
EL GENERO Y EL PRESTIGIO PROFESIONAL*

Carmen Gómez Bueno

Universidad de Granada

RESUMEN

El grado de feminización de una ocupación no influye de manera significativa en el prestigio de la misma. Esto no significa que no existan diferencias por género en lo referente al prestigio profesional. El género influye, aunque sutilmente, en los juicios de prestigio que realizan mujeres y hombres. Además, la deseabilidad de las ocupaciones es diferente según cuál sea el género del futuro trabajador. Para contrastar las tres hipótesis mencionadas pedimos a dos muestras de españoles que evaluaran, empleando la técnica de escalación de magnitudes, un listado de ocupaciones.

Mujeres y hombres se distribuyen de forma bien diferente en la estructura ocupacional. Las mujeres se concentran en un rango bastante reducido de ocupaciones, entre las que cabe destacar: dependienta de comercio, limpiadora, trabajadora cualificada de la industria, empleada administrativa, trabajadora cualificada del sector servicios y profesiones de grado medio (Salido, 1996). Además, su participación en el mercado laboral se caracteriza por rasgos tales

* Agradezco al Profesor Julio Carabaña Morales (Universidad Complutense de Madrid) la gran ayuda que me ha prestado en todo momento. Este trabajo es fruto de una investigación más amplia realizada bajo su dirección. Asimismo, quiero hacer mención al Profesor Donald Treiman (University of California at Los Angeles-UCLA), con quien trabajé durante mi estancia en esa Universidad y quien tuvo la amabilidad de revisar el artículo que aquí se presenta. Por supuesto, cualquier error es solamente atribuible a la que suscribe.

como: un alto nivel de trabajo a tiempo parcial, períodos de retirada del empleo, menores oportunidades de cualificación y promoción y salarios más bajos (Treiman y Roos, 1983; Carrasco, 1996). Tanto la discriminación salarial como la segregación ocupacional horizontal son realidades ampliamente contrastadas. Pero estas diferencias en la estructura ocupacional, ¿afectan a las escalas de prestigio profesional?, y, en caso afirmativo, ¿de qué manera?

A) CONSIDERACIONES PREVIAS

1. *Prestigio profesional vs. prestigio individual*

El objetivo de este artículo es el análisis del prestigio de las profesiones —entendido como el resultado de la evaluación global de todas sus propiedades— en relación al género y no la evaluación moral o prestigio de los individuos.

El concepto de prestigio puede estudiarse bien como característica de los individuos (honor, estima, deferencia, aceptación), bien como característica o propiedad de las posiciones sociales. En el primer caso nos referimos al prestigio individual o reputacional, que depende de las diferentes posiciones que ocupa el individuo, de cómo las desempeña y de otras cualidades personales suyas. En el segundo caso hablamos del prestigio de las posiciones sociales (profesiones, situaciones familiares, cargos políticos, etc.), que es la valoración social de esas posiciones, que a su vez depende de la valoración social de sus propiedades. Si las posiciones son profesiones, las propiedades serán la remuneración, la seguridad, los requisitos educativos, la limpieza, la autoridad, etc. Pues bien, llamamos prestigio a la resultante de la evaluación social global de todas esas propiedades de las ocupaciones. En esta línea decimos que *el prestigio es un equivalente general*. Idealmente, una escala de prestigio ocupacional cuantifica el *valor social* de las profesiones. Nos dice, pues, cuáles son mejores y cuáles peores y operacionaliza en una sola variable continua todos sus caracteres socialmente importantes. Esta consideración del prestigio profesional coincide con la idea de Goldthorpe y Hope (1974: 12) de que las escalas de prestigio miden la bondad general de las ocupaciones y, por tanto, su deseabilidad general por parte de la población.

En suma, en el estudio del prestigio es importante diferenciar el prestigio individual —relaciones de deferencia, aceptación y respeto— del prestigio de las profesiones —resultado de la evaluación global de sus atributos o propiedades—. Una vez establecida esta diferenciación analítica básica nos centramos en el estudio de la influencia de la variable género en el prestigio profesional. Lo haremos en referencia a tres aspectos que son susceptibles de un estudio diferenciado. El primero de ellos se refiere a la influencia del grado de feminización de una ocupación en el prestigio de la misma. El segundo aspecto consiste en saber si las mujeres valoran las profesiones de diferente manera que los

hombres, lo que significaría que las evalúan con diferentes criterios y, a fin de cuentas, que no hay consenso, sino disenso valorativo, entre mujeres y hombres. La tercera cuestión remite a la posible deseabilidad de las ocupaciones de manera diferenciada en función del género del futuro trabajador. Todas estas cuestiones se refieren a la influencia del género en el prestigio profesional; no obstante, abordan espacios diferentes.

2. Aspectos metodológicos

Para la contrastación empírica de las hipótesis planteadas empleamos la técnica de escalación de magnitudes¹ en dos momentos diferentes. Para la obtención de la Escala de Prestigio Profesional —la llamamos PRESCA2— incluimos las preguntas en la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase². En esta primera aplicación pedimos a los sujetos de la muestra que puntuaran las 18 ocupaciones de cada tarjeta (había 25 tarjetas diferentes) con referencia al modelo: «Dependiente de Comercio —que presentaba una puntuación arbitrariamente atribuida de— 100», con valores del cero en adelante, sin límites en las puntuaciones admisibles. Todos los juicios debían realizarse explícitamente en relación a un estímulo referencial, la profesión de Dependiente de Comercio con prestigio 100, que funcionaba como unidad de medida. De este modo obtuvimos puntuaciones de prestigio para 450 ocupaciones³.

¹ Técnica basada en la Ley Psicofísica de Fechner, que establece que la relación entre la intensidad de los estímulos y las variaciones en las percepciones es logarítmica. El procedimiento para la construcción de escalas de magnitudes consiste en que una vez seleccionados los individuos muestrales se les presenta una amplia gama de estímulos psicosociales o, como en este caso, un listado de profesiones, se les da unas instrucciones precisas y un ejemplo y se les entrena antes de comenzar la tarea de asignar puntuaciones en relación a un modelo que funciona como unidad de medida.

² La Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase fue dirigida a nivel internacional por Wright y, en el ámbito español, por Carabaña. Fue financiada por la Comunidad de Madrid, el Instituto Nacional de Estadística y el Instituto de la Mujer y realizada en el IESA (CSIC) con el apoyo de las subvenciones PB87-0535 y PB92-0111 de la CICYT.

Para cuestiones técnicas consúltese: Julio CARABAÑA, Juan Jesús GONZÁLEZ, Araceli SERRANO, Antonio VALLEJOS, Sonia VEREDAS, Jaime RIVIERE y Clemente NAVARRO (1992), *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase. Informe Técnico*, Departamento de Estadística, Consejería de Economía, Comunidad de Madrid, multicopiado (disponible en la Consejería de Economía).

³ Para seleccionar los 450 títulos ocupacionales a emplear como estímulos en la escala PRESCA2 tomamos como base la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) de 1979, que era la oficialmente vigente en el momento de diseñar la encuesta. Seleccionamos una o varias profesiones de la mayor parte de los Grupos Primarios, las que parecían más típicas o conocidas. En determinados casos multiplicamos algunos títulos profesionales, añadiendo la situación profesional y, para los empresarios y *managers*, el tamaño de la empresa. Una vez aplicado el cuestionario y depuradas las respuestas, hallamos la medida de tendencia central que consideramos más idónea: usamos la *media geométrica*.

El resultado de este procedimiento es la Escala de Prestigio Profesional PRESCA2, que publicamos en el Cuaderno Metodológico número 19 del CIS. Tal vez, el mejor modo de pre

Como insistimos en la evaluación directa de un gran número de profesiones, nos vimos obligados a reducir el número de evaluadores de cada tarjeta de ocupaciones (que contenía 18 títulos ocupacionales) a 30-40. Así confeccionamos la escala PRESCA2, escala que tratamos de refinar a través de una segunda aplicación en la que trabajamos con mayores tamaños muestrales.

La segunda aplicación fue llevada a cabo por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS), que accedió a incluir las preguntas de prestigio en el estudio 2126: «La moda como valor de diferenciación social». En esta aplicación incluimos cuatro tipos de enunciados diferentes, de ellos dos en neutro, uno en femenino y otro en masculino⁴. El número de evaluadores fue de alrededor de 625 para cada tipo de enunciado y el número de ocupaciones escaladas fue de 15. Esto es, escalamos las mismas 15 ocupaciones bajo cuatro modelos de instrucciones diferentes. De manera que cualquier diferencia que encontremos en las puntuaciones puede ser atribuida al contenido de las instrucciones. Con esta segunda aplicación pretendimos conseguir dos objetivos fundamentales: primero, calcular la fiabilidad de la escala PRESCA2 a la vez que afianzábamos puntuaciones de prestigio para las ocupaciones más frecuentes y, segundo,

sentarla sea a través de la propia escala y, de un modo aproximado, a través de sus estadísticos descriptivos. Para calcular éstos es preciso aplicar las puntuaciones de prestigio a los entrevistados de alguna muestra, en nuestro caso las aplicamos a los encuestados de la muestra ECBC (*vide supra*). La media de la escala PRESCA2 es de 100,83, la mediana es 96,17 y la moda 108,75. La desviación típica es de 35,72 y la asimetría positiva de 1,03.

Para que estos datos tengan alguna interpretación es preciso poseer algún elemento de comparación. Utilizamos como contraste de la escala PRESCA2 la escala de Wegener. La escala de Wegener fue construida para Alemania en 1988. Es, como PRESCA2, una escala de magnitudes, con puntuaciones sin límite superior. Su media es menor que la de PRESCA2, y también su desviación típica (aunque su coeficiente de variación, 0,48, es mayor que el de PRESCA2, que es sólo de 0,31). Su asimetría positiva es todavía más fuerte que la de PRESCA2. La correlación entre PRESCA2 y Wegener, cuando se aplican las puntuaciones de prestigio a los entrevistados de la ECBC, es de 0,86.

⁴ De los cuatro enunciados, uno daba lugar a una escala ordinal y los otros tres a escalas de magnitudes. Aquí trabajamos con estas últimas, de manera que el enunciado empleado en el Tipo de Cuestionario 2 (TC2), al igual que en PRESCA2, fue el siguiente:

«Para terminar, voy a leerle una lista de profesiones o trabajos. *Puntúe, por favor, cada uno de ellos según el prestigio o la consideración social que cree que tienen en la sociedad* comparados con la ocupación de Dependiente de Comercio. Tomamos esta profesión como referencia y le damos una puntuación de 100.

(152.50) *Dependiente de Comercio* 100

Si Vd. piensa que una ocupación está dos veces mejor considerada que Dependiente de Comercio debe darle 200 puntos. Si piensa que está dos veces peor considerada (la mitad de prestigio) debe darle 50 puntos. Si piensa que su prestigio es sólo un poco mayor, quizá considere justos 105 puntos. Si cree que es sólo un poco menor, quizá le parezcan bien 95 puntos. No hay una puntuación correcta, tampoco hay límites en los puntos que puede dar, puede usar desde 0 a cualquier cifra.»

En el Tipo de Cuestionario 3 (TC3) sólo variaba la línea en cursiva, que quedaba como sigue: «Indique, por favor, en qué medida le parecen mejores o peores, para una hija suya» comparados... Por último, en el Tipo de Cuestionario 4 (TC4) decía para «un hijo suyo» en vez de para «una hija suya».

observar las posibles diferencias producidas por el género en las puntuaciones de prestigio.

B) LA CONTRASTACION EMPIRICA

1. *Influencia del grado de feminización de una ocupación en su valoración social*

Numerosos autores han defendido que sistemáticamente se reservaban para las mujeres ciertas profesiones que requerían poca cualificación y mucha dedicación —profesiones mal remuneradas y poco reconocidas—, dando lugar a una segmentación de las ocupaciones en función del género de sus ocupantes. La idea es que la situación de mercado (ingresos y prestigio) y de trabajo (relaciones de autoridad, control de los medios, etc.) de determinadas ocupaciones han estado históricamente determinadas por el hecho de ser ocupaciones de «mujeres», es decir, de acuerdo con presunciones sobre la naturaleza de los posibles ocupantes, y no de acuerdo con los procesos de clase que estructuran la ocupación, con su contenido laboral concreto. Entre estos autores se encuentra Crompton: «las mujeres se han concentrado en ocupaciones escasamente remuneradas o tipificadas por el género; se han encontrado en desventaja en el servicio laboral como consecuencia de sus obligaciones domésticas y sus responsabilidades en la crianza de los hijos; y, hasta hace relativamente poco tiempo, han sido excluidas por los hombres del acceso a muchas de las ocupaciones mejor remuneradas y más prestigiosas» (Crompton y Sanderson, 1990; cf. Crompton, 1994: 134). De donde se deduce que la segregación ocupacional ha relegado a las mujeres a ocupaciones que llevan asociada una menor retribución económica y consideración social, a ocupaciones de «cuello rosa». Idea en la que redonda Casas (1994: 209) al afirmar que todos los balances sobre la presencia de la mujer en el mercado laboral [a nivel mundial] «coinciden en señalar que las mujeres trabajan en los sectores con peores condiciones de trabajo, remuneraciones más bajas y papeles sociales menos reconocidos». También Bourdieu escribe a este respecto: «las posiciones más bajas se caracterizan por el hecho de incluir una parte importante —y creciente— de extranjeros y/o de mujeres o de mujeres extranjeras [...] De igual modo, en el aumento de la proporción de mujeres se expresa todo el devenir de una profesión y, en particular, la devaluación absoluta o relativa que puede resultar de las transformaciones de la naturaleza y organización del propio trabajo o de los cambios de posición relativa en el espacio social» (1991: 106). Dicho de otro modo, la hipótesis es que las ocupaciones desempeñadas mayoritariamente por mujeres presentan menor prestigio. Pero, ¿avalan esta idea los datos? Comparando las puntuaciones de prestigio de las profesiones más feminizadas con las puntuaciones atribuidas a profesiones equivalentes, altamente masculinizadas, podremos avanzar una primera respuesta:

TABLA B.1.1

*Puntuaciones de prestigio para profesiones altamente feminizadas
y masculinizadas*⁵

<i>Prof. Feminizadas</i>	%	PRESCA2	<i>Prof. Masculinizadas</i>	%	PRESCA2
Ayudante Técnico Sanitario	81,9	128,82	Esp. y técnicos en contabilidad	75,5	125,89
Mecanógrafo, taquígrafo	98,4	107,61	Jefe de tren, revisor, cobrador	100	104,79
Telefonista, telegrafista	81,5	109,27	Agentes técnicos de ventas, viajantes, representantes	89,9	128,08
Trabajadores en elaboración del tabaco	79,0	72,44	Trabajadores del curtido, preparación y tratamiento de pieles	82,2	74,13
Trabajadores de prendas de vestir y tapiceros	76,3	97,57	Trabajadores de forja de metales	96,9	79,21
Profesores de preescolar y primaria	71,4	144,54	Ingeniero técnico	90,4	195,36
Modista	—	125,89	Sastre	—	117,49

FUENTE: Encuesta de Población Activa (EPA), Resultados detallados. Cuarto trimestre 1993: 91-93.

NOTA: Modista-Sastre son ocupaciones que aparecen así recogidas en la CNO. Sin embargo, el nivel de desagregación de la EPA no permite conocer el número de hombres modistas (los hay, sobre todo de alta costura) ni de mujeres sastres. Aunque se estén produciendo cambios, cabe suponer que «modista» es una profesión desempeñada principalmente por mujeres y «sastre» una profesión desempeñada por hombres.

Analizados los datos de la tabla anterior podemos anticipar que no se confirma la hipótesis de partida. Parece que el grado de feminización no influye ni positiva ni negativamente en el prestigio de la ocupación. Sin embargo, un test de este tipo no permite una interpretación concluyente. Los análisis podrían refinarse a través de una ecuación de regresión en la que se incluyera el grado de feminización como variable predictora del prestigio. Para su realización tomamos como base las 126 categorías ocupacionales que diferencia la Encuesta Sociodemográfica (INE, 1991). Esta encuesta fue aplicada a una muestra de

⁵ Para la realización de este test busqué equivalencias respecto al nivel de cualificación y un nivel de segregación ocupacional del 70 por 100 o superior.

157.100 individuos, de los que 110.073 estuvieron ocupados (nosotros tomamos como referencia para el análisis la primera ocupación). La ecuación de regresión resultante de considerar el porcentaje de mujeres en cada ocupación y los años de escolarización medios correspondientes a esas ocupaciones como variables independientes y el prestigio ocupacional como variable dependiente, es la siguiente:

$$P = -0,19 (F) + 9,16 (A) + 41,19; R^2 = 0,6968$$

donde P es el prestigio, F el porcentaje de mujeres y A los años de escolarización. Los coeficientes indican el claro predominio de los años de escolarización y la baja contribución (1 por 100 de la varianza) del grado de feminización al prestigio.

Por tanto, podemos señalar que el grado de feminización de una ocupación no influye en la valoración del prestigio de la misma. En otras palabras, el que una ocupación sea mayoritariamente desarrollada por mujeres no contribuye a aumentar ni a disminuir su prestigio. El prestigio vendrá dado por otros factores y no por el género de quienes la desempeñan, como a veces se ha argumentado.

En definitiva, concluimos, en base a nuestros datos, que *el grado de feminización de una ocupación no está relacionado con el nivel de prestigio* que tiene la ocupación en cuestión. Esta conclusión ratifica la establecida por England⁶ (1979: 257) hace casi veinte años: «*la proporción de mujeres en una ocupación no hace una contribución significativa al prestigio*». La relación entre el porcentaje de mujeres en una ocupación y su puntuación de prestigio no justifica la inferencia de que la etiqueta de femenino haga descender el prestigio de la ocupación.

También Bose y Rossi realizaron una investigación, cuyo objetivo central era estudiar los efectos del género en el prestigio profesional⁷. De su estudio

⁶ Para investigar cómo afecta la composición por género de una ocupación a su prestigio, England tomó como unidad de análisis las ocupaciones (divididas en 222 categorías). Ponderó las ocupaciones por el número de personas empleadas en ellas en 1970. Después calculó el porcentaje de mujeres empleadas en cada categoría ocupacional (trabajando sobre una muestra del 3 por 100 del censo de 1970). Finalmente, tomó como medida de prestigio las puntuaciones de la escala de Hodge, Siegel y Rossi (1965).

⁷ Para ello, Bose y Rossi emplearon en combinación el diseño experimental controlado con la investigación por encuesta a una muestra de *householders* (197) y a otra de estudiantes de *college* y universidad (200). Cada uno de los individuos de la muestra debía clasificar 110 tarjetas, según su *social standing* en nueve categorías de respuesta similares a las empleadas en la clásica escala NORC. Cada tarjeta contenía un título ocupacional y, en algunos casos, información respecto al género. Por ejemplo, «Barbara Wells, Stock Clerk» (encargada de existencias). La inclusión del diseño experimental consistió en dar a un grupo de encuestados (la mitad eran hombres y la mitad mujeres) tarjetas con sólo nombres masculinos y ocupaciones; a otro grupo les entregaron tarjetas con sólo nombres femeninos y ocupaciones; a un tercer grupo tarjetas con la mitad de nombres de cada género, y un cuarto grupo, el grupo de control, recibió tarjetas sólo con títulos ocupacionales (1983: 319).

concluyen que «la combinación de todos los factores referidos al género contribuye a explicar entre el 1 y el 2,5 por 100 de la varianza del prestigio» (1983: 329) Lo que es un porcentaje de varianza muy pequeño, por lo que sostienen la hipótesis de que las puntuaciones de prestigio representan el *status* ocupacional ya modificado por la adscripción del género de referencia, más que una mezcla equitativa del prestigio del género y el prestigio de la ocupación. «La ocupación se mantiene como la mayor fuente de prestigio» (1983: 316).

Conclusiones que contradicen el tópico del menor prestigio de las ocupaciones feminizadas. A la vez que ratifican la igualdad de la distribución del prestigio profesional para ambos géneros en los países considerados.

2. *¿Evalúan las mujeres de un modo diferenciado las ocupaciones?*

En este caso, la hipótesis que barajamos puede expresarse en los siguientes términos: «el prestigio que se atribuye a las profesiones difiere según el género de quien emite el juicio o valoración». Hipótesis que puede precisarse con ayuda de Lin y Xie⁸: «la tendencia es que cada género otorgue más prestigio a las ocupaciones en las que tiene más posibilidades de encontrar un empleo» (1988: 808).

Bose y Rossi también estudiaron este aspecto y establecieron que los juicios evaluativos se diferenciaban, aunque muy poco (no superaban los 2 puntos en una escala de 100), por el género del evaluador. En su estudio las mujeres atribuyeron mayor prestigio a las ocupaciones feminizadas, mientras que los hombres discriminaban menos con sus juicios evaluativos (1983: 329). Por lo que respecta a la muestra de estudiantes, éstos no se vieron afectados por su propio género al emitir sus juicios de prestigio. Lo que Bose y Rossi atribuyen a la inexperiencia de los estudiantes con la discriminación laboral. Aunque también pudiera ser un indicador de: primero, que el disenso valorativo tiende a desaparecer en las generaciones más jóvenes o, segundo, que son sólo las muje-

⁸ Lin y Xie realizaron en 1983 una escala de prestigio profesional para la China Urbana. Para ello emplearon una muestra de 1.632 sujetos con edades comprendidas entre los 20 y los 64 años, a los que pidieron que ordenaran las 50 ocupaciones que contiene la escala desde la mejor hasta la peor. Los términos empleados en el enunciado de la pregunta fueron los siguientes:

«Dado que hay diferentes trabajos, la gente tiene diferentes puntos de vista sobre éstos. Nos gustaría pedirle que comparara las siguientes cincuenta ocupaciones y nos dijera cuáles son relativamente mejores que las otras. Con el fin de hacer más fáciles las comparaciones hemos dividido las cincuenta ocupaciones en cinco grupos, cada uno de los cuales tiene diez ocupaciones. Por favor, ordene las diez ocupaciones de cada grupo desde la mejor a la peor según su propia opinión (la mejor recibe un 1, la siguiente un 2 y así sucesivamente hasta que la peor recibe un 10; cada rango debe asignarse a una sola ocupación)» (1988: 807).

Cada respuesta fue finalmente multiplicada por diez, y el orden de la clasificación se dio la vuelta, de forma que el valor 100 representaba el prestigio más alto y el 10 el más bajo.

res las que discriminan, quedando este rasgo oculto cuando los análisis se realizan sobre la población global.

A resultados contrarios llega Treiman (1977: 67), dado que concluye que las mujeres evalúan de manera similar que los hombres las diferentes ocupaciones en la mayoría de los 55 países por él estudiados. Treiman advierte que, aunque cabría suponer lo contrario porque las mujeres trabajan menos fuera de casa, cuando trabajan se concentran en un número reducido de ocupaciones y, en definitiva, poseen menos información para realizar sus juicios evaluativos, los datos mostraron un alto grado de concordancia entre las evaluaciones realizadas por mujeres y por hombres.

La escala PRESCA2 no posibilita el análisis del prestigio diferenciado por el género del evaluador. Sin embargo, sí se puede llevar a cabo la contrastación empírica de esta hipótesis con los datos de la segunda aplicación. La réplica de PRESCA2 fue contestada por unos 600 individuos, mujeres y hombres en igual proporción. Las puntuaciones de prestigio otorgadas por unas y otros a las 15 ocupaciones escaladas en el estudio 2126 del Centro de Investigaciones Sociológicas son las que aparecen reflejadas en la tabla B.2.1.

TABLA B.2.1

Puntuaciones de prestigio otorgadas por hombres y mujeres a los 15 títulos ocupacionales del Retest (TC2)

<i>ESCALA CARDINAL, RETEST-TC2</i>			
<i>Título ocupacional</i>	<i>Punt. otorgadas por mujeres</i>	<i>Punt. otorgadas por hombres</i>	<i>Diferencia*</i>
Abogado	186,20	190,54	-4,34
Agricultor	87,09	97,72	-10,63*
Ayudante Técnico Sanitario	134,89	141,25	-6,36*
Camarero	85,11	91,20	-6,09*
Camionero	81,28	100,00	-18,72*
Capataz industria	112,20	114,81	-2,61
Comerciante	123,02	125,89	-2,87
Empleado servicio doméstico	63,09	69,18	-6,09*
Empleado administrativo	112,20	114,81	-2,61
Jornalero	57,54	64,56	-7,02*
Maestro	144,54	138,03	+6,51*
Mecánico	104,71	120,22	-15,51*
Mecanógrafo	102,32	112,73	-10,44*
Médico, medicina general.....	199,52	213,79	-14,27
Peón	58,88	69,18	-10,30*

* Nivel de significación del 95,5 por 100.

La primera reflexión que podemos hacer a la luz de estos datos es que las mujeres puntúan, por lo general, con menor prestigio las ocupaciones que los hombres. Si se extrae la puntuación media para la escala realizada por mujeres y por hombres se obtienen unos valores de 110,17 y 117,38, respectivamente.

Los resultados expuestos en la tabla B.2.1 parecen confirmar la hipótesis planteada: las mujeres y los hombres valoran de diferente modo la mayoría de las ocupaciones. Los varones valoran más tanto la ocupación de camionero (+18,72) como la de médico (+14,27).

Si se avanza un poco más en el análisis, destaca el dato de que la única profesión que ellas puntúan por encima es la de maestro, profesión con un porcentaje de feminización del 71,4 por 100. De lo que cabría deducir que se puntúan más alto aquellas profesiones en las que más posibilidades de entrada se tienen. Sin embargo, las mujeres también son mayoría entre los Ayudantes Técnico Sanitarios y la puntúan 6 unidades por debajo.

Centrémonos ahora en las profesiones más infravaloradas por las mujeres; éstas son: agricultor (10,6 puntos menos), médico (14,2), camionero (18,7), mecánico (15,5), peón (10,3) y mecanógrafo (10,4). El primero de los juicios, el de los agricultores, puede ser indicador de realismo instrumental por parte de las mujeres, el trabajo del campo es muy duro y poco valorado económicamente; el segundo, consecuencia de la dependencia técnica del trabajo que conduce a un continuo roce laboral entre médicos y enfermeras. Las puntuaciones de camionero, de mecánico y de peón pueden responder al hecho de que las mujeres están infrarrepresentadas en este tipo de trabajos. Pero estas explicaciones, en principio, no son válidas para el caso de la profesión de mecanógrafo. Finalmente, mujeres y hombres han valorado de un modo muy similar (diferencias no significativas) las ocupaciones de abogado, capataz de industria, comerciante y empleado administrativo.

Resultados bastante similares son los presentados por Lin y Xie; en su estudio las féminas otorgaron más prestigio que los hombres a las ocupaciones de: mecanógrafo, enfermero, maestro y bibliotecario. Por su parte, los hombres se inclinaron a dar mayor prestigio que las mujeres a ocupaciones tales como: científico, conductor, atleta y mecánico. De donde deducen Lin y Xie que «la oportunidad estructural parece no ser la única explicación de esas diferencias ya que otras ocupaciones (por ejemplo, ingenieros eléctricos y electrónicos y funcionarios) con pocas oportunidades para las mujeres recibían similares puntuaciones de prestigio por parte de hombres y mujeres» (1988: 810). Así, pues, es preciso encontrar una explicación adicional.

Veamos qué información nos aportan los datos considerados de manera global. Para tener una visión más general hemos calculado la correlación entre las diferencias en prestigio (columna denominada «diferencia» en la tabla B.2.1) y el porcentaje de mujeres en cada una de las ocupaciones. El coeficiente de correlación resultante es de 0,8722. Esta correlación es bastante elevada (supone un 75 por 100 de varianza explicada) y puede interpretarse en el sentido de que las mujeres puntúan más las ocupaciones más feminizadas.

Así, pues, concluimos que *las mujeres españolas favorecen con sus evaluaciones de prestigio a las ocupaciones más feminizadas, aun cuando ponen menos prestigio en juego a la hora de emitir sus juicios*. En consecuencia, cabe pensar que cuanto más diferenciadas por género estén las profesiones en una sociedad, mayores diferencias se encontrarán en la atribución de prestigio que realizan unas y otros.

3. ¿Se desean diferentes ocupaciones para las hijas y los hijos?

Si, como decíamos en el párrafo anterior, la deseabilidad de las ocupaciones difiere según el género del evaluador, cabe esperar que al preguntar por las ocupaciones preferidas para uno y otro género se vislumbre también esa segregación de las ocupaciones. El tercer interrogante que nos hemos planteado hace referencia a ello; a si la transmisión de los estereotipos sexuales en relación a las profesiones está vigente. Esto es, saber si se desean diferentes ocupaciones para un ser querido (un hijo, concretamente) según sea su género. Uno de los objetivos de la segunda aplicación fue precisamente aclarar este aspecto. Para ello redactamos dos enunciados cardinales que preguntaban por lo mejores o peores que se consideraban 15 ocupaciones para una hija (TC3) y para un hijo (TC4) (*vide supra*). El instrumento, pues, sólo variaba en el matiz de hija-hijo.

El coeficiente de correlación entre la escala de deseabilidad para una hija y la escala de deseabilidad para un hijo es de 0,9845. Esta correlación es muy elevada, el porcentaje de varianza compartida es del 97 por 100. Así, sólo resta un 3 por 100 de varianza debida a la influencia del género u otros factores.

Podemos obtener algo más de información comparando la correlación de la escala de prestigio «neutra» (TC2) con la escala de deseabilidad femenina (TC3) y con la escala de deseabilidad masculina (TC4). Los coeficientes de correlación obtenidos a partir de estas escalas son: entre TC2 y TC3, 0,9823, y entre TC2 y TC4, 0,9926. Esto es, la escala neutra correlaciona un poco más con la escala masculina que con la femenina. Sin embargo, las diferencias en los coeficientes son demasiado pequeñas como para sacar conclusión alguna.

Aunque pudiera parecer que no es necesario seguir investigando en esta línea, tal vez proceda recordar que los coeficientes de correlación reflejan la similitud en la estructura interna de las distribuciones y que un coeficiente de correlación tan elevado puede estar ocultando diferencias de bulto. Porque los coeficientes de correlación no aportan demasiada información cuando la ordenación subyacente es la misma en las distintas distribuciones consideradas. Y esto es precisamente lo que está ocurriendo, sería demasiado que una persona llegara a preferir —para alguien a quien aprecia— la ocupación de peón a la de ingeniero por cuestiones de género⁹. Así, pues, vamos a proceder a realizar un análisis más detallado.

⁹ Es interesante tener en cuenta este matiz para posteriores investigaciones. Considero que se podrían obtener matizaciones interesantes, respecto al análisis del prestigio por género, si se

Si recurrimos a las puntuaciones medias atribuidas a las mismas ocupaciones con las instrucciones diferenciadas por el género del futuro trabajador obtenemos las puntuaciones que aparecen reflejadas en la tabla B.3.1.

TABLA B.3.1

Puntuaciones medias de prestigio otorgadas a las profesiones en TC3 y TC4 (deseabilidad para una hija y para un hijo)

<i>Título ocupacional</i>	<i>Deseabilidad hija (TC3)</i>	<i>Deseabilidad hijo (TC4)</i>	<i>Diferencia*</i>
Abogado	218,77	213,79	+4,98
Agricultor	67,60	83,17	-15,57
Ayudante Técnico Sanitario	144,54	147,91	-3,37
Camarero	74,13	86,41	-12,28
Camionero	63,09	87,09	-24,00
Capataz de industria	107,15	125,89	-18,74
Comerciante	120,22	131,82	-11,60
Empleado servicio doméstico	50,11	53,70	-3,59
Empleado administrativo	114,81	120,22	-5,41
Jornalero	40,73	56,23	-15,52
Maestro	154,88	151,30	+3,58
Mecánico	91,20	117,48	-26,28
Mecanógrafo	104,71	109,64	-4,93
Médico, medicina general	218,77	229,08	-10,31
Peón	44,66	61,65	-16,99

* Nivel de significación del 95,5 por 100.

Ahora sí se aprecian las diferentes valoraciones realizadas en función de que las profesiones estuvieran destinadas a mujeres o a hombres. La media de las puntuaciones de la escala femenina es 107,69, siendo la media de la escala masculina de 118,36. Las mayores discrepancias se dan en sentido negativo para las chicas. Esto es, no hay ninguna profesión que se desee mucho más para las hijas que para los hijos; sin embargo, sí hay profesiones que se desean mucho menos para ellas que para ellos. Estas ocupaciones responden al estereotipo masculino; son típicamente masculinas, requieren esfuerzo físico y soportar incomodidades y suciedad; son: camionero, capataz de una industria,

pidiera a los encuestados que escalaran solamente profesiones muy próximas entre sí respecto al prestigio. Es más fácil captar las diferencias (si las hay) preguntando por la deseabilidad para una hija/o de las profesiones de camionero, camarero, mecánico, zapatero, cajero... que preguntando por profesiones de muy distinto rango de prestigio. Queda, pues, esta reflexión planteada para posteriores estudios.

jornalero, mecánico y peón. En otras palabras, los trabajos manuales se reservan para ellos, mientras que los trabajos no manuales son compartidos, en mayor medida, por ambos géneros. Las dos únicas profesiones que se desean más para ellas son abogado y maestro, aunque con diferencias muy pequeñas (4,98 y 3,58, respectivamente); sólo la primera de ellas es estadísticamente significativa. Esto en cuanto a deseabilidad, pero deseabilidad que se convierte en realidad si se atiende al porcentaje de hombres y mujeres empleados en los distintos sectores ocupacionales.

Con el fin de explotar al máximo los datos disponibles, en la tabla B.3.2 presentamos los resultados obtenidos al considerar las puntuaciones que otorgaron las mujeres al preguntarles por la deseabilidad para una hija (TC3M) y un hijo (TC4M) y las valoraciones emitidas por los hombres ante idénticas cuestiones (TC3H y TC4H).

TABLA B.3.2

Puntuaciones medias de prestigio otorgadas a las profesiones en TC3 y TC4 (deseabilidad para una hija y para un hijo) por mujeres y hombres separadamente

<i>Título ocupacional</i>	<i>Deseabilidad hija (TC3M)</i>	<i>Deseabilidad hija (TC3H)</i>	<i>Deseabilidad hijo (TC4M)</i>	<i>Deseabilidad hijo (TC4H)</i>
Abogado	223,87	218,77	229,08	199,52
Agricultor	66,06	69,18	89,12	79,43
Ayudante Técnico Sanitario	144,54	144,54	154,88	141,25
Camarero	70,79	75,85	85,11	87,09
Camionero	60,25	67,60	85,11	89,12
Capataz de industria	100,00	112,20	131,82	123,02
Comerciante	117,48	123,02	134,89	125,89
Empleado servicio doméstico	47,86	51,28	52,48	53,70
Empleado administrativo	112,20	117,48	128,82	112,20
Jornalero	40,73	41,68	57,54	56,23
Maestro	154,88	154,88	162,18	144,54
Mecánico	93,32	89,12	120,22	114,81
Mecanógrafo	102,33	104,71	112,20	107,15
Médico, medicina general	223,87	218,77	239,88	223,87
Peón	45,70	43,65	63,09	61,65

* En este caso estamos trabajando con tamaños muestrales de 100 y desviaciones típicas cercanas a 40; así, las diferencias sólo son significativas a partir de 11,5 puntos para un nivel de significación del 95,5 por 100.

Los estadísticos descriptivos de las cuatro escalas de la tabla B.3.2 son los que aparecen en la tabla B.3.3.

TABLA B.3.3

Estadísticos descriptivos de las escalas TC3M, TC3H, TC4M y TC4H

	<i>Media</i>	<i>Mediana</i>	<i>Moda</i>	<i>Des. tip.</i>	<i>N</i>
TC3M	81,36	66,06	40,73	41,52	116
TC3H	91,46	82,48	117,48	41,84	98
TC4M	103,21	89,12	85,10	41,75	119
TC4H	98,07	89,10	89,10	32,23	103

Considerados los datos de la tabla B.3.2 de manera global, lo primero que llama la atención es constatar que son las mujeres las que más diferenciaciones hacen con sus puntuaciones. Esto es, ellas discriminan más entre ocupaciones masculinas y ocupaciones femeninas; las diferencias en las puntuaciones otorgadas son más abultadas en todos los casos, a excepción de los abogados y los maestros. Ocupaciones éstas en las que se observa una mayor discriminación positiva en los juicios emitidos por ellos. Así, las ocupaciones en las que más discriminan las mujeres son ocupaciones de cuello azul, típicamente masculinas, y las diferencias no tienden, precisamente, a romper esa segregación sino, todo lo contrario, a mantenerla. De hecho, las mujeres han valorado como menos deseables para una hija que para un hijo las ocupaciones de camionero (-24,86), capataz de una industria (-31,82) y mecánico (-26,9). Los juicios emitidos por los hombres redundan en lo mismo, aunque las diferencias sean ligeramente menores (-19,25, -21,52 y -10,82, respectivamente). Parece que las propiedades de suciedad y fuerza física, asociadas a las ocupaciones de mecánico y camionero, son ampliamente rechazadas por y para las mujeres.

En suma, las puntuaciones son más elevadas cuando se pregunta por la deseabilidad de las ocupaciones para un hijo que para una hija, además de cuando son aportadas por hombres que por mujeres. Por otro lado, los estadísticos descriptivos de las escalas (tabla B.3.3) muestran que la escala más estable y cercana a la normalidad es la escala de deseabilidad para un hijo cuando las puntuaciones son aportadas por hombres.

La tabla B.3.4 refleja los coeficientes de correlación obtenidos entre PRESCA2 y los resultados de la segunda aplicación al preguntar por el prestigio y por lo buenas que son las quince ocupaciones para una hija y para un hijo. En este caso hemos asignado las puntuaciones de prestigio a los sujetos de las dos muestras empleadas en este estudio.

Los resultados obtenidos muestran una pequeña diferencia, no muy marcada pero sistemática, dado que se mantiene al aplicar los resultados a individuos de diferentes muestras. La correlación más baja se presenta entre PRESCA2 y la escala de deseabilidad para una hija. El porcentaje de varianza explicada oscila desde el 94 por 100 en el caso masculino hasta el 90 por 100 en el feme-

TABLA B.3.4

Correlaciones de orden cero entre PRESCA2 y TC2, TC3 y TC4, en los entrevistados de la ECBC y del estudio 2126 del Centro de Investigaciones Sociológicas¹⁰

<i>Correlaciones de PRESCA2 con</i>	<i>Muestra ECBC</i>	<i>Muestra 2126 del CIS</i>
TC2	0,9706	0,9667
TC3	0,9635	0,9489
TC4	0,9769	0,9712

nino. Luego hay diferencias, aunque no sean muy grandes. Sin duda, el análisis de más datos ayudará a sacar conclusiones más precisas. La tabla B.3.5 muestra las puntuaciones medias obtenidas al preguntar por el prestigio y las puntuaciones, otorgadas a las mismas ocupaciones, al preguntar por la discapacidad para un hijo.

TABLA B.3.5

Puntuaciones medias de prestigio otorgadas a las profesiones en el retest (TC2) y en TC4 (discapacidad para un hijo)

<i>Título ocupacional</i>	<i>Retest (TC2)</i>	<i>Deseabilidad hijo (TC4)</i>	<i>Diferencia</i>
Abogado	190,54	213,79	-23,25*
Agricultor	91,20	83,17	-8,03*
Ayudante Técnico Sanitario	138,03	147,91	-9,88*
Camarero	89,12	86,41	+2,71
Camionero	89,10	87,09	+2,01
Capataz de industria	112,20	125,89	-13,69*
Comerciante	123,02	131,82	-8,80*
Empleado servicio doméstico	66,84	53,70	+13,14*
Empleado administrativo	114,20	120,22	-6,02*
Jornalero	60,25	56,23	+4,02
Maestro	141,25	151,35	-10,10*
Mecánico	107,15	117,48	-10,33*
Mecanógrafo	112,73	109,64	-3,09
Médico, medicina general	208,92	229,08	-20,16*
Peón	64,56	61,65	+2,91

* Nivel de significación del 95,5 por 100.

¹⁰ De donde se deduce que la escala PRESCA2 es realmente fiable. Los coeficientes de fiabilidad se acercan al 0,97.

A nivel general, la media de la escala neutra es de 113,94, bastante similar a la media de la escala de deseabilidad masculina, 118,36, pero también bastante similar a la femenina, media 107,69. Esto es, la puntuación media de la escala neutra se sitúa justo en medio de las escalas diferenciadas por género (debemos estar haciendo mediciones realmente precisas).

Más detalladamente cabe destacar que, aunque para algunas ocupaciones las puntuaciones son prácticamente iguales, para otras se observan diferencias importantes. Estas discrepancias, más que reflejar una influencia del género, parecen mostrar una diferencia en la asignación del prestigio según el nivel de implicación del encuestado. Esto hace que las puntuaciones de prestigio se distribuyan a lo largo de un rango más amplio cuando se pregunta por la deseabilidad para un hijo o una hija (175,38 y 178,04, respectivamente) que cuando la pregunta es más general, prestigio o consideración social (rango de 148,67). De manera que la diferencia entre preguntar por el prestigio profesional (o la deseabilidad general) y por la deseabilidad para un hijo/a es que en el segundo caso se afina más con las puntuaciones. Así, los dos tipos de instrucciones provocan la aparición de diferencias en las puntuaciones tanto para las «profesiones liberales» (20 puntos más en el caso de médicos y abogados) y las semiprofesiones (10 puntos más en maestro y Ayudante Técnico Sanitario) como para las profesiones peor consideradas (13 puntos menos para el empleado doméstico). Es decir, las diferencias se acentúan en los extremos cuando la implicación del encuestado es mayor, cuando se referencian sus hijos. En este caso se desean y se rechazan las ocupaciones con mayor intensidad que cuando la pregunta es más general.

C) CONCLUSIONES

Hemos visto, pues, cómo no todos los «tópicos» referidos a la influencia del género en el prestigio profesional se ven confirmados por los datos resultantes de nuestra investigación. La existencia de profesiones altamente feminizadas es bien conocida, así como su distribución a lo largo de la jerarquía de prestigio. Si bien es cierto, como apuntaba Crompton, que algunas de las ocupaciones más prestigiosas están masculinizadas y no tienen equivalentes entre las ocupaciones feminizadas, en la parte inferior de la jerarquía de prestigio ocurre lo mismo. Por ello nos adherimos a England (1979) y a Sewell, Hauser y Wolf (1980) cuando establecen que las ocupaciones feminizadas se distribuyen a lo largo de la escala de prestigio a excepción de la cumbre y el fondo.

Resumiendo, en primer lugar y por lo que se refiere a la influencia del grado de feminización de una ocupación en el prestigio de la misma, los datos nos indican que no existe tal efecto. Veámos cómo la adscripción de género es previa a la valoración del prestigio, siendo la profesión la principal fuente de prestigio. Luego, concluimos que *el grado de feminización de una ocupación no*

influye en su prestigio. Conclusión coincidente con los resultados de las principales investigaciones revisadas.

El segundo aspecto consistía en determinar si las mujeres valoraban las profesiones de diferente manera que los hombres. En este punto sí encontramos diferencias significativas al analizar las puntuaciones medias, no los coeficientes de correlación. Esto puede interpretarse como *existencia de un matizado disenso valorativo entre los géneros. Disenso que se encuentra mediatizado por la segregación ocupacional, dado que es reflejo de las aspiraciones y oportunidades reales.* Sin embargo, los datos no son concluyentes en este punto. Mientras Treiman (1977)¹¹ establece que no hay diferencias en los juicios de prestigio realizados por hombres y mujeres, Bose y Rossi (1983) encuentran que las mujeres sí hacen diferenciaciones, aunque pequeñas, pero los alumnos no, y nosotros concluimos que sí hay matizadas diferencias en las valoraciones de prestigio que hace la población de uno y otro género.

¿Cómo se explican estas discrepancias? Creo que nuestras conclusiones no contradicen las halladas por Treiman y otros autores, sino que las diferencias se encuentran en el nivel de análisis. Por un lado, ellos trabajan a nivel macrosociológico y manejan, por tanto, medidas de asociación; por otro, nosotros hemos querido profundizar en el significado de los coeficientes de correlación aportados por nuestras escalas (superiores siempre a 0,85) y hemos encontrado diferencias significativas en las puntuaciones medias atribuidas a algunas ocupaciones, no en el grado de asociación entre las diferentes distribuciones. Consecuentemente, nos referimos a esas diferencias como matizadas, son diferencias que probablemente se pierden al avanzar en el análisis a nivel macro.

La tercera cuestión hacía referencia a la deseabilidad de las ocupaciones de manera diferenciada en función del género de la persona a quien va destinada. Como se recordará, aquí también se vislumbraban diferencias, y más marcadas en ellas que en ellos. *Concluimos, pues, que las mujeres discriminan más que los hombres al emitir sus juicios de prestigio y deseabilidad ocupacional.* Especialmente rechazan las ocupaciones manuales o de cuello azul cuando van destinadas a mujeres porque algunas de sus propiedades no son deseables. Como ya avanzábamos al principio de este escrito, la escala de prestigio profesional resume todas las características de las ocupaciones, incluido su grado de feminización, los requisitos educativos y los ingresos. Pero también las condiciones de trabajo, etc. El prestigio es el resultado de la evaluación global de todas las propiedades del objeto. De modo que unas características anulan o equilibran el efecto de otras, y es aquí donde radica la gran diferencia entre *status* y prestigio. Mientras que el *status* resulta de la medición directa de algunas propiedades objetivas de las ocupaciones, el prestigio es la resultante de su evaluación global subjetiva. De tal suerte que lo que las escalas de Prestigio Profesional nos

¹¹ Esta opinión es compartida por un gran número de estudiosos del prestigio. Véanse HODGE, SIEGEL y ROSSI (1964), «Occupational Prestige in the United States, 1925-63», *AJS*, 70; HAUSER y FEATHERMAN (1977), *The Process of Stratification. Trends and Analyses*, New York, Academic Press, y WEGENER (1988), *Kritik des Prestiges*, Westdeutscher, Verlag Opladen.

están mostrando es que las ocupaciones feminizadas son ocupaciones más cómodas, limpias y confortables (piénsese, por ejemplo, en el sector textil y confección frente al sector de la construcción), a la vez que menos arriesgadas (limpiadora o dependienta de comercio frente a maquinista o transportista). Que se realizan en espacios cerrados y no al aire libre, etc. Dadas estas propiedades, aunque las ocupaciones feminizadas sean peor retribuidas económicamente, no lo son socialmente.

Así, pues, concluimos junto con Treiman y Terrel (1975: 176) y en base a la información disponible: primero, que hay una sola jerarquía de prestigio ocupacional, por lo que es legítimo comparar el logro ocupacional de mujeres y hombres sobre las medias de prestigio de la escala ocupacional, y, segundo, que las escalas de prestigio son preferibles a los índices de *status* socioeconómico, para comparaciones intergénero, precisamente porque son más estables.

Para terminar sólo me resta destacar que la distribución de la población entre los distintos sectores ocupacionales no es equitativa. Es importante prestar atención a la dirección y extensión de estas diferencias, que no parece tiendan a reducirse. Los datos apuntan hacia el mantenimiento de la segmentación del mercado laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- BOSE, Christine, y ROSSI, Peter H. (1983): «Gender and Jobs: Prestige Standings of Occupations as Affected by Gender», *American Sociological Review*, vol. 48: 316-330.
- BOURDIEU, Pierre (1991): *La distinción. Criterio y bases sociales del gusto*, Madrid, Taurus.
- CARABAÑA, Julio; GONZÁLEZ, Juan J.; SERRANO, Araceli; VALLEJOS, Antonio; VEREDAS, Sonia; RIVIERE, Jaime, y NAVARRO, Clemente (1992): *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase. Informe Técnico*, Departamento de Estadística, Consejería de Economía, Comunidad de Madrid (multicopiado).
- CARABAÑA, Julio, y GÓMEZ BUENO, Carmuca (1994): «Una escala cardinal de prestigio profesional», Madrid, IESA, Documentos de trabajo 1/94.
- (1996): *Escalas de Prestigio Profesional*, Madrid, CIS, Cuaderno Metodológico núm. 19.
- CARRASCO, Cristina (1996): «El estado del bienestar desde una perspectiva de género», Ponencia, V Jornadas de Economía Crítica, Santiago de Compostela.
- CASAS, José Ignacio (1994): «Indicadores sobre la situación laboral de la mujer», en Mariano Alvaro (comp.), *Propuesta de un sistema de indicadores sociales de igualdad entre géneros*, Ministerio de Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer, 39: 208-246.
- CROMPTON, Rosemary (1994): *Clase y estratificación*, Madrid, Tecnos.
- ENGLAND, Paula (1979): «Women and Occupational Prestige: a Case of Vacuos Sex Equality», *Sings*, 5: 252-265.
- GOLDTHORPE, John, y HOPE, Keith (1974): *The Social Grading of Occupations*, Oxford, Oxford Univ. Press.
- LIN, Nan, y XIE, Wen (1988): «Occupational Prestiges in Urban China», *American Journal of Sociology*, vol. 93: 793-832.
- LODGE, Milton (1981): *Magnitude Scaling*, Beverly Hills, Sage.
- SALIDO, Olga (1996): *La movilidad ocupacional femenina en España: una comparación por sexo*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid (inédita).

- SEWELL, William; HAUSER, Robert M., y WOLF, Wendy C. (1980): «Sex, Schooling and Occupational Status», *American Journal of Sociology*, 86: 551-583.
- TREIMAN, Donald J. (1977): *The Occupational Prestige in Comparative Perspective*, New York, Academic Press.
- TREIMAN, Donald J., y TERRELL, Kermit (1975): «Sex and the Process of Status Attainment a Comparison of Working Women and Men», *American Sociological Review*, 40: 174-200.
- TREIMAN, Donald J., y ROOS, Patricia (1983): «Sex and Earnings in Industrial Society: A Nine Nation Comparison», *American Journal of Sociology*, vol. 89, núm. 3: 612-650.
- WEGENER, Bernd (1988): *Kritik des Prestiges*, Westdeutscher, Verlag Opladen.

ABSTRACT

The degree of feminization of an occupation does not influence in a significant manner its prestige. This does not mean that there are no differences by gender as far as occupational prestige is concerned. Gender has an influence, even though a subtle one, on judging the prestige attached to an occupation performed by a man or by a woman. In addition, the desirability of occupations is different according to the gender of the future worker. In order to contrast the three hypotheses mentioned above, we did two surveys with different Spanish samples of adult population who evaluated a list of occupations using the magnitude scale technique.