

La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas¹

Sex segregation of occupations under examination

Individual, job and business characteristics associated with male and female occupations

Marta Ibáñez Pascual

Universidad de Oviedo

mibanez@uniovi.es

Palabras clave: División Sexual del Trabajo, Ocupaciones, Discriminación Laboral, Regresión Logística Nominal, España.

Keywords: Sexual Division of Labor, Occupations, Employment Discrimination, Nominal Logistic Regression, Spain.

RESUMEN

La segregación laboral de los sexos es hoy una frontera invisible que estructura el sistema productivo (el 61% de los/as trabajadores/as se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas). Se analizan las características de los trabajos segregados, con el fin último de comprobar hasta qué punto esta separación conlleva o no diferentes oportunidades y/o recompensas laborales. Para dicho análisis, se describe y cuantifica primero el propio fenómeno de la segregación con el Censo de Habitantes del año 2001 (se evita así el error muestral, peligroso cuando se trabaja con ocupaciones desagregadas, del CNO-94 a tres dígitos) y, a través de regresiones logísticas nominales y con la Encuesta de Población Activa (EPA) y la

ABSTRACT

Today, the segregation of occupations according to sex is an invisible frontier that structures the production system (61% of all workers find themselves in occupations that are either predominantly male or predominantly female). Our main purpose in analysing occupational segregation is to understand whether this separation implies differences in opportunities and/or labour rewards. In order to carry out this study, first the very phenomenon of occupational segregation is described and quantified with the help of the 2001 Census (to avoid sample error, something which might occur if we work with a very disaggregated—three digit— National Occupational Code, CNO-94). Then, through multinomial logit regression and

¹ La autora desea dar las gracias tanto a los evaluadores externos como a la ponencia del Consejo de Redacción de la Revista. Sus indicaciones me han permitido mejorar la estructura de la información y la claridad expositiva del texto.

Encuesta de Estructuras Salariales (EES), se estudian las características personales, de los puestos de trabajo y de las empresas asociadas a las ocupaciones segregadas. Los resultados señalan tanto la importancia cuantitativa del fenómeno como su íntima relación con los estereotipos de género. Además, aparecen características de las ocupaciones femeninas que ponen en duda la teoría del capital humano y matizan algunas suposiciones de la teoría de los mercados segmentados.

using the Labour Force Survey (EPA) and the Survey on Salary Structures (EES), personal characteristics, jobs and the businesses associated with segregated occupations are studied. The results demonstrate both the quantitative importance of the phenomenon and its close relationship with gender stereotypes. Furthermore, some characteristics of female occupations that call the theory of human capital into question and clarify some assumptions of the theory of labour market segmentation, emerge.

Marta Ibáñez Pascual

Doctora en Sociología por la Universidad de Oviedo. Actualmente es Profesora Titular de Sociología en el Departamento de Economía Aplicada de la misma Universidad.

She gained her Ph.D. in sociology from the University of Oviedo, and is currently Associate Professor of Sociology in the Department of Applied Economics at the same university.

Área de Sociología. Departamento de Economía Aplicada. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad de Oviedo. Campus del Cristo, s/n. 33006 Oviedo. Spain.

INTRODUCCIÓN

La segunda mitad del siglo xx ha sido testigo de la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, una frontera invisible separa a los sexos en el mercado de trabajo: la segregación laboral. Los datos censales en España muestran que el 61% de los trabajadores de uno y otro sexo se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas. Frente a lo que podría esperarse, la segregación ocupacional no se ha visto reducida con la mayor participación laboral de la mujer; al contrario, presenta cierta tendencia al alza desde finales de los años ochenta (Otero Giráldez y Gradín, 2001). Y, aún más, a lo largo del período 1994-2001 se ha producido un incremento de la segregación ocupacional de género en el mercado de trabajo español. En concreto, se ha producido un aumento del índice de disimilitud para las ocupaciones (el ID ha pasado de 0,4990 en 1994 a 0,5204 en 2001) (Cáceres Ruiz *et al.*, 2004: 23)².

La segregación laboral es un elemento a la vez estructurado y estructurante de los mercados de trabajo. Es un elemento estructurado si tenemos en cuenta que buena parte de la segregación horizontal proviene del proceso de asalarización y mercantilización del trabajo, es decir, a medida que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones (empresariales o de las instituciones públicas), las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, pero lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban (Kreimer, 2004; Anker, 1997). En conjunto, la segregación laboral horizontal es uno más de los elementos que conforman la nueva lógica semipatriarcal de proveedor principal y proveedora secundaria (frente al modelo de varón proveedor y mujer cuidadora). En este nuevo modelo social de organización/jerarquización por género se produce una clara contradicción entre el sistema de valores que se hace explícito y la posición material de los sexos. Por un lado, mujeres y varones explícitamente y de forma mayoritaria defienden la igualdad entre los sexos (CIS, 2006: preguntas 9 y 10); además, las mujeres suponen ya el 40% de la población ocupada en España (EPA-INE, 2006) y el trabajo doméstico empieza a repartirse (INE, Encuesta de Empleo del Tiempo 2002-2003). Y, sin embargo, por el otro lado, esta tendencia hacia la igualdad se ve lastrada por una realidad testaruda, pues los trabajos remunerados que ocupan las mujeres son mayoritariamente feminizados; mantienen en mayor proporción que los varones relaciones laborales a tiempo parcial (un 23,5% de las mujeres ocupadas, de forma que si sólo tenemos en cuenta las jornadas laborales a tiempo completo, las mujeres representan el 35% de esa fuerza de trabajo); y asumen el monto mayoritario del trabajo doméstico: el 70% de los varones realizan actividades domésticas, ocupando en

² El mantenimiento e incluso incremento de la segregación laboral no es un fenómeno general. Por ejemplo, entre los años 1968 y 1991 la segregación laboral del mercado laboral sueco disminuyó (Nermo, 1996).

ellas una media de 2,08 horas diarias, frente al 92,7% de las mujeres, que emplean de media 4,45 horas al día³.

La segregación horizontal es también un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el momento en el que las características de los trabajadores y de los puestos son muy distintas según consideremos las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998). Un desarrollo muy productivo relacionado con esta perspectiva lo constituye el conjunto de investigaciones que pretenden explicar la diferencia salarial entre varones y mujeres y, para ello, recogen como una de las variables independientes algún tipo de medida de la segregación ocupacional por género. Está suficientemente comprobado que la segregación laboral horizontal por sexo es causante de buena parte de la diferencia salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo⁴. Por ejemplo, el diferencial salarial por sexos en España —a partir de la descomposición salarial estándar de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973)— no se explica tanto por sus diferentes características productivas como por las diferencias en los rendimientos de estas características productivas de hombres y mujeres (Lago Peñas, 2002). Más aún, la discriminación salarial femenina tiene un fortísimo componente estructural: «se constata que la segregación de las mujeres en establecimientos y ocupaciones de bajos salarios relativos es uno de sus motivos fundamentales [de las diferencias salariales], así como que la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo es un factor que influye negativamente en los salarios relativos de estas estructuras laborales» (Palacio y Simón, 2006: 493); es decir, estos autores no sólo comprueban que en las ocupaciones y empresas en las que hay más mujeres se obtienen menores ingresos, también constatan —gracias al análisis longitudinal— que a medida que se feminizan establecimientos y ocupaciones disminuyen los salarios.

En estas páginas se muestra cómo la segregación laboral por sexos del mercado de trabajo es sinónimo de división sexual del trabajo. Es decir, la segregación es la materialización en el mercado de trabajo de los modelos sociales (ideales) de la división sexual del trabajo, que hacen que ciertas ocupaciones se entiendan como propias de varones o de mujeres. La cuestión principal es si esta segregación ocupacional es una fuente de la discriminación que padecen las mujeres en el mercado de trabajo, además de ser causa de rigideces en los mercados laborales y de ineficiencia económica. Esta pregunta tiene dos posibles respuestas. Por un lado, que esta división sexual reproduzca la jerarquía patriarcal de manera que las ocupaciones femeninas tendrán peores condiciones laborales y alimenten el segmento secundario del mercado de trabajo. Por otro, que la segregación no conlleve diferen-

³ Para un análisis de la situación e implicaciones del reparto del trabajo doméstico en la pareja, Meil Landwerlin (2005).

⁴ Polavieja (2006a: 3) ofrece un listado de investigaciones que demuestran que en Estados Unidos y países escandinavos más del 90% de la diferencia salarial entre varones y mujeres se explica por la segregación ocupacional.

tes oportunidades y condiciones laborales, de forma que construya una realidad favorable para las mujeres desde el momento en el que, gracias a ella, mantienen segmentos del mercado acotados para su sexo y, por lo tanto, protegidos de la competencia masculina.

En concreto, se pretende analizar las características de los trabajos segregados, con el fin de comprobar hasta qué punto dicha separación conlleva o no diferentes niveles de capacidades productivas por parte de los trabajadores (formación y experiencia), y/o distintas oportunidades y/o recompensas laborales. Se entiende entonces este artículo como un paso más para conocer en mayor profundidad el fenómeno de la segregación laboral horizontal⁵ por sexo en España, siempre en la idea de que la segregación laboral es un elemento estructural enormemente explicativo a la hora de entender la discriminación indirecta⁶, hoy por hoy el talón de Aquiles de las políticas de igualdad. Ésta es una labor inaplazable, pues la Unión Europea mantiene como uno de sus principios básicos en política económica promover la igualdad laboral de hombres y mujeres; si, como se ha demostrado, la discriminación laboral depende directamente de la segregación, las políticas activas contra esta discriminación deben apoyarse en un conocimiento exhaustivo de las características de dicha segregación.

Para llevar a buen término los objetivos propuestos, en el primer apartado se comprueba el mantenimiento de los estereotipos de género en el tipo de ocupaciones a los que acceden mujeres y varones y se cuantifica la segregación laboral en España con ayuda del Censo de 2001. Una vez descritos los trabajos más segregados y comprobado que los contenidos de estos trabajos están realmente asociados a «lo femenino» y «lo masculino», en el segundo apartado se plantean algunas consideraciones teóricas e hipótesis, se describen las fuentes de datos [la Encuesta de Población Activa (EPA 2002) y la Encuesta de Estructuras Salariales (EES 2002)] y los modelos de regresión logística nominal utilizados. El tercer apartado describe las características de los trabajos segregados, y se termina con el apartado de conclusiones.

En la definición de las ocupaciones segregadas se ha preferido acudir al Censo para no asumir error muestral, muy alto cuando se trabaja con submuestras de ocupaciones a tres

⁵ Sabido es que la segregación puede ser horizontal y vertical, y que esta última participa de ciertas características propias (por ejemplo, hay que tener en cuenta la lucha por el poder en las organizaciones, la carrera profesional femenina, sus actitudes y aptitudes para el mando...). Sin embargo, se entiende que en las raíces de la segregación laboral se encuentra la división del trabajo por sexo y la jerarquía patriarcal que ha implicado hasta ahora; por ello, la segregación vertical (el acceso al mando en la organización) se tendrá en cuenta como uno más de sus elementos, pero el *techo de cristal* no es la única frontera entre las ocupaciones masculinas y femeninas.

⁶ «Normas, procedimientos y prácticas que son a primera vista neutrales, pero cuya aplicación afecta de manera desproporcionada a los miembros de determinado colectivo» (Tomei, 2003: 443).

dígitos —teniendo en cuenta el actual Código Nacional de Ocupaciones, CNO-92, el INE trabaja con unas 204 ocupaciones a tres dígitos⁷—. El hecho de que se definan las ocupaciones segregadas con fecha de 2001 hace preferible elegir el resto de fuentes de información cercanas a dicho año. Además, el empleo de la EPA y la EES, con bases muestrales distintas y diferentes variables, nos permite superar los posibles sesgos de cada encuesta y obtener un análisis más rico y ponderado.

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL: MANTENIMIENTO DE ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y APROXIMACIÓN DESCRIPTIVA EN ESPAÑA

En esta investigación se analiza exclusivamente la segregación ocupacional, es decir, si las mujeres y los varones tienen similar acceso a todas las ocupaciones, y no si tienen dificultades para entrar a un puesto de trabajo concreto. Con esta orientación se centra el análisis en cómo funcionan los estereotipos de género. En otras palabras, el estudio estadístico de la segregación a partir de los Códigos Nacional o Europeo de Ocupaciones nos muestra hasta qué punto está interiorizada e institucionalizada la división sexual del trabajo, de manera que la mayor parte de las ocupaciones son principalmente femeninas o masculinas, o que la mayor parte de la población ocupada lo está en ocupaciones masculinas o femeninas (Hakim, 1998). Aun entendiendo que nuestra unidad de análisis son las categorías ocupacionales, éstas han de estar lo más desagregadas posible, pues este fenómeno aumentará en la medida en que utilicemos categorías ocupacionales más homogéneas y será máximo al nivel de las ocupaciones concretas, pues dentro de cada industria y de cada ocupación existe la tendencia a «sexuar» trabajos o puestos concretos (Jonung, 1984; Bradley, 1989)⁸.

La segregación ocupacional es un fenómeno complejo y su descripción presenta diferentes matices de interés. Por una parte, el índice de segregación parcial nos permitirá hacer un

⁷ El número aumenta un poco si alguna ocupación no está especificada a tres dígitos.

⁸ No se pretende negar con ello la importancia del análisis de la segregación dentro de los puestos de trabajo. Ésta suele ser mayor que la segregación ocupacional, aunque las razones resultan más heterogéneas y sólo pueden ser captadas a través de estudios de caso. Por ejemplo, es común que las empresas o los centros de trabajo pequeños contraten a personas del mismo sexo por creer que se favorece la convivencia entre compañeros, obligados a compartir muchas horas un recinto reducido, o por no aumentar los gastos en servicios para el personal. Además, son muchas las investigaciones que muestran ciertos grados de segregación ocupacional que los listados de ocupaciones más amplios no pueden recoger. Es el caso de una conocida fábrica de galletas en la que varones y mujeres pertenecen a la misma ocupación (en concreto, Encargado de operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco —ocupación 827 del CNO-94— y Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco —ocupación 837—) y, sin embargo, las mujeres, por estar en sitios distintos de la producción, ganaban un 15% menos: los hombres se concentraban en los puestos de amasado, laminado y horneado, y las mujeres en el envasado. Como señala un representante sindical: «Los hornos son, dentro de la fábrica, una frontera que separa a las personas por su sexo, por su salario base y por los pluses económicos que cobran» (*El País*, 30 diciembre 2005).

ranking de las ocupaciones más segregadas, con el que se podrá cotejar estas ocupaciones con las características tradicionalmente asociadas a la feminidad. Pero, además, la segregación es cuestión de grados y para tener una visión más completa es necesario ver en qué porcentajes participa cada uno de los sexos, tanto en las ocupaciones como en el número de ocupados. El análisis se enriquece con la comparación cruzada entre ocupaciones segregadas y el sexo de los trabajadores que desempeñan los puestos

Una mirada atenta a las ocupaciones feminizadas confirma que los estereotipos sobre las mujeres se mantienen en los empleos. La percepción más detallada de la segregación laboral se obtiene a partir de las ocupaciones concretas. El índice de segregación parcial permite saber cuál es la presencia de mujeres y hombres que existiría en cada ocupación neutralizando el hecho de que la proporción entre varones y mujeres en el mercado de trabajo no es la misma (los varones representan el 60% de la mano de obra y las mujeres el 40). Se halla dividiendo los índices de concentración de mujeres respecto a varones correspondientes a una ocupación concreta, y a ese cociente se le resta la unidad. Su interpretación es más sencilla que el índice de concentración: el signo positivo señala que la segregación favorece a las mujeres y el negativo a los varones. El valor del índice señala el número de mujeres por cada hombre (Castaño *et al.*, 1999: 107).

A modo de ejemplo, se incluyen las 10 ocupaciones más segregadas tanto a favor de las mujeres como de los varones y 10 sin segregación. Como se aprecia en la tabla 1, bajo la hipótesis de partida de igual número de trabajadores de uno y otro sexo, en la ocupación 732, «Jefes de taller de vehículos de motor», hay un 93,9% menos de mujeres, o, dicho de una forma más correcta, por cada 100 hombres habría 6,1 mujeres en esa ocupación. Por su parte, la segregación a favor de las mujeres es menos extrema; a excepción de la ocupación «Empleados del hogar», en la que hay 3,3 varones por cada 100 mujeres, en el resto de las ocupaciones baja la proporción y, por ejemplo, entre los «Auxiliares de enfermería» habría 9,75 varones por cada 100 mujeres (siempre neutralizando el distinto peso que tienen hombres y mujeres en el mercado de trabajo).

Como se observa en la tabla 1, tanto las ocupaciones masculinas como las femeninas se caracterizan por cumplir con alguna de las ideas asociadas de forma tradicional a los sexos que las desempeñan. Anker (2001: 24-27) divide estos estereotipos en los que tienen efectos positivos para el empleo de las mujeres, los que tienen un efecto neutro y los negativos⁹. Entre los que tienen efectos positivos, que favorecen el desempeño de determinadas

⁹ Como destaca el propio Anker, muchos de estos estereotipos superponen sus efectos. Mientras algunos ayudan a reforzar la segregación sexual de algunas ocupaciones concretas (por ejemplo, mayor destreza manual y habilidad en el trabajo case-ro para las Costureras), los efectos de otros estereotipos se contrarrestan entre sí (por ejemplo, la apariencia física y la renuencia a las labores de supervisión en las Encargadas de ventas).

TABLA 1

Listado de ocupaciones segregadas y mixtas

Las 10 ocupaciones más segregadas a favor de los varones

732	Jefes de taller de vehículos de motor	-0,939
824	Encargado de operadores de máquinas para fabricar productos de madera	-0,939
712	Trabajadores en hormigón armado, enfoscadores, ferrallistas y asimilados	-0,937
801	Encargados en instalaciones mineras	-0,936
854	Operadores de otras máquinas móviles	-0,936
731	Jefes de taller y encargados de moldeadores, soldadores montadores de estructuras metálicas y afines	-0,936
702	Jefes de taller y encargados de trabajadores de acabado de edificios	-0,933
701	Encargados y jefes de equipo en obras estructurales de la construcción	-0,932
711	Albañiles y mamposteros	-0,930
742	Mineros, canteros, pegadores y labrantes de piedras	-0,925

Las 10 ocupaciones más segregadas a favor de las mujeres

911	Empleados del hogar	29,494
511	Auxiliares de enfermería y asimilados	9,251
513	Peluqueros, especialistas en tratamiento de belleza y trabajadores asimilados	7,429
293	Diplomados en trabajo social	6,582
272	Enfermeros	6,373
912	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros trabajadores asimilados	5,196
321	Técnicos en educación infantil y educación especial	4,832
281	Profesores de enseñanza primaria e infantil	3,711
451	Empleados de información y recepcionistas en oficinas	2,832
243	Sociólogos, historiadores, filósofos, filólogos, psicólogos y asimilados	2,756

Las 10 ocupaciones menos segregadas

503	Jefes de cocineros, de camareros y asimilados	-0,057
219	Otros profesionales de nivel superior de la sanidad	-0,038
970	Peones de industrias manufactureras	-0,029
131	Gerencia de empresas de hospedaje con menos de 10 asalariados	-0,017
780	Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	-0,015
201	Físicos, químicos y asimilados	0,005
213	Veterinarios	0,010
354	Profesionales del mundo artístico, del espectáculo y de los deportes	0,022
122	Gerencia de empresas de comercio al por menor con menos de 10 asalariados	0,028
104	Dirección de organizaciones de interés	0,066

FUENTE:

Censo de Habitantes 2001. Elaboración propia.

tarefas, destacan la tendencia natural al cuidado (propio de los trabajos sanitarios, la educación primaria y la asistencia social); la habilidad y experiencia en trabajos caseros (asociado a la ocupación de empleados del hogar y personal de limpieza); la mayor destreza manual, típicamente dedos delgados y ágiles (asociado a la mecanografía y el trabajo en oficina); la mayor honradez (de las cajeras), y la apariencia física más cuidada (de recepcionistas)¹⁰.

Los estereotipos asociados a la segregación horizontal no tienen por qué resultar necesariamente negativos para la posición de las mujeres en el mercado laboral. Por una parte, pueden ser producto de las propias preferencias de las mujeres. Por otro lado, pueden funcionar de nichos de empleo femenino en los que las mujeres evitan la competencia con los varones, de forma que en momentos de recesión los trabajos femeninos proporcionan cierta protección contra el desempleo.

El problema surge cuando estos trabajos participan de un estereotipo positivo para el empleador pero negativo para las mujeres: la idea de que las mujeres tienen una mayor tendencia a obedecer órdenes, mayor docilidad y menor probabilidad de quejarse sobre el trabajo o las condiciones laborales. Estas actitudes ante el trabajo estarían asociadas a una menor probabilidad de sindicación, una mayor aceptación de trabajos monótonos o repetitivos y una mayor aceptación de bajos salarios —asociada al estereotipo de que las mujeres tienen una menor necesidad de ingresos (Anker, 2001: 24-27)—. Como se aprecia, estamos ya introduciendo elementos de discriminación laboral, pues se plantea como hipótesis que los trabajos feminizados van a tener peores condiciones laborales (asociados a menor sindicación) y peores salarios.

Centrándonos ya en la cuantificación de la segregación ocupacional horizontal, hemos de tomar una decisión que será trascendental en el tipo de resultados que se obtengan: ¿se debe introducir la posibilidad de «categoría ocupacional neutra»? Un gran número de indicadores de segregación dividen las ocupaciones en dos grupos: masculinas y femeninas; de forma que un grupo ocupacional se considera femenino cuando la participación de la mujer es superior a la media de toda la economía (Castaño *et al.*, 1999; Maté *et al.*, 2002). Sin embargo, ¿hasta qué punto la segregación es un fenómeno dicotómico (ocupaciones femeninas frente a ocupaciones masculinas)? Parece más adecuado entender los mercados laborales como una realidad más compleja y dividir las ocupaciones entre masculinas, femeninas e «integradas» (o mixtas, o no segregadas, o neutras)¹¹. En este caso, la discu-

¹⁰ La ocupación 243, «Sociólogos, historiadores, filósofos, filólogos, psicólogos y asimilados», es la única que aparece en el *ranking* de ocupaciones femeninas que no tiene un correlato directo con los estereotipos positivos sobre las mujeres, pero sí con un estereotipo negativo: menor capacidad para las ciencias y las matemáticas. También tienen efectos negativos los siguientes estereotipos: aversión a la supervisión sobre otras personas, menor fuerza física, menor deseo de viajar y menor tendencia a enfrentar peligros físicos y a utilizar la fuerza física.

¹¹ Como se defiende en Rytina (1981), Rytina y Bianchi (1984) y Hakim (1998).

sión se centra en marcar los límites de la tercera categoría: ¿hasta dónde se puede entender que una ocupación es neutra?, ¿cuando en la ocupación hay hasta un $\pm 20\%$ de uno u otro sexo sobre la media general, como defienden Rytina (1981) y Sokoloff (1992) en el ámbito norteamericano (y se empleará cuando sea necesario la categorización en la presente investigación), o cuando hay un $\pm 15\%$ o un 10% , como defiende Hakim (1998) en su análisis de los datos censales británicos? En estas páginas se consideran «Ocupaciones Femeninas» y «Ocupaciones Masculinas» a aquellas en las que hay un 20% más de mujeres o de varones que en el total de la mano de obra nacional. En concreto, en el Censo de 2001 son varones el $61,8\%$. Se ha optado por la opción que infravalora la entidad del fenómeno con el deseo de observar las características de las ocupaciones «más extremas», que, como se aprecia en las tablas siguientes (especialmente la tabla 3), sigue contando con un fuerte peso: están en ocupaciones segregadas el 61% de los trabajadores.

Cuando se atiende al porcentaje de trabajadoras/es en ocupaciones segregadas (las dos últimas filas de la tabla 2) se aprecia que la segregación laboral por sexos está muy enraizada en el mercado laboral nacional, y que es algo mayor entre el colectivo femenino. El $48,88\%$ de los varones en España están trabajando en ocupaciones en las que más del 80% de la fuerza de trabajo es masculina, mientras que más de la mitad de las mujeres, el $56,22\%$, están en ocupaciones feminizadas (recuérdese que las ocupaciones femeninas se han definido como aquellas en las que hay un 20% más de mujeres que en el conjunto de la fuerza laboral). Sin embargo, y como era de esperar por el porcentaje de ocupaciones

TABLA 2

Gradiente de ocupaciones segregadas y proporción de varones y/o mujeres que están trabajando en ocupaciones en las que hay un 90 , 80 , 70 y 60% de su mismo sexo

	En las que son varones					En las que son mujeres				
	Más del 90%	Más del 80%	Más del 70%	Más del 60%	Más del 40%	Más del 50%	Más del 60%	Más del 70%	Más del 80%	Más del 90%
Número de ocupaciones	44	89	117	146	61	30	26	9	5	1
Porcentaje de ocupaciones	21,26	43,00	56,52	70,53	29,47	14,49	12,56	4,35	2,42	0,48
Porcentaje de varones ocupados	34,23	48,88	62,85	72,18						
Porcentaje de mujeres ocupadas					76,56	65,30	56,22	23,19	11,88	4,15

FUENTE:
Censo 2001. Ocupaciones identificadas en el Censo: 207.

segregadas, el número de mujeres en ocupaciones muy feminizadas (en las que hay más de un 90% de mujeres) es muy escaso (un 4,15%), mientras que un 34,23% de los varones estaban trabajando en ocupaciones muy masculinizadas.

Por otra parte, el «amontonamiento» o *crowding* de las mujeres trabajadoras en España es menor que el de los varones. En la tabla 2 se aprecia que contamos con un 12,56% de «Ocupaciones Femeninas». Las «Ocupaciones Masculinas» ascienden a un 43% de las 207¹² ocupaciones recogidas en el Censo de 2001. Es de destacar la gran proporción de ocupaciones enormemente masculinizadas, en las que son varones más del 90%, un 21,26%, mientras que sólo una ocupación de las 207 recogidas tiene la misma proporción de mujeres. El porcentaje de ocupaciones mixtas o no segregadas será el resto, esto es, el 44,44%.

Ya en la comparación cruzada entre ocupaciones segregadas y sexo de los trabajadores, del conjunto de ocupados que refleja el Censo de Población de 2001, sólo están en empleos no segregados el 39%, mientras que el 61% ocupan puestos segregados. Como se aprecia en la tabla 3, la mayoría de las mujeres, en concreto el 59,1%, están trabajando en ocupaciones feminizadas. Sin embargo, la proporción de varones trabajando en ocupaciones neutras es bastante superior a la de mujeres (41,5 y 34,8%, respectivamente). Por último, el volumen de empleo de las ocupaciones femeninas es algo superior al de las masculinas (el 32% frente al 29%). Estos datos se explican cuando se observa la proporción, relativamente alta, de los varones trabajando en ocupaciones femeninas (un 14%).

TABLA 3

Varones y mujeres en ocupaciones segregadas. Porcentajes según sexo

	Varón	Mujer	Total
En ocupaciones masculinas (más del 82% de los trabajadores son varones)	43,2	6,0	29,0
En ocupaciones femeninas (más del 58% de los trabajadores son mujeres)	15,3	59,1	32,0
En ocupaciones neutras	41,5	34,8	39,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0

FUENTE:

Censo 2001. Muestra en microdatos (5%). Ocupaciones identificadas en el Censo: 204.

¹² En el fichero de microdatos del Censo de 2001 proporcionado por el INE se facilitan 204 ocupaciones, mientras que en las tablas que se pueden descargar de su página web el número de ocupaciones máximo que aparece es de 207.

Los datos reflejados en la tabla 4 reafirman los resultados anteriores, producto de la propia construcción del indicador, pues recogen la mayor presencia masculina en el trabajo remunerado: por un lado, son los varones los que en mayor proporción se encuentran en ocupaciones neutras y, por otro, las ocupaciones masculinas están más cerradas a las mujeres que las ocupaciones femeninas a los varones.

TABLA 4

Varones y mujeres en ocupaciones segregadas. Porcentajes según ocupaciones

	Varón	Mujer	Total
En ocupaciones masculinas (más del 82% de los trabajadores son varones)	92,0	8,0	100,0
En ocupaciones femeninas (más del 58% de los trabajadores son mujeres)	29,4	70,6	100,0
En ocupaciones neutras	65,9	34,1	100,0
TOTAL	61,8	38,2	100,0

FUENTE:

Censo 2001. Muestra en microdatos (5%). Ocupaciones identificadas en el Censo: 204.

PLANTEAMIENTO TEÓRICO, HIPÓTESIS, FUENTES DE DATOS Y MODELO DE REGRESIÓN

Consideraciones teóricas

La mayor parte de los planteamientos teóricos donde aparece la segregación laboral no la tienen como objetivo directo de análisis, sino como una más de las variables explicativas de la diferencia salarial entre varones y mujeres. De esta manera, la segregación laboral sería la *proxi* de este elemento estructural del mercado de trabajo, de forma que, controlando el resto de variables intervinientes, la influencia significativa de la segregación sobre los ingresos salariales señala el peso que tiene sobre la diferencia. En este sentido, pese a que la segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo no es la fuente de discriminación más importante —la mayor parte de la diferencia salarial media observada a favor del hombre estaría motivada por diferencias salariales dentro de una misma ocupación (Hernández, 1996: 71)—, supone una fuente de discriminación salarial que se ha hecho más determinante en los últimos años¹³. Estas investigaciones siguen la lógica general

¹³ Así, es interesante comprobar cómo las diferencias salariales se explican cada vez menos (en menos países de la Unión Europea) a través de las diferencias individuales como edad, nivel educativo o experiencia laboral, y más a partir del nivel de segregación ocupacional y de las estructuras salariales (Plantenga y Remery, 2006).

en los trabajos sobre discriminación y oponen las teorías basadas en la agencia, especialmente en la idea de acción racional, a las teorías de orden más estructural, que analizan el segmento del mercado laboral al que pertenece la empresa y/o el puesto de trabajo¹⁴.

La importancia explicativa del fenómeno de la segregación ocupacional no se agota en el análisis de las diferencias salariales; es importante en sí mismo, por lo que nos indica de la organización del sistema productivo, y de las interrelaciones que esta organización pueda tener en la sociedad en su conjunto. En esta investigación la variable dependiente es la segregación de las ocupaciones. Se parte de que tanto los mercados laborales como las empresas son instituciones de un sistema social que, en su conjunto, está mediado por una primera dimensión jerárquica, el género, de forma que «lo femenino» estará infravalorado frente a lo masculino, y consecuentemente este fenómeno podrá observarse en los trabajos femeninos. Se pretende asociar situaciones de ocupación (en concreto, en ocupaciones segregadas) con distintas características personales de productividad, particularidades de la empresa y del puesto (recompensas, organización de la jornada laboral...), e incluso cuantificar las probabilidades de que esa asociación se produzca. Como se podrá apreciar en el apartado siguiente, se ha elegido analizar asociaciones y no dar el salto a una explicación causal. La razón es que las teorías que intentan explicar los mecanismos de la segregación laboral —las mismas que se interesan por la desigualdad/discriminación del mercado de trabajo— aparecen ante todo como declaraciones de principios epistemológicos, explicaciones monolíticas, dentro del conocido «conflicto» entre acción y estructura en Ciencias Sociales. Sin embargo, también se pueden utilizar como formas de ordenar el análisis y el debate académico, sobre todo cuando se entienden los mercados de trabajo como sistemas sociales que participan a la vez de las pautas de socialización de la construcción de la identidad de género, de los estereotipos y prejuicios sociales, de la asignación eficiente de recursos de los mercados, de las decisiones racionales de los trabajadores y trabajadoras... En suma, diferentes teorías sobre el funcionamiento y/o la lógica del mercado de trabajo esgrimen distintas razones para la segregación de las ocupaciones. Nos interesa comprobar algunos de sus presupuestos.

Según la teoría del capital humano, los trabajos femeninos demandarían menor preparación. Bajo esta perspectiva se entiende que la formación es una inversión y que las futuras trabajadoras invertirán menos que sus homólogos masculinos ante la perspectiva de que les produzca menos rendimiento, pues tienen carreras laborales más discontinuas o mayor proporción de empleos a tiempo parcial, debido a los compromisos domésticos. Por el lado de las empresas, éstas contratarán a mujeres en ocupaciones donde no sea importante la

¹⁴ Un gran número de obras reflejan los diversos planteamientos teóricos a la hora de explicar la situación laboral de las mujeres (Anker, 1997, 2001; Ibáñez Pascual, 1999; Polavieja, 2006a).

formación en el puesto, pues esperan de ellas mayor rotación. En el mismo sentido, se plantea que las personas que tienen perspectivas de salir y entrar varias veces en el mercado de trabajo escogerán ocupaciones en las cuales la penalización asociada a esta intermitencia sea menor (Polachek, 1985). En conjunto, se puede esperar que las ocupaciones femeninas presenten una mayor rotación.

Además, una razón que se esgrime desde esta perspectiva es que, debido a sus compromisos domésticos, las mujeres tienen menos flexibilidad que los hombres para trabajar hasta hora tardía o en día de descanso oficial. Esta visión es congruente con la teoría de las diferencias compensatorias, que considera que las mujeres asumen trabajos de menor prestigio y/o ingresos porque a cambio evitan condiciones de trabajo desagradables o peligrosas y consiguen trabajos más cómodos, con menores demandas personales (comentado en Anker, 1997: 348-350)

Desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se destacan las características de las empresas a la hora de analizar las diferencias entre varones y mujeres, especialmente cuando «... una proporción significativa del diferencial salarial entre hombres y mujeres se explica por su distribución por estructuras laborales sistemáticamente diferentes, de modo que las mujeres tienden a estar concentradas en estructuras laborales de bajos salarios relativos» (Palacio y Simón, 2006: 514). Estos autores concluyen que la segregación por establecimientos, y, en el interior de éstos, de nuevo por ocupaciones, ejerce una influencia significativamente mayor en las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que la segregación de carácter ocupacional (Palacio y Simón, 2006: 515). Desde esta perspectiva, se puede plantear que los trabajos femeninos se encontrarán mayoritariamente en el segmento secundario, donde las empresas se caracterizarían por ser pequeñas, con mercados locales, intensivas en trabajo, con mayor proporción de empleo precario y a tiempo parcial, poca organización sindical y, en suma, con unos trabajadores con mayores facilidades de despido.

Una de las características definitorias de dichas «estructuras laborales» es el tamaño de la empresa, asociado a procesos de selección de personal más formalizados y universalistas (Ibáñez Pascual, 1999) y también a diferentes dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales (MTAS, 2005). Por ejemplo, son los ocupados en empresas de 250 o más trabajadores a quienes más interesante les parece su actividad; los mismos que, por otro lado, soportan mayor estrés laboral.

Una diferencia con fuerte repercusión en las trayectorias laborales se refiere a la participación de varones y mujeres en cursos de formación continua según el tamaño de la empresa. Ésta se incrementa al aumentar su tamaño, de tal modo que mientras sólo el 10,5%

de varones y el 9,4% de mujeres reciben formación en las empresas de menos de 10 trabajadores, son el 38,7% de varones y el 46,6% de mujeres quienes lo hacen en las grandes empresas de 250 o más asalariados. Esta dedicación se supone íntimamente relacionada con el hecho de que los contratos indefinidos son algo más frecuentes entre las empresas grandes¹⁵.

Una *proxi* del tipo de relaciones laborales y organización sindical puede ser la estructura de la negociación colectiva, en concreto el ámbito del convenio colectivo. En una primera aproximación se podría considerar que el convenio de mínimos sería el estatal de sector, pues todas las empresas de un sector de actividad han de seguirlo, y en el extremo se esperaría que el convenio más favorecedor para los empleados sea el elaborado *ad hoc* por el comité de empresa. La investigación especializada demuestra que este punto de partida es falso, debido a la «... ausencia de negociación en cascada, la inexistencia de complementariedad en la regulación de distintos niveles o la falta de articulación de las materias negociadas» (Escudero Rodríguez, 2004: 58). En suma, si asumimos la desvertebración de nuestra estructura de negociación colectiva, con la inclusión de esta variable en el modelo se pretende observar las asociaciones entre ocupaciones segregadas y el ámbito del convenio colectivo, con el objetivo de conocer qué tipos de convenio son los que tienden a regular los trabajos femeninos y orientar así la acción sindical y las políticas públicas de igualdad.

El comportamiento de los sectores público y privado en cuanto a la segregación ocupacional y el tipo de recompensas que ofrecen a sus trabajadores no parece unívoco. Es conocida la mayor proporción de mujeres en el sector público, seguramente atraídas por la universalidad de su selección de personal, unos horarios preestablecidos y los tipos de sector de actividad que cubren, tradicionalmente feminizados —Administración pública, Sanidad, Educación y Servicios a personas—. Pero, además, ambos sectores presentan interesantes diferencias retributivas (García Villa *et al.*, 1997). En el sector público el nivel de ingresos es mayor, sobre todo debido a la demanda superior de formación reglada, y también porque mantienen un diferente esquema retributivo. La distancia salarial es mayor en los niveles educativos más bajos (en los que se gana más en el sector público), y a medida que aumenta el nivel de estudios requerido para desempeñar el puesto esta diferencia se va reduciendo, hasta llegar a los niveles universitarios, donde «el diferencial cambia de signo en la parte alta de las distribuciones de salarios, especialmente para el caso de los hombres» (García Villa *et al.*, 1997: 268). Además, a la hora de optar entre sector privado o público, las decisiones de varones y mujeres no tienen por qué ser iguales, pues «las mujeres que actualmente trabajan en el sector público estarían peor retribuidas en el sector

¹⁵ La relación es lineal, desde el 64% de contratos indefinidos en las empresas de 1 a 6 trabajadores al 77% en las de más de 50. El problema es el porcentaje del NS/NC en la variable tamaño de la empresa (INE, EPA 2002-T1).

privado, [... y] estas últimas estarían mejor retribuidas en el sector público» (García Villa *et al.*, 1997: 268). Situación que es más compleja en el caso masculino, donde el beneficio depende de los términos de la comparación: el sector público ofrece a los varones retribuciones menores que las que potencialmente podrían obtener en el sector privado, pues se concentran en los niveles educativos más altos de la Administración; sin embargo, los asalariados del sector privado estarían mejor pagados en el sector público, pues son trabajadores con niveles de estudio más bajos.

Sin embargo, pese a la mejora retributiva que parece estar asociada al trabajo de las mujeres en el sector público, no podemos dejar escapar que este sector ha sufrido un cambio de modelo en los últimos años, de forma que la tradicional asociación entre seguridad en el empleo y sector público está desapareciendo. Entre 1997 y 2003 la temporalidad del empleo público había aumentado seis puntos —los mismos que había bajado en el sector privado—. Parece que es un fenómeno que está afectando sobre todo a las mujeres, a los sectores de educación y sanidad, y en las Administraciones locales (CES, 2005).

El empleo a tiempo parcial parece estar íntimamente asociado a malas condiciones laborales. Se ha comprobado suficientemente que reciben menos formación en el puesto, que tienen menos probabilidades de promoción y de hacerse oír en la empresa y, en suma, que es una forma de empleo mayoritariamente involuntario, fuertemente precarizado, que, en general, las mujeres se ven obligadas a aceptar en un mercado segregado sexualmente (Beltrán Felip, 2000). Las peores condiciones de los trabajadores a tiempo parcial aparecen incluso entre las categorías de ejecutivos y profesionales. Cuando éstos tienen dedicación parcial tienen menos oportunidades de acceder a formación en la empresa, lo que está asociado a menor carrera ascendente, y se les consulta menos las decisiones empresariales, especialmente en el caso de las mujeres (Hoque y Kirkpatrick, 2003). Análisis aparte merece la remuneración por hora pues, aunque es menor, esta diferencia no siempre se debe a una discriminación directa hacia la/el trabajador/a a tiempo parcial; parece explicarse por características del trabajador o del puesto, especialmente porque los puestos que se cubren con trabajadores a tiempo parcial son de peor calidad (Pagán Rodríguez, 2007)¹⁶.

Por último, desde una perspectiva de género se entiende que la segregación es la materialización de la división sexual del trabajo, por lo que se espera que la rama de actividad, como *proxí* de los contenidos de los trabajos, sea la variable más explicativa a la hora de separar los mundos laborales masculinos y femeninos.

¹⁶ Una nota curiosa en este aspecto es la diferente percepción de las destrezas requeridas en el mismo puesto si el trabajo se desempeña a tiempo completo o a tiempo parcial. Los trabajadores (sobre todo trabajadoras) a tiempo parcial consideran que estas habilidades son menores que las de los que las ejecutan a tiempo completo (Horrel *et al.*, 1990). Es decir, parece que los propios trabajadores se contagian de esta infravaloración social del trabajo a tiempo parcial, de forma que tienden a considerar que su actividad necesita menos cualificación que si la estuviesen desempeñando a tiempo completo.

Fuentes y modelo

Para caracterizar las ocupaciones segregadas y a sus trabajadores, y con ello probar la hipótesis central de la presente investigación, las peores condiciones laborales de los trabajos femeninos, se ha optado por acudir a dos fuentes de datos (EPA y EES), pues cada una de ellas ofrece información distinta, relevante para un análisis como el que se persigue en la presente investigación. Además, la utilización de estas dos fuentes de datos permite la comparación de resultados y la corrección de posibles sesgos de muestra. Como se aprecia en la tabla adjunta, son encuestas con marcos muestrales distintos.

TABLA 5

Universo y marco muestra. EPA 2002/01 y EES 2002

EPA 2002/01	EES 2002
<i>Ámbito geográfico</i>	
Territorio nacional	Territorio nacional
<i>Ámbito poblacional</i>	
Trabajadores por cuenta ajena en la semana de referencia (INE, 2005: 13 y 14)	Trabajadores por cuenta ajena En centros de 10 o más trabajadores Se excluye todo aquel personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios
<i>Cobertura sectorial</i>	
Todos los sectores de actividad	Centros con actividades económicas comprendidas en las secciones de la C a la K y de la M a la O de la CNAE-93 Por tanto, «quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria, personal doméstico y organismos extraterritoriales» (INE, 2004)
<i>Tamaño de la muestra</i>	
65.335	229.866
<i>Tamaño de la población (casos ponderados)</i>	
16.335.566	6.312.618
<i>Número de ocupaciones</i>	
204	58
— 86 masculinas (42,2%)	— 22 masculinas (37,9%)
— 26 femeninas (12,7%)	— 14 femeninas (19,0%)
— 112 mixtas (54,9%)	— 22 mixtas (37,9%)

FUENTE:

INE. Elaboración propia.

La población de referencia son los asalariados y no el conjunto de trabajadores. Éste es el marco muestral de la EES y la submuestra de estudio elegida en la EPA, pues nos interesa analizar la organización de la jornada laboral, un tipo de información que sólo se ofrece para este colectivo. La variable dependiente (ocupación segregada) se ha elaborado de forma distinta en estas dos encuestas. Por una parte, la variable de la EPA se construye a partir de la información censal, evitando así el error muestral de toda encuesta, es decir, se asumen como ocupaciones segregadas aquellas en las que uno de los sexos está representado 20 puntos por encima de la proporción que se recoge en la población estudiada en su conjunto: en la EPA de 2002 la proporción de asalariados era de 60,5% varones por 39,5% mujeres; dichas ocupaciones codificadas en el Censo de Población 2001 a tres dígitos (a partir de la CNO-94) son las que se agruparán en las tres categorías de segregación con los datos de la EPA. Se entiende por todo ello que la variable de la EPA es la que mejor recoge el grado de segregación por sexo de las ocupaciones en España.

La variable de la EES se elabora a partir de las 58 ocupaciones que nos ofrece el INE en los microdatos de esta encuesta. Un repaso por las ocupaciones masculinas y femeninas muestra que éstas son similares a las recogidas con la EPA. En la construcción de la variable «Ocupación segregada» se ha seguido el criterio por el que se entiende como masculina aquella ocupación con 20 puntos por encima de la proporción de varones que se recoge en la población estudiada en su conjunto; en la EES los varones de la muestra suponen el 64,5%, pero cuando se ponderan los casos la proporción entre los sexos cambia un punto: 63-37.

TABLA 6

Trabajadores en ocupaciones segregadas (en porcentajes)

	Censo 2001 Ocupados (62/38)	EPA 2002/01 Ocupados (62/38)	EPA 2002/01 Asalariados (60/40)	EES 2002 Asalariados (63/37)
Ocupaciones masculinas	29,0	29,9	33,6	27,8
Ocupaciones femeninas	32,0	31,4	29,9	30,2
Ocupaciones mixtas	39,0	38,8	36,6	42,0

FUENTE:
INE. Elaboración propia.

La técnica de análisis para caracterizar las ocupaciones segregadas y a sus trabajadores ha sido la regresión logística multinomial. Gracias a la regresión nominal podremos determinar la influencia que las diferentes características de las personas y los puestos tienen a la hora de predecir a qué tipo de ocupaciones es más probable que vayan los trabajadores. La regresión nominal, o regresión logística multinomial, nos permite clasificar casos en más de dos categorías no ordenadas, según un conjunto de variables independientes o explicativas. En nuestro caso contamos con tres categorías ($n=3$): ocupaciones masculinas, femeninas y mixtas. La regresión nominal nos proporciona $n-1$ modelos; en concreto, tomando de referencia las ocupaciones mixtas, obtendremos entonces dos modelos de regresión, uno para las ocupaciones masculinas y otro para las femeninas. A partir de cada uno de los modelos puede calcularse una estimación de la probabilidad de que un/a trabajador/a pueda estar en una ocupación masculina o femenina frente a la categoría de referencia (la probabilidad de trabajar en una ocupación mixta). Dicho de otra forma, es como si se realizaran dos regresiones logísticas binarias: la primera compara la probabilidad de trabajar en una ocupación masculina 1 frente a la de ocupar una mixta 0, y la segunda compara la probabilidad de trabajar en una femenina 1 frente a la mixta 0¹⁷. Las variables que se introducen en estos modelos se refieren a las características personales, de la ocupación, de la empresa y la organización de la jornada laboral de los asalariados. Un resumen de estas variables se encuentra en la tabla 7. En ella, y con fines exclusivamente descriptivos, se han incluido las distribuciones de las variables según sexo.

¹⁷ Para la elaboración del modelo de regresión se ha acudido a la selección de variables por «Pasos sucesivos hacia adelante». Este método se inicia con el modelo que se seleccionaría mediante el método de entrada hacia delante. Es decir, se inicia sin variables y en cada paso se añade al modelo la variable más significativa, hasta que ninguna de las variables por pasos que quede fuera del modelo tenga una contribución estadísticamente significativa si se añade al modelo. A partir de ahí, el algoritmo alterna entre la eliminación hacia atrás de las variables por pasos del modelo y la entrada hacia delante de las variables fuera del modelo. Se sigue así hasta que no queden variables que cumplan con los criterios de entrada o exclusión (Norusis, 2004).

TABLA 7

Variables en los modelos de regresión logística nominal

EPA 2002/01	Total	Varones	Mujeres	EES 2002	Total	Varones	Mujeres
<i>Ocupación segregada</i>				<i>Ocupación segregada</i>			
Ocupaciones masculinas (más del 80% varones)	34,8	54,2	5,0	Ocupaciones masculinas (más del 85% varones)	27,8	42,4	2,8
Ocupaciones femeninas (más del 60% mujeres)	34,8	13,8	67,0	Ocupaciones femeninas (más del 55% mujeres)	30,2	12,8	60,1
Ocupaciones mixtas	30,4	32,0	28,0	Ocupaciones mixtas	42,0	44,8	37,1
<i>Edad</i>				<i>Año de nacimiento</i>			
Media	37,9	38,5	37,0	Media	1964,3	1963,6	1965,6
Desviación típica	11,5	11,8	11,0	Desviación típica	10,9	9,9	8,3
<i>Sexo</i>				<i>Sexo</i>			
Varón	60,5	100		Varón	63,3	100	
Mujer	39,5		100	Mujer	36,7		100
<i>Nivel de estudios</i>				<i>Nivel de estudios</i>			
Primaria y menos	21,4	24,4	16,9	Primarios	26,2	29,1	21,3
Secundarios obligatorios	28,3	30,9	24,3	ESO	28,1	30,0	24,8
Bachiller	11,9	11,2	12,8	Bachiller	10,2	9,5	11,5
FP2	7,5	7,1	8,0	FP1	7,3	6,1	9,5
FP3 y más	9,0	9,1	9,0	FP2	8,8	9,2	8,2
Diplomaturas y títulos propios	10,8	7,5	15,7	Diplomatura	8,3	6,3	11,7
Licenciaturas y postgrado	11,1	9,7	13,3	Licenciatura y postgrado	11,0	9,8	13,0
<i>Tipo de jornada</i>				<i>Tipo de jornada</i>			
Completa	91,4	97,5	82,1	Tiempo completo	89,1	95,6	78,0
Parcial	8,6	2,5	17,9	Tiempo parcial	10,9	4,4	22,0
<i>Categoría ocupacional¹⁸</i>							
Directivos y profesionales	15,7	13,4	19,4				
Técnicos de apoyo	11,5	10,8	12,6				
Empleados administrativos	10,2	6,7	15,5				
Trabajadores de los servicios	15,8	10,8	23,4				
Trabajadores agrícolas e industriales	18,9	28,9	3,5				
Operarios y montadores	10,9	15,3	4,1				
Trabajadores no cualificados	17,0	14,1	21,5				

¹⁸ Las categorías ocupacionales se reagruparon, pues no había ocupaciones femeninas en la «Dirección» ni en los «Trabajadores cualificados agrícolas». En las regresiones se pueden producir estimaciones infinitas (indeterminadas) en estas situaciones.

TABLA 7
Continuación

EPA 2002/01	Total	Varones	Mujeres	EES 2002	Total	Varones	Mujeres
<i>Tipo de contrato</i>				<i>Duración del contrato</i>			
Indefinido	68,1	70,1	65,1	Indefinida	73,9	73,8	74,0
Temporal	31,9	29,9	34,9	Determinada	26,1	26,2	26,0
<i>Meses en la empresa</i>				<i>Años en la empresa</i>			
Media	108,8	118,0	94,6	Media	7,5	8,1	6,4
Desviación típica	119,3	125,1	108,4	Desviación típica	9,4	9,9	8,4
<i>Sector público o privado</i>				<i>Propiedad o control</i>			
Asalariado, sector público	22,3	18,4	28,2	Público	8,1	5,6	12,4
Asalariado, sector privado	77,7	81,6	71,8	Privado	91,9	94,4	87,6
<i>Rama de actividad</i>				<i>Rama de actividad</i>			
Agricultura, ganadería y pesca	3,9	4,7	2,5	Extractivas	0,2	0,3	0,0
Industrias extractivas, energía y agua	1,2	1,7	0,4	Manufactura	27,8	33,1	18,8
Industria manufacturera	19,3	24,1	11,8	Energía y agua	0,6	0,8	0,2
Construcción	11,8	18,6	1,5	Construcción	12,5	18,4	2,2
Comercio	13,5	11,8	16,1	Comercio	16,8	15,0	19,9
Servicio doméstico	3,3	,5	7,5	Hostelería	4,9	3,8	7,0
Transporte y comunicaciones	5,3	6,8	3,0	Transporte	5,1	6,1	3,2
Banca	2,7	2,8	2,6	Finanzas	4,1	4,2	4,0
Servicio a empresas	6,8	4,8	9,7	Inmobiliaria y servicios a empresas	13,4	9,8	19,6
Administración	8,9	9,2	8,4	Educación	3,7	2,3	6,3
Educación	7,6	4,5	12,2	Sanidad	7,4	3,4	14,4
Sanidad	7,2	3,1	13,5	Otros servicios	3,4	2,9	4,2
Servicios a la comunidad y personales	3,5	3,2	4,1				
Hostelería	5,1	4,1	6,8				
<i>Tamaño</i>				<i>Tamaño establecimiento</i>			
De 0 a 5 empleados	14,9	10,9	21,1				
De 6 a 10 y No sabe pero menos de 10	13,3	14,3	11,8				
De 11 a 19 empleados	8,1	8,3	7,9	De 10 a 19 empleados	17,6	18,8	15,3
De 20 a 49 empleados	11,0	10,8	11,4	De 20 a 49 empleados	22,4	24,2	19,2
De 50 y más empleados	35,5	36,5	34,0	50 y más empleados	60,1	56,9	65,5
No sabe pero más de 10	17,1	19,3	13,8				

TABLA 7

Continuación

EPA 2002/01	Total	Varones	Mujeres	EES 2002	Total	Varones	Mujeres
<i>Trabajó en el domicilio</i> ¹⁹				<i>Mercado de la empresa</i>			
Ocasionalmente	1,0	0,8	1,3	Local o regional	47,1	45,1	50,5
Más de la mitad de los días	0,4	0,3	0,6	Nacional	40,6	40,9	40,1
Ningún día	98,7	99,0	98,2	Unión Europea e internacional	12,3	14,0	9,4
<i>Tipo de jornada</i>				<i>Convenio</i>			
Continuada	49,2	42,3	59,8	Estatal de sector	33,0	31,5	35,6
Partida	50,8	57,7	40,2	De ámbito superior a la empresa	47,0	48,1	45,3
				De empresa	20,0	20,5	19,1
<i>Trabajó a turnos</i>				<i>Supervisión</i>			
No	82,8	82,2	83,7	Sí	25,0	28,2	19,3
Sí	17,2	17,8	16,3	No	75,0	71,8	80,7
<i>Trabajó sábado</i>				<i>Salario/hora (euros)</i>			
Uno	7,0	7,6	6,2	Media	13,9	16,6	9,3
Dos o más	28,6	27,0	31,0	Desviación típica	30,6	36,3	15,8
Ninguno	64,4	65,4	62,8				
<i>Trabajó domingo</i>							
Uno	4,5	4,7	4,2				
Dos o más	12,0	11,9	12,1				
Ninguno	83,5	83,4	83,7				
<i>Trabajó final tarde</i>							
Ocasionalmente	11,7	13,1	9,6				
Más de la mitad de los días	9,6	9,8	9,3				
Ningún día	78,7	77,2	81,1				
<i>Trabajó noche</i>							
Ocasionalmente	7,9	9,4	5,7				
Más de la mitad de los días	3,3	3,9	2,5				
Ningún día	88,7	86,7	91,8				
Válidos N = 50.890				Válidos N = 177.145			
				Casos ponderados 6.307.589			

¹⁹ La referencia temporal de esta variable y las siguientes de la EPA son las cuatro últimas semanas.

CARACTERÍSTICAS DE LAS OCUPACIONES SEGREGADAS Y DE SUS TRABAJADORES

En la tabla 8 se pueden apreciar los modelos de regresión resultantes con las dos bases de datos utilizadas. En ambos, la variable que permite prever con mayor precisión qué ocupaciones estarán segregadas, y en qué sentido, es la rama de actividad. Este dato da la razón a la perspectiva de género, pues nos muestra que la segregación laboral es la manifestación en el mercado de trabajo de los estereotipos asociados a cada uno de los géneros, y por ello a la división de trabajo por sexo. En el modelo de la EPA se eligió la Hostelería como rama de contraste, por ser la que está menos segregada, y, a excepción de la Banca, la Agricultura y, en menor medida, las Industrias manufactureras, el resto de ramas de actividad tienen unas probabilidades mucho mayores que la Hostelería de estar segregadas. Las ramas de actividad con mayores probabilidades de estar feminizadas son la Sanidad y el Servicio doméstico, seguidas de la Educación. Las ramas con ocupaciones más masculinas son, por este orden, Construcción, Transporte y comunicaciones e Industrias extractivas, energía y agua.

Estos modelos de regresión también permiten comprobar otras hipótesis planteadas en el apartado teórico. La primera, la del menor nivel educativo de los trabajos femeninos, se demuestra falsa. El nivel de estudios es algo mayor en los trabajos femeninos que en los masculinos, especialmente por el peso de las diplomaturas, un resultado congruente con el mayor nivel de estudios de las mujeres jóvenes (García Gracia y Merino Pareja, 2006)²⁰. En realidad, si se acude a las tablas de contingencia (ver tabla en Anexo) se puede apreciar que la distribución del nivel de estudios de los trabajadores varía entre las tres categorías de segregación recogidas. En concreto, los trabajadores con nivel de estudios universitarios de licenciatura o superiores son los que tienen mayor probabilidad de estar ocupados en aquellas categorías que se han considerado mixtas (el 65,8%), y tienen muy pocas de estar en ocupaciones masculinas (el 10,6%). Los trabajadores con estudios universitarios de tres años (y títulos propios de universidad) tienen una gran probabilidad de estar en ocupaciones femeninas (un 55,9%). Destaca la situación de los trabajadores con estudios de Formación Profesional, tanto de segundo como de tercer grado, que tienen menos probabilidades que el conjunto de la población de trabajar en ocupaciones no segregadas, y mayores de estar en ocupaciones masculinas o femeninas. Las ocupaciones en donde están trabajando los bachilleres tienen mayor probabilidad de ser ocupaciones femeninas, y, por último, los trabajadores con niveles de estudios inferiores, que suponen más de la mitad del empleo de la EPA 2002, tienen mayores probabilidades que el resto de estar en ocupaciones masculinas.

²⁰ El mayor peso de los coeficientes en el modelo de la EES se debe a que en él no se incluye la categoría ocupacional, que en el modelo de la EPA se muestra muy explicativa.

TABLA 8

Regresión logística nominal. Probabilidades de estar trabajando en ocupaciones segregadas.

Categoría de referencia: «Ocupaciones mixtas»

EPA 2002/01 (sólo asalariados)	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta	EES 2002	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta
<i>Sexo</i>			<i>Sexo</i>		
Varón	1,490***	-1,510***	Varón	2,079***	-1,554***
Mujer	0	0	Mujer	0	0
<i>Edad</i>	-0,009***	0,001	<i>Año de nacimiento</i>	-0,013***	-0,008***
<i>Nivel de estudios</i>			<i>Nivel de estudios</i>		
Primaria y menos	0,007	0,513***	Primarios	3,363***	1,655***
Secundarios obligatorios	0,163**	0,625***	ESO	3,274***	1,710***
Bachiller	0,164**	0,693***	Bachiller	2,286***	1,989***
FP2	0,134	0,648***	FP1	3,385***	2,361***
FP3 y más	-0,088	0,426***	FP2	2,842***	1,867***
Diplomaturas y títulos propios	0,649***	1,753***	Diplomatura	3,516***	2,506***
Licenciaturas y postgrado	0	0	Licenciatura y postgrado	0	0
<i>Meses en la empresa</i>	-0,001***	0,001***	<i>Años en la empresa</i>	-0,011***	0,015***
<i>Sector público-privado</i>			<i>Propiedad-control</i>		
Asalariado, sector público	-,319***	-0,372***	Público	0,049***	-0,330***
Asalariado, sector privado	0	0	Privado	0	0
<i>Tipo de jornada</i>			<i>Tipo de jornada</i>		
Completa	-0,107	-0,579***	Tiempo completo	0,655***	-0,627***
Parcial	0	0	Tiempo parcial	0	0
<i>Tipo de contrato</i>			<i>Tipo de contrato</i>		
Indefinido	0,207***	0,138***	Indefinido	-0,125***	0,198***
Temporal	0	0	Temporal	0	0

TABLA 8

Continuación

EPA 2002/01 (sólo asalariados)	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta	EES 2002	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta
<i>Categoría ocupacional</i> ²¹					
Directivos y profesionales	-1,611***	-1,324***			
Técnicos de apoyo	-0,753***	0,262***			
Empleados administrativos	-0,688***	1,839***			
Trabajadores de los servicios	-0,428***	0,562***			
Trabajadores agrícolas e Industriales	2,433***	-0,942***			
Operarios y montadores	1,668***	-0,112			
Trabajadores no cualificados	0	0			
<i>Rama de actividad</i>			<i>Rama de actividad</i>		
Agricultura, ganadería y pesca	1,369***	-1,376***	Extractivas	2,587***	0,402***
Industrias extractivas, energía y agua	3,197***	1,932***	Manufactura	0,059***	-1,307***
Industria manufacturera	1,171***	1,205***	Energía y agua	0,809***	0,754***
Construcción	4,685***	2,196***	Construcción	2,609***	0,216***
Comercio	3,047***	2,515***	Comercio	-0,118***	0,656***
Servicio doméstico	1,386***	3,358***	Hostelería	-1,763***	-0,517***
Transporte y comunicaciones	3,380***	1,276***	Transporte	0,783***	-0,271***
Banca	0,374*	0,376***	Finanzas	-2,606***	-0,969***
Servicio a empresas	2,630***	2,269***	Inmobiliaria y servicios a empresas	0,640***	0,871***
Administración	3,265***	2,279***	Educación	-1,105***	0,493***
Educación	0,812***	2,703***	Sanidad	-1,122***	1,328***
Sanidad	1,516***	3,441***	Otros servicios	0	0
Servicios a la comunidad y personales	2,486***	2,014***			
Hostelería	0	0			
<i>Tamaño del establecimiento</i>			<i>Tamaño</i>		
De 0 a 5 empleados	-0,335***	0,296***			
De 6 a 10 y No sabe pero menos de 10	-0,254***	0,171**			
De 11 a 19 empleados	0,015	0,217**	De 10 a 19 empleados	-0,070***	-0,193***
De 20 a 49 empleados	-0,007	0,187**	De 20 a 49 empleados	-0,051***	-0,173***
De 50 y más empleados	0,048	-0,202***	50 y más empleados	0	0
No sabe pero más de 10 empleados	0	0			

²¹ Las categorías ocupacionales se reagruparon, pues no había ocupaciones femeninas en la «Dirección» ni en los «Trabajadores cualificados agrícolas». En las regresiones se pueden producir estimaciones infinitas (indeterminadas) en estas situaciones.

TABLA 8

Continuación

EPA 2002/01 (sólo asalariados)	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta	EES 2002	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta
<i>Comunidad Autónoma</i>	(***)	(***)	<i>Comunidad Autónoma</i>	(***)	(***)
<i>Trabajó en el domicilio</i>			<i>Mercado de empresa</i>		
Ocasionalmente	0,534***	-0,111	Local o regional	0,344***	0,519***
Más de la mitad de los días	0,014	-0,144	Nacional	-0,166***	0,247***
Ningún día	0	0	UE e internacional	0	0
<i>Tipo de jornada</i>			<i>Convenio</i>		
Continuada	-0,517***	-0,005	Estatal de sector	-0,347***	-0,076***
Partida	0	0	Ámbito superior a la empresa	-0,041***	0,238***
			De empresa	0	0
<i>Trabajó a turnos</i>			<i>Supervisión</i>		
No	-0,314***	-0,258***	Sí	-0,369***	-0,151***
Sí	0	0	No	0	0
<i>Trabajó algún sábado</i>			<i>Salario/hora</i>		
Uno	-0,025	-0,288***		0,004***	-0,010***
Dos o más	-0,110**	0,129***			
Ninguno	0	0			
<i>Trabajó algún domingo</i>					
Uno	0,214**	-0,002			
Dos o más	0,326***	-0,183***			
Ninguno	0	0			
<i>Al final de la tarde</i>					
Ocasionalmente	0,115**	-0,334***			
Más de la mitad de los días	-0,029	-0,372***			
Ningún día	0	0			

TABLA 8

Continuación

EPA 2002/01 (sólo asalariados)	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta	EES 2002	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta
<i>Trabaja noche</i>					
Ocasionalmente	0,116*	-0,224***			
Más de la mitad de los días	0,203**	-0,292***			
Ningún día	0	0			
<i>Gustaría trabajar más horas</i>					
No	-0,027	-0,213***			
Sí	0	0			
<i>Busca otro empleo</i>					
No					
Sí					
Pseudo R2 (Nagelkerke)	72,2%		Pseudo R2 (Nagelkerke)	62,5%	

* p < 0,100; ** p < 0,050; *** p < 0,010.

En relación con el capital humano se suele argumentar la experiencia en el empleo y la tendencia a que las mujeres tengan una mayor movilidad laboral debido a su mayor predisposición a entrar y salir del mercado o de un determinado puesto de trabajo según su situación familiar. De nuevo, nuestros resultados niegan este supuesto. Son los trabajos femeninos los que presentan una probabilidad mayor de permanencia en el puesto. Además, se ha de destacar que es una pauta muy congruente en ambas muestras, ya que en la EPA se mide en meses y los coeficientes son $-0,001$ y $+0,001$, y en la EES se mide en años y son $-0,11$ y $+0,15$, para ocupaciones masculinas y femeninas, respectivamente. Este resultado contrasta con las duraciones medias de varones y mujeres reflejadas en la tabla 7, pues los primeros tienen mayor permanencia media en sus empresas que las segundas: los varones de la EPA, 9,8 años, y los de la EES, 8,1; y las mujeres, 7,9 y 6,6 años, respectivamente. Las dos posibles explicaciones a este fenómeno no son excluyentes entre sí. Por una parte, aparece el hecho de que la regresión implica que se aísla el efecto de cada variable, asumiendo que el resto de variables intervinientes permanecen constantes, hecho que no ocurre en la simple relación entre las dos variables reflejada en la tabla 7, en la que no se controla el efecto del resto de variables implicadas. Y, por la otra parte, la posibilidad de que dentro de las propias ocupaciones segregadas se trate de forma distinta a varones y mujeres, de forma que los varones en las ocupaciones femeninas se mantengan más tiempo en la empresa que las propias mujeres. Esta última explicación nos introduce en un nuevo y relevante plano de análisis, imposible de desarrollar en el espacio de estas páginas: el del tipo de recompensas que mujeres y varones obtienen en las ocupaciones segregadas, pues es muy factible que éstas sean distintas según género.

Una última hipótesis relacionada con la teoría económica neoclásica es la de las diferencias compensatorias, por la que las ocupaciones femeninas tendrán una organización del trabajo más cómoda, sobre todo que permita la compatibilización de las dos esferas laborales de las mujeres: la pública y la doméstica²². Los resultados de regresión nos muestran que las ocupaciones femeninas tienen una probabilidad claramente mayor que las neutras a tener jornadas parciales, aunque, por otro lado, también son los trabajos femeninos los que tienen una mayor tendencia a preferir trabajar más horas. En la comparación entre las dos poblaciones (EPA y EES) resulta curioso que esta dimensión no sea relevante en la comparación ocupaciones masculinas *versus* neutras de la EPA, y sí lo sea en la misma comparación en la EES, pues las ocupaciones masculinas tienen mayor probabilidad que las neutras de estar a tiempo completo. Parece que cuanto más se restringe el análisis a los mercados de empresas más grandes, el tiempo parcial está más acotado.

²² El fenómeno de la doble carga ha sido suficientemente contrastado (Papí Gálvez y Frau Llinares, 2005).

El tiempo de trabajo está en relación con la organización de la jornada laboral. Aquí nuestros resultados apoyan la teoría de las diferencias compensatorias, aunque con matices. Por ejemplo, las ocupaciones masculinas tienen mayor probabilidad de trabajar en el domicilio de forma ocasional (nos falta por saber si estamos hablando de «llevarse trabajo a casa» o del tele-trabajo), de tener jornada partida, de trabajar algún domingo, ocasionalmente al final de la tarde y por las noches. Por su parte, los trabajos femeninos tienen menos probabilidades de trabajar en domingo, al final de la tarde o por la noche, y, sin embargo, más de hacerlo dos o más sábados en las cuatro últimas semanas.

La estructura de la organización se ha demostrado como uno de los elementos más explicativos a la hora de entender las diferencias salariales entre varones y mujeres (Palacio y Simón, 2006). En nuestro análisis de estas estructuras laborales se han tenido en cuenta: la propiedad o control de la empresa, el tamaño del establecimiento, el tipo de mercado hacia el que está orientado y su convenio laboral. En estas cuatro características se observa cierta tendencia a que la hipótesis general de la teoría de la segmentación se cumpla; es decir, los trabajos femeninos tienden a concentrarse en empresas pequeñas, con mercados laborales menos sindicados y de titularidad pública. Pero esta generalización necesita matizaciones.

El análisis por sectores público/privado nos demuestra que es en el mundo del mercado, en el proceso de selección del sector privado, donde realmente funciona la segregación. En comparación con los asalariados del sector privado, los asalariados del sector público tienen menos probabilidades de acceder a ocupaciones masculinas o femeninas. Cuando la comparación se realiza con la EES los resultados cambian: mientras que en las ocupaciones femeninas la tendencia se mantiene de forma que las empresas con propiedad-control público tienen menores probabilidades de tener ocupaciones segregadas, las ocupaciones masculinas están más asociadas al sector público.

El tamaño del establecimiento influye de manera distinta en la probabilidad de que un/a trabajador/a acceda a ocupaciones masculinas o femeninas. Estar empleado en una empresa pequeña, de hasta 10 trabajadores, disminuye las probabilidades de tener una ocupación masculina y aumenta las probabilidades de tenerla femenina. Sin embargo, cuando nos centramos en la EES y se comparan los establecimientos de más de 50 empleados con los que tienen entre 10 y 50 observamos que en el caso femenino la relación es la contraria, de forma que en general las empresas más grandes tienen mayor probabilidad de tener ocupaciones segregadas tanto masculinas como femeninas.

Respecto al tipo de mercado de la empresa es de esperar que a medida que se amplíe el mercado la segregación disminuya, pues estaríamos en el segmento primario de trabajo.

Esta hipótesis se cumple sólo parcialmente, pues las empresas orientadas hacia mercados locales o regionales están asociadas positivamente a las ocupaciones segregadas, tanto femeninas como masculinas. Sin embargo, aquellas orientadas hacia el mercado nacional están asociadas a la segregación femenina pero no a la masculina (siempre teniendo de referencia el mercado internacional).

En relación a los ámbitos de la negociación colectiva, las ocupaciones masculinas muestran cierta estructura de la negociación en cascada, en el sentido de que estas ocupaciones tienen más probabilidades de regularse por convenios de empresa, seguidos por los convenios provinciales y autonómicos y, por último, los nacionales de sector. El caso femenino no es lineal, pues las ocupaciones femeninas tienen mayores probabilidades de regularse por convenios territoriales infranacionales. Una primera consecuencia que se extrae de este dato es el importante papel que pueden jugar los representantes de los trabajadores a la hora de luchar contra la segregación por sexo en el trabajo. En concreto, los sindicalistas que desarrollan su labor a nivel autonómico y provincial, en el caso de las ocupaciones femeninas, y los representantes de los trabajadores en las empresas, en las ocupaciones masculinas.

Por último, las características del puesto nos señalan la situación de las ocupaciones masculinas y femeninas en dos aspectos: por una parte, su posición en la jerarquía, a través de la categoría ocupacional y el control sobre el proceso productivo, y, por otra parte, sus recompensas, que se pueden medir con el grado de estabilidad en el empleo (contrato indefinido o temporal) y el salario/hora.

Respecto a la categoría ocupacional, se observa que en general la probabilidad de entrar en trabajos masculinos disminuye a medida que aumenta su posición en la jerarquía ocupacional. En concreto, se aprecia una tendencia muy alta a que los trabajos masculinizados correspondan a trabajadores cualificados de la industria, y una tendencia menos acusada de que los trabajos feminizados pertenezcan a las categorías de empleados administrativos y trabajadores de los servicios. La categoría con menos probabilidades de segregación es la de directivos y profesionales, aunque esconde una situación extrema pues hubo que agruparla al no haber directivos en ocupaciones femeninas (las regresiones dan resultados indeterminados cuando se encuentran con alguna casilla vacía).

Como hemos visto, los trabajos femeninos tienen una mayor probabilidad de continuación en la empresa, una situación muy congruente con que el tipo de contrato que consiguen sea con mayor probabilidad el contrato indefinido. En general, las ocupaciones no segregadas están asociadas a los contratos temporales, a excepción de las ocupaciones masculinas en la muestra de la EES. Este resultado es también coherente con la idea de que la

alta temporalidad del mercado español no se debe a su estructura productiva (Polavieja, 2006b).

Las ocupaciones segregadas, más las masculinas que las femeninas, tienen menos probabilidades que las ocupaciones mixtas de supervisar el trabajo de otros. Este resultado puede matizar el *techo de cristal*, por el que las mujeres profesionales tienen mayores dificultades de acceder a puestos ejecutivos que los varones profesionales, pues varones y mujeres estarán trabajando en estas ocupaciones mixtas (que son las que más probabilidades tienen de tener mando sobre otros).

Donde las hipótesis se cumplen sin ninguna necesidad de matiz es en los ingresos por hora. Las ocupaciones femeninas reciben menos dinero por su hora trabajada que las neutras, y éstas reciben menos que las masculinas. Éste es un dato de enorme relevancia si tenemos en cuenta que en el modelo de regresión que se analiza se están controlando las variables que tradicionalmente son las que se utilizan para justificar las diferencias: nivel de estudios, control o supervisión del trabajo de otros, características de la empresa y de sus mercados... Un dato a tener en cuenta es la amplitud del coeficiente, pues la distancia entre los trabajos femeninos y los neutros es mucho mayor que la que separa los neutros de los masculinos ($-0,010$ frente a $0,004$).

CONCLUSIONES

Es lugar común entender que el aumento de la presencia femenina en el trabajo remunerado conlleva implícitamente la superación de la organización social patriarcal, en la que el varón es el responsable de la esfera pública, productiva y política, y la mujer se encarga de las tareas reproductivas y expresivas de la esfera privada; bajo esta hipótesis, tasas más altas de actividad femenina deberían estar asociadas a una menor división del trabajo por sexos y, por lo tanto, menor segregación. Sin embargo, pese a que en el año 2007 el 65% de las mujeres españolas entre 25 y 55 años estaban ocupadas (EPA 2007-T1), esta mayor dedicación no ha supuesto la superación de la segregación. Como se ha podido apreciar, no sólo las mujeres están concentradas en ciertas ocupaciones y sectores, también hay un gran número de ocupaciones donde más del 80% de quien las ocupa son varones (un 43% de las 207 del Censo). El fenómeno no desaparece con la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo; un amplio porcentaje de estas mujeres se siguen concentrando en los mismos tipos de empleos. En otras palabras, un elemento estructurante fundamental de nuestro mercado de trabajo es el género, pues los puestos de trabajo están sexuados, no son neutros. El cambio en el modelo productivo propio de las sociedades actuales no determina de forma directa la superación de la división sexual del trabajo. Éste es

un fenómeno íntimamente unido a los contenidos de la tarea, es decir, a la rama o sector de actividad. Se observa que las tareas antiguamente reservadas a la esfera doméstica se mercantilizan, pero ni los varones aumentan su dedicación en ellas ni las mujeres (especialmente ellas) ocupan trabajos reservados tradicionalmente a los varones.

La división de trabajo por género, y la segregación laboral que implica, se demuestra así como uno de los elementos estructurantes del mercado de trabajo. ¿Tiene implicaciones esta segregación? Parece que sí. Por una parte, éste es un fenómeno que seguramente está generando ineficiencias en la asignación de recursos laborales a ciertos sectores, como es el caso de la Construcción en España, con fuerte demanda de mano de obra y donde las mujeres tienen poco acceso. Por otra parte, la segregación ocupacional también se suele asociar a la discriminación indirecta de las mujeres en los mercados laborales, desde el momento en que los trabajos donde la presencia femenina es mayoritaria reciben menores recompensas. En este sentido, la presente investigación demuestra la veracidad de esta situación, pues los trabajos femeninos, *caeteris paribus* el resto de factores, reciben menor remuneración por hora trabajada que las ocupaciones mixtas, y éstas menos que las masculinas (recuérdese, además, que la distancia entre los ingresos/hora de las ocupaciones femeninas y los de las mixtas es mucho mayor que la que separa los de las mixtas de los de las masculinas).

Sin embargo, otra recompensa, el grado de estabilidad en el empleo, no confirma el supuesto de la discriminación indirecta. Las ocupaciones femeninas están más asociadas a los contratos indefinidos que las neutras —no así las ocupaciones masculinas recogidas en la muestra de la EES—. Un resultado muy congruente con la mayor duración en el empleo de los trabajos femeninos y que, además, resulta especialmente relevante porque contradice de forma clara la hipótesis sobre la mayor temporalidad y rotación de los trabajos ocupados mayoritariamente por mujeres.

La explicación a la menor remuneración de los trabajos femeninos también se suele achacar a que éstos son menos exigentes. En otras palabras, asumiendo que las mujeres tienen una doble carrera, la profesional y la doméstica, preferirán trabajos que, aunque no tengan tantas recompensas, tengan horarios más compatibles con sus otras obligaciones, o no demanden tanta inversión en formación, que no podrán recuperar por esta menor dedicación. El análisis empírico señala que la segunda parte de esta hipótesis es falsa, pues los trabajos con mayor nivel educativo no son ni masculinos ni femeninos; son sobre todo mixtos (además, comparando los dos tipos de segregación, los femeninos presentan mayor cualificación media que los masculinos). Distinta dinámica refleja la organización de la jornada laboral, pues los trabajos masculinos sí tienen mayor dedicación horaria, mayor probabilidad de trabajar en el propio domicilio (seguramente relacionado con tener que

«llevarse trabajo a casa») y mayor probabilidad de tener jornada partida, que en general supone dedicar el conjunto del día a las actividades laborales. La pregunta que suscita esta menor dedicación de los trabajos femeninos es la de hasta qué punto se podría hablar de «diferencias compensatorias», especialmente si atendemos a la escasa proporción de trabajadores con horarios no estándar frente a la persistencia e importancia de las diferencias salariales de las ocupaciones femeninas frente a las masculinas.

Respecto a la influencia de las características de las empresas, se señalaba en el apartado teórico que son elementos muy explicativos a la hora de entender las diferencias salariales, de forma que una gran parte de estas diferencias se deben a que las mujeres se concentran en empresas en las que se recibe menos dinero. En este aspecto, no parece aplicable política alguna que potencie un tipo u otro de características de la empresa, pues su tamaño, amplitud de convenio o tipo de mercado son resultado de otros factores. Sin embargo, sí hay una excepción: la titularidad de la empresa. Como se ha señalado en el texto, la segregación ocupacional está en general más asociada a la empresa privada, cosa que debería congratularnos desde el terreno político, pues desde los poderes públicos se potencia la integración. Sin embargo, cuando sólo se analizan las empresas de más de 10 empleados (y se excluyen la agricultura y pesca, la Administración pública y los empleados del hogar) se observa una tendencia inquietante: la mayor probabilidad de las ocupaciones masculinas (frente a las neutras) de trabajar en empresas de titularidad pública —recuérdese que controlando por la influencia del resto de los factores—. Este dato nos señala que todavía queda camino por recorrer, incluso desde los poderes públicos, a la hora de potenciar la integración de los sexos dentro de las ocupaciones.

En suma, la segregación ocupacional por sexo es un factor explicativo de la discriminación indirecta de las mujeres en el trabajo remunerado; por lo tanto, los esfuerzos que se dirijan a cambiar estereotipos de género y prejuicios asociados a las supuestas habilidades y preferencias de cada sexo están encaminados a aumentar la igualdad real entre los sexos en el mercado de trabajo. En esta lucha se encuentran involucrados diferentes actores, con poderes desiguales. Las Cortes Generales aprobaron la Ley orgánica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, que, entre otros objetivos, «pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido». Y, en concreto, introduce «el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas». Un primer paso que coloca en la agenda pública tanto la discriminación indirecta como su correlato, la segregación ocupacional, pero cuyo éxito estará lejos si no se involucran el resto de los

agentes implicados, pues la proporción de asalariados que trabajan en empresas de más de 250 trabajadores es escasa. Es decir, es necesario que las mujeres no restrinjan su búsqueda de empleo a aquellas ocupaciones identificadas con su género, que la política empresarial de contratación no segregue a los sexos, y especialmente que los representantes sindicales, a través de los convenios colectivos, estén muy atentos a este fenómeno.

BIBLIOGRAFÍA

ANKER, R. (1997): «La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, pp. 343-369.

— (2001): *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*, Geneve, International Labour Office.

BELTRÁN FELIP, R. (2000): «Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, n.º 17, pp. 139-161.

BRADLEY, H. (1989): *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*, Cambridge, Polity Press & Basil Blackwell.

CÁCERES RUIZ, J. I.; ESCOT MANGAS, L.; FERNÁNDEZ CORNEJO, J. A., y SAIZ BRIONES, J. (2004): *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español*, Documento de Trabajo UCM (<http://www.ucm.es/BUCM/cee/doc/04-006/04006.pdf>).

CASTAÑO, C.; IGLESIAS, C.; MAÑAS, E., y SÁNCHEZ-HERRERO, M. (1999): *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Madrid, CES.

CES (2005): *La temporalidad en el empleo en el sector público*, Informe 3/2004 (www.ces.es).

CIS (2006): «Estudio 2636. Barómetro Marzo 2006» (http://www.cis.es/cis/opencms/-Archivos/Marginales/2620_2639/2636/e263600.html).

ESCUADERO RODRÍGUEZ, R. (coord.) (2004): *La negociación colectiva en España. Una visión cualitativa*, Valencia, Tirant lo Blanch.

GARCÍA GRACIA, M., y MERINO PAREJA, R. (2006): «Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género», *REIS*, n.º 113, pp. 155-162.

GARCÍA VILLA, J.; HERNÁNDEZ, P. J., y LÓPEZ, A. (1997): «Diferencias salariales entre sector público y sector privado en España», *Papeles de Economía Española*, n.º 72, pp. 261-274.

HAKIM, C. (1998): *Social Change and Innovation in the Labour Market*, Oxford, Oxford University Press.

HERNÁNDEZ, P. J. (1996): «Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial», *Revista de Economía Aplicada*, vol. 4, n.º 11, pp. 57-80.

HOQUE, K., y KIRKPATRICK, I. (2003): «Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications», *Work, Employment and Society*, vol. 17, n.º 4, pp. 667-688.

HORREL, S.; RUBERY, J., y BRUCHELL, B. (1990): «Gender and Skills», *Work, Employment and Society*, vol. 4, n.º 2, pp. 189-216.

- IBÁÑEZ PASCUAL, M. (1999): *Género y Familia en la Inserción Laboral*, Oviedo, Ediuno.
- INE (2004): *Encuesta de Estructura Salarial 2002. Metodología* (www.ine.es).
- INE (2005): *EPA 2005 Descripción de la encuesta, definiciones e instrucciones para la cumplimentación del cuestionario* (www.ine.es).
- (2006): *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV). Fichero de usuarios del primer ciclo*.
- JONUNG, C. (1984): «Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labour Market», en G. Schmid y R. Weitzel (eds.).
- KREIMER, M. (2004): «Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour», *European Journal of Women's Studies*, vol. 11, n.º 2, pp. 223-246.
- LAGO PEÑAS, I. (2002): «La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España», *REIS*, n.º 98, pp. 171-196.
- MATÉ GARCÍA, J. J.; NAVA ANTOLÍN, L. A., y RODRÍGUEZ CABALLERO, J. C. (2002): «La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 36, pp. 79-94.
- MTAS (2005): *Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2004*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (www.mtas.es/estadísticas/ECVT/Ecvt2004/index.htm).
- MEIL LANDWERLIN, G. (2005): «El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales» *REIS*, n.º 111, pp. 163-179.
- NERMO, M. (1996): «Occupational Sex Segregation in Sweden, 1968-1991», *Work and Occupations*, vol. 23, n.º 3, pp. 319-332.
- NORUSIS, M. J. (2004): *SPSS 12.0 guide to data analysis*, Upper Saddle River (New Jersey), Prentice Hall.
- OAXACA, R. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, vol. 14, n.º 3, octubre, pp. 693-709.
- OTERO GIRÁLDEZ, M. S., y GRADÍN, C. M. (2001): «Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial», *Hacienda Pública Española*, n.º 159, pp. 163-190.
- PAGÁN RODRÍGUEZ, R. (2007): «Diferencias salariales entre el empleo a tiempo completo y a tiempo parcial», *Revista de Economía Aplicada*, pp. 159-201 (www.revecap.com/revista/aceptados/pagan.pdf).
- PALACIO, J. I., y SIMÓN, H. J. (2006): «Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España», *Estadística Española*, vol. 48, n.º 163, pp. 493 a 524.
- PAPÍ GÁLVEZ, N., y FRAU LLINARES, M.ª J. (2005): «La conciliación del empleo y el hogar: respuesta y reflejo de una organización del trabajo construida desde la institución del género», *REIS*, n.º 110, pp. 149-171.
- PETERSEN, T., y MORGAN, L. A. (1995): «Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap», *The American Journal of Sociology*, vol. 101, n.º 2, pp. 329-365.
- PIORE, M. J. (1983): *Paro e inflación*, Madrid, Alianza Universidad.
- PLANTENGA, J., y REMERY, Ch. (2006): *The gender pay gap - Origins and policy responses. A comparative review of 30 European countries*, European Commission, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities.
- POLACHEK, W. (1985): «Occupational segregation: A defense of human capital predictions», *Journal of Human Resources*, vol. 20, n.º 3, pp. 437-440.
- POLAVIEJA, J. G. (2006a): *The Effect of Occupational Sex-Composition on Earnings: Job-Specialisation, Sex-role Attitudes and the Division of the Domestic Labour in Spain*, Universitat Pompeu Fabra, DemoSoc Working Paper n.º 18 (www.upf.edu/dcpis).

POLAVIEJA, J. G. (2006b): «¿Por qué es tan alta la tasa de empleo temporal? España en perspectiva comparada», *REIS*, n.º 113, pp. 77-108.

RYTINA, N. (1981): «Occupational segregation and earnings differences by sex», *Monthly Labor Review*, n.º 104/1, pp. 49-53.

RYTINA, N., y BIANCHI, S. (1984): «Occupational Reclassification and Changes in Distribution by Gender», *Monthly Labor Review*, n.º 107, marzo, pp. 11-17.

SCHIMID, G., y WEITZEL, R. (eds.) (1984): *Sex Discrimination and Equal Opportunity*, Aldershot, Gower.

SOKOLOFF, N. J. (1992): *Black Women and White Women in the Professions: Occupational Segregation by Race and Gender 1960-1980*, Nueva York y Londres, Routledge.

TOMEI, M. (2003): «Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo», *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 122, n.º 4, pp. 441-459.

ANEXO

TABLA 9

Distribución entre los tipos de ocupaciones de cada uno de los niveles de estudios
(en porcentajes)

EPA 2002/01	En ocupaciones masculinas	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones mixtas	TOTAL	TOTAL
Estudios primarios y menos	40,0	22,9	37,1	100,0	23,6
Secundaria obligatoria	39,6	27,1	33,3	100,0	27,9
Bachiller	19,3	40,9	39,7	100,0	12,5
FP2	33,8	37,1	29,1	100,0	7,0
FP3 y más	30,0	35,7	34,3	100,0	8,7
Diplomatura y títulos propios	10,8	53,9	35,3	100,0	9,1
Licenciaturas y postgrado	9,2	24,0	66,7	100,0	11,4
TOTAL	29,9	31,4	38,8	100,0	100,0

EES 2002	En ocupaciones masculinas	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones mixtas	TOTAL	TOTAL
Estudios primarios y menos	42,3	24,6	33,1	100,0	26,2
Secundaria obligatoria	34,4	26,8	38,8	100,0	28,1
Bachiller	13,0	39,0	48,0	100,0	10,2
FP2	24,4	46,3	29,3	100,0	7,3
FP3 y más	25,2	29,9	44,9	100,0	8,8
Diplomatura y títulos propios	18,9	53,7	27,4	100,0	8,3
Licenciaturas y postgrado	2,0	15,5	82,5	100,0	11,0
TOTAL	27,9	30,2	42,0	100,0	100,0