

SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN LAS OCUPACIONES

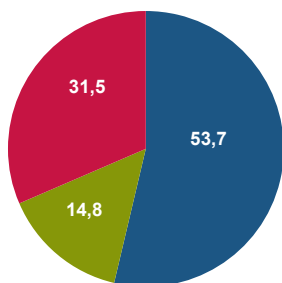
La brecha de género se reduce un 43% en las ocupaciones en las que la proporción de hombres y mujeres es similar

Si clasificamos las ocupaciones de acuerdo a la proporción de hombres y mujeres, el 53,7% están masculinizadas – el porcentaje de hombres supera el 65% –, mientras que las profesiones más paritarias, aquellas en las que la proporción de hombres y mujeres oscila entre 40% y 60%, solo suponen un 14,8%. Las diferencias en el salario hora promedio muestran que la brecha de género en las ocupaciones masculinizadas es del 14,7% y del 11,1% en las feminizadas, frente al 8,4% en las paritarias, es decir, un 43% y un 24% menos, respectivamente. Conforme se iguala la presencia de hombres y mujeres en las distintas profesiones, disminuyen las diferencias salariales. Para reducir la brecha salarial es aconsejable, entre otras medidas, rediseñar las políticas educativas en todas las etapas para que orienten a las personas en sus carreras profesionales en base a sus capacidades y no a su género.

La segregación ocupacional por razón de género se refiere a la desigual distribución entre hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones o sectores productivos. Existen dos formas principales de segregación. Por un lado, la vertical, que alude a la posición que ocupan ambos géneros en la escala jerárquica, siendo los hombres mayoritariamente quienes ocupan posiciones altas, y estando las mujeres en escalas más bajas, el llamado «techo de cristal» (En 2017, tan sólo el 4,2% de los consejeros ejecutivos de las empresas del IBEX 35 eran mujeres según las estadísticas de la CNMV). Y por otro, la horizontal, referida a la concentración de uno u otro género en las diferentes ramas de ocupación o sectores.

Para estudiar la segregación ocupacional horizontal en España, el total de ocupaciones se divide en tres grandes grupos: las ocupaciones masculinizadas, donde el porcentaje de trabajadores varones es igual o superior al 65%; las ocupaciones feminizadas, donde las trabajadoras representan el 65% o más; y por último, ocupaciones paritarias, en las que la proporción de hombres y mujeres se encuentra más equilibrada (en torno al 40%-60%).

SEGREGACIÓN HORIZONTAL DE LAS OCUPACIONES. DISTRIBUCIÓN DE OCUPACIONES (porcentaje)



■ Ocupaciones masculinizadas ■ Ocupaciones paritarias
 ■ Ocupaciones feminizadas

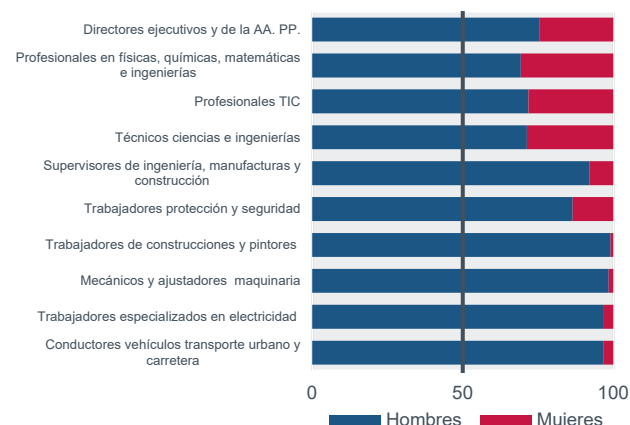
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal 2014 (INE) y elaboración propia.

De acuerdo con los datos de la última Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal publicada por el INE, en 2014, el 53,7% del total de ocupaciones están masculinizadas. Por el contrario, solo el 14,8% de las ocupaciones son paritarias y el 31,5% restante corresponde a las ocupaciones feminizadas. Esto se explica, en parte, porque hay más ocupados

varones que mujeres (10.662.400 ocupados hombres frente a 8.865.600 mujeres en el tercer trimestre de 2018, según la Encuesta de Población Activa).

De acuerdo con la Clasificación Nacional de Ocupaciones, las ocupaciones clasificadas como masculinizadas se componen, entre otras, de directores ejecutivos y de la Administración Pública, de profesionales en física, química, matemáticas, ingeniería, ciencias y en las TIC, supervisores de ingeniería, manufacturas y construcción, como ocupaciones de alta cualificación. En el caso de las ocupaciones de menor cualificación, las masculinizadas incluyen trabajadores en protección y seguridad, mecánicos, trabajadores de la construcción, especialistas en electricidad y conductores de transporte urbano y carretera.

OCUPACIONES MASCULINIZADAS ORDENADAS POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN. Distribución por sexo (porcentaje)

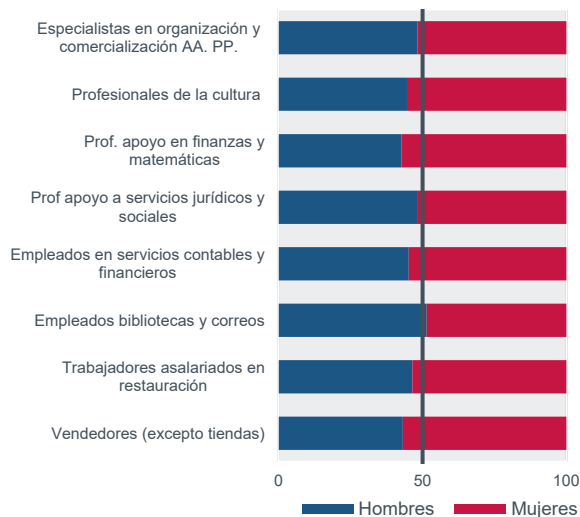


Fuente: Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal 2014 (INE) y elaboración propia.

En cuanto a las ocupaciones definidas como paritarias, se encuentran los especialistas en organización y comercialización de la Administración Pública, los profesionales de la cultura, de apoyo financiero y servicios jurídicos, empleados de servicios contables y bibliotecas. De menor cualificación destacan los trabajadores asalariados en restauración y los vendedores (con la excepción de los vendedores de tiendas). Por último, las ocupaciones feminizadas reflejan el tradicional rol de atención al cuidado asignado al sexo femenino, como profesionales de la salud y de la enseñan-

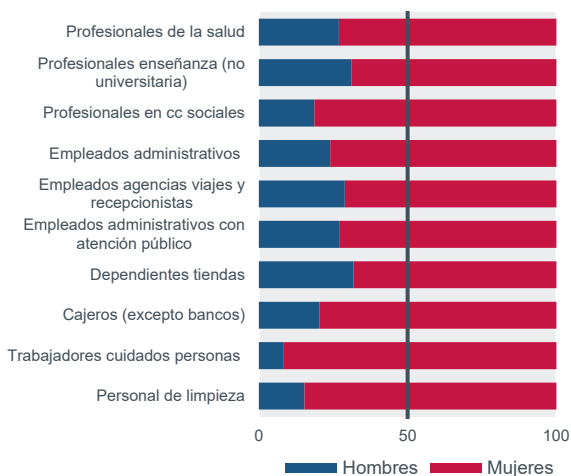
za en niveles no universitarios, y profesionales en ciencias sociales, entre las ocupaciones de alta cualificación. En las profesiones de cualificación baja, estarían ocupaciones como las administrativas, las recepcionistas, las dedicadas a la atención al público, las dependientas en tiendas y cajeras (menos en las entidades bancarias), las cuidadoras de personas y servicios de limpieza.

OCUPACIONES PARITARIAS ORDENADAS POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN. Distribución por sexo (porcentaje)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal 2014 (INE) y elaboración propia.

OCUPACIONES FEMINIZADAS ORDENADAS POR NIVEL DE CUALIFICACIÓN. Distribución por sexo (porcentaje)



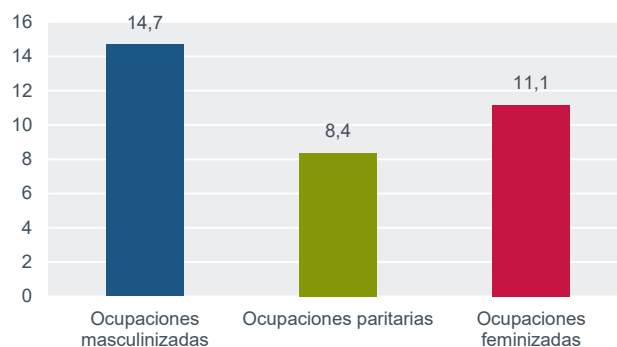
Fuente: Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal 2014 (INE) y elaboración propia.

Por tanto, se observa que la segregación ocupacional horizontal se produce en la mayoría de sectores productivos y, tanto en ocupaciones que precisan altos niveles de capital humano, como las que no.

Esta composición en la estructura ocupacional influye en las condiciones laborales que presentan las diferentes ocupaciones, como por ejemplo, en el salario. Si una determinada ocupación es remunerada por el mercado con salarios altos y está masculinizada, significa que las mujeres presentan mayores dificultades que los hombres en acceder a esa remuneración salarial, y por tanto, las diferencias salariales pueden aumentar.

Siguiendo la clasificación de ocupaciones por porcentaje de hombres y mujeres, se ha calculado en promedio la diferencia entre el salario medio por hora que reciben los empleados según su género. De esta manera, se observa que, en promedio, en las ocupaciones masculinizadas, la diferencia entre el salario medio por hora que reciben hombres y mujeres es mucho más elevada que en las ocupaciones paritarias y feminizadas. En concreto, en las masculinizadas, las mujeres cobran en promedio un 14,7% menos por hora que los hombres, mientras que en las ocupaciones paritarias, esta diferencia se reduce un 43% hasta situar la brecha en el 8,4%. Por su parte, en las ocupaciones feminizadas los hombres reciben un 11,1% más por hora que las mujeres, incluso cuando éstos representan menos de un 35%. Por tanto, aunque presenten menor brecha que las ocupaciones masculinizadas, esta sigue siendo un 24% mayor que en las ocupaciones paritarias. Para obtener las diferencias salariales se ha considerado la definición de Eurostat que emplea el salario por hora como base para el cálculo. Sin embargo, si se utiliza el salario bruto anual en lugar del salario por hora, la brecha salarial aumenta hasta el 22,3%, según datos del INE, debido a que los hombres destinan más horas al trabajo remunerado que las mujeres, que en cambio, destinan en promedio, el doble de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado (CIS 2017).

BRECHA SALARIAL SEGÚN LA SEGREGACIÓN DE GÉNERO EN LAS OCUPACIONES (salario bruto por hora, porcentaje)



Fuente: Encuesta de Estructura Salarial cuatrienal 2014 (INE) y elaboración propia.

En base a los datos presentados, se advierte que conforme la segregación ocupacional disminuye, y hay más paridad en las ocupaciones, también se reducen las diferencias de remuneración entre ambos géneros.

Para lograr disminuir e incluso erradicar las diferencias salariales entre sexos, sería recomendable, entre otras medidas, reducir al máximo la segregación de género que presentan las ocupaciones en la economía, de forma que los individuos se distribuyesen en las diferentes ocupaciones de acuerdo a su nivel educativo y formación y no en base a su género. Para ello, es recomendable diseñar las políticas educativas en todas las etapas para que fomenten la igualdad de género, y orienten a las personas hacia su carrera profesional y futura ocupación en base a sus capacidades y no por el género con el que se identifican en la sociedad. Además, las condiciones laborales deberían permitir la conciliación de la vida familiar y profesional para ambos sexos por igual.

Para ampliar esta información pueden consultarse la monografía: *La feminización de las profesiones sanitarias* (Fundación BBVA 2010).

