

Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina

Marta Ibáñez¹; Elisa García Mingo²; Empar Aguado³

Recibido: 26/04/2022 / Aceptado: 05/10/2022

Resumen. Las cifras disponibles muestran que las mujeres casi igualan a los varones entre la población activa, pero también indican que las mujeres españolas siguen desempeñando un menor número de ocupaciones. Este artículo busca ofrecer una mirada actualizada y compleja a la cuestión de la segregación ocupacional por género en España. Para ello, se comienza haciendo una descripción de los rasgos de la segregación ocupacional por género en España a partir de los datos estadísticos disponibles. Después, se propone el concepto de cierre social de género para analizar los mecanismos de cierre que están impidiendo que las mujeres accedan a ocupaciones mayoritariamente masculinas. Nuestro análisis es el resultado de estudiar siete ocupaciones mayoritariamente masculinas (informática, mecánicas en pequeños talleres de reparación de vehículos a motor, oficiales de la construcción, estibadoras portuarias, maquinistas de tren, pilotos de aviación comercial y Policías Nacionales) a través de la estrategia del estudio de caso. En nuestra investigación, concluimos que las imágenes estereotipadas de las ocupaciones son el mecanismo de cierre que comparten todos los casos analizados y también se constata la importancia de las decisiones tempranas relacionadas con la elección de la carrera profesional (*career choice*) en las trayectorias educativas. Nuestra principal conclusión es que cada mecanismo de cierre necesita su propia política de igualdad y medidas concretas si queremos lograr reducir la segregación ocupacional por género, así como todas sus consecuencias.

Palabras clave: Segregación ocupacional por género; ocupaciones masculinas; cierre social; España; métodos mixtos

[en] Women in Men's worlds: gender segregation and social closure in the access to masculine occupations

Abstract. Available figures show that women almost equal men as the active population, however they also indicate that Spanish women continue to perform fewer occupations. This article seeks to offer an updated and complex look at the issue of occupational segregation by gender in Spain. To do this, we revise the features of occupational segregation by gender in Spain based on the available statistical data. Then, the concept of gender social closure is proposed, in order to understand what closure mechanisms are preventing women from accessing predominantly male occupations. Our analysis is the result of studying seven male occupations (computer science, mechanics in small motor vehicle repair shops, construction officials, port stevedores, train drivers, commercial aviation pilots and National Police) through the case study strategy. In our research, we conclude that the stereotyped images of occupations are the closing mechanism shared by all the cases analyzed and the importance of early decisions related to career choice in educational trajectories is also confirmed. Our main conclusion is that each closure mechanism needs its own equality public policy and that concrete measures are needed if we want to reduce occupational segregation by gender, as well as all its consequences.

Keywords: Occupational segregation by gender; male occupations; social closure; Spain; mixed methods

Sumario. 1. Introducción: a vueltas con la segregación ocupacional de género. 2. Los datos hablan: los rasgos de la segregación ocupacional por género en España. 3. La metodología de casos al servicio del mapeo de mecanismos. 4. Mapeando mecanismos de cierre social de género. 5. Conclusiones: los mecanismos de (re)producción de la segregación ocupacional para diseñar políticas. 6. Bibliografía.

¹ Universidad de Oviedo
E-mail: mibanez@uniovi.es

² Universidad Complutense de Madrid
E-mail: elisgarc@ucm.es

³ Universitat de València
E-mail: teresa.empar.aguado@uv.es

Cómo citar: Ibáñez, M.; García Mingo, E.; Aguado, E. (2022). Mujeres en mundos de hombres: segregación ocupacional de género y mecanismos de cierre social de acceso en profesiones de dominación masculina. *Sociología del Trabajo*, 101, 329-343.

1. Introducción: a vueltas con la segregación ocupacional de género

La segregación ocupacional de género se refiere al fenómeno por el cual los y las trabajadoras acceden al mercado de trabajo de manera diferenciada, esto es, tendiendo a concentrarse en diferentes sectores u ocupaciones en función de su sexo. Hasta aquí, la segregación ocupacional no supondría un problema social sino, antes bien, un fenómeno de interés sociológico que refleja la construcción sexual de los trabajos y la construcción social del género. Sin embargo, la segregación ocupacional se convierte en un problema social, político y económico cuando la tendencia a que los sexos se concentren en diferentes ocupaciones se muestra como uno de los principales factores explicativos de la brecha salarial de género entre mujeres y varones, como se ha demostrado a nivel internacional (Bridges, 2003; Charles & Grusky, 2004; Fitzenberger & Kunze, 2005; Cohen, 2013; Hegewisch & Hartmann, 2014; Murphy & Oesch, 2016) y en España (Peinado López, 1988; Del Río & Alonso-Villar, 2010, Banyuls *et al.* 2016).

La división sexual del trabajo constituye un tema de investigación relevante ya desde los años ochenta del pasado siglo, época en que se diseñan las bases teóricas, terminológicas y técnicas para su análisis (Hakim, 1979; Matthaei, 1982; Game y Pringle, 1983). En los años noventa vemos cómo se afinan estos instrumentos, cada vez más estandarizados y con mayor capacidad para generar conocimiento acumulado (Hakim, 1993; Grusky y Charles, 1998). Hasta llegar, en la primera década del siglo XXI, a cierto *impasse* en la dimensión descriptiva del fenómeno (con informes periódicos de las instituciones especializadas – por ejemplo, Bettio y Verashchagina, 2009); a la vez que a reformulaciones de mayor profundidad teórica sobre las causas, las formas de evitar el fenómeno y las consecuencias que la segregación laboral tiene sobre las mujeres, sobre la sociedad en general y sobre los principios de igualdad y de eficiencia que toda política pública debe buscar (Bettio, 2002; Bridges, 2003).

Ahora, durante la tercera década del siglo XXI, seguramente el campo de estudio más productivo se refiere a los intentos de explicación del hecho de que la segregación laboral no haya disminuido de manera relevante en el nuevo siglo (por ejemplo, en EEUU, Cohen, 2013), y en algunos países, como en España, haya aumentado (comparación desde los años 90 hasta 2007 con datos EPA en Iglesias y Llorente, 2008; comparación 2001-2011 con datos del Censo en Aguado, 2018b; Ibáñez y Vicente, 2020). Y es que, a pesar de los avances, la segregación ocupacional de género sigue siendo un problema sociológico muy interesante, no solo por su naturaleza de fenómeno multicausal, también por varias cuestiones que son relevantes desde la perspectiva de la lucha por la igualdad de género: (1) el mantenimiento del esencialismo de género en las sociedades occidentales e igualitarias (Charles y Bradley, 2009; Bloksgaard, 2011; Ellingsæter, 2013); (2) las expectativas de las mujeres de que tendrán menor poder interpersonal en campos masculinos, que hace que pierdan interés en ellos (Chen y Moons, 2015); (3) la tendencia a que las mujeres en ocupaciones masculinas las abandonen pronto (con datos de EEUU, Jacobs, 1989 para la década de los 80 y Torre, 2011 para la de los 90 y 2000); (4) la propia dinámica de la segregación, por la que cuando una ocupación tradicionalmente masculina llega a una proporción de mujeres determinada, el cambio se precipita (Teoría de Schelling, 1971, comprobada con datos de EEUU en Pan, 2015).

Movidas por estas cuestiones, entre 2009 y 2019 un grupo de investigadoras nos unimos en el grupo de investigación MujeresEnMundosDeHombres⁴ (con el objetivo de comprender las trayectorias laborales de mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinas para, por una parte, profundizar en el conocimiento de la persistente división del trabajo por género; y, por otra parte, entender mejor estos casos en los que se supera la segregación laboral. Nuestra intención durante esa década de trabajo colaborativo era doble: por un lado, nos movía la inquietud teórica de ampliar el conocimiento sobre los mecanismos que mantienen la segregación; por otro lado, teníamos el objetivo de proponer medidas para su superación.

El objetivo de este artículo es poner el foco en los resultados de este esfuerzo de investigación. En el segundo apartado se describen las características y la evolución de la segregación por ocupaciones y ramas de actividad. En el tercero se defiende nuestra estrategia metodológica de los estudios de caso para comprender la segregación ocupacional por género. Y en el cuarto se concreta nuestra propuesta teórica para comprender uno de los aspectos de la segregación ocupacional: el modelo de los mecanismos de cierre social de género. Se termina con las conclusiones, en esta oportunidad muy pegadas a nuestra intención de mostrar que el diseño de políticas públicas por la igualdad pasa por el análisis y “mapeo” de esos mecanismos de cierre social.

2. Los datos hablan: los rasgos de la segregación ocupacional por género en España

La activación y movilización laboral de las mujeres en España es un proceso en marcha desde los años setenta del pasado siglo, proceso éste que se vio acelerado con la crisis de la *Gran Recesión* (Aguado, 2012; 2019), como evidencia

⁴ Financiado por el Plan Nacional I+D+i: 2012-2014, (FEM2011-25228); 2015-2018, (CSO2014-54339-P)

el hecho de que la tasa de actividad femenina ha crecido desde niveles inferiores al 30% a mediados de los años 80 hasta el 53,7% en el cuarto trimestre de 2021. Aunque este es un hecho generalizado en todos los países de la Unión Europea (UE), ha tenido un mayor recorrido en nuestro país.

A pesar de la entrada masiva de las mujeres al mercado laboral en España, los índices de segregación por género casi no se alteraron y la mayoría de mujeres y hombres siguieron entrando a trabajar en ramas de actividad y ocupación donde hay un predominio de los niveles de masculinización o feminización. Según el Censo de Población de 2011 (INE, 2013), en España el 31,1% de las mujeres trabajaban en ocupaciones en las que más del 70 por ciento eran también mujeres. Más aún, sólo un 18 por ciento de las personas estaba trabajando en ocupaciones en las cuales se daba una situación de paridad (Ibáñez, 2017: 21).

Interesante para nuestro análisis es el hecho de que, según los datos aportados por Cebrián y Moreno (2008: 367), las mujeres están más concentradas en las ocupaciones femeninas que los hombres en las masculinas, y esto es así porque los hombres se distribuyen más homogéneamente en las ocupaciones que las mujeres. El porcentaje de mujeres en las ocupaciones masculinizadas es reducido y a la vez las ocupaciones feminizadas suelen ser menos numerosas que las masculinizadas, lo cual resta oportunidades de empleo y espacio de elección a las mujeres frente a los hombres. Así como en España, en la mayoría de los Estados miembros de la UE encontramos la misma realidad: el aumento del empleo de las mujeres se concentra principalmente en sectores feminizados (Bettio y Verashchagina, 2009).

En 2021, en el mercado de trabajo español, casi nueve de cada diez mujeres (88,8%) tenían su empleo en el sector servicios frente al 64,6% de los hombres. Del total de mujeres ocupadas durante el 2021 (ver Tabla A1 en Anexo), el 70,5% se concentró en tres grandes ramas de actividad: a) Administración Pública y servicios de carácter público (educación, sanidad, servicios sociales, defensa), donde se localizaban el 33,2% del total de ocupadas; b) comercio y hostelería, que concentraba al 24,5% del total de mujeres ocupadas; y c) trabajo doméstico principalmente y servicios varios, con el 10,5% de la ocupación femenina total. Aunque en el sector servicios se aglutinan actividades productivas muy diversas, hay que destacar que la alta concentración de mujeres en actividades de este sector tiene lugar mayoritariamente en ocupaciones de baja calidad.

La creciente y progresiva incorporación de las mujeres al mercado de trabajo y al empleo se ha traducido en un incremento significativo de la tasa de feminización del empleo. Al comparar la información de los últimos dos censos de población disponibles (2001 y 2011) se observa cómo en sólo diez años esta tasa creció 7,1 puntos porcentuales en España, situándose a poco más del 45% y lejos todavía del 50% (Aguado, 2018b). Si observamos datos más recientes, en este caso procedentes de la Encuesta de Población Activa (EPA), para la segunda década del siglo XXI, y concretamente para el periodo 2011-2019⁵ este porcentaje se mantiene en el 45,7%, habiendo crecido hasta el 46,1% a finales de 2021.

Tabla 1. Distribución de las mujeres ocupadas según ramas de actividad y grado de feminización/masculinización de las ramas en España en 2011- 2019 (en %)

	Tasa de feminización (%)		Distribución de las mujeres ocupadas (%)	
	2011	2019	2011	2019
Total ramas de actividad	44,9	45,7	100,0	100,0
Ramas feminizadas			33,9	33,7
T Actividades de los hogares (empleo de personal doméstico y autoconsumo)	90,9	87,8	7,5	5,8
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	77,2	76,4	13,6	14,2
S Otros servicios	64,5	67,0	3,1	3,5
P Educación	65,9	66,9	9,6	10,2
Ramas mixtas con feminización relativa			18,7	19,8
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	56,3	54,0	6,2	6,2
L Actividades inmobiliarias	53,1	53,8	0,6	0,9
I Hostelería	54,1	53,6	9,2	10,2
K Actividades financieras y de seguros	47,4	53,0	2,7	2,5
Ramas mixtas con masculinización relativa			31,9	30,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	48,8	50,0	5,0	5,7
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	50,0	49,1	17,9	16,7
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	58,1	48,4	0,0	0,0
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	42,2	43,6	7,4	6,5
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	38,9	40,0	1,5	1,8
Ramas masculinizadas			15,5	15,8
J Información y comunicaciones	32,7	30,7	2,1	2,0
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	20,1	28,2	0,2	0,3
C Industria manufacturera	25,1	27,3	7,1	7,5
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	26,2	23,2	2,4	2,0
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	15,8	20,6	0,3	0,3
H Transporte y almacenamiento	19,0	19,7	2,1	2,3
B Industrias extractivas	9,3	12,9	0,0	0,0
F Construcción	7,6	8,9	1,3	1,3

Fuente: INE, EPA, y elaboración propia.

⁵ Para analizar esta década, en las siguientes hemos decidido limitar los datos a 2019 para evitar los efectos causados por la pandemia en los distintos sectores económicos.

Ahora bien, como se puede apreciar en la Tabla 1, el sector primario (agricultura, ganadería, pesca y silvicultura), la industria, la construcción, el transporte y las comunicaciones son ramas de actividad con una presencia de mujeres bastante reducida, actividades pues claramente masculinizadas. Y, a pesar de que ha crecido ligeramente la tasa de feminización de algunas de estas actividades, la incorporación de mujeres al empleo ha encontrado mayoritariamente otros destinos, lo cual significa que en 2019 no llega al 16% el volumen de mujeres con trabajo remunerado que han aterrizado en estas actividades, una presencia relativa incluso menor que en 2011. Además, no tenemos que perder de vista que casi la mitad de estas mujeres (un 7,5%) trabajan en la industria manufacturera, mayoritariamente en las actividades industriales tradicionalmente feminizadas.

Así pues, la creciente presencia de las mujeres en el empleo ha sido más intensa en dos ámbitos. Primero, en las actividades tradicionalmente feminizadas: servicios vinculados con el Estado de Bienestar (educación, sanidad y servicios sociales), por un lado, y el trabajo doméstico remunerado, por otro (24,4% de las mujeres ocupadas en España en 2019 en el primer bloque, y 5,8% en el segundo). En segundo lugar, en actividades que presentaban una composición bastante equilibrada de mujeres y hombres en sus plantillas y donde progresivamente han ido ganando peso las mujeres, lo que supone que en muchos casos se haya superado el 50% en la tasa de feminización, produciéndose la “feminización relativa” de estas actividades. En este segundo ámbito, entre las actividades, atendiendo al volumen de oportunidades laborales, que representan a las mujeres, encontramos la hostelería (10,2% de la ocupación femenina en 2019). A su vez, entre las ramas de actividad con plantillas bastante equilibradas, pero donde predominan los hombres, encontramos como más destacado el comercio (16,7%), la Administración Pública (6,5%) y las actividades profesionales, científicas y técnicas, donde trabaja otro 5,7% de las mujeres españolas en 2019.

En suma, la evolución observada muestra el mantenimiento del carácter feminizado de las actividades vinculadas al Estado del Bienestar y el trabajo doméstico remunerado, lo cual se acompaña de un reforzamiento del peso relativo de las mujeres en otras actividades que tienen unas plantillas más equilibradas, las principales de las cuales acabamos de mencionar. Y todo lo anterior se acompaña de la persistencia del carácter masculinizado de la agricultura, la industria, la construcción, el transporte y las comunicaciones. Hay, por lo tanto, una permanencia de la segregación ocupacional por ramas de actividad, la cual no ha sido rota por la relativamente intensa incorporación de mujeres al mercado laboral.

Por otro lado, desde la perspectiva ocupacional la situación es muy parecida. Con contadas excepciones, la presencia de mujeres en la mayor parte de grupos ocupacionales se mantiene e incluso experimenta ligeros aumentos, con la excepción del grupo 6 (trabajadores del sector agrícola/ganadero, tan minoritario). Cabría destacar el crecimiento de unos tres puntos porcentuales experimentado en uno de los grupos masculinizados, concretamente el de dirección y gerencia (grupo ocupacional 1). Adicionalmente, también se ha intensificado ligeramente la presencia de las mujeres en el grupo 2 (personal técnico superior), uno de los grupos caracterizados como “feminización relativa”, y en el grupo 4 (ocupaciones de tipo administrativo), el único del bloque de grupos feminizados.

Tabla 2. Distribución de las mujeres ocupadas según grupo ocupacional y grado de feminización/masculinización de las ocupaciones en España en 2011 y 2019 (en %)

	Tasa de feminización (%)		Distribución de las mujeres ocupadas (%)	
	2011	2019	2011	2019
Total	44,9	45,7	100,0	100,0
Grupos feminizados			14,9	15,1
4 Empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina	65,1	66,7	14,9	15,1
Grupos mixtos con feminización relativa			67,2	67,9
5 Trabajadores de los servicios de restauración, personales, protección y vendedores	60,9	59,6	29,6	29,0
9 Ocupaciones elementales	61,4	58,1	17,8	16,1
2 Técnicos y profesionales científicos e intelectuales	54,6	56,2	19,8	22,8
Grupos mixtos con masculinización relativa			-	-
	-	-	-	-
Grupos masculinizados			17,9	17,0
3 Técnicos; profesionales de apoyo	37,9	38,2	8,9	9,0
1 Directores y gerentes	29,9	33,2	3,3	2,9
6 Trabajadores cualificados en el sector agrícola, ganadero, forestal y pesquero	23,0	18,7	1,3	0,9
8 Operadores de instalaciones y maquinaria, y montadores	12,7	13,1	2,2	2,2
0 Ocupaciones militares	12,1	11,1	0,1	0,1
7 Artesanos y trabajadores cualificados de la industria y la construcción (excepto grupo 8)	7,4	7,6	2,0	1,8

Fuente: INE, EPA, y elaboración propia.

Si unimos las perspectivas sectorial y ocupacional que venimos analizando tendremos como resultado un mapa en el que se detectarían fácilmente los lugares donde se concentran formalmente las mujeres en el mercado laboral español, como se puede apreciar en la Tabla 3⁶. Al respecto de esta distribución hay que destacar cómo los trabajos

⁶ La EPA no publica en su página web dicha tabla, por lo que habría que recurrir a los microdatos. Desafortunadamente, este recurso no permite un nivel de desagregación sectorial suficiente, como puede apreciarse en la Tabla A2 en el Anexo, referida al año 2019. Para sortear esta limitación y

no manuales y exigentes en calificaciones (grupos 2 y 3) se concentran en un número muy concreto de ramas de actividad: educación, sanidad y servicios sociales, principalmente, a las cuales hay que añadir las administraciones públicas y las actividades profesionales, en este caso de manera más moderada. A su vez, las mujeres de los grupos 4, 5 y 9 se encuentran más repartidas entre las ramas de actividad con una cierta presencia femenina. A la vista del mapa definido por estas tablas, resulta sencillo hacerse una idea bastante clara de la dualidad inherente al trabajo remunerado de las mujeres. La incorporación de las mujeres a las ramas de la educación, la sanidad, los servicios sociales, la administración pública y las actividades profesionales es una puerta de acceso a trabajos de más calidad que la media de los trabajos remunerados de las mujeres. Muy probablemente, el acceso a algunas de las opciones a estas alturas todavía masculinizadas podría abrir otras puertas en esta misma dirección. De aquí la importancia de estudiar con un cierto detalle las dificultades de acceso a las ocupaciones marcadamente masculinizadas, y también la experiencia de las pioneras que van abriendo camino en esta dirección.

Tabla 3. Distribución del conjunto de mujeres con empleo según ramas de actividad y grupos ocupacionales en España en 2011 (% sobre el total de mujeres ocupadas)

	Grupo ocupacional 2	Grupo ocupacional 3	Grupo ocupacional 4	Grupo ocupacional 5	Grupo ocupacional 6	Grupo ocupacional 7	Grupo ocupacional 8	Grupo ocupacional 9	Total
A - Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	0,1	0,1	0,2	0,1	1,3	0,1	0,1	1,0	2,9
C - Industria manufacturera	0,5	1,1	1,5	0,6	0,0	1,6	1,2	0,8	7,7
G - Comercio al por mayor y al por menor; reparaciones	0,5	0,9	2,0	9,7	0,0	0,7	0,3	1,0	15,7
H - Transporte y almacenamiento	0,1	0,2	1,0	0,3	0,0	0,0	0,3	0,2	2,2
I - Hostelería	0,1	0,3	0,6	4,6	0,0	0,1	0,1	2,0	7,9
K - Actividades financieras y de seguros	0,4	0,5	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0	0,1	3,1
M - Actividades profesionales, científicas y técnicas	2,0	0,9	1,4	0,1	0,0	0,1	0,1	0,1	4,9
N - Actividades administrativas y servicios auxiliares	0,2	0,3	1,8	0,3	0,1	0,0	0,1	2,1	5,0
O - Administración Pública y defensa; SS obligatoria	1,5	1,2	2,9	0,8	0,0	0,1	0,1	0,6	7,5
P - Educación	8,2	0,6	0,8	1,1	0,0	0,2	0,1	0,8	11,9
Q - Actividades sanitarias y de servicios sociales	5,7	1,0	1,2	4,6	0,0	0,1	0,1	1,0	14,0
S - Otros servicios	0,3	0,3	0,7	2,5	0,0	0,1	0,1	0,6	4,8
T - Actividades de los hogares	0,0	0,0	0,1	0,9	0,0	0,0	0,0	3,5	4,6
Total	20,6	9,2	18,7	26,1	1,6	3,7	2,6	14,3	100,0

Gris Claro: entre 1 y 2%. Gris medio: entre 2 y 5%. Gris oscuro: Más del 5%.

Para simplificar y facilitar la lectura, esta tabla no recoge ni las columnas (grupos ocupacionales) ni las filas (ramas de actividad) en las cuales ninguno de los cruces de actividad y grupo ocupacional ha alcanzado el mínimo del 1%.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2011 y elaboración propia.

Las diferentes posiciones sectoriales y ocupacionales que ocupan hombres y mujeres en el mercado de trabajo se encuentran en la base de la brecha salarial de género. No obstante, eso no significa que esta brecha desaparecería con la mera entrada de mujeres en sectores y ocupaciones masculinizadas. Con todo, sí que es importante constatar que la desigual presencia de mujeres y hombres en las actividades y ocupaciones es uno de los elementos que acompaña esta brecha salarial de género. Así, según Pilar Goñalons (2018), las ocupaciones feminizadas tienen más probabilidad de sufrir devaluación salarial que las masculinizadas. Esta autora lo constata a partir de la comparación del salario típico de ocupaciones en las que el 80 por ciento de las personas trabajadoras son mujeres frente a las ocupaciones en las que el 80 por ciento de las personas trabajadoras son hombres. Fruto de esta comparación, la autora detecta una diferencia de más de 700 euros mensuales entre el salario típico de las ocupaciones feminizadas (1.016 euros) y el de las ocupaciones masculinizadas (1.789 euros).

3. La estrategia metodológica de los estudios de caso para comprender la segregación ocupacional por género

Hay diversas teorías que intentan explicar el fenómeno de la segregación ocupacional por razón de género (Del Río y Alonso, 2014), pero mayoritariamente se ha intentado explicar las causas de la existencia de la segregación (el por qué) más que los mecanismos de reproducción del fenómeno (el cómo) (Reskin, 2003; Ibáñez *et al.*, 2017). Es por esto por lo que algunas investigaciones realizadas han propuesto el análisis a través del estudio de casos en ocupaciones tradicionalmente masculinas: para poder analizar la dimensión estructural, los mecanismos organizativos, el tipo de relaciones laborales, las situaciones domésticas y personales que pueden estar favoreciendo o perjudicando la inclusión (Bettio y Verashchagina, 2009; Ibáñez *et al.*, 2017; Aguado, 2018a).

Desde los años 80 son numerosos los esfuerzos de investigación que analizan las ocupaciones concretas en las que las mujeres están en minoría, y gracias a ellos contamos con una extensa evidencia empírica, mayoritariamente descriptiva. Es necesario utilizar ese acervo para dar el salto hacia una mayor abstracción teórica, con el objetivo de poner en orden cronológico y en contexto los tan variados mecanismos de segregación, muchas veces sutiles y

obtener mayor detalle sectorial hemos optado por utilizar la información del Censo de Población y Vivienda para el año 2011. Utilizar datos más recientes del Censo de Población no es posible porque en el momento de redactar este artículo todavía no ha sido publicada la información del Censo de 2021. (En ambas tablas no se recogen aquellas filas y columnas poco significativas desde la perspectiva de la ocupación de las mujeres).

con múltiples interacciones entre ellos. En suma, entendemos que los procesos por los que una mujer trabaja en una ocupación mayoritariamente masculina pueden ser muy complejos, por ello hemos optado por una metodología de carácter interpretativo, basada en tres estrategias metodológicas: Entender que cada ocupación constituye un *caso de estudio*, por lo que se busca tener un conocimiento lo más global y amplio posible de la ocupación. Utilizar el *análisis de trayectorias* para entender el proceso de integración de estas mujeres en las ocupaciones seleccionadas. A través de *entrevistas en profundidad* a estas mujeres y a personas expertas conocedoras de la ocupación.

3.1. Los Estudios de caso del proyecto Mujeres en Mundos de Hombres

Para llevar a cabo la investigación que aquí presentamos, elegimos siete ocupaciones que sólo tienen en común su escasa presencia de mujeres. Tanto sus relaciones laborales como las formas de acceso de cada ocupación son muy distintas. Con ello se pretende cubrir la mayor parte del espectro laboral, desde las pequeñas empresas con sistemas más o menos formalizados y mayor o menor importancia de las credenciales (informática, mecánica, construcción) a las grandes empresas más o menos burocratizadas (RENFE, aviación, policía nacional) y el caso muy específico de la estiba portuaria⁷.

3.1.1. Las mujeres informáticas

Los sectores tecnológicos actualmente ocupan un lugar preeminente dentro de la estructura ocupacional al constituirse como indicadores de desarrollo económico. Dentro de ellos se entiende que los técnicos informáticos ocupan una posición central y, sin embargo, en España sólo un 9,4% de los estudiantes en ciclos formativos de grado medio y el 13,5% de grado superior son mujeres (MEC, 2016). Por otra parte, el tipo de empresas que contratan este perfil educativo/profesional es el más variado, tanto en tamaño como en lo relativo al sector. De las siete ocupaciones investigadas, las mujeres informáticas son las que tienen un acceso laboral más fácil y directo. Aunque las formas concretas de acceso al empleo dependen del tipo de organización, este pasa en muchos casos por los propios centros educativos: a través de las prácticas en empresas o porque los propios empleadores acuden directamente a los profesores, que suelen entregar una lista de nombres, entre los que se realiza la selección tras una entrevista (Fernández-Casado, 2017).

3.1.2. Mujeres en la mecánica de automoción

En lo que se refiere a las mecánicas, pintoras y chapistas de reparación y mantenimiento de vehículos a motor, la segregación por género es muy destacable. La proporción de trabajadoras en los talleres es muy baja si exceptuamos a las secretarías administrativas. Así, el 95% de los mecánicos y ajustadores de maquinaria en España eran varones (INE, Censo de Población de 2011). Para el trabajo de campo se ha elegido a las empresas de menos de diez trabajadores, habida cuenta de que el 97% de los talleres de este tamaño se sitúa en dicho estrato (INE, Directorio Central de Empresas de 2014). Fue enormemente difícil encontrar mecánicas asalariadas en estas empresas y solo pudimos contactar con mujeres mecánicas trabajando en la empresa familiar, pues las jóvenes contactadas a través del centro de estudios se mantenían en la actividad sumergida o habían abandonado la profesión (Maira-Vidal, 2017).

3.1.3. Mujeres en el sector de la construcción

El sector de la construcción es el que porcentualmente está más segregado del conjunto del tejido productivo, tanto en España como en el resto de los países occidentales. En el año 2008, el de mayor demanda de empleo del sector en España, las mujeres suponían el 6,3% del conjunto de los trabajadores (Alemania el 12% y Reino Unido el 9,8%), datos que tampoco hacen justicia a la realidad, pues un porcentaje muy alto de estas mujeres están ocupadas en actividades administrativas (Eurostat, Labour Force Survey, 2008). La casuística empresarial es muy amplia, y será precisamente el tamaño y tipo de empresa el factor determinante del mecanismo de cierre social utilizado.

La forma de entrada de las mujeres en la construcción depende de diferentes circunstancias. Por una parte, como en las mecánicas, a través de la participación en el negocio familiar (como esposa bajo el perfil de ayuda familiar, como viuda sustituyendo al marido; o como hija cuando las posibilidades de empleo son mejores en la empresa paterna). Por otra, la de autónoma, la más general y exitosa, especializándose en el trabajo en domicilios, donde los estereotipos asociados al género juegan a su favor (limpieza, cuidado en el detalle y el acabado) y funciona la *sororidad*, pues las clientas se sienten más seguras al abrir su casa a una mujer. Por último, la muy difícil entrada de las asalariadas, muy asociadas a la gran demanda del *boom* del ladrillo. Las formas de entrada de estas trabajadoras dependen del tipo de empresa: mientras que la pequeña empresa tradicional recurre a contactos y entornos de confianza, la gran empresa se nutre de cursos de formación de las instituciones paritarias (en los que de hecho ha cooperado para su diseño -Ibáñez, 2017).

⁷ Para una explicación más extensa de la estrategia de selección de las ocupaciones ver Ibáñez et al. (2017).

3.1.4. Mujeres en la estiba portuaria

En España, el último puerto en aceptar mujeres fue el de Algeciras en 2018. En el Puerto de Valencia, en el momento estudiado eran cerca de 200 las mujeres que se encontraban ejerciendo la profesión, aproximadamente el 10% del total. En este puerto, la entrada de las primeras mujeres estibadoras se produjo en los últimos años del siglo XX (Aguado, 2016: 130). En la estiba del puerto valenciano, el acceso se produce con carácter eventual, a través de una bolsa de trabajo que es gestionada por una empresa de trabajo temporal (ETT). La bolsa de trabajo se abre en función de las necesidades derivadas de la propia producción, pero siempre durante pocos días y sin publicidad general. El proceso de selección de plazas fijas de plantilla consta de pruebas psicotécnicas y físicas, así como de las horas de trabajo de experiencia en la profesión, siendo este último el elemento que tiene la mayor ponderación. Por tanto, para poder reunir el requisito de las horas de experiencia profesional en el puesto es imprescindible haber formado parte antes de la bolsa de trabajo. Las primeras mujeres que intentaron acceder a esta bolsa recibieron presiones para que abandonaran y cedieran sus candidaturas a maridos o hermanos (Aguado, 2016: 131).

3.1.5. Mujeres en el ferrocarril:

En todo el mundo el sector ferroviario está masculinizado, especialmente la conducción de trenes. En España son mujeres el 5% de los maquinistas (Renfe, 2021: 58), un peso relativo que en Francia era del 5%, en Reino Unido del 5,2, en EEUU del 2,8 (datos recogidos en Ballesteros, 2017). La forma de entrada de estas maquinistas depende del acceso que Renfe siga en cada momento. Desde la creación de la empresa en 1941 hasta 1978 las promociones eran únicamente militares, con la formación a cargo del ejército. En la década siguiente (79-89) el ejército va perdiendo la exclusividad hasta desvincularse en la selección de la plantilla. Las promociones civiles empiezan en 1980, hasta 1989 tras aprobar un examen de conocimientos generales se recibía la formación a cargo de la empresa. 42 pioneras aprobaron en las tres primeras convocatorias públicas, que se integraron en una ocupación de unos 4.500 varones maquinistas (Ballesteros, 2017: 375). Desde 1989 las plazas se cubren a través de convocatorias de promoción interna, (1988, 1998-2000, 2006-2008) y el concurso-oposición. La normativa de acceso por oposición cambió en 2007. En la actualidad, para presentarse es necesario tener el carné de maquinista tipo B, que se obtiene tras aprobar un examen del Ministerio de Fomento al que sólo se puede acceder si se ha aprobado un curso en alguna escuela acreditada. El curso de la propia Renfe consta de unos 10 meses de clases (teóricas y prácticas), y cuesta 21.200 euros. (Una entrevistada comenta que en su promoción de estudios había un 10% de mujeres, todas menos una con relación familiar directa con la conducción de trenes).

3.1.6. Mujeres en la aviación comercial

Entre los pilotos de aviación la proporción de mujeres va aumentando, aunque hoy en día éstas continúan siendo una minoría entre los pilotos en todos los países, entre el 3 y el 6% (Narocki y Narocki, 2017). En España, las pilotos de aviación comercial entran cuando la vía militar se comprueba insuficiente para atender la demanda y se crea la Escuela Nacional de Aeronáutica (ENA). Desde 1974 a 1990 la ENA sacará al mercado unas 25 plazas al año, y cada año saldrán tituladas entre 1 y 3 mujeres. También durante unos años la entonces compañía de bandera IBERIA promocionó sus propios cursos, a los que se accedía con tres años de carrera universitaria (cualquiera) y en la que los estudiantes pedían un crédito que iban devolviendo a partir de su acceso en la compañía. La formación actual está privatizada. La Escuela de mayor prestigio del país (Adventia, que sustituye a la ENA) ofrece títulos universitarios de grado (4 años) con un coste de unos 138.000€ (más los gastos de alojamiento y manutención si no se vive en Salamanca). En la actualidad las únicas empresas que contratan pilotos son las de *low-cost*, de forma que se aprecian dos formas de entrada (y dos trayectorias) según generaciones: las mayores de 45 años, que tras terminar su preparación tuvieron un acceso (casi) directo, y las mujeres jóvenes, que consiguen contratos temporales, condiciones laborales poco ventajosas y mucha movilidad geográfica.

3.1.7. Mujeres en la Policía Nacional

Por último, la mayoría de los países occidentales desarrollados abren el acceso a las mujeres a los cuerpos generales de la policía a lo largo de la década de los 60. En España, la Policía Nacional permite la entrada de mujeres desde 1978. El porcentaje de mujeres que se presenta al examen de ingreso ha ido aumentando desde entonces. Por ejemplo, en el cuerpo básico (con estudios de bachiller) fue del 12% en 2004; pero se estanca en el entorno del 25% de aprobados desde 2010 (Ibáñez, 2018).

3.2. El análisis de trayectorias laborales a través de entrevistas en profundidad

Nuestro trabajo se basa en el *análisis de trayectorias*, entendidas éstas como secuencias laborales estructuradas, comunes a la experiencia de diversos trabajadores. Constituyen un compromiso en la eterna discusión acción-estructura, siendo tanto una perspectiva teórica como un planteamiento metodológico. En concreto, se están entendiendo

las trayectorias como movimientos laborales típicos dentro de segmentos del mercado de trabajo (García Blanco y Gutiérrez, 1996; Spilerman, 1977). Frente a la idea de carrera, que se refiere a la historia laboral de un individuo, la trayectoria busca los elementos comunes a una porción de la fuerza de trabajo, y por lo tanto presupone una estructura del mercado laboral. Es un análisis del “cómo” se produce la superación de la segregación, los mecanismos de los que habla Reskin (2003).

El análisis de trayectorias se llevó a cabo mediante *entrevistas en profundidad* a mujeres con experiencia en cada ocupación analizada. Se entrevistó también a compañeros varones, a sindicalistas y a gestores de organizaciones paritarias para tener una idea completa de dicha ocupación. El trabajo que aquí se presenta es el resultado del análisis de 73 entrevistas en profundidad, dos grupos de discusión y varias técnicas biográficas.

Tabla 4. Trabajo de campo

<i>Sector / Ocupación</i> Ciudad/Región (años)	DOCUMENTOS	Muestreo dirigido
<i>Técnicas Informáticas (FP medio y superior)</i> Murcia (2013-2014)	12 entrevistadas 1 grupo de trabajo con profesorado ¹	Empresas especializadas (4), tiendas especializadas (4), grandes superficies (2), administraciones públicas (3)
<i>Reparación de vehículos de motor</i> Madrid (2013-2014)	Entrevistas en profundidad: 6 mujeres 3 propietarios/jefes ²	Desempleadas (3), Dueñas de talleres (2), Chapa y pintura (1)
<i>Construcción/ pintura</i> Asturias (2013-2014)	10 entrevistas a mujeres 2 entrevistas a gestores Grupo de discusión con empresarios (2 mujeres y 7 varones) ³	Empleadas en el sector en el momento de la entrevista (3) asalariadas (4), asalariadas y autónomas (2), autónomas (2), empresarias (2)
<i>Estibadoras portuarias</i> Valencia (2015-2016)	8 entrevistas a mujeres 3 conversaciones con testigos privilegiados ⁴	Todas con familiares trabajando en el Puerto de Valencia
<i>Maquinistas de RENFE</i> España (2013-2014)	Entrevistas en profundidad: - 4 a mujeres - 5 a varones Autobiografías focalizadas: - 23 mujeres maquinistas ⁵	Maquinistas (2), Ejecutivos (1), Representantes sindicales (4), Preparando entrada (1), Jubiladas (1)
<i>Pilotos de compañías aéreas</i> Madrid (2013-2014)	Entrevistas en profundidad 10 a mujeres 3 a varones ⁶	- Carrera estable:> 45años (7) - Carrera inestable:< 35 años (6)
<i>Policía Nacional</i> Madrid y Asturias (2015-2016)	Entrevistas a sindicalistas: 3 mujeres y 1 hombre Entrevistas a policías: 9 mujeres ⁷	Inspectoras (2), Experiencia larga en patrulla (6)

¹ Fernández- Casado (2017: 200-3). ² Maira-Vidal (2017: 167-8). ³ Ibáñez (2017: 40-1). ⁴ Aguado y Ballesteros (2018: 64). ⁵ In 2012 focused autobiographies. Ballesteros (2017: 276-9, 371-2 and 376). ⁶ Narocki & Narocki (2017: 225-226). ⁷ Ballesteros & Aguado (2018: 38).

Para llevar a cabo la contactación, localizamos a las mujeres a partir de listados de instituciones de formación, organizaciones empresariales, sindicales o paritarias y también a partir de contactos personales. Después, por el sistema de “bola de nieve” estas mujeres nos hablaron de otras con las que habían coincidido o de las que les habían hablado. En general, la selección de las entrevistadas se fue desarrollando por el principio de saturación y una vez que se había conseguido entender una “trayectoria típica” se evitaba repetirla.

Hicimos entrevistas mixtas, recabando información en una triple vertiente: una parte de información en la que la entrevistada se entiende como experta en su ocupación; una parte de narración biográfica (siguiendo la idea de la metáfora del viajero de Kvale -2011) en la que se acompaña a la entrevistada en el recorrido de su experiencia laboral y vital; y una última parte de profundización de algunos aspectos teóricamente relevantes (la metáfora del minero de Kvale -2011). Se grabaron con su consentimiento y se transcribieron. Cada entrevista se analizó identificando los contenidos relevantes según el modelo acordado por el equipo. En el caso que nos ocupa: formas de entrada, barreras a la entrada, razones de entrada... y toda referencia que tuviese que ver con el acceso al empleo. Para evitar la tendencia a que la investigadora reinterprete y rellene con sus propios significados los textos transcritos (Butler, 2015), las entrevistas se comparten y se contrastan dentro del grupo de investigación, y en general son analizadas/codificadas en reuniones de dos o tres investigadoras. Para una visión más rica, con verbatim y mayor profundidad, se puede acudir a los libros publicados (Ibáñez et al, 2017; Aguado y Ballesteros, 2018).

4. Nuestra propuesta teórica para comprender uno de los aspectos de la segregación ocupacional: el modelo de los mecanismos de cierre social de género

Movidas por el ánimo de entender cómo se produce la discriminación de género en las profesiones tradicionalmente masculinas, y no sólo el porqué, que hasta ahora ha capitalizado nuestros esfuerzos científicos, proponemos un modelo de análisis denominado *mecanismos de cierre social de género* que combina las propuestas de autoras que han trabajado desde una perspectiva estructural (Witz, 1992; Crompton, 1987), así como otras realizadas desde la escala microsociológica, teniendo en cuenta cuestiones como la cultura organizacional y las identidades laborales (Acker, 2012; 1990; Crompton y Sanderson, 1990; Crompton, 1987; Davies, 1996). Siguiendo esta distinción, consideramos que los mecanismos de cierre de género se producen en tres niveles: el *nivel estructural*, el *nivel profesional* y de las ocupaciones y el *nivel organizacional*.

Nivel 1: Mecanismos de cierre en el nivel estructural. En el *nivel estructural* tenemos en consideración los efectos del contexto y de la estructura social, a pesar de que, para algunos autores, como Reskin (2003) y Sørensen (1998), no se pueden considerar mecanismos, sino el entramado en el que se insertan los mecanismos que operan en las organizaciones y los profesionales. Sin embargo, nosotras sí hemos encontrado mecanismos de cierre a este nivel (al igual que Murphy, 1984: 550) como son: (1) los *relacionados con la propiedad*; (2) los *relacionados con la regulación del sector profesional*; y, (3) los *relacionados con el sistema educativo*.

Nivel 2: Mecanismos de cierre en el nivel profesional. En el segundo nivel encontramos los mecanismos de cierre que se producen en el ámbito *profesional*, basándonos en la idea de los *proyectos profesionales* de Anne Witz, quien sugiere que la institucionalización de profesiones y ocupaciones ha movilizado tradicionalmente dos tipos de cierre: credencialistas y legalistas (1992: 62). Mientras que el sistema de credenciales es para Witz una movilización de mecanismos de cierre que se producen en el terreno de la sociedad civil, los *mecanismos de cierre legalistas* provienen de la movilización de medios heterónomos (Estado, instituciones) para crear límites en el acceso a las ocupaciones y profesiones. Para Witz (1992: 62) la táctica legalista arquetípica es buscar el patrocinio estatal (licencias, funcionariado). En este marco, hemos considerado principalmente los sindicatos y *closed shops*, ya que las condiciones de contratación están refrendadas por convenios colectivos.

Nivel 3: Mecanismos de cierre en el nivel organizacional. En el *nivel organizacional* se producen y reproducen los mecanismos que pueden ser analizados de manera más efectiva. Entendemos tres fases en el proceso de generización de una organización: (1) la construcción de símbolos e imágenes que explican y refuerzan (a veces se oponen a) la división de trabajo por sexo. (2) La interiorización de esta realidad en la identidad de los miembros de la organización. Un mecanismo con el hándicap de que al ser una aproximación más psicológica resulta difícil de captar con nuestros instrumentos de recogida de información y es opuesta a nuestro objetivo teórico-metodológico (la búsqueda de mecanismos). Sin embargo, sí impregna el discurso de las entrevistadas (y seguramente de las entrevistadoras) ... y de manera no siempre sutil. En las organizaciones se concreta, como veremos en la importancia de las redes informales. Y (3) la interacción entre mujeres y varones dentro de la organización, donde el liderazgo es mayoritariamente masculino. Lo que Kanter (1977) y Reskin (2003) denominan *mecanismos interpersonales*. Como este trabajo no se dedica a estudiar la interacción social una vez que las trabajadoras han accedido a la ocupación, sino a los mecanismos que evitan/permiten su entrada en ella, sólo tendremos en consideración los *sistemas de aprendices* (Bol y Weeden, 2015). Estos sistemas constituyen mecanismos institucionalizados de cierre social diseñados con la idea de proteger posiciones de empleo a través de crear barreras a la adquisición o el desempeño de habilidades y destrezas. Estos mecanismos de “homosociabilidad” se suponen especialmente fuertes en aquellas ocupaciones en las que el aprendizaje se realiza en el puesto de trabajo.

Con todo ello proponemos evaluar los tipos de mecanismos de cierre incluyendo a los *agentes implicados en el cierre* y las *prácticas* en las que se concretan estos mecanismos a partir del estudio de ocupaciones con segregación extrema. En la Tabla 5 se resume los casos que hemos entendido más paradigmáticos y sus mecanismos, agentes y prácticas de cierre, que se desarrollan en el siguiente apartado.

Tabla 5. Sistemas de mecanismos de cierre social de género, agentes y prácticas

	MECANISMOS	CASOS	PRÁCTICAS	AGENTES
ESTRUCTURAL	Mecanismos relacionados con la propiedad	Pequeñas empresas familiares: mujeres pintoras y mecánicas	Transmisión de propiedad comercial o licencia	Estado Familia
	Mecanismos relacionados con el sistema educativo	Influencia del sistema educativo	Secundaria y Formación Profesional ya generizadas	Sistema educativo (orientadoras, educadoras...)
	Mecanismos relacionados con el sector	Ciclo económico del sector: Pilotos y pintoras	Nuevas regulaciones del sector	Estado Organizaciones

PROFESIONAL	Mecanismos relacionados con las credenciales	Credenciales: maquinistas y pilotos	Cualificación cara Competencia feroz por la entrada	Organizaciones Estado
	Mecanismos relacionados con la regulación	Closed shops: estibadoras	Control de listas de trabajadores Control sindical	Estado Sindicatos
ORGANIZACIONAL	Mecanismos relacionados con la construcción generizada de la ocupación	Imagen de las profesiones: maquinistas, pilotos y policías	Estética militar (uniformes, galones) Propaganda organizacional	Medios de comunicación Organizaciones
	Mecanismos relacionados con la internalización de la profesión generizada	Redes informales: pintoras y mecánicas de automoción	Relaciones familiares y redes sociales	Trabajadores Familia y grupos primarios
	Mecanismos relacionados con las relaciones interpersonales en las organizaciones	Sistema de aprendices: pintoras y mecánicas de automoción	Homofilia en el sistema de aprendices	Organizaciones Trabajadores Mentores

Fuente: Elaboración propia.

4.1. Mecanismos, prácticas y agentes de cierre en el nivel estructural

4.1.1. Mecanismos relacionados con la propiedad: el caso de las mujeres pintoras y las mujeres mecánicas

Las pequeñas empresas familiares en las que el dueño es también trabajador seleccionan a su personal a través de redes sociales y de confianza. En las ocupaciones tradicionalmente masculinas no suele aparecer en el horizonte de posibilidades la idea de que las mujeres de la familia entren a trabajar en la empresa. Los casos de entrada recogidos atienden a situaciones de ayuda en picos de trabajo, y asistencia administrativa y comercial, que termina con la plena integración de la mujer a partir de diferentes situaciones: enfermedad/deceso del titular masculino, pocas oportunidades de las hijas en otras ocupaciones (especialmente feminizadas), vocación/gusto/empeño de la hija. Pese a estas dificultades de entrada, una vez en el trabajo, estas mujeres presentan las trayectorias más satisfactorias de todas las entrevistadas, pues se benefician de su posición de mando.

4.1.2. Mecanismos relacionados con el sistema educativo: el caso de las mujeres informáticas

En mercados laborales donde se requiere formación específica y credenciales reconocidas para el acceso a buena parte de los trabajos, las carreras formativas determinan las salidas ocupacionales, siendo muy difícil revertir esa primera especialización. El caso de la informática es especialmente interesante pues es una ocupación que empezó siendo paritaria y que en los últimos 20 años se ha ido masculinizando, en paralelo al aumento de la importancia de la formación reglada para desempeñar la profesión. La metáfora de la cañería con fugas (Blickenstaff, 2005) nos da idea de un conjunto de fenómenos y situaciones, a veces muy sutiles, pero siempre en la misma dirección: alejar a las niñas y jóvenes de la informática, nunca acercarlas a ella. En este caso es especialmente relevante la visión de los profesionales del sistema educativo entrevistados pues, aún en los años de secundaria, entienden que no pueden hacer nada porque el problema es previo. Estos datos vienen a reafirmar los trabajos que han documentado que el círculo vicioso de la pérdida de confianza e interés de las mujeres jóvenes se produce muy temprano y con mayor peso durante los estudios medios y universitarios (Margolis y Fisher, 2002).

4.1.3. Mecanismos relacionados con el sector: el caso de las mujeres piloto

El momento del ciclo económico del sector correlaciona con los mecanismos de cierre que se establecen. Oficiales y pintoras en la construcción entraron en el *boom* del ladrillo, maquinistas y pilotos lo hicieron cuando el ejército se retira. Las contracciones de la oferta perjudican especialmente a las recién llegadas. En este sentido, es interesante el caso de las pilotos. A partir de los años 90 del pasado siglo, con la liberalización y privatización de la formación, el mercado se saturó. Las mujeres padecen más esta situación, pues por un lado ni se plantean, por ejemplo, postularse en trabajos en el mercado árabe y, por otro, actualmente sólo están contratando compañías de cargo y *low cost*, con condiciones laborales precarias, en concreto contratos temporales, con alta intensidad laboral, ingresos menores a los de las generaciones pasadas y ambiente sexista. En este contexto, las pilotos jóvenes entrevistadas creen que quienes están en edad de procrear tienen menores posibilidades de ser seleccionadas y cuando ya están trabajando aplazan su embarazo con la idea de consolidar primero su carrera. (Pues el embarazo suele estar acompañado de la suspensión de empleo, ya que los primeros meses son los más peligrosos para la división celular del feto.)

4.2. Mecanismos, prácticas y agentes de cierre en el nivel profesional

4.2.1. Mecanismos relacionados con las credenciales: el caso de las mujeres maquinistas y pilotos

Como se señalaba al situar nuestras ocupaciones, en la actualidad, la matrícula del curso para conseguir la credencial necesaria para el acceso a la profesión de maquinista asciende a 22.000 euros por 11 meses. La de piloto sería algo menos de 40.000 euros por 4 años (más el resto de gastos indirectos para los estudiantes que no vivan en la localidad). Además, estos centros son privados y por lo tanto los estudiantes no se benefician de becas públicas. Naturalmente, el precio de la matrícula no varía por sexo, pero no cabe duda de que a mayor dificultad de entrada, esta inversión tendrá más riesgos, con lo que se espera una mayor reflexión sobre sus oportunidades de empleo reales y un mayor efecto del resto de mecanismos de cierre, especialmente de los más generizados, en sintonía con las reflexiones de Polavieja (2012).

4.2.2. Mecanismos de cierre legalistas: el caso de las mujeres en la estiba

En el siglo XXI parece difícil encontrarnos con mecanismos legalistas o consuetudinarios propiciadores de una segregación ocupacional de género; sin embargo, en la estiba se muestra el papel central de las instituciones paritarias como un mecanismo organizacional de cierre social de género. La estiba es un ejemplo de *closed shops*, donde el sindicato profesional es el responsable del acceso de nuevos trabajadores, operando como un mecanismo especialmente flagrante de cierre social a través de redes, con falta de transparencia y escasa rendición de cuentas del proceso. En el puerto de Valencia, el acceso se producía, en los momentos de realizar la investigación, a través de una bolsa de trabajo, gestionada por una especie de empresa de trabajo temporal; las conexiones familiares son claves para poder acceder a la profesión, pues frecuentemente constituyen un requisito y además facilitan información privilegiada (Aguado, 2016). El mecanismo de cierre social es la organización de los propios trabajadores varones, que no permiten el acceso de la población en general y en muchos casos tampoco el de parientes femeninos.

4.3. Mecanismos, prácticas y agentes de cierre en el nivel organizacional

Además de los mecanismos de cierre directamente generizados (los que se desarrollan más adelante), en el aspecto organizacional puede operar un mecanismo que dificulta el acceso femenino: la promoción interna. Por ejemplo, en una organización tan masculinizada como Renfe, dicha promoción interna constituye por sí misma un mecanismo de cierre social de género. Las entrevistadas de Renfe que han accedido a la conducción por esta vía lo han hecho gracias a llevar más de 20 años en otras especialidades (peón, electricista o factor), también muy masculinizadas. Son tan pocas las mujeres que pueden acceder a ella que el aumento de la presencia femenina se hace, si no imposible, sí muy difícil.

4.3.1. Mecanismos de cierre relacionados con la construcción generizada de la profesión: el caso de las mujeres maquinistas, pilotos y policías

Hasta bien entrados los años 70 del s. XX Renfe, Iberia y la Policía Nacional reclutaban a su personal en el ejército (en esta última, los militares mantienen vías de acceso propias -un caso similar al de promoción interna que comentábamos en Renfe) y han mantenido una estética militar asociada: el uniforme, las insignias, las gorras de plato. En este sentido es interesante cómo en los años 50, cuando la aviación comercial se generaliza, se quiere construir una imagen del piloto que transmita autoridad. Para ello se tomó como modelo a los capitanes de marina, con su correspondiente uniforme militar de élite, incluidos los galones (Mills, 2002 citado en Narocki, 2017). En suma, no sólo la proporción femenina es escasa; además la imagen de la profesión está construida (conscientemente) desde los estereotipos más masculinizados, especialmente la estética castrense.

4.3.2. Mecanismos de cierre relacionados con la internalización de la cultura organizacional generizada por parte de los trabajadores: el caso de las mujeres pintoras

El mecanismo de cierre fundamental de la construcción radica en que la selección se realiza por *redes informales*. Aparte de las relaciones familiares, ya comentadas al hablar de la propiedad como mecanismo de cierre, aquí actúa claramente la homofilia de los propios trabajadores, que han de hacer un esfuerzo consciente en contra de su costumbre (y comodidad) para contratar a mujeres. El caso de las pequeñas empresas de la construcción (las que emplean a la mayor proporción de mano de obra del sector) es un claro ejemplo (Ibáñez, 2017). En estas, un factor que influye positivamente en el acceso femenino es la implicación personal de agentes clave en la igualdad. En concreto en nuestro trabajo de campo encontramos a una mujer contratista que ha favorecido el acceso a otras mujeres y el de un pequeño empresario fontanero que, habiendo sufrido dificultades de entrada por no pertenecer a una familia del ramo, decide contratar/ayudar a una entrevistada.

4.3.3. Mecanismos de cierre relacionados con las relaciones interpersonales generizadas: el caso de las mujeres mecánicas y los oficios en la construcción

En el sector de la construcción, así como en los talleres de vehículos, tradicionalmente se ha trabajado con *sistemas de aprendices*, en los que son los propios trabajadores los que van formando a los nuevos, por lo que un elemento clave es la aceptación de los compañeros (Ibáñez y Narocki, 2012). Este sistema de cierre ha sido muy efectivo tradicionalmente cuando los operarios especializados y sus sindicatos controlaban la oferta de trabajo a través del acceso de aprendices, entre los que no cabían las mujeres (Walby, 1989 para el caso de la ingeniería en Inglaterra). En los últimos años, con la implantación de ciclos formativos especializados (como, por ejemplo, el ciclo formativo en mecánica) se ha desdibujado la figura del aprendiz, por lo que las barreras de acceso que produce este sistema para las mujeres son débiles (Bol y Weeden, 2015: 356). Aun así, el sistema de aprendices y el acceso por redes informales se interrelacionan en estas organizaciones tan masculinizadas, en las que contratadores y compañeros deben hacer un esfuerzo para superar esa primera homofilia que impregna la organización.

5. Conclusiones: los mecanismos de (re)producción de la segregación ocupacional para diseñar políticas

Más de una década después del inicio de la andadura del equipo de investigación MujeresEnMundosDeHombres este artículo buscaba contribuir a visibilizar el hecho de que estudiar por qué y especialmente cómo se (re)produce la segregación ocupacional por razón de género sigue siendo importante. La segregación ocupacional produce desiguales efectos en la vida de las personas trabajadoras. La principal consecuencia de este hecho es que en los empleos de dominación masculina se perciben mayores remuneraciones y más oportunidades de promoción, perpetuándose la producción y reproducción de la brecha salarial, cuestión que condiciona el bienestar material en el presente y el futuro de las personas asalariadas. Hemos podido comprobar que, aún de una forma tan general como atendiendo a las categorías ocupacionales o a las grandes familias de actividad, el abanico de elección femenino es más angosto. Además, como hemos visto y pese a lo que se podría pensar, es un fenómeno que no ha cambiado de manera sintomática en este siglo.

Si la investigación quiere ser aplicada y proponer medidas para revertir esta situación, como es nuestro caso, necesita analizar qué pasa en las situaciones concretas: en las ocupaciones, centros de trabajo, trayectorias laborales. Solo desde ahí se podrá recabar la evidencia empírica necesaria para elaborar teorías explicativas del fenómeno con las que diseñar esas políticas que perseguimos. Con este objetivo, defendemos la investigación de carácter cualitativo, mediante estudios de caso y a través del análisis de trayectorias. Usamos el concepto de *mecanismos de cierre social de género*, el cual nos permite identificar las prácticas sociales y los agentes implicados en el acceso de las mujeres a los trabajos en los que son muy minoritarias.

Nuestro modelo integra el enfoque estructural con el enfoque microsociológico y considera que los mecanismos de cierre social ocurren en tres niveles (estructural, ocupacional o profesional y organizacional). Por otra parte, el modelo propuesto tiene en cuenta que la temporalidad de los mecanismos de cierre (preexistente, anterior o en el umbral de acceso) es clave para comprender el impacto de tales mecanismos de cierre. A su vez, los resultados nos permiten mostrar cómo los mecanismos son acumulativos y, además, nos permiten proponer una categorización de las ocupaciones según sus mecanismos de cierre. Y, como ya se ha señalado, gracias a este mapeo de los mecanismos de cierre social de género, podemos proponer políticas concretas, útiles, pegadas a cada situación y a cada momento, dirigidas a mejorar el acceso de las mujeres a ocupaciones de dominación masculina.

Podemos reorganizar estas políticas según el momento de la trayectoria laboral en el que hemos observado el funcionamiento de los mecanismos y las vías de acceso a la ocupación:

El primero se refiere a los mecanismos relacionados con la construcción generizada de la ocupación, presentes en todas las ocupaciones estudiadas. La evocación de las profesiones estudiadas (incluso la de informática) activa las asociaciones con los estereotipos profesionales, por definición inconscientes. En otras palabras, la división sexual del trabajo y la generización de las profesiones es un elemento básico de los estereotipos profesionales, que solo se supera a partir de la reflexión y el esfuerzo consciente. Por lo tanto, una primera medida, general y de “salud pública” pasa por mantener la alerta sobre la imagen pública que se ofrece de las ocupaciones/profesiones en los distintos ámbitos públicos (la publicidad y los medios, las aulas y el sistema educativo, las empresas y organizaciones, etc.).

El mecanismo educativo es muy influyente por esa posición previa en la trayectoria laboral. En un mundo en el que la formación reglada y el título académico se va convirtiendo en la vía de acceso general, decantarse a edades tempranas por “letras” o “ciencias” decidirá las trayectorias educativas y laborales. ¿Son elecciones educativas sin más o se trata mejor de *mecanismos de elección de elegidos*, como planteaban Bourdieu y Passeron (2009) en su teoría sobre el papel del sistema educativo en la reproducción de clases? Si entendemos que se están produciendo estos segundos mecanismos y que, por lo tanto, el sistema educativo está en el centro del fenómeno, debemos exigir políticas públicas en ese ámbito y en ese momento del ciclo vital, pues las decisiones en esos momentos de nuestra biografía repercuten a lo largo de toda la vida. Estamos hablando de programas concretos en los centros de la ESO que animen a las niñas al disfrute de las matemáticas, la mecánica o la electrónica, programas diseñados con suficiente margen temporal y retroalimentación sobre resultados.

Frente a las ocupaciones cuyo acceso se segrega a partir de elecciones educativas tempranas, nos encontramos con las que necesitan de redes informales para su acceso y/o aprendizaje informal. Son mecanismos de cierre a nivel de las organizaciones y, por lo tanto, pasan mayoritariamente por un tipo y tamaño de empresas concreto: subcontratas, microempresas, trabajo autónomo. Hay indicios de que las mujeres van accediendo a este tipo de ocupaciones gracias a empresas más grandes y burocratizadas con modos de acceso de tipo más formal y sistemas de aprendizaje en el puesto (por ejemplo, inspección de ITV en la mecánica); aunque habría que analizar el contenido de estos trabajos pues ya se han observado situaciones en las que las mujeres se especializan en actividades estereotipadas como femeninas. Recordemos que estas empresas grandes están obligadas a implementar su propio Plan de Igualdad, por lo que podrían funcionar como “cuña” en la entrada de mujeres en la ocupación. (Otro problema, ajeno a estas páginas, es el del seguimiento de esta obligación legal).

Las *close-shops* o los mecanismos relacionados con las credenciales nos han mostrado mecanismos de cierre social que trascienden el género. El primer caso necesita un cambio legislativo en sus relaciones laborales que abra la oferta de empleo al conjunto de la demanda, de forma transparente. Sobre los mecanismos relacionados con la dificultad de obtener ciertas credenciales, al tener ese efecto multiplicador en contextos de dificultad de acceso, necesitarían de una reflexión *ad hoc* especialmente centrada en el tipo de selección de personal que está propiciando: ¿se está logrando la inclusión que los mercados laborales de una sociedad democrática deben perseguir?

En otro orden de cosas, los mecanismos de cierre relacionados con el sector se pueden entender más como oportunidades en aquellos momentos en los que el ciclo económico de la ocupación/profesión es alcista. Solo cabe esperar que las políticas puntuales asociadas a nuevas regulaciones para dar cabida al personal que se necesite sean sensibles a esta visión no segregadora que se defiende en estas páginas. En este sentido, las cuotas por sexo pueden ser muy útiles en ese tipo de cursos de formación concentrada que se suelen organizar *ex profeso* por las instituciones paritarias.

En suma, cada mecanismo de cierre particular necesita su propia medida de superación. Las políticas han de ser muy distintas según el origen del problema observado. En el camino hacia la igualdad de las mujeres en la esfera laboral, la segregación ocupacional se ha demostrado una pieza clave. Tras estos años de investigaciones académicas y esfuerzos políticos y sociales mucho trabajo se ha realizado, ... y mucho queda todavía por hacer.

Bibliografía

- Acker, J. (1990). “Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations”. *Gender & society*, 4(2), 139-158.
- Acker, J. (2012). “Gendered organizations and intersectionality: problems and possibilities”. *Equality, Diversity and Inclusion. An International Journal*, 31(3), 214-224.
- Aguado, E. (2012). “Dones en el mercat de treball”, *Arxius de ciències socials*, 27, 101- 116.
- Aguado, E. (2016). “Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia”, *Arxius de ciències socials*, 35, 123- 138.
- Aguado, E. (2018a). “Mujeres en la estiba”, en Aguado, E. y Ballesteros, E. (coord) (62-78).
- Aguado, E. (2018b). “Segregació ocupacional: una mirada crítica a la participació garbellada de les dones al mercat de treball a través d’un estudi de cas», en De la Fuente, Maria (coord.), *Innovacions locals contra la desigualtat de gènere a l’ocupació*, Institut de Ciències Polítiques i Socials (ICPS), Barcelona.
- Aguado, E. (2019). *Mujeres y hombres frente al desempleo. El caso español en la primera crisis del siglo XXI*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Aguado, E. y Ballesteros, E. (Coord) (2018). *Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*, Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Ballesteros, E. (2017). “Maquinistas de tren. Renfe, la gran empresa pública”, en Ibáñez (Dir.) (275-310).
- Banyuls, J., Cano, E. y Pitxer, J.V. (2016). “Brecha salarial de género, estructura productiva e instituciones”, en Díaz, C. y Simó, C. (coord.), *Brecha Salarial y brecha de cuidados*. Editorial Tirant lo Blanch, Valencia.
- Bettio, F. y Verashchagina, A. (2009): *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*, Comisión Europea.
- Bettio, F. (2002). “The pros and cons of occupational gender segregation in Europe”, *Canadian Policy*, 28, Supplement: S65-84.
- Blickenstaff, J. (2005). “Women and science careers: leaky pipeline or gender filter?”, *Gender and education*, 17(4), 369-386.
- Bloksgaard, L. (2011). “Masculinities, femininities and work—the horizontal gender segregation in the Danish Labour market”. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 1(2), 5-21.
- Bol, T. & Weeden, K. (2015). “Occupational closure and wage inequality in Germany and the United Kingdom”. *European Sociological Review*, 31(3), 354-69.
- Bourdieu, P., & Passeron, J. C. (2009). *Los herederos: los estudiantes y la cultura [The Inheritors: French Students and Their Relations to Culture]*. Siglo Veintiuno Editores Argentina.
- Bridges, W. P. (2003). “Rethinking gender segregation and gender inequality: Measures and meanings”, *Demography*, 40(3), 543-568.
- Butler, C. (2015). Making interview transcripts real: The reader’s response. *Work, Employment & Society*, 29(1), 166-176.
- Cebrián, I. y Moreno, G. (2008). “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía industrial*, 367, 121-137.

- Charles, M. & Bradley, K. (2009). "Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries". *American Journal of Sociology*, 14(4), 924-976.
- Charles, M. & Grusky, D. B. (2004). *Occupational Ghettos: The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford, Stanford University Press.
- Chen, J. M., & Moons, W. G. (2015). "They won't listen to me: Anticipated power and women's disinterest in male-dominated domains". *Group Processes & Intergroup Relations*, 18(1), 116-128.
- Cohen, P. N. (2013). "The persistence of workplace gender segregation in the US". *Sociology Compass*, 7(11), 889Fit-899.
- Crompton, R. (1987). "Gender, status and professionalism". *Sociology*, 21(3), 413-428.
- Crompton, R. & Sanderson, K. (1990). *Gendered jobs and social change*. Routledge.
- Davies, C. (1996). "The Sociology of Professions and the Profession of Gender". *Sociology*, 30(4), 661 - 678.
- Del Río, C., & Alonso-Villar, O. (2010). "Gender segregation in the Spanish labor market: An alternative approach". *Social Indicators Research*, 98(2), 337-362.
- Del Río, C. y Alonso-Villar, O. (2014). "Desigualdades de género en España: continuidades y cambio", *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 33, 87-103.
- Fernández Casado, A. B. (2017). "Mujeres informáticas. La elección formativa", en Ibáñez (Dir.) (191-222).
- Ellingsæter, A. L. (2013). "Scandinavian welfare states and gender (de) segregation: Recent trends and processes". *Economic and Industrial Democracy*, 34(3), 501-518.
- Fitzenberger, B., & Kunze, A. (2005). "Vocational training and gender: Wages and occupational mobility among young workers". *Oxford review of Economic policy*, 21(3), 392-415.
- Game, A. & Pringle, R. (1983). *Gender at Work*. Sydney, George Allen and Unwin.
- García Blanco, J. M. & Gutiérrez, R. (1996). "Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 75, 269-293.
- Goñalons, P. (2018). "La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado", *eldiario.es* https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/ [02/04/2018]
- Grusky, D., Charles, M. (1998). "The past, present, and future of sex segregation methodology", *Demography*, 35(4): 497-504.
- Hakim, C. (1979). "Occupational Segregation by Sex". *Department of the Employment Research*. Working Paper nº9.
- Hakim, C. (1993). "Segregated and integrated occupations: A new approach to analysing social change", *European Sociological Review*, 9(3), 289-314.
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2014). "Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done". *Institute for Women's Policy Research Briefing*.
- Ibáñez, M. et al. (Dir.) (2017): *Mujeres en Mundos de Hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*, Madrid, CIS.
- Ibáñez, M. (2017). "Mujeres en los oficios de la construcción. Variedad de empresas, variabilidad de trayectorias". En Ibáñez et al. (113-160).
- Ibáñez, M. (2018). "Mujeres en la Policía Nacional" en Aguado, E. y Ballesteros, E. (Coord).
- Ibáñez, M. y García-Mingo, E. (2021). "Mapping Gendered Social Closure Mechanisms through Examination of Seven Male-Dominated Occupations". *Gender, Work and Organizations*
- Ibáñez, M., & Narocki, C. (2012). "Occupational risk and masculinity: The case of the construction industry in Spain". *Journal of Workplace Rights*, 16(2), 195-214.
- Ibáñez, M. y Vicente, M. R. (2020). "La segregación ocupacional por sexo. Evolución en España 2001-2011, 10 años de caminar sin avanzar". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 171, 43-62.
- Iglesias, C. & Llorente, R. (2008). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*, Working Papers 13/08, Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.
- INE. (2013). *Censo de Población y Viviendas 2011*
- Jacobs, J. A. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's careers*. Stanford University Press.
- Kanter, R. M. (1977). "Some Effects of Proportions on Group Life: Skewed Sex Ratios and Responses to Token Women". *The American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Kvale, S. (2011). *Las entrevistas en investigación cualitativa*. Madrid, Ediciones Morata.
- Maira Vidal, M. M. (2017). "Mecánicas en los talleres de reparación y mantenimiento de vehículos a motor. El caso de las microempresas", en Ibáñez (Dir.) 161-190.
- Margolis, J. y Fisher, A. (2002). *Unlocking the clubhouse. Women in Computing*. Boston, Massachusetts Institute of Technology.
- Matthaei, J. (1982). *Economic History of Women in America*. Brighton, Harvester.
- MEC (2016). *Las cifras de la educación en España. Curso 2013-2014*. Madrid, Ministerio de Educación y Ciencia.
- Mills, J.H. (2002). "Employment Practices and the Gendering of Air Canada's Culture during its Trans Canada Airlines Days". *Culture and Organization*. 8(2), 117-128.
- Murphy, R. (1984). "The structure of closure: A critique and development of the theories of Weber, Collins, and Parkin". *British Journal of Sociology*, 35(4), 547-567.
- Murphy, E., & Oesch, D. (2016). "The feminization of occupations and change in wages: A panel analysis of Britain, Germany, and Switzerland". *Social Forces*, 94(3), 1221-1255.
- Narocky, C. y Narocki, V. (2017). "Las mujeres piloto en la navegación comercial. La desregulación laboral juega en contra", en Ibáñez Dir (223-275).

- Pan, J. (2015). "Gender segregation in occupations: The role of tipping and social interactions". *Journal of Labor Economics*, 33(2), 365-408.
- Peinado López, A. (1988). *La discriminación de la mujer en el mercado de trabajo español. Una aproximación empírica a la discriminación salarial*. Madrid, Consejo Económico y Social.
- Polavieja, J. G. (2012). Socially embedded investments: Explaining gender differences in job-specific skills. *American Journal of Sociology*, 118(3), 592-634.
- RENFE (2021). Informe de responsabilidad social y gobierno corporativo 2020. (www.renfe.es).
- Reskin, B. F. (2003). "Including mechanisms in our models of ascriptive inequality". *American Sociological Review*, 68, 1-21.
- Schelling, T. (1971). "Dynamic models of segregation". *Journal of Mathematical Sociology* 1, 143-86.
- Sørensen, A. B. (1998) Theoretical mechanisms and the empirical study of social processes. In P. Hedström and R. Swedberg (eds.), *Social Mechanisms* (pp. 238-266). Cambridge University, New York.
- Spilerman, S. (1977). "Career, labor market structures and socioeconomic achievement". *American Journal of Sociology*, 83(3), 551-593.
- Torre, M. (2011). *Towards Less Segregation? A Study of Women's Occupational Mobility in the U.S. Labor Market*, PhD Thesis, Madrid: Center for Advanced Study in the Social Sciences.
- Walby, S. (1989). "Theorising Patriarchy", *Sociology*, 23(2): 213-234.
- Witz, A. (1992). *Professions and Patriarchy*. London, Routledge.

Anexos

Tabla A1. Distribución de las mujeres y los hombres ocupados según rama de actividad en España en 2021 (% verticales)

Población ocupada por sexo y rama de actividad
(Estado español, media anual en 2021, miles de personas y porcentajes)

	% verticales		
	Ambos sexos	Mujeres	Hombres
Total	100,0	100,0	100,0
A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca	4,1	2,1	5,7
B Industrias extractivas	0,2	0,0	0,3
C Industria manufacturera	12,3	7,1	16,7
D Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	0,5	0,4	0,6
E Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	0,8	0,3	1,2
F Construcción	6,5	1,4	11,0
G Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	15,0	16,0	14,1
H Transporte y almacenamiento	5,2	2,3	7,6
I Hostelería	7,4	8,5	6,4
J Información y comunicaciones	3,4	2,3	4,3
K Actividades financieras y de seguros	2,5	2,8	2,2
L Actividades inmobiliarias	0,8	0,9	0,7
M Actividades profesionales, científicas y técnicas	5,5	6,0	5,1
N Actividades administrativas y servicios auxiliares	5,3	6,3	4,5
O Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria	6,9	6,7	7,2
P Educación	7,3	10,7	4,3
Q Actividades sanitarias y de servicios sociales	9,4	15,8	4,0
R Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	1,9	1,7	2,1
S Otros servicios	2,4	3,5	1,4
T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico y como productores para autoconsumo	2,8	5,3	0,6
U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales	0,0	0,0	0,0
Agricultura	4,1	2,1	5,7
Industria	13,7	7,8	18,7
Construcción	6,5	1,4	11,0
Servicios	75,8	88,8	64,6

Fuente: INE, Encuesta de Población Activa, y elaboración propia.

Tabla A2. Distribución del conjunto de mujeres con empleo según ramas de actividad y grupos ocupacionales en España en 2019 (2º trimestre, % sobre el total de mujeres ocupadas)

	Grupo 2	Grupo 3	Grupo 4	Grupo 5	Grupo 9	Total ocupaciones
Comercio al por mayor y al por menor. Reparación de automóviles, hostelería (ramas G, I)	1,0	1,0	2,4	17,5	3,9	27,2
Transporte y almacenamiento. Información y comunicaciones (ramas H, J)	0,8	0,7	1,5	0,5	0,2	4,2
Intermediación financiera, seguros, inmobiliarias, servicios especializados (ramas K, L, M, N)	3,3	2,5	4,2	0,6	3,9	15,2
Administración Pública, educación y actividades sanitarias (ramas O, P, Q)	15,7	2,4	3,7	6,5	1,6	30,7
Otros servicios (ramas R, S, T, U)	0,6	0,7	0,8	3,8	4,9	11,2
Total ramas de actividad	22,6	8,9	15,0	29,2	16,3	100,0

Gris claro: entre 1 y 2%. Gris medio: entre 2 y 5%. Gris oscuro: más del 5%.

Para simplificar la lectura, esta tabla no recoge ni las columnas (grupos ocupacionales) ni las filas (ramas de actividad) en las cuales ninguno de los cruces entre rama de actividad y grupo ocupacional ha alcanzado el mínimo del 1%.

Fuente: INE, EPA (microdatos) y elaboración propia.