

Las oportunidades de las mujeres en una estructura social cambiante¹

Olga Salido Cortés

Proyecto WRAMSOC
Universidad Complutense de Madrid y UPC-CSIC

Introducción

¿Favorece el “cambio de los tiempos” a las mujeres? O, más concretamente, ¿ha favorecido el intenso proceso de cambio estructural vivido en nuestro país en las últimas décadas una reorganización general de las oportunidades de las mujeres? Esta es la pregunta que se intentará responder a lo largo de este trabajo. España ha experimentado en un espacio relativamente corto de tiempo cambios de gran calado en todos los órdenes. Hemos pasado de vivir bajo un régimen dictatorial a hacerlo bajo el manto igualitario de la democracia, de ser periferia a formar parte legítima del corazón de la nueva Europa (aunque sea en el vagón de cola), ello sin citar los maravillosos logros de nuestra economía... Los hombres y las mujeres que pueblan, o poblamos, este país y que tienen, o tenemos, la suficiente edad para haber sido testigos e, incluso, protagonistas de estos cambios han visto también completamente alteradas sus vidas. Los usos culturales e incluso morales sobre los que se asentaron las vidas de nuestros abuelos y padres resultan inservibles para desenvolverse en un mundo completamente nuevo; ni tan siquiera les sirven ya a ellos. Pero si sobre alguien ha incidido este cambio ha sido sobre las mujeres, y ello tanto para lo bueno como para lo malo.

Las mujeres se han incorporado masivamente a realizar actividades remuneradas fuera del hogar (la tan citada “incorporación de la mujer al mercado trabajo”), han incrementado notablemente su nivel de formación general y profesional (partiendo para ello desde prácticamente la nada más absoluta) y reclaman un lugar por propio derecho en la sociedad en competencia con los antiguos reyes de la “esfera pública”. En contrapartida, las mujeres se encuentran hoy inmersas en una batalla por ser capaces de asumir y compaginar la doble responsabilidad, antes repartida principalmente en

¹ El presente texto es una adaptación de la ponencia presentada originalmente en el VI Congreso Español de Sociología, A Coruña, Septiembre de 1998.

función del sexo, de colaborar al bienestar de la familia a través de su actividad dentro y fuera del hogar. El aumento de la tasa de soltería, el retraso en la edad de emancipación y de matrimonio y el hecho de que nuestro país cuente con una de las tasas de natalidad más bajas del mundo, pueden ser considerados tan sólo como algunos indicadores de los dulces tiempos que viven –o vivimos– las mujeres de nuestro país hoy en día.

En este trabajo se intenta indagar sobre algunos aspectos de este cambio en la posición relativa de la mujer en la sociedad, relacionados, concretamente, con las formas en que se ha producido su inserción en la vida laboral. Se examinarán dos aspectos de ésta relacionados, por una parte, con el cambio en su perfil de empleo, esto es, el *tipo de ocupaciones* a las que acceden y, por otra, con la alteración efectiva de las *barreras de género* existentes en el mercado de trabajo que, de hecho, impiden su integración plena en igualdad de condiciones con los varones. Además, estos cambios son situados en el contexto de nuestro peculiar Estado de Bienestar y de los posibles escenarios de desigualdad a él asociados.

Algunas reflexiones sobre la evolución reciente de la estructura del empleo en las sociedades industriales avanzadas

Expansión de los servicios y nuevos escenarios de desigualdad sexual

Este siglo, tal como señala Fernández García, bien pudiera ser descrito como la "era de los Estados de Bienestar" (1998: 124), ya que a lo largo de él los habitantes de los llamados países "desarrollados" han conseguido niveles de bienestar económico y social antes impensables. El aumento de la esperanza media de vida a lo largo del siglo puede ser un indicador bastante sensible de estos cambios. Estas mejoras en el bienestar individual y colectivo han sido la consecuencia de la intervención de los estados en cuestiones como la educación, la salud, la vivienda, etc. antes consideradas de competencia individual exclusivamente. De esta manera, el aumento del gasto público como proporción del PIB y del gasto social como proporción de aquél ha sido una tendencia común a todos los países capitalistas avanzados (Berzosa y Fernández, 1994; citado en Fernández 1998: 124).

El principio sustentador, pues, del Estado de Bienestar es la asunción por parte del Estado de la responsabilidad de garantizar un nivel de vida mínimamente aceptable para los ciudadanos. Esta responsabilidad se centra en torno a tres ejes: mantenimiento del pleno empleo, provisión pública de una serie de servicios universales, como la educación, la sanidad, la vivienda, etc. y establecimiento de un sistema de asistencia social con prestaciones ligadas a los recursos disponibles del individuo, destinado a garantizar un nivel de vida mínimo (Aznar 1998: 82; Mishra 1989).

La incorporación de España a los llamados Estados de Bienestar ha sido tardía y bajo circunstancias muy particulares. Algunos autores han defendido incluso la existencia de una serie de características comunes entre los regímenes de bienestar de Grecia, Italia, Portugal y España, esto es, del flanco sur europeo

(Giner 1995), que haría de ellos un tipo específico de Estado de bienestar (Ferrera, 1995; Sarasa y Moreno 1995; Moreno, 1999). Estas características vendrían dadas por el ritmo y la forma de los procesos de modernización e industrialización vividos en estos países, por el papel central jugado por la Iglesia y por la existencia de regímenes autoritarios en el período en que los países del norte de Europa se ensayaban políticas socialdemócratas.

En este sentido, Esping-Andersen ha puesto de relieve cómo los regímenes de bienestar de la España y la Italia fascistas tienen también mucho que ver con las políticas del nacionalsocialismo alemán. El punto clave aquí es que el bienestar social, lejos de tomar el carácter de un derecho social universal tomaría la forma de control social (1990). Una consecuencia de ello es el reforzamiento del modelo más tradicional de familia, caracterizado por una fuerte división de roles y regido por la norma autoritaria del cabeza de familia, dando lugar a que, de hecho, sean los varones los titulares de los derechos sociales (e incluso civiles) dentro de estos regímenes.

En esta línea argumenta Cousins que durante el régimen franquista se desarrolló en nuestro país un modelo fuerte del "ganador del pan" (*breadwinner model*), potenciado a través de diversas medidas y políticas. En primer lugar, los hombres, en tanto que cabezas de familia, eran acreedores de una serie de "ingresos familiares", instituidos a partir de 1938 como un ingreso suplementario a los del trabajo. Estos beneficios, sin embargo, estaban destinados tan sólo a los matrimonios legítimos y estaban condicionados al empleo de sus titulares. En segundo lugar, la demanda de empleo de las mujeres casadas era desincentivada a través de una serie de medidas, como la "dote" dada por el empresario a las empleadas que al contraer matrimonio abandonaban su empleo, la necesidad del consentimiento del marido para continuar trabajando, etc. (1995: 184-85).

Es innegable el papel jugado aquí por la Iglesia Católica, como refuerzo de los valores tradicionales de la familia, la natalidad y el papel subordinado de la mujer, elevados al rango de objetivos "morales" de carácter público. Por otra parte, algunos autores han destacado el efecto nefasto de esta política autoritaria de cara a la formación de una sociedad civil sólida en nuestro país (García 1993).

Como consecuencia de todo lo anterior, el modelo de Estado de Bienestar propio de los países del norte de Europa, definido como parte de los derechos sociales y cívicos de sus ciudadanos, no llegará a desarrollarse en nuestro país. Tal como Fernández señala, aunque los orígenes de la política social datan de principios de siglo y durante el franquismo también se instituyeron ciertas medidas en este sentido, el punto de arranque de esta como "derecho social" en el más amplio sentido no se produce hasta la transición a la democracia (Fernández 1998:124-25).

Las peculiaridades del origen del Estado de Bienestar español tienen importantes consecuencias sobre las formas de división sexual de roles y, en definitiva, sobre las trabas culturales y materiales a la integración de las

mujeres como miembros de pleno derecho en la sociedad. Además, dan lugar a las formas particulares que caracterizan nuestro mercado de trabajo y, en último término, a los ejes de desigualdad y exclusión social en torno a los que éste se articula.

En nuestro país, a diferencia de otros estados europeos, los sistemas de asistencia y seguridad social van unidos y, de acuerdo con el principio bismarckiano de contribuciones a través del empleo, resultan dependientes de la vinculación de los individuos al mercado de trabajo oficial. Como consecuencia de ello, los desempleados que buscan su primer empleo no resultan beneficiarios de ningún tipo de protección social (Jimeno y Toharia 1994). Obviamente, los dos colectivos con una mayor probabilidad de resultar excluidos en este sentido son las mujeres y los jóvenes. Ello da lugar a la aparición de un mercado de trabajo dual, con un segmento de trabajadores estables, formado por varones adultos y caracterizado por un alto grado de protección social, y un segmento de trabajadores temporales, principalmente jóvenes y mujeres, con contratos precarios (Cousins 1995: 192).

A pesar de que justo cuando en los países del norte de Europa se ha abierto un amplio debate sobre la crisis del Estado de Bienestar, en nuestro país se están apenas alcanzando los niveles mínimos de este, no deja de resultar interesante reflexionar sobre cuáles pueden ser los escenarios concretos que, a medio y largo plazo, se desprendan de las pautas concretas de desarrollo de nuestro Estado de Bienestar. La tendencia general observada en diversos países parece indicar que el cambio estructural a que ha dado lugar la expansión de los Estados de Bienestar no ha sido neutral con respecto al género, dando lugar a una feminización de la economía de los servicios y, en general, a una sobrerrepresentación femenina en los niveles del empleo de los servicios de menor cualificación (Esping-Andersen, Assimakopoulou y Kersbergen 1993). Estas tendencias resultan consistentes con los hallazgos encontrados por otros autores, que han estudiado de manera sistemática las trayectorias laborales de las mujeres (Dex 1987) y la reciente evolución de los perfiles de empleo de las mujeres españolas (Garrido 1993).

En realidad, tal como ha señalado Esping-Andersen, la expansión de los servicios y la configuración de los distintos regímenes del Estado de Bienestar puede dar lugar a distintos escenarios de desigualdad sexual y social. Así, un modelo de Estado de Bienestar altamente desarrollado como el escandinavo, se encuentra caracterizado por altas cotas de participación laboral femenina, favorecida principalmente por la oferta de empleo público en el sector de los servicios sociales. Como contrapartida, se produce una fuerte segmentación del mercado de trabajo en función del sexo, de manera que podemos hablar de la existencia de dos mercados de trabajo estables, "primarios" en el sentido de Piore, pero independientes entre sí. Además, es importante notar que, allí donde el empleo en los servicios sociales pasa a convertirse en sinónimo de empleo femenino en el sector público, se observan también a medio y largo plazo efectos de pérdida de prestigio –"resegregación"– de las ocupaciones típicamente ocupadas por las mujeres.

Por su parte, un modelo de Estado de Bienestar débil como el anglosajón, en el que la mayor parte de la provisión de servicios sociales y asistenciales es privada, da lugar a una alta participación laboral femenina, principalmente en el empleo ligado a los servicios a otros, como mera externalización de las tareas realizadas tradicionalmente por las mujeres dentro del hogar. Este sería el peor escenario posible de cara a la inserción laboral de las mujeres, ya que, al margen de cualquier tipo de oferta pública de empleo, en la que los niveles de calidad del mismo se encontrasen, por lo tanto, bajo cierto control, pasarían a ocupar los "espacios" vacantes en un mercado fuertemente desregulado, espacios caracterizados típicamente por la inestabilidad y la temporalidad. Por último, un modelo como el continental, representado en la tipología propuesta por Esping-Andersen por Alemania, en el que la familia juega, junto al Estado y el mercado, un papel importante en la regulación y provisión del bienestar de los individuos, daría lugar a un escenario de baja participación laboral femenina, centrada en los empleos más tradicionales de la industria.

Es importante también tener en cuenta que, pese a que el empleo de los servicios constituye un destino casi "natural" para la fuerza de trabajo femenina, dado su histórico alto nivel de adiestramiento en la realización de este tipo de tareas (Bradley 1989), la economía de los servicios no constituye necesariamente un mercado exclusivamente femenino. El empleo de los servicios, por su carácter flexible, especialmente en sus niveles de cualificación más bajos, es también un destino fácil para los sectores más desprotegidos del mercado, como inmigrantes, jóvenes, etc.

Consecuencias desde el punto de vista de la estratificación social.

La expansión de los servicios puede así dar lugar a nuevos escenarios de desigualdad social, "cortados" por género, pero también por edad y etnia. El empleo de los servicios, especialmente en sus niveles de menor cualificación, puede funcionar así tanto como vía transitoria de escape a un exceso de oferta de trabajo –y, por tanto, como amortiguador de dicha presión sobre el mercado–, como "trampa"

La estructura industrial y del empleo española a lo largo del siglo. España en perspectiva comparada: el crecimiento del sector servicios

En nuestro país, en concordancia con nuestro atraso histórico en todos los órdenes, pero en particular en cuanto a las pautas y ritmos de desarrollo industrial y económico, este cambio estructural ha tenido lugar con varias décadas de retraso con respecto a otros países de nuestro entorno. Esto ha dado lugar a que el cambio de nuestra estructura industrial y del empleo se haya producido a un ritmo especialmente intenso hasta hacer que hoy día las actividades de los servicios, tanto en términos de cuota de empleo como de PIB, hayan pasado a ser el elemento central de nuestra estructura productiva (Cuadrado 1989).

De acuerdo con las cifras del Censo, el peso del empleo en el sector servicios ha pasado de representar el 17.6 por ciento en 1971 al 30.8 por ciento en 1991 de la población ocupada (véase tabla 1). Este cambio ha sido especialmente significativo para las mujeres, no ya por el volumen bruto del mismo, sino también en términos cualitativos, ya que las ramas de los servicios que han experimentado un incremento relativo mayor han sido las relacionadas con los niveles más cualificados de aquél, los servicios sociales y a las empresas (incrementos relativos del 90 por ciento y del 166 por ciento, respectivamente), mientras que la importancia relativa de los servicios al consumo ha disminuido (35 por ciento).

Estas tendencias de cambio observadas a través de las estadísticas oficiales, aparecen también reflejadas en la evolución del perfil sectorial del empleo de diversas cohortes de jóvenes de veinticinco años, cuyo análisis se realiza a partir de los datos de la Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase (ECBC). En primer lugar, podemos destacar el fuerte incremento del peso del empleo en los servicios como opción de empleo para los jóvenes de ambos sexos. Este incremento resulta más acusado aún entre los varones que entre las mujeres, dado que estas parten de cuotas de representación más altas (incrementos relativos del 113 por ciento y del 44 por ciento, para hombres y mujeres, respectivamente).

Por otra parte, el sector de servicios a las empresas constituye el más dinámico para ambos sexos, seguido de los servicios sociales, especialmente para las mujeres, lo cual constituye un indicador bastante alentador de las tendencias de cambio de las formas de integración social y laboral de las mujeres de las generaciones más jóvenes.

Estas tendencias de cambio corren, pues, en paralelo con las comentadas anteriormente a partir de las estadísticas oficiales, con la diferencia de que el peso del empleo en los servicios al consumo para los jóvenes varones ha experimentado un incremento muchísimo mayor al correspondiente al total de los varones ocupados (esto es, el reflejado por el Censo).

El perfil de empleo de las mujeres españolas: cuatro décadas de cambio

Hemos visto cómo la estructura industrial y del empleo de nuestro país ha experimentado un cambio radical en las últimas décadas. Este cambio ha situado a nuestro país al nivel de otros países industriales de nuestro entorno, superando así el tan nombrado “retraso histórico” que ha caracterizado a España desde tiempos inmemoriales, en un lapso de tiempo especialmente corto.

Por otra parte, un elemento clave para poder delimitar a qué tipo de escenario de desigualdad sexual de los descritos más arriba ha dado lugar esta evolución es ver sus consecuencias sobre la forma en que distintas generaciones de mujeres, y concretamente las más jóvenes, se distribuyen a lo largo de las distintas posiciones de la estructura ocupacional. Para ello utilizaremos de

nuevo la posibilidad que brinda la *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase* de rastrear lo que los individuos de la muestra hacían en determinados momentos concretos de sus biografías, en particular, a los veinticinco años de edad².

Veamos, en primer lugar, cuál era el perfil de empleo de las mujeres españolas que se encontraban ocupadas a principios de la década de los noventa para, a continuación, rastrear los cambios ocurridos en el mismo a través del tiempo. Como puede apreciarse en la tabla 3, las mujeres se concentran en un rango bastante reducido de ocupaciones, relacionadas principalmente con los servicios a otros y, en general, caracterizadas por un bajo nivel de cualificación. Ocupaciones como la de empleada administrativa o dependiente de comercio aglutinan, respectivamente, el 19.7 por ciento y el 14.5 por ciento de la fuerza de trabajo femenina española a principios de los noventa. A continuación, otras ocupaciones como la de empleada de la limpieza (y servicio doméstico) y la de trabajadora agraria, representan conjuntamente otro quinto del total. Otras ocupaciones cuyos efectivos superan el 5 por ciento del total son las de profesora de enseñanza primaria (7.5 por ciento), ATS (6.3 por ciento) y camarera (5.3 por ciento).

Por su parte, los varones muestran un perfil algo más diversificado, aunque tampoco en exceso. Tan sólo siete ocupaciones de veintiséis que contempla la clasificación utilizada obtienen pesos relativos sobre el total del empleo masculino superiores o iguales al 5 por ciento. La ocupación que cuenta con más efectivos es la de artesano y trabajador cualificado de la industria, con un 13.3 por ciento, seguida de las de albañil (11.1 por ciento) y peón agrícola (9.1 por ciento). Los empleados administrativos, de los servicios no cualificados y conductores de vehículos completan el resto de las ocupaciones más importantes en el perfil del empleo masculino.

Aunque esta clasificación de las ocupaciones resulta bastante informativa sobre los lugares en que *típicamente* mujeres y hombres se sitúan en la estructura ocupacional, no resulta manejable como base para los análisis que nos proponemos realizar, ello sin mencionar las dificultades que tan elevado número de categorías plantea desde el punto de vista del tamaño muestral. Para sortear estos problemas, utilizaremos una clasificación de la estructura ocupacional que cuenta con algunas peculiaridades de interés que merecen algún comentario. El esquema de clases utilizado pretende recoger con el adecuado nivel de detalle las posiciones típicamente ocupadas por las mujeres y los hombres, basándose en una doble distinción que atiende a criterios de cualificación y de tipo de actividad. En primer lugar, partiendo de la tradicional

² La cohorte más vieja cuenta entre cincuenta y cinco y setenta años en el momento de la entrevista, 1991, por lo que debió cumplir los veinticinco años entre 1946 y 1961. La siguiente cohorte de edad, nacida entre 1937 y 1946, cumplió los veinticinco años de edad entre 1962 y 1971, teniendo entre 45 y 54 años en el momento de la entrevista. De la misma manera, las siguientes cohortes son las nacidas entre 1947 y 1956 y entre 1947 y 1966, que cumplieron los veinticinco años entre 1972 y 1981 y entre 1982 y 1991, respectivamente. Véase también la nota a la tabla 2, donde se resumen estas correspondencias entre la fecha de nacimiento de las cohortes y el período histórico en que estas cumplen los 25 años.

clasificación del empleo por tipo de actividad en manual, no manual y agrario, se hacen sucesivas desagregaciones de las clases atendiendo al nivel de cualificación de las ocupaciones. Ello da lugar, por ejemplo, a contemplar como posiciones distintas en la estructura ocupacional las de oficial o capataz de la industria y la de operador/a, así como la de gerente, oficial administrativo/a o corredor/a de comercio de las de auxiliar administrativo/a o dependiente de comercio. Otra distinción adicional implica contemplar como ocupaciones distintas del resto del empleo manual y no manual las relacionadas con los servicios, de manera que los profesionales, semiprofesionales y los empleados de los servicios en sentido amplio son también contemplados como posiciones con características propias lo suficientemente marcadas como para ser clasificados en categorías distintas. Asimismo se completa la clasificación considerando diferencias en el estatus de empleo relacionadas con la propiedad del capital y de la tierra (Esping-Andersen 1990; Assimakopoulou *et al.* 1992; Salido 1996).

Según esta clasificación, que cuenta con trece categorías distintas (véase tabla 4), aproximadamente un 25 por ciento de las mujeres se encuentran ocupadas como empleadas no manuales de baja cualificación, un 15 por ciento como trabajadoras por cuenta propia (con un máximo de 4 empleados) y justamente la misma proporción (15 por ciento) como semiprofesionales y como trabajadoras no cualificadas de los servicios. Por su parte, los hombres se concentran mayoritariamente en la categoría de trabajadores manuales cualificados (22 por ciento), seguida de las de pequeños propietarios y trabajadores manuales y no manuales de baja cualificación, sin que en términos generales se observe una concentración tan alta en un número reducido de clases como en el caso de las mujeres.

Para examinar el cambio a través del tiempo veamos de nuevo cómo ha ido variando la distribución en el empleo de sucesivas cohortes de jóvenes a los veinticinco años de edad. Los cambios que se observan en la distribución del empleo de estas cohortes de jóvenes resultan un indicador bastante claro de la evolución estructural del empleo en nuestro país a lo largo de las últimas casi cinco décadas. Considerando esta evolución para cada sexo individualmente obtenemos que las mujeres jóvenes de veinticinco años han pasado de estar ocupadas principalmente como trabajadoras manuales sin cualificación, bien de la industria (20 por ciento), bien de los servicios (12 por ciento), o como autoempleadas (28.7 por ciento) en la cohorte mayor, a estarlo como empleadas no manuales no cualificadas (32.8 por ciento), esto es, como secretarias, oficinistas, auxiliares administrativas, etc., en la más joven. La cuota del empleo no cualificado de los servicios se mantiene idéntica con respecto a la cohorte que cumple los veinticinco años entre 1946 y 1961, aunque después de un bajón con respecto a su valor para las cohortes intermedias. En términos absolutos, la categoría que ha experimentado un incremento mayor ha sido la de empleadas no manuales de nivel bajo, que ha pasado de representar el 9.3 por ciento al 32.8 por ciento de la fuerza de trabajo femenina, siguiéndole a continuación las profesiones y semiprofesionales con 5.7 puntos porcentuales de incremento cada una. En términos relativos, sin embargo, el incremento sufrido por la categoría de los empleados/as no

manuales (253 por ciento) es superado por otras como la de profesionales, con un incremento relativo sobre su valor para la cohorte mayor del 475 por ciento, seguida de la de directivas (400 por ciento), empleadas no manuales de nivel intermedio (150 por ciento), semiprofesionales (106 por ciento) y trabajadoras cualificadas de los servicios (121 por ciento). Por el contrario, las categorías que han sufrido una pérdida de su peso relativo a lo largo de este período de tiempo son las relacionadas con la propiedad de los medios de producción y el trabajo manual industrial y agrario, aunque la disminución no es en ningún caso tan acusada.

Estas tendencias de cambio en el perfil del empleo femenino podrían resumirse en las siguientes características: en primer lugar, una disminución creciente del empleo agrario en su conjunto, especialmente del relacionado con la propiedad de la tierra; en segundo lugar, una pérdida importante del peso relativo del empleo industrial, especialmente en sus niveles menos cualificados; en tercer lugar, un aumento espectacular del empleo de tipo profesional, en particular en sus niveles de cualificación más altos; y, por último, un considerable aumento del empleo no manual de baja cualificación. De esta manera, las mujeres parecen haber salido bastante bien paradas del “cambio de los tiempos”, diversificando notablemente el perfil de su oferta de empleo e incrementando su presencia, precisamente, en los niveles de mayor cualificación de los sectores expansivos de la economía o, al menos, ocupando posiciones que, pese a llevar implícito un nivel relativamente bajo de cualificación, quedan clasificadas en el ranking del prestigio social muy por encima de las ocupaciones de tipo manual.

Los hombres, por su parte, no parecen haber tenido tanta suerte en el reparto. El descenso de la importancia del empleo industrial se aprecia claramente en su perfil de empleo a partir de la cohorte que cumple veinticinco años entre 1982 y 1991. En comparación con la década anterior, el empleo cualificado de la industria ha pasado de representar casi un tercio del empleo masculino a algo más de un quinto (22.5 por ciento). Por el contrario, el autoempleo aumenta en cuatro puntos, el empleo no cualificado de los servicios, en otros cuatro, quedando el resto de las categorías estables salvo tal vez el empleo no manual no cualificado y el profesional, que aumentan su peso relativo en un punto porcentual cada uno.

Aunque la periodización no es idónea para seguir de manera pormenorizada los efectos del ciclo económico sobre el empleo a lo largo de las últimas décadas, sí se puede apreciar que, a largo plazo, su efecto ha sido mucho mayor sobre el empleo de las mujeres y, en términos comparativos, más beneficioso para estas. Los varones prácticamente no han variado el perfil de su oferta en estas cuatro décadas, de manera que el único incremento llamativo se ha producido en el empleo no cualificado de los servicios (280 por ciento), categoría que comprende ocupaciones como la de camarero, mensajero, etc. y que en términos de prestigio supone el escalón más bajo del empleo manual (exceptuando a los peones agrarios). El incremento más fuerte del peso de esta categoría ha tenido lugar, además, entre los jóvenes de la cohorte menor, indicando cuál ha sido el destino de los excedentes del empleo

industrial en declive y, de alguna manera, las expectativas posibles de los jóvenes de las cohortes venideras. El fuerte aumento del peso de esta categoría significa, pues, no sólo una pérdida de prestigio social en comparación con el propio de los tradicionales oficios manuales, sino también un paso hacia delante en la precarización del empleo masculino, ya que estas ocupaciones se caracterizan por la flexibilidad de la organización del trabajo, con todo lo que ello implica de largas jornadas, malas condiciones laborales y, en numerosas ocasiones, empleo sumergido.

La comparación de la evolución sufrida por ciertas categorías del empleo de los servicios para cada uno de los sexos vis a vis resulta también bastante ilustrativa en este sentido. Así, por ejemplo, mientras el empleo profesional pasa de representar un 1.2 por ciento para las mujeres de la cohorte mayor a un 6.9 por ciento para las de la cohorte más joven, el peso relativo de esta categoría sobre el empleo global masculino aumenta en el mismo período en 2.4 puntos, pasando de un 4 por ciento a un 6.4 por ciento, lo que, en términos relativos, se traduce en incrementos del 475 por ciento y del 60 por ciento, respectivamente. De manera inversa, si consideramos los escalones más bajos del empleo de los servicios (clase 12), hombres y mujeres partiendo de una cuota relativa muy dispar y tras trayectorias muy divergentes, ascendente primero y descendente después, en el caso de las mujeres, y de crecimiento constante en el caso de los hombres, llegan a cifras bastante más próximas: 12 por ciento para las mujeres y 7.6 por ciento para los varones, con incrementos relativos del 0 por ciento y del 280 por ciento, respectivamente.

Otra cuestión es la de si las mujeres han aumentado efectivamente su presencia en cada una de estas categorías de una manera significativa, esto es, si han sido capaces de, además de aumentar la importancia de ciertas categorías de alta cualificación en su perfil de empleo, incrementar también su propio peso relativo dentro de las mismas. Esto nos lleva a considerar la proporción que cada uno de los sexos representa dentro de las distintas ocupaciones o, lo que es lo mismo, la composición sexual de las ocupaciones. Esta nos proporciona información sobre el grado de “feminización” o, si se prefiere, de “masculinización”, de las ocupaciones. Cuanto más desigual sea la distribución de las mujeres y los hombres dentro de una ocupación dada, menor será el grado de integración entre los sexos en esa ocupación y, a la inversa, mayor el grado de segregación. Un vistazo a la tabla 6 puede convencernos de la existencia de ocupaciones prácticamente al cien por cien masculinas o femeninas. Por ejemplo, un 94.1 por ciento de los individuos que declaran estar ocupados como “trabajadores de la limpieza y el servicio doméstico” son mujeres, o un 87.7 por ciento de los ATS, mientras que un 98.6 por ciento de los albañiles son varones, así como un 98.2 por ciento de los conductores de vehículos (véase tabla 3).

En este sentido, se puede hacer una clasificación de las ocupaciones según el grado en que la proporción de mujeres (u hombres) dentro de una ocupación dada supere el peso relativo que ocupan en el total de la fuerza de trabajo. Interpretando estos datos desde la perspectiva de las mujeres, consideraremos que una ocupación se encuentra feminizada cuando la proporción de mujeres

dentro de ella exceda en un 15 por ciento su cuota de representación dentro de la fuerza de trabajo o, lo que es lo mismo, su tasa de ocupación bruta³. Según los datos que manejamos (Encuesta ECBC), ésta alcanza una cifra del 37 por ciento, por lo que aquellas ocupaciones que superen el 52 por ciento de mujeres serán clasificadas como “feminizadas”. Por su parte, clasificaremos como ocupaciones “masculinizadas” aquellas que cuenten con una proporción de mujeres inferior al 22 por ciento y, por último, como integradas o neutras, las que quedan en la franja intermedia, esto es, entre el 23 por ciento y el 51 por ciento (Hakim 1993).

De acuerdo con este criterio, resultan clasificadas como feminizadas las ocupaciones de ATS, profesora de enseñanza primaria, administrativa, dependienta y limpiadora. Por su parte, las ocupaciones masculinizadas son las de directivo, supervisor, ingeniero técnico, vendedor, peón agrario, albañil, trabajador de la industria, conductor, etc.

Sin embargo, pese a que la proporción de individuos de uno u otro sexo sea prácticamente nula en alguna de estas ocupaciones, ello no implica que no existan “transferencias” de efectivos del sexo contrario. Así, en la tabla 7 podemos observar cómo la proporción de mujeres y hombres que se encuentran en ocupaciones “de su mismo sexo” es prácticamente semejante, rondando el 60 por ciento. Sin embargo, los hombres se encuentran en una proporción ligeramente superior en ocupaciones clasificadas como femeninas que las mujeres a la inversa.

Los cambios en el peso que cada tipo de ocupación, clasificada de acuerdo con su grado de feminización, tiene sobre el empleo de cada sexo experimentado por distintas cohortes de jóvenes pueden también ser interpretados como cambios en la probabilidad de traspasar las barreras de género existentes (tabla 8). El primer hecho que destaca es que mientras desde mediados de la década de los cuarenta hasta nuestros días las mujeres jóvenes han disminuido en más de la mitad su presencia en las ocupaciones masculinas (del 39.2 por ciento al 17.9 por ciento), los varones han aumentado la suya en las ocupaciones femeninas (del 28.8 por ciento al 33.3 por ciento). Por su parte, las mujeres han incrementado en veinte puntos su concentración en las ocupaciones femeninas, mientras que los hombres la han disminuido en trece puntos en las masculinas, profundizándose las barreras del empleo entre los sexos, especialmente en la capacidad de penetración de las mujeres en los ámbitos del empleo masculino.

Desigualdad sexual y segregación ocupacional

De lo visto hasta aquí podríamos concluir que no sólo es distinta la forma en que hombres y mujeres se distribuyen en la estructura ocupacional, sino que

³ Para la construcción de este intervalo se ha seguido a Hakim (1993), aunque otros autores defienden su construcción a partir de una definición teórica de lo que sería el punto de igualdad entre los sexos, esto es, el 50% (Jacobs 1989; Reskin y Roos 1990).

algunas de estas posiciones podrían ser calificadas de auténticos “guetos” del empleo para cada uno de los sexos. A esta separación de las ocupaciones de acuerdo con el sexo de sus “pobladores” se le suele conocer como segregación ocupacional.

Tal como señala Hakim, “existe segregación ocupacional cuando los hombres y las mujeres realizan trabajos de distinto tipo, de manera que se puede hablar de dos fuerzas de trabajo separadas, una masculina y otra femenina, que no están en competición entre sí por los mismos empleos” (1991:1).

Una cuestión debatida es la de la relación de la segregación ocupacional con la desigualdad entre los sexos y, aún más, con la discriminación sexual. De hecho, en la literatura feminista suelen aparecer como conceptos intercambiables bajo la premisa, más ética que racional, de que la existencia de oportunidades diferenciales para hombres y mujeres en su acceso al mercado de trabajo es el resultado de estrategias deliberadas de exclusión hacia las mujeres por parte de los empleadores. Desde posiciones contrarias, por su parte, se defiende que la segregación de las ocupaciones por sexo es el resultado de los “gustos” o propensiones particulares de los individuos de cada sexo.

Estas explicaciones coinciden básicamente con el énfasis en los factores de la demanda o de la oferta y, desde mi punto de vista, no ayudan gran cosa a dilucidar el verdadero problema de si las mujeres han conseguido o no mejorar su posición en la sociedad al hilo de los cambios estructurales vividos en nuestro país en todos los ámbitos. Sin embargo, es cierto que la segregación ocupacional condiciona las oportunidades de movilidad de las mujeres y los hombres y, por tanto, sus posibilidades de alcanzar los escalones más altos de la estructura social y ocupacional (Salido 1996). Por este motivo es necesario un esfuerzo adicional de clarificación sobre el tema.

La segregación ocupacional por sexo constituye un fenómeno de dimensión prácticamente universal, tal como han puesto de relieve algunos estudios (Charles 1992; Roos 1985; Jacobs 1995). Como tal, se caracteriza generalmente por la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino, de manera que hombres y mujeres se encuentran no sólo en distintas ocupaciones y tipos de actividad, sino también en empleos de distinto nivel y desempeñando tareas diferentes. Otra característica prácticamente universal que, nótese, no se deriva lógicamente de las anteriores, es que las mujeres se sitúan normalmente en los niveles más bajos del empleo en cuanto a cualificación, prestigio y remuneración. La primera característica tendría que ver con la segregación ocupacional en sentido estricto, la segunda con la desigualdad sexual. Como es difícil de asumir que ciertos individuos, de acuerdo con una característica adscrita como es el sexo, acepten voluntariamente o, aún más, gustosamente, posiciones desventajosas de manera sistemática parece razonable considerar esta situación de desigualdad entre los sexos como discriminatoria.

Ahora bien, esto nos lleva a plantear otra cuestión: ¿es posible e, incluso, conveniente, estudiar ambos fenómenos como independientes cuando de hecho se dan ligados en la mayoría de los casos? ¿o deberíamos mejor, quizá, interpretar uno como la consecuencia lógica y “natural” del otro? En realidad, no debería haber motivos para que un sociólogo no estudiase realidades sociales complejas que se dan conjuntamente como fenómenos independientes. De hecho, aquí se planteará su análisis *como si* se tratase de tales fenómenos independientes, de manera que podamos dilucidar hasta qué punto uno es consecuencia inmediata del otro o, en otros términos, qué posibilidades reales de disminución de la desigualdad sexual (en el trabajo) ofrece el cambio en los niveles de segregación ocupacional. Pero antes de seguir adelante reflexionemos por un momento más sobre estos conceptos.

Lo que se encuentra implícito en el concepto de segregación ocupacional es la separación de las fuerzas de trabajo masculina y femenina, su pertenencia a mercados de trabajo distintos, independientes, entre cuyos miembros no existe competencia por los mismos empleos. Es importante reflexionar sobre el hecho de que esta separación no tiene implicaciones sobre las características intrínsecas de cada uno de estos “mercados” donde los hombres y las mujeres van a “comprar” sus posiciones en la estructura ocupacional a cambio de sus cualidades como fuerza de trabajo. En este caso, podríamos suponer que la segregación es el fruto de algún tipo de especialización en función del sexo, debida a características de tipo biológico, psicológico o cultural propias de cada uno de ellos, que les harían “preferir” un tipo de ocupaciones sobre otro. En este supuesto existiría desigualdad sexual, esto es, diferencias entre las posiciones disponibles para hombres y mujeres, pero no desigualdad social, esto es, existencia de grupos con distintas condiciones de partida que compiten por las mismas posiciones de la estructura social u ocupacional. Tampoco existiría discriminación sexual, puesto que los mundos del empleo femenino y del empleo masculino, así definidos, aunque independientes, no implican condiciones desventajosas para unos u otros.

Sin embargo, bien pudiera darse el caso de que alguno de estos mercados fuese de mejor calidad que el otro. En este caso, sólo la inexistencia de movilidad, de posibilidades de salida del mercado propio y, por tanto, de acceso al del sexo contrario, harían de la situación una situación de desigualdad social. Ciertas ocupaciones del mercado laboral ajeno resultarían codiciadas por los no miembros del mismo, de manera que el supuesto de ausencia de competencia entre los individuos de distinto sexo resultaría roto, ya que, insistimos, parece difícil que los individuos elijan libremente posiciones claramente desventajosas en términos relativos si cuentan con posibilidades reales de evitarlo.

Ahora las condiciones de la competencia han variado completamente, ya que nos encontramos con individuos que compiten, al menos teóricamente, por las mismas posiciones. La ausencia total de competencia entre los sexos se habría roto, siendo reemplazada por una suerte de competencia imperfecta en la que al menos algunas ocupaciones formarían parte de un segmento propio de cada sexo, mientras que otras resultarían comunes a ambos. Esta es la forma que comúnmente suele tomar la segregación ocupacional.

Esta situación de competencia imperfecta entre los sexos que llamamos segregación ocupacional no implica en sí misma discriminación, pero sí, al menos, algún tipo de desigualdad entre los sexos en la posesión y la gestión de los recursos necesarios para competir en el mercado de trabajo. Bien es cierto que, puestos a contemplar todas los supuestos posibles, esta situación de competencia imperfecta podría dar lugar a un escenario igualitario. Sin embargo, el caso más probable, y frecuente, es el de que los resultados del proceso sean sistemáticamente desiguales y desfavorables para uno de los grupos sexuales implicados y, de forma específica, para las mujeres.

El hecho de que mujeres y hombres se sitúen en lugares típicamente distintos de la estructura ocupacional no resulta, por lo tanto, discriminatorio en sí mismo. Sí lo es, en cambio, el que como resultado de este proceso de segmentación del mercado de trabajo, las mujeres acaben en las posiciones más desventajosas de una manera sistemática, incluso aunque considerásemos pertinentes argumentos relacionados con los “gustos” individuales. La evolución de la discriminación sexual, entendida en este sentido como el posicionamiento sistemático de las mujeres en las posiciones más desventajosas de la estructura ocupacional, puede tomarse como un buen indicador del cambio en la posición relativa de la mujer en la sociedad a través del tiempo.

La cuestión que se plantea a continuación es la de en qué medida los cambios en la estructura del empleo y en el volumen de la segregación ocupacional a nivel global han repercutido sobre la posición relativa de la posición de las mujeres en las estructuras de poder y prestigio que permean la estructura ocupacional. Para ello examinaremos, en primer lugar, la evolución de distintos índices brutos de la segregación ocupacional.

La evolución de la segregación ocupacional

Para medir el volumen de la segregación ocupacional suele recurrirse al uso de diversos índices agregados. Quizá el más conocido de ellos sea el de Duncan y Duncan. Este índice, inicialmente desarrollado para el estudio de la segregación racial en Estados Unidos (Duncan y Duncan 1955), ha pasado de hecho a convertirse en uno de los indicadores más utilizados internacionalmente (Blossfeld 1987; OCDE 1991). Su objetivo es el de medir el grado en que hombres y mujeres se distribuyen de forma desigual en la estructura ocupacional, representando la diferencia global (absoluta) entre los coeficientes de representación de cada ocupación para los hombres y las mujeres o, dicho en otras palabras, la diferencia entre los pesos relativos que las distintas ocupaciones o grupos ocupacionales tienen dentro de la fuerza de trabajo total de cada sexo. Su interpretación es también bastante sencilla, ya que el valor obtenido representa la proporción de mujeres (o de hombres) que debería cambiar de ocupación para igualar la razón entre los sexos en todas las ocupaciones.

La principal ventaja de este índice reside en su interpretabilidad, puesto que resulta simétrico para hombres y mujeres, con un valor mínimo de 0 y máximo de 1 (o del 100 por ciento). Formalmente, el Índice de Duncan y Duncan se expresa de la siguiente forma:

$$I_D = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^C \left| (M_i / M) - (H_i / H) \right| \times 100 \quad [1]$$

donde M_i representa el número de mujeres en la ocupación o clase i , M el número total de mujeres en la fuerza de trabajo, H_i el número de hombres en la ocupación o clase i , H el número total de hombres en la fuerza de trabajo, y C , el número total de ocupaciones o clases tenidas en cuenta en el análisis.

A pesar de su amplia difusión, este índice ha recibido algunas críticas, principalmente relacionadas con su incapacidad para tomar en cuenta efectos de tipo composicional que, de hecho, afectan a la segregación, como los cambios en la estructura ocupacional y en el nivel de presencia de las mujeres en el mercado de trabajo. Este hecho resulta problemático cuando se pretende evaluar la evolución de la segregación ocupacional en distintos períodos históricos, o bien entre distintos países, ya que, de algún modo, la base de la medición no resulta homogénea (Sánchez 1991:13; Charles 1992:488)⁴. Sin embargo, otros autores defienden precisamente su dependencia con respecto a estos factores ‘estructurales’ como una de las virtudes de este índice, puesto que permite obtener una impresión intuitiva y “real” del volumen de la segregación, teniendo en cuenta, precisamente, la forma concreta de la fuerza de trabajo por sexo en cada momento del tiempo (Jacobs 1993). En cualquier caso, este problema parece aplicarse principalmente a estudios de dimensión internacional, donde se trata de discernir la influencia de distintas dimensiones de la modernización, como el cambio sectorial, ocupacional, las pautas de participación laboral, etc., sobre el grado de segregación ocupacional existente, por lo que aquí se conservará el índice de Duncan y Duncan como una de las principales medidas a utilizar en los análisis que siguen.

Acompañando al índice de Duncan y Duncan se utilizará el Índice de Karmel y MacLachlan (1988), que pondera de forma expresa las diferencias en la distribución ocupacional de varones y mujeres por el peso global de cada uno de los sexos en la fuerza de trabajo, resolviendo así parte de las críticas formuladas al índice de Duncan⁵.

El índice de Karmel y MacLachlan vendría expresado del siguiente modo:

⁴ Otra crítica proviene de Wats (1993), quien señala el carácter irreal de la medición del grado de segregación ocupacional, puesto que la distribución respecto a la que se hace aquélla es una distribución teórica de igualdad completa entre los sexos (pero no de reparto igualitario de cada sexo dentro de la estructura ocupacional).

⁵ De hecho, el Índice de Karmel-MacLachlan supone una estandarización del Índice de Duncan y Duncan, pudiéndose expresar aquél como una función de este último: $I_{KM} = 2a(1-a)I_D$ (véase Sánchez 1991).

$$I_{KM} = \left[\frac{1}{2} \sum_{i=1}^C | (1-a)H_i - aM_i | \times 100 \right] \quad [2]$$

donde a representa el porcentaje de varones en la ocupación total, $(1 - a)$ el porcentaje de mujeres en la ocupación total, y el resto de los términos se define como en [1].

El cálculo de estos índices para la población ocupada en el momento de la entrevista arroja valores relativamente altos. Así, según el índice de Duncan y Duncan, aproximadamente un 34 por ciento de las mujeres deberían cambiar de posición ocupacional para igualar la distribución masculina del empleo. Por grupos de edad, se observa que el volumen global de la segregación ocupacional es más intenso en los grupos de edad centrales (entre los 35 y los 54 años), donde su valor ronda el 40 por ciento, efecto que queda también reflejado por el índice de Karmel-MacLahlan.

La evolución de estos índices a través del tiempo no refleja, sin embargo, una tendencia lineal, aunque ambos dan cuenta de los mismos cambios. El volumen de la segregación ocupacional resulta mayor entre los jóvenes que accedieron al mercado de trabajo durante la década de los setenta, de manera que para hacer las distribuciones idénticas un 36 por ciento de los individuos de uno de los sexos deberían haber cambiado de posición. Por otra parte, si comparamos las cohortes extremas observamos un ligero aumento en la intensidad de la segregación ocupacional, aumentando el índice de Duncan y Duncan en aproximadamente nueve puntos porcentuales. Sin embargo, si comparamos el valor de la cohorte más joven con su inmediata anterior encontramos que éste descendió en algo más de seis puntos.

La tendencia general a lo largo de las últimas cuatro décadas ha sido pues de crecimiento de la segregación ocupacional, aunque con una importante fractura entre los jóvenes de la década de los ochenta.

El cambio en la posición relativa de las mujeres

Dado que en esta sección pretendemos decidir sobre la cuestión del posicionamiento relativo de las mujeres en ocupaciones que implican niveles distintos de reconocimiento social, las distintas clases del esquema han sido ordenadas de acuerdo con su nivel de prestigio en la escala de Treiman (1977). De esta manera, las clases que puntúan más alto según esta escala serán consideradas como mejores, o más deseables, al tiempo que la presencia de las mujeres en ellas será interpretada como un indicador de la calidad de la posición relativa de las mujeres en la estructura del empleo.

De acuerdo con este criterio, las clases con un nivel medio de prestigio más alto son, por este orden: 'profesionales', 'directivos', 'profesionales de grado medio' y 'empleados cualificados de la administración y el comercio'. La cuestión que se trata de evaluar aquí, hasta qué punto las mujeres han mejorado su posición relativa dentro de la estructura del empleo a lo largo de las últimas décadas, se considerará a través del acceso relativo de las mujeres

a los estratos más altos de la jerarquía ocupacional, representados por estas cuatro clases. Es importante señalar que mientras dos de ellas, directivos y empleados no manuales intermedios, forman parte del trabajo de cuello blanco en el sentido más tradicional (gestión y administración de bienes), otras dos, profesionales de grado alto y de grado medio, constituyen, en sí, el estrato más alto del empleo de los servicios. El examen de la evolución de la presencia de la mujer en estas cuatro clases puede darnos alguna pista sobre la existencia de diferencias de evolución entre las mismas, además de sobre la naturaleza precisa del acceso genérico de las mujeres a los niveles altos del empleo.

Pero antes de proceder al análisis de esta cuestión desde un punto de vista longitudinal, conviene primero tener una idea de cuál es la situación concreta en que las mujeres españolas, en su conjunto, se encontraban a este respecto a comienzos de la década de los 90. Para ello se utilizará un índice que toma como base la razón entre el peso relativo de los sexos dentro de las distintas ocupaciones, aunque ponderado por el peso de las mujeres en el total de la fuerza de trabajo (Hakim 1981). Este índice resulta una medida del grado de sobre- o infrarepresentación femenina en las distintas clases:

$$I_{Ri} = (M_i / H_i) / (H / M) \times 100 \quad [4]$$

De hecho, se obtienen índices que resultan igual a la unidad cuando la distribución entre los sexos dentro de cada clase ocupacional es igual a su razón dentro del empleo global, que toman valores superiores a la unidad cuando la proporción de mujeres en una categoría dada es superior a su presencia media en la fuerza de trabajo total y, por último, que toman valores inferiores a la unidad cuando aquella resulta inferior a la media.

Como se puede observar en la primera columna de la tabla 10, la razón entre los sexos dentro de cada clase resulta en general favorable a los varones, con la excepción de las clases de profesionales de grado medio, empleados no cualificados no manuales y de los servicios, que muestran razones superiores a la unidad, indicando la existencia de una proporción mayor de mujeres que de varones. Por su parte, la razón entre los sexos de Hakim (1981), al ponderar estos valores por el peso efectivo de las mujeres en la fuerza de trabajo global, tiene el efecto de multiplicarlas por un factor de 1.79 (inversa de la razón entre la proporción media de mujeres y la de hombres en el empleo total según la *Encuesta ECBC*), observándose, por tanto, las mismas tendencias, aunque magnificadas en su volumen.

Las principales tendencias de evolución de la sobrerrepresentación femenina observadas a través del cálculo de estos índices para sucesivas cohortes de "jóvenes" son las siguientes:

- (a) la razón se vuelve favorable a las mujeres en las clases 1 y 9 ;
- (b) cambia su sentido en favor de los varones en las clases 6 y 10; y
- (c) se mantiene favorable a las mujeres en las clases 5, 3 y 11.

En este último caso la tendencia genérica de mantenimiento de la razón entre los sexos a favor de las mujeres muestra algunas pautas singulares de evolución intercohorte para cada una de las distintas clases. En primer lugar, el empleo no manual de bajo grado, clase 5, experimenta una tendencia de incremento constante, que hace que la Razón de Hakim pase de un valor de 1.23 para la cohorte mayor (nacida entre 1921 y 1936) a un valor de 2.28 para la cohorte más joven (nacida entre 1957 y 1966). En segundo lugar, la clase 11, *semiprofesionales*, se mantiene como una de las más feminizadas, experimentando el valor del índice tan sólo una ligera variación entre las dos cohortes extremas (de 1.74 a 2.00). Por último, quizá el cambio más significativo se puede observar en la clase 13, empleados de los servicios no cualificados, en la que el Índice de Hakim pasa de valores muy altos en las cohortes mayores (6.33 en la cohorte mayor e, incluso, 7.20 en la cohorte inmediatamente siguiente) a un valor de 1.59 entre la más joven (véase tabla 16).

Así, el empleo de tipo administrativo y el profesional de grado medio reemplazan al empleo no cualificado de los servicios como ámbito donde se da el mayor grado de feminización (o sobrerrepresentación femenina) de toda la estructura ocupacional, lo cual resulta, a su vez, indicativo de un cambio importante en cuanto a la composición por sexo de los niveles más bajos del empleo de los servicios que, al menos entre la población *joven*, tienden a perder su carácter típicamente femenino.

La presencia de las jóvenes se ha incrementado a lo largo de las últimas cuatro décadas principalmente en aquellas clases relacionadas con el empleo de los servicios, especialmente en sus niveles más altos (empleo profesional y semiprofesional), y con el empleo de tipo administrativo, observándose una pérdida de la representación femenina en los niveles más bajos del empleo en general, especialmente marcada en el ámbito de los servicios.

De esta manera, a pesar del incremento experimentado por los índices agregados de segregación entre la población *joven* de las cohortes de edad más recientes, la posición relativa de la mujer en la estructura ocupacional ha experimentado una mejoría importante, tanto por lo que respecta a sus oportunidades de acceso a los niveles más altos de la jerarquía ocupacional en términos absolutos, como desde el punto de vista del reparto entre los sexos de dichas posiciones.

Conclusiones

La principal conclusión que se puede extraer de lo visto hasta aquí es que, a pesar del aumento de los índices agregados de segregación ocupacional en nuestro país, la posición relativa de la mujer ha experimentado una mejoría considerable, y ello tanto en términos absolutos, esto es, con respecto a cohortes anteriores de mujeres, como relativos, esto es, en comparación con los varones de su misma cohorte de edad.

De esta manera, el empleo administrativo y el profesional de grado medio reemplazan al empleo no cualificado de los servicios como ámbito por excelencia del empleo femenino. La pérdida relativa de la presencia femenina dentro de éste ha sido quizá uno de los cambios más espectaculares que se pueden observar en la evolución de la oferta de empleo de las jóvenes de las últimas cuatro décadas. Las mujeres más jóvenes no sólo han diversificado de forma notable su oferta de empleo, sino que lo han hecho incrementando su presencia precisamente en aquellos sectores y niveles del empleo caracterizado por un nivel educativo alto y, de forma especial, dentro del ámbito de los servicios.

Estos cambios se inscriben en una transformación más profunda, que afecta de forma genérica a la forma de integración laboral y social de las mujeres, sobre la que han incidido positivamente la expansión de los servicios, la modernización de nuestra estructura productiva y de nuestro sistema educativo, así como otra serie de circunstancias como el desempleo y el cambio de mentalidades, que han dado lugar a un cambio general en el modo en que las sucesivas cohortes de mujeres jóvenes se han enfrentado a su integración en el mercado laboral y, en general, a su plena integración en la vida como personas adultas (Garrido y Gil 1993).

Estos resultados, sin embargo, no deben ser ondeados a modo de bandera por los que empecinadamente se obstinan en negar la inexistencia de desigualdad entre los sexos y de discriminación sexual. Además, otra cuestión difícilmente separable de la aquí tratada y que, sin embargo, rebasa el objeto de este estudio es la de si esta mejora "relativa" de la posición social de la mujer ha afectado por igual a las mujeres de distintos orígenes sociales o, por el contrario, ha supuesto una reafirmación de las viejas desigualdades de clase como el criterio decisivo para la integración y el logro ocupacional y social de las mujeres.

El escenario a que ha dado lugar la evolución reciente de nuestra estructura del empleo y nuestro peculiar régimen de bienestar, parece, al menos a simple vista, bastante benévolo desde el punto de vista de la desigualdad sexual. Sin embargo, no es posible olvidar que la mejora de la posición relativa de las jóvenes, estimada a partir de su presencia en determinadas categorías de alto prestigio social, no implica el acceso a las mismas de "todas" las mujeres, ni aún de todas las jóvenes. La fuerte expansión del empleo público durante el último lustro de la década de los ochenta, combinada con un ciclo expansivo de la economía y un fuerte proceso de modernización de nuestro país a todos los niveles, han dado lugar a un escenario más halagüeño para las generaciones jóvenes de mujeres de este país. Sin embargo, la creciente flexibilización del mercado de trabajo y la precarización del empleo entre los jóvenes, abren, cuando menos, un paréntesis de duda sobre cómo será el futuro de las generaciones venideras de mujeres.

Anexo: tablas

Tabla 1. Aumento del empleo por sector de actividad durante las dos últimas décadas, según las estadísticas del Censo.

SECTOR	TOTAL			MUJERES			VARONES		
	1971	1991	%Δ	1971	1991	%Δ	1971	1991	%Δ
PRIMARIO	25.2	10.1	-59.9	13.6	8.0	-41.0	28.0	10.9	-61.1
MANUFACTURA	37.1	33.6	-9.5	31.3	20.3	-35.3	38.6	38.8	0.6
DISTRIBUCIÓN	16.2	18.0	11.3	16.9	20.3	19.7	16.0	17.2	7.1
ADMÓN.PÚBLICA	3.9	7.5	89.5	2.4	8.8	271.5	4.3	6.9	60.3
SERV.CONSUMO	10.2	9.7	-5.6	21.6	14.0	-35.4	7.5	8.0	7.0
SERV.SOCIALES	4.6	10.0	114.9	11.8	22.4	89.5	2.9	5.1	77.6
SERV.EMPRESAS	2.7	11.2	320.6	2.3	6.2	165.7	2.7	13.1	379.4
<i>Total</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>461.2</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>434.8</i>	<i>100.0</i>	<i>100.0</i>	<i>470.8</i>
<i>Total servicios</i>	<i>17.6</i>	<i>30.8</i>	<i>429.9</i>	<i>35.8</i>	<i>42.6</i>	<i>219.8</i>	<i>13.1</i>	<i>26.2</i>	<i>463.9</i>

Fuente: Censo de la Población Española, 1971 y 1991.

Tabla 2. Cruce del sector de actividad a los 25 años por sexo y cohorte de edad. Porcentajes de columna.

SECTOR DE ACTIVIDAD	COHORTE DE EDAD ^a							
	25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-70 años	
	V	M	V	M	V	M	V	M
Primario	9.2	2.7	10.8	4.1	19.0	12.9	37.3	28.7
Manufactura	38.7	26.2	43.4	25.5	47.0	28.5	32.6	30.2
Distribución	17.6	18.2	17.5	18.0	14.1	10.8	13.6	9.9
Admón.Pública	8.0	10.2	5.9	8.0	3.4	4.0	4.0	1.8
Serv.Consumo	10.7	17.1	6.4	17.2	6.0	28.8	3.0	19.6
Serv.Sociales	5.3	15.5	6.6	16.9	4.7	12.3	4.3	7.9
Serv.EMPRESAS	10.6	10.0	9.4	10.3	5.8	2.8	5.2	2.0
<i>Total servicios</i>	<i>26.6</i>	<i>42.6</i>	<i>22.4</i>	<i>44.4</i>	<i>16.5</i>	<i>43.9</i>	<i>12.5</i>	<i>29.5</i>
<i>N</i>	<i>682</i>	<i>498</i>	<i>562</i>	<i>360</i>	<i>434</i>	<i>219</i>	<i>684</i>	<i>376</i>

^a Las cohortes se denotan por la edad en el momento de la entrevista. La correspondencia entre ésta, la fecha de nacimiento y el momento histórico en el que la cohorte cumple 25 años es la siguiente:

Fecha de nacimiento (cohorte de edad)	Edad en 1991	Período en el que la cohorte cumple 25 años
1921-1936	55-70 años	1946-1961
1937-1946	45-54 años	1962-1971
1947-1956	35-44 años	1972-1981
1957-1966	25-34 años	1982-1991

Tabla 3. Porcentaje de mujeres dentro de distintas categorías ocupacionales y reparto del empleo femenino (porcentaje de fila) y masculino entre las distintas categorías (porcentaje de columna).

Categoría ocupacional	% de mujeres dentro de la categoría	% sobre el total del empleo masculino	% sobre el total del empleo femenino
Directivos	7.9	3.7	0.6
Gerentes	22.3	2.0	1.0
Supervisores	11.1	3.9	0.9
Ingenieros técnicos	9.2	3.1	0.6
Profesionales de la medicina	31.6	1.2	1.0
Profesores de enseñanza superior y media	49.5	1.1	2.0
Profesionales liberales	38.1	1.7	1.4
Profesionales sup. de la gestión y la admón.	32.1	2.7	2.3
Técnicos auxiliares	34.5	1.9	1.6
Auxiliares técnicos de la medicina	87.7	0.5	6.3
Profesores de enseñanza primaria y otros	65.0	2.3	7.5
Otros profesionales de nivel medio	63.9	0.7	2.2
Empleados comerciales	17.3	1.6	0.6
Empleados administrativos	55.5	8.8	19.7
Trabajadores de la hostelería	45.5	3.5	5.3
Trabajadores de los servicios	45.5	3.0	4.4
Vendedores	53.4	7.1	14.5
Trabajadores agrarios	21.2	9.1	9.4
Albañiles	1.4	11.1	0.3
Artisanos y trabajadores cualific. de la ind.	16.1	13.4	4.6
Operadores de maquinaria	34.6	4.1	3.9
Conductores de vehículos	1.9	5.0	0.2
Trabaj. de la limpieza y el serv. doméstico	94.1	0.4	10.9
Trabajadores no cualificados	16.7	7.7	2.8
Personal de las fuerzas armadas	0.0	0.3	0.0
No clasificados	52.5	0.2	0.5
Total		100.0	100.0

Fuente: Encuesta ECBC (1991). Población ocupada.

Tabla 4. Cruce clase ocupacional por sexo. Población ocupada, 19-70 años. Porcentajes de fila.

CLASE OCUPACIONAL	VARONES	MUJERES	TOTAL
1. Empleadores	89.4	10.6	73
2. Pequeños propietarios (comercio e industria)	65.2	34.8	523
3. Directivos	90.8	9.2	54
4. Empleados no manuales cualificados	68.4	31.6	153
5. Empleados no manuales semi y no cualificados	41.7	58.3	509
6. Trabajadores manuales cualificados	89.7	10.3	515
7. Trabajadores manuales semi y no cualificados	77.9	22.1	276
8. Pequeños propietarios agrarios	76.4	23.6	155
9. Trabajadores agrarios	82.8	17.2	86
10. Profesionales	66.3	33.7	184
11. Profesionales de grado medio	40.8	59.2	294
12. Trabajadores de los servicios cualificados	64.6	35.4	184
13. Trabajadores de los servicios semi y no cualific.	37.3	62.7	264
Total	64.2	35.8	3270

Tabla 5. Cruce de la clase ocupacional a los 25 años por sexo y cohorte de edad. Porcentajes de fila.

CLASE OCUPACIONAL ^a	COHORTE DE EDAD ^b											
	25-34 años			35-44 años			45-54 años			55-70 años		
	V	M	N	V	M	N	V	M	N	V	M	N
1	55.8	44.2	20	94.7	5.3	16	93.6	6.4	23	82.9	17.1	33
2	62.1	37.9	125	49.2	50.8	80	61.3	38.7	78	60.2	39.8	132
3	68.0	32.0	8	47.1	52.9	7	100.0	0.0	7	91.1	8.9	16
4	61.6	38.4	32	76.6	23.4	30	74.8	25.2	18	75.4	24.6	15
5	37.7	62.3	261	45.4	54.6	167	56.9	43.1	60	59.8	40.2	87
6	81.5	18.5	189	85.1	14.9	194	83.1	16.9	128	78.1	21.9	142
7	70.5	29.5	142	65.5	34.5	126	62.8	37.2	112	59.8	40.2	188
8	90.5	9.5	23	90.1	9.9	28	81.3	18.7	45	69.7	30.3	182
9	78.3	21.7	35	73.9	26.1	29	83.8	16.2	28	64.4	35.6	105
10	56.3	43.7	78	72.2	27.8	41	69.3	30.7	30	85.6	14.4	32
11	40.8	59.2	93	42.3	57.7	87	49.8	50.2	41	50.7	49.3	41
12	57.9	42.1	63	53.1	46.9	56	70.5	29.5	35	72.6	27.4	33
13	46.6	53.4	112	28.8	71.2	69	21.2	78.8	56	22.9	77.1	59
Total	58.0	42.0	1183	61.0	39.0	932	66.3	33.7	662	64.6	35.4	1066

^a Véanse etiquetas en tabla 5.13.

^b Las cohortes se denotan por la edad en el momento de la entrevista. Véase tabla 2.

Tabla 6. Clasificación de distintos grupos ocupacionales según su grado de feminización. Población ocupada, 19-70 años.

CATEGORÍA OCUPACIONAL	TIPO DE OCUPACIÓN	
	FEMENINA >51% mujeres	MASCULINA 0%-21%
	INTEGRADA 22%-51%	
	Gerentes	Directivos
	Profesionales de la medicina Profesores de enseñanza superior y media Profesionales liberales Profesionales superiores de la gestión y la admón. Técnicos auxiliares	Supervisores Ingenieros técnicos
Auxiliares técnicos de la medicina Profesores de enseñanza primaria y otros profesores Otros profesionales de nivel medio		
Empleados administrativos		Empleados comerciales
Vendedores	Trabajadores de la hostelería Trabajadores de los servicios	
		Trabajadores agrarios Albañiles Artesanos y trabajadores cualificados de la industria
Trabajadores de la limpieza y el servicio doméstico	Operadores de maquinaria	Conductores de vehículos
No clasificados		Trabajadores no cualificados Personal de las fuerzas armadas

Fuente: Encuesta ECBC (1991). Elaborado a partir de la tabla 5.8.

Tabla 7. Porcentaje de hombres y mujeres en distintos tipos de ocupación (*Índice de integración ocupacional de Hakim*). Población ocupada, 19-70 años.

TIPO DE OCUPACIÓN	% MUJERES	% HOMBRES	TOTAL
Masculina	16.4	57.9	43.0
Femenina	60.1	20.9	34.9
Integrada	23.6	21.2	22.1
<i>N</i>	2098	1172	3270

^aLas distintas categorías han sido construidas a partir de la tabla 6.

Tabla 8. Evolución de la distribución por sexo de la población “joven adulta” (25 años) de distintas cohortes de edad en distintos tipos de ocupación (*Índice de integración ocupacional de Hakim*). Población alguna vez ocupada.

TIPO DE OCUPACIÓN	COHORTE DE EDAD ^a											
	25-34 años			35-44 años			45-54 años			55-70 años		
	% M	% V	Total	% M	% V	Total	% M	%V	Total	% M	% V	Total
Masculina	17.9	48.9	35.8	16.3	51.5	37.8	22.7	55.8	44.6	39.2	61.4	53.6
Femenina	62.0	33.3	45.4	68.1	32.2	46.2	56.9	30.6	39.5	41.1	28.8	33.1
Integrada	20.1	17.9	18.8	15.6	16.4	16.1	20.4	13.6	15.9	19.7	9.8	13.3
<i>N</i>	500	689	118	364	571	935	223	439	662	378	689	106
			9									6

^a Las cohortes se denotan por la edad en el momento de la entrevista. Véase nota a tabla 5.5.

Tabla 9. Evolución de los índices de segregación ocupacional de Duncan y Duncan y de Karmel-MacLachlan entre los jóvenes de 25 años de distintas cohortes de edad.

INDICE	COHORTE DE EDAD ^a				
	TOTAL	25-34 años	35-44 años	45-54 años	55-70 años
DUNCAN	33.77	29.14	35.62	30.40	20.39
KARMEL-MACLAHLAN	15.52	14.19	16.94	13.58	9.3

Fuente: Encuesta *ECBC* (1991).

^a Las cohortes se denotan por la edad en el momento de la entrevista. Véase tabla 2

Tabla 10. Razón entre los sexos (*Ratio*) y Razón ponderada de Hakim (*Hakim*) por clase ocupacional para el total de la población ocupada en el momento de la entrevista (1991) y evolución para distintas cohortes de jóvenes de 25 años.

CLASE OCUPACIONAL ^a	COHORTE DE EDAD ^b									
	Total		25-34 años		35-44 años		45-54 años		55-70 años	
	Hakim	Ratio	Hakim	Ratio	Hakim	Ratio	Hakim	Ratio	Hakim	Ratio
1	0.22	0.12	1.13	0.82	0.11	0.07	0.09	0.05	0.39	0.21
2	0.95	0.53	0.84	0.61	1.59	1.02	1.23	0.62	1.21	0.66
3	0.18	0.10	0.69	0.50	1.56	1.00	0.00	0.00	0.12	0.07
4	0.82	0.46	0.83	0.60	0.47	0.30	0.70	0.36	0.66	0.36
5	2.51	1.40	2.28	1.65	1.87	1.20	1.50	0.76	1.23	0.67
6	0.20	0.11	0.31	0.23	0.27	0.18	0.41	0.21	0.51	0.28
7	0.51	0.28	0.58	0.42	0.82	0.52	1.16	0.59	1.24	0.68
8	0.56	0.31	0.13	0.09	0.18	0.11	0.44	0.22	0.79	0.43
9	0.38	0.21	0.41	0.30	0.57	0.36	0.43	0.22	0.99	0.54
10	0.91	0.51	1.07	0.77	0.57	0.37	0.84	0.43	0.33	0.18
11	2.59	1.45	2.00	1.45	2.11	1.35	1.97	1.00	1.74	0.95
12	0.98	0.55	1.04	0.75	1.35	0.87	0.79	0.40	0.68	0.37
13	3.00	1.68	1.59	1.15	3.83	2.45	7.20	3.67	6.33	3.46
Razón M/V total	0.56		0.72		0.64		0.51		0.55	

Referencias Bibliográficas

- ASSIMAKOPOULOU, Z., Gosta ESPING-ANDERSEN y Kees VAN KERSBERGEN
(1992) "Post-industrial class structures: Classifications of Occupations and Industries (United States, Germany, Sweden and Canada)", Working Paper SPS 92,18, Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, Instituto Europeo de Florencia.
- BERZOSA, C. Y FERNÁNDEZ, T.
(1993) "La crisis del Estado de Bienestar", *Revista de Servicios Sociales y Política Social*, 31/31. Consejo General de Diplomados en Trabajo Social.
- BLOSSFELD, Hans-Peter y Karl Ulrich MAYER
(1987) "Labour market segmentation in the Federal Republic of Germany: an empirical study of segmentation theories from a life course perspective", *European Sociological Review*, 4, 2:123-140.
- BLOSSFELD, Hans-Peter, Gianna Giannelli y Karl Ulrich Mayer
(1991) "Expansion of the Tertiary Sector and Social Inequality: Is there a new service proletariat emerging in the Federal Republic of Germany", Ponencia presentada al Taller sobre "Comparative Perspectives on Industrial Transformations and Job Trajectories", European University Institute, Fiesole, Italia.
- BRADLEY, Harriet
(1989) *Men's Work, Women's Work*, Cambridge: Polity Press.
- CABRÉ, Anna
(1993) "Volverán tórtolos y cigüeñas", en Luis Garrido y Enrique Gil Calvo (1993) (eds.), *Estrategias familiares*, Madrid: Alianza Universidad.
- CARABAÑA, Julio *et al.*
(1992) *Encuesta de Estructura, Conciencia y Biografía de Clase. Informe Técnico*, Madrid, Comunidad de Madrid, Consejería de Economía, Documentos de Trabajo.
- CHARLES, Maria
(1992) "Cross-National Variation in Occupational Sex Segregation", *American Sociological Review*, 57:483-502.
- COUSINS, Jane
(1995) "Women and Social Policy in Spain: the Development of a Gendered Welfare Regime", *Journal of European Social Policy*, 1995, 5 (3):175-197.
- CUADRADO ROURA, Juan R. y Miguel González Moreno
(1987) *El sector servicios en España*, Barcelona: Ediciones Orbis.

(1989) "El sector servicios: evolución, características y perspectivas de futuro", en José Luis García Delgado (director), *España. Economía*, Madrid: Espasa-Calpe.

DEX, Shirley

(1987) *Women's Occupational Mobility. A lifetime perspective*, Londres: MacMillan.

DUNCAN, Otis D. Y DUNCAN, Beverly

(1955) "A Methodological Analysis of Segregation Indices", *American Sociological Review*, 20:200-217.

ESPING-ANDERSEN, Gösta

(1990) *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton (NJ): Princeton University Press.

(1993) (ed.), *Changing Classes. Stratification and Mobility in Post-industrial Societies*, Londres: Sage Publications.

ESPING-ANDERSEN, Gösta, Z. y Assimakopoulou y Kersbergen

(1993)

FERNÁNDEZ GARCÍA, Tomás

(1998) "Desigualdad y Estado de Bienestar", en Fernández (coord.) *Estado de Bienestar: Perspectivas y Límites*, Cuenca: Ediciones de la Universidad de Castilla-La Mancha.

FERRARA, Maurizio

(1995) "Los Estados del bienestar del sur en la Europa social", en Sebastián Sarasa y Luis Moreno (comps.) *El Estado del bienestar en la Europa del Sur*, Madrid: CSIC, Colección Politeya, Estudios de Política y Sociedad, nº 7.

GARCÍA DELGADO, José Luis y Cándido MUÑOZ CID

(1988) "La agricultura: cambios estructurales en los últimos decenios" en José Luis García Delgado (director), *España. Economía*, Madrid: Espasa-Calpe. pp.119-152.

GARRIDO, Luis

(1992) *Las dos biografías de la mujer en España*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, Serie Estudios, n.33.

GARRIDO, Luis y Enrique Gil Calvo (eds.)

(1993) *Estrategias familiares (Pautas de parentesco y cambio social)*, Madrid: Alianza Editorial.

GINER, Salvador

(1995)

HAKIM, Catherine

(1991) "Grateful Slaves and Self-Made Women: Fact and Fantasy in Women's Work Orientations", *European Sociological Review*, 7, 2:101-121.

(1992) "Explaining Trends in Occupational Segregation: The Measurement, Causes and Consequences of the Sexual Division of Labour", *European Sociological Review*, vol 8, 2:127-152.

(1993) "Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change", *European Sociological Review*, 9, 3:289-319.

JACOBS, Jerry A.

(1989) "Long-Term Trends in Occupational Segregation by Sex", *American Journal of Sociology*, 95, 1:160-173.

(1993) "Theoretical and Measurement Issues in the Study of Sex Segregation in the Workplace", *European Sociological Review*, 9, 3:325-330.

(1995) (ed.) *Gender Inequality at Work*, Thousand Oaks (CA): Sage Publications.

MISHRA, R.

(1993) *El Estado de Bienestar en la sociedad capitalista*, Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales.

MORENO, L.

(199), *la 'viña mdia' española del régimen de bienestar mediterráneo*, Documento de Trabajo 99-05, Madrid, IESA (<http://www.iesam.csic.es>)

OCDE

(1991) *Estudios económicos de la OCDE. España*, Madrid: Editorial Mundi-Prensa.

ROOS, Patricia A.

(1985) *Gender and Work: A Comparative Analysis of Industrial Societies*, Albany (N.Y.): State University of New York Press.

SALIDO, Olga

(1995) "Desigualdad y movilidad social de las mujeres. El acceso a las profesiones", en Julio Carabaña (ed.) *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Erik. O. Wright*, Madrid: Visor-Fundación Argentaria.

(1996) *La movilidad ocupacional femenina en España: una comparación por sexo*, Tesis Doctoral, Universidad Complutense de Madrid.

SÁNCHEZ, Manuel

(1991) "Medición de la segregación ocupacional en España: 1965-1988", Documento de Trabajo del Instituto Valenciano de Estudios Económicos, WP-EC 91-01.