Inocencia M.ª Martínez León*
Paloma Marengo**

LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ESPAÑA. EVOLUCIÓN 2008-2018 Y TENDENCIAS ACTUALES

Este trabajo analiza la segregación laboral horizontal y vertical en España, en el periodo 2008-2018. El análisis del índice de distribución sectorial por sexo indica que la segregación laboral horizontal se ha reducido, habiendo más ramas de actividad integradas. La segregación laboral vertical también se ha reducido ligeramente. El incremento del nivel educativo de las mujeres puede justificar esta situación.

Labor segregation by gender in Spain. Evolution during 2008-2018 and current trends

This article analyzes horizontal and vertical segregation in Spain during the period 2008-2018. The analysis of the index of sectorial distribution by gender shows that horizontal labor segregation has decreased, so that there are more branches of activity integrated. Vertical labor segregation has decreased lightly too. The increase of the educational attainment of women can explain this situation.

Palabras clave: *segregación laboral horizontal, segregación laboral vertical, actividades integradas, diferencias de género, actividades femeninas, mujer.*
Keywords: *horizontal labor segregation, vertical labor segregation, integrated activities, gender differences, female activities, women.*
JEL: *J7.*

1. Introducción

El rol de la mujer ha cambiado en las últimas décadas debido a su incorporación en el ámbito laboral y su mayor preparación. A pesar de ser hoy una importante fuerza laboral, las mujeres no se encuentran en igualdad de condiciones que los hombres en el mercado laboral en cuanto a los puestos que desempeñan, los salarios que perciben, las oportunidades de ascenso, promoción y formación, y las tasas de absentismo y de paro, entre otros factores. Las mujeres sufren discriminación tanto directa (por razón de sexo) como indirecta, por las desventajas derivadas de los roles productivos/reproductivos de género, y de la cultura organizativa y social. Además, ellas se enfrentan a estereotipos de género que determinan la existencia de ocupaciones «masculinas» o «femeninas» (Barberá *et al.*, 2011).

* Doctora en Universidad Politécnica de Cartagena. Departamento de Economía de la Empresa.
Contacto: ino.martinez@upct.es
** Universidad Politécnica de Cartagena.
Contacto: palomamarengo@hotmail.com
Versión de junio de 2021.
https://doi.org/10.32796/ice.2021.921.7266

Es por ello que el objetivo de esta investigación es estudiar la evolución de la segregación laboral por género, analizando la desigual distribución de mujeres y hombres en ciertas ocupaciones (horizontal), y en los niveles más altos de la escala profesional (vertical), en España en el periodo 2008-2018. Este periodo de estudio es muy interesante porque permite analizar el efecto de la aprobación de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (en adelante, LOIEMH) en las empresas y en la sociedad españolas. Entre sus múltiples propuestas destacan: *i)* la promoción del derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, que favorece una mayor participación y dedicación de mujeres y hombres a la actividad laboral; *ii)* la mayor presencia de mujeres en puestos de toma de decisiones (participación política —listas electorales—, en consejos de administración de grandes empresas…); *iii)* la igualdad retributiva; y *iv)* la corresponsabilidad. Así, su aplicación empieza a reflejarse a inicios de 2008, y su observación durante una década nos permite conocer su evolución, y entender cómo y en qué medida operan estos conceptos en la realidad de las mujeres españolas. Sus principales efectos se vinculan a la segregación laboral horizontal, pues la conciliación facilita la ampliación del tipo de jornada laboral (de parcial a completa), lo que incrementa la dedicación (y las posibilidades de promoción y formación) que favorece la incorporación femenina a sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinos. Además, esta ley tiene efectos sobre la segregación laboral vertical, a través de una mayor presencia femenina en puestos directivos, políticos y de toma de decisiones, impulsada por su propio mandato y favorecida también por la conciliación (más dedicación y promoción femenina). La progresiva reducción de la brecha salarial favorece la disminución de ambos tipos de segregación y fomenta la igualdad y la corresponsabilidad en la pareja, ya que facilita la contratación de ayuda/servicios para el cuidado y trabajo doméstico, reduciendo la triple jornada de la mujer, ampliando su dedicación laboral y su incorporación a ocupaciones y sectores masculinizados. También se hace imprescindible conocer las causas que originan dichos fenómenos para ser capaces de buscar soluciones, diseñar actuaciones y trabajar para lograr la igualdad entre hombres y mujeres.

Este estudio también ayuda a sensibilizar sobre la importancia de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y su grado de cumplimiento en España, prestando especial atención al ODS 5: igualdad de género y al ODS 8: trabajo decente. Preservar el empleo y los ingresos durante etapas de crisis económica es una respuesta fundamental para evitar la «crisis del estado del bienestar», que tanto preocupa a la Unión Europea. Así, en España, la tasa de paro femenina alcanzó el 18,33 % a finales de 2020, mientras que la masculina representaba el 14,17 %, habiendo un incremento superior para ellas (2,78 %) que para ellos (2,35 %) desde el inicio de la pandemia (INE, 2021; Fundación Adecco, 2021). Esto es debido a la mayor presencia femenina en sectores económicos en los que se ha cebado la pandemia (hostelería y comercio), a las mayores cargas de cuidado de ascendientes y descendientes, especialmente para las que teletrabajan, y al mayor control que ejercen las empresas sobre los empleados en periodos de crisis (Gispert, 2021).

El artículo se divide en cinco apartados. En el primero se realiza la introducción, para en el segundo desarrollar una revisión bibliográfica de los conceptos de segregación laboral horizontal y vertical, así como de sus consecuencias. El tercer apartado incluye la metodología, para a continuación introducir el estudio empírico realizado a partir de la Encuesta de población activa (EPA) y de la Encuesta anual de estructura salarial, que permite conocer las características de las personas ocupadas en España y su evolución en el periodo analizado. Finalmente, en el quinto apartado, se proponen una serie de conclusiones donde se exponen los principales resultados (apartado cuarto) y se formulan algunas sugerencias que permitirían revertir la situación de desigualdad que continúan sufriendo las mujeres en términos laborales.

2. Revisión de la literatura

Definición de la segregación laboral por género

La segregación laboral por género hace referencia a la división desigual en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, pues tienen diferentes puestos y ocupaciones (Odriozola & Peña, 2016). Además de ser distintos los trabajos y puestos que ocupan, su presencia en sectores de actividad también lo es. Así, hombres y mujeres «trabajan en sectores distintos y ocupan cargos diferentes» (Barberá *et al.*, 2011). Por tanto, existen ocupaciones «femeninas» o «masculinas», y ramas de actividad diferenciadas y calificadas como «femeninas» o «masculinas», acompañadas cada una de diferentes valoraciones sociales y económicas (Rubio, 2008). Esta segregación se deriva de la división sexual del trabajo.

Numerosos investigadores buscan explicar las causas de este fenómeno. Las teorías más significativas son cuatro:

1) *Corriente neoclásica del capital humano*: sostiene que las mujeres invierten menos en su educación porque su participación en el mercado laboral será discontinua, debido al rol ocupado en el seno familiar (Nicolás Martínez *et al.*, 2009; Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). Esto desemboca en una mayor presencia femenina en determinados empleos (considerados femeninos), y sectores que ofrecen condiciones adecuadas para su participación discontinua (hostelería, confección de prendas de vestir y comercio, entre otras). Esos puestos no requieren de una elevada inversión de tiempo y dedicación, creándose un exceso de oferta laboral que trae como consecuencia bajos salarios (Roldán-García *et al.*, 2012). También se asocia a las mujeres mayor rotación y menor antigüedad en la empresa (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). Sin embargo, la Organización International del Trabajo (OIT) (ILO, 2020) evidencia que no existen diferencias significativas entre el nivel de estudios de hombres y mujeres, pues ellas parecen tener similares o mejores niveles que ellos (OECD, 2015; Ibáñez Pascual & Vicente, 2020); lo cual reduce ligeramente la ventaja de los hombres en el mercado laboral, pero sin incidir en la segregación (por actitudes y comportamientos diferentes entre ambos colectivos, y la falta de referentes femeninos en determinados sectores).

2) *Las teorías de la segmentación del mercado de trabajo* argumentan que los empleos que están mejor pagados requieren una mayor estabilidad, preparación y experiencia; requisitos que «en principio» no cumplen las mujeres. Esto genera un beneficio para los hombres, pues tienen menor competencia en los empleos más cualificados. En detrimento, las mujeres se aglutinan en áreas de trabajo menos exigentes y peor pagadas (Roldán-García *et al.*, 2012), evitan jornadas vespertinas, irregulares, prolongadas o en festivos por sus roles de género (reduciendo sus percepciones variables por guardias, bonus, festivos…), y buscan la posibilidad de interrupción de su actividad laboral durante un largo periodo de tiempo (debido a la maternidad y cuidado de descendientes y ascendientes) (Anghel *et al*., 2019), y, sobre todo, tratan de cubrir sus necesidades de flexibilidad y de conciliación de familia y trabajo (Odriozola & Peña, 2016; Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). Otra justificación para esta teoría se refiere a las diferencias compensatorias o igualadoras, según las cuales las mujeres escogen trabajos de menor peligrosidad ya que el salario percibido suele ser secundario y complementario en la renta familiar (Nicolás *et al.*, 2009). Sin embargo, Ibáñez Pascual (2008) e Ibáñez Pascual y Vicente (2020) confirman que las ocupaciones femeninas están asociadas a mayor probabilidad de contratos indefinidos, por lo que las mujeres ofrecen estabilidad a las empresas. Esto se debe a que las mujeres se sienten menos confiadas para entrar a trabajar, tienen menos capacidad de negociación y ambición inicial (OECD, 2015), y buscan estabilidad laboral (para poder negociar las prácticas de conciliación que necesitan con más evidencias y compromiso demostrado) y económica.

3) *Las teorías feministas o «sociosexuales»*, que hablan de los estereotipos que existen en torno a las

aptitudes de las mujeres para centrarse en ciertos trabajos femeninos de acuerdo a esas presuntas aptitudes y roles de género (Roldán-García *et al.*, 2012). Por ejemplo, la educación o el cuidado de personas.

4) *La teoría de las diferencias compensatorias*. Las elecciones que realizan hombres y mujeres a la hora de ocupar ciertos puestos laborales podrían estar relacionadas con las preferencias de cada género. Las mujeres buscan aquellas ocupaciones que ofrezcan mayor flexibilidad y oportunidades de conciliar la vida laboral y familiar (Odriozola & Peña, 2016; Ibáñez Pascual & Vicente, 2020), como trabajos a jornada continua, tiempo parcial o trabajo en el domicilio; esquivando trabajar los festivos y por las tardes y noches. Por el contrario, los hombres eligen aquellos empleos que se relacionan con los estereotipos masculinos, como son la construcción y la industria (Nicolás Martínez *et al.,* 2009), donde los contratos de trabajo suelen ser a tiempo completo y los salarios más altos (Palacio & Simón, 2002; Barberá *et al.*, 2011).

Según Barberá *et al.* (2011), las causas de la segregación laboral se inscriben principalmente en la existencia de estereotipos, la falta de visibilidad en los altos cargos, la falta de experiencia, las barreras sociales y organizativas relacionadas con la conciliación de la vida profesional y personal, percepciones psicológicas sobre la idoneidad de los puestos directivos, los pactos entre varones o pactos entre iguales, las creencias sobre la necesidad de un tipo de liderazgo que denote características relacionadas con estereotipos masculinos, la división del trabajo, los roles productivo/reproductivo, y el techo de cemento, entre otras.

Además, otra causa que explica la segregación laboral por género se encuentra en la oferta de empleo con bajos salarios (Barberá *et al.*, 2011). En este sentido, las empresas conocen la predisposición de las mujeres a aceptar trabajos con peores condiciones económicas (Anghel *et al.*, 2019), dado que, generalmente, los consideran, como se indicaba anteriormente, como un complemento en la renta familiar o para el autosostenimiento económico; mientras que los hombres rechazan estas ofertas debido a que los bajos salarios que ofrecen no son suficientes para mantener una familia (Barberá *et al.*, 2011).

Anker (1997), citado por Barberá *et al.* (2011), sostiene que la segregación laboral por género se manifiesta de dos formas: horizontal y verticalmente. El fenómeno de la segregación laboral por género, tanto vertical como horizontal, acontece en nuestro país y en toda la Unión Europea.

Segregación laboral horizontal

La *segregación laboral horizontal* hace referencia a «la diferente sobrerrepresentación de mujeres y hombres en determinados sectores económicos y categorías profesionales», como consecuencia de la división sexual del trabajo y de la persistencia de prejuicios de género que tienen que ver con las capacidades de hombres y mujeres en la realización de determinadas tareas o en el ejercicio de determinadas profesiones. La segregación laboral horizontal es también conocida como *Pared de Cristal* (Ribera *et al.*, 2009), pues limita el acceso de hombres y mujeres a algunos puestos de trabajo, dejando unas áreas muy delimitadas para que las desempeñe un género concreto que tiene preferencia. Así, se produce una mala asignación de recursos humanos, falta de competencia en el mercado laboral e importantes pérdidas de eficiencia, tanto directas (pérdida de talento) como indirectas (desincentivos a la inversión en capital humano del colectivo discriminado) (Anker, 1997; Anghel *et al.*, 2019); que lastran el crecimiento económico general a largo plazo. En consecuencia, se crean «ocupaciones/profesiones femeninas» y «masculinas» (Roldán-García *et al.*, 2012; Ibáñez Pascual & Vicente, 2020).

Las profesiones femeninas se concentran en ámbitos relacionados con la asistencia sanitaria, educación, servicios sociales, Administración pública y la venta al por menor (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). Por su parte, las profesiones masculinas están relacionadas con la industria manufacturera, comercio al

por mayor, construcción y transporte (Rubio, 2008; Ibáñez Pascual & Vicente, 2017). Así, existe una notable minoría de representación femenina en los sectores industriales y tecnológicos con respecto a los sectores relacionados con los servicios (Ribera *et al.*, 2009). En consecuencia, la segregación laboral horizontal es un hecho constatable, que ha alcanzado un nivel elevado en España, intensificándose entre 2001 y 2011 (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020).

La segregación laboral horizontal tiene varios efectos. Primero, bajos salarios para las féminas que no trabajan en sectores públicos (educación, salud y administración, entre otras). Como se ha visto, el trabajo de la mujer está concebido, en muchos casos, como un aporte extra o de automantenimiento. Las empresas, conociendo esta situación, ofrecen bajos salarios sabiendo que los hombres los rechazan (Barberá *et al.*, 2011) o buscan rápidamente mejores oportunidades laborales. Esto acarrea que existan áreas femeninas con bajos salarios. Ibáñez Pascual (2010) sostiene que el salario/hora en las ocupaciones masculinas es mayor que en las femeninas, tanto para hombres como mujeres.

Segundo, de la mano de los bajos salarios en algunas áreas femeninas se suma el hecho de que muchas mujeres se encuentran trabajando a tiempo parcial. Las razones de compatibilización del ámbito laboral y familiar no justifican esta situación, pues no se debe a una elección, sino a la imposibilidad de encontrar un trabajo a tiempo completo (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020); confirmándose como una debilidad impuesta por el mercado de trabajo (Ortiz García, 2015) que sufren ellas mayoritariamente. Por tanto, las mujeres se encuentran en mayor desventaja económica con respecto a los hombres (Del Río & Alonso-Villar, 2007), no solo durante su presencia en el mercado laboral, sino durante su jubilación.

Tercero, las mujeres, al encontrarse principalmente en ramas de actividad femeninas con peores condiciones laborales, menores salarios y prevalencia de contratos a tiempo parcial (que también sufren penalizaciones económicas), tienen bases de cotización inferiores a la de sus homónimos varones, lo que reduce sus prestaciones por desempleo, por bajas por enfermedad, o pensiones por jubilación e invalidez. En consecuencia, se encuentran en una situación de desventaja frente a los hombres (Meza Martínez, 2018), no solo durante su periodo de actividad, sino también cuando tengan la necesidad de acceder a estas prestaciones. Estas desigualdades explican parcialmente los procesos de pobreza y exclusión social que sufren las mujeres de nuestro país (Del Río & Alonso-Villar, 2007).

Cuarto, el trabajo a tiempo parcial tiene otros efectos negativos que afectan a las condiciones laborales de las mujeres e influyen en la segregación laboral vertical. Según Ibáñez Pascual (2008), ellas reciben menos formación en el puesto, lo que repercute en menores posibilidades de ascenso y promoción; incluso en las categorías de ejecutivos y directivos. Además, en los trabajos a tiempo parcial, los trabajadores son menos consultados con respecto a las decisiones de la empresa, sobre todo en el caso de las mujeres (Ibáñez Pascual, 2008). Esto también implica una menor experiencia reconocida y, por ende, mayor precariedad y menos probabilidades de promoción; y, complementariamente, que se perpetúen los valores masculinizados de la cultura organizativa (en relación con la cultura de conciliación, el horario de reuniones, los procesos de toma de decisiones...), pues siguen siendo los hombres quienes toman las decisiones. Esta situación perpetúa la segregación laboral (horizontal y vertical).

Quinto, otra consecuencia de la segregación laboral horizontal está relacionada con una de sus causas: la existencia de prejuicios de género. El hecho de que estos prejuicios se mantengan en la sociedad lleva a las mujeres a seguir escogiendo áreas femeninas y son pocas las que rompen con esta barrera y se abren camino en carreras STEM[1] (ciencias, tecnología, ingeniería o matemáticas), análisis de datos, análisis financiero y alta dirección (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). Además, hay muy

[1] La palabra STEM es un acrónimo que tiene su origen en las siglas en inglés de Science, Technology, Engineering y Mathematics.

pocas «referentes» en estas actividades. Por tanto, la actual segregación laboral horizontal perpetúa este fenómeno en la sociedad presente y futura.

En concordancia con el punto anterior, la división sexual del trabajo ocasiona que existan ocupaciones masculinas y femeninas, a las que se les asocian determinadas características que deberán tener las personas que las realizan. En ocasiones, existe un estereotipo positivo para el empleador, pero negativo para las mujeres, en tanto que se tiene una idea de que ellas tienen una mayor inclinación hacia la obediencia de las órdenes, mayor docilidad y menor tendencia a expresar su disconformidad respecto a las condiciones de trabajo; esto lleva a que las mujeres tengan menores índices de sindicación y suelan aceptar trabajos con peores condiciones, más monótonos o repetitivos, y con bajos salarios (Ibáñez Pascual, 2008).

El análisis de todos los efectos de la segregación laboral horizontal justifica que esta es una discriminación laboral por género que constituye un rasgo de desigualdad muy repetido en el mercado laboral de los países desarrollados (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

Segregación laboral vertical

La segregación vertical «responde a la infrarrepresentación de las mujeres en los niveles más altos de las escalas profesionales» (Roldan-García *et al.*, 2012). Según Wirth (2001), la segregación laboral vertical implica que «no solo los hombres y mujeres tienen trabajos diferentes, sino que también hay diferencias en la medida en que están representados en la jerarquía de puestos dentro de los trabajos». Inclusive en aquellas áreas, ocupaciones o sectores en donde las mujeres son mayoría, generalmente son los hombres quienes ocupan los puestos mejor pagados y de mayor responsabilidad (Wirth, 2001). Meza Martínez (2018) sugiere que las mujeres se enfrentan a la imposibilidad de ascender en las jerarquías de las organizaciones, negándoseles los cargos de poder o dirección, y concentrándolas en cargos medios inferiores que acarrean menor responsabilidad, menor salario y cualificación.

Diferentes estudios hacen referencia a los prejuicios de los empleadores a la hora de promover o contratar personal para cargos directivos, eligiendo a más hombres que mujeres por la creencia de que son los varones quienes ostentan valores y aptitudes para estar en posiciones de poder (Fernández-Palacín *et al.*, 2010; Martínez León *et al.*, 2011), y si una mujer quiere acceder a estos puestos, para demostrar que está a la altura de la tarea, tiene que contar con más credenciales que los hombres (Lyness & Heilman, 2006) y con atributos «masculinos» (Meza Martínez, 2018). En este sentido, Cuadrado Guirado y Morales Domínguez (2007) añaden que las mujeres se enfrentan a un fenómeno mundial denominado *think manager-think male* (Schein & Davidson, 1993), que se refiere a que los estereotipos asociados a las actividades directivas están relacionados con cualidades masculinas. Así, a los hombres se les atribuyen rasgos instrumentales-agentes, relacionados con la productividad, la autonomía, la eficacia y la competición por cumplir con las metas, mientras que a las mujeres se les atribuyen rasgos expresivo-comunales, relacionados con la afectividad, las emociones y las relaciones. Entonces, son los valores y los comportamientos masculinos los que se ven como necesarios para cumplir con el rol de directivo. Esto «afecta a la selección, promoción y ocupación de responsabilidad por parte de las mujeres» (Cuadrado Guirado & Morales Domínguez, 2007).

Otro término que llama la atención bajo el concepto de segregación laboral vertical es el de *segregación jerárquica*. Utilizado en un informe de la Comisión Europea en el 2009, se refiere a un tipo de segregación vertical específica que aleja a las mujeres de las posiciones más elevadas, en términos de autoridad y responsabilidad, en los ámbitos de poder profesionales y, sobre todo, académicos (Roldán-García *et al.*, 2012).

Entre los efectos de la segregación laboral vertical destacan la menor participación de las mujeres

en los puestos de responsabilidad. Así, las mujeres ocupan el 25 % de los puestos directivos del mundo, y son una minoría como líderes organizativos, pues solo lideran 37 de las empresas del listado de empresas Fortune 500 (Hinchliffe, 2020). La presencia de las mujeres en los consejos de administración de las empresas en la Unión Europea se encuentra en el 26,7 % en 2018 (ORSC[2], 2018), muy inferior a las recomendaciones del Parlamento Europeo en términos de diversidad, que establecen un mínimo del 40 % de cada sexo (ORSC, 2018).

En España, las mujeres suponen el 18,8 % de los puestos directivos en 2021, según el informe elaborado por la consultora ICSA y EADA Business School, a partir del análisis de 80.000 datos salariales en España (Trincado, 2021). Los datos son mejores si consideramos la Encuesta de población activa de ocupados por sexo y ocupación, en el año 2018, pues del total de directores y gerentes (542.600 personas), el 67,87 % son hombres y el 32,13 % son mujeres. En las empresas que conforman el índice bursátil IBEX 35, en 2018, el promedio de mujeres en dichos consejos se situó en el 16 %, siendo tan solo 12 las empresas que cuentan con el 30 % de mujeres en la composición de sus consejos administrativos (ORSC, 2018); tal y como se ha especificado en el Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas en España, que aconseja que en 2020 el número de mujeres consejeras sea al menos del 30 %.

Por tanto, muchas mujeres se ven estancadas en determinados puntos de su carrera, pese a tener la preparación en cuanto a competencias y cualificación requeridas para puestos de mayor responsabilidad y participación en la toma de decisiones (Meza Martínez, 2018).

Heredia *et al.* (2002) sostienen que, en cualquier sector laboral analizado, en la medida en que se asciende en la pirámide jerárquica es menor la proporción de mujeres en puestos de poder, inclusive en los sectores laborales más feminizados. De este modo, se convierte en una forma de discriminación indirecta, ya que la imposibilidad de ascender a determinados puestos de poder conlleva también la imposibilidad de alcanzar los mayores salarios (Meza Martínez, 2018) y las prestaciones derivadas de ellos (desempleo, jubilación y bajas por enfermedad, entre otras), así como una menor participación en la toma de decisiones. Es por eso que Barberá *et al.* (2011) concluyen que «la mejora del nivel de estudios no necesariamente conduce a una menor segregación ocupacional y a una menor brecha salarial». En este sentido, Millán Vázquez de la Torre *et al.* (2015) afirman que, en el caso de España, las mujeres ocupan puestos de trabajo «por debajo de su categoría profesional no acorde con su nivel de estudios o preparación académica» y valía profesional.

3. Metodología

Para la realización del marco teórico del presente trabajo se ha realizado una revisión bibliográfica de los trabajos más relevantes y rigurosos sobre la segregación laboral por género, tales como Heredia *et al.* (2002), Cuadrado Guirado y Morales Domínguez (2007), Ibáñez Pascual (2008), Nicolás Martínez *et al.* (2009), Barberá *et al.* (2011), Roldán-García *et al.* (2012), e Ibáñez Pascual y Vicente (2020).

Para el análisis de los datos se utilizaron dos fuentes: la Encuesta de población activa y la Encuesta anual de estructura salarial, ambas proporcionadas por el INE. De ambas encuestas se tomaron aquellos resultados analizados por sexo que permiten estudiar los diferentes apartados para cumplir con los objetivos de este trabajo de investigación. Para analizar los datos de la Encuesta de población activa se tuvieron en cuenta los valores promedios de los ocupados en los cuatro trimestres de 2008 y 2018.

4. Resultados

La evolución de la población ocupada en España permite observar algunos cambios experimentados en el

[2] Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa (en adelante, ORSC).

TABLA 1

OCUPADOS POR SEXO Y EDAD EN ESPAÑA

	2008			2018		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	329.100	202.700	126.400	134.100	76.100	58.000
De 20 a 24 años	1.507.600	823.300	684.300	855.300	454.500	400.800
De 25 a 34 años	5.979.800	3.284.600	2.695.200	3.786.900	2.001.600	1.785.300
De 35 a 44 años	5.832.500	3.356.400	2.476.100	5.847.500	3.170.200	2.677.300
De 45 a 54 años	4.438.100	2.594.900	1.843.200	5.397.800	2.974.300	2.423.500
55 y más años	2.382.500	1.543.300	839.200	3.306.200	1.855.300	1.450.900
Total	**20.469.600**	**11.805.200**	**8.664.400**	**19.327.800**	**10.532.000**	**8.795.800**

FUENTE: INE (2021).

TABLA 2

OCUPADOS POR SEXO Y EDAD EN ESPAÑA (En %)

	2008		2018	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
De 16 a 19 años	61,59	38,41	56,75	43,25
De 20 a 24 años	54,61	45,39	53,14	46,86
De 25 a 34 años	54,93	45,07	52,86	47,14
De 35 a 44 años	57,55	42,45	54,21	45,79
De 45 a 54 años	58,47	41,53	55,10	44,90
55 y más años	64,78	35,22	56,12	43,88
Total	**57,67**	**42,33**	**54,49**	**45,51**

FUENTE: INE.

periodo 2008-2018, sobre todo en la población ocupada y su edad. Así, en el año 2018, la población ocupada es de 19.327.800 personas, de las que 10.532.000 son hombres (54,49 %) y 8.795.800 son mujeres (45,51 %) (Tablas 1 y 2). Sin embargo, la población ocupada era mayor en 2008, representando los hombres el 57,67 % y las mujeres el 42,33 %. Se observa una mayor incorporación proporcional de mujeres al trabajo en estos diez años, pese a la importante crisis económica y laboral; y una salida de 1.275.000 hombres, que engrosan la inactividad y el paro.

El número de mujeres ocupadas ha aumentado en términos absolutos en más de 131.400 y en términos porcentuales un 3,18 % (del 42,33 % en 2008 al 45,51 % en 2018). Estos datos confirman la progresiva y continuada incorporación de la mujer al mundo del trabajo en las últimas décadas (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020). La recuperación económica y la mayor

preparación de las mujeres hoy en día han facilitado su inserción laboral. La crisis de la construcción justifica la pérdida de empleo de más varones (Bettio & Verashchagina, 2009).

En España, la *edad* de los ocupados refleja que, en comparación al año 2008, en el año 2018, las tres primeras cohortes de edad (de 16 a 19 años, de 20 a 24 y de 25 a 34), emplean al 61 % de los trabajadores que en 2008 (siendo menor en el caso de los más jóvenes —solo el 40,7 %—); lo que constata el creciente desempleo juvenil, el desplome de sectores económicos que absorbían mano de obra joven (y de baja cualificación) en 2008, como la construcción (Bettio & Verashchagina, 2009); y el incremento de jóvenes que se forman más años antes de incorporarse al mercado laboral, en estos últimos 10 años. La población mayor de 34 años presenta una mayor proporción de contratación en 2018, incrementándose un 15 % en términos absolutos en relación a 2008 (pues pasa de ocupar 12,65 millones de personas en 2008 a 14,55 en 2018) (ver Tabla 1). Para concluir, se han reducido en 1,16 millones las personas ocupadas en 2018 en relación a 2008, por la mayor caída del empleo de la población menor de 35 años en comparación al crecimiento del empleo entre los mayores de 35 años.

Segregación laboral horizontal

Las evidencias de la segregación laboral horizontal podemos observarlas analizando el índice de distribución que permite conocer la definición masculina o femenina de un sector/ocupación (Iglesias & Llorente, 2010), tal y como se refleja en la Tabla 3. Según Ibáñez Pascual (2008) una ocupación está *segregada* si «uno de los sexos está representando 20 puntos por encima de la proporción que se recoge en la población estudiada en su conjunto». Y una ocupación está *integrada* si el diferencial en la representación de ambos sexos es inferior a 20 puntos porcentuales de su proporción entre los ocupados.

En la Tabla 3 se puede observar que, en 2018, siguiendo el criterio propuesto por Ibáñez Pascual (2008), y seguido por Ibáñez Pascual y Vicente (2020), 61 de las 92 ramas de actividad del CNAE-2009 (Clasificación Nacional de Actividades Económicas) se encuentran integradas (en blanco). Esto denota una reducida segregación laboral horizontal, ya que las actividades integradas suponen el 66,30 % del total en 2018. Las mujeres tienen mayor presencia porcentual en 12 ramas de actividad (13,04 %), visualizándose en color naranja en la Tabla 3, y los hombres en 29 sectores (31,5 %), marcados en azul. Las ramas de actividad segregadas femeninas son la educación, actividades sanitarias y servicios sociales, comercio minorista, otros servicios, actividades del hogar como personal doméstico, y algunas actividades administrativas (oficinas, agencias de viaje…). Los hombres se emplean en ramas segregadas masculinas como las industrias extractivas, construcción, producción de actividades primarias, transporte, y suministros (energía eléctrica, gas, agua…). Entre las actividades integradas por género en 2018 destacan la hostelería, actividades profesionales (científicas y técnicas), actividades inmobiliarias, Administración pública, actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales, e información y comunicaciones.

La evolución de la segregación laboral horizontal entre 2008 y 2018 ha sido positiva, pues se han reducido las actividades femeninas (de 15 a 12) y masculinas (de 37 a 29), habiendo 11 nuevas ramas de actividad integrada (50 en 2008 y 61 en 2018). Así, se incrementa la presencia de empleadas en ramas de actividad con mayor representación masculina, como actividades de apoyo a las industrias extractivas (12,5 %), recogida y tratamiento de aguas residuales (12,2 %), actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales (10,5 %), extracción de crudo de petróleo y gas natural (8 %), suministro de energía eléctrica y gas (8 %), otras industrias manufactureras (7,9 %), I+D (7,8 %), actividades cinematográficas (6,8 %) y metalurgia (6,5 %). Estos sectores son muy minoritarios en cuanto al total de ocupados de España, pues representan un 1,75 % del total, pero reflejan el inicio del proceso de cambio.

TABLA 3

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN SECTORIAL POR SEXO EN ESPAÑA 2008-2018 (En %)

Sector de actividad	Porcentaje mujeres	
	2008	2018
Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	**26,89**	23,52
Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas	28,17	24,63
Silvicultura y explotación forestal	12,39	10,05
Pesca y acuicultura	16,36	12,67
Industrias extractivas	**8,87**	**9,55**
Extracción de antracita, hulla y lignito	7,23	12,12
Extracción de crudo de petróleo y gas natural	41,96	50,00
Extracción de minerales metálicos	28,10	-
Otras industrias extractivas	5,55	6,36
Actividades de apoyo a las industrias extractivas	0,00	12,50
Industria manufacturera	**25,29**	**26,46**
Industria de la alimentación	40,12	37,16
Fabricación de bebidas	28,10	28,55
Industria del tabaco	60,08	42,42
Industria textil	44,82	50,00
Confección de prendas de vestir	76,92	75,29
Industria del cuero y del calzado	38,99	42,38
Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería	11,38	12,78
Industria del papel	16,54	18,24
Artes gráficas y reproducción de soportes grabados	27,95	26,14
Coquerías y refino de petróleo	18,19	23,47
Industria química	28,08	28,45
Fabricación de productos farmacéuticos	50,78	51,23
Fabricación de productos de caucho y plásticos	24,04	26,40
Fabricación de otros productos minerales no metálicos	16,12	17,17
Metalurgia; fabricación de productos de hierro, acero y ferroaleaciones	7,84	14,38
Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo	14,57	12,53
Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos	29,29	35,54
Fabricación de material y equipo eléctrico	24,69	27,61
Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	15,94	15,83
Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques	22,10	23,48
Fabricación de otro material de transporte	14,11	14,08
Fabricación de muebles	14,17	13,19
Otras industrias manufactureras	32,93	40,82
Reparación e instalación de maquinaria y equipo	8,40	10,52

TABLA 3 (Continuación 1)

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN SECTORIAL POR SEXO EN ESPAÑA 2008-2018 (En %)

Sector de actividad	Porcentaje mujeres	
	2008	2018
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	**20,70**	**28,62**
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y…	**16,28**	**16,81**
Captación, depuración y distribución de agua	22,01	19,37
Recogida y tratamiento de aguas residuales	7,32	19,48
Recogida, tratamiento y eliminación de residuos; valorización	13,01	14,54
Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos	23,08	19,15
Construcción	**7,22**	**8,70**
Construcción de edificios	7,07	9,27
Ingeniería civil	10,53	10,69
Actividades de construcción especializada	6,78	7,96
Comercio al por mayor y al por menor; reparación vehículos de motor…	**49,37**	**49,59**
Venta y reparación de vehículos de motor y motocicletas	15,63	14,60
Comercio al por mayor e intermediarios del comercio, excepto de vehículos de motor	32,60	32,74
Comercio al por menor, excepto de vehículos de motor y motocicletas	62,69	62,18
Transporte y almacenamiento	**18,47**	**18,86**
Transporte terrestre y por tubería	10,70	11,47
Transporte marítimo y por vías navegables interiores	19,41	24,89
Transporte aéreo	40,99	36,76
Almacenamiento y actividades anexas al transporte	26,79	24,27
Actividades postales y de correos	36,45	40,00
Hostelería	**55,90**	**53,09**
Servicios de alojamiento	56,57	59,21
Servicios de comidas y bebidas	55,70	51,15
Información y comunicaciones	**34,62**	**28,64**
Edición	46,51	43,21
Actividades cinematográficas, de vídeo y programas de televisión, grabac. sonido	32,40	39,22
Actividades de programación y emisión de radio y televisión	40,02	42,47
Telecomunicaciones	36,18	27,78
Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática	26,65	22,18
Servicios de información	55,39	51,47
Actividades financieras y de seguros	**46,19**	**51,63**
Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones	43,04	49,22
Seguros, reaseguros y fondos de pensiones, excepto Seguridad Social obligatoria	53,04	55,37
Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros	47,85	53,60

TABLA 3 (Continuación 2)

ÍNDICE DE DISTRIBUCIÓN SECTORIAL POR SEXO EN ESPAÑA 2008-2018
(En %)

Sector de actividad	Porcentaje mujeres	
	2008	2018
Actividades inmobiliarias	**50,89**	**54,48**
Actividades profesionales, científicas y técnicas	**47,57**	**49,00**
Actividades jurídicas y de contabilidad	57,23	56,27
Actividades de las sedes centrales; actividades de consultoría de gestión empresarial	50,35	50,77
Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos	33,47	33,99
Investigación y desarrollo	40,32	48,16
Publicidad y estudios de mercado	53,46	51,92
Otras actividades profesionales, científicas y técnicas	43,00	48,55
Actividades veterinarias	63,28	69,42
Actividades administrativas y servicios auxiliares	**58,90**	**55,32**
Actividades de alquiler	33,67	33,50
Actividades relacionadas con el empleo	76,77	59,37
Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y…	72,77	62,52
Actividades de seguridad e investigación	20,80	22,44
Servicios a edificios y actividades de jardinería	68,19	61,75
Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas	62,39	66,67
Administración pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	**40,94**	**41,77**
Educación	**64,42**	**67,25**
Actividades sanitarias y de servicios sociales	**77,28**	**76,86**
Actividades sanitarias	73,63	73,59
Asistencia en establecimientos residenciales	86,36	82,99
Actividades de servicios sociales sin alojamiento	85,75	84,67
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	**44,52**	**39,64**
Actividades de creación, artísticas y espectáculos	35,03	32,41
Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales	59,94	66,52
Actividades de juegos de azar y apuestas	50,47	45,33
Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento	42,09	39,64
Otros servicios	**68,53**	**67,05**
Actividades asociativas	57,16	58,97
Reparación de ordenadores, efectos personales y artículos de uso doméstico	26,79	27,51
Otros servicios personales	80,49	77,35
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico	**92,93**	**88,42**
Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	**41,18**	**51,72**

FUENTE: INE.

TABLA 4

SEGREGACIÓN LABORAL HORIZONTAL

Sector de actividad	2008			2018		
	Hombre	Mujer	**Total**	Hombre	Mujer	**Total**
Masculino	4.944.400	630.600	5.575.000	4.053.600	817.400	4.871.000
Femenino	1.825.100	4.506.900	6.332.000	1.024.400	3.083.900	4.108.200
Integrada	5.449.900	4.276.800	9.726.700	6.075.800	5.085.400	11.161.200
Total	**12.219.400**	**9.414.200**	**21.633.600**	**11.153.700**	**8.986.700**	**20.140.400**
		% 2008			**% 2018**	
Masculino	88,70	11,30	25,77	83,20	16,80	24,18
Femenino	28,82	71,18	29,26	24,90	75,10	20,39
Integrada	56,00	44,00	**44,96**	54,40	45,60	**55,41**

FUENTE: INE.

También se incrementa la presencia de mujeres en algunas ramas de actividad tradicionalmente femeninas como actividades de bibliotecas (6,5 %), servicios financieros (6,2 %), actividades veterinarias (6,1 %), actividades auxiliares de servicios financieros (5,8 %), actividades financieras (5,4 %) e industria textil (5,2 %). El mayor nivel educativo de las mujeres facilita su empleo en actividades integradas (Iglesias & Llorente, 2010).

Para facilitar el análisis de la segregación laboral horizontal se introduce la Tabla 4, que refleja el número promedio de empleados/as en los sectores de actividad masculinos, femeninos e integrados en 2008 y 2018. Esta tabla muestra que, en 2008, el 25,77 % de la población ocupada trabaja en sectores de actividad masculinos, el 29,26 % en sectores femeninos y el 44,96 % en sectores integrados. Sin embargo, en 2018, la población ocupada en sectores integrados supone un 10,45 % más que en 2008 (55,41 % en total), reduciéndose sobre todo los sectores femeninos (8,87 %) y los masculinos (1,59 %). Además, se observa que, en 2018, los sectores masculinos ocupan un 5,5 % más de mujeres que en 2008 (diferencial entre 16,80 % y 11,30 %), así como los femeninos (3,92 % mujeres más). Incluso los sectores integrados incorporan un 1,60 % más de mujeres (diferencia entre 45,60 % y 44 %).

Estos datos confirman que la incorporación y el aumento de la presencia de la mujer en el mercado laboral en España suponen una reducción de la segregación laboral horizontal, en cuanto a sectores de actividad, al contrario de lo percibido por Cebrián y Moreno (2008) e Ibáñez Pascual y Vicente (2020). La mayor presencia femenina en más ramas de actividad podría justificar una reducción del impacto de los estereotipos de género, ampliándose el abanico laboral de ellas; ayudada por la salida de más de un millón de hombres no ocupados en 2018 (en relación a 2008) y un incremento del nivel formativo de las mujeres.

Esto se puede justificar porque hombres y mujeres tenemos valores diferentes que aportar tanto a las organizaciones como a la sociedad (Barberá *et al.*, 2011), y su incorporación es fundamental para la supervivencia de algunas empresas.

Segregación laboral vertical

Para analizar este concepto tenemos que observar la representación de hombres y mujeres en los

diferentes tipos de ocupaciones. En la Tabla 5 se realiza una comparación entre 2011 y 2018, pues 2011 es el primer año desde el que está la información disponible.

En la categoría de directivos y gerentes, el 70,1 % eran hombres mientras que el 29,9 % eran mujeres en 2011. En el año 2018, disminuyen la cantidad de trabajadores en puestos directivos y de gerentes, pero aumenta ligeramente el porcentaje de mujeres, pasando del 29,9 % en 2011 a representar un 32,1 %. Esto debe justificarse por la crisis económica, que eliminó muchas empresas, y por la subcontratación de actividades, que reduce el personal directivo de las empresas, reduciéndose el recurso directivo. En el caso de los hombres, su presencia disminuye ligeramente (del 70,1 % al 67,9 %).

En el año 2011, las mujeres son mayoría en los siguientes puestos (marcados en rojo en la Tabla 5): trabajadores de los servicios de la salud y el cuidado de las personas (80,3 %), empleados de oficina que atienden al público (72,5 %), técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza (66,7 %), trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores (61,2 %), empleados de oficina que no atienden al público (58,9 %) y trabajadores no cualificados (82,9 %). Los hombres son mayoría (marcados en azul en la Tabla 5) como directores y gerentes (70,1 %), trabajadores cualificados de la construcción (excepto operadores de máquinas) (98,6 %), conductores y operadores de maquinaria móvil (96,3 %), trabajadores de los servicios de protección y seguridad (90 %), trabajadores cualificados de las industrias manufactureras (88,5 %), ocupaciones militares (87,9 %), trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (77,0 %), peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes (75,7 %), y operadores de instalaciones y maquinaria fija (71,9 %). Las ocupaciones más integradas (en blanco) son las de otros técnicos y profesionales científicos o intelectuales (58,9 % de hombres y 41,1 % mujeres), técnicos y profesionales de apoyo (62,1 % y 37,9 %) y empleados de oficina que no atienden al público (41,1 % y 58,9 %).

Los primeros tipos de ocupaciones que aparecen en la Tabla 5 se pueden considerar «altas ocupaciones» y suelen estar en la parte superior de la pirámide jerárquica (directores/gerentes, técnicos y profesionales de salud y enseñanza, otros técnicos, técnicos de apoyo). En ellas se observa, que salvo para la salud y enseñanza (actividades feminizadas), existe una apreciable segregación laboral vertical en España, sobre todo entre directores y gerentes, pues solo ocupan el 29,9 % y 32,1 % de esta ocupación (en 2008 y 2018), mientras la representación femenina entre ocupados asciende a 42,33 % y 45,51 %, respectivamente. Sin embargo, en el periodo analizado, esta disminuye debido a que la representación de las mujeres en puestos directivos y otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales aumentó (2,2 % y 2,6 %, respectivamente). En los puestos jerárquicos de directores y gerentes las mujeres están muy lejos de representar el 40 % que recomienda el Parlamento Europeo en términos de diversidad (32,1 % en 2018), más aún cuando estudios de 2021 hablan de que ocupan el 18,8 % de los cargos directivos (Trincado, 2021).

La presencia de mujeres se ha incrementado notablemente entre los trabajadores de los servicios de protección y seguridad (3,1 %), y los empleados de oficina que no atienden al público (2,3 %), que se pueden considerar «ocupaciones intermedias». Sin embargo, se ha reducido entre los trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero (-3,1 %), trabajadores de servicios de restauración y comercio (-2,4 %), y trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes) (-1,9 %).

Las mujeres ocupadas tienen un nivel educativo igual o superior al de los varones (Ibáñez Pascual & Vicente, 2020), sin embargo, no se refleja en su presencia en puestos jerárquicos de nivel alto. Así, podemos afirmar que existen barreras invisibles que imposibilitan a la mujer a acceder en la pirámide jerárquica

TABLA 5

OCUPADOS POR OCUPACIÓN Y SEXO EN ESPAÑA EN 2011 Y 2018

	2011			2018			2011		2018	
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Directores y gerentes	914.300	640.500	273.800	799.500	542.600	256.900	70,1 %	29,9 %	67,9 %	32,1 %
Técnicos y profesionales científicos e intelectuales de la salud y la enseñanza	1.575.900	524.500	1.051.400	1.749.500	536.900	1.212.600	33,3 %	66,7 %	30,7 %	69,3 %
Otros técnicos y profesionales científicos e intelectuales	1.420.400	837.200	583.200	1.707.700	1.001.800	705.900	58,9 %	41,1 %	58,7 %	41,3 %
Técnicos; profesionales de apoyo	1.949.200	1.211.000	738.200	2.065.700	1.277.000	788.700	62,1 %	37,9 %	61,8 %	38,2 %
Empleados de oficina que no atienden al público	1.031.600	424.500	607.100	1.073.000	416.200	656.800	41,1 %	58,9 %	38,8 %	61,2 %
Empleados de oficina que atienden al público	860.800	236.800	624.000	938.900	248.200	690.700	27,5 %	72,5 %	26,4 %	73,6 %
Trabajadores servicios de restauración y comercio	2.455.500	952.700	1.502.800	2.668.800	1.099.400	1.569.400	38,8 %	61,2 %	41,2 %	58,8 %
Trabajadores servicios de salud y cuidado de personas	1.123.300	221.000	902.300	1.201.200	255.400	945.800	19,7 %	80,3 %	21,3 %	78,7 %
Trabajadores de los servicios de protección y seguridad	439.600	395.800	43.800	453.100	393.700	59.400	90,0 %	10,0 %	86,9 %	13,1 %
Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	466.800	359.300	107.500	450.700	361.900	88.800	77,0 %	23,0 %	80,3 %	19,7 %
Trabajadores cualificados de la construcción, excepto operadores de máquinas	912.100	899.700	12.400	840.400	830.200	10.200	98,6 %	1,4 %	98,8 %	1,2 %
Trabajadores cualificados industrias manufactureras, excepto operadores de instalaciones y máquinas	1.323.700	1.171.200	152.500	1.325.300	1.167.000	158.300	88,5 %	11,5 %	88,1 %	11,9 %
Operadores de instalaciones y maquinaria fijas, y montadores	531.500	382.000	149.500	550.400	391.400	159.000	71,9 %	28,1 %	71,1 %	28,9 %
Conductores y operadores de maquinaria móvil	915.100	881.300	33.800	909.400	873.800	35.600	96,3 %	3,7 %	96,1 %	3,9 %
Trabajadores no cualificados en servicios (excepto transportes)	1.519.800	259.400	1.260.400	1.475.000	279.700	1.195.300	17,1 %	82,9 %	19,0 %	81,0 %
Peones de la agricultura, pesca, construcción, industrias manufactureras y transportes	881.100	667.000	214.100	1.008.900	758.800	250.100	75,7 %	24,3 %	75,2 %	24,8 %
Ocupaciones militares	100.800	88.600	12.200	110.100	97.800	12.300	87,9 %	12,1 %	88,8 %	11,2 %

FUENTE: Elaboración propia.

empresarial. Esta situación es consecuencia de que existan estereotipos de género que hacen creer, tanto a hombres como mujeres, que las mujeres no son idóneas para llevar a cabo trabajos de dirección y toma de decisiones por carecer de características asociadas a lo «masculino» como la eficacia, la autonomía, la consecución de objetivos y metas y el individualismo, entre otros (Barberá *et al.*, 2011).

En relación a estos prejuicios cabe destacar el papel fundamental que juegan los empleadores y personas encargadas de los procesos de selección y movilidad interna, ya que son ellas quienes muchas veces no le dan la oportunidad a las mujeres por creer que los hombres tienen estas cualidades masculinas necesarias: «*Think male - Think manager*» (Schein & Davidson, 1993). Otras de las razones son la falta de referentes de mujeres directivas, la insuficiencia de políticas que ayuden a la conciliación de la vida laboral y familiar, y la ausencia de modelos socio familiares basados en la corresponsabilidad y la paridad, que siguen afectando a las mujeres al tener que hacerse cargo del cuidado de los hijos y las tareas domésticas, lo que se conoce como la triple jornada laboral (Novo Vázquez, 2010).

A su vez, esta discriminación de género vertical podría ser una de las razones que explica la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres. Si las mujeres, a pesar de tener una formación adecuada, no acceden a los puestos jerárquicos más próximos a la cúspide organizativa, y a medida que se asciende en la pirámide organizacional son cada vez menos las mujeres ocupando estos puestos (Heredia *et al.*, 2002; Barberá *et al.*, 2011; Meza Martínez, 2018), no es de extrañar que su salario sea menor, debido a que generalmente estos son los puestos con mayores salarios.

5. Conclusiones

Esta investigación confirma una reducción de la segregación laboral horizontal en el mercado laboral español entre 2008 y 2018, observándose menos ramas de actividad con características atribuidas a mujeres o a hombres (Heredia *et al.*, 2002), con una desigual participación de unas u otros. Esta tendencia se ha reducido entre 2008 y 2018, pues un 10,45 % más de la población ocupada trabaja en sectores de actividad integrados, y la presencia femenina se ha incrementado en todos los sectores, teniendo más incidencia en los masculinos (5,5 %), tal y como se desprende de las Tablas 3 y 4.

La segregación laboral vertical es muy alta en el mercado laboral español, pues solo el 2,9 % de las trabajadoras son directoras y gerentes en 2018, mientras que el 5,2 % de los hombres sí lo consiguen. Sin embargo, se ha reducido dicha segregación un 2,2 % entre 2008 y 2018, pues en 2018, el 32,1 % de los gerentes/directores son mujeres frente al 29,9 % en 2008.

Todo lo anterior ayuda a entender los motivos de la desigualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. A pesar de que existen herramientas legales que buscan eliminar las desigualdades entre hombres y mujeres, los cambios que suceden son lentos y pausados. Es importante señalar que este proceso requiere de la implicación de todos los agentes involucrados.

Así, los empleadores tienen un gran nivel de responsabilidad en la perpetuación de las causas de la segregación laboral, como la existencia de estereotipos y prejuicios de género, la perpetuación de una cultura organizacional que actúa como barrera contra las mujeres y que les impiden ocupar «puestos masculinos» o tener oportunidad de ascenso y llegar a ocupar puestos de responsabilidad (Martínez-León *et al.*, 2020). Adicionalmente, ellos deben modificar sus percepciones psicológicas sobre la idoneidad de los puestos directivos, incluyendo a las mujeres como un colectivo prioritario; ya que el liderazgo no tiene por qué estar relacionado con estereotipos masculinos, sino con cualidades que garanticen ser un buen líder tanto para hombres como mujeres, sobre todo en ciertas situaciones de crisis, de atención a la diversidad o de innovación (Martínez-León *et al.*, 2020).

Los empleadores y responsables de selección y contratación de las empresas deben de tomar conciencia de que ellos son el motor para revertir esta situación,

evitando los pactos entre varones o pactos entre iguales. Además, deben dar más visibilidad a sus directivas, y facilitarles su desarrollo profesional.

A nivel social se debe eliminar la división del trabajo y los roles productivo/reproductivo, fomentando la corresponsabilidad y la paridad en la familia (Blofield & Martínez Franzoni, 2015; Martínez-León *et al.*, 2018). También es necesario reforzar las políticas públicas y organizativas que buscan eliminar las barreras sociales relacionadas con la conciliación de la vida profesional y personal (Hupkau & Ruiz-Valenzuela, 2021). Asimismo, la difusión de la existencia de mujeres referentes y líderes, y los beneficios que aportan a sus organizaciones, facilitaría su mayor incorporación a puestos masculinizados, directivos y de toma de decisiones; reduciendo la segregación laboral horizontal y vertical.

Referencias bibliográficas

Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & de Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*, 229, 87-119.

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, *136*(3), 315-339.

Barberá, T., Dema, C. M., Estellés, S., & Devece, C. (2011). Las (des) igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. Comunicación presentada en *V International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management* (pp. 986-995).

Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Publications Office of the European Union, European Commission. Luxemburgo.

Blofield, M., & Martínez Franzoni, J. (2015). Maternalism, co-responsibility, and social equity: a typology of work–family policies. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, *22*(1), 38-59.

Cebrián, I., & Moreno, G. (2008). La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos. *Economía industrial*, 367, 121-137.

Cuadrado Guirado, I. M., & Morales Domínguez, J. F. (2007). Algunas claves sobre el techo de cristal en las organizaciones. *Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(2), 183-202.

Del Río, C., & Alonso-Villar, O. (2007). Diferencias entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. En *Economía e Igualdad de Género: Retos de la Hacienda Pública en el siglo XXI.* Instituto de Estudios Fiscales.

Fernández-Palacín, F., López-Fernández, M., Maeztu Herrera, I., & Martín-Prius, A. (2010). El techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas. *Revista de Estudios Empresariales*, 1, 231-247. Segunda época.

Fundación Adecco. (2021). *8ª edición del informe #Empleo Para Todas. La mujer en riesgo de exclusión en el mundo laboral*. https://fundacionadecco.org/informe-empleoparatodas-la-mujer-riesgo-exclusion-mundo-laboral/

Gispert, B. (2021, 23 de mayo). Las mujeres son menos y también cobran menos. *La Vanguardia*. https://www.lavanguardia.com/economia/20210523/7473244/mujeres-salario-desigualdad-genero-empresas.html

Heredia, E. B., Ramos, A., Sarrió, M., & Candela, C. (2002). Más allá del «techo de cristal» Diversidad de género. *Sostre de Vidre, Revista del Ministerio de Trabajo*, 40, 55-68.

Hinchliffe, E. (2020). The number of female CEOs in the Fortune 500 hits an all-time record. *Fortune*. https://fortune.com/2020/05/18/women-ceos-fortune-500-2020/

Hupkau, C., & Ruiz-Valenzuela, J. (2021). Trabajo e hijos en España: Retos y oportunidades para la igualdad entre hombres y mujeres. *EsadeEcPol Brief #6*. https://www.esade.edu/ecpol/es/publicaciones/retos-oportunidades-igualdad-hombres-mujeres/

Ibáñez Pascual, M. (2008). La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista española de investigaciones sociológicas*, 123, 87-122.

Ibáñez Pascual, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, *68*(1), 145-164.

Ibáñez Pascual, M., & Vicente, M. R. (2017). Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral. En M. Ibáñez (ed.), *Mujeres en mundos de hombres: la segregación ocupacional a través del estudio de casos* (pp. 15-33). Centro de Investigaciones Sociológicas.

Ibáñez Pascual, M., & Vicente, M. R. (2020). La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011: diez años de caminar sin avanzar. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 43-62.

Iglesias, C., & Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de ciencias del trabajo*, 11, 81-105.

ILO, International Labour Organization. (2020). *The COVID-19 response: Getting gender equality right for a better future*

for women at work. https://www.ilo.org/global/topics/coronavirus/WCMS_744685/lang--en/index.htm

INE, Instituto Nacional de Estadística. (2021). *Instituto Nacional de Estadística*. https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=4247

Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres (LOIEMH). *Jefatura del Estado «BOE» núm. 71, de 23 de marzo de 2007. Referencia: BOE-A-2007-6115.*

Lyness, K. S., & Heilman, M. E. (2006). When fit is fundamental: Performance evaluations and promotions of upper-level female and male managers. *Journal of Applied Psychology*, *91*(4), 777-785.

Martínez León, I. M., Arcas Lario, N., & García Hernández, M. (2011). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 105, 143-172.

Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., Martínez-Victoria, M., & Arcas-Lario, N. (2020). Leadership Style and Gender: A Study of Spanish Cooperatives. *Sustainability*, *12*(12), 5107.

Martínez-León, I. M., Olmedo-Cifuentes, I., & Ramón-Llorens, M. C. (2018). Work, personal and cultural factors in engineers' management of their career satisfaction. *Journal of Engineering and Technology Management*, *47*(1), 22-36.

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo, 1*(32), 11-31.

Millán Vázquez de la Torre, M., Santos Pita, M. D. P., & Pérez Naranjo, L. M. (2015). Análisis del mercado laboral femenino en España: evolución y factores socioeconómicos determinantes del empleo. *Papeles de población, 21*(84), 197-225.

Nicolás Martínez, C., López Martínez, M., & Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*, 13, 1.

Novo Vázquez, A. (2010). El camino hacia el empoderamiento político de las mujeres. *Revista Estudos Feministas*, *18*(3), 681-702.

OECD, Organisation for Economic Co-operation and Development. (2015). *The ABC of Gender Equality in Education: Aptitude, Behaviour, Confidence.* PISA, OECD Publishing, París. http://dx.doi.org/10.1787/9789264229945-en

Odriozola, L. A., & Peña, B. E. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios de economía aplicada*, *34*(1), 133-153.

Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Principios laborales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Guía para empresas*. Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/empent/Publications/WCMS_146492/lang--es/index.htm

ORSC, Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa. (2018). *La Responsabilidad Social Corporativa en las memorias anuales de las empresas del IBEX 35*. https://observatoriorsc.org/la-responsabilidad-social-corporativa-en-las-memorias-anuales-de-las-empresas-del-ibex-35/

Ortiz García, P. (2015). El trabajo a tiempo parcial ¿Una alternativa para la mujer en tiempos de crisis? *Sociología del Trabajo,* 82.

Palacio, J. I., & Simón, H. J. (2002). Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España. *FEDEA (Fundación de Estudios de Economía Aplicada).* https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/27897/1/2002_EEE.pdf

Ribera, T. B., Miguel, S. E., & Pérez, C. M. D. (2009). Obstáculos en la promoción profesional de las mujeres: El «techo de cristal». Comunicación presentada en *XIII Congreso de Ingeniería de Organización* (pp. 133-142).

Roldán-García, E., Leyra-Fatou, B., & Contreras-Martínez, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia, 12*(2), 43-56.

Rubio, F. (2008). La Bastida. Desigualtats de gènere. Mercat de treball. *Barcelona, Fundación Surt.*

Schein, V. E., & Davidson, M. J. (1993). Think manager, think male. *Management Development Review*, *6*(3), 33-41.

Trincado, B. (2021). Las directivas cobran 11.800 euros menos que los ejecutivos. *Cinco Días.* https://cincodias.elpais.com/cincodias/2021/05/17/fortunas/1621256160_964144.html

Wirth, L. (2001). Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management. *Geneva: International Labour Office.*