

SEGREGACIÓN OCUPACIONAL POR SEXO EN MÉXICO EN EL AÑO 2017

*Karina Jazmín García Bermúdez*¹

*Carmen Estanislada Núñez González*²

*Aurora Ramírez Carrillo*³

RESUMEN

La segregación laboral de los sexos es hoy una frontera invisible que estructura el sistema productivo (el 61% de los hombres y el 45% de las mujeres asalariados se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas). Es por lo anterior, que en el presente trabajo se analizan las características de los trabajos segregados, con el fin último de comprobar hasta qué punto esta separación conlleva o no diferentes oportunidades y/o recompensas laborales.

Para dicho análisis, se utiliza la información de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2017 en su segundo trimestre para describir y cuantificar primero el propio fenómeno de la segregación a través de regresiones logísticas multinominales y para estudiar las características personales, de los puestos de trabajo y de las empresas asociadas a las ocupaciones segregadas.

Los resultados señalan tanto la importancia cuantitativa del fenómeno como su íntima relación con los estereotipos de género. Además, aparecen características de las ocupaciones femeninas que ponen en duda la teoría del capital humano y matizan algunas suposiciones de la teoría de los mercados segmentados.

Palabras clave: Mercados de trabajo, segregación ocupacional, sexo.

Introducción

La segunda mitad del siglo XX ha sido testigo de la entrada masiva de las mujeres al mundo del trabajo remunerado. Sin embargo, una frontera invisible separa a los sexos en el mercado de trabajo: la segregación laboral. Los datos de la encuesta laboral en México muestran que alrededor del 61% de los hombres y el 45% de las mujeres asalariados se encuentran en ocupaciones mayoritariamente masculinas o mayoritariamente femeninas.

La segregación laboral es un elemento a la vez estructurado y estructurante de los mercados de trabajo. Es un elemento estructurado si tenemos en cuenta que buena parte de la segregación horizontal proviene del proceso de asalarización y mercantilización del trabajo, es decir, a medida que las actividades productivas y de servicios han ido pasando de la esfera doméstica a las organizaciones (empresariales o de las instituciones públicas), las mujeres han ido engrosando la fuerza de trabajo, pero

¹ Profesora titular de tiempo completo adscrita a la Facultad de Economía y Mercadotecnia. Unidad Torreón en la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: kbermudez@uadec.edu.mx.

² Profesora jubilada de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: nunez2000@hotmail.com

³ Profesora pensionada de la Universidad Autónoma de Coahuila. Correo: ramirezc_au@hotmail.com

lo están haciendo en su mayor parte en actividades o sectores que ya ocupaban (Kreimer, 2004; Anker, 1997).

En conjunto, la segregación laboral horizontal es uno más de los elementos que conforman la nueva lógica semipatriarcal de proveedor principal y proveedora secundaria (frente al modelo de varón proveedor y mujer cuidadora). En este nuevo modelo social de organización/jerarquización por género se produce una clara contradicción entre el sistema de valores que se hace explícito y la posición material de los sexos. Por un lado, mujeres y varones explícitamente y de forma mayoritaria defienden la igualdad entre los sexos; además, las mujeres suponen ya alrededor del 40% de la población subordinada asalariada en México.

La segregación horizontal es también un elemento estructurante del mercado de trabajo, desde el momento en el que las características de los trabajadores y de los puestos son muy distintas según consideremos las ocupaciones mayoritariamente femeninas, masculinas o neutras (Hakim, 1998). Un desarrollo muy productivo relacionado con esta perspectiva lo constituye el conjunto de investigaciones que pretenden explicar la diferencia salarial entre varones y mujeres y, para ello, recogen como una de las variables independientes algún tipo de medida de la segregación ocupacional por género.

Está suficientemente comprobado que la segregación laboral horizontal por sexo es causante de buena parte de la diferencia salarial que sufren las mujeres en el mercado de trabajo. Por ejemplo, el diferencial salarial por sexos en México —a partir de la descomposición salarial estándar de Oaxaca-Blinder (Oaxaca, 1973) — no se explica tanto por sus diferentes características productivas como por las diferencias en los rendimientos de estas características productivas de hombres y mujeres (Mendoza y García, 2009).

Más aún, la discriminación salarial femenina tiene un fortísimo componente estructural: «se constata que la segregación de las mujeres en establecimientos y ocupaciones de bajos salarios relativos es uno de sus motivos fundamentales [de las diferencias salariales], así como que la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo es un factor que influye negativamente en los salarios relativos de estas estructuras laborales» (Palacio y Simón, 2006); es decir, estos autores no sólo comprueban que en las ocupaciones y empresas en las que hay más mujeres se obtienen menores ingresos, también constatan —gracias al análisis longitudinal— que a medida que se feminizan establecimientos y ocupaciones disminuyen los salarios.

En estas páginas se muestra cómo la segregación laboral por sexos del mercado de trabajo es sinónimo de división sexual del trabajo. Es decir, la segregación es la materialización en el mercado de trabajo de los modelos sociales (ideales) de la división sexual del trabajo, que hacen que ciertas ocupaciones se entiendan como propias de varones o de mujeres. La cuestión principal es si esta segregación ocupacional es una fuente de la discriminación que padecen las mujeres en el mercado de trabajo, además de ser causa de rigideces en los mercados laborales y de ineficiencia económica. Esta pregunta tiene dos posibles respuestas. Por un lado, que esta división sexual reproduzca la jerarquía patriarcal de manera que las ocupaciones femeninas tendrán peores condiciones laborales y alimenten el segmento secundario del mercado de trabajo. Por otro, que la segregación no conlleve diferentes oportunidades y condiciones laborales, de forma que construya una realidad favorable para las mujeres desde el momento en el que, gracias a ella, mantienen segmentos del mercado acotados para su sexo y, por lo tanto, protegidos de la competencia masculina.

En concreto, se pretende analizar las características de los trabajos segregados, con el fin de comprobar hasta qué punto dicha separación conlleva o no diferentes niveles de capacidades productivas por parte

de los trabajadores, y/o distintas oportunidades y/o recompensas laborales. Se entiende entonces este artículo como un paso más para conocer en mayor profundidad el fenómeno de la segregación laboral horizontal por sexo en México, siempre en la idea de que la segregación laboral es un elemento estructural enormemente explicativo a la hora de entender la discriminación indirecta, hoy por hoy el talón de Aquiles de las políticas de igualdad.

Ésta es una labor inaplazable, pues la República Mexicana mantiene como uno de sus principios básicos en política económica promover la igualdad laboral de hombres y mujeres; si, como se ha demostrado, la discriminación laboral depende directamente de la segregación, las políticas activas contra esta discriminación deben apoyarse en un conocimiento exhaustivo de las características de dicha segregación.

Para llevar a buen término los objetivos propuestos, en el primer apartado se comprueba el mantenimiento de los estereotipos de género en el tipo de ocupaciones a los que acceden mujeres y varones y se cuantifica la segregación laboral en México con ayuda de la ENOE 2017. Una vez descritos los trabajos más segregados y comprobado que los contenidos de estos trabajos están realmente asociados a «lo femenino» y «lo masculino», en el segundo apartado se plantean algunas consideraciones teóricas e hipótesis, se describe la fuente de datos y los modelos de regresión logística nominal utilizados. El tercer apartado describe las características de los trabajos segregados, y se termina con el apartado de conclusiones.

En la definición de las ocupaciones segregadas se ha preferido acudir al Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2011, la ENOE cuenta con 44 ocupaciones a cuatro dígitos, esta categorización de ocupaciones no tan desagregada, permite superar los posibles sesgos de la encuesta y así obtener un análisis más rico y ponderado.

Aproximación descriptiva de la segregación ocupacional en México

En esta investigación se analiza exclusivamente la segregación ocupacional, es decir, si las mujeres y los hombres tienen similar acceso a todas las ocupaciones, y no si tienen dificultades para entrar a un puesto de trabajo concreto. Con esta orientación se centra el análisis en cómo funcionan los estereotipos de género. En otras palabras, el estudio estadístico de la segregación a partir de los códigos del Sistema Nacional de Clasificación de Ocupaciones (SINCO) 2011 nos muestra hasta qué punto está interiorizada e institucionalizada la división sexual del trabajo, de manera que la mayor parte de las ocupaciones son principalmente femeninas o masculinas, o que la mayor parte de la población ocupada lo está en ocupaciones masculinas o femeninas (Hakim, 1998).

Aun entendiendo que la unidad de análisis son las categorías ocupacionales, éstas han de estar lo más desagregadas posible, pues este fenómeno aumentará en la medida en que utilicemos categorías ocupacionales más homogéneas y será máximo al nivel de las ocupaciones concretas, pues dentro de cada industria y de cada ocupación existe la tendencia a «sexuar» trabajos o puestos concretos (Jonung, 1984; Bradley, 1989).

La segregación ocupacional es un fenómeno complejo y su descripción presenta diferentes matices de interés. Por una parte, el índice de segregación parcial permite hacer un *ranking* de las ocupaciones más segregadas, con el que se puede cotejar estas ocupaciones con las características tradicionalmente asociadas a la femineidad. Pero, además, la segregación es cuestión de grados y para tener una visión más completa es necesario ver en qué porcentajes participa cada uno de los sexos, tanto en las ocupaciones como en el número de ocupados.

El análisis se enriquece con la comparación cruzada entre ocupaciones segregadas y el sexo de los trabajadores que desempeñan los puestos. Una mirada atenta a las ocupaciones feminizadas confirma que los estereotipos sobre las mujeres se mantienen en los empleos. La percepción más detallada de la segregación laboral se obtiene a partir de las ocupaciones concretas. El índice de segregación parcial permite saber cuál es la presencia de mujeres y hombres que existiría en cada ocupación neutralizando el hecho de que la proporción entre varones y mujeres en el mercado de trabajo no es la misma (los hombres representan el 60% de la mano de obra y las mujeres el 40%). Se halla dividiendo los índices de concentración de mujeres respecto a hombres y viceversa, correspondientes a una ocupación concreta, y a ese cociente se le resta la unidad, su interpretación es la siguiente: el signo positivo señala que la segregación favorece a las mujeres y el negativo a los hombres. El valor del índice señala el número de individuos de una subcategoría de sexo respecto a la categoría contraria (ya sea mujeres respecto a hombres u hombres respecto a mujeres).

A modo de ejemplo, en el Cuadro 1 se incluyen las 5 ocupaciones más segregadas tanto a favor de las mujeres como de los hombres y sin segregación. Como se puede apreciar, bajo la hipótesis de partida de igual número de trabajadores de uno y otro sexo, en la ocupación “Trabajadores en la extracción y la edificación de construcciones”, hay un 98.9% menos de mujeres, o, dicho de una forma más correcta, por cada 100 hombres habría 1.1 mujeres en esa ocupación. Por su parte, la segregación a favor de las mujeres es menos extrema; el mayor porcentaje de segregación se observa en el grupo de “Trabajadores domésticos, de limpieza, planchadores y otros trabajadores de limpieza” en la que hay 19.9 hombres por cada 100 mujeres, en el resto de las ocupaciones baja la proporción y, por otro lado, entre los “Vendedores ambulantes” se encuentra el índice con menor segregación donde habría 97.7 hombres por cada 100 mujeres (siempre neutralizando el distinto peso que tienen hombres y mujeres en el mercado de trabajo).

Cuadro 1. Listado de las ocupaciones segregadas y mixtas	
Las 5 ocupaciones más segregadas a favor de los hombres	
Trabajadores de las fuerzas armadas	-0.992
Trabajadores en la extracción y la edificación de construcciones	-0.989
Ayudantes de conductores de transporte, conductores de transporte de tracción humana y animal y cargadores	-0.985
Operadores de maquinaria agropecuaria y forestal	-0.981
Conductores de transporte y de maquinaria móvil	-0.979
Las 5 ocupaciones más segregadas a favor de las mujeres	
Trabajadores domésticos, de limpieza, planchadores y otros trabajadores de limpieza	0.801
Trabajadores que brindan y manejan información	0.674
Médicos, enfermeras y otros especialistas en salud	0.626
Ayudantes en la preparación de alimentos	0.586
Trabajadores en cuidados personales y del hogar	0.535

Las 5 ocupaciones menos segregadas	
Vendedores ambulantes	0.023
Coordinadores y jefes de área en servicios financieros, administrativos y sociales	-0.117
Coordinadores y jefes de área de ventas, restaurantes, hoteles y otros establecimientos	-0.120
Trabajadores en el alquiler	-0.147
Otros trabajadores en actividades elementales y de apoyo, no clasificados anteriormente	-0.177

Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017.

Como se observa en el cuadro anterior, tanto las ocupaciones masculinas como las femeninas se caracterizan por cumplir con alguna de las ideas asociadas de forma tradicional a los sexos que las desempeñan. Anker, 2001 divide estos estereotipos en los que tienen efectos positivos para el empleo de las mujeres, los que tienen un efecto neutro y los negativos. Entre los que tienen efectos positivos, que favorecen el desempeño de determinadas tareas, destacan la tendencia natural al cuidado (propio de los trabajos sanitarios, la educación primaria y la asistencia social); la habilidad y experiencia en trabajos caseros (asociado a la ocupación de empleados del hogar y personal de limpieza); la mayor destreza manual, típicamente dedos delgados y ágiles (asociado a la mecanografía y el trabajo en oficina); la mayor honradez (de las cajeras), y la apariencia física más cuidada (de recepcionistas).

Los estereotipos asociados a la segregación horizontal no tienen por qué resultar necesariamente negativos para la posición de las mujeres en el mercado laboral. Por una parte, pueden ser producto de las propias preferencias de las mujeres. Por otro lado, pueden funcionar de nichos de empleo femenino en los que las mujeres evitan la competencia con los hombres, de forma que en momentos de recesión los trabajos femeninos proporcionan cierta protección contra el desempleo.

El problema surge cuando estos trabajos participan de un estereotipo positivo para el empleador pero negativo para las mujeres: la idea de que las mujeres tienen una mayor tendencia a obedecer órdenes, mayor docilidad y menor probabilidad de quejarse sobre el trabajo o las condiciones laborales. Estas actitudes ante el trabajo estarían asociadas a una menor probabilidad de sindicación, una mayor aceptación de trabajos monótonos o repetitivos y una mayor aceptación de bajos salarios —asociada al estereotipo de que las mujeres tienen una menor necesidad de ingresos (Anker, 2001)—. Como se aprecia, se están ya introduciendo elementos de discriminación laboral, pues se plantea como hipótesis que los trabajos feminizados van a tener peores condiciones laborales (asociados a menor sindicación) y peores salarios.

Centrándose ya en la cuantificación de la segregación ocupacional horizontal, se debe tomar una decisión que será trascendental en el tipo de resultados que se obtengan: ¿se debe introducir la posibilidad de “categoría ocupacional neutra”? Un gran número de indicadores de segregación dividen las ocupaciones en dos grupos: masculinas y femeninas; de forma que un grupo ocupacional se considera femenino cuando la participación de la mujer es superior a la media de toda la economía (Castaño *et al.*, 1999; Maté *et al.*, 2002).

En este estudio se consideran “Ocupaciones Femeninas” y “Ocupaciones Masculinas” a aquellas en las que hay un 20% más de mujeres o de hombres que en el total de la mano de obra nacional. En concreto, en la ENOE 2017 alrededor del 61% son hombres, se ha optado por la opción que infravalora la entidad del fenómeno con el deseo de observar las características de las ocupaciones “más extremas”, que,

como se aprecia más adelante (especialmente el gráfico 1), sigue contando con un fuerte peso: están en ocupaciones segregadas alrededor del 55% del total de asalariados).

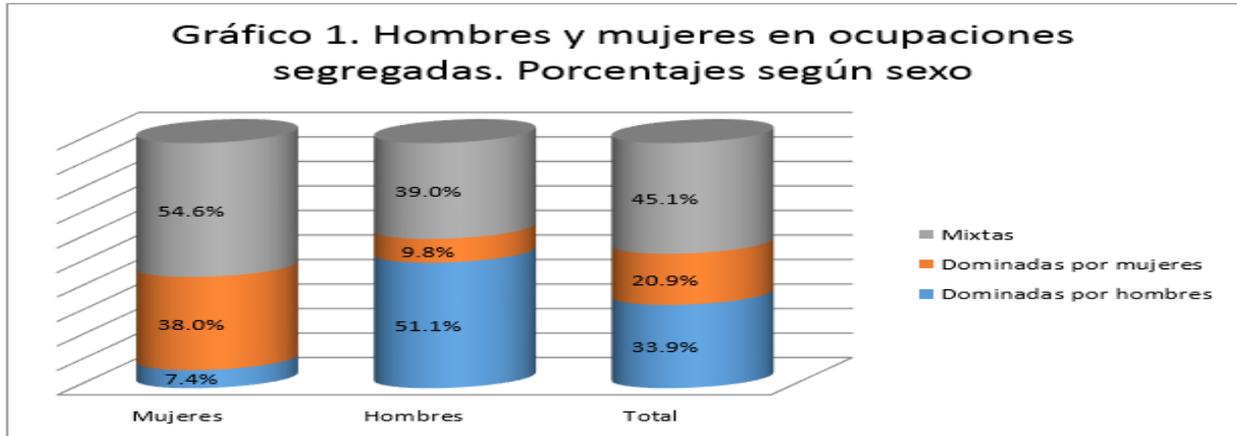
Cuando se atiende al porcentaje de trabajadoras/es en ocupaciones segregadas (las dos últimas filas del cuadro 2) se observa que la segregación laboral por sexos está muy enraizada en el mercado laboral nacional, y que es algo mayor entre el colectivo masculino. El 38% de las mujeres en México están trabajando en ocupaciones en las que más del 60% de la fuerza de trabajo es femenina, mientras que más de la mitad de los hombres, el 51.1%, están en ocupaciones masculinas (recuérdese que las ocupaciones femeninas se han definido como aquellas en las que hay un 20% más de mujeres que en el conjunto de la fuerza laboral). Sin embargo, y como era de esperar por el porcentaje de ocupaciones segregadas, el número de mujeres en ocupaciones muy feminizadas (en las que hay más de un 90% de mujeres) es nulo, mientras que un 33.3% de los varones estaban trabajando en ocupaciones muy masculinizadas.

Por otra parte, el “amontonamiento” o *crowding* de las mujeres trabajadoras en México es menor que el de los hombres. En el Cuadro 2, además se aprecia que se cuenta con un 15.9% de “Ocupaciones Femeninas” y las “Ocupaciones Masculinas” ascienden a un 29.5% de las 44 ocupaciones recogidas en la base de datos. Es de destacar la gran proporción de ocupaciones enormemente masculinizadas, en las que son hombres más del 90%, un 20.5%, mientras que ninguna ocupación de las 44 recogidas tiene la misma proporción de mujeres. El porcentaje de ocupaciones mixtas o no segregadas será el resto, esto es, el 54.6%.

Cuadro 2. Gradiente de ocupaciones segregadas y proporción de varones y/o mujeres que están trabajando en ocupaciones en las que hay un 90, 80, 70 y 60% de su mismo sexo.								
	En las que son hombres				En las que son mujeres			
	Más del	Más del	Más del	Más del	Más del	Más del	Más del	Más del
	90%	80%	70%	60%	40%	50%	60%	70%
Número de ocupaciones	9	13	18	23	19	14	7	2
Porcentaje de ocupaciones	20.5%	29.5%	40.9%	52.3%	43.2%	31.8%	15.9%	4.5%
Porcentaje de hombres asalariados	30.3%	51.1%	53.5%	62.9%	36.4%	26.3%	9.8%	3.7%
Porcentaje de mujeres asalariadas	2.0%	7.4%	8.6%	15.6%	83.7%	68.8%	38.0%	21.4%

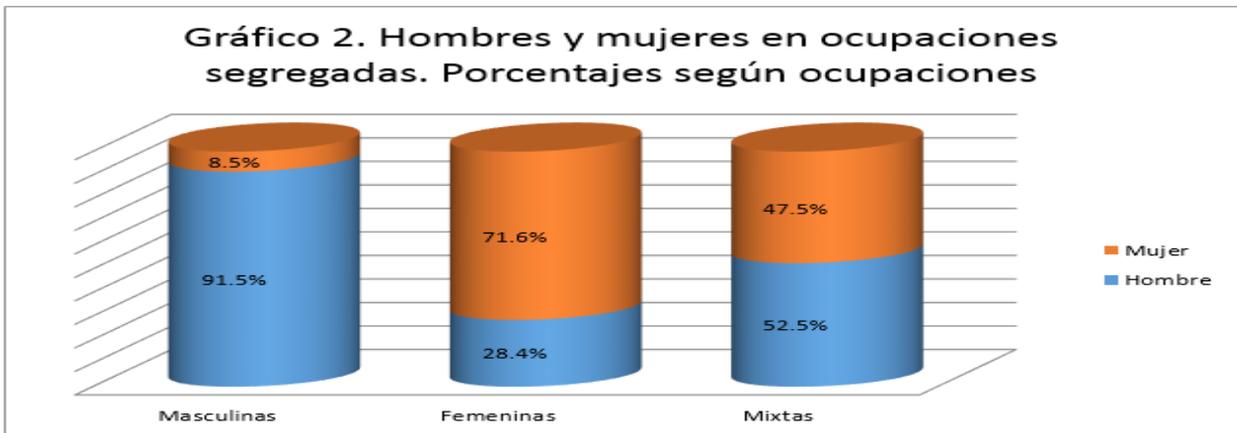
Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017.

Ya en la comparación cruzada entre ocupaciones segregadas y sexo de los trabajadores, del conjunto de subordinados asalariados que refleja la ENOE 2017, están en empleos no segregados el 45%, mientras que el 55% ocupan puestos segregados. Como se aprecia en el gráfico 1, la mayoría de los hombres, en concreto el 51.1%, están trabajando en ocupaciones masculinas. Sin embargo, la proporción de mujeres trabajando en ocupaciones mixtas es bastante superior a la de hombres (54.6% y 39%, respectivamente). Por último, el volumen de empleo de las ocupaciones masculinas es algo superior al de las femeninas (el 34% frente al 21%).



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017.

La información reflejada en el gráfico 2 reafirma los resultados anteriores, producto de la propia construcción del indicador, pues recogen la mayor presencia masculina en el trabajo remunerado: por un lado, son los hombres los que en mayor proporción se encuentran en ocupaciones mixtas y, por otro, las ocupaciones masculinas están mucho más cerradas a las mujeres que las ocupaciones femeninas a los hombres.



Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017.

Planteamiento teórico

La mayor parte de los planteamientos teóricos donde aparece la segregación laboral no la tienen como objetivo directo de análisis, sino como una más de las variables explicativas de la diferencia salarial entre hombres y mujeres. De esta manera, la variable segregación laboral sería la *proxi* de este elemento estructural del mercado de trabajo, de forma que, controlando el resto de variables intervinientes, la influencia significativa de la segregación sobre los ingresos salariales señala el peso que tiene sobre la diferencia.

En este sentido, pese a que la segregación ocupacional de la mujer en el mercado de trabajo no es la fuente de discriminación más importante —la mayor parte de la diferencia salarial media observada a favor del hombre estaría motivada por diferencias salariales dentro de una misma ocupación (Hernández, 1996), supone una fuente de discriminación salarial que se ha hecho más determinante en los últimos años. Estas investigaciones siguen la lógica general en los trabajos sobre discriminación y oponen las teorías basadas en la agencia, especialmente en la idea de acción racional, a las teorías de

orden más estructural, que analizan el segmento del mercado laboral al que pertenece la empresa y/o el puesto de trabajo. La importancia explicativa del fenómeno de la segregación ocupacional no se agota en el análisis de las diferencias salariales; es importante en sí mismo, por lo que indica de la organización del sistema productivo, y de las interrelaciones que esta organización pueda tener en la sociedad en su conjunto.

En esta investigación la variable dependiente es la segregación de las ocupaciones. Se parte de que tanto los mercados laborales como las empresas son instituciones de un sistema social que, en su conjunto, está mediado por una primera dimensión jerárquica, el género, de forma que «lo femenino» estará infravalorado frente a lo masculino, y consecuentemente este fenómeno podrá observarse en los trabajos femeninos. Se pretende asociar situaciones de ocupación (en concreto, en ocupaciones segregadas) con distintas características personales de productividad, particularidades de la empresa y del puesto, e incluso cuantificar las probabilidades de que esa asociación se produzca.

Como se podrá observar en el apartado siguiente, se ha elegido analizar asociaciones y no dar el salto a una explicación causal. La razón es que las teorías que intentan explicar los mecanismos de la segregación laboral —las mismas que se interesan por la desigualdad/discriminación del mercado de trabajo— aparecen ante todo como declaraciones de principios epistemológicos, explicaciones monolíticas, dentro del conocido "conflicto" entre acción y estructura en Ciencias Sociales.

Sin embargo, también se pueden utilizar como formas de ordenar el análisis y el debate académico, sobre todo cuando se entienden los mercados de trabajo como sistemas sociales que participan a la vez de las pautas de socialización de la construcción de la identidad de género, de los estereotipos y prejuicios sociales, de la asignación eficiente de recursos de los mercados, de las decisiones racionales de los trabajadores y trabajadoras... En suma, diferentes teorías sobre el funcionamiento y/o la lógica del mercado de trabajo esgrimen distintas razones para la segregación de las ocupaciones. El Interés del presente artículo es comprobar algunos de sus supuestos.

Según la teoría del capital humano, los trabajos femeninos demandarían menor preparación. Bajo esta perspectiva se entiende que la formación es una inversión y que las futuras trabajadoras invertirán menos que sus homólogos masculinos ante la perspectiva de que les produzca menos rendimiento, pues tienen carreras laborales más discontinuas o mayor proporción de empleos a tiempo parcial, debido a los compromisos domésticos. Por el lado de las empresas, éstas contratarán a mujeres en ocupaciones donde no sea importante la formación en el puesto, pues esperan de ellas mayor rotación. En el mismo sentido, se plantea que las personas que tienen perspectivas de salir y entrar varias veces en el mercado de trabajo escogerán ocupaciones en las cuales la penalización asociada a esta intermitencia sea menor (Polachek, 1985).

En conjunto, se puede esperar que las ocupaciones femeninas presenten una mayor rotación. Además, una razón que se esgrime desde esta perspectiva es que, debido a sus compromisos domésticos, las mujeres tienen menos flexibilidad que los hombres para trabajar hasta hora tardía o en día de descanso oficial. Esta visión es congruente con la teoría de las diferencias compensatorias, que considera que las mujeres asumen trabajos de menor prestigio y/o ingresos porque a cambio evitan condiciones de trabajo desagradables o peligrosas y consiguen trabajos más cómodos, con menores demandas personales (Anker, 1997).

Desde la teoría de la segmentación del mercado de trabajo se destacan las características de las empresas a la hora de analizar las diferencias entre hombres y mujeres, especialmente cuando "... una proporción significativa del diferencial salarial entre hombres y mujeres se explica por su distribución por

estructuras laborales sistemáticamente diferentes, de modo que las mujeres tienden a estar concentradas en estructuras laborales de bajos salarios relativos" (Palacio y Simón, 2006). Estos autores concluyen que la segregación por establecimientos, y, en el interior de éstos, de nuevo por ocupaciones, ejerce una influencia significativamente mayor en las desigualdades salariales entre hombres y mujeres que la segregación de carácter ocupacional.

Desde esta perspectiva, se puede plantear que los trabajos femeninos se encontrarán mayoritariamente en el segmento secundario, donde las empresas se caracterizarían por ser pequeñas, con mercados locales, intensivas en trabajo, con mayor proporción de empleo precario y a tiempo parcial, poca organización sindical y, en suma, con unos trabajadores con mayores facilidades de despido. Una de las características definitorias de dichas "estructuras laborales" es el tamaño de la empresa, asociado a procesos de selección de personal más formalizados y universalistas (Ibáñez, 1999) y también a diferentes dimensiones de la satisfacción y las condiciones laborales.

El comportamiento de los sectores público y privado en cuanto a la segregación ocupacional y el tipo de recompensas que ofrecen a sus trabajadores no parece unívoco. Es conocida la mayor proporción de mujeres en el sector público, seguramente atraídas por la universalidad de su selección de personal, unos horarios preestablecidos y los tipos de sector de actividad que cubren, tradicionalmente feminizados —Administración pública, Salud, Educación y Servicios—. Pero, además, ambos sectores presentan interesantes diferencias retributivas (García Villa, 1997). En el sector público el nivel de ingresos es mayor, sobre todo debido a la demanda superior de formación reglada, y también porque mantienen un diferente esquema retributivo.

La distancia salarial entre dichos sectores para las mujeres es mayor conforme aumenta el nivel de estudios requerido para desempeñar el puesto, hasta llegar a los niveles universitarios. Además, a la hora de optar entre sector privado o público, las decisiones de hombres y mujeres no tienen por qué ser iguales, pues "las mujeres que actualmente trabajan en el sector público estarían peor retribuidas en el sector privado, [...] estas últimas estarían mejor retribuidas en el sector público" (García Villa, 1997).

Situación que es más compleja en el caso masculino, donde el beneficio depende de los términos de la comparación: el sector público ofrece a los varones retribuciones menores que las que potencialmente podrían obtener en el sector privado, pues se concentran en los niveles educativos más altos de la Administración; sin embargo, los asalariados del sector privado estarían mejor pagados en el sector público, pues son trabajadores con niveles de estudio más bajos. Sin embargo, pese a la mejora retributiva que parece estar asociada al trabajo de las mujeres en el sector público, no se puede dejar escapar que este sector ha sufrido un cambio de modelo en los últimos años, de forma que la tradicional asociación entre seguridad en el empleo y sector público está desapareciendo.

El empleo a tiempo parcial parece estar íntimamente asociado a malas condiciones laborales. Se ha comprobado suficientemente que reciben menos formación en el puesto, que tienen menos probabilidades de promoción y de hacerse oír en la empresa y, en suma, que es una forma de empleo mayoritariamente involuntario, fuertemente precarizado, que, en general, las mujeres se ven obligadas a aceptar en un mercado segregado sexualmente (Beltrán, 2000). Las peores condiciones del trabajador a tiempo parcial aparecen incluso entre las categorías de ejecutivos y profesionales. Cuando éstos tienen dedicación parcial tienen menos oportunidades de acceder a formación en la empresa, lo que está asociado a menor carrera ascendente, y se les consulta menos las decisiones empresariales, especialmente en el caso de las mujeres (Hoque y Kirkpatrick, 2003).

Por último, desde una perspectiva de género se entiende que la segregación es la materialización de la división sexual del trabajo, por lo que se espera que la rama de actividad, como *proxi* de los contenidos de los trabajos, sea la variable más explicativa a la hora de separar los mundos laborales masculinos y femeninos.

Fuentes y modelo de regresión

Para caracterizar las ocupaciones segregadas y a sus trabajadores, y con ello probar la hipótesis central de la presente investigación, las peores condiciones laborales de los trabajos femeninos, se ha optado por utilizar la fuente de datos ENOE 2017, pues ofrece información relevante para un análisis como el que se persigue en este estudio.

La población de referencia son los asalariados y no el conjunto de ocupados. La variable dependiente (ocupación segregada) se ha elaborado asumiendo como ocupaciones segregadas aquellas en las que uno de los sexos está representado 20 puntos por encima de la proporción que se recoge en la población estudiada en su conjunto: en la ENOE de 2017 la proporción de asalariados era de 60,7% hombres por 39,3% mujeres; dichas ocupaciones codificadas a dos dígitos (a partir del SINCO-2011) son las que se agruparán en las tres categorías de segregación con los datos de la encuesta.

La técnica de análisis para caracterizar las ocupaciones segregadas y a sus trabajadores ha sido la regresión logística multinomial. Gracias a la regresión nominal se puede determinar la influencia que las diferentes características de las personas y los puestos tienen a la hora de predecir a qué tipo de ocupaciones es más probable que vayan los trabajadores. Además, permite clasificar casos en más de dos categorías no ordenadas, según un conjunto de variables independientes o explicativas. En este caso se cuenta con tres categorías (n=3): ocupaciones masculinas, femeninas y mixtas. La regresión nominal proporciona n-1 modelos; en concreto, tomando de referencia las ocupaciones mixtas, se obtendrán entonces dos modelos de regresión, uno para las ocupaciones masculinas y otro para las femeninas.

A partir de cada uno de los modelos puede calcularse una estimación de la probabilidad de que un/a trabajador/a pueda estar en una ocupación masculina o femenina frente a la categoría de referencia (la probabilidad de trabajar en una ocupación mixta). Dicho de otra forma, es como si se realizaran dos regresiones logísticas binarias: la primera compara la probabilidad de trabajar en una ocupación masculina 1 frente a la de ocupar una mixta 0, y la segunda compara la probabilidad de trabajar en una femenina 1 frente a la mixta 0.

Las variables que se introducen en estos modelos se refieren a las características personales, de la ocupación, de la empresa y la organización de la jornada laboral de los asalariados. Un resumen de estas variables se encuentra en el Cuadro 3 que se muestra a continuación. En él, y con fines exclusivamente descriptivos, se han incluido las distribuciones de las variables según sexo.

Cuadro 3. Variables en el modelo de regresión logística multinomial			
	Total	Hombres	Mujeres
Ocupación segregada			
Ocupaciones masculinas (más del 80% hombres)	34.0%	51.2%	7.4%
Ocupaciones femeninas (más del 60% mujeres)	20.9%	9.8%	38.0%
Ocupaciones mixtas	45.2%	39.1%	54.6%
Edad			
Media	36.4	36.1	36.8
Desviación típica	11.8	12.0	11.4

Sexo			
Hombre	60.7%	100.0%	
Mujer	39.3%		100.0%
Nivel de estudios			
Primaria y menos	18.0%	19.7%	15.3%
Secundaria	30.3%	32.4%	27.2%
Preparatoria	22.7%	23.5%	21.5%
Normal y técnica	4.5%	2.9%	7.0%
Licenciatura y posgrado	24.5%	21.5%	29.1%
Rama de actividad			
Agricultura, ganadería, silvicultura, caza y pesca	7.6%	11.3%	1.9%
Industria extractiva y de la electricidad	1.2%	1.7%	0.4%
Industria manufacturera	20.2%	22.2%	17.1%
Construcción	8.5%	13.5%	1.0%
Comercio	14.2%	13.4%	15.5%
Restaurantes y servicios de alojamiento	6.7%	5.2%	9.1%
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	4.2%	5.5%	2.3%
Servicios profesionales, financieros y corporativos	8.0%	7.4%	8.9%
Servicios sociales	11.6%	6.6%	19.3%
Servicios diversos	11.1%	6.5%	18.1%
Gobierno y organismos internacionales	6.5%	6.7%	6.3%
Tipo de contrato			
Indefinido	83.5%	83.1%	84.0%
Temporal	16.5%	16.9%	16.0%
Tipo de jornada			
Completa	79.3%	84.1%	71.8%
Parcial	20.7%	15.9%	28.2%
Tamaño de empresa			
Micro negocio	29.2%	32.4%	24.2%
Pequeña	30.2%	26.4%	36.4%
Mediana	21.0%	21.1%	20.7%
Grande	19.6%	20.1%	18.7%
Categoría ocupacional			
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	11.1%	10.1%	12.7%
Trabajadores de la educación	5.3%	3.3%	8.4%
Funcionarios y directivos	2.1%	2.0%	2.3%
Oficinistas	12.4%	9.0%	17.7%
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	27.9%	35.2%	16.7%
Comerciantes	11.1%	9.6%	13.4%
Operadores de transporte	4.5%	7.4%	0.2%
Trabajadores en servicios personales	16.9%	10.8%	26.4%
Trabajadores en protección y vigilancia	1.4%	2.0%	0.5%
Trabajadores agropecuarios	7.1%	10.6%	1.8%

Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017.

Características de las ocupaciones segregadas y de sus trabajadores

En el cuadro 4 se puede apreciar el modelo de regresión resultante con la base de datos utilizada. La variable que permite prever con mayor precisión qué ocupaciones estarán segregadas, y en qué sentido, es la rama de actividad. Este dato da la razón a la perspectiva de género, pues nos muestra que la segregación laboral es la manifestación en el mercado de trabajo de los estereotipos asociados a cada uno de los géneros, y por ello a la división de trabajo por sexo. A excepción de la Industria extractiva y de la electricidad; los Servicios profesionales, financieros y corporativos; y, en menor medida, los Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento; el resto de ramas de actividad tienen unas probabilidades mucho mayores de estar segregadas. La rama de actividad con mayor probabilidad de estar feminizada es Servicios sociales. La rama con ocupaciones más masculinas es Construcción.

Cuadro 4. Regresión logística nominal. Probabilidades de estar trabajando en ocupaciones segregadas.		
Categoría de referencia: "Ocupaciones mixtas".		
ENOE 2017/2 (sólo asalariados)	Ocupaciones masculinas Beta	Ocupaciones femeninas Beta
Sexo		
Hombre	1.485***	-.360***
Mujer	0	0
Edad	.004***	-.003*
Nivel de estudios		
Primaria y menos	.448***	1.515***
Secundaria	.203***	.633***
Preparatoria	.254***	.247***
Normal y técnica	.334***	.430***
Licenciatura y posgrado	0	0
Rama de actividad		
Industria extractiva y de la electricidad	.316***	-.774***
Industria manufacturera	-1.340***	-2.540***
Construcción	1.241***	-1.150***
Comercio	-.929***	-1.738***
Restaurantes y servicios de alojamiento	-2.823***	-.995***
Transportes, comunicaciones, correo y almacenamiento	.075	-.653***
Servicios profesionales, financieros y corporativos	-.165*	-.557***
Servicios sociales	-1.000***	1.087***
Servicios diversos	0	0
Tipo de contrato		
Indefinido	-.228***	-.273***
Temporal	0	0
Tipo de jornada		
Completa	.210***	.046
Parcial	0	0
Tamaño de empresa		
Micro negocio	.188***	-.129
Pequeña	-.018	-.463***
Mediana	.126***	-.152***

Grande	0	0
Categoría ocupacional		
Profesionales, técnicos y trabajadores del arte	-2.342***	16.533***
Trabajadores de la educación	-18.471	19.328***
Funcionarios y directivos	-9.473***	-1.463
Oficinistas	-6.878***	15.156***
Trabajadores industriales artesanos y ayudantes	-2.614***	14.595***
Comerciantes	-5.931***	12.257***
Operadores de transporte	16.909	17.006
Trabajadores en servicios personales	-1.280***	18.044***
Trabajadores en protección y vigilancia	-2.129***	16.848***
Trabajadores agropecuarios	0	0
Pseudo R2 (Nagelkerke)	76.1%	

Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017. * p < 0.100; **p < 0.050; *** p < 0.010.

Este modelo de regresión también permite comprobar otras hipótesis planteadas en el apartado teórico. La primera, la del menor nivel educativo de los trabajos femeninos, se demuestra falsa. El nivel de estudios es algo mayor en los trabajos femeninos que en los masculinos (a excepción del nivel Preparatoria), especialmente por el peso del nivel Primaria, un resultado congruente con el mayor nivel de estudios de las mujeres jóvenes (García y Merino, 2006). En realidad, si se acude a las tablas de contingencia en el cuadro 5, se puede apreciar que la distribución del nivel de estudios de los trabajadores varía entre las tres categorías de segregación recogidas. En concreto, los trabajadores con nivel de estudios de Preparatoria son los que tienen mayor probabilidad de estar ocupados en aquellas categorías que se han considerado mixtas (el 55.6%), y tienen muy pocas de estar en ocupaciones femeninas (el 13.7%). Los trabajadores con estudios de Licenciatura y Posgrado tienen una mayor probabilidad de estar en ocupaciones femeninas (un 28.8%). Las ocupaciones en donde están trabajando los de nivel Primaria y menos tienen mayor probabilidad de ser ocupaciones masculinas.

Cuadro 5. Distribución entre los tipos de ocupaciones de cada uno de los niveles de estudios (en porcentajes)					
	En ocupaciones masculinas	En ocupaciones femeninas	En ocupaciones mixtas	TOTAL	TOTAL
Primaria y menos	52.4%	23.1%	24.5%	100.0%	18.0%
Secundaria	42.3%	17.4%	40.2%	100.0%	30.3%
Preparatoria	30.7%	13.7%	55.6%	100.0%	22.7%
Normal y técnica	18.9%	28.1%	53.0%	100.0%	4.5%
Licenciatura y posgrado	15.8%	28.8%	55.4%	100.0%	24.5%
TOTAL	34.0%	20.9%	45.2%	100.0%	100.0%

Elaboración propia con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) en su segundo trimestre del año 2017.

En relación con el capital humano se suele argumentar la experiencia en el empleo y la tendencia a que las mujeres tengan una mayor movilidad laboral debido a su mayor predisposición a entrar y salir del mercado o de un determinado puesto de trabajo según su situación familiar, por lo cual los empleadores podrían tender a dar mejores condiciones laborales a los hombres, supuesto con el que coinciden los

resultados en el modelo, dado que son los trabajos femeninos los que presentan una probabilidad menor de tener un contrato laboral indefinido.

Una última hipótesis relacionada con la teoría económica neoclásica es la de las diferencias compensatorias, por la que las ocupaciones femeninas tendrán una organización del trabajo más cómoda, sobre todo que permita la compatibilización de las dos esferas laborales de las mujeres: la pública y la doméstica. Los resultados de regresión muestran que las ocupaciones masculinas tienen una probabilidad claramente mayor que las mixtas a tener jornadas completas, aunque, por otro lado, también son los trabajos masculinos los que tienen una mayor tendencia a preferir trabajar más horas. Cabe señalar que en la comparación ocupaciones femeninas vs neutras esta dimensión no parece relevante.

La estructura de la organización se ha demostrado como uno de los elementos más explicativos a la hora de entender las diferencias salariales entre varones y mujeres (Palacio y Simón, 2006). En el presente análisis de estas estructuras laborales se han tenido en cuenta el tamaño del establecimiento. En esta característica se observa que los trabajos masculinos tienden a concentrarse en empresas pequeñas, con mercados laborales menos sindicalizados; mientras que los trabajos femeninos tienen una menor probabilidad que los mixtos de presentarse en ese tipo de empresas. El tamaño del establecimiento influye de manera distinta en la probabilidad de que un/a trabajador/a acceda a ocupaciones masculinas o femeninas. Estar empleado en una empresa mediana, disminuye las probabilidades de tener una ocupación femenina y aumenta las probabilidades de tenerla masculina en comparación con las empresas grandes.

En relación a los ámbitos de la negociación colectiva, las ocupaciones segregadas tanto para hombres y mujeres muestran unas probabilidades algo menores que las mixtas a tener contratos indefinidos o de base. Una consecuencia que se extrae de este dato es el importante papel que pueden jugar los representantes sindicalistas de los trabajadores a la hora de luchar contra la segregación por sexo en el trabajo.

Por último, las características del puesto nos señalan la situación de las ocupaciones masculinas y femeninas en dos aspectos: por una parte, su posición en la jerarquía, a través de la categoría ocupacional y el control sobre el proceso productivo, y, por otra parte, sus recompensas, que se pueden medir con el grado de estabilidad en el empleo (contrato indefinido o temporal) y el salario/hora.

Respecto a la categoría ocupacional, se observa que en general la probabilidad de entrar en trabajos masculinos disminuye a medida que aumenta su posición en la jerarquía ocupacional. En concreto, se aprecia una tendencia (aunque no significativa) a que los trabajos masculinizados correspondan a Operadores en transporte, y una tendencia mucho mayor de que los trabajos feminizados pertenezcan a las categorías de Trabajadores de la educación y Trabajadores en servicios personales. La categoría con menos probabilidades de segregación es la de Funcionarios y directivos.

Como se ha visto, los trabajos femeninos tienen una menor probabilidad de continuación en la empresa, asociada con que el tipo de contrato que consiguen sea con mayor probabilidad el contrato a temporal. En general, las ocupaciones no segregadas están asociadas a los contratos indefinidos. Las ocupaciones segregadas, más las masculinas que las femeninas, tienen menos probabilidades que las ocupaciones mixtas de supervisar el trabajo de otros. Este resultado puede matizar el *techo de cristal*, por el que las mujeres profesionales tienen mayores dificultades de acceder a puestos ejecutivos que los hombres profesionales, pues hombres y mujeres estarán trabajando en estas ocupaciones mixtas (que son las que más probabilidades tienen de tener mando sobre otros).

Conclusiones

Es lugar común entender que el aumento de la presencia femenina en el trabajo remunerado conlleva implícitamente la superación de la organización social patriarcal, en la que el varón es el responsable de la esfera pública, productiva y política, y la mujer se encarga de las tareas reproductivas y expresivas de la esfera privada; bajo esta hipótesis, tasas más altas de actividad femenina deberían estar asociadas a una menor división del trabajo por sexos y, por lo tanto, menor segregación.

Sin embargo, pese a que en el año 2017 alrededor del 47% de las mujeres mexicanas entre 15 y 65 años estaban ocupadas (ENOE 2017-T2), esta mayor dedicación no ha supuesto la superación de la segregación. Como se ha podido apreciar, no sólo las mujeres están concentradas en ciertas ocupaciones y sectores, también hay un gran número de ocupaciones donde más del 80% de quien las ocupa son varones. El fenómeno no desaparece con la llegada masiva de las mujeres al mercado de trabajo; un amplio porcentaje de estas mujeres se siguen concentrando en los mismos tipos de empleos. En otras palabras, un elemento estructurante fundamental de nuestro mercado de trabajo es el género, pues la mayoría de los puestos de trabajo están sexuados, no son neutros. El cambio en el modelo productivo propio de las sociedades actuales no determina de forma directa la superación de la división sexual del trabajo. Éste es un fenómeno íntimamente unido a los contenidos de la tarea, es decir, a la rama o sector de actividad. Se observa que las tareas antiguamente reservadas a la esfera doméstica se mercantilizan, pero ni los varones aumentan su dedicación en ellas ni las mujeres (especialmente ellas) ocupan trabajos reservados tradicionalmente a los varones.

La división de trabajo por género, y la segregación laboral que implica, se demuestra así como uno de los elementos estructurantes del mercado de trabajo. Por una parte, éste es un fenómeno que seguramente está generando ineficiencias en la asignación de recursos laborales a ciertos sectores, con fuerte demanda de mano de obra y donde las mujeres tienen poco acceso. Por otra parte, la segregación ocupacional también se suele asociar a la discriminación indirecta de las mujeres en los mercados laborales, desde el momento en que los trabajos donde la presencia femenina es mayoritaria reciben menores recompensas.

En este sentido, respecto al grado de estabilidad en el empleo, la presente investigación confirma el supuesto de la discriminación indirecta ya que las ocupaciones femeninas están menos asociadas a los contratos indefinidos que las neutras. El análisis empírico señala que la segunda parte de esta hipótesis es falsa, pues los trabajos con mayor nivel educativo no son ni masculinos ni femeninos; son sobre todo mixtos (además, comparando los dos tipos de segregación, los femeninos presentan mayor cualificación media que los masculinos). Distinta dinámica refleja la organización de la jornada laboral, pues los trabajos masculinos sí tienen mayor dedicación horaria.

En suma, la segregación ocupacional por sexo es un factor explicativo de la discriminación indirecta de las mujeres en el trabajo remunerado; por lo tanto, los esfuerzos que se dirijan a cambiar estereotipos de género y prejuicios asociados a las supuestas habilidades y preferencias de cada sexo están encaminados a aumentar la igualdad real entre los sexos en el mercado de trabajo.

REFERENCIAS

- Anker, R.**, (1997) La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, vol. 116, pp. 343-369.
- Anker, R.**, (2001) *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*, Geneve, International Labour Office.
- Beltrán, R.**, (2000) Las mujeres y el trabajo a tiempo parcial en España. Elementos para su análisis. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, nº 17, pp. 139-161.
- Bradley, H.**, (1989) *Men's Work, Women's Work. A Sociological History of the Sexual Division of Labour in Employment*. Cambridge, Polity Press & Basil Blackwell.
- Castaño, C.; Iglesias, C.; Mañas, E. y M. Sánchez-Herrero**, (1999) *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*. Madrid, CES.
- García, M. y R. Merino**, (2006) Transición a la vida adulta: nuevas y viejas desigualdades en función del género. *REIS*, nº 113, pp. 155-162.
- García, J.; Hernández, J. y A. López**, (1997) Diferencias salariales entre sector público y sector privado en España. *Papeles de Economía Española*, nº 72, pp. 261-274.
- Hakim, C.**, (1998) *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford, Oxford University Press.
- Hernández, J.**, (1996) Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial. *Revista de Economía Aplicada*. vol. 4, nº 11, pp. 57-80.
- Hoque, K. y I. Kirkpatrick**, (2003) Non-standard employment in the management and professional workforce: training, consultation and gender implications. *Work, Employment and Society*, vol. 17, nº 4, pp. 667-688.
- Ibáñez, M.**, (1999) *Género y Familia en la Inserción Laboral*, Oviedo, Ediuño.
- INEGI** (2018) *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2018. Estructura de la base de datos. Cuestionario ampliado y cuestionario básico*.
- Jonung, C.**, (1984) Patterns of Occupational Segregation by Sex in the Labour Market. En G. Schmid y R. Weitzel (Eds.).
- Kreimer, M.**, (2004) Labour Market Segregation and the Gender-Based Division of Labour. *European Journal of Women's Studies*, vol. 11, nº 2, pp. 223-246.
- Lago, I.**, (2002) La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *REIS*, nº 98, pp. 171-196.
- Maté, J.; Nava, A. y C. Rodríguez**, (2002) La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, n.º 36, pp. 79-94.
- Meil Landwerlin, G.**, (2005) El reparto desigual del trabajo doméstico y sus efectos sobre la estabilidad de los proyectos conyugales. *REIS*, nº 111, pp. 163-179.

Mendoza, J. y K. García, (2009) Discriminación salarial por género en México. *Revista latinoamericana de Economía, Problemas del desarrollo*. Vol. 40, núm. 156. pp. 77-99.

Nermo, M., (1996) Occupational Sex Segregation in Sweden, 1968-1991. *Work and Occupations*. vol. 23, nº 3, pp. 319-332.

Oaxaca, R., (1973) Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*. Vol. 14, nº 3, octubre, pp. 693-709.

Palacio, I. y J. Simón, (2006) Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística Española*. vol. 48, nº 163, pp. 493 a 524.

Polachek, W., (1985) Occupational segregation: A defense of human capital predictions. *Journal of Human Resources*. vol. 20, nº 3, pp. 437-440.

Rytina, N. y S. Bianchi, (1984): Occupational Reclassification and Changes in Distribution by Gender. *Monthly Labor Review*. nº 107, marzo, pp. 11-17.

INEGI, (2011) Sistema nacional de clasificación de ocupaciones (SINCO) 2011.

Sokoloff, J., (1992) *Black Women and White Women in the Professions: Occupational Segregation by Race and Gender 1960-1980*. Nueva York y Londres, Routledge.

Tomei, M., (2003) Análisis de los conceptos de discriminación y de igualdad en el trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 122, nº 4, pp. 441-459.