

LAS MUJERES Y LA SEGREGACIÓN LABORAL

EN LA UNIÓN EUROPEA

María José Martínez Herrero

Economía Aplicada I

Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

mjose.martinez@ehu.es

Resumen

En los últimos años se ha generalizado y normalizado la presencia de las mujeres en el mercado laboral, reduciéndose las diferencias a nivel de empleo remunerado entre mujeres y hombres, unas veces por el descenso del empleo masculino y en otras porque ha aumentado en mayor proporción el de las mujeres.

Pero a pesar de estar ya bien asentadas en el mercado, la segregación no ha desaparecido y continua marcando la vida laboral de las mujeres, apenas se aprecian cambios de tendencias permaneciendo prácticamente estable la segregación horizontal aunque con leves modificaciones en la segregación vertical.

Palabras clave: empleo sectorial, categorías profesionales, escala jerárquica, mujeres y hombres.

Área temática: Tiempos y Trabajos

1. Introducción.

La feminización del empleo se lleva a cabo siguiendo unas pautas distintas a la de los hombres. La segregación por sexos sigue siendo una referencia obligada a la hora de analizar las características de los empleos femeninos. Se habla de segregación laboral cuando existe una clara distinción entre los sectores de actividad y los puestos de trabajo ocupados por los hombres y por las mujeres, de manera que aparecen como dos colectivos de trabajo, independientes y separados.

La segregación laboral de las mujeres se puede manifestar desde dos ángulos distintos, desde la segregación vertical y desde la segregación horizontal. Mientras que la segregación horizontal significa que las mujeres se concentren en ciertos sectores de actividad y en ciertas ocupaciones, la segregación vertical supone el desigual reparto de hombres y mujeres en la escala jerárquica y por tanto muestra la dificultad que tienen las mujeres de promocionar dentro de la escala jerárquica de su profesión y poder acceder a puestos más cualificados y mejor remunerados.

La diferencia más importante entre las dos es que, mientras en la vertical se ejerce la segregación en el plano jerárquico, concentrándose los empleos femeninos en las escalas inferiores, en la horizontal las mujeres se concentran en un número reducido de profesiones y en ciertos sectores de actividad. Así, la segregación horizontal se caracteriza por *“la separación de los mercados de trabajo masculino y femenino de manera que hombres y mujeres se encuentran en distintas ocupaciones y tipos de actividad”* (O. Salido; 2002, pp. 12)¹, mientras que la segregación vertical nos indican que aún *“las posibilidades de acceder a unos puestos elevados en la jerarquía siguen siendo muy modestas para la mayoría de las mujeres”* (M. Maruani, 2002, pp.54).

No siempre nos encontramos con esta delimitación entre segregación horizontal y vertical; las diferencias entre las dos depende fundamentalmente de la concepción que hagan los propios autores acerca de lo que entienden por cada una de ellas. Así en ocasiones² nos podemos encontrar con que se considera a la segregación ocupacional en una doble vertiente de segregación horizontal y vertical, agrupando en ella a los diferentes sectores en que suelen trabajar los hombres y las mujeres (horizontal) y los diferentes cargos que suelen ocupar dentro del mismo grupo profesional (vertical). (OIT 2003 pp.48-51) Otras veces se *“denomina a la*

¹ Olga Salido (2002): “Las oportunidades de las mujeres en una estructura cambiante”. *Documento de trabajo 02-05. Unidad de Políticas Comparadas*. Universidad Complutense de Madrid.

² Por ejemplo en algunas publicaciones de la OIT como “La hora de la igualdad en el trabajo” OIT 2003, Ginebra. Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión 2003.

segregación horizontal como segregación ocupacional en sentido estricto mientras que a la segregación vertical (ocupación de los niveles más bajos de empleo en cuanto a cualificación, prestigio y remuneración) la relaciona directamente con la desigualdad sexual’ (O. Salido; 2002, pp.12).

A lo largo de este trabajo vamos a analizar la llamada segregación horizontal a través tanto de los sectores de actividad como de las profesiones y ocupaciones que ocupan las mujeres y los hombres europeos³; para ello utilizaremos las clasificaciones tal y como aparecen en el Glosario de la OIT⁴ y poder así detectar lo que constata M. Maruani “*La mayoría de los empleos femeninos siguen concentrados en algunos sectores de actividad y en un pequeño número de profesiones ya de por sí muy feminizadas. Este fenómeno se denomina segregación horizontal*” (M. Maruani; 2002; pp.54). En un segundo momento observaremos la denominada segregación vertical que siguiendo a R. Silvera “*es la concentración en ciertas profesiones y la dificultad de acceder a puestos más cualificados*” (R. Silvera; 2002, pp.22).

2. La segregación horizontal.

A través de la segregación horizontal observamos la diferente distribución de las mujeres y de los hombres entre los sectores económicos y entre las categorías profesionales. La concentración de la mano de obra femenina suele justificarse porque convencionalmente los trabajos se definen como masculinos o femeninos a partir de “*las tareas propias de uno u otro género, considerándose que hay trabajos remunerados “femeninos”, cuyo ejercicio es adecuado para las mujeres, mientras que otros son impropios de ellas*” (C. Gómez Bueno; 2001; pp. 123)⁵. Las causas de este tipo de segregación hay que buscarlas en la existencia aún de una serie de prejuicios sobre la capacidad, no solo por parte de las mujeres sino también de los hombres, para realizar determinadas actividades prejuicios que se traducen en una escasa presencia de las mujeres en determinados sectores considerados masculinos y viceversa.

2.1-Segregación por sectores económicos.

Si realizamos un análisis a través de los tradicionales sectores económicos (agricultura, industria y servicios), podemos observar el peso del empleo de las mujeres distinguiendo entre aquellos países que poseen un componente agrícola importante dentro del volumen total del empleo

³ Nuestro análisis lo enmarcamos dentro de la Unión Europea actualmente compuesta por 25 países, aunque para los estudios de caso nos centraremos en la Europa de los quince

⁴ OIT <http://www.ilo.org>.

⁵ Carmuca Gómez Bueno (2001): “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. *Papers* 63/64, 2001, pp.123-140.

femenino (Grecia, Austria, Portugal), los países más industrializados (Portugal, Alemania, Italia) y los países ampliamente terciarizados (Reino Unido, Luxemburgo y Holanda).

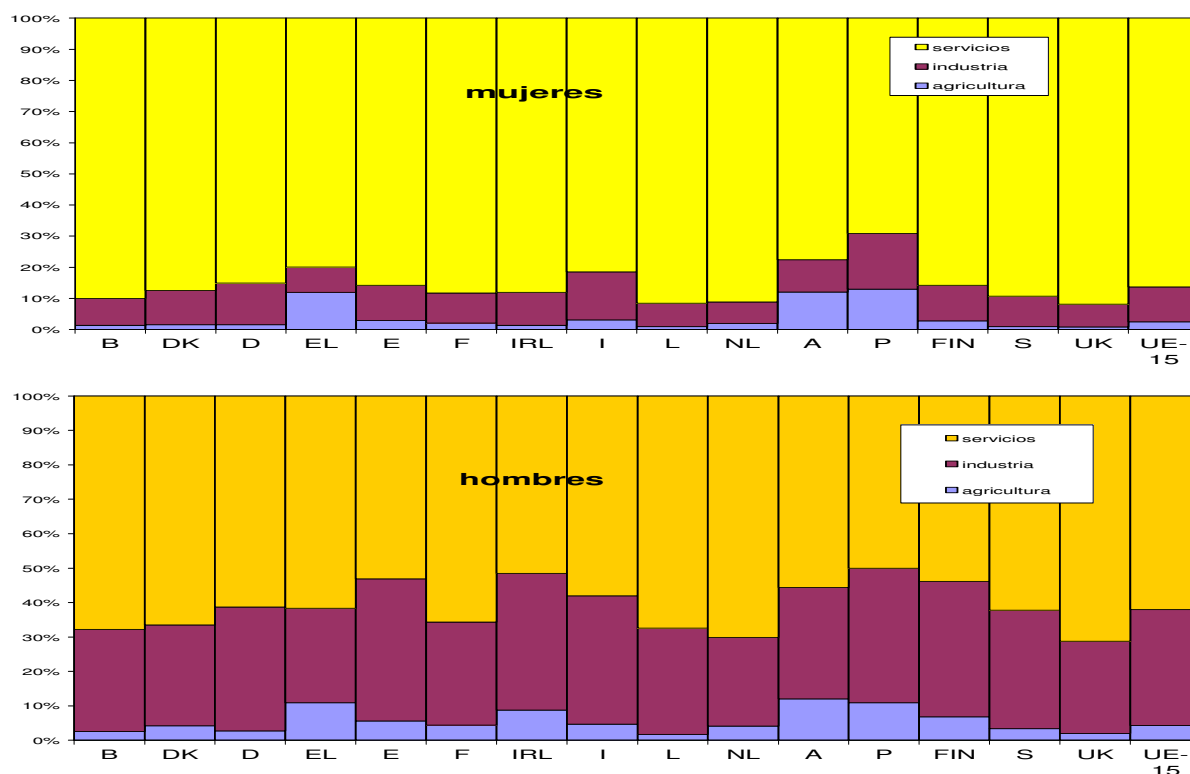
En un estudio de la evolución del empleo de las mujeres por sectores de actividad lo primero que advertimos es la creciente feminización del sector terciario. Las mujeres entran en masa en el sector servicios con una tasa de empleo que sobrepasa el 80% en todos los países y alcanzando una media para la Unión Europea del 86% en el año 2007; el Reino Unido es el país donde más mujeres se encuentran empleadas en este sector alcanzando la cifra del 92% seguido por apenas unas décimas por Luxemburgo y Holanda, en el extremo opuesto Portugal es el país que menos mujeres emplea en este sector ya que apenas alcanza el 70% seguido de Austria con un 77% y Grecia con un 80% de empleo femenino en los servicios. Los hombres a su vez también registran un importante crecimiento en este sector, puesto que aumentan su presencia en un 60% en este sector desde el año 2000 (frente al 43% que aumentó en ese periodo en el caso de las mujeres) y alcanzando para la Unión Europea una media del 62%; el país que posee la mayor tasa de ocupación masculina en servicios en el 2007 el Reino Unido que reagrupa al 71% de los hombres seguido de Holanda con el 70% y Bélgica con un 67%; mientras que la menor tasa se encuentra en Irlanda con un 51,5% seguido de cerca por España con el 53% y Finlandia con el 54%.

El sector industrial continúa siendo un sector claramente masculino a pesar de contar cada vez con un menor peso específico dentro del volumen total de empleos. Aún así, nos encontramos que los empleos industriales masculinos siguen descendiendo hasta un 8% entre los años 2000 y 2007⁶ mientras que el caso de las mujeres sus empleos industriales caen hasta un 20%; de esta forma en 2007 el empleo industrial de los hombres representa el 34% del total mientras que el empleo femenino en dicho sector solo alcanza un 11% del volumen total. El país que más mujeres ocupa en la industria es Portugal con un 17% frente a Holanda que representa al país que menos mujeres emplea con un 7%; en el caso de los hombres, el país que posee el mayor volumen de empleo es España (41%), seguido de Irlanda y Finlandia (ambos con más del 39%) mientras que Holanda (25%) y Grecia (27%) son los que cuentan con el menor volumen de empleo industrial masculino.

⁶ El descenso de los empleos es continuo en este sector, entre 1985 y 2000 los hombres redujeron su empleo industrial en un 15% mientras que las mujeres lo hicieron hasta en un 33%.

En la agricultura cada vez es menor la cantidad de empleos que conserva y continua siendo el sector que mayor destrucción de empleo registra especialmente entre la mano de obra femenina⁷; entre 2000 y 2007 el empleo agrícola masculino se redujo en un 14% frente al descenso del 26% que se refleja en el empleo agrícola femenino. Así, y como media para los países de la UE, en el 2007 tenemos que el 2,5 % del empleo total de las mujeres está localizado en este sector frente al 4,3% del total de empleos que aún conservan los hombres. Los países comunitarios que emplean más mano de obra en este sector son Portugal, Austria y Grecia que rondan el 12% tanto para la mano de obra masculina como femenina.

Gráfica 1: Empleo de las mujeres y de los hombres por sectores económicos, 2007.



Fuente: EFT, Eurostat.

Así podemos decir que a grandes rasgos, en el año 2007 de cada 100 mujeres europeas 86 se encontraban en el sector servicios, 11 en la industria y 3 en la agricultura frente a la situación que se registraba en 1985 con 71 mujeres ocupadas en servicios, 21 en el sector industrial y 8 empleadas en la agricultura. Mientras que en el caso de los hombres tenemos que en el año 2007 de cada 100 hombres empleados 71 están en servicios, 27 en la industria y 2 en la agricultura; y si

⁷ Entre 1985 y 2000 el empleo agrícola de los hombres descendió en un 43% mientras que en el caso de las mujeres se redujo hasta el 56%.

vamos hasta el año 1985 había 49 hombres empleados en servicios, 42 en el sector industrial y 9 empleados en la agricultura.

2.2 Concentración por ramas de actividad.

En todos los países se ha experimentado un aumento en el empleo, pero si nos limitamos a analizar el empleo femenino y el empleo masculino y su reparto entre los sectores de actividad no podemos apreciar diferencias. Para poder profundizar un poco más en la segregación y observar posibles diferencias con centramos ahora en el grado de concentración de la mano de obra por áreas de actividad.

Así de esta forma observamos que el empleo femenino se encuentra reducido prácticamente a: servicios sociales y salud, comercio al por menor y servicios a las empresas; ramas de actividad que emplean a la mitad de las mujeres europeas⁸ siendo además esta segregación común a todos los países. Por el contrario, los cuatro sectores que más hombres emplea (construcción, administración pública, comercio al por menor y servicios a las empresas) apenas superan el 30% del total de la ocupación masculina⁹. En definitiva observamos que la mayoría de las mujeres y hombres activos trabajan en sectores ocupados en su mayor parte por personas de su propio sexo; es por esta razón que se suele realizar la distinción entre empleos de “dominación masculina” y empleos de “dominación femenina”, encontrándonos con que solamente un pequeño número de empleos que pueden considerarse como “empleos mixtos”.

Cuadro 1: Reparto del empleo de las mujeres por los seis principales sectores de la NACE, 2005

Empleo Mujeres 2005	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	EU-25
Servicios sociales y de Salud	22	32	18	8	11	20	19	11	16	29	15	11	28	29	21	17
Comercio al por menor	11	9	13	15	14	10	13	11	9	13	15	11	9	8	14	12
Enseñanza	14	9	9	11	10	10	11	13	10	10	9	10	9	17	14	11
Administración pública	10	7	8			10	6	5	11	6	6		5	6	8	7
Servicios a las empresas	6	5	8	7	9	6	7	10	8	9	7		7	8	7	7
Hoteles y restaurantes	4	3	5	8	9		8	6		5	8	7	5	3	5	5
Agricultura				14									13			4
Intermediación financiera									8							2
Servicio doméstico a particulares					8	5							6			2
Total en los 6 principales	68	65	60	64	61	62	64	58	63	71	61	59	64	71	69	61

Fuente: EFT, Eurostat.

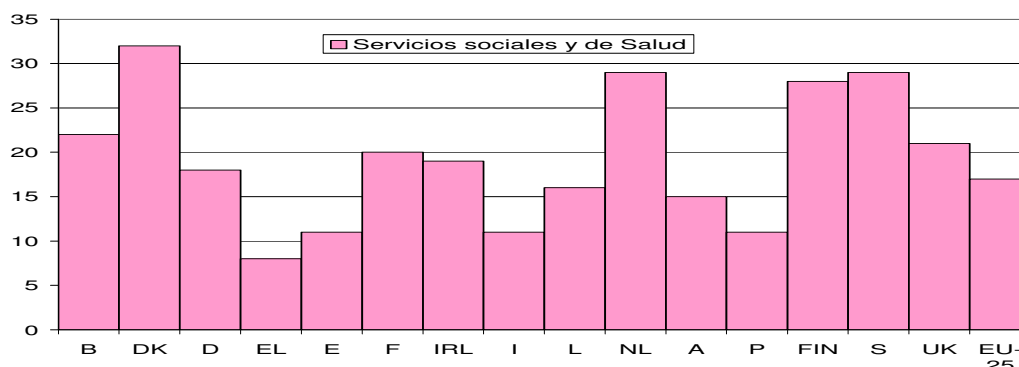
⁸ Estos sectores solo ocupan a la quinta parte del empleo masculino europeo.

⁹ En esta ocasión las mujeres apenas llegan a representar el 20% en los sectores en donde dominan los hombres.

A la hora de analizar el grado de concentración sectorial por sexos, vemos que ni las tasas sectoriales del empleo femenino y masculino, ni los campos específicos donde tienden a trabajar los hombres y las mujeres han conocido grandes cambios en los últimos años; el esquema del 2005 es prácticamente el mismo que en 2000 (Eurostat; 2008, pp. 70)¹⁰.

En el caso de las mujeres europeas, el 47% de las europeas se siguen concentrando en cuatro de los sesenta sectores de actividad de la NACE¹¹ que son: servicios sociales y salud, comercio al por menor, educación y administración pública; sectores que concentran al 60% del empleo femenino en 5 países (Suecia, Holanda, Dinamarca, Bélgica, y Reino Unido) aunque en los países del sur de Europa esos sectores no logran ni emplear al 35% de las mujeres (Portugal, Grecia, España e Italia). El sector sanitario es el sector que aparece como el mayor empleador de mano de obra femenina en toda Europa llegando a concentrar alrededor del 30% de las mujeres en Dinamarca, Suecia, Finlandia y Holanda.

Gráfica 2: Proporción de empleo femenino en el sector de salud y servicios de salud, 2005



Fuente: EFT, Eurostat.

El empleo agrícola femenino apenas tiene ya importancia salvo en Portugal y Grecia en donde, a pesar de ser fuerte la concentración de empleos femeninos, aún juega un papel importante el sector agrícola; así por ejemplo, el 14% de las mujeres griegas y el 13% de las portuguesas, están ocupadas en el sector agrario frente al 4% que como media tienen las mujeres para el conjunto europeo en dicho sector.

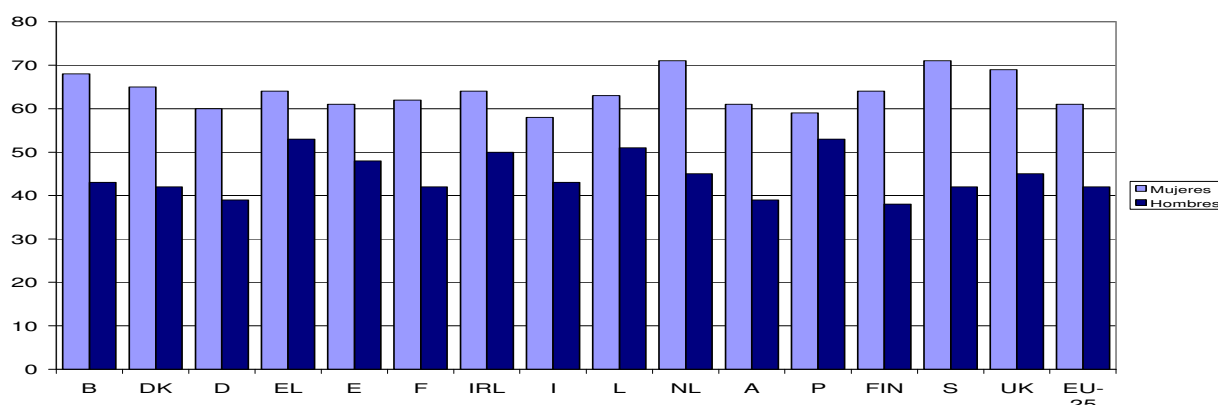
Además, caben destacar dos de los sectores considerados importantes como proveedores de empleo femenino como son el sector de servicios a empresas (salvo en Portugal y Dinamarca) y

¹⁰ Eurostat (2008): “La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique”. Office des Publications Officielles des Communautés Européennes. Luxembourg.

¹¹ Utilizaremos la clasificación de los sectores utilizada por la OIT-CNAE (a dos dígitos): Clasificación industrial internacional uniforme de todas las actividades económicas NACE”, <http://www.ilo.org>.

el sector de hoteles y restaurantes (menos en Francia y Luxemburgo), la ya comentada importancia del empleo agrario en Grecia (un 14%) y en Portugal que, además del 13 % empleo agrícola tiene una importante industria textil¹² que ocupa al 7% de las mujeres lusas; España aparece como el país con la mayor presencia de mujeres ocupadas en el servicio doméstico a particulares y en Luxemburgo destaca el sector de servicios financieros, ya que en ambos casos emplean al 8% del empleo total de las mujeres.

Gráfica 3: Proporción de mujeres y hombres empleados en los 6 principales sectores, 2005.



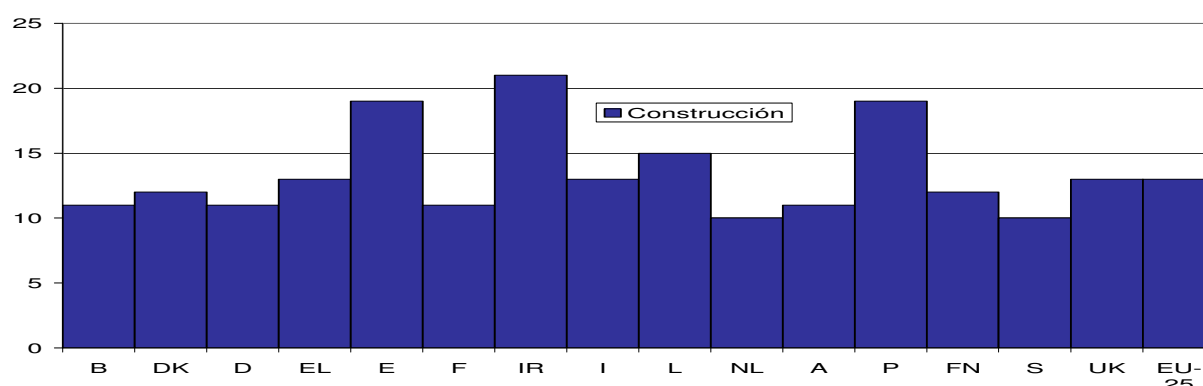
Fuente: EFT, Eurostat.

El grado de concentración del empleo es mucho menor en el caso de los hombres, tal y como se puede apreciar en el gráfico anterior siendo además los sectores de actividad también menos homogéneos. Si la mitad de las mujeres europeas se encontraban restringidas en apenas cuatro sectores, los hombres aparecen distribuidos en un mayor número de sectores en todos los países, aunque los cuatro sectores que mayor empleo masculino posee apenas sobrepasa el 30% del empleo total (salvo en Grecia y Portugal que están cerca del 45%).

Los sectores que mayor empleo masculino soportan varían de un país a otro pero la construcción es la única actividad que aparece en primer lugar en todos los países europeos. La administración pública es el segundo en orden de importancia aunque en seis países no alcanza dicha posición estando por ejemplo en Finlandia totalmente ausente de dicha clasificación. El comercio al por menor está entre los seis primeros sectores en cuanto a ocupación masculina excepto en los países más nórdicos (en Luxemburgo, Finlandia, y Suecia) mientras que el cuarto lugar lo ocupa los servicios a las empresas que tienen un importante peso en el empleo de los suecos y holandeses mientras que en Portugal no es relevante.

¹² Los sectores manufactureros no aparecen como empleadores de mano de obra femenina en ningún país europeo salvo la industria textil y del vestido en Portugal.

Gráfico 4: Proporción del empleo masculino en el sector de la construcción, 2005.



Fuente: EFT, Eurostat.

Entre otros sectores que aglutinan un importante volumen de empleo masculino se encuentran la agricultura, especialmente importante en Grecia, Portugal e Irlanda; los transportes públicos y el comercio al por mayor, totalmente ausentes en el empleo femenino, así como los servicios sociales y la salud y la educación son el resto de los sectores en orden de importancia. Cabe resaltar que los sectores manufactureros no aparecen ya como los grandes empleadores de mano de obra, únicamente están presentes dos de ellos y en dos países únicamente: la metalurgia como cuarto sector en importancia en Austria y la fabricación de maquinaria en Alemania.

Cuadro 2: Reparto del empleo de los hombres en los 6 principales sectores de la NACE, 2005.

Empleo Hombres 2005	B	DK	D	EL	E	F	IR	I	L	NL	A	P	FN	S	UK	EU-25
Construcción	11	12	11	13	19	11	21	13	15	10	11	19	12	10	13	13
Administración pública	11		8	9	6	9	4	7	13	8	7	8		5	6	7
Comercio al por menor	6	6	5	10	6	5	6	7		7	6	8			8	6
Servicios a las empresas	6	6	6	5	5	7	5	7	5	9	5		6	9	7	6
Agricultura	5			11	6		9	4			5	10	5			5
Transportes terrestres							4		5				5			4
Comercio al por mayor		6				5		5	4			4	5	6		4
Servicios sociales y de Salud		6	5			5				5				5	5	4
Enseñanza	5	6							4	5			5	5	5	4
Hoteles y restaurantes				6	5											3
Metalurgia											5					3
Fabricación de maquinaria			4													3
Comercio y reparación coches												4				3
Total en los 6 principales	43	42	39	53	48	42	50	43	51	45	39	53	38	42	45	42

Fuente: EFT, Eurostat.

En definitiva, unos sectores son mayoritariamente ocupados por hombres y otros mayoritariamente ocupados por mujeres que además están repartidas en menos sectores y diferentes a los de los hombres. Las mujeres representan al 80% de las personas ocupadas en salud y servicios sociales, el 70% de la enseñanza, el 60% del comercio al por menor y únicamente alcanzan el 8% en la construcción y el 14% en el transporte, sectores que están altamente masculinizados.

2.3-Segregación por categoría profesional

La segregación por categorías profesionales u ocupacionales nos informa del modo en que se distribuyen mujeres y hombres en las diferentes profesiones, resaltando la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones y que además se han devaluado social y económicamente a medida que se han ido feminizando. Las profesiones masculinas poseen mayor reconocimiento social y por tanto están mejor remuneradas que las ocupaciones femeninas que poseen peores condiciones laborales y están menos remuneradas, la *“llamada segregación ocupacional está fuertemente condicionada por el simbolismo de género y es solo uno de los aspectos que contribuyen a la discriminación salarial”* (C. Gómez Bueno; 2001, pp. 126)¹³.

Al igual que ocurriera en los sectores de actividad, en todos los países analizados es más alto el grado de concentración de las mujeres en un número limitado de profesiones siendo además distintas a las profesiones ocupadas por los hombres.

En la Unión Europea de los quince, y en el año 2005, cerca de la mitad de las mujeres se concentran en diez de las ciento treinta profesiones de la CITP¹⁴, englobando al 36% de las mujeres en solo 6 categorías; por el contrario la ocupación masculina se encuentra más repartida de manera que las diez principales profesiones que emplean al 37% de los hombres y apenas sobrepasan el 25% en las 6 primeras categorías.

Además las profesiones que ocupan mujeres y hombres son totalmente diferentes y requieren distinta cualificación para acceder a ellas.

¹³ Op. Cit. Carmuca Gómez Bueno (2001): “Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis”. *Papers* 63/64; pp.123-140.

¹⁴ CITP (Clasificación Internacional por Tipo de Profesiones) es la clasificación recomendada por la OIT (en su versión 88) siendo también la clasificación utilizada por Eurostat en la elaboración de la Encuesta de la fuerza de trabajo. La CITP está organizada en 9 grandes grupos de profesiones (clasificación a 1 cifra), en 26 subgrandes grupos principales (clasificación a 2 cifras) y en 120 subgrupos (clasificación a 3 cifras).

Cuadro 3. Empleo femenino en sus 10 principales profesiones, según la CITEP a tres cifras, 2005.

Categoría Profesional de las Mujeres	Ocupadas (%)	Ocupadas acumulado
522 Vendedoras y demostradoras de tiendas y almacenes	8.0	8.0
913 Personal doméstico, limpiadores, lavaderos y planchadores	7.6	15.6
513 Trabajadoras de los cuidados personales y afines	6.6	22.2
419 Otras oficinistas	5.2	27.4
343 Profesionales de nivel medio de servicios de administración	4.4	31.8
512 Personal de hostelería y de restauración	3.9	35.7
411 Secretarías y operadoras de máquinas de oficina	3.7	39.4
131 Gerentes/Directores de pequeña empresa	2.9	42.3
341 Profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales	2.9	45.2
323 Personal de enfermería y partería de nivel medio	2.6	47.8

Fuente: EFT, Eurostat.

Las tres profesiones que más mujeres aglutinan representan el 22% de su ocupación total; cerca del 8% de las mujeres empleadas en la Unión Europea son auxiliares de ventas en la categoría de “vendedoras y demostradoras de tiendas y de almacenes”, el 7.6% están ocupadas como ayuda doméstica en “personal doméstico y afines” y el 6.6% en “trabajadoras de cuidados personales y afines”; si además añadimos el 3.9% de las mujeres que trabajan en hoteles y restaurantes (“personal de intendencia y de restauración”) tenemos que más de un cuarto de las mujeres que trabajan en la UE pertenecen a alguna de estas categorías relativamente poco (o nada) cualificadas. En estas mismas profesiones en los hombres¹⁵ apenas llegan a representar el 6.5% del total de su empleo.

Menos de un quinto de las mujeres ocupan puestos administrativos generales tales como secretarías o auxiliares de oficina; así cuatro de estas categorías profesionales figuran entre las diez principales profesiones femeninas (“otras oficinistas” 5.2%, “secretarías” 3.7%, “profesionales de nivel medio en servicios de administración” 4.4%), este grupo de ocupaciones apenas aseguran el 9% del empleo masculino.

La última gran categoría de fuerte representación femenina es el personal de enfermería que apenas ocupa al 2.6% de las mujeres mientras que las profesoras de enseñanza media dejan de aparecer como una de las 10 profesiones de mayor ocupación femenina en Europa.

¹⁵ Los datos correspondientes a los hombres aparecen en Eurostat (2008): “*La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique*”: Communautés européennes, Luxembourg.

Cuadro 4: Empleo masculino en sus 10 principales profesiones, según la CITP a tres cifras, 2005.

Categoría Profesional de los Hombres	% ocupados	Acumulado ocupados
832 Conductores de vehículos de motor	5.2	5.2
712 Obreros y operarios de la construcción (obra gruesa)	4.7	9.9
131 Gerentes/Directores de pequeña empresa	4.4	14.3
713 Obreros y operarios de la construcción (trabajos de acabado)	4.0	18.0
311 Técnicos en ciencias físicas y químicas y en ingeniería	3.6	21.9
723 Mecánicos y ajustadores de máquinas	3.5	25.4
341 Profesiones de nivel medio en operaciones financieras y comerciales	3.3	28.7
214 Arquitectos, ingenieros y afines	3.1	31.8
522 Vendedores y demostradores de tiendas y almacenes	2.6	34.4
122 Directores de departamentos de producción y operaciones	2.6	37.0

Fuente: EFT, Eurostat.

Si nos centramos en las ocupaciones de los hombres (y siguiendo con la clasificación CITP) la primera categoría profesional en cuanto a empleo es la de “conductores de vehículos” con un 5’2%, seguido de la “construcción” que en sus dos subcategorías reagrupa al 8’7% del empleo; estas tres ocupaciones que emplean al 14% de los hombres mientras que las mujeres están prácticamente ausentes puesto que apenas alcanzan el 0.5%. Si añadimos el 3’5% de los hombres ocupados el “mecánicos y ajustadores de máquinas” tenemos que casi el 20% de los hombres tienen empleos manuales cualificados o semicualificados contra menos del 1% de las mujeres.

Entre las profesiones masculinas clasificadas dentro de las diez primeras, la que menos cualificación requiere es la categoría de “vendedores y demostradores de tiendas y almacenes” que además, también es una importante fuente de empleo femenino (es la primera en importancia con más del 8%) aunque aparece con menor peso para el caso de los hombres (un 2’6%). Otras categorías que aparecen entre las principales del empleo masculino corresponden a un perfil más técnico y más cualificado; los técnicos en ingeniería, en física, arquitectos y técnicos en operaciones financieras y comerciales llegan a representar el 10% de los empleos masculinos pero solo el 4% de los empleos femeninos. Además, y dentro de las diez primeras, aparecen dos categorías pertenecientes a la escala superior de la jerarquía: “gerentes” y “directores de departamento de producción”, reagrupando al 7% del empleo masculino frente a apenas el 3% del empleo femenino.

A nivel de la Unión Europea existe un cierto grado de homogeneidad a la hora de establecer comparaciones entre las ocupaciones de hombres y mujeres. En todos los países las mujeres están más concentradas que los hombres en un número más restringido de profesiones, las mujeres son

mayoría en los trabajos administrativos (secretarías y empleadas de oficina), como vendedoras y en tareas de cuidados a personas. Las vendedoras con un 8% representa la categoría profesional que ocupa a más mujeres mientras que en los hombres apenas alcanza el 3%; otras categorías importantes para las mujeres como son la ayuda domiciliaria, los cuidados y otras empleadas de oficina representan el 20% del empleo frente al escaso 3% para los hombres.

Si comparamos la parte que ocupan las mujeres y los hombres dentro del volumen total de empleo vemos que se encuentran representados de una manera desigual. Los hombres monopolizan los empleos manuales y técnicos que requieren un cierto nivel cualificación, o están relacionados con máquinas o con productos que se consideran “pesados” o “complejos”, mientras que los empleos femeninos se centran en aquellas actividades de escasa (o nula) cualificación como son los trabajos de cuidados, de servicios, de oficina y de ventas, es decir, los puestos calificados como de “cuello rosa”¹⁶ (OCDE; 2002; p.151).

3. La segregación vertical.

A través de la segregación vertical conocemos la concentración de mujeres y/o hombres en los distintos niveles de responsabilidad; *“cuando con los mismos niveles educativos y de experiencia laboral se prefiere contratar a hombres para los puestos de jefatura y de dirección”* (OIT)¹⁷.

Si la segregación horizontal permanece prácticamente estable, la posibilidad que tienen las mujeres de acceder a los puestos más altos de la jerarquía profesional registra ligeros cambios, siempre menores que los que podríamos desear. La promoción profesional de las mujeres aparece como más lenta y laboriosa que la de los hombres; de forma generalizada podemos decir que la jerarquía profesional sigue estando dominada por los hombres a pesar de que cada vez son más las mujeres que acceden a puestos de dirección, de responsabilidad y de toma de decisiones, debido fundamentalmente a su mayor nivel de formación.

En un primer momento podemos observar este tipo de segregación observando los datos relacionados con las mujeres y los hombres que de forma independiente trabajan o gestionan una empresa en el sector industrial y servicios.

¹⁶ La OCDE califica de “cuellos blancos” a las profesiones integradas dentro de los grupos del 1 al 3 de la clasificación del CITE-88, los “cuellos rosas” a las integradas dentro de los grupos del 4 al 5 mientras que los llamados “cuellos azules” son las ocupaciones integradas dentro de los grupos del 6 al 8. (OCDE (2002): *“Employment outlook”*. Paris. <http://www.oecd.org>).

¹⁷ OIT Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. <http://www.oit.org/gpe/gpe/>

Cuadro 5: Empleo independiente por sexos en la industria y en servicios en la UE-25.

	Con Asalariados		Sin Asalariados	
	2000	2005	2000	2005
Mujeres	3.0	3.5	5.0	8.0
Hombres	7.0	7.1	8.5	11.6

Fuente: EFT, Eurostat.

En 2005 las mujeres independientes representaban el 11'5% del número total de independientes, proporción considerablemente menor que la de los hombres (18'7%). Cabe destacar que el 70% de las mujeres que trabajan como independientes en el sector industrial y de servicios no tienen personas empleadas a su cargo, mientras que los hombres independientes con empleados es dos veces más alta que en las mujeres. En el caso de los hombres no se puede establecer una tendencia de comportamiento en la utilización del empleo independiente con o sin asalariados mientras que las mujeres cuando figuran en esta categoría no siempre significa que ejerzan una labor de gerente con trabajadores a su cargo sino que es ella misma la que ha creado su propio puesto de trabajo autoempleándose.

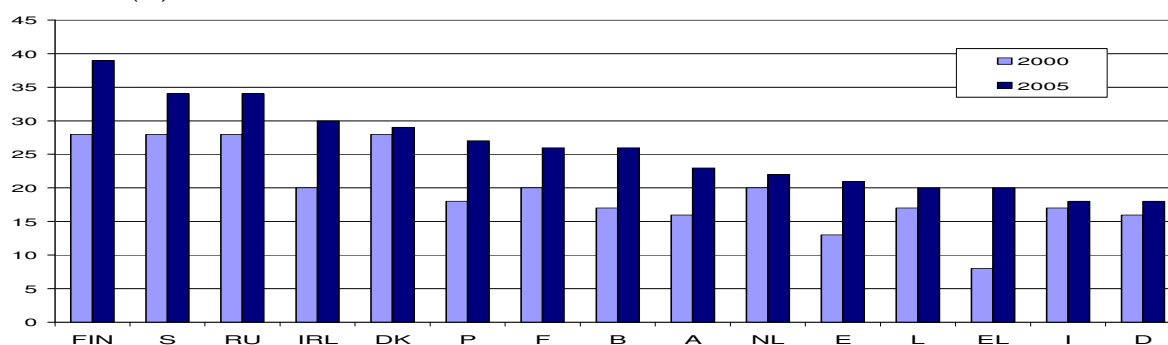
La proporción de hombres y mujeres que trabajan como independientes varía de un país a otro y refleja en parte la importancia de las pequeñas empresas e incluso la fiscalidad, más o menos permisiva, con que son tratadas estas actividades. Grecia e Italia aparecen como países donde es más importante la presencia de hombres (11-12%) mientras que el Reino Unido apenas cuenta con un 5%.

Podemos ampliar el estudio de la segregación vertical con otros indicadores que nos informen de cómo se ocupan los altos puestos de las grandes sociedades pero en este caso con personas que son asalariados de dichas corporaciones. Así, en la parte superior de la jerarquía profesional se encuentran los directores de las sociedades y es ahí donde se registran las mayores diferencias; la presencia de los hombres es más de dos veces superior a la de las mujeres en estos puestos y en los cuadros superiores (el 0'8% de hombres frente al 0'3% de mujeres); esta diferencia disminuye considerablemente si descendemos a los puestos de dirección de las pequeñas y medianas empresas, en donde los hombres tienen un peso del 4'4% frente al 3% de mujeres al mando de una pequeña empresa. En ambos casos las proporciones con respecto al año 2000 se mantienen prácticamente igual. En total en puestos directivos, tanto de las grandes como de las pequeñas empresas, es donde se registran las mayores diferencias, el 5'3% de hombres frente al 3'2% de mujeres.

Si nos centramos en las oportunidades que tienen las mujeres de ocupar un puesto de mando observamos que subsisten aún diferencias puesto que “el 63% de las personas activas que trabajan tienen a un hombre como responsable jerárquico inmediato frente al 21% que están bajo la dirección de mujeres (el resto no tiene un jefe jerárquico)” (Fondation, 2003; 15). Lo más usual es encontrarse con que las mujeres, cuando ocupan un puesto de dirección o de supervisión, es porque son las superiores jerárquicas a su vez de otras mujeres; así uno de cada cuatro hombres trabajadores tiene a una mujer como superior jerárquica mientras el equipo de las mujeres que ocupan un punto de dirección está formado por mujeres.

Puede que haya algún signo de cambio positivo en cuanto a este tipo de segregación vertical; si nos basamos en los resultados obtenidos en las encuestas europeas sobre las condiciones de trabajo¹⁸ en distintos años observamos mayor presencia de las mujeres como superiores jerárquicas directas; los trabajadores europeos que tienen a una mujer como responsable superior directa ha pasado del 19% al 25% entre el 2000 y 2005.

Gráfico 5: Proporción de trabajadores bajo supervisión de una mujer quince países de la UE, 2000-2005 (%).



Fuente: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2001 y 2007).

Tal y como queda reflejado en el gráfico anterior, la proporción de trabajadores con una supervisora mujer varía considerablemente de un país a otro, desde Finlandia con el 39% hasta Alemania con apenas el 18%. A lo largo de estos cinco años observamos que esta segregación vertical se ha ido reduciendo en los países escandinavos, en el Reino Unido y especialmente en Irlanda; en donde el 30% de los trabajadores tienen a una mujer como supervisora; mientras que por el contrario se observa un mayor grado de segregación vertical en países como Grecia, Italia y

¹⁸ Encuesta sobre las condiciones de vida y de trabajo que realiza periódicamente la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, (2003; 2008).

Alemania en donde parece que existen más prejuicios a la hora poner a una mujer en una jefatura. En estos dos últimos países, solo un 17% de las personas que trabajan en estos países tienen a una mujer como jefa inmediata, mientras que en Grecia es el país donde mayor crecimiento se ha registrado en la presencia femenina en puestos de mando.

4. Conclusiones.

A pesar de la importante presencia de mujeres en el mercado de trabajo la segregación no ha desaparecido y continúa marcando la vida laboral. Apenas se aprecian cambios de tendencia, permaneciendo prácticamente estable la llamada segregación horizontal (concentración en unos sectores de actividad y en unas pocas profesiones) y comienzan a detectarse algunos signos de cambio en la denominada segregación vertical (las posibilidades de promoción por la escala jerárquica). El 60% de las mujeres se concentran en seis sectores de actividad siendo sus principales empleadores los servicios sociales y la salud, el comercio al por menor, la enseñanza y la administración pública, mientras que el 40% de los hombres están empleados en seis sectores más dispersos aunque en todos aparece la construcción con el mayor empleador.

La mitad de las europeas se concentran en diez profesiones mientras que los hombres están más repartidos ya que sus diez primeras profesiones solo emplean a la tercera parte. Las profesiones que más mujeres aglutinan son auxiliares de ventas, personal doméstico, trabajo de cuidados y oficinistas, es decir más de la cuarta parte de las mujeres europeas están empleadas en categorías poco o nada cualificadas mientras que enfermería, que es la última de las diez primeras profesiones con mayor presencia femenina que quizás requiera un cierto nivel de formación.

Las tres ocupaciones masculinas más representativas (conductores de vehículos y operarios de la construcción) ocupan la sexta parte de los hombres ocupados y además en empleos manuales semicualificados. Los hombres monopolizan los empleos manuales y técnicos que requieren cierta cualificación y que están relacionados con máquinas o con productos considerados pesados o complejos mientras que las mujeres se centran en las actividades de cuidados, servicios de oficina y de venta, es decir puestos denominados de “cuello rosa”.

La segregación vertical sigue estando presente; a pesar de poseer el mismo nivel educativo y la misma experiencia profesional, se prefiere contratar a hombres para puestos de jefatura y de dirección. Cuanto más alto nos situemos en la escala menor será la presencia de mujeres aunque parece que en los últimos años comienza a reducirse la diferencia aunque aún hay que ser cautelosos.

Bibliografía.

Burchel, B., Faga, C., O'Brien, C., Smith, M. (2007): "*Working Conditions in the European Union: The Gender Perspective*". Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.

Delso, A. I. (2001): "Más allá de la Igualdad: género y cooperativismo" *Cuadernos Mujer y Cooperativismo*, nº 3. <http://www.coceta.com>.

Eurostat (2002, 2008): "*La vie des femmes et des hommes en Europe. Un portrait statistique*". Office des Publications Officielles des Communautés Européennes. Luxembourg.

Eurostat <http://europa.eu.int/eurostat>

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail (2003): "La qualité du travail et de l'emploi des femmes: instruments de changement". *Cahier de la Fondation*, nº 3, decembre 2002. Luxembourg.

Fondation européenne sur les conditions de travail en Europe (2003): "*Troisième enquête sur les conditions de travail en Europe, 2000*". Office des publications officielles des Communautés européennes. Luxembourg.

Fondation européenne sur les conditions de travail en Europe (2008): "Qualité en matière de travail et de l'emploi chez les femmes et les hommes. Un écart à prendre en considération". *Note d'information*, avril 2008.

Gómez Bueno, C. (2001): "Mujeres y trabajo: principales ejes de análisis". *Papers* 63/64, pp.123-140.

Maruani, M. (2000): "Hommes-Femmes. L'évolution des inégalités en matière d'emploi" Institut National d'Etudes Démographiques (INED), *Unité de recherche Démographie, genre et sociétés*. pp.220-229.

OCDE (2002): "*Employment outlook*". Paris. <http://www.oecd.org>

OIT (2003): "*La hora de la igualdad en el trabajo*". Conferencia Internacional del Trabajo. 91ª reunión. Ginebra.

OIT <http://www.ilo.org>.

OIT. <http://www.oit.orgpe/gpe/>

Paoli, P., Merllié, D. (2001): "*Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*". Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg.

Salido, O. (2002): "Las oportunidades de las mujeres en una estructura cambiante". *Documento de trabajo 02-05. Unidad de Políticas Comparadas*. Universidad Complutense de Madrid.

Silvera, R (2002): "*Articuler vie familiale et vie professionnelle en Europe. Un enjeu pour l'égalité*". La Documentation Française, Paris.