

Desigualdad de género en el mercado laboral en España en tiempos de crisis sanitaria global

Diana Ochoa Díaz¹

Recibido: Julio 2022 / Revisado: Diciembre 2022 / Aceptado: Diciembre 2022

Resumen. Introducción. Este artículo realiza una revisión reciente del avance hacia la igualdad de género en el ámbito laboral considerando que este es uno de los objetivos de desarrollo sostenible y su avance o estancamiento es del interés nacional e internacional especialmente en tiempos de crisis. **Objetivo.** El objetivo es contrastar la evolución reciente y actual (pre y en pandemia) del mercado de trabajo en España, identificando rasgos o características que perpetúan las desigualdades de género, desde una mirada feminista de la economía. **Metodología.** Utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) se realiza un análisis cuantitativo que incluye la caracterización del mercado laboral desde el año previo a la pandemia y el estudio de distribución, concentración y segregación de género, para el que se utilizan los métodos de Duncan y Karmel y Maclachlan. **Resultados.** La asignación de roles de género en la reproducción y la producción continúan afectando el funcionamiento del mercado laboral perpetuando la segregación de género e imposibilitando la eliminación de diferencias, la crisis tiende a afectar primero, y en mayor medida, a las mujeres dadas las características de sus ocupaciones. **Aportación.** Se pone de manifiesto la necesidad de generar políticas públicas para la eliminación de los tipos de segregación y que prepare a las mujeres para la transformación global que la pandemia ha venido a acelerar.

Palabras clave: división sexual del trabajo, segregación en el mercado de trabajo, género, covid-19.

[en] Gender inequality in the labor market in Spain in times of global health crisis

Abstract. Introduction. This article makes a recent review of the progress towards gender equality in the workplace, considering that this is one of the objectives of sustainable development and its progress or stagnation is of national and international interest, especially in times of crisis. **Objective.** The objective is to contrast the recent and current evolution (pre and pandemic) of the labor market in Spain, identifying features or characteristics that perpetuate gender inequalities, from a feminist view of the economy. **Methodology.** Using microdata from the Economically Active Population Survey (EPA), a quantitative analysis is carried out which includes the characterization of the labor market since the year prior to the pandemic and the study of distribution, concentration and gender segregation, for which the Duncan and Karmel and Machalan methods are used. **Results.** The assignment of gender roles in reproduction and production continues to affect the functioning of the labor market, perpetuating gender segregation and making it impossible to eliminate differences; the crisis tends to affect women first, and to a greater extent, given the characteristics of their occupations. **Contribution.** It highlights the need to generate public policies for the elimination of segregation and to prepare women for the global transformation that the pandemic has accelerated.

Keywords: sexual division of labor, segregation in the labor market, gender, covid-19.

Sumario: 1. Introducción. 2. Estado de la cuestión. 2.1. Las consecuencias de la división sexual del trabajo. 2.2. Relación con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y crisis sanitaria. 2.3. Evolución reciente del mercado laboral en España (pre y con pandemia). 2.3.1. Población fuera de la fuerza de trabajo. 2.3.2. Población en la fuerza de trabajo. 3. Metodología y análisis. 3.1. Evolución de la desigualdad y la segregación. 3.2. Análisis de distribución. 3.3. Análisis de concentración. 3.4. Análisis de segregación. 4. Conclusiones. Referencias bibliográficas.

Cómo citar: Ochoa Díaz, D. (2022). Desigualdad de género en el mercado laboral en España en tiempos de crisis sanitaria global, en *Revista de Investigaciones Feministas*, 13(2), pp. 665-681.

1. Introducción

La piedra angular de la desigualdad de género en el mercado laboral se sitúa en la división sexual del trabajo, debido a que el reparto sistemático de las tareas en los hogares es resultado de cierta imposición de estructuras socioeconómicas y políticas que asignan mayor poder-valor a aquellos trabajos percibidos como masculinos que a los vistos como femeninos, como lo son a priori, los trabajos domésticos y de cuidados (Benería, 2019). Resulta imprescindible estudiar las causas estructurales de esta desigualdad que se refleja en la distribución del

¹ diana.ochoa@uam.es
Universidad Autónoma de Madrid (España)
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/autor?codigo=3328616>

empleo en el mercado de trabajo remunerado. Dentro de los determinantes de esta divergencia se encuentra la segregación sexual del trabajo, estableciendo en parte la calidad del empleo según el sexo, lo cual impacta en el desarrollo socioeconómico de todas las personas².

Se pretende contrastar la evolución reciente y actual (pre y en pandemia) del mercado de trabajo en España, con el fin de identificar rasgos o características que perpetúan las desigualdades de género, especialmente en las crisis, como la ocasionada por la pandemia, desde una mirada feminista de la economía. Se plantea un análisis cuantitativo que incluye una caracterización del mercado laboral en España desde el periodo previo al inicio de la pandemia hasta la actualidad sumado a un examen de la distribución, concentración y segregación según género. Utilizando como fuente los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) y como periodo de estudio desde el primer trimestre de 2019 hasta el último trimestre del 2022. Para la primera parte, de caracterización, se utilizan los principales índices agregados de la ocupación y la no ocupación identificando posibles desequilibrios estructurales. En la segunda parte se realiza el análisis empírico de datos que sustentan y explican en definitiva el contexto reciente, por medio del cálculo de índices de distribución, concentración y de segregación. Para finalmente en la tercera parte presentar las conclusiones que se desprenden del presente trabajo.

Se trata de identificar el problema central, las causas y consecuencias de este y el efecto de la crisis sanitaria. El problema exhibe las circunstancias a las que se enfrentan las mujeres y que las sitúan en una posición desfavorable con respecto a los hombres, luego en la definición de causas y consecuencias se comenta la diversidad de factores que influyen y explican la situación, estos factores son de tipo personal (preferencias, expectativas, oportunidades, psicológicos), familiar (responsabilidades, roles, costumbres, tradiciones) y social (relaciones) y deben analizarse con la conciencia de la interrelación que existe entre ellos, antes de concluir se analizan los datos agregados, se calculan los índices y se llega a identificar las características estructurales de la desigualdad.

2. Estado de la cuestión

A pesar de los avances en materia de igualdad de género en las últimas décadas, hay desigualdades laborales que persisten o cuyo progreso no parece ser muy evidente. Las mujeres participan menos que los hombres del mercado del trabajo, y al hacerlo tienden a estar más desempleadas, tener trabajos precarios, participar de la economía informal, tener sueldos más bajos, estar infrarrepresentadas en los puestos más altos, entre otras. Estas restricciones impiden su avance en participación laboral de calidad, al igual que obstaculiza el alcance de autonomía y empoderamiento económico (Espino y De los Santos, 2019; Florito *et al.*, 2018). La división sexual del trabajo constituye uno de los problemas estructurales de la desigualdad, pues el reparto sistemático de tareas o la dispar distribución de las ocupaciones resulta de unas estructuras socioeconómicas y políticas impuestas que perpetúan las diferencias de poder entre diversos grupos sociales (Orozco, 2019; Villar y del Río Otero, 2017).

El origen de la división sexual del trabajo parte de la reproducción biológica de la vida en la que las mujeres enfrentan un papel ineludible que se ha ligado social y culturalmente a la reproducción de la fuerza de trabajo asignándole el papel de cuidadora de hijas e hijos, el trabajo doméstico y el mantenimiento en general de la fuerza laboral, esta asignación se ha generado a partir del dominio del hombre sobre la mujer, por lo que constituye un ejemplo de la subordinación que ha existido y continúa perpetuándose al condicionar su participación en la producción (Benería, 2019).

En España, la mayoría de las mujeres que están fuera de la fuerza laboral, lo hacen debido a la dedicación de tiempo a su segundo trabajo, el doméstico no remunerado. Incluso en las personas jóvenes se observa desigualdad al revisar la dedicación de tiempo a este tipo de actividades (García Sáinz, 2017). De hecho, la dedicación a las tareas del hogar no se reduce ni siquiera en estados de incapacidad permanente o de jubilación, ya que las jubiladas muestran pobreza y déficit de tiempo (Durán Heras, 2012). Aquellas que deciden entrar al mercado laboral se encuentran con barreras de acceso al trabajo formal y de calidad, así como con distorsiones como la discriminación en la contratación y en el salario³. La contratación discrimina a las mujeres cuando éstas demuestran periodos de inactividad o de menor duración en sus trabajos, por razones de cuidado, y al reincorporarse encuentran diversos obstáculos como la edad, o la necesidad de flexibilidad (Howcroft y Rubery, 2019).

Una muestra evidente de sesgo de género, que podría estar relacionado con los prejuicios existentes en la contratación, son las bajas tasas de retención laboral femenina que se han observado en las áreas CTIM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas) y la dominación de hombres que se mantienen allí. En el mismo sentido, en los puestos de toma de decisión acerca de la contratación podría ocurrir la existencia de la homofilia o preferencia por una persona que sea considerada como igual para contratarle en los puestos de mayor jerarquía (Howcroft y Rubery, 2019; Villar y del Río Otero, 2017).

² Este documento se refiere a personas, por ejemplo, todas las personas ocupadas serán las ocupadas.

³ En el año 2019 la brecha salarial de género por hora fue de 6,5 euros en jornada completa y de 20,6 en jornada a tiempo parcial según la encuesta anual de estructura salarial del INE.

En efecto, la asociación de conocimientos técnicos a hombres, la dominación masculina de ciertos sectores o tipos de trabajo y la fraternidad⁴ en estos grupos impide la atracción y conservación de talento femenino (Howcroft y Rubery, 2019). Bettio, (2016) destaca la brecha salarial, que infravalora los trabajos tradicionalmente realizados por mujeres, si los salarios asociados a dichos puestos aumentaran se atraería fuerza laboral masculina. Del mismo modo ocurre con las tareas, de acuerdo con la actividad realizada se encasilla a las personas en una categoría asociada a lo masculino o femenino a la que se asigna distinto valor y poder, por lo que el género influye en el funcionamiento de la sociedad al incorporar esta diferenciada asignación de valor-poder a distintos grupos de población y ámbitos (Orozco, 2019; Villar y del Río Otero, 2017).

2.1. Las consecuencias de la división sexual del trabajo

Las limitaciones que se derivan de la división sexual del trabajo producen modificaciones en la conducta, pues, las personas entran y se adaptan a un mercado laboral en donde las actividades de producción mercantil son mayormente establecidas para ellos y las actividades de reproducción (de la vida) para ellas, sin considerar que son interdependientes y ambas necesarias. Esta visión perpetúa la segregación existente en el mercado (Carrasco, 2017; Dueñas Fernández y Llorente Heras, 2021). También determina decisiones referentes a educación o capacitación para el futuro reforzando los estereotipos de género existentes en las distintas etapas del desarrollo. Así que, el asumir roles femeninos o masculinos que posicionan en distintos empleos a hombres y mujeres está influido por variables culturales o de pensamiento en la sociedad (Llorente Heras, 2020).

Así, se asocian con la feminidad aquellos trabajos que dan menor poder socio económico y con la masculinidad los que dan mayor poder, a su vez, se valoriza de forma gradual, tal que cuanto más poder socioeconómico aporta un trabajo más masculino se percibe y a menor valor económico, más femenino, (Orozco, 2019) originando una distribución desigual en ramas de actividad y ocupaciones. Esta dinámica en la que se ordenan los insumos de trabajo refuerza la asignación ideológica a lo que se entiende socialmente cómo masculino o femenino (Espino y De los Santos, 2019).

De acuerdo con ello, la elección de formación formal o no que realizan hombres y mujeres se establece con base en las expectativas del entorno, en el cual los sesgos de género permanecen y llevan a las mujeres a dedicarse en mayor medida a actividades vinculadas con el cuidado personal y social, puesto que en estas se requiere personal con habilidades como la empatía y la sensibilidad, las que son asociadas más a lo femenino. Esta idea instalada en la sociedad resulta en la diferenciada cualificación que se extiende a lo privado y reduce el tiempo asignado al trabajo remunerado, lo que implica menores ingresos en las mujeres (Durán Heras, 2012; Espino y De los Santos, 2019).

Cabe mencionar que la jornada parcial se ha utilizado en la reciente crisis mundial causada por la pandemia como una alternativa para evitar despidos⁵, sin embargo como efecto adverso se ha observado que el crecimiento de personas trabajadoras a jornada parcial ha sido impulsado por las mujeres, a la vez que el empleo femenino total ha disminuido, un claro retroceso en el avance hacia la desigualdad salarial de género, considerando que las jornadas parciales suelen estar acompañadas de bajas remuneraciones (Bettio, 2016; OIT, 2021b).

2.2. Relación con Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y crisis sanitaria

Queda claro que es de vital importancia en las trayectorias de vida de las mujeres impulsar la posibilidad de su participación en el trabajo digno, para lo que se requiere conseguir ciertas condiciones mínimas en lo social y personal. Esto ha motivado la inclusión de algunos objetivos dentro de la agenda 2030 de desarrollo sostenible (Morales Hernández y Fernández Hernández, 2019; Pérez Ortiz *et al.*, 2020).

Agenda que debe ser un punto central para la evaluación de los cambios que se proyectan a nivel mundial en una era digital y de pandemias y comprometer a los hacedores de política pública a enfocar sus esfuerzos de forma prioritaria y urgente en los grupos marginados (Pérez Ortiz *et al.*, 2020; Verdin y O'Reilly, 2021). Los objetivos 5 y 8, de igualdad de género y trabajo decente, respectivamente, buscan corregir la tendencia de aumento o mantenimiento de la desigualdad de género en la participación de un mercado laboral que ofrece empleos de calidad garantes de bienestar personal y social.

Algunas dimensiones cuya transformación puede contribuir significativamente al cumplimiento de estos objetivos, son: Las brechas salariales, la desigualdad en la distribución de los trabajos no remunerados (cuidados y trabajo doméstico), la segmentación del mercado laboral (segregación ocupacional por género), la igualdad de acceso a la educación y el desarrollo de competencias requeridas en mercado laboral (Florito *et al.*, 2018; Odriozola y Peña, 2016).

⁴ Al referirse a la fraternidad en grupos predominantemente masculinos se citó el caso de discriminación y acoso sexual que ha ocurrido en silicon valley, uno de los principales atractores de talento en STEM que ofrece puestos de alta calidad y en donde opera esta cultura patriarcal (Howcroft y Rubery, 2019).

⁵ En el caso de España el mecanismo para mantener los niveles de empleo evitando despidos fueron los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE).

La importancia de cuantificar estas dimensiones y examinar su evolución a pesar de las dificultades inherentes a la medición de fenómenos sociales, además de la búsqueda de una comprensión real y profunda de los problemas, está dada por poner en el punto de mira los problemas y asignarle una relevancia política evidenciando las consecuencias que esto tiene en el alcance de metas de desarrollo sostenible (Villar y del Río Otero, 2017).

Ahora bien, considerando el reciente contexto de crisis sanitaria por COVID-19 es que cabe recordar que en las crisis mundiales el desempleo suele aumentar en magnitud más o menos elevada en función de su naturaleza, duración o intensidad (Dueñas Fernández y Llorente Heras, 2021). En sus informes la Organización Internacional del Trabajo OIT, (2021a) alertó a los países que las personas trabajadoras con menores ingresos y menor cualificación serían los más afectados, ya fuera por riesgo de despido, reducción de jornada laboral, salario o desempleo.

Fraser (2014) identificó que estos periodos a menudo encubren diversos problemas de fondo, estructurales, sociales o relacionados con la interacción social como lo pueden ser la desintegración de las comunidades, los medios de vida y la naturaleza. De hecho, se han relacionado las depresiones económicas con la forma en la que los mercados han pasado a ser regulados por la moral, la política y la ética a ser reguladores de ello, con lo que se han destruido medios de subsistencia y hábitats.

La crisis social que ha estado permanentemente invisibilizada es la de la desigualdad de género, especialmente por la dispar distribución de tiempo hacia el trabajo del cuidado, de acuerdo con el orden impuesto por el modelo neoliberal. La pandemia ha evidenciado focos de atención del mercado del trabajo que deben ocupar la agenda pública. Uno es que los trabajos relacionados con los cuidados que implican alta intensidad en mano de obra están acompañados de una subestimación de su valor, lo que desincentiva a las personas a vincularse en estas ocupaciones. En contingencias como la actual la escasez de trabajadores y la necesidad existente de cuidados puede tener impacto en la ocupación no remunerada de las mujeres, comprometiendo así su propio bienestar (Verdín y O'Reilly, 2021).

El otro punto de atención es la aceleración de la era digital, conocida también como la cuarta revolución industrial, espacio por el que es necesario integrar a la estrategia el enfoque de género en las cualificaciones y ocupaciones STEM, considerando que es uno de los sectores que con mayor seguridad crecerá y cuya ocupación femenina en estas áreas en vez de aumentar está disminuyendo. La implicancia de una menor participación de mujeres en los diseños y desarrollos tecnológicos resulta en que estos no representan correctamente a la sociedad, reproduciendo sesgos y dificultando así el alcance a la igualdad (Baldwin, 2019; Howcroft y Rubery, 2019).

2.3. Evolución reciente del mercado laboral en España (pre y con pandemia)

Como se dijo al comienzo, en el presente artículo se realiza el análisis cuantitativo utilizando los microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) del Instituto Nacional de Estadística (INE) que explora de forma continua con periodicidad trimestral, por muestreo, las características de la población a nivel nacional relacionadas con el mercado del trabajo. El uso de esta encuesta para evaluar aspectos en el mercado laboral permite hacer un seguimiento en el tiempo a las mismas variables, lo que no sería posible con otros tipos de encuesta no continua, además de recoger la información de todas las personas ocupadas, así como características que no se encuentran en otras fuentes, una de ellas la rama de actividad económica en la que se desempeñan.

Se revisa la evolución desde el primer trimestre de 2019, con el fin de comparar las variables antes de la pandemia, en un periodo de normalidad y después con pandemia, así como las distintas etapas marcadas por las restricciones impuestas por el gobierno español con fines de sanidad pública que han podido afectar los resultados de la situación en el mercado laboral de personas y hogares.

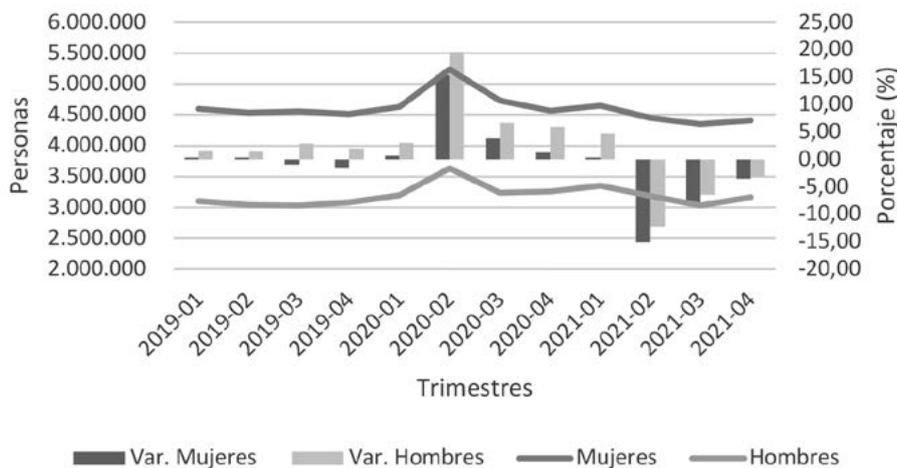
2.3.1. Población fuera de la fuerza de trabajo

Aunque la población española en edad de trabajar está compuesta mayormente por mujeres, siendo alrededor de un millón de personas más las mujeres, los hombres han estado más activos en el mercado laboral, mostrando una brecha persistente en la situación laboral, toda vez que hay un grupo importante de mujeres que potencialmente podrían trabajar y se exponen a las consecuencias negativas revisadas en la primera parte. Se distinguen dos grupos de personas dentro de los que tienen edad de trabajar. El primero es el que está compuesto por quienes participan en la ocupación y/o en la búsqueda de empleo y el segundo los que están fuera de este mercado pues ni trabajan ni buscan hacerlo. La mayor parte del análisis que es del interés de este trabajo es sobre el primer grupo, sin embargo, es importante en el contexto conocer el segundo.

El gráfico 1 muestra las personas fuera de la fuerza de trabajo hasta los 65 años,⁶ y la variación a doce meses desde el primer trimestre del 2019 hasta el cuarto del 2021; se ve claramente la brecha mencionada que recientemente sigue superando el millón de personas. Desde la llegada de la pandemia por covid-19, en el primer trimestre de 2020, se empezó a incrementar la cantidad de personas en este grupo.

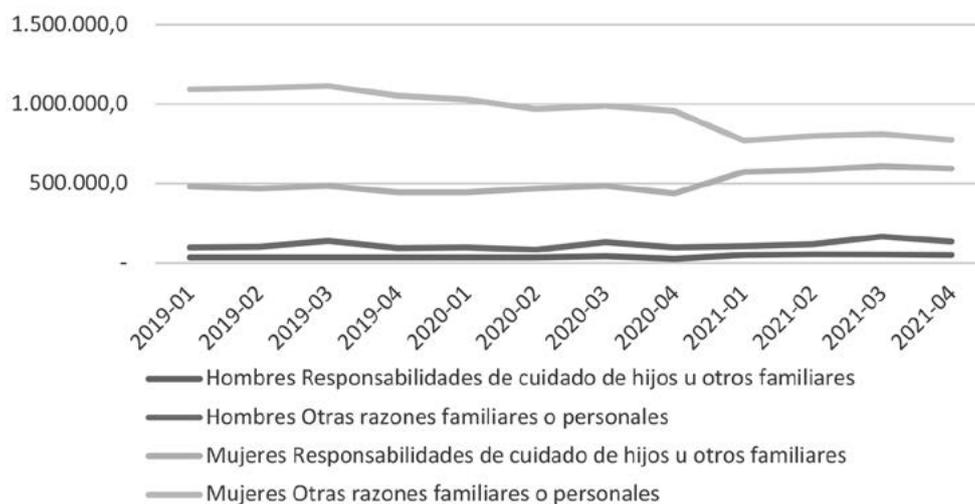
⁶ No se incluyen mayores de 65 años por la cercanía en el siguiente tramo etario con la edad de jubilación, lo que puede inflar la cifra con personas cuyo estado en relación con el mercado de trabajo debe estar por terminar.

Gráfico 1. Población inactiva y variación interanual.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

Gráfico 2. Razones por las que las personas no buscan empleo según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

La no búsqueda de empleo responde a diversos motivos. Se observan dos cuya brecha de género llama la atención.

La diferencia más amplia se observa en los que no buscan trabajo por razón familiar o personal, aunque esta se ha venido reduciendo en el tiempo. Seguido de quienes declaran no búsqueda por responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares: durante el periodo de la pandemia se nota un aumento mayor de esta razón en mujeres que en hombres resultando en una ampliación de la brecha. Conviene señalar que las mujeres inactivas por cuidado de hijos aumentaron en 9,4% en un año mientras que los hombres lo hicieron en un 1,1% en el tercer trimestre de 2021, el que sería el trimestre con mayor recuperación y en el que se vuelven a ver las cifras de niveles pre pandémicos.

2.3.2. Población en la fuerza de trabajo

Las tasas globales de participación, ocupación (personas ocupadas o empleadas con remuneración) y paro muestran una constante brecha de género. Más del 64% de los hombres en edad de trabajar están participando en el mercado laboral, mientras que las mujeres no superan el 55%. En el segundo trimestre de 2020 tanto hombres como mujeres alcanzaron la menor tasa de participación de todo el periodo analizado.

Del mismo modo ocurre con las personas ocupadas⁷. En promedio, el 54,9% de los hombres en edad de trabajar se encuentran ocupados mientras que en las mujeres estas son el 44,1%, siendo de 10,8 puntos porcen-

⁷ Cuando se hace referencia a los ocupados debe entenderse que son aquellos que trabajan por una contraprestación o remuneración

tuales la brecha de género promedio. Al igual que con la participación en el segundo trimestre de 2020 se alcanzaron las menores tasas globales de empleo por género del periodo analizado, 41,7% y 52,7% para mujeres y hombres respectivamente.

De otra parte, el paro aumentó durante el 2020 desde el inicio de la pandemia, en magnitud mayor para las mujeres que para los hombres. La brecha de género ha alcanzado los mayores valores de los últimos años..

Al observar el crecimiento de las tasas de actividad y empleo podría decirse que los hombres se vieron más afectados que las mujeres en el periodo posterior al inicio de la pandemia, produciendo un efecto de “levelling down” o reducción falsa de la brecha entre hombres y mujeres (Llorente Heras, 2020). Sin embargo, al revisar las cifras de paro y algunas de las características del empleo esta posibilidad se hunde.

Las diferencias de género en lo agregado se presentan como una característica estructural. Asimilando los indicadores agregados al concepto de capacidades básicas de Nussbaum (2012) y Sen (2000) se observa que en lo fundamental existe una desigualdad de carácter permanente que sugiere la necesidad de revisar la capacidad aumentada de la ocupación en los subconjuntos de personas ocupadas, por ejemplo, constatando la existencia de techos de cristal.

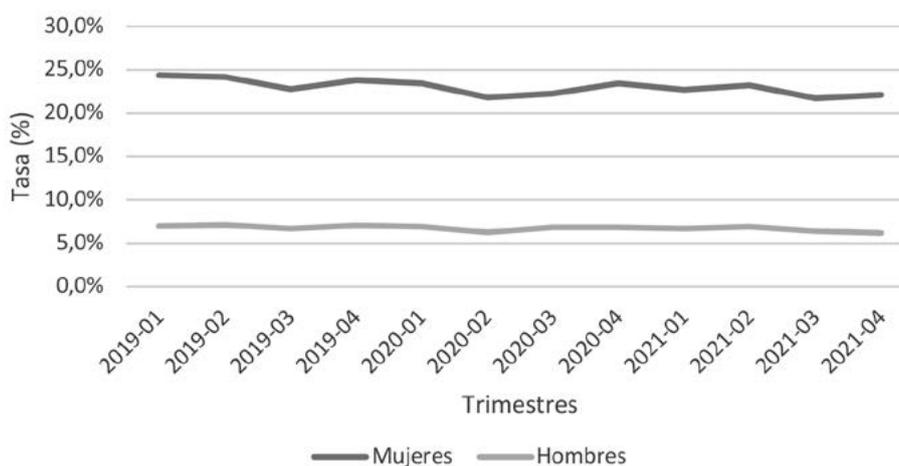
Tabla 1. Tasas globales de actividad, empleo y paro según sexo (2019-1 – 2021-4)

	<i>Tasa global de actividad</i>			<i>Tasa global de empleo</i>			<i>Tasa de paro</i>		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
2019-01	53,0%	64,0%	11,0	44,1%	55,7%	11,6	16,7%	12,9%	3,8
2019-02	53,4%	64,4%	11,1	44,9%	56,4%	11,4	15,8%	12,5%	3,3
2019-03	53,3%	64,5%	11,2	44,8%	56,6%	11,8	15,9%	12,2%	3,7
2019-04	53,5%	64,2%	10,7	45,2%	56,4%	11,2	15,5%	12,2%	3,3
2020-01	53,0%	63,6%	10,6	44,4%	55,5%	11,1	16,2%	12,8%	3,4
2020-02	50,0%	61,4%	11,3	41,7%	52,7%	11,0	16,7%	14,1%	2,6
2020-03	52,5%	63,4%	10,9	42,9%	54,3%	11,4	18,4%	14,4%	4,0
2020-04	53,4%	63,3%	10,0	43,6%	54,3%	10,8	18,3%	14,2%	4,2
2021-01	52,9%	62,7%	9,8	43,3%	53,9%	10,6	18,1%	14,1%	4,1
2021-02	53,8%	63,6%	9,8	44,5%	55,1%	10,6	17,4%	13,4%	4,0
2021-03	54,3%	64,3%	10,1	45,4%	56,0%	10,6	16,4%	13,0%	3,4
2021-04	53,9%	63,6%	9,7	45,8%	56,1%	10,3	15,0%	11,8%	3,2

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

La jornada laboral se exhibe como un factor que contribuye a la desigualdad. Mientras en promedio el 22,7% de las ocupadas trabajaron a tiempo parcial solo el 6,7% de los ocupados se desempeñaron en esta jornada, sumado a ello, las mujeres representaron el 75,6% en el cuarto trimestre de 2021. Esto implica que los salarios bajos que se perciben en estos empleos están concentrados ampliamente en las mujeres.

Gráfico 3. Tasa de trabajo a tiempo parcial según sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

Las razones por las que las personas ocupadas trabajan a tiempo parcial se resumen en la tabla 2. Dentro de las razones por las que los hombres trabajan a tiempo parcial más que las mujeres se destacan el “no haber podido encontrar un trabajo de jornada completa” cuya brecha de género se redujo gradualmente durante la pandemia, y la de “seguir cursos de enseñanza o formación”, lo que sugiere que en ellos esta jornada de trabajo puede ser de carácter más temporal atendiendo a la razón de capacitación.

Tabla 2. Razones para trabajar a tiempo parcial. Porcentaje de cada una sobre el total de trabajadores de jornada parcial según sexo (2019-1 – 2021-4)

	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
	Seguir cursos de enseñanza o formación		Enfermedad o incapacidad propia		Responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares		Otras razones familiares o personales		No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa		No querer un trabajo de jornada completa		Otras razones y/o Desconoce el motivo	
2019-01	15,5%	6,5%	2,1%	1,1%	2,7%	14,0%	1,7%	7,9%	55,8%	50,7%	7,4%	10,7%	14,8%	9,2%
2019-02	13,6%	6,7%	2,1%	1,0%	2,1%	13,9%	1,7%	7,4%	59,0%	50,8%	6,8%	10,9%	14,7%	9,3%
2019-03	10,8%	5,5%	1,8%	1,2%	2,8%	14,3%	2,0%	8,1%	58,6%	50,3%	8,9%	10,8%	15,0%	9,9%
2019-04	14,8%	7,0%	2,0%	1,2%	2,4%	13,2%	2,4%	8,0%	54,6%	49,7%	7,4%	11,5%	16,4%	9,3%
2020-01	14,9%	6,7%	2,0%	1,2%	2,9%	13,5%	2,2%	8,2%	55,1%	49,4%	6,9%	11,5%	15,9%	9,5%
2020-02	12,9%	5,1%	2,1%	1,3%	3,0%	14,4%	0,9%	7,8%	55,8%	48,8%	5,2%	11,2%	20,0%	11,3%
2020-03	8,7%	4,3%	1,8%	1,1%	2,8%	15,8%	1,3%	7,9%	57,6%	48,3%	6,9%	11,2%	20,9%	11,3%
2020-04	11,9%	5,3%	1,7%	1,4%	2,5%	13,2%	1,1%	6,8%	57,0%	52,2%	7,6%	10,3%	18,2%	10,8%
2021-01	12,7%	6,4%	2,4%	1,2%	2,1%	15,8%	3,8%	7,1%	54,5%	50,5%	5,7%	8,5%	18,8%	10,5%
2021-02	13,2%	5,6%	1,9%	1,1%	2,6%	15,2%	3,0%	6,5%	55,6%	53,6%	5,4%	8,3%	18,3%	9,7%
2021-03	8,9%	6,8%	2,3%	1,4%	2,9%	16,4%	4,5%	6,8%	59,4%	50,4%	6,3%	9,0%	15,5%	9,2%
2021-04	14,5%	8,2%	2,4%	1,5%	2,7%	16,3%	3,7%	6,4%	53,1%	50,5%	7,0%	8,4%	16,7%	8,7%

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

Por otro lado, las razones “responsabilidades de cuidado de hijos u otros familiares”, “otras razones familiares o personales” y el “no querer un trabajo de jornada completa” son respondidas en mayor proporción dentro del grupo de mujeres trabajadoras a tiempo parcial. La proporción de la primera de estas razones aumentó durante la pandemia y aún no ha retornado a los niveles previos. Si bien el no querer un trabajo de jornada completa podría esconder razones de género por los roles en la esfera privada que están instalados socialmente afectando expectativas y decisiones, las que ajustan a su vez el deseo de algunas mujeres de trabajar.

Se hace necesario indagar si existen diferencias por razones de género al interior de los ocupados; una manera de hacerlo es con el análisis del fenómeno de segregación de género, con el fin de constatar su existencia y encontrar las razones por las que persiste en el tiempo (Dueñas Fernández y Llorente Heras, 2021; López Martínez *et al.*, 2019).

En el aspecto laboral la segregación se da en dos sentidos; uno, el horizontal por la mayor participación de mujeres en algunos sectores económicos y en ciertos tipos de ocupaciones, y dos, el vertical, que se refiere a la jerarquía ocupacional, la que ocurre cuando las mujeres están subrepresentadas en cargos de mayor importancia jerárquica, es decir, cargos de poder, responsabilidad y mejor remuneración, lo que se conoce como “el techo de cristal”. Ambos tipos de segregación explican en parte la desigualdad de salarios (María López Martínez *et al.*, 2019). De igual manera la segregación puede afectar a la eficiencia de los mercados en la medida en que genera desajustes entre habilidades y puestos de trabajo (Anker, 1997).

Ahora bien, la segregación horizontal en la ocupación puede deberse a factores de demanda o a factores de oferta. Por el lado de la primera, un factor relevante es el de la discriminación sistemática en el área de reclutamiento de personas para ciertos tipos de trabajo. Según se ha mencionado en la teoría de preferencias discriminatorias (Becker, 1980) por parte de empleadores, compañeros de trabajo y consumidores, y en la teoría de discriminación estadística (Aigner y Cain, 1977) que estima o proyecta la producción individual de personas trabajadoras según los promedios, lo que perpetúa estereotipos, como el de las mujeres responsables de lo doméstico y el cuidado y/o la mejor adaptación a cargos relacionados con el trato a personas (atención a público, servicios, sanidad, educación, etc.).

Por el lado de la oferta, se debe al capital humano construido de acuerdo con las decisiones personales y familiares en torno a la educación o capacitación según sus ideas, costumbres y expectativas, que como se ha visto, están influidas tanto por la tradición patriarcal que se reproduce en cómo se piensan hombres y mujeres en la producción, como por la desigual estructura del mercado laboral que ofrece diferenciadas posibilidades de trabajo a hombres y mujeres en algunas ocupaciones y sectores (Espino y De los Santos, 2019). Ahora bien, con respecto a la recuperación de la crisis una preocupación sigue siendo la disparidad por sectores, cualificación y género, a causa de la pérdida de horas laborales, el tardío reingreso a la participación laboral de parte de mujeres y la pérdida de ingresos provenientes del trabajo (Petrongolo y Ronchi, 2020).

3. Metodología y análisis

Se utilizan medidas de tipo cuantitativo, en este caso, indicadores que son útiles para expresar las diferencias de género revelando la existencia de situaciones puntuales que puedan estar obstaculizando el avance hacia los objetivos de desarrollo sostenible y los que persigue un estado de bienestar por medio de la ejecución de políticas públicas y/o programas sociales en el ámbito laboral. Los índices que se revisarán son los de distribución, concentración y segregación en la ocupación. Este último, calculado mediante dos métodos distintos pero relacionados. Uno es el método de disimilitud de Duncan y el otro el de segregación de Kermel y Maclachlan para medir de forma aproximada la desigualdad de género en la ocupación, al interior de agrupaciones o categorías seleccionadas (Duncan y Duncan, 1955; Karmel y Maclachlan, 1988).

El índice de concentración formula la participación porcentual intra-sexo en cada categoría, es decir, permite conocer la distribución de cada sexo referente a un grupo y al comparar distinguir si se distribuyen de forma homogénea o heterogénea según el sexo declarado por las personas encuestadas. Se calcula dividiendo el número de mujeres u hombres ocupadas del subconjunto por el total de hombres o mujeres ocupadas en el conjunto o categoría, de la siguiente manera:

$$IC_i^M = \frac{m_i}{M} * 100; IC_i^H = \frac{h_i}{H} * 100; \sum_i IC_i^M = 100 = \sum_i IC_i^H$$

En donde, M es igual al sexo mujer y H es igual al sexo hombre, y cada subgrupo dentro de la categoría está representada por el subíndice i. El índice de distribución formula la relación porcentual inter-sexo, es decir, compara la proporción que representa cada sexo dentro de la categoría. Se calcula dividiendo el número de mujeres u hombres ocupados del subconjunto por el total de personas ocupadas dentro del conjunto o categoría, así:

$$IDis_i^M = \frac{m_i}{C} * 100; IDis_i^H = \frac{h_i}{C} * 100; \sum_i IDis_i^M + \sum_i IDis_i^H = 100$$

En donde, C es el total de la categoría. La suma de los índices del sexo 1 y el sexo 2 debe ser igual a 100 expresado en porcentaje. Ahora bien, para medir la segregación se usan dos tipos de índice, el primero es el índice de disimilitud de Duncan que utiliza la distancia en la concentración de hombres y mujeres, del siguiente modo:

$$ID = 100 * \frac{1}{2} * \sum_{i=1}^n \left| \frac{m_i}{M} - \frac{m_i}{H} \right|$$

Este índice está distribuido entre 0 y 100 siendo 0 inexistencia de segregación o igualdad y 100 segregación absoluta. Una forma de interpretarlo es como el porcentaje de mujeres que tendría que desplazarse a otra ocupación para alcanzar la igualdad en la estructura ocupacional o distribución de ambos sexos sin mantener la estructura global. El segundo es el índice de Kermel y Maclachlan, es una mejora al de Duncan puesto que este calcula la segregación que seguiría existiendo sin que se alterase la composición global del empleo, es decir, manteniendo la estructura global, pero modificando la igualdad en las estructuras de hombres y mujeres.

$$IKM = \frac{100}{T} * \sum_{i=1}^n |m_i - \alpha (h_i + m_i)|$$

Siendo T el empleo total y α el porcentaje de empleo femenino dentro del total de cada categoría.

Este índice oscila entre 0 y 50 y al igual que el anterior puede interpretarse como la proporción de mujeres que deberían cambiar de ocupación para lograr estructuras laborales iguales entre sexos manteniendo la global. Seguir la existencia de segregación es importante porque su persistencia implica una desigualdad estructural en las oportunidades laborales por razones de género (Ballesteros Doncel y Maira Vidal, 2019), tal que el acceso diferenciado a ciertos empleos, como los de mayor responsabilidad y mejores salarios o la retención en puestos de baja remuneración y baja cualificación dejan en evidencia la existencia de barreras socioculturales para el alcance de la igualdad laboral (Cebrián y Moreno, 2018).

3.1. Evolución de la desigualdad y la segregación

Para evaluar la desigualdad de género dentro del total de personas ocupadas en España en el periodo descrito se utilizan varios índices que permiten hacer un análisis diverso y concluir en donde se requiere prestar más

atención para generar las políticas públicas que permitan mitigar y avanzar hacia la eliminación de las diferencias encontradas. En primer lugar, se realizan análisis de distribución con el fin de comparar la proporción de un sexo en relación con el otro, esto es conocer la composición dentro de cada grupo por sexo lo que va a permitir constatar si esta es o no homogénea para las personas trabajadoras. Luego, se aplica el examen de concentración que es el porcentaje dentro del grupo, pero esta vez dentro del mismo sexo o lo que se conoce como intra-grupo, constatando si los hombres o mujeres se concentran de forma similar o no dentro de los conjuntos seleccionados.

Finalmente, se emplean los índices de Duncan y Kermel y Maclachlan para medir la existencia y magnitud de la segregación dentro de dichos grupos de manera que se conozca cuántas mujeres u hombres deberían desplazarse entre las categorías para conseguir la igualdad en la ocupación por género. Los grupos que se analizan son de los que se tiene registro de su evolución en el tiempo, algunos están definidos por clasificaciones nacionales adaptadas a las internacionales existentes y otros por características asociadas a todas las personas ocupadas o una parte de ellas como los son las asalariadas, y se definen a continuación:

1. Grupo ocupacional: Este grupo es el definido por la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11) que ordena las ocupaciones de acuerdo con las tareas que desarrollan. Los criterios básicos que definen el sistema de agrupación son el nivel de competencias y la especialización de estas.
2. Rama de actividad económica: Este es el definido por la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009) y permite caracterizar el sector económico en el que se desarrolla cada una de las ocupaciones de las personas encuestadas.
3. Situación profesional: Está definido de acuerdo con la situación profesional de la actividad principal que desempeñan las personas ocupadas y según el tipo de riesgo económico y el tipo de autoridad, así se separa a los dependientes o que acreditan un contrato con algún tipo de subordinación de los independientes que asumen riesgos económicos relativos al ejercicio de su actividad. Aunque la metodología del INE no lo explicita al parecer se categorizan siguiendo la guía de la Clasificación Internacional de Situación en el Empleo (CISE).
4. Tipo de jornada: Se refiere al carácter temporal de la jornada en la que se desempeña la persona ocupada, es decir si esta es a tiempo completo o a tiempo parcial.
5. Tipo de contrato: Se refiere al carácter temporal del contrato de aquellos que son asalariados, esto es, si su contrato es a término indefinido o temporal.

3.2. Análisis de distribución

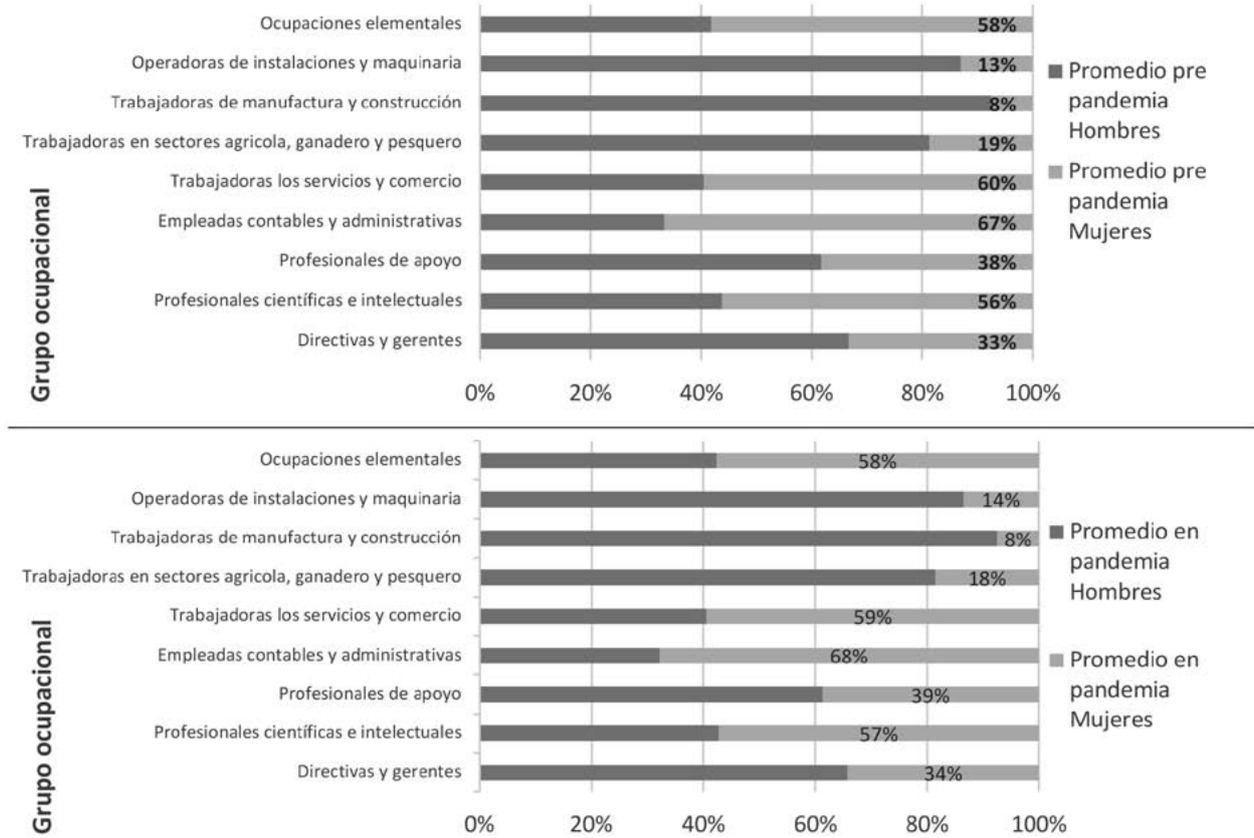
Los índices de distribución y concentración dan una primera idea de hacia dónde dirigir la atención en el análisis de segregación, que existe al interior de los principales subconjuntos de ocupadas. A continuación, se observan los índices de distribución que muestran la composición porcentual de cada grupo según sexo, exponiendo si algunos grupos están masculinizados, feminizados o distribuidos de forma más o menos homogénea.

El gráfico 4 muestra el índice de distribución de género promedio en los grupos de ocupación en 2019 tomado como periodo previo a la pandemia y en pandemia, a partir del primer trimestre de 2020 hasta el cuarto trimestre de 2021. Hay una mayor masculinización en la mayoría de los grupos frente a dos grupos ligeramente feminizados. Las trabajadoras de manufactura y construcción, seguido de las que operan instalaciones y maquinaria y las trabajadoras agrícolas, ganaderas y pesqueras son las categorías altamente masculinizadas superando el 80% de hombres trabajando en estos grupos. Las categorías de profesionales de apoyo y directivas y gerentes están masculinizadas, aunque en menor proporción, siendo los hombres más del 60% de quienes trabajan en estos grupos.

La masculinización de estos grupos explica el fenómeno conocido como “techo de cristal”, que evidencia las barreras que tienen las mujeres para la ocupación en ciertas áreas, especialmente relacionadas con cargos de alta jerarquía, responsabilidad y toma de decisiones. Por otro lado, el grupo de empleadas contables y administrativas es el único feminizado (no altamente). Según la taxonomía de sectores por grado de digitalización, estos se cuentan entre los más intensivos, lo que podría verse como una fortaleza hacia el futuro (Calvino *et al.*, 2018).

En el caso del sector económico o rama de actividad se observa una situación muy similar, con feminización media en dos ramas. Una, la de otros servicios (alta intensidad digital) y otra, la de administración pública, educación y salud. Hay masculinización alta en varias ramas, las de construcción, maquinaria y equipo, industria extractiva y de suministro de energía y agua, agricultura y pesca y transporte e información y comunicaciones (alta intensidad digital). Nuevamente, la pandemia no provocó grandes cambios en la distribución de género dentro de las ramas de actividad económica.

Gráfico 4. Distribución de género por grupo ocupacional pre y en pandemia



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

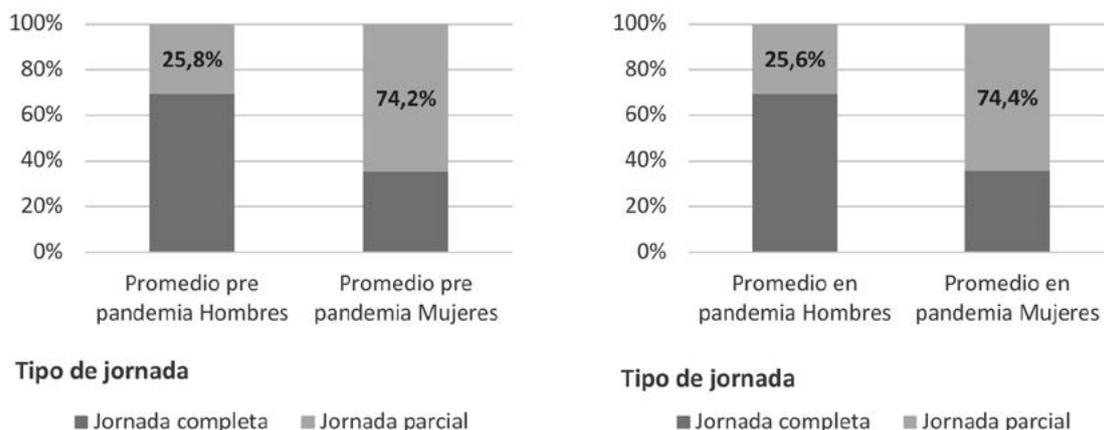
Gráfico 5. Distribución de género por rama de actividad económica pre y en pandemia



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

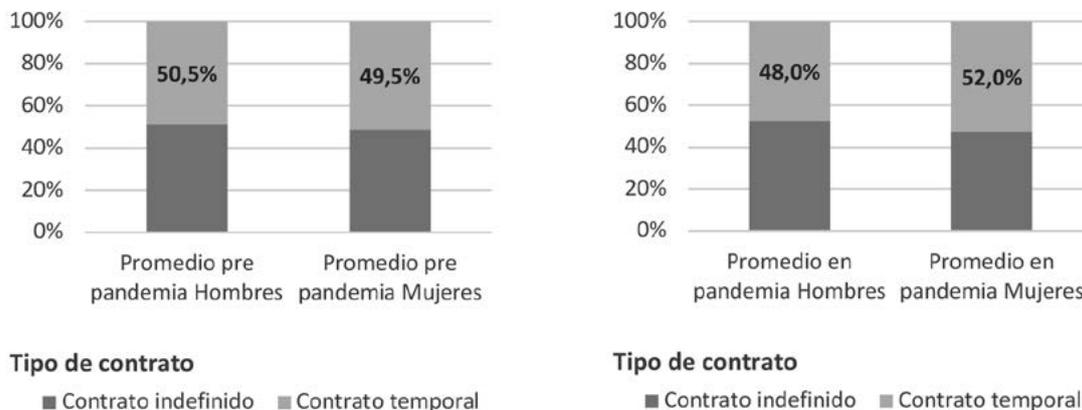
Al revisar la jornada laboral se observa una feminización en la jornada parcial y una leve masculinización en la jornada completa. Como se ha mencionado, esto se relaciona con menores salarios y mayor inseguridad económica. Algo similar ocurre con el contrato, la temporalidad expone a riesgos e inseguridad económica a las trabajadoras. El gráfico 7 muestra una distribución de género relativamente homogénea, sin embargo, el aumento de mujeres trabajando con contrato temporal en tiempo de pandemia y su disminución con contratos indefinidos podría mostrar el riesgo de sustitución de empleos al que se ven enfrentadas las mujeres en crisis como la reciente.

Gráfico 6. Distribución de género por tipo de jornada laboral pre y en pandemia.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

Gráfico 7. Distribución de género por carácter temporal del contrato pre y en pandemia.

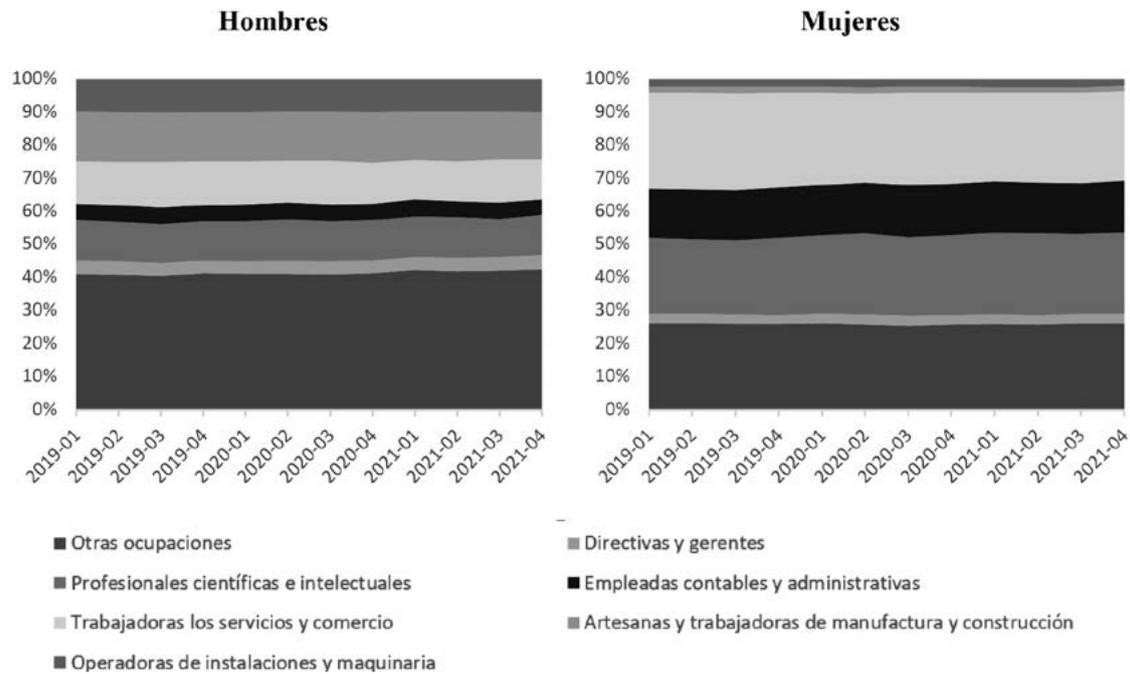


Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

3.3. Análisis de concentración

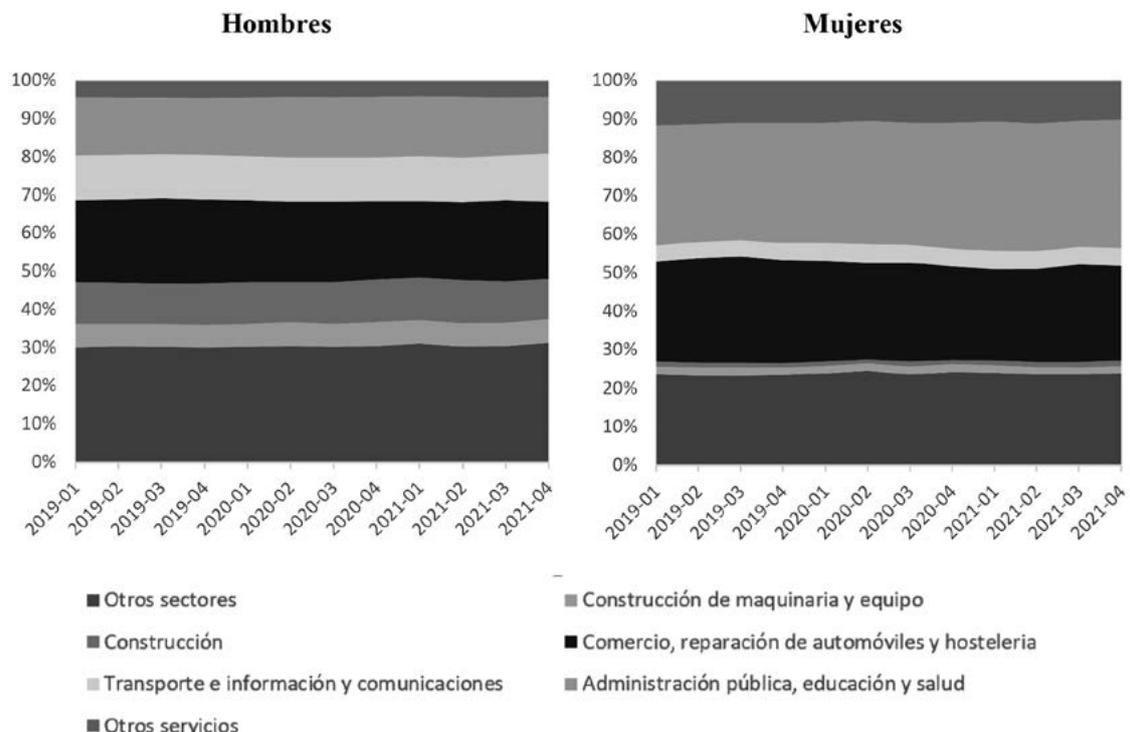
De acuerdo con lo expuesto previamente, los índices de concentración complementan a los de distribución permitiendo constatar la concentración intra-género de las categorías de análisis. En el gráfico 9 se muestra la evolución de los índices de concentración del grupo ocupacional para cada sexo. Para los hombres no se observa una o más concentraciones muy altas, sin embargo, destacan los grupos de artesanas y trabajadoras de manufactura y construcción, trabajadoras de servicios y comercio y profesionales científicas e intelectuales, ambas consideradas de alta intensidad digital en la taxonomía de Calvino (Calvino *et al.*, 2018). La concentración de la primera y tercera categoría aumentó ligeramente los trimestres sucesivos a la llegada de la pandemia.

Por el lado de las mujeres, se observa una mayor concentración en dos categorías que sumadas agrupan a más de la mitad de las ocupadas. Estas son trabajadoras de servicios y comercio, seguidas de profesionales científicas e intelectuales. En la primera categoría se redujo la concentración femenina y en la segunda se amplió. Las mayores brechas de género se observan en los grupos de artesanas y trabajadoras de manufactura y construcción, operadoras de instalaciones y maquinarias y en directoras y gerentes. De otra parte, se destaca la poca participación masculina como empleados contables, administrativos y de oficina.

Gráfico 8. Evolución de la proporción de ocupadas y ocupados dentro del grupo de ocupación.

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

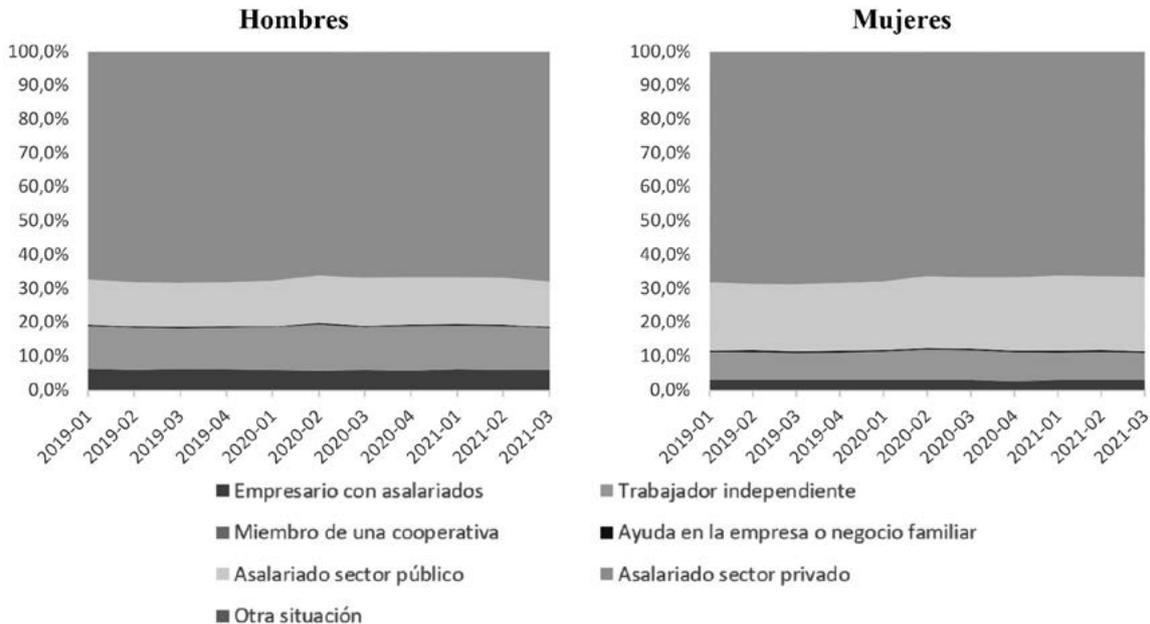
Con respecto al sector de desempeño de las personas ocupadas, no se encuentra evidencia de alta concentración en el grupo de hombres. Las concentraciones relativamente más altas están en los sectores comercio y reparación de automóviles y hostelería, cuya concentración descendió en la crisis sanitaria. Las mujeres, de nuevo, muestran una mayor concentración, en este caso más del 50% se ocupan en las áreas de administración pública, educación y salud y comercio. Con la llegada de la pandemia aumentó la concentración de las mujeres en la primera y se redujo en la segunda. Las mayores brechas de género se dan por una mayor ocupación masculina en los sectores de construcción y transporte e información y comunicaciones (alta intensidad digital) y una ocupación femenina superior en los sectores de administración pública, educación y salud y otros servicios.

Gráfico 9. Evolución de la proporción de ocupadas y ocupados por rama de actividad económica

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

En relación con la situación profesional, la mayoría de las personas ocupadas son asalariadas del sector privado, puesto que es el sector que más absorbe mano de obra. Se aprecian diferencias de género en las categorías de asalariada del sector público en la que las mujeres se concentran más ocupadas que los hombres y en las de trabajadoras independientes y empresarias con asalariados en la que los hombres concentran más personas ocupadas que las mujeres. Durante la pandemia las mujeres aumentaron su concentración en independientes, pero redujeron en empresaria con asalariados, lo que podría ser a causa de dejar de emplear y pasar a ser contabilizadas dentro de la categoría independientes, también, alcanzaron la mínima participación en asalariadas del sector privado, así como la máxima en las del sector público.

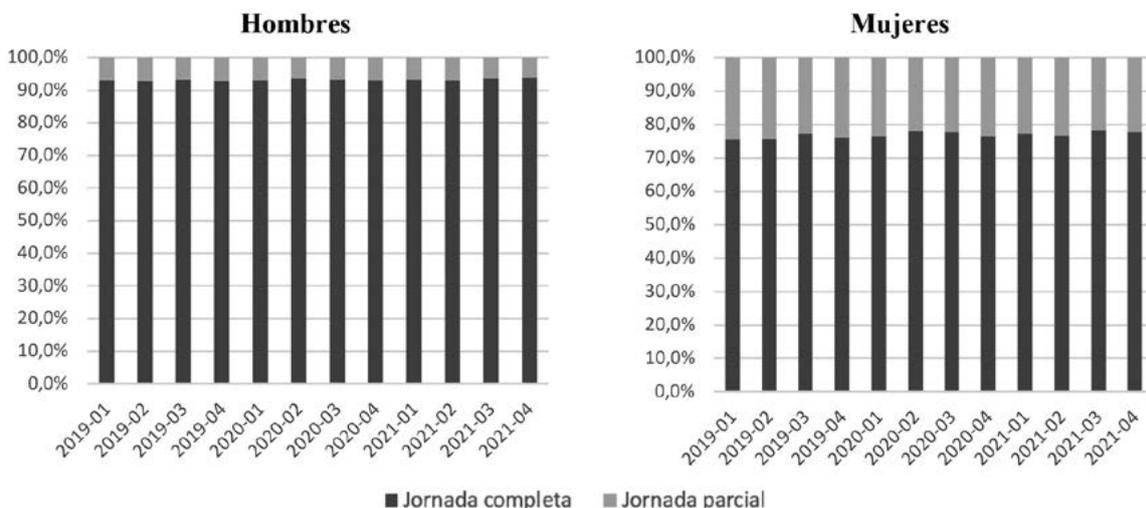
Gráfico 10. Evolución de la proporción de ocupadas y ocupados según situación profesional.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

Según entidades gubernamentales y multilaterales el tiempo dedicado al trabajo fue una de las características de los trabajadores con mayor cambio a causa de la crisis sanitaria. Para constatarlo, se analizan los tipos de jornadas, a tiempo parcial o a tiempo completo y los tipos de contrato, temporal o indefinido. Evidentemente, los hombres han tenido históricamente una mayor participación en el trabajo de tiempo completo. Al principio de la pandemia los hombres alcanzaron su mayor participación en el trabajo a jornada completa y la menor a jornada parcial la que se ha intentado mantener hasta el último periodo observado. En las mujeres ocurrió lo mismo, pero de forma tardía, reduciendo ligeramente la brecha de género.

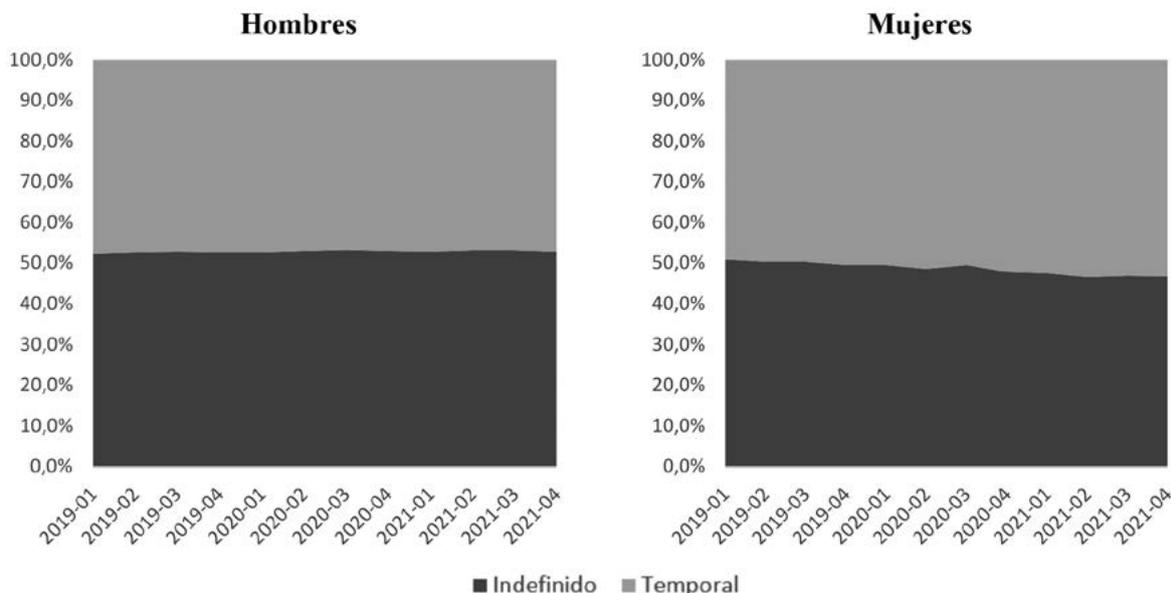
Gráfico 11. Evolución de la proporción de ocupadas y ocupados según tipo de jornada.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

En relación con el tipo de contrato se observa un ligero cambio en la composición posterior a la llegada de la pandemia. Mientras los hombres alcanzaron su máximo nivel de concentración de contrato indefinido las mujeres lo hicieron para el contrato temporal, pues en el periodo de pandemia más mujeres fueron contratadas bajo esta modalidad de contratación asociada a un mayor nivel de riesgo⁸.

Gráfico 12. Evolución de la proporción de personas ocupadas por sexo según tipo de contrato.



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

3.4. Análisis de segregación

Para completar el análisis se calculó el índice de segregación con los dos métodos descritos para los grupos analizados. Se destacan los niveles de segregación por género en grupo de ocupación y sector económico, en tanto sus niveles son superiores a 30% por Duncan y 15% por Kermel y Maclachlan, seguido de la segregación en tipo de jornada y en situación profesional. El tipo de contrato es el que presenta un índice más bajo de los grupos analizados, es decir que es en donde existe mayor cercanía a la igualdad, aunque no igualdad plena.

Tabla 3. Índices de segregación por género en grupos seleccionados de personas ocupadas (2019-1 – 2021-4)

	Duncan	Kermel y Maclahan	Duncan	Kermel y Maclahan	Duncan	Kermel y Maclahan	Duncan	Kermel y Maclahan	Duncan	Kermel y Maclahan
	Grupo ocupacional		Sector económico		Situación profesional		Tipo de contrato		Tipo de jornada	
2019-01	0,36	0,18	0,31	0,16	0,08	0,04	0,01	0,01	0,17	0,09
2019-02	0,36	0,18	0,31	0,16	0,07	0,04	0,02	0,01	0,17	0,08
2019-03	0,35	0,17	0,31	0,15	0,07	0,04	0,02	0,01	0,16	0,08
2019-04	0,35	0,18	0,31	0,15	0,07	0,04	0,02	0,01	0,17	0,08
2020-01	0,35	0,18	0,31	0,15	0,07	0,04	0,02	0,01	0,17	0,08
2020-02	0,35	0,17	0,30	0,15	0,08	0,04	0,03	0,02	0,16	0,08
2020-03	0,35	0,17	0,31	0,15	0,07	0,04	0,03	0,01	0,15	0,08
2020-04	0,36	0,18	0,31	0,15	0,08	0,04	0,04	0,02	0,17	0,08
2021-01	0,35	0,18	0,32	0,16	0,08	0,04	0,04	0,02	0,16	0,08
2021-02	0,36	0,18	0,31	0,16	0,08	0,04	0,05	0,03	0,16	0,08
2021-03	0,35	0,18	0,31	0,15	0,09	0,04	0,05	0,02	0,15	0,08
2021-04	0,36	0,18	0,32	0,16	0,09	0,04	0,05	0,02	0,16	0,08

Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

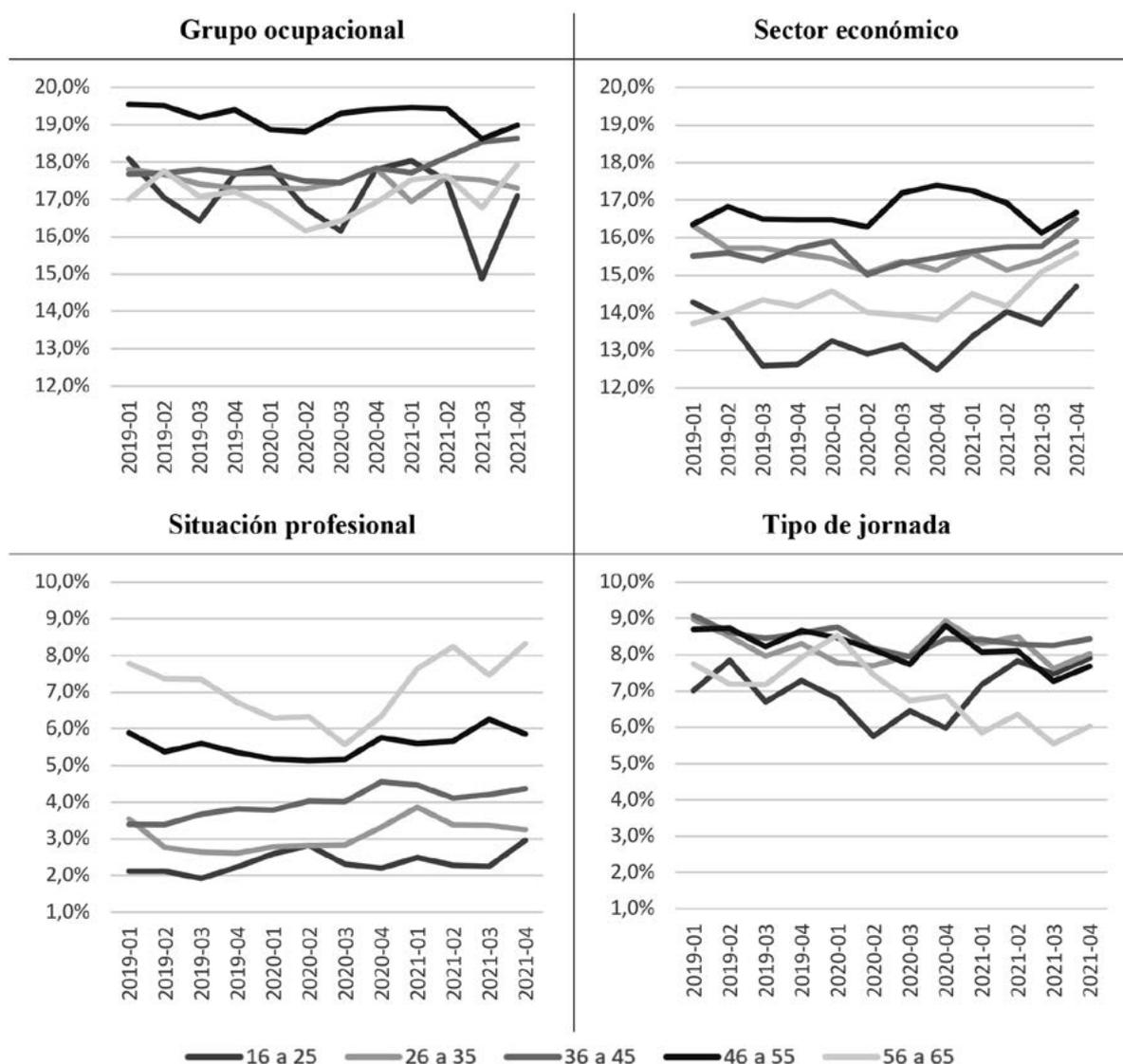
⁸ En el primer trimestre de 2022 entró en vigencia la reforma laboral cuyo objetivo es reducir la temporalidad y por tanto la precariedad, deberá hacerse seguimiento en el tiempo para ver sus efectos sobre esta condición en la ocupación.

Se observan niveles de segregación que varían muy poco en los subconjuntos de grupo ocupacional, sector económico y tipo de jornada, en ellos la crisis sanitaria no impacta de forma significativa, puesto que no genera grandes aumentos o descensos en este indicador. Mientras que para las agrupaciones por situación profesional y tipo de contrato se observa un aumento gradual en la medida de Duncan, que deja de observarse con la medición por Kermel y Maclachlan, lo que indica que las variaciones son producto de cambios transitorios en la estructura del mercado laboral.

Ahora bien, está claro que el carácter desigual de la distribución de las ocupadas por sexo en los subconjuntos de ocupadas presenta un carácter estructural en desmedro de las mujeres. Por lo que con el fin de profundizar en las categorías con mayor segregación se calculó la segregación separando a las personas ocupadas en tramos etarios, con ello se constató la diversidad en la evolución temporal de cada subconjunto, el resultado se observa en los siguientes gráficos.

Los tramos de edades 46 a 55 y 36 a 45 años son los que tienen los mayores niveles del índice en grupo ocupacional y sector económico. En el tramo más afectado (46 a 55) se evidencia un aumento a partir del segundo trimestre de 2020 que en sector económico empieza a volver a sus niveles normales a partir del segundo y tercer trimestre de 2021, para luego volver a aumentar coincidiendo con el periodo en el que hubo mayores restricciones ocasionadas por la pandemia. Y en el tramo de 36 a 45 años ocurre algo muy similar, pero sin aparente recuperación o retorno a niveles de normalidad previos a la pandemia. La tendencia creciente del índice ocurre para todos los tramos etarios en sector económico desde la llegada de la pandemia, al igual que en situación profesional. En esta, se observa una relación directa entre la edad y el aumento de la segregación, o, dicho de otro modo, con el aumento de edad se va avanzando hacia cargos de responsabilidad de forma cada vez más desigual entre hombres y mujeres, reafirmando la existencia de los conocidos “techos de cristal”.

Gráfico 13. Evolución del índice de segregación por tramos etarios



Fuente: Elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (INE).

La segregación ocupacional persiste a pesar de la generación de políticas públicas⁹ cuyo objetivo ha sido alcanzar la igualdad plena entre hombres y mujeres y aunque se observan avances en los principales indicadores del mercado laboral, estos no parecen contribuir a un avance significativo en los niveles de segregación dentro de las categorías o grupos seleccionados.

La segregación afecta en mayor medida a las mujeres en los tramos etarios (26 a 55 años) coincidiendo con las fases de la reproducción de la vida que no están ligadas solo a lo biológico, sino también al cuidado y mantenimiento de las personas trabajadoras que sigue estando asignada socialmente de manera principal a la mujer, reforzando su presencia secundaria en actividades productivas a la vez que primaria en actividades de reproducción lo que las obliga a flexibilizar su dedicación a estas actividades (Benería, 2019).

4. Conclusiones

La asignación ideológica y socialmente instalada de la división sexual del trabajo persiste y se observa a la vez que se reproduce mediante la ineficaz distribución de hombres y mujeres en las ocupaciones, produciendo una especie de trampa de desigualdad. En contraposición a lo deseable, el mercado laboral ha pasado a ser el regulador de la conducta de las personas favoreciendo la desigualdad en el ámbito laboral. En particular, en España hay un grupo potencial de mujeres trabajadoras que a su vez son personas con mayor riesgo de vulnerabilidad social y económica. La brecha histórica entre hombres y mujeres en las tasas de actividad, empleo y paro se presenta como una característica estructural que puede agravarse en periodos de crisis constatando la necesidad de políticas públicas disruptivas que atiendan las razones de fondo de los problemas de desigualdad de género en el mercado laboral.

No cabe duda de que las razones familiares, personales y de cuidado siguen influyendo en la decisión y posibilidad de participar del mercado del trabajo remunerado, así como en la de cuando se participa hacerlo en el subempleo. El periodo de restricciones a causa de la pandemia pone en el foco público esta situación. Se constató la heterogeneidad en la concentración intra género entre unas y otras, siendo ellas quienes están mayormente concentradas en pocas categorías de ocupaciones vinculadas al servicio. Así, quienes presentan mayor riesgo de ser segregadas (por grupo, sector económico y situación profesional) son las mujeres en edad reproductiva, entendiendo la “edad reproductiva” no solo como edad para gestar sino también para cuidar y mantener.

Esto reafirma la necesidad de reformar la visión hacia las actividades de cuidado, considerando que los trabajos esenciales relacionados con la salud, que son feminizados, sostuvieron el bienestar social y económico en todo el planeta con el coste del desgaste de trabajadoras y la falta de reasignación social e ideológica de un mayor valor a estas actividades.

De otra parte, la crisis sanitaria aceleró la digitalización en los medios de producción e impactó en la división del trabajo en el hogar al aumentar el teletrabajo e imponer flexibilidad laboral, junto con un aumento en la necesidad de habilidades digitales y STEM para las trabajadoras en diversos sectores de la economía, en las que las mujeres pueden estar en desventaja comparativa. Finalmente, con el rápido avance hacia una transformación digital cabe mencionar un nuevo tipo de riesgo de segregación, el vinculado con el conocimiento tecnológico. Lo que requiere la puesta en marcha de una agenda pública que aproveche esta transformación para reducir las desigualdades y evite lo contrario.

Referencias bibliográficas

- Aigner, Dennis J., & Cain, Glen G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 30(2), 175-187. <https://doi.org/10.2307/2522871>
- Aldaz Odriozola, Leire y Eguía Peña, Begoña. (2016). Segregación laboral por género en España y en el País Vasco. Un análisis de cohortes. *Estudios De Economía Aplicada*, 34(1), 133-154.
- Anker, Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres: Repaso de las teorías. *Revista Internacional Del Trabajo*, 116(3), 343-370.
- Baldwin, Richard (2019). *The Globotics Upheaval: Globalisation, Robotics and the Future of Work*. London, Oxford University Press.
- Ballesteros Doncel, Esmeralda y Maira Vidal, María del Mar (2019). Explorando las barreras de la segregación ocupacional. Un estudio comparativo entre mujeres maquinistas de tren y mecánicas de vehículos de automoción. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 37(1). <https://doi.org/10.5209/CRLA.63822>
- Becker, Gary. S. (1980). El enfoque económico del comportamiento humano. *Información Comercial Española, ICE: Revista De Economía*, (557), 11-18.

⁹ Igualdad en la constitución española desde 1978, acuerdos para la igualdad de género (PRE/525/2005, APU/526/2005, Ley orgánica 3/2007, plan estratégico de igualdad de oportunidades 2008 – 2011), el principio de no discriminación e igualdad salarial en el estatuto de los trabajadores y el apoyo en los convenios colectivos.

- Benería, Lourdes (2019). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. *Revista De Economía Crítica*, (28), 129-152.
- Bettio, Francesca (2016). Can we call it a revolution? Women, the labour market, and European policy. *Gender and family in European economic Policy* (pp. 15-39). https://doi.org/10.1007/978-3-319-41513-0_2
- Calvino, Flavio, Criscuolo, Chiara, Marcolin, Luca y Squicciarini, Mariagrazia (2018). A taxonomy of digital intensive sectors. *OECD Science, Technology and Industry Working Papers*, (14), OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/f404736a-en>
- Carrasco, Cristina (2017). La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción. *EKONOMIAZ. Revista Vasca De Economía*, 91(01), 50-75.
- Cebrián, Inmaculada y Moreno, Gloria (2018). Desigualdades de género en el mercado laboral. *Panorama Social*, (27), 47-63.
- Dueñas Fernandez, Diego y Llorente Heras, Raquel (2021). La segregación laboral en tiempos de crisis: diferencias europeas. *Revista De Economía Mundial*, 0(57), 87-118. <http://dx.doi.org/10.33776/rem.v0i57.4804>
- Duncan, Otis Dudley, & Duncan, Beverly (1955). A Methodological Analysis of Segregation Indexes. *American Sociological Review*, 20(2), 210-217. <https://doi.org/10.2307/2088328>
- Durán Heras, María Ángeles (2012). *El trabajo no remunerado en la economía global*. Fundación BBVA.
- Espino, Alma y De los Santos, Daniela (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. https://www.ilo.org/americas/publicaciones/WCMS_715929/lang-es/index.htm
- Florito, José, Aneja, Urvashi y Beneke de Sanfeliu, Margarita (2018). *Gender economic equity and the future of work, A Future of Work that Works for Women*.
- Fraser, Nancy (2014). Can society be commodities all the way down? Post-Polanyian reflections on capitalist crisis. *Economy and society*, 43(4), 541-558, <https://doi.org/10.1080/03085147.2014.898822>
- García Sáinz, Cristina (2017). El impacto de la crisis económica en la pobreza de tiempo y la desigualdad de género. *Arbor: Ciencia, Pensamiento Y Cultura*, 193(784), 5.
- Howcroft, Debra, & Rubery, Jill (2019). 'Bias in, Bias out': gender equality and the future of work debate. *Labour and Industry: A Journal of the Social and Economic Relations of Work*, 29(2), 213-227. <https://doi.org/10.1080/10301763.2019.1619986>
- Karmel, Tom, & Maclachlan, Martin (1988). Occupational Sex Segregation –Increasing or Decreasing? *The Economic Record*, 64(3), 187-195.
- Llorente Heras, Raquel (2020). Impacto del COVID-19 en el mercado de trabajo: un análisis de los colectivos vulnerables. *Documentos de Trabajo. IAES, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social*, (2), 1-29.
- López Martínez, María; Nicolás Martínez, Catalina; Riquelme Perea, Prudencia José; y Vives Ramírez, Nerea (2019). Análisis de la segregación ocupacional por género en España y la Unión Europea (2002-2017). *Prisma Social*, (26), 159-182.
- Morales Hernández, Ana María y Fernández Hernández, Carlos (2019). Acceso a la autonomía económica de las mujeres a través del turismo rural en la isla de La Palma. *Investigaciones Turísticas* (18), pp. 22-41. DOI:10.14198/INTU-RI2019.18.02
- Nussbaum, Martha (2012). *Crear capacidades – Propuesta para el desarrollo humano*. Paidós.
- OIT (2021a). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Séptima edición. Estimaciones actualizadas y análisis*.
- OIT (2021b). *La COVID-19 y el mundo del trabajo. Octava edición Estimaciones actualizadas y análisis*.
- Pérez Orozco, Amaia (2019). *Subversión feminista de la economía. Sobre el conflicto capital-vida*. Traficantes de Sueños.
- Pérez Ortiz, Laura, Sánchez Díez, Ángeles y Viñas Apaolaza, Ana Isabel (2020). Calidad del empleo e igualdad de género: una propuesta de medición y aplicación en España. *Estudios Económicos Regionales Y Sectoriales: EERS: Regional and Sectoral Economic Studies: RSES*, 20(1), 77-94.
- Petrongolo, Barbara y Ronchi, Maddalena (2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64, 101819. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>
- Sen, Amartya (2000). Chapter 1 Social justice and the distribution of income. *Handbook of Income Distribution* (pp. 59-85). Elsevier.
- Verdin, Rachel, & O'Reilly, Jacqueline. (2021). *A gender agenda for the future of work in a digital age of pandemics: Jobs, skills and contracts*. DOI: 10.13140/RG.2.2.19191.50082.
- Villar, Olga Alonso y del Río Otero, Coral (2017). Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar. *Economiaz: Revista Vasca De Economía*, (91), 124-163.