

Seguir o no seguir estudios. Recompensas de las ocupaciones masculinas y femeninas de baja y media cualificación

Marta Ibáñez

María Rosalía Vicente

Universidad de Oviedo. Departamento de Sociología

mibanez@uniovi.es; mrosalia@uniovi.es



Recepción: 11-06-2020

Aceptación: 09-04-2021

Publicación: 27-07-2021

Resumen

La segregación ocupacional por género estructura el mercado laboral y las aspiraciones profesionales de los jóvenes en formación. En este artículo se relaciona el tipo de recompensas asociadas a los trabajos femeninos y masculinos de baja y media cualificación para comprobar si en los femeninos las mujeres sufren una mayor penalización por no tener estudios en comparación con los masculinos. A través de regresiones logísticas multinomiales, se comparan las recompensas laborales de las ocupaciones masculinas, femeninas y neutras, y se plantean distintos modelos según se consideren ocupaciones elementales u ocupaciones que demandan estudios medios, con la inclusión de diferentes medidas de sobrecualificación para analizar posibles efectos de desplazamiento. Los resultados confirman que las ocupaciones femeninas de baja y media cualificación tienen menores recompensas pecuniarias frente a sus homólogas masculinas. Además, la presencia del trabajo a tiempo parcial en estas ocupaciones es muy superior a las masculinas. Este resultado sugiere una mayor presión de las mujeres para continuar estudios y ayuda a comprender mejor su esfuerzo educativo. No se aprecia la existencia de un *efecto desplazamiento* de los trabajadores más cualificados sobre los menos. Eso sí, los trabajos masculinos de cuello azul, que en teoría necesitarían estudios medios superiores, presentan un elevado nivel de infraeducación que no se penaliza en términos salariales. Estos resultados plantean la necesidad de ampliar el marco explicativo a la hora de entender por qué los varones tienden en mayor proporción a no seguir estudios posobligatorios. Además, se añaden las expectativas y la visión de unos y otras sobre el mercado laboral.

Palabras clave: segregación ocupacional por género; ocupaciones elementales; *efecto desplazamiento*; mercado de trabajo; transiciones educativas; estudios obligatorios; educación posobligatoria; abandono temprano

Abstract. *Continue or not continue studies. Rewards of male and female of low-medium qualification jobs*

Occupational segregation by gender structures labour market in such a way that most occupations are either female or male. It also structures the way to understand world and labor aims of young students. We analyze the relationship of the rewards of female and male low-medium-qualified jobs to check whether women are penalized because of their low education compared to men. Multinomial logit models are used to compare pecuniary and non-pecuniary rewards of male, female and neutral occupations. Different models are considered to analyze elementary occupations and those which require medium qualifications; we also consider several measures of overeducation to test the existence of possible displacement effects. Results confirm that low-medium-qualified female occupations have lower pecuniary rewards compared to peer male. Moreover, part time jobs are mainly in female occupations. This result suggests greater pressure of women to continue studies and helps to better understand their educational effort. We find no displacement effect of low qualified workers because of those with higher qualifications. Additionally, male blue collar jobs show high levels of undereducation which does not translate into lower salaries. Overall, results suggest the need to amplify the range of explanatory factors to understand the reasons why men tend to drop education after basic compulsory education, by taking into account the view of young males and females of the labour market.

Keywords: occupational segregation by gender; elementary occupations; displacement effect; labor market; educational transitions; compulsory studies; post-compulsory education; early abandonment

Sumario

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. Introducción: el inicio de una sospecha | 5. Conclusiones |
| 2. Marco teórico y objetivos | Financiación |
| 3. Metodología y datos | Referencias bibliográficas |
| 4. Resultados | Anexo |

1. Introducción: el inicio de una sospecha

En un contexto en el que la formación (y sus credenciales asociadas) es cada vez más importante en la inserción y la carrera laboral, el nivel educativo de la población aumenta su trascendencia. En concreto, uno de los objetivos prioritarios de la Estrategia Europa 2020 es la reducción del abandono temprano de estudios, un esfuerzo en el que España, pese a lo adelantado, tiene todavía mucho recorrido, pues sus tasas medias siguen alejadas de la media europea. En 2015, la media europea de abandono temprano fue del 12 % para los hombres y del 10 % para las mujeres (European Institute for Gender Equality, 2017), mientras que la española fue del 21,8 % para los varones y del 14,5 % para las mujeres (Ministerio de Educación y Formación Profesional, 2018).

Desde los años 80, en España y en otros países de nuestro entorno las mujeres presentan un mayor nivel educativo respecto a sus homólogos masculinos (Comisión Europea, 2018). Está lejos la época en la que las mujeres presenta-

ban peores niveles educativos que los varones. Si analizamos las generaciones nacidas después de 1960, en las que las mujeres empiezan a estudiar de forma mayoritaria y ya no se apartan del mercado laboral en las edades de la crianza (el fenómeno de la doble biografía de la mujer en España —Garrido, 1992), vemos que tanto el nivel de estudios como las tasas de actividad por nivel de estudios de las mujeres cada vez se parecen más a las masculinas (tabla A1 del anexo). En esta población, las tasas de actividad femenina por edades no muestran una gran diferencia entre jóvenes y mayores (tabla A2 del anexo).

Nos preguntamos si estas diferencias entre varones y mujeres están relacionadas con el hecho de que las mujeres con bajos niveles de educación enfrentan desafíos adicionales en el mercado de trabajo. O, dicho de otra manera, sospechamos que el tipo de trabajos que los adolescentes varones perciben como posibles si abandonan los estudios son de mejor calidad que los que ven como posibles sus compañeras, de forma que los primeros se animan en mayor proporción a no seguir estudios posobligatorios.

En este artículo, nuestro objetivo es comprobar que en las categorías menos cualificadas, las que demandan un menor nivel educativo de enseñanza reglada, las ocupaciones feminizadas tienen peores condiciones y recompensas laborales que sus homólogas masculinas, de manera que podemos asumir que las adolescentes sienten en general una presión mayor hacia el éxito educativo. Además, entendemos que esta presión hacia la continuidad de estudios puede verse influida por diferentes efectos. En primer lugar, el ya clásico *efecto desplazamiento*, por el que, en situaciones de alto desempleo, los más educados adelantan en la cola a los menos (Thurow, 1975). Sospechamos que este efecto es más fuerte en los trabajos femeninos. También esperamos un efecto generacional en la idea de que en los últimos años aumenta la presión para continuar estudios, habida cuenta de que cada vez más trabajos los requieren.

El principal valor del presente artículo es introducir, en el conjunto de explicaciones sobre por qué las chicas tienen un mayor éxito educativo que los chicos, el hecho de que esta situación es congruente con las salidas laborales que se les ofrecen a los trabajadores con estudios elementales. Y con ello, incidir en la necesidad de que los estudios sobre *fracaso* educativo amplíen su foco y con ello su argumentario. Esto es, que tengan en cuenta que la escuela no es el único contexto de decisión (y quizá tampoco el más importante) en el momento en el que muchos adolescentes, sobre todo varones, optan por dejar los estudios y salir al mercado laboral. En suma, que las medidas que se implementen para intentar que los adolescentes continúen sus estudios posobligatorios tengan en mente los mercados de trabajo segregados.

El artículo se divide en cuatro apartados. En el primero, se desarrolla el planteamiento y las hipótesis. Por una parte, se defiende el interés de analizar las diferencias entre hombres y mujeres en el mercado laboral desde una perspectiva estructural, en concreto, desde la idea de mercados laborales segregados, en los que los trabajos son mayoritariamente masculinos o femeninos. Por otra, se repasan las explicaciones del diferente éxito educativo de niños y niñas, y se plantean las hipótesis de trabajo. En el segundo apartado, se describe la meto-

dología empleada, las fuentes de datos, los diferentes modelos de regresión logística multivariable, así como la construcción de las variables dependientes e independientes. En el tercer apartado, se comentan los resultados obtenidos en relación con las hipótesis planteadas. Se finaliza con las conclusiones.

2. Marco teórico y objetivos

2.1. La segregación ocupacional como perspectiva estructural

La segregación ocupacional estructura nuestros mercados laborales, y a la vez es un fenómeno estructurante. Lo *estructura* porque la mayor parte de los trabajos son mayoritariamente femeninos o masculinos. De hecho, la proporción de población que tendría que cambiar de ocupación para conseguir una distribución similar entre sexos es en la Unión Europea del 24,1 % (Comisión Europea, 2018), unos valores que ya no disminuyen con el ritmo que lo hicieron a finales del siglo pasado y que en España incluso aumentan, si tenemos en cuenta el cambio en la estructura de ocupaciones (Ibáñez y Vicente, 2017; Ibáñez y Vicente, 2020).¹

Parte de esta segregación proviene del proceso de mercantilización del trabajo que tradicionalmente se desarrollaba en el hogar (Borderías et al., 2019). Este fenómeno se aprecia cuando se encarnan estas cifras en ocupaciones segregadas concretas. Se observa que los listados mantienen el perfil tradicional de la división de trabajos por género: ellos, en trabajos asociados al transporte, el control y la seguridad, la construcción y la tecnología; ellas, al cuidado, la limpieza y la administración. Pero mientras que el 43,8 % de las mujeres se concentran en 10 ocupaciones, la dispersión masculina es mayor (ver tabla 1).

La segregación ocupacional es también un fenómeno *estructurante*, desde el punto de vista bourdiano de *habitus* (Bourdieu, 1991), pues los jóvenes, al tomar decisiones de inversión educativa, lo hacen para un mercado laboral concreto, segregado por género. Se entiende que cada persona, ante situaciones similares —en nuestro caso, la decisión de seguir estudios—, tomará decisiones diferentes según su posición en el espacio social —en nuestro caso, la situación de varones o mujeres en el mercado laboral. ¿Qué saben esos adolescentes de estas situaciones? No de una forma consciente, pero a lo largo de su proceso de «inculcación» conocen y han sufrido los «condicionamientos asociados» a su género, que se concretan en las características de las ocupaciones que «les son propias», como decíamos anteriormente, mayoritariamente segregadas según género. Un ejemplo de este fenómeno se muestra en la elección de estudios (Sáinz y Meneses, 2018) o la presión para el cambio, cuando se han elegido ocupaciones masculinizadas (Torre, 2017).

En suma, más que la posición de ambos sexos en los trabajos que demandan menor nivel educativo, nos interesa analizar condiciones y recompensas de las

1. Para un recorrido por los análisis teóricos sobre la división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional (Ibáñez, 2017a).

Tabla 1. Listados de ocupaciones (Clasificación Nacional de Ocupaciones —CON— a 3 dígitos) según su número de ocupados

Las 10 ocupaciones segregadas a favor de los varones con mayor número de trabajadores (23 % de los varones)		N.º de ocupados
843	Conductores de camiones	354.850
351	Agentes y representantes comerciales	342.820
712	Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	298.955
312	Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	286.960
740	Mecánicos y ajustadores de maquinaria	264.460
611	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	231.955
841	Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	200.645
320	Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	197.755
731	Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	187.005
594	Personal de seguridad privado	162.825
Las 10 ocupaciones segregadas a favor de las mujeres con mayor número de trabajadores (43,8 % de las mujeres)		N.º de ocupados
522	Vendedores en tiendas y almacenes	1.105.735
450	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	806.570
921	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	533.535
411	Empleados contables y financieros	444.980
430	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	411.230
224	Profesores de enseñanza primaria	297.075
910	Empleados domésticos	292.095
561	Auxiliares de enfermería	267.325
212	Profesionales de enfermería y partería	262.865
361	Asistentes administrativos y especializados	238.415

Nota: se utiliza el censo de 2011 por no tener error muestral. Esta es la única fuente de información posible si se quiere describir la segregación ocupacional a tres dígitos.

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011a).

propias ocupaciones masculinas y femeninas, en la idea de que la segregación ocupacional por género estructura los mercados laborales.

2.2. Razones del abandono temprano y de sus diferencias por género

Las decisiones educativas individuales, especialmente la de seguir o no seguir estudios una vez terminado el nivel obligatorio, son fenómenos multicausales cuyo análisis agradece el despliegue de un conjunto de dimensiones, cada una con sus propios indicadores. Las más comunes se refieren a las características de tipo más personal, especialmente ciertas aptitudes y actitudes ante el estudio

(sin entrar aquí sobre las dificultades de medida); y las características familiares, como el *background* socioeconómico o la estructura familiar (monoparentalidad, número de hermanos y lugar en la fratría, etcétera). También aparecen en la literatura variables más subjetivas, como las percepciones y las preferencias de los y las adolescentes (Roselló y Oliver, 2014); el rol de las expectativas docentes (Tarabini et al., 2020, en este caso para explicar la asignación de los estudiantes a los itinerarios de Bachillerato o Formación Profesional), o las relaciones entre compañeros (Mora y Oreopoulos, 2011).

Una dimensión básica y tristemente infravalorada es el contexto laboral, especialmente teniendo en cuenta la correlación positiva entre el porcentaje de ocupaciones de baja cualificación en 27 países de la Unión Europea y las altas tasas de abandono temprano de estudios (Alegre y Benito, 2010). Según estos autores, la presencia de estas ocupaciones elementales estimula una inserción laboral prematura «entre aquellos jóvenes con menores expectativas académicas» (Alegre y Benito, 2010: 73). Otro indicador a tener en cuenta es la tasa de desempleo juvenil (Petrongolo y San Segundo, 2002; Casquero y Navarro, 2010). Estos últimos comprueban que tasas de desempleo juvenil superiores a la media nacional disminuyen significativamente la probabilidad de que los jóvenes abandonen los estudios tras la Educación Secundaria Obligatoria (ESO).

Ya en el terreno de las diferencias por género, el menor nivel de estudios de los varones en España, y especialmente el abandono temprano, se ha explicado desde dos perfiles diferenciados (García et al., 2013): la mayor desafección escolar de los varones y que estos tengan una orientación laboral más clara. La primera razón, la mayor desafección escolar de los adolescentes varones, está asociada a diferentes características. Ya está suficientemente comprobado su menor rendimiento académico, a su vez relacionado con actitudes y motivaciones menos favorables a los estudios, y vivencias de mayor ansiedad en el aula (Capdevilla y Bellmunt, 2016). También hay que destacar sus peores hábitos de estudio, especialmente de administración del tiempo, y su peor autoconcepto académico (Marsh y Martin, 2011; Herrera et al., 2017), así como el hecho de que los entornos escolares complejos influyen de manera negativa en los adolescentes, mientras que las chicas muestran un rendimiento parecido al que obtendrían en otros contextos más favorables (Torrents et al., 2018).

Un aspecto específico de esta desafección se refuerza en los grupos de iguales, pues la posición negativa ante el trabajo o las normas escolares es más común en los varones (Rodríguez y Blanco, 2015). Por el contrario, las adolescentes sienten un mayor apoyo del profesorado y sobre todo de la familia. Es de destacar la especial relación madre-hija; la importancia que la madre atribuye a los estudios y el apoyo que las hijas sienten; también el deseo de que no sean amas de casa, o el arrepentimiento de las mujeres mayores de su entorno (madre y tías) de no haber estudiado (Rodríguez y Blanco, 2015).

Esta desafección escolar parece la razón mayoritaria, pero también hay que tener en cuenta que un amplio porcentaje de los jóvenes que no continúan los estudios lo hacen por una clara orientación laboral. Un 35 % de los jóvenes

españoles que abandonan sin acreditación la enseñanza obligatoria señalan esa razón, según la encuesta Transición, Educación, Formación e Inserción laboral (García et al., 2013); y un 58,54 % de los estudiantes de último año de la ESO en la Comunidad Balear en 2008 que no querían seguir estudios lo justificaban por el deseo de ganar dinero (Roselló y Oliver, 2014). Lo que nos avisa contra la fácil asociación entre exclusión formativa y exclusión laboral.

La orientación laboral puede ser distinta entre chicos y chicas, asociada al fenómeno del suelo pegajoso, cuando la brecha salarial es significativamente alta en la parte inferior de la distribución, asociada a que tienen menores probabilidades de disfrutar de promociones o ascensos (Torns y Recio, 2012). Nopo et al. (2011) concluyen, tras su análisis sobre la brecha salarial en 64 países, que esta es mayor entre los trabajadores con niveles educativos más bajos (y a tiempo parcial). En el contexto europeo, «casi cada segunda mujer (45 %) y cada quinto hombre (26 %) con calificaciones bajas trabajan en un trabajo precario. De las personas con bajos niveles de educación, el 36 % de las mujeres y el 16 % de los hombres reciben los ingresos más bajos» (Comisión Europea, 2018: 23). En España, cuanto mayor es el nivel de ingresos de las mujeres menor es la discriminación salarial, que se reduce drásticamente de un 84 % en la primera decila a un 6 % en la décima (Río et al., 2008).

En suma, nos encontramos con un conjunto de literatura que demuestra que la decisión de no seguir estudios tras los obligatorios se ve influida por la situación del mercado laboral. En países con proporción alta de ocupaciones elementales, la tasa de abandono temprano de los estudios es mayor (el caso de España) y, en estos países, en los momentos en los que la tasa de desempleo juvenil es baja, la tasa de abandono sube (Bayón-Calvo, 2019; Julià, 2018; Borgna y Struffolino, 2017). Además, Brynin y Perales (2016), con datos de Reino Unido, señalan que las ocupaciones feminizadas no cualificadas presentan menores ingresos y recompensas que aquellas que demandan calificaciones medias y altas. Quedan por constatar las características de los empleos de estos grupos: ocupaciones femeninas y masculinas de baja cualificación.

Según esta línea de razonamiento, esperamos que las ocupaciones mayoritariamente ejercidas por mujeres que únicamente requieren estudios obligatorios tengan peores recompensas. Esta constituye nuestra hipótesis 1: *las ocupaciones elementales femeninas reciben peores recompensas que las masculinas*. Si es así, en el conjunto del argumentario que se esgrime para explicar la mayor inversión educativa femenina, habrá que incluir el hecho de que esta mayor inversión es congruente con un mercado laboral donde los trabajos no cualificados femeninos están penalizados frente a los masculinos.

Además, es posible que las consecuencias negativas del abandono temprano para la vida laboral sean distintas para varones y mujeres, un hecho que se puede asociar al *efecto desplazamiento* (Thurow, 1975), por el que, en tiempos de escasez de empleo, los más cualificados desplazan a los no cualificados (Gesthuizen y Scheepers, 2010; Gesthuizen et al., 2011). Esto coincide con la idea de que, a medida que los niveles educativos de la población aumentan, «la educación se vuelve más importante en la determinación de los ingresos

solo si la educación se mide en términos relativos más que absolutos» (Bol, 2015: 106).²

De acuerdo con esto, nuestra hipótesis 2 se refiere al *efecto desplazamiento*. Entendemos que, en un contexto de altas tasas de desempleo como el español, las ocupaciones que no requieren titulación específica albergarán un alto porcentaje de trabajadores con mayor nivel de estudios que los requeridos —en España el 22,3 % de los asalariados estarían sobreeducados, el porcentaje más elevado de los 17 países europeos analizados (Flisi et al., 2017). Este fenómeno se produce en mayor medida en las ocupaciones femeninas. En este caso, reforzaría la presión en las mujeres para continuar estudios (en comparación con sus homólogos masculinos). Nuestras expectativas son congruentes con los resultados de Pollmann-Schult (2005), que comprueba el *efecto desplazamiento* para Alemania del Este, donde el hecho de ser mujer aumenta este efecto.

3. Metodología y datos

3.1. Técnica

Para analizar la segregación ocupacional, se ha utilizado como técnica de análisis la regresión logística multinomial. Los modelos multinomiales se emplean cuando la variable dependiente es de tipo categórico con más de dos modalidades. En nuestro caso, la variable de interés es el tipo de ocupación clasificada, según el nivel de segregación ocupacional, en masculina, femenina y neutra, de los asalariados residentes en España. Se toman como categoría de referencia las ocupaciones de carácter neutro, de tal forma que las estimaciones nos permitirán identificar las diferencias significativas (o no) de las ocupaciones segregadas con respecto a las neutras.

3.2. Datos y muestras

Para la estimación de los modelos multinomiales, se han empleado microdatos de la Encuesta de Población Activa (EPA) correspondientes al año 2011 (Instituto Nacional de Estadística, 2011b). La EPA es la única encuesta específica sobre el mercado laboral que desagrega las ocupaciones a tres dígitos, lo cual resulta especialmente pertinente para nuestro análisis, además de incluir información detallada sobre las principales características del empleo. La elección del año 2011 es obligada para la elaboración de la variable de interés, el tipo de ocupación, explicada más adelante, ya que se apoya en datos censales.

La muestra completa de la EPA 2011 asciende a un total de 103.644 individuos, que se encuentran en distintas situaciones dentro del mercado laboral,

2. También al *efecto minoría o descrédito*. «Discredit mechanism» (Gesthuizen et al., 2011), «Stigmatization by Negative Selection» (Solga, 2002): cuanto menor sea el número de los trabajadores con estudios primarios, más probable que sean considerados como desviados y su valoración general será más negativa. Congruente con nuestro planteamiento, pero difícil de aislar con datos españoles.

bien son ocupados (por cuenta propia o ajena), parados, o inactivos. Para la comprobación de nuestras dos hipótesis, nos hemos centrado en los asalariados, habida cuenta de las características de los empleos que nos interesan, en especial los ingresos.

En el caso de la primera hipótesis, nos hemos basado en la submuestra de asalariados cuyo nivel máximo de estudios son los obligatorios, empleados en trabajos de ocupaciones elementales, que se corresponden a los códigos de la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO11) mayores de 900. En concreto, consideramos dos submuestras: la primera con 2.066 asalariados con estudios obligatorios y trabajos en ocupaciones elementales a tiempo completo, y una segunda de 3.044 asalariados con estudios obligatorios y trabajos en ocupaciones elementales a tiempo completo y parcial. En el caso de la segunda hipótesis, se considera la submuestra de asalariados a tiempo completo empleados en aquellas ocupaciones en las que podría haber sobreeducación, en concreto, oficinistas, trabajadores en los servicios, agricultura e industria, montajes y ocupaciones elementales (todas las ocupaciones que no demandan estudios superiores, con excepción de las de técnicos de grado medio, en las que no se observa sobreeducación). Estos suponen una submuestra de 17.472 individuos.

3.3. Variables

La variable dependiente es el tipo de ocupación en la que está empleado cada asalariado, clasificada en femenina, masculina y neutra, de acuerdo con el nivel de segregación ocupacional por sexo. Para la identificación de estos tres tipos, se ha utilizado el censo de 2011 (Instituto Nacional de Estadística, 2011a), ya que ofrece información sin error muestral sobre las ocupaciones al mayor nivel de desagregación posible, tres dígitos. Siguiendo el criterio de Rytina (1981), Hakim (1998), Anonimizado (2008), Anonimizado (2017), se han considerado como ocupaciones femeninas aquellas en las que hay un 20 % más de mujeres que en el total nacional; de forma análoga, serían ocupaciones masculinas aquellas en las que hay un 20 % más de varones que en el total nacional; las restantes serían neutras. Una vez identificado el tipo de ocupación con la información del censo, se ha trasladado esa clasificación a los datos de la EPA para la construcción de la variable dependiente. La tabla 2 resume la distribución de la variable dependiente según el porcentaje de asalariados y el número de ocupaciones para las distintas submuestras consideradas. En concreto, en el caso de las ocupaciones elementales cuyo nivel máximo de estudios son los obligatorios, se identifican tres ocupaciones femeninas, seis neutras y siete masculinas. Las ocupaciones femeninas se refieren al personal de limpieza, servicio doméstico y ayudantes de cocina; las clasificadas como neutras, a limpiadores de vehículos y ventanas, reparadores, ordenanzas, reponedores y peones agrícolas y de industria; mientras que las masculinas incluyen a barrenderos y tipos varios de peones (tabla A3 del anexo).

Tabla 2. Distribución de la variable dependiente según las submuestras consideradas

	Ocupaciones elementales con estudios obligatorios				Ocupaciones medias y elementales	
	Tiempo completo		Tiempo completo y parcial		Tiempo completo	
	Asalariados (%)	Ocupaciones (número)	Asalariados (%)	Ocupaciones (número)	Asalariados (%)	Ocupaciones (número)
Femeninas	40,27	3	55,09	3	32,6	15
Neutras	29,38	6	22,44	6	23,32	26
Masculinas	30,5	7	22,47	7	44,08	54
n	2.066		3.044		17.472	

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011b).

En cuanto a las variables independientes, se han considerado características tanto personales de los individuos como de su empleo y empresa. En el primer grupo, se incluyen el sexo, la edad y la comunidad autónoma de residencia. En el segundo grupo, se incluyen las variables que miden las recompensas laborales tanto pecuniarias (el salario en decilas) como no pecuniarias (la antigüedad en la empresa medida por el número de meses, el ejercicio de responsabilidades de supervisión y el tipo de contrato), así como otras variables relativas a las características del empleo, como el tipo y el tiempo de jornada y su distribución temporal (tardes, sábados, domingos, noches); finalmente, se considera el tamaño de la empresa, la rama y sector de actividad al que pertenece. La codificación detallada de las variables consideradas aparece en la tabla 3.

Mención aparte merece la construcción de la variable de sobreeducación que resulta esencial para contrastar la segunda de nuestras hipótesis, el *efecto desplazamiento*. Las medidas de sobreeducación pueden clasificarse en dos grandes tipos: «normativas», en cuyo caso, un individuo estaría sobreeducado si tiene un nivel educativo superior al que requiere su ocupación; y «según pares» o «modal», que postula que la sobreeducación se produce cuando un individuo tiene un nivel educativo superior al modal de su ocupación (Flisi et al., 2017). En nuestro caso, se han construido las dos siguientes variables de sobrecualificación a partir de los tres grandes niveles educativos (obligatorios, medios o superiores) de la clasificación internacional de la educación (International Standard Classification of Education, ISCED), considerando la ocupación a tres dígitos: por un lado, la sobreeducación modal que compara el nivel de estudios de cada asalariado/a con el nivel de estudios más frecuente en su ocupación; y, por otro, la normativa que entiende como sobrecualificados a los trabajadores en trabajos elementales (CNO11 > 900) con estudios superiores a los obligatorios, y a los ocupados en las categorías inferiores a técnicos de grado medio (trabajadores de oficinas, servicios, agricultura, industria y montajes, CNO11 > 399) con estudios universitarios (Ortiz, 2010). Para evitar la fuerte colinealidad entre nivel educativo y categoría ocupacional, nuestras medidas de sobreeducación se han relacionado con cada categoría ocupacional tal como

Tabla 3. Codificación de las variables independientes

Variables independientes	
Sexo (mujer)	= 1, si el encuestado es una mujer (= 0, si es un hombre)
Edad	= 1, si el encuestado tiene entre 16 y 25 años (categoría de referencia); = 2, si el encuestado tiene entre 26 y 35 años; =3, si el encuestado tiene entre 36 y 49 años; = 4, si el encuestado tiene 50 o más años
CCAA	Variable categórica que se refiere a la comunidad autónoma de residencia del encuestado (17 categorías)
Salario en decilas	Decila de salario del encuestado
Antigüedad	Número de meses que el encuestado ha permanecido en la empresa en la que trabaja en la actualidad
Supervisa	= 1, si el encuestado tiene responsabilidades de supervisión en su empleo (= 0, si no tiene este tipo de responsabilidades)
Contrato indefinido	= 1, si el encuestado tiene un contrato indefinido (= 0, si su contrato es temporal)
Tipo de jornada (continua)	= 1, si el encuestado tiene jornada continua (= 0, si tiene jornada partida)
Tiempo de jornada (completo)	= 1, si el encuestado trabaja a tiempo completo (= 0, si lo hace a tiempo parcial)
Trabaja tardes Trabaja noches Trabaja sábados Trabaja domingos Trabaja en casa	Serie de variables categóricas que se refieren a la distribución del tiempo de trabajo en tardes, noches, sábados, domingos y en casa, respectivamente. Todas ellas están codificadas con las mismas categorías: = 1, ninguno (categoría de referencia); = 2, no sabe; = 3, ocasionalmente; = 4, más de la mitad
Tamaño	Variable categórica que se refiere al tamaño de la empresa en la que trabaja el encuestado (7 categorías)
Rama de actividad	Variable categórica que se refiere a la rama de actividad a la que pertenece la empresa en la que trabaja el encuestado (15 categorías)
Sector (público)	= 1, si el encuestado trabaja en el sector público (= 0, si trabaja en el sector privado)
Sobreeducación normativa	= 1, ocupaciones elementales y estudios ajustados (categoría de referencia); = 2, oficinistas con estudios ajustados; = 3, oficinistas sobreeducados; = 4, trabajadores de los servicios con estudios ajustados; = 5, trabajadores de los servicios sobreeducados; = 6, trabajadores no de los servicios con estudios ajustados; = 7, trabajadores no de los servicios sobreeducados; = 8, ocupaciones elementales sobreeducados
Sobreeducación modal	= 1, ocupaciones elementales y estudios ajustados (categoría de referencia); = 2, oficinistas con estudios ajustados; = 3, oficinistas sobreeducados; = 4, trabajadores de los servicios con estudios ajustados; = 5, trabajadores de los servicios sobreeducados; = 6, trabajadores no de los servicios con estudios ajustados; = 7, trabajadores no de los servicios sobreeducados; = 8, ocupaciones elementales sobreeducados; = 9, oficinistas infraeducados; = 10, trabajadores de los servicios infraeducados; = 11, trabajadores no de los servicios infraeducados

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4. Porcentajes de asalariados a tiempo completo sobreeducados (respecto a la norma y a la moda) según grupos ocupacionales. Tamaño de la muestra en paréntesis

	Femeninas	Neutras	Masculinas	Total
Oficinistas, trabajadores cualificados y no cuali.	(5.695)	(4.075)	(7.702)	(17.472)
Sobreeducación normativa	19,72	16,44	6,48	13,12
Sobreeducación modal	29,29	33,01	21,73	26,83
Oficinistas	(2.035)	(807)	(350)	(3.192)
Sobreeducación normativa	28,01	34,32	15,43	28,23
Sobreeducación modal	28,01	39,16	15,43	29,45
Trabajadores de los servicios	(2.428)	(1.649)	(942)	(5.019)
Sobreeducación normativa	7,74	8,73	11,25	8,73
Sobreeducación modal	29,94	35,17	21,66	30,11
Trabajadores industria, agric. y montadores	(35)	(778)	(5.572)	(6.385)
Sobreeducación normativa	0,00	1,93	2,30	2,24
Sobreeducación modal	17,14	27,63	21,63	22,33
Ocupaciones elementales	(1.197)	(841)	(838)	(2.876)
Sobreeducación normativa	30,49	27,82	25,18	28,16
Sobreeducación modal	30,49	27,82	25,18	28,16

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011b).

se detalla en las dos últimas filas de la tabla 3. La tabla 4 muestra sus diferentes pesos en la EPA de 2011.

4. Resultados

La tabla 5 resume los principales resultados de las estimaciones realizadas para comprobar la primera de nuestras hipótesis de trabajo relativa a las peores (mejores) recompensas en las ocupaciones femeninas (masculinas) de los trabajadores asalariados que han abandonado los estudios después de los obligatorios. En concreto, los modelos M1a y M1b muestran los resultados para la submuestra de trabajadores a tiempo completo, mientras que el M1c incluye también a los de tiempo parcial (ver tabla A4 del anexo para las estimaciones completas).

Centrándonos en el modelo M1a, se aprecia que los coeficientes estimados para los ingresos son significativos para las ocupaciones elementales masculinas. Por tanto, estas tienen asociadas mayores decilas de ingreso que las femeninas y las neutras. El gráfico 1 permite apreciar que la mayor brecha entre las ocupaciones femeninas y masculinas elementales se concentra en las decilas de salario más bajo. Así, por ejemplo, la probabilidad de que un individuo cuyo salario se sitúe en la segunda decila trabaje en una ocupación femenina, *caeteris paribus*, prácticamente duplica a la que esté en una ocupación masculina.

En lo que se refiere a las recompensas en términos del ejercicio de poder, la variable supervisión resulta significativa en las ocupaciones femeninas, con coeficientes elevados. Sin embargo, el signo estimado no se corresponde

Tabla 5. Principales resultados de las regresiones logísticas multinomiales para testar la hipótesis 1 (coeficientes estimados). Asalariados en ocupaciones elementales (CNO2011 > 900) y con estudios obligatorios y menos (ISCED-2011 < 3)

Variables	M1a		M1b		M1c	
	femeninas	masculinas	femeninas	masculinas	femeninas	masculinas
Salario en decilas	-0,116	0,178**	-0,119	0,176**	-0,173**	0,143*
Supervisa	1,433**	-0,018	1,466**	-0,088	1,608***	-0,099
Contrato indefinido	0,711**	-0,089	0,745**	-0,105	0,487	-0,141
Sector público (ref. privado)			-0,342	0,676	0,145	1,045**
Tiempo completo (ref. tiempo parcial)					-0,722*	0,159
Jornada continua (ref. partida)	-0,148	-0,420*	0,043	-0,322	0,216	-0,273
Trabaja tardes (ref. ninguna)						
Ocasionalmente	-0,614	0,615	-0,648	0,657	-0,127	0,685*
Más de la mitad	0,542	-0,492	0,470	-0,489	0,654**	-0,370
No sabe	-1,200	-2,068**	-1,449	-2,017**	-1,167	-1,955**
Trabaja sábados (ref. ninguna)						
Ocasionalmente	0,059	0,625	0,030	0,652*	-0,054	0,706*
Más de la mitad	0,269	-0,022	0,324	-0,013	-0,486	-0,240
No sabe	-0,533	-0,713	-0,713	-0,724	-0,849	-0,637
Trabaja domingos (ref. ninguna)						
Ocasionalmente	-0,590	-1,007*	-0,582	-1,009*	-0,365	-0,929*
Más de la mitad	-0,434	0,423	-0,409	0,435	0,261	0,748*
No sabe	1,049	1,050*	1,191	1,173*	1,385*	1,126*
Trabaja noches (ref. ninguna)						
Ocasionalmente	1,550	-0,506	1,542	-0,581	0,680	-0,683
Más de la mitad	0,725	0,518	0,866	0,516	1,021	0,553
No sabe	0,970	0,348	0,706	0,378	-0,176	0,188
n	2.066	2.066	2.066	2.066	3.044	3.044

Notas: ***, **, * indican significativo al 1 %, 5 % y 10 %, respectivamente. La abreviatura ref. se refiere a categoría de referencia. Las estimaciones completas de estos modelos se incluyen en la tabla A4 del anexo.

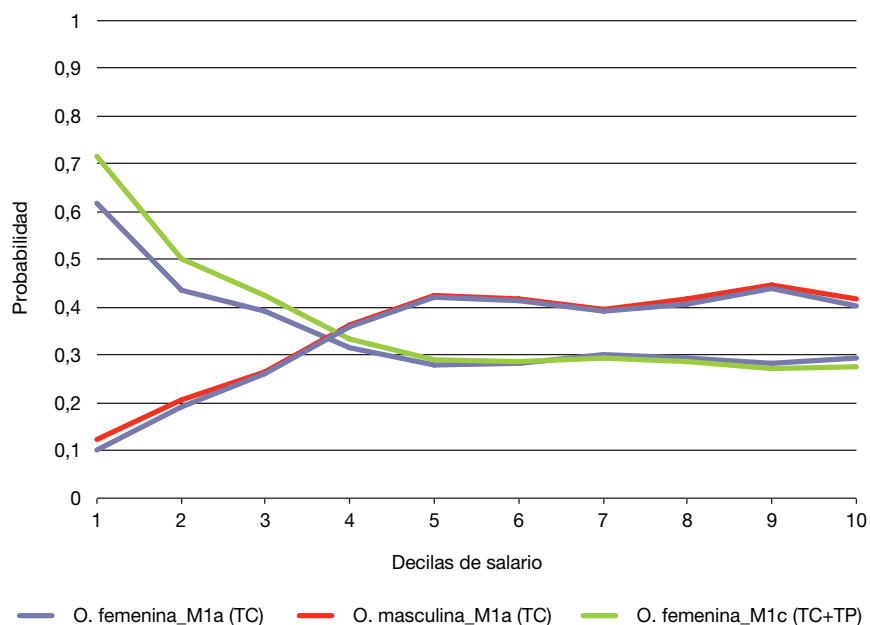
Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011b).

con el esperado y son las ocupaciones femeninas las que tienen una mayor probabilidad de ejercer supervisión. Hay que señalar que en la población de referencia —ocupaciones elementales y estudios obligatorios— solo el 1,7 % de los trabajadores tienen responsabilidades de supervisión.

En cuanto a otras recompensas, de nuevo las estimaciones desmontarían la hipótesis de las peores condiciones de las ocupaciones femeninas en términos de estabilidad laboral. Así, en estas ocupaciones, la probabilidad de contrato indefinido es mayor que en las neutras y masculinas, y coeficientes y significatividad no varían gran cosa cuando se introduce la variable sector público/privado. Es decir, en estas ocupaciones, que el trabajo sea público o privado no parece cambiar las condiciones laborales³ (comparación entre el M1a y el M1b).

3. El sector público constituye el 10 % de los casos.

Gráfico 1. Probabilidades de estar en una ocupación segregada según decila de salario. Trabajadores a tiempo parcial y completo



Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011b). Nota: las abreviaturas O., TC y TP se corresponden con ocupaciones, tiempo completo y parcial, respectivamente.

El modelo M1c incluye a los trabajadores a tiempo parcial, que se concentran muy intensamente en las ocupaciones femeninas, con un 50 % de las asalariadas⁴ en esa situación frente al 10 % de los hombres en ocupaciones masculinas.

En este caso, los coeficientes y la significación de los ingresos varían, y las ocupaciones segregadas ya se diferencian más de las neutras: las masculinas presentan mayores probabilidades de ingresos y las femeninas menos.

Por último, parece haber diferencias importantes en cuanto a la organización de la jornada laboral entre los trabajos segregados respecto a los horarios de tarde, la jornada continua o trabajar sábados, domingos o noches.

La tabla 6 resume las principales estimaciones relativas a la segunda hipótesis, el *efecto desplazamiento*, sobre el conjunto de asalariados a tiempo completo en ocupaciones en las que puede haber sobreeducación: oficinistas, trabajadores en los servicios, agricultura e industria, montajes y ocupaciones elementales.

Como se señalaba en el apartado de metodología, se consideran dos variables que analizan juntas la categoría ocupacional y la sobreeducación (nor-

4. Además, solo para el 10,4 % es la jornada que desean, mientras que para el 68,5 % es por el hecho de no encontrar trabajo a tiempo completo y para el 21,1 % por otros motivos.

Tabla 6. Principales resultados de las regresiones logísticas multinomiales para testar la hipótesis 2 (coeficientes estimados). Asalariados a tiempo completo en las ocupaciones de oficinistas, trabajadores cualificados, montadores y no cualificados

Variables	M2a1		M2a2	
	femeninas	masculinas	femeninas	masculinas
Sobreeducado normativa (ref. ocupaciones elementales y estudios ajustados)				
Oficinistas con estudios ajustados	1,393***	-0,961***		
Oficinistas sobreeducados	0,923***	-2,498***		
Trab. de los servicios con estudios ajustados	-0,782***	-1,133***		
Trab. de los servicios sobreeducados	-0,618***	-1,106***		
Trab. no de los servicios con est. ajustados	-2,897***	2,362***		
Trab. no de los servicios sobreeducados	-24,754***	2,768***		
Ocup. elementales sobreeducados	0,140	-0,064		
Sobreeducado modal (ref. ocupaciones elementales y estudios ajustados)				
Oficinistas con estudios ajustados			1,476***	-1,527***
Oficinistas sobreeducados			0,796***	-2,642***
Trab. de los servicios con est. ajustados			-0,726***	-1,026***
Trab. de los servicios sobreeducados			-0,847***	-1,387***
Trab. no de los servicios con est. ajustados			-2,761***	2,360***
Trab. no de los servicios sobreeducados			-3,446***	2,033***
Ocup. elementales sobreeducados			0,133	-0,077
Oficinistas infraeducados			1,423***	0,305
Trab. de los servicios infraeducados			-0,798***	-0,982***
Trab. no de los servicios infraeducados			0,835***	30,880***
N	17.472	17.472	17.472	17.472

Notas: ***, **, * indican significativo al 1 %, 5 % y 10 %, respectivamente. Se han empleado las siguientes abreviaturas: ref. por categoría de referencia, trab. por trabajadores, est. por estudios y ocup. por ocupados.

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011b).

mativa/modal, modelos M2a1/2 respectivamente).⁵ Se pueden comentar los siguientes tres resultados.

El primer resultado es el observado en la tabla 4, la elevada segregación ocupacional, de forma que las ocupaciones de oficina, o de cuello blanco, son mayoritariamente femeninas (2.035 individuos en ocupaciones femeninas de 3.192 del total de cuello blanco) y las de trabajos manuales no del sector servicios, o de cuello azul, son masculinas (5.572 de 6.385). Este fenómeno se mantiene tanto en las personas con estudios ajustados como entre las sobre-

5. Se testó la hipótesis del *efecto desplazamiento* en el caso de las ocupaciones elementales (incluyendo todos los niveles de estudios), pero, dado que ninguna de las variables de sobreeducación es significativa y no cambia la significatividad del resto de variables, las estimaciones no se incluyen en el texto.

educadas (signos positivos en la tabla A4 del anexo). Además, la elevada segregación ocupacional es la razón de los dos coeficientes especialmente altos: el relativo a la probabilidad de estar sobreeducado en las ocupaciones de cuello azul femeninas, así como el que se refiere a la probabilidad de los trabajadores infraeducados de pertenecer a ocupaciones masculinas (-24,754 y 30,88, respectivamente). En el primer caso, el coeficiente se dispara en negativo debido a su escasísimo número, al suponer solo el 0,41 % de esta categoría (ver tabla A4). En el segundo caso, el coeficiente tan elevado en positivo se debe a que no hay trabajadores en este grupo en ocupaciones femeninas y neutras.

El segundo resultado, ya testando nuestra hipótesis 2, es que no hay evidencias de que las ocupaciones de cuello blanco femeninas tengan mayores probabilidades de estar sobreeducadas, pues, cuando se comparan los coeficientes de los sobreeducados y de los de estudios ajustados, se observa que los coeficientes de estos últimos son mayores, por tanto, no se aprecia la existencia de un *efecto desplazamiento*.

El tercer resultado es que coeficientes y significatividad de ambos modelos M2 son bastante similares, es decir, para analizar la segregación ocupacional por género no aportan información muy distinta, a excepción de para el caso de los trabajadores no de los servicios sobreeducados. Estas ocupaciones de cuello azul masculinas presentan coeficientes cambiantes según midamos la sobreeducación normativa (Beta = 2,768) o la modal (Beta = 2,033). La clave para entender esta diferencia se encuentra en la tabla 4. Solo un 2,3 % de estos trabajadores tienen un nivel educativo superior a los estudios exigidos para desempeñarlos (sobreeducación normativa), sin embargo, el 21,63 % tiene mayor cualificación que la mayoría (valor modal) de los asalariados en su ocupación. Si analizamos el salario que se percibe de media en las ocupaciones de cuello azul masculinas, se observa que hay un elevadísimo nivel de trabajadores infraeducados con salarios superiores a la media de la ocupación (tabla 7). Teniendo en cuenta todo eso, este ejercicio nos ha llevado a la siguiente conclusión: son las ocupaciones de cuello azul masculinas (trabajadores de la industria, cons-

Tabla 7. Decila media de salario de los trabajadores a tiempo completo en ocupaciones masculinas de cuello azul según su nivel de sobreeducación y edad

	Entre 16 y 25 años	De 26 a 35 años	De 36 a 49 años	De 50 y más
Ajustados	4,86	5,49	5,89	6,08
n	317	1.034	2.153	1.743
Sobreeducados	4,70	5,46	0,60	6,37
n	91	462	830	330
Infraeducados	4,71	6,10	6,14	7,09
n	70	135	281	317
Total	4,81	5,54	5,95	6,32
n	478	1.631	3.264	2.390

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011b).

trucción, montadores —poco peso de la agricultura) las que de alguna manera favorecen que los adolescentes varones no continúen estudios, pues en ellas no compiten con mujeres (con mayor formación), y no parece tampoco que se valore especialmente la formación reglada.

5. Conclusiones

La segregación horizontal es la segunda razón de la discriminación salarial de las mujeres (Comisión Europea, 2018). A esto se suma que hombres y mujeres eligen distintas especialidades de estudios que les abocan a ocupaciones con diferentes recompensas ¿Qué pasa cuando hablamos de la población que no sigue estudios de especialización tras los obligatorios? Hemos podido comprobar que, *caeteris paribus* el resto de factores, los asalariados en las tres ocupaciones elementales femeninas (empleadas domésticas, personal de limpieza y ayudantes de cocina) tienen mayores dificultades para conseguir jornadas a tiempo completo, y cuando las consiguen su nivel de ingresos es inferior al de las ocupaciones masculinas. De esta forma, quedaría comprobada la hipótesis de peor acceso al empleo y menores recompensas pecuniarias en las ocupaciones femeninas (y mejores, respectivamente, en las masculinas), mientras que la hipótesis sobre las recompensas en términos de poder o de estabilidad en el puesto de trabajo se demuestra contraria (mayoritariamente por la escasa importancia de estos factores en estas ocupaciones).

Respecto a la presión hacia la educación entre las mujeres, se comprueba la fuerte sobreeducación entre los asalariados, y en las tablas bivariantes sí se aprecia que los asalariados en ocupaciones femeninas están algo más sobreeducados. Sin embargo, no encontramos evidencia que apoye la existencia de un *efecto desplazamiento* de los asalariados más cualificados sobre los menos cualificados en las ocupaciones femeninas, ni en las ocupaciones elementales ni en el resto de ocupaciones que no demandan estudios superiores. Las posibilidades son múltiples, por ejemplo, en las femeninas, si una persona tiene formación superior a la que se requiere, podría tratar de evitarlas, aun en periodos de crisis, dadas sus peores recompensas, y buscar un trabajo en una ocupación neutra. El caso de las ocupaciones de cuello azul masculinas seguramente sea la clave del fenómeno por el que se inició esta investigación: el mayor abandono de estudios entre los varones. Además, la ausencia de sobreeducación se podría deber al hecho de que con la formación justa el salario a obtener ya es mayor que en el resto de ocupaciones.

En suma, asumiendo que las razones por las que no se continúan estudios son múltiples y pluricausales, los indicios aquí mostrados invitan a pensar que se debe introducir en el argumentario sobre el mayor éxito educativo de las mujeres su visión del mercado de trabajo. Por ejemplo, se necesitan nuevas investigaciones, con métodos narrativos, que profundicen en los marcos de referencia del alumnado, en sus intenciones y en la visión que tienen de sus oportunidades laborales, especialmente a partir de los mercados laborales segregados por sexo. Además, si, como se ha señalado, a lo largo de los años en

España, la proporción de adolescentes que continúan estudios es inversamente proporcional a las tasas de desempleo, una forma de mostrar que las chicas sienten mayor presión a la hora de continuar estudios posobligatorios podría ser analizar la evolución de las tasas de paro de las ocupaciones elementales femeninas, masculinas y neutras.

Estas y otras preguntas reclaman atención, especialmente cuando nos referimos a la población con estudios obligatorios, pues las oportunidades de empleo de esta población se van reduciendo, al igual que su formación continua (García Espejo e Ibáñez, 2013). Sin embargo, no todos los grupos sufren de la misma manera esta situación. Si conseguimos perfilar con mayor nitidez el tipo y el peso de los factores que influyen a la hora de no seguir estudios después de los obligatorios, estaremos en posición de diseñar mejores medidas para reducir el número de jóvenes que solo cursan estudios obligatorios.

Financiación

Este artículo ha sido realizado en el marco del proyecto I+D MEC CSO2014-54339-P «Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización e imagen laboral».

Referencias bibliográficas

- ALEGRE, Miguel Á. y BENITO, Ricard (2010). «Los factores del abandono educativo temprano. España en el marco europeo». *Revista de Educación*, 1, 65-92.
- BAYÓN-CALVO, Siro (2019). «Una radiografía del abandono escolar temprano en España. Algunas claves para la política educativa en los inicios del siglo XXI». *Revista Complutense de Educación*, 30 (1), 35-53.
<<https://doi.org/10.5209/RCED.55465>>
- BOL, Thijs (2015). «Has education become more positional? Educational expansion and labour market outcomes, 1985-2007». *Acta Sociologica*, 58 (2), 105-120.
<<https://doi.org/10.1177/0001699315570918>>
- BORDERÍAS, Cristina; TORNOS, Teresa y CARRASCO, Cristina (2019). *El trabajo de cuidados: historia, teoría y políticas*. Madrid: Los Libros de la Catarata.
- BORGNA, Camilla y STRUFFOLINO, Emanuela (2017). «Pushed or pulled? Girls and boys facing early school leaving risk in Italy». *Social Science Research*, 61, 298-313.
<<https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.06.021>>
- BOURDIEU, Pierre (1980). *El sentido práctico*. Madrid: Taurus, 1991.
- BRYNIN, Malcolm y PERALES, Francisco (2016). «Gender wage inequality: the de-gendering of the occupational structure». *European Sociological Review*, 32 (1), 162-74.
<<https://doi.org/10.1093/esr/jcv092>>
- CAPDEVILLA, Ana y BELLMUNT, Héctor (2016). «Importancia de los hábitos de estudio en el rendimiento académico del adolescente: diferencias por género». *Educatio Siglo XXI*, 34 (1), 157-172.
<<https://doi.org/10.6018/j/253261>>
- CASQUERO, Antonio y NAVARRO, María Lucía (2010). «Determinantes del abandono escolar temprano en España: un análisis por género». *Revista de Educación*, 1, 191-223.

- COMISIÓN EUROPEA (2018). *Report on equality between women and men in the EU*. Luxemburgo: European Union.
- EUROPEAN INSTITUTE FOR GENDER EQUALITY (2017). *Gender, skills and precarious work in the EU*. Vilna: European Institute for Gender Equality.
- FLISI, Sara; GOGGIO, Valentina; MERONI, Elena C.; RODRIGUES, Margarida y VERA-TOSCANO, Esperanza (2017). «Measuring occupational mismatch: overeducation and overskill in Europe-evidence from PIAAC». *Social Indicators Research*, 131 (3), 1.211-1.249.
<<https://doi.org/10.1007/s11205-016-1292-7>>
- GARCÍA, Maribel; CASAL, Joaquim; MERINO, Rafael y SÁNCHEZ, Albert (2013). «Itinerarios de abandono escolar y transiciones tras la Educación Secundaria Obligatoria». *Revista de Educación*, 361, 65-94.
- GARCÍA-ESPEJO, Isabel e IBÁÑEZ, Marta (2013). «La educación no formal: desigualdades en el acceso a la formación de los trabajadores en España». *Revista Internacional de Sociología*, 71 (3), 593-616.
<<https://doi.org/10.3989/ris.2012.03.12>>
- GARRIDO, Luis (1992). *La doble biografía de la mujer española*. Madrid: Instituto de la Mujer – Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- GESTHUIZEN, Maurice y SCHEEPERS, Peer (2010). «Economic vulnerability among low-educated Europeans: resource, composition, labour market and welfare state influences». *Acta Sociologica*, 53 (3), 247-267.
<<https://doi.org/10.1177/0001699310374491>>
- GESTHUIZEN, Maurice; SOLGA, Heike y KÜNSTER, Ralf (2011). «Context matters: economic marginalization of low-educated workers in cross-national perspective». *European Sociological Review*, 27 (2), 264-280.
<<https://doi.org/10.1093/esr/jcq006>>
- HAKIM, Catherine (1998). *Social Change and Innovation in the Labour Market*. Oxford: Oxford University Press.
- HERRERA, Lucía; AL-LAL, Mohamed y MOHAMED, Laila (2017). «Rendimiento escolar y autoconcepto en educación primaria. Relación y análisis por género». *International Journal of Developmental and Educational Psychology. Revista INFAD de Psicología*, 3 (1), 315-326.
<<https://doi.org/10.17060/ijodaep.2017.n1.v3.1000>>
- IBÁÑEZ, Marta (2008). «La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas». *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123, 87-122.
<<https://doi.org/10.3989/ris.2008.04.14>>
- (2017) (dir.). *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS. ISBN 978-84-7476-732-2.
- (2017a). «La división sexual del trabajo y las razones de la segregación ocupacional». En: IBÁÑEZ, M. (2017). 35-60.
- IBÁÑEZ, Marta y VICENTE, María Rosalía (2017). «Conceptos, medidas y evolución de la segregación laboral». En: IBÁÑEZ, M. (2017). 15-34.
- (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.
<<https://doi.org/10.5477/cis/reis.171.43>>
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2001). *Censo de Población y Viviendas*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.

- (2011a). *Censo de Población y Viviendas*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- (2011b). *Encuesta de Población Activa*. Madrid: Instituto Nacional de Estadística.
- JULIÀ CANO, Albert (2018). «Las trayectorias educativas de hombres y mujeres jóvenes: una aproximación desde el análisis de secuencias». *Papers. Revista de Sociologia*, 103 (1), 5-28.
<<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2290>>
- MARSH, Herbert W. y MARTIN, Andrew J. (2011). «Academic self-concept and academic achievement: relations and causal ordering». *British Journal of Educational Psychology*, 81 (1), 59-77.
<<https://doi.org/10.1348/000709910X503501>>
- MINISTERIO DE EDUCACIÓN Y FORMACIÓN PROFESIONAL (2018). *Sistema estatal de indicadores de la educación 2018*. Madrid: Ministerio de Educación y Formación Profesional.
- MORA, Toni y OREOPOULOS, Philip (2011). «Peer effects and high school aspirations. Evidence from a sample of close and not so close friends». *Economics of Educational Review*, 30 (4), 575-581.
<<https://doi.org/10.1016/j.econedurev.2011.01.004>>
- ÑOPO, Hugo; DAZA, Nancy y RAMOS, Johanna (2011). «Gender earnings gaps in the world». *IZA Discussion Papers*, 5.736.
- ORTIZ, Luis (2010). «Not the right job, but a secure one: over-education and temporary employment in France, Italy and Spain». *Work, Employment and Society*, 24 (1), 47-64.
<<https://doi.org/10.1177%2F0950017009353657>>
- PETRONGOLO, Bárbara y SAN SEGUNDO, María J. (2002). «Staying-on at school at 16: the impact of labor market conditions in Spain». *Economics of Education Review*, 21 (4), 353-365.
<[https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(01\)00019-X](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(01)00019-X)>
- POLLMANN-SCHULT, Matthias (2005). «Crowding-out of unskilled workers in the business cycle: Evidence from West Germany». *European Sociological Review*, 21 (5), 467-480.
<<https://doi.org/10.1093/esr/jci033>>
- RÍO, Coral del; GRADÍN, Carlos y CANTÓ, Olga (2008). «Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España». *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 184 (1), 67-98.
- RODRÍGUEZ-MARTÍNEZ, Carmen y BLANCO, Nieves (2015). «Diferencias de género, abandono escolar y continuidad en los estudios». *Revista Iberoamericana de Educación*, 68, 59-78.
- ROSELLÓ, Joan y OLIVER, Francesc (2014). «The determinants of non-compulsory Education demand: an analysis from the students' perspective». *Revista de Educación*, 365, 202-236.
- RYTINA, Nancy (1981). «Occupational segregation and earnings differences by sex». *Monthly Labor Review*, 104 (1), 49-53.
- SÁINZ, Milagros y MENESES, Julio (2018). «Brecha y sesgos de género en la elección de estudios y profesiones en la educación secundaria». *Panorama Social*, 27, 23-31.
- SOLGA, Heike (2002). «Stigmatization by negative selection: explaining less-educated people's decreasing employment opportunities». *European Sociological Review*, 18 (2), 159-178.
<<https://doi.org/10.1093/esr/18.2.159>>

- TARABINI, Aina; CASTEJÓN, Alba, y CURRAN, Marta (2020). «Capacidades, hábitos y carácter: atribuciones docentes sobre el alumnado de Bachillerato y Formación Profesional». *Papers. Revista de Sociologia*, 1 (1), 1-27.
<<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2778>>
- THUROW, Lester (1975). *Generating Inequality*. Nueva York: Basic Books.
- TORNS, Teresa y RECIO, Carolina (2012). «Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación». *Revista de Economía Crítica*, 14 (2), 178-202.
- TORRE, Margarita (2017). «Attrition from male-dominated occupations: variation among occupations and women». *Sociological Perspectives*, 60 (4), 665-684.
<<https://doi.org/10.1177%2F0731121416683160>>
- TORRENTS, Dani; MERINO, Rafael; GARCÍA-GRACIA, Maribel y VALLS, Ona (2018). «El peso del origen social y del centro escolar en la desigualdad de resultados al final de la escuela obligatoria». *Papers. Revista de Sociologia*, 103 (1), 29-50.
<<https://doi.org/10.5565/rev/papers.2300>>

Anexo

Tabla A7. Efectivos y tasas de actividad por niveles educativos de mujeres y varones nacidos después de 1960

Nivel de estudios	Efectivos			Tasas de actividad		
	Varones	Mujeres	V-M	Varones	Mujeres	V-M
2001						
Obligatorios	50,2	43,6	6,6	94,6	61,8	32,8
Medios	30,1	29,7	0,4	93,6	78,8	14,8
Superiores	19,7	26,7	-7,0	91,7	87,4	4,3
N (por 1.000)	100,0	100,0		93,7	73,7	20,0
	5.144	5.001				
2011						
Obligatorios	43,1	35,7	7,4	90,3	81,7	8,6
Medios	33,9	32,5	1,4	94,0	91,0	3,0
Superiores	23,0	31,9	-8,9	95,5	94,3	1,2
N (por 1000)	100,0	100,0		92,8	88,7	4,0
	9.425	9.060				

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2001, 2011a).

Tabla A8. Tasas de actividad según sexo de los nacidos después de 1960 con estudios obligatorios

	Varones	Mujeres
25-29	89,5	83,1
30-34	91,5	85,2
35-39	90,9	83,9
40-44	90,4	81,3
45-49	89,3	77,4
Total	90,3	81,7

Fuente: elaboración propia a partir del Instituto Nacional de Estadística (2011a).

Tabla A3. Clasificación de la variable dependiente. Ocupaciones femeninas, masculinas y neutras elementales con estudios obligatorios

Código CNO11	Tipo de ocupación
	<i>Ocupaciones femeninas</i>
910	Empleados domésticos
921	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
931	<u>Ayudantes de cocina</u>
	<i>Ocupaciones neutras</i>
922	Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano
942	Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros
943	Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines
951	Peones agrícolas
970	Peones de las industrias manufactureras
982	Reponedores
	<i>Ocupaciones masculinas</i>
944	Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines
949	Otras ocupaciones elementales
952	Peones ganaderos
953	Peones agropecuarios
954	Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza
960	Peones de la construcción y de la minería
981	Peones del transporte, descargadores y afines

Fuente: elaboración propia.

Tabla A4. Resultados de las regresiones logísticas multinomiales (coeficientes estimados)

Variables	M1a		M1b		M1c		M2a1		M2a2	
	femenas	masculinas	femenas	masculinas	femenas	masculinas	femenas	masculinas	femenas	masculinas
Mujer	2.145***	-1.384***	2.230***	-1.411***	2.508***	-1.452***	1.229***	-1.728***	1.230***	-1.736***
Edad (ref. de 16 a 25)										
De 26 a 35	0.538	0.124	0.467	0.181	0.630	0.163	-0.043	-0.284*	-0.017	-0.201
De 36 a 49	0.477	-0.095	0.457	-0.094	0.841*	-0.053	-0.197	-0.455***	-0.181	-0.432***
De 50 y +	1.026*	-0.055	1.034*	-0.037	0.988**	-0.005	-0.220	-0.702***	-0.223	-0.757***
Salario en decilas	-0.116	0.178**	-0.119	0.176**	-0.173**	0.143*	-0.084***	0.249***	-0.083***	0.255***
Supervisa	1.433**	-0.018	1.466**	-0.088	1.608**	-0.099	-0.999**	0.229*	-0.997***	0.243**
Contrato indefinido	0.711**	-0.089	0.745**	-0.105	0.487	-0.141	0.090	0.189*	0.089	0.211**
Meses en la empresa	-0.001	-0.002	-0.000	-0.002	0.001	-0.002	0.000	-0.002***	0.000	-0.002***
Sector público (ref. privado)										
Jornada continua (ref. partida)	-0.148	-0.420*	0.043	-0.322	0.216	-0.273	-0.054	-0.299***	-0.042	-0.299***
Tiempo completo (ref. tiempo parcial)					-0.722*	0.159				
Sobreeducado normativa (ref. ocupaciones elementales y estudios ajustados)							1.393***	-0.961***		
Oficinistas con estudios ajustados							0.923***	-2.498***		
Oficinistas sobreeducados							-0.782***	-1.133***		
Trab. de los servicios con estudios ajustados							-0.618***	-1.106***		
Trab. de los servicios sobreeducados							-2.897**	2.362**		
Trab. no de los servicios con est. ajustados							-24.754**	2.768**		
Trab. no de los servicios sobreeducados							0.140	-0.064		
Ocup. elementales sobreeducados										
Sobreeducado modal (ref. ocupaciones elementales y estudios ajustados)										
Oficinistas con estudios ajustados									1.476***	-1.527**
Oficinistas sobreeducados									0.796**	-2.642**
Trab de los servicios con est. ajustados									-0.726**	-1.026**
Trab. de los servicios sobreeducados									-0.847**	-1.387**
Trab. no de los servicios con est. ajustados									-2.761**	2.360**
Trab. no de los servicios sobreeducados									-3.446**	2.033**
Ocup. elementales sobreeducados									0.133	-0.077
Oficinistas infraeducados									1.423***	0.305
Trab. de los servicios infraeducado									-0.798**	-0.982**
Trab. no de los servicios infraeducado									0.835**	30.880**
Rama de actividad (ref. A)										
B,D,E	5.376***	3.041***	5.770***	3.274***	6.195***	3.565***	3.187***	1.649***	3.229***	1.603***
C	2.845**	-0.096	3.289**	0.120	4.082**	0.418	2.682**	-0.703**	2.680**	-0.842**
F	7.549***	6.171***	7.528***	6.227***	7.689***	6.386***	3.873***	2.844***	3.863***	2.858***
G	2.337**	1.588**	2.646**	1.742**	3.077**	1.769**	4.203**	0.456**	4.219**	0.391**
H	4.869***	3.583***	5.150***	3.818***	5.961***	4.271***	2.920***	1.632***	2.945***	1.605***
I	8.818***	0.841	9.143***	1.008	8.843***	0.113	2.527***	-2.502**	2.537***	-2.523**
J,K,L,M	4.779***	-1.739	5.200***	-1.397	5.314***	-1.345	2.845***	-0.995**	2.865***	-0.850**
N	8.820***	3.062***	9.141***	3.261***	9.340***	3.388***	5.155***	2.463***	5.180***	2.498***
O,U	6.362***	3.075***	6.837***	2.636***	6.425***	2.444***	5.425***	3.521***	5.418***	3.545***
P	5.980***	1.291*	6.386***	1.069	6.172***	0.688	3.673***	0.175	3.673***	0.124
Q	8.058***	-0.400	8.693***	-0.894	7.437***	-1.629	5.251***	-0.666**	5.247***	-0.642**
R	5.181***	1.285	5.472***	1.137	6.104***	1.261	2.069***	-0.599**	2.079***	-0.490*
S	4.494***	0.893	4.584***	0.754	5.308***	0.823	4.971***	-0.256	4.986***	-0.282
T	8.375***	-51.154***	7.757***	-54.367***	7.872***	-55.785***	4.958***	-0.239	4.961***	-0.261
Trabaja tardes (ref. ninguna)										
Ocasionalmente	-0.614	0.615	-0.648	0.657	-0.127	0.685*	0.043	0.146	0.041	0.180
Más de la mitad	0.542	-0.492	0.470	-0.489	0.654**	-0.370	0.304***	0.002	0.298**	-0.052
No sabe	-1.200	-2.068**	-1.449	-2.017**	-1.167	-1.955**	-0.193	0.454	-0.165	0.496
Trabaja en casa (ref. ninguna)										
Ocasionalmente							2.013***	0.391	1.987***	0.537
Más de la mitad	25.388***	53.969***	26.631***	56.919***	28.204***	58.172***	1.583***	0.081	1.572***	0.019
No sabe	25.046***	57.944***	26.672***	61.362***	29.390***	65.753***	0.235	-0.038	0.178	0.037
Trabaja sábados (ref. ninguna)										
Ocasionalmente	0.059	0.625	0.030	0.652*	-0.054	0.706*	-0.367**	-0.445**	-0.376**	-0.455**
Más de la mitad	0.269	-0.022	0.324	-0.013	-0.486	-0.240	0.711***	-0.304**	0.719***	-0.291**
No sabe	-0.533	-0.713	-0.713	-0.724	-0.849	-0.637	0.390*	-0.133	0.377	-0.039
Trabaja domingos (ref. ninguna)										
Ocasionalmente	-0.590	-1.007*	-0.582	-1.009*	-0.365	-0.929*	0.409*	0.558**	0.412*	0.561**
Más de la mitad	-0.434	0.423	-0.409	0.435	0.261	0.748*	-0.229*	0.791***	-0.236*	0.783***
No sabe	1.049	1.050*	1.191	1.173*	1.385*	1.126*	-0.168	0.162	-0.121	0.029
Trabaja noches (ref. ninguna)										
Ocasionalmente	1.550	-0.506	1.542	-0.581	0.680	-0.683	-0.488***	-0.125	-0.462***	-0.164
Más de la mitad	0.725	0.518	0.866	0.516	1.021	0.553	-0.401***	0.123	-0.390***	0.155
No sabe	0.970	0.348	0.706	0.378	-0.176	0.188	0.629	-0.241	0.582	-0.319
Tamaño de la empresa (ref. más de 50)										
De 0 a 5			1.249**	0.838**	1.207***	0.926***	0.181	-0.090	0.199*	-0.111
De 6-10 y no sabe pero menos 10			0.522	0.712*	0.662	0.714**	-0.049	0.081	-0.048	0.062
De 11 a 19			-0.012	0.387	0.354	0.351	0.241*	-0.023	0.245*	-0.050
De 20 a 49			-0.337	0.561	0.105	0.657**	0.042	0.002	0.035	-0.014
No sabe pero más de 10			0.548	0.211	0.769**	0.405	0.280**	0.069	0.289**	0.043
No sabe			0.854*	0.183	0.833*	0.102	-0.037	0.096	-0.023	0.064
Comunidad autónoma	incluida	incluida	incluida	incluida	incluida	incluida	incluida	incluida	incluida	incluida
Constante	-7.709***	-2.056***	-8.531***	-2.655***	-7.954***	-2.661***	-3.948***	-0.874***	-3.984***	-0.872***
N	2.066	2.066	2.066	2.066	3.044	3.044	17.472	17.472	17.472	17.472

Notas: ***, ** * indican significativo al 1 %, 5 % y 10 %, respectivamente. Se han empleado las siguientes abreviaturas: ref. por categoría de referencia; trab. por trabajadores; est. por estudios, y ocup. por ocupados. Los elevados coeficientes estimados para la variable «trabajar en casa» en los distintos modelos 1 se deben al escaso número de observaciones.

Fuente: elaboración propia.

