

AL OTRO LADO DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas

AT THE OTHER SIDE OF OCCUPATIONAL SEX SEGREGATION

Men in female occupations and women in male occupations

MARTA IBÁÑEZ PASCUAL

Departamento de Sociología. Universidad de Oviedo. España

mibanez@uniovi.es

RESUMEN

El presente artículo deriva de un trabajo de mayor extensión en el que se muestran las diferentes características de las ocupaciones segregadas frente a las mixtas (Ibáñez, 2008). En el presente estudio se observa cómo las ocupaciones femeninas y las masculinas tratan de formas distintas a varones y mujeres; una vez constatada esta diferencia, se analiza el grado en el que a mujeres y varones les interesa o les perjudica optar por trabajos femeninos, masculinos o mixtos. Para dicho análisis se emplean regresiones logísticas multinomiales y binomiales y tres bases de datos: el Censo de Habitantes del año 2001, la Encuesta de Población Activa (EPA-02) y la Encuesta de Estructuras Salariales (EES-02). Los resultados indican que, salvando algunas características, en general las mujeres en mundos masculinos y los varones en mundos femeninos están en mejor situación y obtienen mayores recompensas laborales que los asalariados en ocupaciones de su propio sexo. Por otro lado, el aumento del nivel educativo formal que se va demandando en los puestos y la implicación del sector público, donde las mujeres tienden a ocupar puestos masculinos, parecen ser dos "cuñas" para la superación de este fenómeno.

PALABRAS CLAVE

División sexual del trabajo, Ocupaciones femeninas, Ocupaciones masculinas, Segregación laboral.

ABSTRACT

This paper is derived from a more extensive investigation into different characteristics of gender-related occupations as compared to gender-mixed occupations (Ibáñez, 2008). In the present study, we observe that men and women are treated differently depending on whether they are in a male-dominated or female-dominated occupation. Secondly, we analyse the extent to which opting for gender-segregated occupations may be more or less deleterious depending on the gender of the employee. For this study we used multinomial and binomial logit regression to analyse three databases: the 2001 Census, the Labour Force Survey (EPA-02) and the Survey on Salary Structures (EES-02). The results show that, in general, women in male job environments and men in female environments are better situated and receive higher labour rewards than wage-earners in own-sex occupations. However, raising the educational level required for certain jobs, as well as intervention in the public sector where women tend to occupy male occupations, seem to be two ways of counteracting this phenomenon.

KEYWORDS

Labour Segregation, Female Occupations, Male Occupations, Sexual Division of Labour.

INTRODUCCIÓN*

La segregación ocupacional por sexos es hoy por hoy un elemento estructural y estructurante del mercado de trabajo, en íntima conexión con la lógica semipatriarcal de varón proveedor principal y mujer proveedora secundaria que caracterizaría las sociedades modernas de principios del siglo XXI¹. Es estructural desde el momento en el que más del 60 por ciento de las ocupaciones están desempeñadas mayoritariamente por varones o por mujeres, y los contenidos de dichas ocupaciones segregadas están asociados a los estereotipos sexuales (el análisis de Richard Anker de 2001 donde demuestra la fuerte segregación por sexo de las ocupaciones en 41 países/áreas, se comprueba también en la segregación ocupacional en España) (Ibáñez, 2008). Es estructurante por el carácter emulativo que tiene la elección ocupacional, de forma que los y las adolescentes tenderán a elegir estudios en los que haya referentes de su propio sexo².

La segregación ocupacional por sexos puede suponer ineficiencias en la asignación de recursos laborales a ciertos sectores, como fue el caso de la construcción en España durante los años de crecimiento económico, con fuerte demanda de mano de obra y donde las mujeres tienen poco acceso. Pero no es sólo esta ineficiencia la razón por la que su valoración social es negativa: también está asociada 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 concreto, buena parte de las diferencias salariales entre varones y mujeres se debe a que éstas se concentran en ocupaciones con menor remuneración (Polavieja [2006: 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). Por todo ello, parece necesario profundizar en el conocimiento de la segregación ocupacional. Cuanta más información tengamos, mejor sabremos vertebrar políticas que ayuden a superar la ineficiencia y sobre todo la discriminación que supone este fenómeno. En este sentido, estudiar a los que están “descolocados”, “en la frontera”, los varones en ocupaciones femeninas y las mujeres en ocupaciones masculinas, quizá nos muestre las líneas de evolución futuras.

* Un primer borrador de esta investigación se encuentra en las actas del IX Congreso Español de Sociología, celebrado en Barcelona en septiembre de 2007. Agradezco a los evaluadores de la revista sus interesantes sugerencias.

¹ En este sentido, el modelo semipatriarcal es distinto al patriarcal, caracterizado por una división radical del trabajo por sexos en el que las mujeres sólo participan en la esfera doméstica. Para un desarrollo teórico más completo ver Borderías *et al.* 1999.

² Las mujeres jóvenes operan tanto en el “mercado sentimental” como en el mercado de trabajo; por lo tanto, les cuesta especialmente optar por trabajos que dañen su imagen de género y puedan no ajustarse a la vida marital que prevén (Cockburn, 1987). Además, la “invisibilidad con que se presentan dichas profesiones para las chicas”, que al mismo tiempo se muestran como una “elección desviante” (Alemany, 2003: 48), explicaría por qué, pese a que no haya barreras legales, no aparezca como posibilidad real para la gran mayoría de chicas jóvenes que están decidiendo qué estudios profesionales inician.

Los objetivos de la presente investigación se derivan de un trabajo anterior (Ibáñez, 2008). En él se demuestra que la segregación ocupacional en España es un fenómeno generalizado y muy asociado a los contenidos de los trabajos, lo que dificulta su superación, pues están íntimamente relacionados con la construcción de la identidad de género. Además de esta fuerte asociación con los contenidos de las propias ocupaciones (estudiados a través de la rama de actividad); los trabajos segregados presentan diferencias en cuanto a sus estructuras productivas, especialmente el tamaño de las empresas, su titularidad pública o privada y la amplitud de su mercado (de local a internacional). Respecto a las recompensas, los trabajos femeninos, *caeteris paribus*, reciben menor remuneración por hora trabajada que las ocupaciones mixtas, y éstas menos que las masculinas³. Sin embargo, otra recompensa, el grado de estabilidad en el empleo, no confirma el supuesto de la discriminación indirecta, pues las ocupaciones femeninas están más asociadas a los contratos indefinidos que las neutras —no así las ocupaciones masculinas recogidas en la muestra de la Encuesta de Estructuras Salariales de 2002 (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.

Una de las explicaciones a la menor remuneración de los trabajos femeninos es su menor exigencia. 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 arriba indicado niega la segunda parte de esta hipótesis, 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.

La investigación anterior demuestra que la segregación es un elemento estructural del mercado de trabajo, desde el momento en el que los trabajos masculinos presentan características manifiestamente distintas de los femeninos y ambos de los neutros. Sin embargo, falta por ver hasta qué punto las características de las ocupaciones segre-

³ Asimismo, 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 las masculinas.

gadas pueden ser distintas si están ocupadas por varones o por mujeres. En este sentido resulta esclarecedora la investigación cualitativa sobre varones en ocupaciones femeninas (bibliotecarios, azafatos de aviación, enfermeros, maestros) en la que se observan cuatro efectos por los que los varones parecen beneficiarse de su estatus de minoría: “efecto de autoridad asumida”, pues asumen mejor el liderazgo; “efecto de consideración especial”, pues consiguen un trato diferencial; “efecto de carrera” por el que se les asocia con una actitud ante el trabajo más centrada en la carrera, más profesionalizada; y por último “efecto de zona de confort”, por el que, al mismo tiempo, se sienten a gusto trabajando con mujeres (Simpson, 2004). Estos efectos tan positivos no se aprecian en los casos contrarios, en los que se perciben resistencias por parte de empresarios y trabajadores, especialmente en la promoción de las mujeres a puestos de responsabilidad (Callejo *et al.*, 1995; García de León, 2002). Y cierto desgaste femenino por estar en trabajos masculinizados (Alemany, 2003; García Espejo *et al.*, 2004).

Cuestiones que se van a investigar

Las técnicas cuantitativas también pueden contribuir a contestar a nuestras preguntas de investigación. ¿Varones y mujeres acceden a distintos puestos dentro de las ocupaciones femeninas? ¿Y en las masculinas? Si es así, ¿interesaría a los varones trabajar en ocupaciones femeninas, y a las mujeres en masculinas? La respuesta a estas preguntas nos permite observar cuáles están siendo los elementos del cambio; en otras palabras, qué tipo de trabajadores y en qué tipo de empresas se está superando este fenómeno. Además, también podemos observar hasta qué punto salen ganando o perdiendo los asalariados que desarrollan su actividad en ocupaciones donde su sexo es minoritario. En última instancia, el objetivo es mostrar cuáles son los ejes de superación de este fenómeno, una información relevante para el diseño de futuras políticas que tengan como objetivo la igualdad en el empleo⁴.

Para dar respuesta a las preguntas de investigación, se hace necesario un examen pormenorizado de las características de estos empleos, en las fronteras de la segregación. Se tendrá en cuenta entonces su jerarquía ocupacional, medida a través de la categoría ocupacional y el nivel de estudios; las características de las empresas, entre las que la rama de actividad es la dimensión que separa más a los sexos. También las características del puesto de trabajo, especialmente en lo que se refiere a sus recompensas como la estabilidad del empleo medida a través de la antigüedad en la empresa, muy asociada a las oportunidades de carrera, y el tipo de contrato; la capacidad de mando y sobre todo los ingresos. Y, por último, la organización de la jornada de trabajo.

⁴ En este sentido, resulta especialmente relevante para la implementación de políticas de acción positiva el análisis de Raquel Osborne (2005) en el que destaca la importancia de una *masa crítica* femenina, para que las mujeres no se conviertan en *mujeres símbolo*.

MÉTODO

Datos

En la presente investigación se han empleado tres bases de datos (La tabla 1 recoge sus características). El Censo de Habitantes del año 2001 se utilizó para tener una visión descriptiva de la segregación ocupacional en España sin error muestral, fijar las ocupaciones segregadas a tres dígitos (204 ocupaciones) y trabajar con ellas en la Encuesta de Población Activa (EPA). La EES sólo recoge 58 ocupaciones; se entiende entonces que es una fuente secundaria de peor calidad para analizar la segregación. Se consideran "Ocupaciones Femeninas" y "Ocupaciones Masculinas" aquellas en las que hay un 20% más de mujeres o de varones que en el total de la mano de obra nacional⁵. Las proporciones de uno y otro sexo no son idénticas por la diferencia de peso de varones y mujeres en el conjunto de la fuerza de trabajo: en concreto, en el Censo de 2001 son varones el 61,8%, de forma que se consideró ocupación masculina aquella con más de un 82% de varones, femenina aquella con más de un 58% de mujeres y mixta la que tuviese entre un 18 y un 58% de mujeres.

Como se aprecia en las tablas 1 y 2 las poblaciones de la EPA y la EES son claramente distintas, especialmente por dos razones. La EES excluye a agricultores y ganaderos, Administración Pública y personal doméstico. Y sólo se cubre en empresas de más de 10 trabajadores, con lo que desaparecen de la muestra un 28% de los asalariados según la EPA de 2002, disminuye la proporción femenina y cambian las características de empresas y puestos. En términos generales podríamos considerar que la EES es una muestra sesgada de los asalariados, en la que tiene mayor peso el segmento primario del mercado de trabajo. La utilización de las dos bases de datos de forma conjunta permite comparar el comportamiento de las variables independientes respecto al fenómeno de la segregación, de tal forma que un efecto similar dará cuenta de cierta estabilidad en la influencia, mientras que si no es así podremos observar en qué tipo de mercado de trabajo difieren. Además, con la EPA es posible analizar una dimensión básica en la teoría de la segregación laboral como es la organización de la jornada laboral y el deseo de trabajar más horas o buscar otro empleo; y la EES nos permite incluir cuatro variables de sumo interés: la extensión del mercado de la empresa, su tipo de convenio, si el puesto supone supervisión y sobre todo el salario/hora del/a asalariado/a⁶.

⁵ Se ha seguido la misma proporción que se defiende en Rytina (1981), Rytina y Bianchi (1984), Hakim (1998).

⁶ Para la elaboración del salario/hora se siguieron las indicaciones del Instituto Nacional de Estadística (INE):
 IF AFECMES=6 THEN SALBRU=SALBASE+COMSAL+PHEXTRA+EXTRAORM;
 IF AFECMES=1 THEN
 SALBRU=(SALBASE+COMSAL)*(31/DIACOMM)+PHEXTRA+EXTRAORM;
 JMP1=((JSP1+(JSP2/60))/5)*23+HEXTRA;
 GH=SALBRU/JMP1;
RUN; Donde las variables se llaman como en el documento del diseño de registro, "salbru" es el salario bruto mensual y "gh" es la ganancia hora.

Tabla 1.
Características de las bases de datos.

CENSO 2001	EPA 2002/01	EES 2002		
Ámbito geográfico				
Territorio nacional	Territorio nacional	Territorio nacional		
Ámbito poblacional				
Trabajadores por cuenta propia y ajena	Trabajadores por cuenta ajena en la semana de referencia	Trabajadores por cuenta ajena 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.		
Cobertura sectorial				
Todos los sectores de actividad	Todos los sectores	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”.		
Tamaño de la muestra				
817.648	65.335	229.866		
Tamaño de la población (casos ponderados)				
817.648 (Es también la muestra)	16.335.566	6.312.618		
Número de ocupaciones				
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%)		
Número de trabajadores en ocupaciones segregadas				
	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%	34,8%	27,8%
Ocupaciones femeninas	32,0%	31,4%	34,8%	30,2%
Ocupaciones mixtas	39,0%	38,8%	30,4%	42,0%

Datos: Instituto Nacional de Estadística (INE). Elaboración propia.

Tabla 2.
*Variables en los modelos de regresión logística.
 Porcentajes totales y según sexo (V=varones, M=mujeres).*

EPA 2002/01	Total	V	M	EES 2002	Total	V	M
VARIABLE DEPENDIENTE: OCUPACIÓN SEGREGADA							
Ocupa. masculinas (+del 80% var.)	34,8	54,2	5,0	Ocupa. masculinas (+del 85% var.)	27,8	42,4	2,8
Ocupa. femeninas (+del 60% muj.)	34,8	13,8	67,0	Ocupa. femeninas (+del 55% muj.)	30,2	12,8	60,1
Ocupaciones mixtas	30,4	32,0	28,0	Ocupaciones mixtas	42,0	44,8	37,1
CARACTERÍSTICAS PERSONALES							
EDAD				AÑO DE NACIMIENTO			
Media =	38,9	39,5	38,0	Media =	1964,3	1963,6	1965,6
Desviación típica =	11,5	11,8	11,0	Desviación típica =	10,9	9,9	8,3
SEXO				SEXO			
Varón	60,5	100		Varón	63,3	100	
Mujer	39,5		100	Mujer	36,7		100
NIVEL DE ESTUDIOS				NIVEL DE ESTUDIOS			
Primaria y menos	21,4	24,4	16,9	Primaria y menos	26,2	29,1	21,3
Secundarios obligatorios	28,3	30,9	24,3	Secundaria obligatoria	28,1	30,0	24,8
Bachiller	11,9	11,2	12,8	Bachiller	10,2	9,5	11,5
FP1	7,5	7,1	8,0	FP1	7,3	6,1	9,5
FP2	9,0	9,1	9,0	FP2	8,8	9,2	8,2
Diplomaturas y Tit. 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
MESES EN LA EMPRESA				AÑOS EN LA EMPRESA			
Media =	120,7	130,2	111,5	Media =	7,5	8,1	6,4
Desviación típica =	125,0	125,8	110,2	Desviación típica =	9,4	9,9	8,4
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA							
SEC. PÚBLICO O PRIVADO				PROPIEDAD O CONTROL			
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
RAMA DE ACTIVIDAD				RAMA DE ACTIVIDAD			
Agricultura, ganadería y pesca	3,9	4,7	2,5	Extractivas	,2	,3	,0
Ind. extractivas, Energía Agua	1,2	1,7	,4	Manufactura	27,8	33,1	18,8
Industria Manufacturera	19,3	24,1	11,8	Energía y agua	,6	,8	,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	Inmob. 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
Serv. a la Comunidad y Pers.	3,5	3,2	4,1				
Hostelería	5,1	4,1	6,8				
TAMAÑO				TAMAÑO ESTABLECIMIENTO			
De 0 a 5 empleados	14,9	10,9	21,1				
De 6 a 10 y No Sabe pero < 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				

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO							
TIPO DE CONTRATO				DURACIÓN DEL CONTRATO			
Indefinido	68,1	70,1	65,1	Indefinido	73,9	73,8	74,0
Temporal	31,9	29,9	34,9	Temporal	26,1	26,2	26,0
CAT. OCUPACIONAL							
Directivos y profesionales	15,7	13,4	19,4				
Técnicos de apoyo	11,5	10,8	12,6				
Empleados administrativo	10,2	6,7	15,5				
Trabajadores de los servicios	15,8	10,8	23,4				
Trab. agrícolas e Industriales	18,9	28,9	3,5				
Opera. y montadores	10,9	15,3	4,1				
Trabajadores no cualificados	17,0	14,1	21,5				
TIPO DE JORNADA				TIPO DE JORNADA			
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
ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL				OTRAS CARACTERÍSTICAS			
TIPO DE JORNADA				MERCADO DE LA EMPRESA			
Continuada	49,2	42,3	59,8	Local o regional	47,1	45,1	50,5
Partida	50,8	57,7	40,2	Nacional	40,6	40,9	40,1
TRAB. EN EL DOMICILIO(*)				Unión Europea e internacional	12,3	14,0	9,4
Ocasionalmente	1,0	,8	1,3				
Más de la mitad de los días	,4	,3	,6	CONVENIO			
Ningún día	98,7	99,0	98,2	Estatutal de sector	33,0	31,5	35,6
TRABAJO POR TURNOS				De ámbito superior a la empresa	47,0	48,1	45,3
No	82,8	82,2	83,7	De empresa	20,0	20,5	19,1
Si	17,2	17,8	16,3				
TRABAJO SÁBADO				SUPERVISIÓN			
Uno	7,0	7,6	6,2	Si	25,0	28,2	19,3
Dos o más	28,6	27,0	31,0	No	75,0	71,8	80,7
Ninguno	64,4	65,4	62,8				
TRABAJO DOMINGO				SALARIO/HORA			
Uno	4,5	4,7	4,2	Media =	13,9 €	16,6	9,3
Dos o más	12,0	11,9	12,1	Desviación típica =	30,6 €	36,3	15,8
Ninguno	83,5	83,4	83,7				
TRABAJO FINAL TARDE							
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				
TRABAJO NOCHE							
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				
DESEOS							
GUSTARÍA TRAB. + HORAS							
No	96,3	98,0	93,7				
Si	3,7	2,0	6,3				
BUSCA OTRO EMPLEO							
No	96,3	97,7	94,1				
Si	3,7	2,3	5,9				
Válidos N = 50.890				Válidos N =177.145			
Casos ponderados 16.077.378				Casos ponderados 6.307.589			

Las categorías de referencia en el modelo aparecen en *cursiva*. 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.

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

Las variables independientes 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 2. En ella, y con fines exclusivamente descriptivos, se han incluido las distribuciones de las variables según sexo.

Estrategia analítica

La técnica estadística utilizada es la regresión logística o *Logit*. Se emplean modelos de regresión no tanto con ánimo de análisis causal, para estudiar el efecto de las variables independientes sobre las dependientes, como con deseo de observar correlaciones entre la segregación ocupacional y las variables independientes seleccionadas, analizando su efecto *caeteris paribus*. Se ha optado por los modelos de regresión logística por la robustez de sus coeficientes —Jovell (1995) plantea que es de las técnicas estadísticas cuyos datos han de cumplir menos condiciones), así como por su popularidad, ya que hoy por hoy puede que sea una de las técnicas multivariantes más conocidas y utilizadas en Ciencias Sociales.

Para contestar a las preguntas de investigación, los términos de comparación van a ser distintos. Por una parte se estudian las características de empleo y las recompensas que ofrecen las ocupaciones masculinas y las femeninas comparando si éstas son diferentes para varones y mujeres. En concreto se realizan dos modelos *logit* binomial en los que la variable dependiente es el sexo (probabilidad de que el puesto lo ocupe una mujer) y cambian las submuestras, un modelo con las ocupaciones masculina y otro con las femeninas (tabla 3).

Por otra parte, se utiliza la regresión logística multinomial con la variable “ocupación segregada” como variable dependiente y cambiando la población objeto de estudio, por un lado, la submuestra de varones y, por otro, la de mujeres. Así se podrá observar qué tipo de características de empleo y recompensas obtienen hombres y mujeres cuando optan por ocupaciones masculinas o femeninas (tabla 4). En la regresión logística multinomial 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 0.

Ambos modelos, y sus correspondientes tablas, son análisis complementarios. Se emplearán los modelos de la tabla 3 para observar si las ocupaciones femeninas tratan por igual a los varones y a las mujeres (y de la misma manera se analizarán las ocupaciones masculinas). Mientras que en los modelos de la tabla 4 cambia el punto de comparación, planteándose en qué tipo de ocupación (masculina o femenina) reciben los varones mayores recompensas (y lo mismo para las mujeres).

ANÁLISIS

Antes de contestar en las conclusiones a las preguntas de investigación, el análisis del comportamiento de las variables independientes de los modelos nos permite tener una visión más profunda del fenómeno de la segregación ocupacional por sexos. En las tablas que recogen los modelos de regresión se reflejan todas las variables incluidas en los modelos y los coeficientes beta de sus valores, con sus correspondientes niveles de significación (a excepción de las Comunidades Autónomas). Se ha de tener en cuenta que algunas variables se introducen como variables de control y que sólo se comentarán aquellos resultados relacionados con las preguntas de investigación.

El nivel educativo que presentan las ocupaciones segregadas viene a contradecir una premisa que fue central en la Teoría del Capital Humano, la de que la mujer invierte menos en formación, al considerar que, en una carrera discontinua de proveedora secundaria, no va a obtener los rendimientos que sí obtendría su compañero. Respecto a estos extremos, se puede observar en la tabla 2 que el nivel educativo medio de los asalariados es menor que el de las asalariadas. Además, ya se había señalado que el mayor nivel educativo se presenta en las ocupaciones no segregadas, y que el nivel educativo medio de los trabajos femeninos es superior al nivel medio de los masculinos (Ibáñez, 2008). En general, la segregación ocupacional está más asociada a ocupaciones y personas de bajo nivel de cualificación, a excepción del fuerte peso de los estudios de diplomatura entre las ocupaciones femeninas, tanto entre los varones como entre las mujeres. Los altos coeficientes de los niveles de estudios en los modelos de la EES se deben a que en dichos modelos no se incluye la categoría ocupacional, una variable muy explicativa en la EPA que separa dos mundos en las ocupaciones masculinas, las categorías que tienen más probabilidades de pertenecer a ocupaciones masculinas (trabajadores agrícolas e industriales y operarios y montadores) y las que tienen menos (los trabajadores de cuello blanco) (tabla 4). Este orden jerárquico no se cumple en las ocupaciones femeninas, pues las categorías ocupacionales más feminizadas son los empleados administrativos, los trabajadores de los servicios y los técnicos de apoyo, por este orden, mientras las que tienen menos probabilidades de feminización son las de directivos y profesionales y los trabajadores agrícolas e industriales.

Se ha de destacar el papel de la antigüedad en la empresa. En ambas poblaciones (varones y mujeres, tabla 4), las ocupaciones femeninas presentan una mayor probabilidad que las ocupaciones neutras de permanencia en la empresa, y éstas a su vez menor que las masculinas. Un resultado chocante si tenemos en cuenta que una de las razones esgrimidas por la Teoría del Capital Humano (TCH) para explicar las recompensas femeninas inferiores en el trabajo remunerado es su menor experiencia o inversión en formación en el puesto. Los datos señalan que acceder a una ocupación femenina aumenta las probabilidades de mantenerse en la empresa, y trabajar en una ocupación masculinizada las disminuye. Más aún, tanto varones como mujeres tienen mayores probabilidades de aumentar su antigüedad en la empresa en trabajos femeninos. Además, son las mujeres las que muestran una diferencia mayor de antigüedad, por este orden: ocupaciones femeninas, neutras y masculinas. Sin embargo, cuando el término de la comparación cambia

y analizamos si las características de uno y otro sexo son similares en las ocupaciones masculinas y femeninas (tabla 3) nos encontramos con que las mujeres tienen siempre menos probabilidades que los varones de acumular antigüedad en la empresa. Dicho de otra forma, las ocupaciones femeninas presentan mayor antigüedad, pero los varones se mantienen más en los puestos.

Las características de la empresa se han demostrado muy explicativas a la hora de entender el fenómeno de la discriminación indirecta; de hecho, las diferencias salariales entre varones y mujeres se explican sobre todo porque las mujeres trabajan en organizaciones en las que las remuneraciones son menores (controlando con nivel educativo, categoría ocupacional o experiencia) (Palacio y Simón, 2006: 493). La rama de actividad es la variable que ajusta más el modelo, es decir, que está más asociada al fenómeno de la segregación ocupacional. Tal es así, que las mayores probabilidades de que las mujeres accedan a ocupaciones masculinas se produce en Educación y Sanidad, mientras que la Construcción es la que presenta menores probabilidades. Estos datos nos señalan el fuerte peso estructural de la división del trabajo por sexos, pues la rama de actividad es una buena *proxí* de los contenidos del puesto.

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. En concreto desde el momento en el que están obligados a reclutar a su personal a partir de pruebas objetivas como las oposiciones y a apoyar la meritocracia. Además, cuando tenemos en cuenta exclusivamente a las mujeres (tabla 4), observamos que éstas tienen mayores probabilidades de acceder a ocupaciones masculinas en empresas del sector público. Un resultado congruente con el que se observa en los modelos de la EES de la tabla 3, donde se comparan las características de empleo de las mujeres frente a los varones. También en estos modelos las mujeres tienen mayores probabilidades de acceder a ocupaciones masculinas en el sector público.

El tamaño del establecimiento resulta también explicativo. Las empresas de menos de diez empleados están claramente asociadas a las ocupaciones femeninas, tanto en la submuestra de varones como en la de mujeres. Cuando se analizan exclusivamente las empresas de la EES, se aprecia que el tamaño no tiene una relación lineal con el grado de segregación, pues son las empresas de entre 10 y 50 trabajadores las que presentan una probabilidad menor de estar segregadas.

Pasamos ya a las características del puesto asociadas a su calidad y recompensas: las probabilidades de tener contrato indefinido, la supervisión y los ingresos/hora. Respecto a la primera variable, la temporalidad, tanto varones como mujeres y en ocupaciones femeninas y masculinas tienen mayor probabilidad de contrato indefinido que temporal (en comparación con las ocupaciones segregadas, tabla 4). Sin embargo, destaca una excepción: los varones en ocupaciones masculinas en el modelo de la EES que tienen menores probabilidades de contar con un contrato indefinido. Dato congruente con el hecho de que es en las ocupaciones masculinas de la EES el único modelo de regresión de la tabla 4 en la que las mujeres tienen mayores probabilidades de tener un contrato indefinido que los varones.

La baja calidad de las ocupaciones masculinas se aprecia en el análisis del grado de control del puesto (tabla 4). Los varones en ocupaciones segregadas presentan menores probabilidades de tener labores de supervisión en su puesto de trabajo, especialmente cuando estas ocupaciones son masculinas. El orden de menos a más sería: ocupaciones masculinas, femeninas y mixtas. Contrariamente las mujeres tienen más probabilidades de ocupar puesto con mando en las ocupaciones masculinas. Cuando los términos de comparación cambian (tabla 3) se observa que en las ocupaciones masculinas ser mujer aumenta las probabilidades de ocupar un puesto con supervisión y que en las ocupaciones femeninas estas mayores probabilidades las presentan los varones.

Los ingresos son mucho más fáciles de analizar. El salario/hora es mayor en las ocupaciones masculinas que en las femeninas, tanto para varones como para mujeres. En concreto parece que en términos económicos es a las mujeres a las que compensa más trabajar en ocupaciones en las que son minoría (ver tabla 4). Respecto a las diferencias salariales entre varones y mujeres en ambos tipos de ocupación las mujeres ganan menos que los varones, y es en las ocupaciones femeninas en las que la diferencia salarial entre los sexos es mayor.

Por último, nos falta por analizar la organización de la jornada laboral. Como se señalaba en la introducción, una explicación tradicional a la diferente remuneración ya analizada es la tendencia a que esta organización de la jornada laboral sea más cómoda en los trabajos femeninos que en los masculinos, por la necesidad de las mujeres de compatibilizarla con sus labores de cuidado, de forma que a las mujeres les compense esta comodidad a cambio de una menor retribución. El tiempo de jornada presenta los coeficientes esperados, especialmente en los modelos de la EES, pues tanto varones como mujeres tienen mayores probabilidades de trabajar a tiempo completo en las ocupaciones masculinas y a tiempo parcial en las femeninas. Además, cuando cambian los términos de la comparación (tabla 3) se aprecia que en ambos tipos de ocupaciones, masculinas y femeninas, las mujeres tienen menores probabilidades de trabajar a tiempo completo. Aparte de que son las mujeres las que de forma significativa niegan el deseo de trabajar más horas, y las que tanto en ocupaciones masculinas como en femeninas tienen menos probabilidades de trabajar noches, al final de la tarde, y en ocupaciones masculinas en domingos y a turnos (tabla 3).

La organización de la jornada laboral presenta otras características. Los varones en ocupaciones masculinas tienen más probabilidades de trabajar ocasionalmente en el domicilio que los ocupados en mixtas y femeninas; y lo mismo para trabajar dos o más domingos al mes y ocasionalmente al final de la tarde, probabilidad que es negativa cuando estos varones están en ocupaciones femeninas. Las mujeres en ocupaciones femeninas tienen mayores probabilidades de trabajar dos o más sábados al mes que si lo hacen en ocupaciones mixtas o masculinas, pero las que trabajan en ocupaciones femeninas tienen probabilidades negativas de trabajar un sábado al mes, dos o más domingos y al final de la tarde; mientras que en ocupaciones masculinas tienen probabilidades altas y positivas de trabajar más de la mitad de los días por la noche.

Tabla 3.
Regresión logística binominal. Probabilidad de ser MUJER (0= VARÓN)
Submuestras de ocupaciones masculinas y femeninas.

EPA 2002/T1	Ocupaciones masculinas	Ocupaciones femeninas	EES 2002	Ocupaciones masculinas	Ocupaciones femeninas
(Sólo asalariados)	Probabilidad de ser MUJER			Probabilidad de ser MUJER	
	(Betas)	(Betas)		(Betas)	(Betas)
CARACTERÍSTICAS PERSONALES					
EDAD	,024**	,006*	AÑO DE NACIMIENTO	,038**	,004***
ESTUDIOS			NIVEL DE ESTUDIOS		
Primaria y <	-,58**	-,09	Primarios	-1,08**	,02*
Secundarios obligatorios	-,59**	,00	ESO	-1,11**	-,03**
Bachiller	-,39*	-,06	Bachiller	-,58**	,01
fp2	-,64**	,28**	FP1	-1,32**	,59**
fp3 y+	-,67**	,16+	FP2	-1,62**	,30**
Diplomaturas	-,09	,19*	Diplomatura	-,18**	,15**
Licenciaturas y +	0	0	Licenciatura y Postgrado	0	0
MESES EN LA EMPRESA	-,003**	-,002**	AÑOS EN LA EMPRE	-,011**	-,018**
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA					
C. AUTÓNOMA	**	**	C. AUTÓNOMA		
RAMA DE ACTIVIDAD	**		RAMA DE ACTIVIDAD		
Agri., ganadería y pesca	1,72**	-,37			
Ind. extractivas, Energía Ag	-,07	-,32	Extractivas		
Industria Manufacturera	,91*	,11	Manufactura	-,64**	-,11**
Construcción	-1,19**	,05	Energía y agua	-1,07**	-1,10**
Comercio	,57	,04	Construcción	-2,03**	-,46**
Servicio Doméstico	1,70*	2,55**	Comercio	-,89**	-,21**
Transporte y Comunicaciones	,15	-,13	Hostelería	-1,43**	,17**
Banca	1,39*	-,39**	Transporte	-1,21**	-,29**
Servicio a empresas	1,41**	,21	Finanzas	-,28**	-,40**
Administración	,97*	,36**	Inmob. y Serv. a empresas	-,33**	,19**
Educación	2,07**	,70**	Educación	,79**	,41**
Sanidad	2,11**	1,33**	Sanidad	,73**	,63**
Serv. a la Comu y Perso.	,74+	,17	Otros Servicios	0	0
Hostelería	0	0			
TAMAÑO DEL ESTABLE.	**		TAMAÑO		
De 0 a 5 empleados	-,17	,51**			
6-10, No Sabe pero < de 10	-,47**	,14+			
de 11 a 19 empleados	,08	,31**	De 10 a 19 empleados	-,54**	-,03**
de 20 a 49 empleados	,12	,15*	De 20 a 49 empleados	-,44**	-,13**
de 50 y más empleados	,25*	,21**	50 y más empleados	0	0
No Sabe pero > de 10	0	0			
SECTOR			PROPIEDAD-CONTROL		
Público			Público	,44**	,08**
Privado			Privado	0	0

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO				
TIPO DE CONTRATO		TIPO DE CONTRATO		
Indefinido	-,27**	-,27**	Indefinido	,04**
Temporal	0	0	Temporal	-,10**
CAT. OCUPACIONAL				
Directivos y Profesionales	,02	-1,26**		
Técnicos de apoyo	1,07**	-1,44**		
Empleados administrativo	,87**	-1,18**		
Trabajadores de los servicios	-,49*	-1,15**		
Trab. agrícolas e Industriales	-,91**	-1,05**		
Opera y montadores	-,25+	-,98**		
Trab. no cualificados	0	0		
TIPO DE JORNADA		TIPO DE JORNADA		
Completa	-1,38**	-1,16**	Tiempo completo	-1,27**
Parcial	0	0	Tiempo parcial	-1,15**
ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL		OTRAS CARACTERÍSTICAS		
TIPO DE JORNADA		MERCADO EMPRESA		
Continuada	,61**			
Partida	0	0	Local o regional	-,75**
TRABAJÓ DOMICILIO			Nacional	-,41**
Ocasionalmente			UE e internacional	0
Más de la mitad de los días				
Ningún día			CONVENIO	
TRABAJO POR TURNOS			Estatad de sector	,18**
No	-,31**		Ámbito sup. a la empresa	,04**
Sí	0		De empresa	,24**
TRABAJÓ SÁBADO				
Uno			SUPERVISIÓN	
Dos o más			Sí	,39**
Ninguno			No	-,59**
TRABAJÓ DOMINGO				0
Uno	-,22		SALARIO/HORA	
Dos o más	-,66**			-,00**
Ninguno	0			-,01**
AL FINAL DE LA TARDE				
Ocasionalmente				
Más de la mitad de los días				
Ningún día				
TRABAJÓ NOCHE				
Ocasionalmente	-,71**	-,67**		
Más de la mitad de los días	-,52**	-,83**		
Ningún día	0	0		
DESEOS				
GUSTARÍA TRAB. + HORAS				
No	,54*	,43**		
Sí	0	0		
BUSCA OTRO EMPLEO				
No				
Sí				
Intersección	-49,92**		Intersección	-74,41**
Pseudo R2 (Nagelkerke)	,243	,195		-5,43**
				,166
				,150

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

Tabla 4. Regresión logística multinomial. Probabilidad de estar en ocupaciones masculinas o femeninas frente a mixtas (categoría de referencia). Submuestras por sexo.

EPA 2002/01 (Sólo asalariados)	VARONES			MUJERES			EES 2002			VARONES			MUJERES		
	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. fem-ninas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. femeninas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)	Ocup. masculinas (Betas)
CARACTERÍSTICAS PERSONALES															
EDAD	-0,13**	,006*													
ESTUDIOS															
Primaria y <	,01	,12													
Secundarios obligatorios	,19*	,24*													
Bachiller	,15	,44**													
fp2	,08	,19													
fp3 y +	,13	,03													
Diplomaturas	,56**	,142**													
Licenciaturas y +	0	0													
MESES EN LA EMPRESA	-0,001**	,001**													
CARACTERÍSTICAS DE LA EMPRESA															
COMUNIDAD AUTÓNOMA	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
(Se introduce como control)															
SECTOR															
Público	-34**	-42**	0	-18	-41**	0									
Privado	0			0											
RAMA DE ACTIVIDAD															
Agricultura, ganadería y pesca	1,46**	-14	2,22**	2,22**	-1,99**										
Ind. extractivas, energía y agua	3,29**	2,30**	3,68**	3,68**	2,10**										
Industria Manufacturera	1,27**	1,44**	1,75**	1,75**	1,26**										
Construcción	4,89**	2,69**	3,84**	3,84**	2,21**										
Comercio	3,27**	2,95**	3,39**	3,39**	2,25**										
Servicio Doméstico	,68*	1,47**	2,45**	2,45**	4,32**										
Transporte y Comunicaciones	3,58**	1,81**	3,24**	3,24**	1,05**										
Banca	,25	,43*	1,20*	1,20*	,47**										
Servicio a empresas	2,64**	2,15**	3,00**	3,00**	2,31**										
Administración	3,37**	2,37**	2,98**	2,98**	2,45**										
Educación	,76*	3,46**	1,54*	1,54*	2,52**										
Sanidad	1,65**	4,04**	1,80**	1,80**	3,25**										
Serv. a la Comunidad y Perso.	2,64**	2,33**	2,53**	2,53**	2,08**										
Hostelería	0	0	0	0	0										
TAMANO DEL ESTABLE.															
De 0 a 5 empleados	-30**	,38**	-46**	-46**	,32**										
De 6-10. No sabe pero < de 10	-22**	,24**	-52**	-52**	,16*										
De 11 a 19 empleados	,07	,26**	-18	-18	,20*										
De 20 a 49 empleados	,03	,25**	-12	-12	,12										
De 50 y más empleados	,12*	-,14*	-11	-11	-,30**										
No sabe pero más de 10	0	0	0	0	0										

CARACTERÍSTICAS DEL PUESTO									
TIPO DE CONTRATO								TIPO DE CONTRATO	
								Indefinido	Temporal
Indefinido									
Temporal									
CAT. OCUPACIONAL									
Directivos y profesionales									
Técnicos de apoyo									
Empleados administrativo									
Trab. de los servicios									
Trab. agrícolas e industriales									
Opera. y montadores									
Trab. no cualificados									
TIPO DE JORNADA									
Completa									
Parcial									
ORGANIZACIÓN DE LA JORNADA LABORAL									
TIPO DE JORNADA									
Continuada									
Partida									
Trabajo en domicilio									
Ocasionalmente									
Más de la mitad de los días									
Ningún día									
TRABAJO POR TURNOS									
No									
Sí									
TRABAJO SABADO									
Uno									
Dos o más									
Ninguno									
TRABAJO DOMINGO									
Uno									
Dos o más									
Ninguno									
AL FINAL DE LA TARDE									
Ocasionalmente									
Más de la mitad de los días									
Ningún día									
TRABAJO NOCHE									
Ocasionalmente									
Más de la mitad de los días									
Ningún día									
Intersección									
Pseudo R2 (Nagelkerke)									

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

CONCLUSIONES

La investigación sobre varones en ocupaciones femeninas de Simpson (2004) encontraba que éstos disfrutaban de mayor autoridad y consideración, que se les atribuía superior dedicación a la profesión que a sus compañeras y que además se sentían a gusto trabajando con mujeres. A partir de datos cuantitativos, ¿se puede apreciar que las ocupaciones femeninas traten de formas distintas a los varones y a las mujeres? El análisis previo nos hace pensar que las características de las empresas donde trabajan los varones en ocupaciones femeninas no parecen diferenciarse mucho de las de sus compañeras. Lo más destacado sería que los varones trabajan en ramas de actividad más masculinas, como la banca; en empresas de tamaño intermedio, frente a las mujeres que se concentran más en las pequeñas y grandes; de propiedad privada y con mercados menos internacionales que aquellas en las que trabajan las mujeres en ocupaciones femeninas. Pero, sobre todo, donde hay una clara diferencia es en la “calidad” del puesto, especialmente en sus recompensas: los varones en ocupaciones femeninas presentan mayor permanencia en la empresa, mayor tendencia al contrato indefinido, a trabajar a jornada completa, muestran así mismo una mayor probabilidad de ocupar puestos con supervisión y la diferencia de ingresos con respecto a las mujeres en ocupaciones femeninas parece significativamente relevante.

Si en la comparación entre varones y mujeres en los trabajos femeninos el saldo resulta tan favorable a los primeros, podríamos preguntarnos hasta qué punto puede interesar a los varones trabajar en ocupaciones masculinas si en las femeninas les va tan bien, o dicho de otra manera: un asalariado varón, ¿en qué tipo de ocupación recibe mayores recompensas, en las masculinas o en las femeninas? En principio, ni en una ni en otra, pues son las ocupaciones mixtas las que concentran las categorías ocupacionales más altas, aquellas con supervisión, y además demandan los mayores niveles de estudios; aunque en esta prelación les siguen las ocupaciones femeninas antes que las masculinas. En lo que respecta a la calidad del puesto, la respuesta no es tajante, pues uno y otro tipo de ocupación mantienen características distintas: en las ocupaciones femeninas los varones consiguen mayor antigüedad y en general tienen mayor tendencia a conseguir contratos indefinidos; sin embargo, su salario/hora es marcadamente menor (y el orden de menor a mayor es ocupaciones femeninas, mixtas y masculinas). Por último, donde se aprecia una clara diferencia entre las características de las ocupaciones femeninas y las masculinas que ocupan los varones es en la organización de la jornada laboral, pues las masculinas son claramente más exigentes: mayor tendencia a tener jornada partida y a trabajar fuera de la jornada común (es decir, llevarse trabajo a casa, trabajar los domingos, al final de la tarde o las noches).

Las mujeres en ocupaciones masculinas tienen características marcadamente distintas, y en general “mejores”, de las de los varones en dichas ocupaciones (aunque hay que tener en cuenta que porcentualmente son muy minoritarias, pues recordemos que hemos definido “ocupación masculina en la EES” a la que presente hasta un 85% de varones). Tienen mayor probabilidad de trabajar en sectores feminizados, especialmente

Educación y Sanidad, en empresas grandes, de más de 50 empleados, de titularidad pública y con mercado internacional. Es decir, en empresas en las que se supone que hay sistemas modernos de acceso y desarrollo de la carrera laboral; donde los procesos de selección y ascenso serán más universales, transparentes y meritocráticos, es decir, menos discriminatorios para las mujeres. Son mujeres más jóvenes que sus homólogos masculinos, con niveles de estudios superiores a éstos, mayor probabilidad de que en el puesto tengan mando sobre personas o responsabilidad sobre equipos, y de tener contratos indefinidos; además, la organización de la jornada laboral parece más cómoda. Sin embargo, un dato muy repetido y relevante, su salario/hora es menor que el de los varones en las ocupaciones masculinas.

Siguiendo con el argumento utilizado con los varones, si, al igual que éstos, las mujeres en ocupaciones masculinas están en mejor posición que los varones, ¿habremos de recomendar a nuestras hijas, sobrinas, etc. que accedan a trabajos masculinos? La respuesta no es unívoca, pues, por un lado, y como habíamos comentado en el caso de los varones, las ocupaciones que demandan mayor nivel educativo son las no segregadas, a excepción de las diplomaturas universitarias; además, las mujeres que acceden a ocupaciones masculinas tienen muchas probabilidades de hacerlo como trabajadoras industriales y sobre todo operadoras y montadoras. Sin embargo, el tipo de empresas es claramente mejor, las recompensas del puesto también y la organización de la jornada bastante similar. Aunque como es de esperar están en sectores masculinos como Energía y agua, Construcción o Transporte y comunicaciones. Las empresas que contratan mujeres en ocupaciones masculinas presentan cierto perfil de empresas “sólidas”: son de propiedad pública, grandes, con mercados internacionales y convenios de empresa (que se consideran los de mejores condiciones para los trabajadores). En lo que respecta a las recompensas del puesto, las mujeres que acceden a ocupaciones segregadas (tanto masculinas como femeninas) tienen mayor probabilidad de conseguir un contrato indefinido, y de conseguir mayor antigüedad en el puesto en ocupaciones femeninas; sin embargo, las mujeres que trabajan en ocupaciones masculinas tienen una clara tendencia a que en sus puestos haya supervisión sobre personas o equipos y además reciben un salario/hora significativamente mayor que las ocupaciones mixtas y las femeninas (por este orden). Por último, la organización de la jornada laboral presenta las características que ya habíamos encontrado en la submuestra masculina: las ocupaciones femeninas tienen mayor probabilidad de ser de jornada parcial y las masculinas de tener jornada completa y partida, aunque la tendencia que habíamos observado a que los varones de ocupaciones masculinas trabajen fuera del horario laboral no se aprecia en la submuestra femenina.

El fenómeno de la segregación ocupacional está muy enquistado, asociado sobre todo a los contenidos de los puestos, a la rama de actividad. Sin embargo, tras analizar las características de varones y mujeres en las ocupaciones segregadas se pueden apreciar algunos factores asociados a su superación. Por una parte, el aumento de los requisitos formativos de los puestos de trabajo. Las ocupaciones segregadas, tanto las masculinas como las femeninas, presentan menor nivel educativo y, por tanto, menor categoría

ocupacional que las mixtas. Es decir, es muy probable que si se mantiene la tendencia al aumento de la demanda educativa en los puestos de trabajo vaya disminuyendo la segregación laboral. Por otra parte, el tipo de empresas y la selección de personal que tienen asociada. En concreto, las ocupaciones femeninas tienen altas probabilidades de estar en empresas de menos de 10 trabajadores, que se suponen con sistemas de acceso más tradicionales y adscriptivos; y, la otra cara de la moneda, las mujeres tienen más probabilidades de acceder a ocupaciones masculinas en el sector público. El acceso universalista de “lo público” parece estar cumpliendo la función de “cuña” para que las mujeres entren en los mundos masculinizados.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alemany, C. 2003. “Las mujeres en las profesiones no tradicionales: un lento proceso”. *Sociología del Trabajo*. 48: 45-56.
- Anker, R. 2001. *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*. Ginebra: International Labour Office.
- Borderías, C., C. Carrasco y C. Alemany. 1999. comp. *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales*. Barcelona: Icaria.
- Callejo, J. y L. Martín Rojo. 1994/95. “La promoción de la mujer a puestos de responsabilidad laboral: resistencias discursivas”. *Sociología del Trabajo*. 23: 55-71.
- Cockburn, C. 1987. *Two-track training. Sex Inequalities and the YTS*. Londres: Macmillan Education.
- García de León, M. A. 2002. *Herederas y heridas. Sobre las élites profesionales femeninas*. Valencia: Cátedra.
- García Espejo, I. e M. Ibáñez Pascual. 2004. *Protocolo Metodológico de Transferencia (PMT): Formación e Inserción Profesional de Mujeres en la Construcción*. Oviedo: Ed. Fundación Laboral de la Construcción del Principado de Asturias.
- Hakim, C. 1998. *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- Ibáñez Pascual, M. 2008. “La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas”. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*. 123: 87-122.
- Jovell, A. 1995 *Análisis de regresión logística*. Madrid: CIS
- Osborne, R. 2005. “Desigualdad y relaciones de género en las organizaciones: diferencias numéricas, acción positiva y paridad”. *Política y Sociedad*. 42: 163-180.
- Palacio, J. I. y H.J. Simón. 2006. “Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España”. *Estadística Española*. 48: 493-524.

- Polavieja, J. G. 2006. "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 nº 18 (www.upf.edu/dcpis).
- Rytina, N. 1981. "Occupational segregation and earnings differences by sex". *Monthly Labor Review*. 104: 49-53.
- Rytina, N. y S. Bianchi. 1984. "Occupational Reclassification and Changes in Distribution by Gender". *Monthly Labor Review*. 107:11-17.
- Simpson, R. 2004. "Masculinity at Work: The Experiences of Men in Female Dominated Occupations". *Work Employment Society*. 18: 349-368.

MARTA IBÁÑEZ PASCUAL es Profesora Titular de Sociología de la Universidad de Oviedo. Sus áreas de investigación principales giran en torno a tres grandes campos, muchas veces relacionados: el papel de las mujeres en el mercado laboral, sobre el que publicó el libro *Género y familia en la inserción laboral* (1999, UNO) y varios artículos, dos de ellos en la *Revista Internacional de Sociología*; los temas de familia y parejas, que la llevaron a editar el número monográfico de *Ábaco* "La familia en el siglo XXI" (2002, nº 29-30), a participar en el libro *Dinero, amor e individualización* (2004, KRK) y a escribir el artículo "La bolsa común en las parejas: algunos significados y algunas trampas" (*Papers*, 2007); y la inserción laboral de jóvenes, sobre el que ha publicado, entre otros, el artículo "Educational-Skill Matches and Labour Achievements among Graduates in Spain" (*European Sociological Review*, 2006, en colaboración con Isabel García Espejo).

RECIBIDO: 14/04/2008

ACEPTADO: 16/04/2009

Publicado on-line: 18 diciembre 2009