez, L. (Eds) (2003): *¿Privilegios o eficiencia? Mujeres y hombres en los mercados de trabajo*. Publicaciones de la Universidad de Alicante.
- Pérez Orozco, A. y del Río, S.: “La economía desde el feminismo: Trabajo y cuidados”. En: <http://www.sindominio.net/karakola/textos/trabajocuidado.htm>

- Phelps, E. S. (1973): "The statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review* 4 . Septiembre: 659-661.
- Picchio, A. (1999a): "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social", en Carrasco, C. (coord.) (1999): *Mujeres y economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Icaria. Barcelona.
- Picchio, A. (1999b): "Introducción", en Picchio, A. (ed) (1999): *Lavoro non pagato e condizioni di vita*. Consiglio Nazionale dell'Economia e del Lavoro. Italia.
- Picchio, A. (2001): "Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida" en Carrasco, C. (ed.) (2001): *Tiempos, trabajos y género*. Universitat de Barcelona. Barcelona.
- Picchio, Antonella (2009): "Condiciones de vida: perspectivas, análisis económico y políticas públicas", *Revista de Economía Crítica*, nº 7
- Piore, M. (1973): "La importancia de la teoría del capital humano para la economía del trabajo; un punto de vista disidente". En Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Compilación e introducción de Luis Toharia*. Alianza Editorial. Textos. Madrid.
- Piore, M. (1975): "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo". En Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Compilación e introducción de Luis Toharia*. Alianza Editorial. Textos. Madrid.
- Piore, M. (1980): "Dualism as a Response to Flux and Uncertainty". En Piore, M. J. & Berger, S. (1980): *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*. Cambridge University Press.
- Polachek (1976): "Occupational Segregation: An Alternative Hypotesis". *Journal of Contemporary Business*, 5, pp. 1-12.
- Prieto, C. (1999): "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer", *Política y Sociedad*, núm. 32. Madrid.

- Prieto, C. (2000): "Trabajo y orden social: de la nada a la sociedad del empleo (y su crisis)", *Política y Sociedad*, núm. 34, pp. 19-32.
- Prieto, C. (2007): *Trabajo, género y tiempo social*. Editorial Complutense, Madrid, pp. 278
- Ramos, A; Barberá, E y Sarrió, M. (2003): "Mujeres directivas, espacios de poder y relaciones de género", *Anuario de Psicología*, vol. 34, nº 2, 2003, pp. 267-278.
- Recio, A (1997): *Trabajo, personas, mercado*. Economía Crítica. Barcelona.
- Recio, Albert (2009): "La crisis del neoliberalismo", *Revista de Economía Crítica*, nº 7
- Reich, M.; Gordon, D. & Edwards, R. C. (1973): "A Theory of Labor Market Segmentation". *American Economic Review*, 63 (2). Pp. 359-365.
- Rendón Gan, T. (1997): "Estudio de la mujer en la actividad económica. Avances, Retrocesos y Retos". *Revista de Economía Ministerio de Economía y Hacienda. Monográfico Mujer y Economía*, núm. 760, pp. 31-42, febrero 1997. Madrid
- Reskin, B. y Bielby, D. (2005): "A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes", *Journal of Economic Perspectives*, vol. 19, 2005, pp. 71-86
- Robinson, J. (1965): *The Economics of Imperfect Competition*. St. Martin's Press. Nueva York.
- Roca, Jordi (2009): "Ante la crisis: ¿viva el crecimiento económico?", *Revista de Economía Crítica*, nº 7.
- Rodríguez, C. (2000): "Empleo femenino remunerado y trabajo doméstico". *III Congreso Latinoamericano de sociología del trabajo: El trabajo en los umbrales del Siglo XXI*. Buenos Aires. 2000.
- Rubery, J. (comp.), (1993): *Las mujeres y la recesión*. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid.

- Rubiales, A. (2003): "Evolución de la situación jurídica de la mujer en España". Conferencia, 31 de octubre de 2003. En:
- Sáez Lara, C. (1994): *Mujeres y mercado de trabajo: Las discriminaciones directas e indirectas*. Consejo Económico y Social, C.E.S. Madrid.
- Sampedro, R. (1996): *Género y ruralidad. Las mujeres ante el reto de la desagravación*. Instituto de la Mujer, Estudios nº 47, 1996, Madrid, pp 544
- Sampedro, R. y Camarero, L. (2007): "Mujeres empresarias: el sujeto pendiente del desarrollo rural". *Revista Internacional de Sociología-RIS*, nº 48, 2007, pp. 121- 146. Sampedro, R.; Gómez, M. V. y Montero, M. (2000): "Maternidad tardía, incidencia, perfiles y discursos", *Empiria, Revista de Metodología en Ciencias Sociales*, nº 5, 2000, pp.11-36
- Schmid, G y Gazier, B. (2002): *The Dynamic of Full Employment: Social Integration by Transitional Labour Markets*. Edward Elgar. Cheltenham.
- Schmid, G. (1998): "Transitional Labour Markets: A New European Employment Strategy". *WZB Discussion Paper*. FSI 98-206. Wissenschaftszentrum. Berlin.
- Secombe, W. (1986): "Patriarchy Stabilized. The Construction of the Male Breadwinner Wage Norm in Nineteenth-Century Britain". *Social History*, 11, 1. Pp. 53-76.
- Sen, A. (1990): "Gender and Cooperative Conflicts". En Tinker, I. (ed) (1990): *Persistent Inequalities*. Oxford University Press. Oxford.
- Spence, A. M. (1973): "Job Markets Signaling". *Quarterly Journal of Economics*. Vol. 87.
- Strober, M. (1994): "Rethinking Economics Through a Feminist Lens". *American Economic Review*, 84:2, pp.143-147.
- Tenjo, J. (1991): "Labor Markets, The Wage Gap and Gender Discrimination: The Case of Colombia". In Psacharopoulos, G. y Zafiris Tzannatos, Z. (1992): *Women's Employment and Pay in Latin America*. The World Bank 1992.

- Thurow, L. C. (1969): *Powerty and Discrimination*. Brookings Institution. Washington, D. C.
- Thurow, L. C. (1975): *Generating Inequality*. Basic Books. Nueva York.
- Toharia, L. (1983): *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones. Lecturas seleccionadas. Compilación e introducción de Luis Toharia*. Alianza Editorial. Textos. Madrid.
- Torns, T. (1999): "Las asalariadas: un mercado con género". En Miguélez, F. y Prieto, C. (coords.) (1999): *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, pp. 151-166. Madrid.
- Torns, T. (2005): "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos" En: *Cuadernos de Relaciones Laborales*, nº 23, 1, 2005, pp. 15-33
- Torns, T. (2011): "Las mujeres y el empleo en España ¿un futuro venturoso?". *Retos y oportunidades para la igualdad de género*. FOREM. Madrid. Pp. 29-50
- Torns, T. y Moreno, S. (2008): "La conciliación de la jóvenes trabajadoras: nuevos discursos, viejos problemas". *Revista de Estudios de Juventud*, nº 87, 2008, pp. 101-117
- Torns, T.; Borrás, V. y Carrasquer, P. (2004): "La conciliación de la vida laboral y familia: ¿un horizonte posible?" *Sociología del Trabajo*, nº 50, 2004, pp. 111- 138.
- Valiente, C. (1993): "Políticas públicas para la mujer trabajadora en Italia y España (1900, 1991)". *Tesis doctoral en el Programa de Doctorado de Ciencia Política, Sociología y Antropología Social de la Universidad Autónoma de Madrid el 18 de junio de 1993*.
- Vandelac, L. (1985): "L'économie domestique à la sauce marchande ou les évaluations monétaires du travail domestique", en Vandelac, L., Belisle, D., Gauthier, A. et Pinard, Y.: *Du travail et de l'amour. Les dessous de la production domestique*. Ed. Saint Martín. Montreal.
- Vietorisz, T. & Harrison, B. (1973): "Labor Market Segmentation: Positive Feedback and Divergent Development". *American Economic Review*, 63 (2). Pp. 366-376.

- Villota, P. (2004): "Análisis desde la perspectiva de género del impacto de los tipos marginales del IRPF en las rentas salariales". *Laboral Augusto Plató*. Núm. 19. Noviembre 2004.
- Willis, R.J.: "A New Approach to the Economic Theory of Fertility Behavior". *Journal of Political Economics*, vol. 81. Marzo-abril 1973.
- Young, K. (1998): "Notes on the Social Relations of Gender". In Mohammed, P. and Shepherd, C. (eds) (1998): *Gender in Caribbean Development*. UWI. Pp. 97-109.