

# SEGREGACIÓ OCUPACIONAL: UNA MIRADA CRÍTICA A LA PARTICIPACIÓ GARBELLADA<sup>1</sup> DE LES DONES AL MERCAT DE TREBALL A TRAVÉS D'UN ESTUDI DE CAS<sup>2</sup>

**EMPAR AGUADO**

<sup>1</sup> Garbell: Estri que consisteix en un receptacle el fons del qual és ple de forats iguals, que serveix per separar objectes de grandor desigual, deixant-ne passar uns i retenint-ne els altres.

<sup>2</sup> En aquest article utilitzem parcialment alguns dels resultats d'una investigació emmarcada en el projecte Mujeres en mundos de hombres: socialización, organización laboral e imagen, amb referència CSO2014-54339-P, dirigit per la investigadora principal Marta Ibáñez Pascual (UO) i integrat per les persones investigadores: Esmeralda Ballesteros (UCM), Ana Belén Fernández (UM), Mar Maira (UCM), Claudia Narocki (ISTAS), Empar Aguado (UV), Stribor Kuric (UCM) i Elisa García Mingo (CUV). Pàgina web del projecte: <http://www.unioviado.es/mibanez/MujeresEnMundosDeHombres.htm>

*no ens alimenten molles,  
ja volem el pa sencer...*

Ovidi Montllor<sup>1</sup>

## 1. Introducció

L'entrada i la permanència de les dones al mercat de treball amb un caràcter normalitzat i institucionalitzat socialment és un dels canvis estructurals més importants que s'han produït en les darreres dècades. Les trajectòries professionals de les dones s'han tornat més contínues i professionalitzades, tot i que, com diu Mercedes Alcañiz (2015), una bona part d'aqueixes dones s'incorporen al mercat de treball amb una identitat de gènere molt marcada fruit d'una socialització en valors femenins vinculats a la cura. I, encara que avui és majoritària la creença que les dones s'han d'incorporar al mercat laboral i tenir una trajectòria professional contínua, són elles les que segueixen tenint un pes social principal a l'hora d'assegurar la disponibilitat per al temps de cura.

No obstant açò, no volem obviar la tradicional participació en el treball remunerat que les dones de classe popular han tingut sempre (Nash, 2010), una activitat sovint duta a terme en ocupacions adustes i amb un escàs o nul reconeixement social pel fet de ser desenvolupades per dones. Aquesta situació s'ha vist afavorida per l'escassa o nul·la presència en els llocs de representació política i sindical. I, malgrat que les dones han estat representades en la societat com el «sexe dèbil», moltes de les ocupacions exercides eren de duresa extrema, com la suportada tradicionalment per les

---

<sup>1</sup> Lletra de la cançó d'Ovidi Montllor «Tot explota pel cap o per la pota», que aparegué per primera volta a l'LP *A Alcoi*, el 1974.

bugaderes<sup>2</sup> (Sarasúa, 2003). La discriminació salarial ha sigut, i és encara, una qüestió arrelada a l'experiència laboral femenina, una discriminació emparada no sols en l'arquetip de dona domèstica sinó també en l'actitud hostil procedent dels treballadors companys que les han vistes sovint com «intruses indesitjables» (Nash, 2010: 31).

Amb l'afluència massiva de les dones al mercat de treball i l'augment dels seus nivells de qualificació, podríem estar temptades de suposar que assistim a una presència cada vegada més paritària i àmplia en els diferents sectors i ocupacions. No obstant açò, la segregació ocupacional persisteix, com vorem més endavant, i ofereix fortes resistències al canvi. Estem davant d'un factor de desigualtat que sembla no haver evolucionat gaire i que, en alguns casos, presenta indicadors semblants als de fa varies dècades. L'objectiu d'aquestes planes serà reflexionar sobre la incessant activació de les dones, inclús durant el període de crisi, la pervivència de la segregació i les dificultats per tal d'accedir a sectors i ocupacions masculinitzades.

El capítol s'estructura de la següent manera: en un primer moment, a l'apartat 2, fem una aproximació a la participació creixent de les dones en el mercat de treball; tot seguit, a l'apartat 3, recollim una consideració al caràcter segregat que encara caracteritza aquesta participació de la força de treball femenina i aportem algunes xifres; com a complement del recorregut anterior, a l'apartat 4 ens aproximem a l'estudi de cas de les dones estibadores, una professió amb caràcter de dominació masculina. Analitzem, doncs, la problemàtica específica d'aquestes dones, les barres d'accés a la professió, les estratègies utilitzades i altres casuístiques observades com a mostra de les dificultats per superar la segregació de gènere arrelada al mercat laboral, estudiada als apartats anteriors. Tanquem el text, finalment, amb unes conclusions finals.

---

<sup>2</sup> Carmen Sarasúa (2003) ens descriu, en el seu article «El oficio más molesto, más duro: el trabajo de las lavanderas en la España de los siglos XVIII al XX», la duresa d'aquest ofici, que abans de la seua mecanització requeria d'un procés i una tècnica que no es veia reconeguda ni retribuïda econòmicament d'acord amb la dificultat i la penositat que comportava.

## 2. Les dones al mercat de treball: una participació creixent i segregada

La creixent mobilització laboral de les dones a l'Estat espanyol i a Catalunya ha estat una constant en les darreres dècades (Aguado, 2012, 2014; Aguado i Pitxer, 2018), fet que no s'ha vist modificat per la presència d'una profunda crisi econòmica. La taxa d'activitat femenina ha passat de nivells inferiors al 30% a mitjan dels anys vuitanta fins a poc més del 53% a l'Estat espanyol i al 56% a Catalunya en el quart trimestre del 2017. Aquesta evolució de la taxa d'activitat de les dones ha estat un fet constatat en tots els països de la Unió Europea (UE), encara que amb un major recorregut a l'Estat espanyol. En relació a la taxa d'activitat de les dones durant la segona meitat dels anys vuitanta, el nostre país ha passat d'ocupar una de les darreres posicions a situar-se pròxim als nivells més avançats de la UE el 2017. Segons dades d'Eurostat, el 1987 la taxa d'activitat femenina a l'Estat espanyol era d'un 37,1%, la més baixa de la UE, amb l'excepció de Malta. El 2017, en canvi, es va situar per sobre de la mitjana europea i va superar els nivells corresponents a quinze membres de la UE.

Aquest procés s'intensificà amb l'entrada al segle XXI i ha continuat durant la crisi (de la mateixa manera que va ocórrer durant la recessió de principis dels anys noranta). Actualment manté el seu ritme, tot i que des del 2011 mostra signes d'esgotament, sense arribar a reduccions destacables, cosa que sí que ha ocorregut en els homes durant la darrera crisi econòmica. Els nivells d'activitat de les dones han crescut de manera continuada al llarg dels diferents períodes, mentre que en el cas dels homes l'evolució sembla estar més directament relacionada amb els cicles econòmics. En els homes s'aprecien més clarament les oscil·lacions produïdes pels moments de crisi i d'expansió econòmica (Cebrián i Moreno, 2008).

El procés descrit ha suposat una clara reducció de la distància existent entre la taxa d'activitat d'homes i dones, sense oblidar que la participació laboral femenina se situa en un nivell inferior a la masculina. L'esclatxa de gènere en la taxa d'activitat s'ha reduït de manera substancial, des dels més de trenta punts percentuals en els anys noranta a menys de deu punts en el darrer trimestre del 2017 per a Catalunya. Des del 2008, quan s'inicia la crisi, fins al moment actual, l'esclatxa de gènere en la taxa d'activitat ha

continuat reduint-se. Els processos que hi ha darrere d'aquesta reducció de la bretxa de gènere en la taxa d'activitat (BGTA) són l'augment continuat de la taxa d'activitat de les dones acompanyat d'una disminució de la taxa d'activitat masculina, una reducció es produeix fonamentalment en els moments de recessió econòmica per l'anomenat efecte de la persona treballadora desanimada, que en el cas de les dones s'ha vist compensat per l'efecte de la persona treballadora afegida. A Catalunya, en el període 2008-2017, la taxa d'activitat masculina ha baixat quasi cinc punts, mentre que la taxa d'activitat de les dones ha experimentat un increment de quasi un punt i mig. Aquest increment en la taxa d'activitat de les dones respon, per una banda, al canvi de model de participació femenina i, per l'altra, a la destrucció d'una part de l'ocupació masculina i dels anomenats *homes sustentadors principals* ('male breadwinner').

Ja en la dècada dels anys seixanta del darrer segle, els treballs de Ruth Milkman (1976) desvetllaren que l'impacte de la crisi sobre les dones no sols es concreta en el treball remunerat, sinó en la intensificació del treball domèstic i de cura no remunerat realitzat per les dones com a estratègia de supervivència familiar. Aquesta autora demostrà que, durant la crisi dels anys trenta, la segmentació del mercat laboral i la rígida feminització de certs sectors de l'activitat als EUA va exercir un efecte protector sobre l'ocupació de les dones, provocat per la menor afectació de la crisi sobre els sectors en els quals elles es trobaven majoritàriament ocupades. Per altra banda, algunes dones passaren de la inactivitat a l'activitat per donar resposta a la desocupació de les seues parelles, donant pas a l'augment de la força de treball que es va oferir en el mercat laboral durant el període de 1930 a 1940. Altres evidències al respecte de l'activació laboral de les dones com a conseqüència de la crisi i de la desocupació masculina es poden observar també a la crisi asiàtica de 1997 (Aguado i Pitxer, 2018). Tant a l'Estat espanyol com a Catalunya, durant la darrera crisi, el perfil de les dones que han protagonitzat l'augment de la taxa d'activitat de manera més decidida correspon principalment amb el de les dones de més de vint-i-cinc anys i casades.

**Taula 1. Taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur segons sexe i grup d'edat a Catalunya (2008-2018).**

	Dones			Homes			Ambdós sexes		
	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)
<b>Taxa d'activitat</b>									
Total	54.7	57.5	56.2	73.2	67.9	66.1	63.9	62.6	61.0
De 16 a 19 anys	26.0	14.4	17.0	33.9	22.1	16.0	30.1	18.3	16.4
De 20 a 24 anys	62.4	66.5	58.5	76.5	69.0	62.8	69.6	67.8	60.7
De 25 a 54 anys	80.6	86.2	85.5	95.1	94.1	93.0	88.1	90.2	89.3
55 i més anys	15.8	20.1	22.1	33.6	28.9	32.2	23.8	24.1	26.7
<b>Taxa d'ocupació</b>									
Total	50.1	45.4	48.9	68.2	52.2	58.5	59.1	48.7	53.5
De 16 a 19 anys	17.8	5.5	9.6	25.2	7.1	7.2	21.6	6.4	8.4
De 20 a 24 anys	54.0	36.2	45.4	64.6	36.5	45.4	59.4	36.4	45.4
De 25 a 54 anys	74.3	69.3	75.6	89.6	74.1	84.3	82.2	71.7	80.0
55 i més anys	15.0	17.2	19.0	32.1	23.8	28.3	22.7	20.2	23.3
<b>Taxa d'atur</b>									
Total	8.5	21.0	13.0	6.8	23.1	11.5	7.5	22.1	12.2
De 16 a 19 anys	31.7	61.1	43.2	25.9	67.6	54.7	28.3	65.3	49.3
De 20 a 24 anys	13.5	45.5	22.4	15.5	47.0	27.7	14.6	46.3	25.2
De 25 a 54 anys	7.8	19.6	11.5	5.8	21.3	9.4	6.7	20.5	10.4
55 i més anys	5.3	14.4	14.0	4.3	17.8	12.1	4.6	16.3	12.9

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

**Taula 2. Taxes d'activitat, d'ocupació i d'atur segons sexe i grup d'edat a l'Estat espanyol (2008-2018).**

	Dones			Homes			Ambdós sexes		
	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)	2008 (1t)	2014 (1t)	2018 (1t)
<b>Taxa d'activitat</b>									
Total	50.2	53.7	52.9	69.4	65.5	64.3	59.7	59.5	58.5
De 16 a 19 anys	23.1	12.4	11.6	32.8	15.8	14.5	28.1	14.1	13.1
De 20 a 24 anys	61.0	55.1	49.1	71.0	59.7	56.0	66.1	57.4	52.6
De 25 a 54 anys	74.6	82.1	81.9	92.6	92.1	91.8	83.8	87.2	86.9
55 i més anys	13.4	18.1	21.1	29.5	28.0	31.1	20.6	22.6	25.7
<b>Taxa d'ocupació</b>									
Total	44.3	39.5	43.1	63.9	48.9	54.5	53.9	44.0	48.7
De 16 a 19 anys	14.0	3.4	5.2	23.4	5.0	6.3	18.9	4.2	5.7
De 20 a 24 anys	49.2	26.4	34.2	59.3	27.7	37.0	54.4	27.1	35.6
De 25 a 54 anys	66.6	61.3	67.4	86.3	70.4	79.3	76.6	65.9	73.3
55 i més anys	12.3	14.6	17.7	27.9	22.3	26.8	19.3	18.1	21.9
<b>Taxa d'atur</b>									
Total	11.9	26.6	18.5	7.9	25.4	15.2	9.6	25.9	16.7
De 16 a 19 anys	39.3	72.7	55.6	28.5	68.2	56.6	32.8	70.2	56.2
De 20 a 24 anys	19.3	52.0	30.4	16.5	53.7	34.0	17.7	52.9	32.4
De 25 a 54 anys	10.8	25.3	17.8	6.8	23.6	13.6	8.5	24.4	15.6
55 i més anys	8.3	19.1	16.2	5.3	20.3	13.7	6.4	19.8	14.8

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

Aquest darrer factor es troba estretament vinculat al creixement de les «mestresses de la llar», que s'incorporen al mercat de treball durant el període de crisi com a conseqüència de la disminució del conjunt d'ingressos familiars. La importància de l'aportació d'ingressos econòmics al presupost familiar per part de les dones és la causa més destacada d'aquest increment en la taxa d'activitat femenina (Aguado, 2014: 199).

La mal anomenada «inactivitat» de les dones guarda una estreta relació amb la seua intensa dedicació al treball reproductiu i amb el model de divisió sexual del treball, en el qual encara té un pes més que simbòlic el model de *l'home sustentador* i *la dona mestressa de la llar*. Amb tot i això, les xifres mostren que la crisi ha reduït el nombre de dones «inactives» i ha augmentat el d'homes inactius que addueixen com a motiu de la seua «inactivitat» la dedicació a les tasques de la llar. Com recull la taula 3, el resultat d'aquests canvis a l'Estat espanyol i a Catalunya és el següent: un descens d'una mica més d'un milió de dones «inactives» al conjunt de l'Estat espanyol i de més de 150.000 a Catalunya, que indiquen com a motiu d'inactivitat la seua dedicació a les tasques de la llar, d'un costat, i un augment d'homes en aquesta mateixa categoria, de l'altre. La mobilització i la incorporació al mercat de treball d'aquestes dones s'està produint amb la conjuntura d'un mercat de treball que ha patit fortament la recessió econòmica i que està tolerant significatives desregulacions en el seu model de relacions laborals, així com diverses retallades en les polítiques públiques de família (Aguado, 2014: 200). En el cas dels homes, es pot observar que aquesta tendència creixent dels *homes a casa* marca un punt d'inflexió el 2014 respecte a la seua evolució anterior, de la mà d'una certa recuperació en l'ocupació. Respecte a les dones, sembla que aquesta destrucció de *mestresses de la llar al cent per cent i en exclusiva* no mostra una marxa enrere.



**Taula 3. Persones inactives a causa de la seua dedicació a les tasques de la llar a Catalunya i a l'Estat espanyol (2006-2017).**

	Catalunya					
	Dones		Homes		Ambdós sexes	
	Milers	% (1)	Milers	% (1)	Milers	% (1)
2006	593.6	42.3	35.0	4.4	628.6	28.6
2007	617.6	43.9	45.5	5.6	663.1	29.9
2008	597.8	43.1	46.5	5.6	644.4	29.1
2009	543.1	39.3	53.1	6.1	596.2	26.5
2010	527.7	38.7	53.3	6.1	581.1	25.9
2011	508.4	38.1	46.8	5.3	555.3	25.0
2012	496.7	37.1	55.4	6.0	552.1	24.5
2013	467.4	35.1	55.5	6.0	522.8	23.2
2014	439.0	33.1	56.0	5.9	495.1	21.8
2015	436.8	32.6	43.6	4.6	480.4	21.0
2016	443.0	33.0	50.5	5.2	493.5	21.3
2017	440.7	32.4	43.5	4.4	484.2	20.6
	Estat espanyol					
	Dones		Homes		Ambdós sexes	
	Milers	% (1)	Milers	% (1)	Milers	% (1)
2006	4 495.8	46.1	245.4	4.4	4 741.2	30.9
2007	4 463.9	45.9	268.2	4.7	4 732.0	30.7
2008	4 320.8	45.1	285.6	5.0	4 606.3	30.1
2009	4 079.3	43.2	324.8	5.5	4 404.1	28.6
2010	3 915.7	41.9	330.3	5.5	4 246.0	27.6
2011	3 726.3	40.4	327.8	5.3	4 054.0	26.3
2012	3 594.3	39.4	352.3	5.6	3 946.6	25.7
2013	3 555.8	39.0	417.0	6.6	3 972.9	25.7
2014	3 515.3	38.4	424.2	6.6	3 939.5	25.3
2015	3 435.5	37.6	356.5	5.5	3 791.9	24.3
2016	3 406.7	37.2	377.9	5.8	3 784.6	24.1
2017	3 389.9	36.5	371.4	5.6	3 761.2	23.6

(1): percentatge sobre el total de persones inactives de cada grup.

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

Una part important de l'activació de la força de treball femenina durant la darrera crisi ha d'interpretar-se en clau sectorial (majors oportunitats d'ocupació en sectors feminitzats) i familiar (incidència de la desocupació d'altres membres de la unitat familiar), dos fenòmens que al seu torn es troben interrelacionats.

L'enquesta de pressupostos familiars aporta una informació molt valuosa sobre aquestes qüestions. Així, considerant la relació amb l'activitat de la persona sustentadora principal, els canvis esdevinguts al llarg dels anys de crisi consisteixen en una reducció de les llars en les quals aquesta persona tenia un treball remunerat, compensada per un creixement de magnitud semblant dels casos en què la sustentadora principal és una persona en situació de desocupació.

Lògicament, l'extensió de la desocupació durant la crisi es tradueix en un deteriorament de la situació econòmica de les llars afectades, al mateix temps que obliga a redefinir les estratègies familiars. Aquest fet també el podem vincular al creixement en el nombre de mestresses de la llar que s'incorporen al mercat de treball durant el període de crisi com a conseqüència de la disminució del conjunt d'ingressos familiars (Aguado i Pitxer, 2013; Aguado, 2014). Referent a açò, la creixent importància dels ingressos de les dones per a les economies familiars és la causa més destacada de l'elevació de la taxa d'activitat de dones de mitjana edat. Així, la crisi de l'ocupació de la societat postindustrial accelera el procés d'extinció del model de família d'*home sustentador d'ingressos familiars* i de *dona mestressa de casa*. La progressiva desaparició del concepte de *salari familiar* contribueix a la creixent feminització de l'ocupació suggerida per diversos autors (Standing, 2013; Torns i Recio, 2013). En coherència amb aquest plantejament, l'ordenació laboral emanada de les economies del benestar i el proletariat industrial va generar i va interioritzar l'expectativa que el treballador (per defecte, home) percebrà un salari adequat per al manteniment de la família nuclear. Amb el pas del temps, aquest model de salari familiar ha anat desapareixent i ha deixat pas al salari «individualitzat», com apunta Guy Standing (2013), un canvi que afavoreix el trànsit de les dones cap a l'ocupació.

En aquest context, les incerteses sobre la continuïtat de l'ocupació en uns casos, la pèrdua d'ocupació en uns altres, així com també la finalització de les prestacions i subsidis per desocupació, obliga les famílies a replantejar-se i a redefinir l'estratègia familiar.

La incorporació (o reincorporació) al mercat de treball de persones que fins al moment s'havien mantingut «inactives», en un context en el qual és molt poc probable que les persones més joves aconseguisquen una ocupació i en el qual la crisi ha deixat en situació de no ocupació a molts homes adults de la família, representa en no pocs casos la mobilització laboral de la dona adulta, que si aconsegueix una ocupació acaba convertint-se en la persona sustentadora principal en uns casos (taula 4 i gràfic 1) o en una persona que aporta ingressos complementaris a la resta de rendes familiars en uns altres. Sobre aquesta qüestió, l'enquesta de pressupostos familiars revela l'important augment del nombre de llars (i de persones) que depenen de les rendes d'una dona com a font principal d'ingressos, sent les dones d'entre 30 i 64 anys, per al conjunt de l'Estat espanyol,<sup>3</sup> les que protagonitzen aquest augment, com queda reflectit a la taula 4. Aquest és un fenomen que ja venia succeint abans de la crisi, però que s'ha intensificat amb la seua arribada (Aguado i Pitxer, 2013; Aguado, 2016, 2018).

---

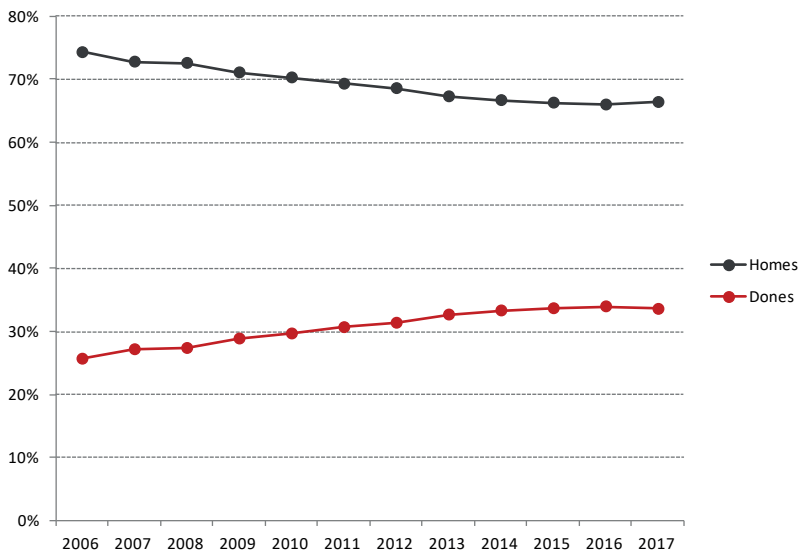
<sup>3</sup> Aquesta informació de l'enquesta de pressupostos familiars no està disponible per a Catalunya.

Taula 4. Llars i persones segons sexe i edat de la persona sustentadora principal a l'Estat espanyol (2006-2017) (% verticals).

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
<b>Llars</b>												
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Total homes</b>	74.3	72.8	72.6	71.1	70.3	69.3	68.6	67.3	66.7	66.3	66.0	66.4
De 16 a 29 anys	4.5	3.9	4.1	3.8	3.4	3.3	3.0	2.8	2.6	2.4	2.1	2.2
De 30 a 44 anys	25.0	24.9	24.8	23.7	23.1	22.4	21.8	20.8	20.0	19.4	19.1	18.3
De 45 a 64 anys	28.5	27.9	27.9	27.4	27.4	27.2	27.0	26.5	26.6	26.9	27.0	27.7
65 i més anys	16.2	16.0	15.8	16.2	16.4	16.4	16.9	17.2	17.6	17.7	17.9	18.1
<b>Total dones</b>	25.7	27.2	27.4	28.9	29.7	30.7	31.4	32.7	33.3	33.7	34.0	33.6
De 16 a 29 anys	1.3	2.0	2.0	2.1	2.1	2.2	2.0	1.9	1.9	1.5	1.4	1.3
De 30 a 44 anys	6.6	7.2	7.3	8.2	8.4	8.4	9.2	9.4	9.2	9.5	9.3	8.5
De 45 a 64 anys	7.6	7.9	7.9	8.5	8.8	9.6	9.9	10.7	11.2	11.4	11.6	11.9
65 i més anys	10.3	10.2	10.3	10.1	10.4	10.5	10.4	10.7	11.0	11.3	11.6	12.0
<b>Persones</b>												
<b>Total</b>	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
<b>Total homes</b>	81.4	79.9	79.2	76.9	76.2	74.9	73.9	72.6	71.6	71.4	71.3	71.7
De 16 a 29 anys	4.1	3.7	3.9	3.3	3.1	2.9	2.5	2.3	2.1	2.0	1.8	2.0
De 30 a 44 anys	28.3	28.3	28.2	27.0	26.2	25.4	24.5	23.4	22.5	21.5	21.7	21.3
De 45 a 64 anys	35.4	34.5	33.8	32.9	32.8	32.4	32.2	31.9	31.7	32.2	32.1	32.8
65 i més anys	13.7	13.5	13.4	13.8	14.1	14.2	14.7	15.0	15.3	15.6	15.6	15.7
<b>Total dones</b>	18.6	20.1	20.8	23.1	23.8	25.1	26.1	27.4	28.4	28.7	28.7	28.3
De 16 a 29 anys	0.9	1.4	1.5	1.7	1.6	1.7	1.7	1.6	1.6	1.2	1.2	1.1
De 30 a 44 anys	5.7	6.4	6.9	8.0	8.2	8.4	9.1	9.3	9.4	9.7	9.4	8.6
De 45 a 64 anys	6.7	7.1	7.1	7.8	8.2	9.0	9.4	10.5	11.2	11.2	11.4	11.7
65 i més anys	5.2	5.3	5.4	5.6	5.9	6.0	5.9	6.0	6.3	6.5	6.8	7.0

Font: Enquesta de pressupostos familiars.

**Gràfic 1. Distribució de les llars segons el sexe de la persona sustentadora principal a l'Estat espanyol (2006-2017).**



Font: Enquesta de pressupostos familiars i elaboració pròpia.

Ara bé, la major precarietat laboral de les dones en el seu conjunt (major incidència de l'ocupació a temps parcial, ocupació en sectors i ocupacions amb retribucions més baixes, etc.), els menors salaris aconseguits de mitjana i també l'abundància de pràctiques de discriminació salarial en el mercat de treball espanyol, juntament amb l'abundància de situacions en les quals les dones es veuen obligades a acceptar una ocupació poc atractiva forçada per la situació familiar, expliquen que un major percentatge de llars que tenen una dona com a sustentadora principal es troben en una situació econòmica delicada, com s'aprecia en la informació de l'enquesta de pressupostos familiars recollida a la taula 5.

**Taula 5. Distribució de les llars segons el sexe de la persona sustentadora principal i la situació de la llar a l'Estat espanyol el 2010 (% verticals)<sup>4</sup>**

	Total	%Homes	%Dones
<b>Dificultat per arribar a final de mes</b>			
Total	100.0	100.0	100.0
Amb dificultat o molta dificultat	27.0	24.9	32.1
Amb certa dificultat	28.7	28.8	28.4
Amb certa facilitat	27.7	29.0	24.7
Amb facilitat o molta facilitat	16.5	17.2	14.7
No consta	.	.	.
<b>Situació econòmica en comparació a la dels seus veïns</b>			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	18.9	16.7	24.4
Igual	56.4	58.8	50.7
Millor	11.5	11.7	11.0
No consta	13.1	12.8	13.9
<b>Situació econòmica en relació a la del conjunt de l'estat</b>			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	20.6	19.2	24.1
Igual	46.1	47.3	43.2
Millor	26.7	27.4	25.1
No consta	6.5	6.1	7.6
<b>Situació econòmica en comparació amb la de la de fa un any</b>			
Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	42.9	42.9	42.8
Igual	48.7	48.7	48.7
Millor	8.4	8.4	8.5
No consta	.	.	.

<sup>4</sup> La informació presentada en la taula procedeix d'un mòdul especial que l'enquesta de pressupostos familiars va dedicar al benestar. Aquest mòdul, publicat a finals del 2011, ha recopilat informació referida a l'any 2010. Així doncs, a primera vista pot semblar que les dades de la taula 5 estan desfasades, però en realitat no és així, ja que aquesta informació encara no ha tornat a recollir-se i publicar-se, de manera que és l'última disponible.

**Situació econòmica en comparació amb la de la de fa cinc anys**

Total	100.0	100.0	100.0
Pitjor	52.2	52.1	52.4
Igual	29.3	28.9	30.1
Millor	18.2	18.5	17.2
No consta	0.5	0.5	.

**Problemes amb la capacitat econòmica de la llar**

Han tingut algun retard en pagaments previstos	11.2	10.3	13.2
Han hagut de prendre mesures per fer front a despeses habituals	12.6	11.5	15.4
No han pogut dedicar diners a l'estalvi o a l'adquisició d'habitatge	49.3	46.7	55.8
No poden fer front a una despesa imprevista de 600 euros amb els seus propis recursos	33.1	30.0	40.8

**% de llars que no es poden permetre econòmicament algunes necessitats**

Comprar roba i calçat nous per substituir els gastats	4.5	4.0	5.9
Substituir electrodomèstics o mobles bàsics de l'habitatge quan és necessari	5.0	4.4	6.5
Una alimentació equilibrada i variada	2.3	2.0	2.7
Mantenir l'habitatge amb temperatura adequada en els mesos freds	10.6	9.7	12.8
Pagar unes vacances fora de casa, almenys una setmana a l'any	40.3	37.7	46.6

Font: Enquesta de pressupostos familiars.

### 3. La llei del garbell: més activades i més segregades

Malgrat l'augment de la participació de les dones en el mercat de treball, bona part d'aquesta ocupació ha seguit concentrant-se en un nombre reduït de sectors i ocupacions, de manera que no ha tingut lloc un repartiment més equilibrat de les dones entre els diferents segments del mercat laboral (Aguado, 2012). Les dones no sols tenen menor probabilitat que els homes de participar al mercat de treball, sinó que aquelles que s'hi

incorporen tenen major probabilitat d'estar a l'atur o en ocupacions que estan al marge de la legislació laboral, de la normativa en matèria de seguretat social i dels convenis col·lectius. Els progressos experimentats en la participació femenina venen acompanyats de processos de segregació ocupacional, sent aquest un dels principals factors de desigualtat en el mercat de treball (Bettio i Verashchagina, 2009). De fet, la majoria de les persones treballadores del món exerceixen ocupacions que poden ser catalogades en sectors feminitzats o masculinitzats (Ibáñez, 2008), malgrat que la segregació ocupacional per gènere és una font d'ineficàcia i rigidesa en el mercat laboral. Les dones es concentren principalment en el sector serveis, restant els sectors de l'agricultura, la indústria i, especialment, la construcció altament masculinitzats.

A partir de l'anàlisi de la composició de la població ocupada d'una branca d'activitat o d'una ocupació, algunes autores estableixen en el 60% la fita a partir de la qual parlem d'activitats o ocupacions feminitzades en uns casos o masculinitzades en altres. Amb aquesta perspectiva d'anàlisi, cal assenyalar que les dones estan més concentrades en les ocupacions femenines que els homes en les masculines, ja que els homes es distribueixen més homogeniament en les ocupacions que les dones (Cebrián i Moreno, 2008: 367). El percentatge de dones en les ocupacions masculinitzades és reduït i alhora les ocupacions feminitzades són menys nombroses que les masculinitzades, la qual cosa resta oportunitats d'ocupació i espai d'elecció a les dones en relació als homes. L'índex de dissimilitud de Duncan<sup>5</sup> ens mostra que les dones segueixen incorporant-se amb major freqüència a determinats llocs i sectors mentre que altres espais segueixen sent ocupats majoritàriament pels homes.

Les teories de la segmentació del mercat de treball sostenen que les condicions d'ocupació poden variar molt d'uns segments del mercat laboral a uns altres. L'ocupació femenina, encara que molt dual, es concentra de manera important en sectors feminitzats i segments de baixa qualitat en l'ocupació. En la majoria dels estats membres de la UE trobem aquesta

---

<sup>5</sup> Aquest índex permet mesurar el nivell de desigualtat de la distribució de la població femenina i masculina entre les diferents ocupacions. El seu càlcul es basa en la mesura de les diferències que s'observen en la concentració d'homes i dones en cadascuna de les diferents ocupacions de la classificació nacional d'ocupacions.



mateixa realitat: l'augment de l'ocupació femenina es concentra principalment en sectors feminitzats (Bettio i Verashchagina, 2009). La inserció de la força de treball femenina s'ha concentrat de manera important en sectors considerats de baixos salaris, així com en ocupacions on s'han cercat les mal anomenades «habilitats femenines», amb requisits de baixa qualificació formal a canvi de remuneracions magres (Banyuls *et al.*, 2011). Així doncs, moltes d'aquestes dones es localitzen en sectors de baixa remuneració, ocupacions de posició dèbil i elevat nivell de precarietat, com el comerç minorista, l'hostaleria o la neteja.

En termes generals, es produeix una clara diferència de presència de dones i homes entre els diversos sectors d'activitat i les ocupacions, fet que perjudica seriosament el ventall d'oportunitats laborals de les primeres. La segregació ocupacional, lluny d'anar-se esvaint amb la major presència de dones al mercat de treball, es manté amb caràcter bastant immòbil, la qual cosa reproduïx un sistema de geometria fractal de desigualtats. El nombre de dones en el mercat de treball va augmentar a l'Estat espanyol en més d'un milió i mig entre 2001 i 2011, tot i que els índexs de segregació per gènere quasi no s'han alterat i la majoria de dones i homes segueixen entrant a treballar en branques d'activitat i ocupació on predominen els nivells de masculinització o feminització. Segons les dades del cens de població del 2011, a l'Estat espanyol el 31,1% de les dones treballaven en ocupacions en les quals més del 70% eren també dones. Segons l'anàlisi de la informació del darrer cens de població disponible (2011), sols un 18% de les persones estava treballant en ocupacions en les quals es produïa una situació de paritat (Ibáñez, 2017: 21).<sup>6</sup>

### **3.1 Una visió general de la segregació sectorial i ocupacional a Catalunya i a Espanya**

El 2017, de cada cent dones amb ocupació en el mercat de treball català, 86,8 la tenien en el sector serveis. Del total de dones ocupades durant el

---

<sup>6</sup> En termes generals, el límit de la segregació s'identifica quan les ocupacions compten amb un percentatge de persones del mateix sexe superior al 60% o inferior al 40%. Aquest criteri naix del significat del concepte polític de «paritat» (Declaració d'Atenes, 1992), que també empra la Llei Orgànica 3/2007 per a la Igualtat Efectiva de Dones i Homes.

2017, el 68,9% es concentrà en tres branques d'activitat: a) la branca del comerç, transport i hostaleria, que aglutinava el 28,4% del total de dones ocupades, b) administració pública i serveis de caràcter públic (educació, sanitat, serveis socials, defensa), on es localitzaven quasi el 29% del total d'ocupades, i c) treball domèstic principalment i serveis diversos (no classificats), amb l'11,5% de l'ocupació femenina total. Encara que en el sector serveis s'aglutinen activitats productives molt diverses, cal destacar que l'alta concentració de dones en activitats d'aquest sector té lloc majoritàriament en ocupacions de baixa qualitat.

**Taula 6. Distribució de les dones i els homes ocupats segons branca d'activitat a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2017 (% verticals).**

	Catalunya			Espanya		
	% Dones	% Homes	% Total	% Dones	% Homes	% Total
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
A Agricultura ( A )	0.6	2.6	1.7	2.3	6.1	4.4
B_Indústria ( B + C + D + E )	11.1	24.2	18.0	7.7	19.4	14.1
B_E Indústria extractives; energia; gas; aigua ( B + D + E )	0.6	1.8	1.2	0.5	2.1	1.3
C Indústria manufacturera ( C )	10.6	22.4	16.8	7.2	17.3	12.7
F Construcció ( F )	1.5	10.7	6.4	1.2	10.0	6.0
G_I Comerç; transport i emmagatzematge; hostaleria ( G + H + I )	28.4	29.0	28.8	29.7	29.5	29.6
J Informació i comunicacions ( J )	2.1	4.8	3.5	2.1	3.9	3.1
K Activitats financeres i d'assegurances ( K )	2.0	2.1	2.1	2.5	2.3	2.4
L Activitats immobiliàries ( L )	1.3	0.6	0.9	0.8	0.6	0.7
M_N Activitats professionals, científiques, administratives i auxiliars ( M + N )	12.5	9.8	11.0	11.4	9.1	10.2
O_Q Administració Pública; SS; sanitat i serveis socials ( O + P + Q )	29.0	11.5	19.7	30.4	14.8	21.9

Font: Enquesta de població activa i elaboració pròpia.

La creixent i progressiva incorporació de les dones al mercat de treball i a l'ocupació s'ha traduït en un increment significatiu de la taxa de feminització. En comparar la informació dels darrers dos censos de població (2001 i 2011), s'aprecia que en només deu anys aquesta taxa ha crescut més de cinc punts percentuals, concretament 5,6 punts a Catalunya i 7,1 a l'Estat espanyol. Amb tot i això, encara que en tots dos casos aquesta taxa supera lleugerament el 45% (lluny encara del 50%), el seu valor és un poc superior a Catalunya.

Ara bé, com es pot observar en les dues taules recollides a continuació (taules 7 i 8), i sense que s'aprecien grans diferències entre Catalunya i el conjunt de l'Estat espanyol, el sector primari (agricultura, ramaderia, pesca i silvicultura), la indústria, la construcció, el transport i les comunicacions són branques d'activitat amb una presència de dones força reduïda, clarament masculinitzades. I, tot i que ha crescut lleugerament la taxa de feminització d'aquestes activitats, la incorporació de dones a l'ocupació ha trobat majoritàriament altres destinacions, la qual cosa significa que el 2011 no arriba al 20% el volum de dones amb treball remunerat que han aterrat en aquestes activitats, una presència relativa fins i tot menor que deu anys abans. D'altra banda, no hem de perdre de vista que la meitat d'aquestes dones treballen en la indústria manufacturera, majoritàriament en les activitats industrials tradicionalment feminitzades.

**Taula 7. Distribució de les dones ocupades segons branques d'activitat i grau de feminització/masculinització de les branques a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2001.**

Branques d'activitat	Catalunya		Estat espanyol	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
<b>Total</b>	<b>41.1</b>	<b>100.0</b>	<b>38.2</b>	<b>100.0</b>
<b>Branques feminitzades</b>				
<b>Total</b>		<b>23.5</b>		<b>25.9</b>
P - Activitats de les llars	86.2	4.0	86.4	5.1
N - Activitats sanitàries i veterinàries; assistència social	73.0	10.5	71.0	11.0
M - Educació	66.4	9.0	62.5	9.7
Q - Organismes extraterritorials (*)	60.1	0.0	52.5	0.0
<b>Branques mixtes amb feminització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>4.6</b>		<b>4.3</b>
O - Altres activitats socials; serveis personals	56.3	4.6	52.6	4.3
<b>Branques mixtes amb masculinització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>45.3</b>		<b>46.5</b>
G - Comerç; reparacions	49.6	19.3	45.5	18.4
H - Hostaleria	49.1	6.6	47.3	7.7
K - Activitats immobiliàries i de lloguer; serveis empresarials	48.8	10.6	47.5	9.4
L - Administració pública, defensa y SS obligatòria	48.0	5.9	40.8	8.2
J - Intermediació financera (*)	41.1	3.0	39.6	2.8
<b>Branques masculinitzades</b>				
<b>Total</b>		<b>26.5</b>		<b>23.3</b>
D - Indústria manufacturera	31.6	18.8	27.1	12.4
I - Transport, emmagatzematge i comunicacions	23.9	3.9	22.6	3.9
E - Energia elèctrica, gas i aigua	21.0	0.3	17.9	0.3
A - Agricultura, ramaderia, caça i silvicultura	20.2	1.1	27.3	4.2
C - Indústries extractives	13.0	0.0	8.9	0.1
B - Pesca	10.6	0.0	17.4	0.2
F - Construcció	9.2	2.3	7.2	2.2

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (branques feminitzades: 60% o més; branques mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; branques mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; branques masculinitzades: menor al 40%).

(\*): Branca d'activitat que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2001 i elaboració pròpia.

**Taula 8. Distribució de les dones ocupades segons branques d'activitat i grau de feminització/masculinització de les branques a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2011.**

Branques d'activitat	Catalunya		Estat espanyol	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
<b>Total</b>	<b>46.7</b>	<b>100.0</b>	<b>45.3</b>	<b>100.0</b>
<b>Branques feminitzades</b>				
<b>Total</b>		<b>34.5</b>		<b>35.5</b>
T - Activitats de les llars	87.3	4.0	85.9	4.6
Q - Activitats sanitàries i de serveis socials	73.4	13.3	73.0	14.0
P - Educació	70.1	12.1	66.6	11.9
N - Activitats administratives i serveis auxiliars (*)	60.9	5.1	59.0	5.0
<b>Branques mixtes amb feminització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>35.1</b>		<b>36.7</b>
S - Altres serveis	59.1	5.0	57.4	4.8
U - Organitzacions i organismes extraterritorials	58.1	0.2	50.2	0.1
L - Activitats immobiliàries	56.6	0.8	53.9	0.6
G - Comerç a l'engròs i al detall; reparacions (*)	51.4	16.0	49.8	15.7
O - Administració Pública i defensa; SS obligatòria (*)	50.6	6.3	43.0	7.5
I - Hostaleria	50.4	6.8	51.7	7.9
<b>Branques mixtes amb masculinització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>10.7</b>		<b>9.5</b>
K - Activitats financeres i d'assegurances	47.2	2.9	47.6	3.1
M - Activitats professionals, científiques i tècniques	46.7	6.0	45.4	4.9
R - Activitats artístiques, recreatives i d'entrenament	44.4	1.8	44.0	1.6
<b>Branques masculinitzades</b>				
<b>Total</b>		<b>19.7</b>		<b>18.2</b>
J - Informació i comunicacions	31.9	2.5	35.4	2.6
C - Indústria manufacturera	31.6	10.7	28.7	7.7
A - Agricultura, ramaderia, silvicultura i pesca	26.8	1.2	29.5	2.9
E - Aigua i gestió de residus	26.5	0.4	21.7	0.3
D - Energia	23.9	0.4	22.1	0.3
B - Indústries extractives	23.2	0.1	18.2	0.1
H - Transport i emmagatzematge	20.9	2.3	20.4	2.2
F - Construcció	14.4	2.2	13.0	2.2

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (branques feminitzades: 60% o més; branques mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; branques mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; branques masculinitzades: menor al 40%).

(\*): Branca d'activitat que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2011 i elaboració pròpia.

Així doncs, la creixent presència de les dones al món del treball ha sigut més intensa en dos àmbits. Primer, en les activitats tradicionalment feminitzades: serveis vinculats a l'estat del benestar (educació, sanitat i serveis socials), d'una banda, i el treball domèstic remunerat, de l'altra (25,4% de les dones ocupades a Catalunya en 2011 en el primer bloc i 4% en el segon). En segon lloc, en activitats que presenten una composició bastant equilibrada de dones i homes en les seues plantilles i en les quals progressivament han anat guanyant pes les dones, la qual cosa fa que en molts dels casos s'hagi superat el 50% en la taxa de feminització i ens permet parlar de «feminització relativa» d'aquestes activitats. En aquest segon àmbit hi trobem, com a activitats principals considerant el volum d'oportunitats laborals que representen per a les dones, el comerç i l'hostaleria (22,8% de l'ocupació femenina a Catalunya el 2011), d'una banda, i les administracions públiques (6,3% de les dones ocupades a Catalunya el 2011), de l'altra. Al seu torn, entre les branques d'activitat amb plantilles bastant equilibrades, però amb predomini dels homes, destaquen les activitats professionals, científiques i tècniques, en les quals treballava un altre 6% de les dones catalanes en 2011.

Tant a Catalunya com a Espanya, l'evolució observada ens porta a parlar d'un manteniment del caràcter feminitzat de les activitats vinculades a l'estat del benestar i al treball domèstic remunerat, la qual cosa s'acompanya d'un reforçament del pes relatiu de les dones en altres activitats que tenen unes plantilles més equilibrades, les principals de les quals acabem d'esmentar. I tot el que hem comentat anteriorment s'acompanya de la persistència del caràcter masculinitzat de l'agricultura, la indústria, la construcció, el transport i les comunicacions. Es produeix, per tant, el manteniment de la segregació ocupacional per branques d'activitat, que no ha estat trencat per la relativament intensa incorporació de dones al mercat laboral.

Per un altre costat, la situació és molt semblant des de la perspectiva ocupacional. Hi ha grups masculinitzats, amb poca presència de dones, que ha disminuït entre 2001 i 2010: direcció i gerència (grup ocupacional 1) i les ocupacions manuals de caràcter qualificat (grups 6, 7 i 8). D'altra banda, els grups clarament feminitzats, on s'ha incrementat la presència de les dones, són les ocupacions de tipus administratiu (grup 4) i els treballs de

serveis de caràcter manual i poc exigents en qualificacions (grup 5). Entre tots dos representen el 45% dels treballs de les dones a Catalunya el 2011. D'altra banda, també s'ha intensificat la presència de les dones en dos grups que el 2011 presenten una «feminització relativa», concretament el grup d'ocupacions tècniques superiors (grup 2) i el d'ocupacions elementals o no exigents en qualificacions (grup 9). Això mostra clarament la dualitat en el mercat laboral de les dones, a Catalunya i a l'Estat espanyol. Hi ha una presència femenina important, i que creix, en les ocupacions de caràcter tècnic (grups 2 i 3, sobretot el primer), i també en les ocupacions elementals.

**Taula 9. Distribució de les dones ocupades segons grup ocupacional i grau de feminització/masculinització de les ocupacions a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2001.**

	Catalunya		Espanya	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
<b>Total</b>	<b>41.1</b>	<b>100.0</b>	<b>38.2</b>	<b>100.0</b>
<b>Grups feminitzats</b>				
<b>Total</b>		<b>37.6</b>		<b>37.4</b>
5 - Tasques dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors	61.6	21.9	57.9	22.5
4 - Ocupacions de tipus administratiu (*)	60.7	15.7	58.5	14.9
<b>Grups mixtes amb feminització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>15.2</b>		<b>16.3</b>
2 - Ocupacions tècniques i professionals científics i intel·lectuals	52.9	15.2	51.3	16.3
<b>Grups mixtes amb masculinització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>26.3</b>		<b>26.7</b>
9 - Ocupacions no qualificades	47.7	11.1	46.2	14.8
3 - Ocupacions tècniques i professionals de suport	47.5	15.2	42.1	11.9
<b>Grups masculinitzats</b>				
<b>Total</b>		<b>21.0</b>		<b>19.5</b>
1 - Direcció de les empreses i les administracions públiques	32.8	6.9	31.6	6.7
0 - Forces armades	31.7	0.1	13.2	0.2
8 - Ocupacions de gestió d'instal·lacions i maquinària, i muntatge	25.2	7.7	20.0	5.6
6 - Ocupacions qualificades en l'agricultura i en la pesca	16.3	0.7	21.9	2.1
7 - Ocupacions artesanes i treballs qualificats de les indústries manufactureres, la construcció i la mineria (excepte grup 8)	13.4	5.6	11.1	4.9

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (grups feminitzats: 60% o més; grups mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; grups mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; grups masculinitzats: menor al 40%).

(\*): Grup ocupacional que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2001 i elaboració pròpia.



**Taula 10. Distribució de les dones ocupades segons grup ocupacional i grau de feminització/masculinització de les ocupacions a Catalunya i a l'Estat espanyol el 2011.**

	Catalunya		Estat espanyol	
	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)	Taxa feminització (%)	Població ocupada dones (%)
<b>Total</b>	<b>46.7</b>	<b>100.0</b>	<b>45.3</b>	<b>100.0</b>
<b>Grups feminitzats</b>				
<b>Total</b>		<b>44.8</b>		<b>44.8</b>
4 - Ocupacions comptables, administratives i d'oficina	66.8	20.8	63.4	18.7
5 - Tasques dels serveis de restauració, personals, protecció i venedors (*)	60.2	24.0	58.6	26.1
<b>Grups mixtes amb feminització relativa</b>				
<b>Total</b>		<b>32.9</b>		<b>34.9</b>
2 - Ocupacions tècniques i professionals científics i intel·lectuals	57.9	20.9	56.7	20.6
9 - Ocupacions elementals	57.6	12.0	58.9	14.3
<b>Grups masculinitzats</b>				
<b>Total</b>		<b>22.3</b>		<b>20.3</b>
3 - Ocupacions tècniques i professionals de suport	37.6	11.3	35.3	9.2
1 - Direcció i gerència	29.2	3.4	29.3	3.0
0 - Ocupacions militars	24.0	0.1	13.0	0.2
6 - Ocupacions qualificades en el sector agrícola, ramader, forestal i pesquer	21.4	0.8	25.8	1.6
8 - Ocupacions de gestió d'instal·lacions i maquinària, i muntatge	19.1	3.0	16.5	2.6
7 - Ocupacions artesanies i treballs qualificats de les indústries manufacturera i la construcció (excepte grup 8)	14.9	3.7	14.1	3.7

La classificació segons el grau de feminització s'ha elaborat atenent al grau de feminització a Catalunya (branques feminitzades: 60% o més; branques mixtes amb feminització relativa: entre el 50 i el 60%; branques mixtes amb masculinització relativa: entre el 40 i el 50%; branques masculinitzades: menor al 40%).

(\*): Branca d'activitat que en el cas de l'Estat espanyol aquesta taula no les recull en el grup adequat.

Font: Cens de població i habitatges 2011 i elaboració pròpia.

Si unim les perspectives sectorial i ocupacional que acabem d'analitzar, ens resulta un mapa en el qual es detecten fàcilment els llocs on es concentren les dones al mercat laboral català, com es pot apreciar en la taula que hi ha a continuació (taula 11). En aquesta taula no s'han recollit aquelles files i columnes poc significatives des de la perspectiva de l'ocupació de les dones. Al respecte d'aquesta distribució, cal destacar que els treballs no manuals i exigents en qualificacions (grups 2 i 3) es concentren en un nombre molt concret de branques d'activitat: educació, sanitat i serveis socials, principalment, a les quals cal afegir les administracions públiques i les activitats professionals, en aquest cas de manera més moderada. Al seu torn, les dones dels grups 4, 5 i 9 es troben més repartides entre les branques d'activitat amb una certa presència femenina, molt més en el cas de les activitats de caràcter comptable i administratiu (grup 4). A la vista del mapa definit per aquesta taula, resulta senzill fer-se una idea bastant clara de la dualitat inherent al treball remunerat de les dones a Catalunya (i a l'Estat espanyol també). L'accés de les dones a les branques de l'educació, la sanitat, els serveis socials, l'administració pública i les activitats professionals és una porta d'accés a treballs de més qualitat que la mitjana dels treballs remunerats de les dones. Molt probablement l'accés a algunes de les opcions a hores d'ara encara masculinitzades obriria altres portes en aquesta mateixa direcció. D'ací la importància d'estudiar amb un cert detall les dificultats d'accés a aquests treballs marcadament masculinitzats, i també l'experiència de les pioneres que van obrint camí en aquesta direcció.

**Taula 11. Distribució del conjunt de dones ocupades segons branques d'activitat i grups ocupacionals a Catalunya el 2011 (% sobre el total de dones ocupades).**

	Total	Grup ocupacional 2	Grup ocupacional 3	Grup ocupacional 4	Grup ocupacional 5	Grup ocupacional 9
Total	100.0	20.9	11.3	20.8	24.0	12.0
C - Indústria manufacturera	10.7	0.7	1.9	2.5	0.7	1.0
G - Comerç a l'engròs i al detall; reparacions	16.0	0.6	1.1	2.4	9.5	0.8
H - Transport i emmagatzematge	2.3	0.1	0.2	1.2	0.2	0.2
I - Hostaleria	6.8	0.1	0.3	0.6	3.9	1.6
K - Activitats financeres i d'assegurances	2.9	0.4	0.5	1.8	0.0	0.1
M - Activitats professionals, científiques i tècniques	6.0	2.3	1.2	1.7	0.1	0.2
N - Activitats administratives i serveis auxiliars	5.1	0.2	0.4	1.9	0.3	2.1
O - Administració Pública i defensa; SS obligatòria	6.3	1.3	1.2	2.5	0.6	0.3
P - Educació	12.1	8.1	1.0	0.9	1.0	0.7
Q - Activitats sanitàries i de serveis socials	13.3	5.7	1.1	1.4	3.8	0.8
S - Altres serveis	5.0	0.3	0.4	0.8	2.6	0.5
T - Activitats de les llars	4.0	0.0	0.0	0.0	0.7	3.1

Entre 1 i 2%. Entre 2 i 5%. Més del 5%.

Per tal de simplificar i facilitar la lectura, aquesta taula no recull ni les columnes (grups ocupacionals) ni les files (branques d'activitat) en les quals cap dels cruaments d'activitat i grup ocupacional ha assolit el mínim de l'1%.

Font: Cens de població i habitatges 2011 i elaboració pròpia.

### 3.2 La selecció de les especialitats educatives i altres factors determinants de la segregació sectorial i ocupacional

Encara que el sistema educatiu és un agent de socialització que serveix per a la transformació social, no podem obviar que també contribueix a la producció, reproducció i difusió de les desigualtats relacionals entre els gèneres i a la perpetuació dels estereotips. Malgrat que les dones són majoria en els estudis de batxillerat en general, no ho són encara en la modalitat de batxillerat tecnològic, especialitat que proporciona una bona part de les millors eixides professionals (Arroyo, 2017: 27). D'altra banda, les dones són menys nombroses en els estudis de Formació Professional, i les que hi són segueixen concentrant-se principalment en cinc famílies professionals altament feminitzades: imatge personal; serveis socioculturals i a la comunitat; tèxtil, confecció i pell; administració i gestió; i sanitat. Per la seua banda, els homes estan seguint un procés de tria dels seus estudis de formació professional amb un nivell major d'atomització: famílies d'informàtica i comunicacions; edificació i obra civil; fabricació mecànica; seguretat i medi ambient; instal·lació i manteniment, electricitat i electrònica; o transport i manteniment de vehicles. Els homes, doncs, acudeixen a un major espectre de famílies professionals que destaquen per l'alt grau de masculinització. Sols es troba un cert equilibri en la matriculació en les famílies d'indústries alimentàries, química i comerç i màrqueting (Arroyo, 2017: 30).

La segregació ocupacional és una situació que tendeix a perpetuar-se en el temps, un fenomen que entre d'altres factors s'alimenta en el període de formació a través de la tria del perfil professional dels estudis. De fet, les persones prenen les seues decisions sobre formació tenint en compte les oportunitats professionals que desperten les distintes alternatives d'acord amb una expectativa d'ocupació de cara al futur. Com a resultat, les dones segueixen optant per aquells itineraris formatius que els generen una major expectativa d'integració laboral exempta d'acrituds.

Aquestes particularitats en l'elecció dels estudis i també en la trajectòria seguida al mercat laboral alimenta, juntament amb altres factors, la bretxa

salarial de gènere,<sup>7</sup> ja que es tracta d'un element que es troba al darrere dels menors ingressos que perceben el conjunt de les dones tant al llarg de la seua vida laboral com després. Aquest fets es traduiran en un major risc de pobresa femenina present i futura, així com també de pobresa infantil, si tenim en compte l'alt percentatge de dones entre les famílies monoparentals.

Les diferents posicions sectorials i ocupacionals d'homes i dones en el mercat de treball es troben a la base de l'escletxa salarial de gènere. Amb tot i això, aquesta escletxa ni minva en intensitat ni deixa de produir-se i reproduir-se amb l'entrada de les dones en sectors i ocupacions masculinitzades. Com a resultat, segons les dades de l'enquesta d'estructura salarial (EES 2016), a l'Estat espanyol el salari mitjà de les dones va ser inferior al dels homes en totes les comunitats autònomes, tot i que aquesta diferència varia d'unes a altres en funció de la particular estructura d'ocupació de cadascuna. A Catalunya les dones van percebre un 23,4% menys de salari que els homes (si es pren en consideració el salari mitjà brut anual de dones i homes). És a dir, les dones a Catalunya van percebre el 76,6% del que van percebre els homes, lleugerament per sota del 77,7% assolit a l'Estat espanyol.

Segons Pilar Goñalons (2018),<sup>8</sup> les ocupacions feminitzades tenen més probabilitat de patir devaluació salarial que les masculinitzades. Aquesta autora ho constata a partir de la comparació del salari típic d'ocupacions en les quals el 80% de les persones treballadores són dones amb el de les ocupacions en les quals el 80% de les persones treballadores són homes. Fruit d'aquesta comparació, l'autora detecta una diferència de més de 700 euros mensuals entre el salari típic de les ocupacions feminitzades (1.016 euros) i el de les ocupacions masculinitzades (1.789 euros). Ara bé, a més

---

<sup>7</sup> Amb caràcter general, entre els factors explicatius de la bretxa salarial podem destacar: (i) les característiques institucionals i el propi sistema nacional de relacions laborals; (ii) les característiques i especificitats de la pròpia ocupació; (iii) el tipus d'empresa, el sector productiu del que forma part i la seua grandària; (iv) l'àmbit de la negociació col·lectiva en el qual se situa l'empresa, així com la seua cobertura; (v) el grau de feminització o masculinització del sector d'activitat; (vi) el gènere, la maternitat i el moment del cicle de vida en què les persones es troben, la generació, el nivell d'estudis o l'experiència professional, i (vii) els valors d'igualtat imperants en la societat i la diversitat d'estratègies familiars de mobilització laboral.

<sup>8</sup> [https://www.eldiario.es/autores/pilar\\_gonalons\\_pons/](https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/) [Consultat el mateix dia de la publicació].

d'identificar les diferències salarials, també cal parar esment en els factors que hi ha al darrere. I, en aquest cas, la diferència es fonamenta sols en una part menor en els desiguals nivells de qualificació, mentre que en la seua major part s'explicaria a partir de la devaluació que pateixen els sectors feminitzats per qüestions totalment alienes a la productivitat i més pròpies dels biaixos sexistes. De manera molt encertada, Goñalons constata que «paguem més al seguretat d'un Zara en passeig de Gràcia que a la cuidadora que s'ocupa de cuidar persones majors amb demència».

Per concloure aquest apartat, direm que hi ha diverses teories (Del Río i Alonso, 2014: 94) que intenten explicar el fenomen de la segregació ocupacional per raó de gènere. Els enfocaments més neoclàssics fonamenten els seus arguments sobre la base d'un procés de presa de decisions individual, lliure i racional. Altres, com la teoria de la identitat, interpretarà aquesta realitat sobre la base de l'estratègia adoptada per part de les empreses i l'existència de prejudicis en els homes. Finalment, la teoria de «cues» analitzarà el procés d'assignació dels llocs de treball sobre la base d'una ordenació de les candidatures en els processos de selecció que tindrà en compte no solament la qualificació de les persones sinó també el seu sexe i altres característiques personals. Les «cues» diferenciades per a homes i per a dones donen preferència als grups més hegemònics o avantatjats. Però, com diu Marta Ibáñez (2017: 56), tot i que les raons per les quals es produeix la segregació han estat analitzades des de múltiples perspectives teòriques, allò que cal destacar és que majoritàriament s'haja fet una anàlisi dels motius (el per què) més que dels mecanismes (el com) (Reskin, 2003), la qual cosa dificulta la capacitat de proposar mesures concretes per a la superació de la desigualtat. És per això que aquesta autora duu a terme l'anàlisi a través de l'estudi de casos en ocupacions tradicionalment masculines per tal de poder analitzar els mecanismes organitzatius, el tipus de relacions laborals, així com les situacions domèstiques i personals que poden estar afavorint o perjudicant la inclusió. Alguns d'aquests estudis de casos es poden consultar a Ibáñez (2017) i Aguado i Ballesteros (2018). Al llarg dels tres primers epígrafs, hem mostrat com ha tingut lloc una creixent incorporació de les dones al mercat laboral, que s'ha concentrat en les branques d'activitat i les ocupacions més feminitzades. Això s'ha acompanyat de nivells desproporcionats de precarietat laboral en una

bona porció de les dones presents al mercat laboral (salariis reduïts, poca estabilitat laboral, jornada parcial, etc.), la qual cosa té conseqüències personals però també familiars, especialment perquè al llarg de la crisi ha crescut de manera significativa el nombre de llars en les quals és una dona qui aporta la majoria dels ingressos. Són molts els factors que hi ha darrere de la situació descrita, la identificació dels quals exigeix una anàlisi més completa que la efectuada en aquest capítol.

Amb tot, una de les vies per tal d'anar avançant en aquesta anàlisi consisteix a parar atenció en els processos que acaben impedit un accés generalitzat de les dones a les activitats i ocupacions masculinitzades. És per això que a continuació presentarem alguns resultats de la investigació d'un estudi de cas que s'emmarca en un projecte més ampli i que té com a objecte d'estudi la inserció de les dones en ocupacions masculinitzades. L'estudi de cas que exposarem és el de les dones estibadores portuàries. Inicialment ens aproximarem al sector i a la professió, ambdós amb importants especificitats fruit del tipus de relació laboral i de la tradició social que l'emmarca. La unitat d'anàlisi que prenem és la professió i la seua evolució, enquadrada en l'estudi de la segregació ocupacional per raó de sexe. Altres dels estudis de cas realitzats i incorporats en la investigació més amplia (tot i que no estan inclosos en aquest capítol) se centren en les policies nacionals, les pilots d'aviació, les mecàniques de tallers de reparació de vehicles, les tècniques d'il·luminació i so, les corresponsals de guerra i les fotoperiodistes (Ibáñez, 2017; Aguado i Ballesteros, 2018).

#### **4. La segregació ocupacional en l'estiba portuària**

La participació de la força laboral de les dones en la professió de l'estiba portuària és molt variable en els ports de l'Estat espanyol, i també en els europeus. Aquesta participació oscil·la entre la nul·la presència fins al maig del 2018 en ports com el d'Algesires (el de més alt nivell d'ocupació total) fins a nivells que ronden el 10 o el 15%, com ocorre en el port de València. Aquest és el port escollit per a l'estudi de cas pel fet de ser el de major nombre de dones ocupades de tot l'Estat espanyol, un port en el

qual les primeres dones que intentaren accedir a la borsa temporal d'ocupació serien pressionades per tal que cediren la seua candidatura a marits i germans. En aquest port, en el moment actual, són més de dues-centes les dones en la professió. L'entrada de les primeres es va produir en els últims anys del passat segle: van ser cinc les dones pioneres. Fou en aquest moment quan els ports europeus van començar a reclutar dones per desenvolupar aquest treball. Fins a l'actualitat, l'evolució de la presència femenina en la professió és més positiva que la que té lloc en altres sectors i professions masculinitzades, posem per cas el de les pilots d'aviació. En aquest últim cas, després de quaranta anys des de l'entrada de les pioneres, la presència de dones segueix sent encara minoritària: són menys del 4% en l'Estat espanyol, segons el Col·legi Professional de Pilots (Narocki i Narocki, 2017), encara que el procés d'incorporació de dones al sector es va iniciar als anys setanta a partir de la creació de l'Escola Nacional d'Aeronàutica (ENA). Quelcom semblant ocorre amb les tècnics informàtics, que no arriben a tenir una presència significativa (Fernández, 2017), encara que el primer programa informàtic fos escrit per Ada Lovelace i el primer ordinador digital construït a la Universitat de Pennsilvània (ENIAC) va ser programat per un equip de sis dones.

Els sectors tecnològics actualment ocupen un lloc preminent dins de l'estructura ocupacional en constituir-se com a indicador de desenvolupament econòmic i, no obstant açò, solament una part menor de les persones que estudien cicles formatius de grau mitjà són dones. Un altre bon exemple és l'1,5% de les maquinistes ferroviàries. L'últim informe anual publicat per Renfe Operadora assenyala que, d'una plantilla de 5.467 persones conductores, només 90 són dones. Des de la creació de l'empresa, el 1941, i fins al 1978, les promocions eren únicament militars, amb la formació a càrrec de l'exèrcit.

En la dècada següent (1979-1989), l'exèrcit perd l'exclusivitat i, tot i que es desvincula en la selecció de la plantilla, no sembla que s'estiga aconseguint afavorir la paritat (Ballesteros, 2017). En la construcció, durant el 2008, any de major demanda d'ocupació del sector, les dones representaven el 6,3% del conjunt de les persones treballadores, i bona part d'aquestes es trobaven desenvolupant activitats administratives. Al seu torn, tampoc les mecàniques, pintores i xapistes de reparació i manteniment de vehicles a



motor arriben a superar uns baixos percentatges. La reparació de vehicles de motor es duu a terme majoritàriament en tallers de menys de deu treballadors. D'acord amb el Directori Central d'Empreses —DIRCE— de l'Institut Nacional d'Estadística amb dades del 2014, el 97% de les empreses dedicades al manteniment i a la reparació de vehicles eren microempreses amb nou o menys treballadors. En aquest tipus de tallers, l'accés de dones com a mecàniques passa per l'empresa familiar. En aquest sentit, el de l'estiba seria un cas més proper al de les policies nacionals, que representen més d'un 12% el 2012 (Aguado i Ballesteros, 2018).

El transport és un dels sectors de la Unió Europea més segregats en referència al gènere. I, encara que la participació de les dones en el sector va creixent, la seua presència és encara molt limitada en comparació amb altres activitats del sector serveis. De fet, el transport segueix sent un dels sectors amb major nivell de segregació de gènere de l'economia.

La professió de l'estiba portuària s'ha dut a terme en un món exclusivament d'homes fins fa molt poques dècades, un factor que ha motivat el nostre interès per conèixer la professió. Amb tot i això, trobem referències de la presència de dones en l'activitat de la càrrega portuària al llarg de la història, encara que no amb la mateixa intensitat ni en tots els ports (Macías, 2016).<sup>9</sup> Farem l'anàlisi amb detall d'aquesta activitat a través de l'estudi de cas del port de València,<sup>10</sup> segon de l'Estat espanyol i primer del Mediterrani en moviment de contenidors, i per tant el primer port en importància respecte a la integració de les dones en aquesta professió masculinitzada.

La rellevància de l'elecció de l'estudi de cas centrat en aquesta professió amb predomini de dominació masculina se sustenta sobre la base d'un triple eix d'interès: a) és una professió que fins a enguany s'ha mantin-

---

<sup>9</sup> Podem referir-nos a *las cargueras* de la ria de Bilbao, unes dones que carregaven i descarregaven bacallà, carbó i altres mercaderies.

<sup>10</sup> De manera particular, la província de València ocupa una posició estratègica i hegemònica en el transport marítim internacional.

gut íntegrament masculinitzada en algun port de l'Estat espanyol,<sup>11</sup> la qual cosa ens indica el poder de decisió i la capacitat de control i resistència que hi mantenen els homes; b) es tracta d'una professió regulada per una relació laboral de caràcter especial (RLE); una RLE que, a diferència de la de les empleades de la llar, ofereix un alt nivell de protecció i qualitat en l'ocupació; i c) és una professió amb barreres informals a l'ocupació i que alhora es regeix per una «regulació comunitària» en el seu accés.

La metodologia emprada en la investigació de l'estudi de cas s'ha basat en la realització d'entrevistes en profunditat a dones que exerceixen aquest ofici, algunes d'elles estables en l'ocupació (6), altres encara temporals (2): un total de vuit testimonis de dones d'edats compreses entre els 34 i els 49 anys, totes amb criatures. La recopilació de fonts orals s'ha completat amb tres informants clau, que han facilitat les visites al port de València i l'observació *in situ* de la realitat estudiada. L'anàlisi, a més, s'ha nodrit d'una àmplia gamma de fonts secundàries (literatura especialitzada, convenis col·lectius, lleis, acords marc, informes, llocs web, periòdics especialitzats i similars).

#### 4.1 El sector de l'estiba portuària i la seua regulació

El personal de l'estiba del port de València pertany a la Societat d'Estiba i Desestiba del Port de València (SEVASA). Es tracta d'una empresa fundada el 1987 i que té a grans empreses navilieres com a accionistes majoritaris del negoci.<sup>12</sup> Aquesta empresa està classificada en la categoria «manipulació de mercaderies» (de la CNAE 2009). El seu objecte és assegurar la

<sup>11</sup> Fins enguany, el port d'Algesires, el més important en contractació de l'Estat espanyol i situat en una les zones amb major nivell d'atur de l'Estat espanyol, havia impedit la incorporació de les dones entre el seu personal laboral. La Plataforma de Mujeres Estibadoras es va constituir el febrer del 2015 per fer visible i lluitar contra aquesta discriminació per raó de sexe. La denúncia realitzada per aquesta plataforma va merèixer l'atenció de l'Institut Andalus de la Dona i de l'Oficina Nacional del Defensor del Poble. En aquesta línia, a nivell internacional mereix la pena anomenar la lluita de Victòria Cassar a Malta, als anys noranta. Aquesta dona va demandar la Junta de Treballadors Portuaris davant la Cort Constitucional per haver patit discriminació de gènere en no haver sigut autoritzada a heretar el treball del seu pare en el port quan aquest es va retirar.

<sup>12</sup> Noatum, Mediterranean Shipping Company (MSC) i TCV Stevedoring Company (MAERSK) són les tres societats que tenen el capital majoritari de SEVASA. Al seu torn, l'Autoritat Portuària de València (APV) també participa en el capital, però ho fa de manera minoritària.

professionalitat del personal que s'encarrega de desenvolupar les activitats portuàries, sent una de les ocupacions de l'àmbit de la relació laboral especial (RLE).

El sector va passar el 2017 per moments d'alta conflictivitat laboral fruit dels requeriments liberalitzadors que imposava la Unió Europea a través d'una sentència emesa pel Tribunal Superior de Justícia de la Unió Europea (TSJUE). Concretament es tracta d'una sentència del 2014 que va plantejar que el funcionament del sector atemptava contra la lliure competència.

En aquest sector, la gestió de la força de treball es fa a través de les Societats Anònimes de Gestió d'Estibadors Portuaris (SAGEP), entitats que són societats de cessió de persones treballadores (i participades per les empreses estibadores, com hem indicat més amunt). Aquestes societats són el mecanisme que ha servit fins ara per a la prestació del servei públic de l'estiba i desestiba. Fins a la darrera modificació del sector, la regulació establia que les empreses estibadores estigueren obligades a recórrer als serveis de persones treballadores portuàries registrades en aquests cens. Aquestes societats de cessió de treballadors, participades per les empreses estibadores, es constituïren també amb l'objecte social de formar les persones treballadores que contracten amb relació laboral especial per cedir-les a canvi d'una tarifa que garanteixi l'equilibri econòmic de l'entitat. Són, per tant, entitats que tenen una doble missió. D'una banda, subministrar el personal necessari a cada moment amb l'objecte de satisfer les necessitats de mà d'obra de les empreses estibadores. De l'altra, formar les persones treballadores que són cedides, considerant la singularitat del sector (Ballester, 2014: 547).

Tenint en compte l'escenari neoliberal de les relacions laborals que es va expandint des dels anys vuitanta, el sector de l'estiba a Espanya ha sigut un nínxol d'ocupació «privilegiat». Ho ha sigut tant per l'alt nivell de seguretat en el treball per al personal fixe com per la percepció d'altres remuneracions en relació a la baixa qualificació formal requerida. Es tracta d'un escenari de seguretat d'alta estabilitat en l'ocupació que té els seus orígens en el conveni número 137 de l'Organització Internacional del Treball (OIT), aprovat el 1973 i ratificat pel nostre país dos anys més tard, la qual cosa va posar fi a la situació d'inestabilitat i precarietat en l'ocupació que venia

produint-se en el sector fins aqueix moment. Els objectius del conveni van ser estimular l'ocupació permanent, la qual cosa es va aconseguir mitjançant la constitució de registres que establiren un ordre de prioritat entre les persones treballadores. Aquest cens passà per diferents etapes fins que va arribar a la gestió per part de les SAGEP. Els ports tradicionalment s'han servit de borses o cens de personal per cobrir els serveis de l'estiba i desestiba a l'arribada del buc al port, requerint un organisme capaç d'ordenar el flux de persones treballadores estibadores que les empreses necessiten per garantir de manera puntual, immediata i satisfactòria la prestació de servei a través del personal disponible vint-i-quatre hores al dia, amb un sistema de crida rotatòria que persegueix minimitzar el temps d'estada dels bucs al port, garantint la immediatesa i la qualitat dels treballs de càrrega i descàrrega, que poden comportar perillositat.

No sense dificultat, després d'un segon intent, el Congrés dels Diputats va aprovar la reforma per liberalitzar el sector el mes de maig del 2017, que va establir un període transitori de tres anys per acabar amb el sistema anterior. D'acord amb aquest nou marc, les empreses deixen d'estar obligades a recórrer a aquestes societats cada vegada que necessiten personal, encara que es van comprometre a quedar-se amb els treballadors de les SAGEP.

#### **4.2 Ni un pas enrere: les dones a l'estiba**

La participació de la força laboral de les dones en la professió de l'estiba i desestiba és molt variable en els ports espanyols, i també en els europeus. Amb prou feines les dones representen el 5% de l'estiba a l'Estat espanyol, si bé aquesta xifra ha crescut ràpidament des que entrara la primera dona al port de València, on actualment treballen més del 80% de totes les dones estibadores de l'Estat.

A l'Estat espanyol aquesta participació oscil·la entre la nul·la presència en ports com el d'Algesires, per un costat, i nivells que ronden el 10%, com ocorre al port de València, per l'altre. En aquest últim port, hi ha actualment més de dues-centes dones en la professió. L'entrada de les primeres treballadores es va produir a la dècada dels noranta del passat segle, quan els ports europeus van començar a reclutar dones per desenvolupar

aquest treball. D'aleshores ençà l'evolució de la presència femenina en la professió ha estat més positiva que la d'altres sectors i professions altament masculinitzades.

Hi ha diversos factors darrere d'aquest impuls cap a la igualtat en la composició de la força de treball a l'estiba. En primer lloc, l'apoderament de les dones, que ve acompanyat de la necessitat de tenir recursos econòmics i de reivindicar-los en igualtat de condicions. En segon lloc, el suport i la pressió exercida pels familiars de les dones interessades a incorporar-se al sector, que ajudaren a forçar els canvis respecte a la posició política més reticent adoptada pels sindicats, molt influents en la professió. I, finalment, la conjuntura favorable d'un moment històric en el qual la demanda de força de treball del sector va augmentar considerablement. En aquest sentit, l'expansió i el cicle econòmic posterior a la crisi dels noranta del darrer segle va derivar en l'increment del tràfic de molts dels ports durant el canvi de mil·lenni. Aquesta expansió en el sector havia estat precedida per la crisi de principis dels anys noranta, en la qual un bon nombre de treballadors de major edat van abandonar el sector. Va créixer, doncs, la demanda de mà d'obra i la necessitat de noves contractacions, la qual cosa va impulsar l'entrada de les dones a l'ocupació. Aquestes entrades en els anys 2004 i 2007 han sigut determinants respecte a l'increment del nombre de dones que han accedit al port de València i que després han forçat la demanda d'entrada de dones en altres ports. L'efecte de la cultura de la igualtat ha introduït una modificació de patrons que ha resultat determinant. Ha estat un efecte que ha servit de contrapès i s'ha imposat a la inèrcia de la tradició.

### **4.3 Barreres d'accés a l'activitat**

Les barreres d'accés a l'activitat de l'estiba són fonamentalment de dos tipus. D'una banda, l'endogàmia corporativa pròpia d'una professió tancada al públic en general. L'accés al mercat de treball dels ports es regeix per una «regulació comunitària» específica que es tradueix en l'entrada principalment de familiars de les persones treballadores ja presents en el sector. Ha estat, doncs, un mercat de treball tradicionalment «tancat», no solament a les dones, sinó també a qualsevol persona de fora de la xarxa

de la comunitat. Les connexions familiars han estat un element necessari per poder accedir a la professió, tant perquè freqüentment ha constituït un requisit com perquè aquesta situació ha facilitat la disposició d'informació privilegiada sobre les ofertes de treball i les obertures de la borsa de contractació. Els bons salaris en la professió fan aquesta ocupació molt atractiva. Les persones entrevistades varen manifestar que el requisit principal per accedir al procés de selecció era ser familiar directe d'una altra persona estibadora i ser proposat pel personal de SEVASA-SAGEP o per alguna de les empreses que formen part del seu accionariat. Les persones entrevistades informen que és una professió que passa de pares a fills (ara també filles), en la qual és molt improbable que qui no té un familiar pugui accedir-hi: «Solicitarlo sí, pero entrar ya es más difícil, suele ser de padres a hijos». Quasi totes les persones entrevistades tenen dues i fins a tres generacions d'avantpassats en el sector.

D'altra banda, a més de l'endogàmia corporativa, ens trobem amb les barres simbòliques que es materialitzen en la cultura de la masculinitat hegemònica dins el món de l'estiba. En aquest sentit, els valors tradicionals dels homes estibadors fan que hi haja una preferència per incorporar els fills per davant de les filles. Els homes de la família acostumen a entrar en primer lloc precedint les seues germanes, quan es té la possibilitat d'ocupar més d'un membre familiar. No obstant açò, cada vegada són més els homes que sol·liciten la inserció d'altres dones de la família. Aquest fet està facilitant que es produïska un cert procés de feminització amb menors resistències que en altres sectors masculinitzats.

Mi padre quería meter a mis hermanos [...], a mí nunca me lo dijeron [...]. Primero entraron mis hermanos, porque eran los chicos de la casa [...]. A mi padre le dicen: «A los tres no te los puedo meter». Entonces mi padre dice: «Pues méteme a los chicos, que no les va bien en el cole, tienen 18 años, que sepan lo que es trabajar y sufrir, a la chica da igual». Yo lo acepté, seguí con mi vida. Para mi padre era una forma de protección, no quería meterme por el sentimiento de culpabilidad si me pasaba algo.

L'accés a la professió és inicialment amb caràcter eventual, mitjançant l'accés a la borsa de treball. Aquesta borsa s'obre cada cert temps, en funció

de les necessitats derivades de la pròpia producció. Les persones candidates a la borsa han de superar en el procés de selecció unes proves físiques, que han generat polèmica en alguna ocasió per haver suposat una barrera encoberta a l'accés de les dones. El 2004 van haver-hi reclamacions i queixes per part de les dones que es van presentar a aquestes proves, ja que, a més de no ser proves reglamentàries, les candidates van rebre pressions perquè abandonaren i cediren les seues candidatures en favor d'altres homes de la família (marits o germans) que no havien realitzat la prova o ni tan sols havien presentat la sol·licitud. La pressió i el suport d'altres homes va ser determinant en el desenllaç final, consistent en el seu accés a la professió uns mesos més tard. La presa de consciència individual i col·lectiva de les dones davant del procés de discriminació és determinant per capacitar el canvi social.

Esas pruebas dejaron a dieciséis o dieciocho mujeres fuera, entraron todos los hombres con dos mujeres, a todas las demás mujeres nos dejaron fuera. Nos cogieron y nos dijeron: si queréis entrar ya, cedéis el puesto a los maridos y entran ya. Los maridos están dentro. En teoría nosotras no habíamos pasado las pruebas, nos dejaron atrás. Una sí que cedió el puesto al marido y las otras dijimos ¡no! Hicimos una piña y dijimos ¡a por todas!, vamos a entrar sí o sí, porque sí. Eso era en mayo y entramos en diciembre. Íbamos todos los días, haciendo presión.

Després de l'entrada a la borsa, es podrà consolidar el lloc de treball mitjançant l'accés a places de plantilla fixa. La Comissió Mixta d'Estiba és l'organisme que aprova la incorporació del personal a la plantilla de la Societat d'Estiba i Desestiba del port de València (SEVASA). El procés de selecció de candidatures a aquestes places es realitza a través de proves psicotècniques i físiques diferenciades, juntament amb el còmput d'hores d'experiència en la professió. Per poder reunir el requisit de les hores d'experiència professional és imprescindible haver format part abans de la borsa de treball.

Tradicionalment no s'havien requerit uns estudis professionals mínims per accedir a la professió, encara que el 2012 es va disposar que en els següents accessos es requeriria tenir estudis de Formació Professional de

grau mitjà. Amb tot i això, actualment haurem d'esperar per comprovar com es veuen afectades aquestes qüestions pel que fa als certificats de professionalitat després de la liberalització del sector.

#### 4.4 Condicions de treball i estratègies de resistència

Els canvis experimentats en les últimes dècades han modificat les exigències en termes de força física necessària per desenvolupar la professió de manera competent. La normativa en matèria de prevenció de riscos laborals, els avenços tecnològics, així com la mecanització en la manipulació de càrrega de molts dels processos, ha reduït dràsticament les exigències físiques que afavorien el major domini per part dels homes en la professió. El requeriment de l'ús de la força física en el passat era major. D'altra banda, tradicionalment s'ha assumit que la força física és part de la naturalesa masculina, en detriment de la capacitat que tenen tant les dones com els homes de potenciar-la a través de l'exercici físic i l'entrenament.

D'altra banda, el treball en l'estiba exigeix altes dosis de disponibilitat, així com jornades nocturnes, horaris canviants en règim de torns i certa perillositat en l'activitat desenvolupada. Aquesta necessitat d'elevada disponibilitat per part de la persona treballadora és una singularitat de l'activitat (l'estiba) i un element de greuge per a les persones que tenen responsabilitats familiars, una qüestió especialment rellevant que afecta majoritàriament les dones. En coherència amb el que hem comentat anteriorment, el port de València funciona d'acord amb una rotació estricta que fa que les dones entrevistades expressen certa dificultat a l'hora d'organitzar el seu temps: «No puedo organizar nada, tengo que organizarme día a día». Es tracta d'un sistema de quatre torns, del qual ningú pot escapar (8-14 h; 14-20 h; 20-2 h; 2-8 h). Ara bé, tot i manifestar aquest malestar, cap d'elles ho percep com una barrera insalvable, malgrat que posen èmfasi en la importància de tenir una parella que els doni suport. No obstant açò, no podem passar per alt que l'alta remuneració rebuda proporciona un cert marge de maniobra de cara a la possible externalització i mercantilització d'alguns serveis (certes responsabilitats familiars). Amb tot, el malestar és més profund en les dones, ja que, com diuen elles: «Ellos lo tienen cubierto por la madre o por la mujer». Quan es tenen fills, a través d'un acord



d'empresa, és possible acollir-se al que s'anomena «excepció», una opció a la qual les persones eventuais tenen més complicat l'accés. La jornada de treball és de sis hores i, en funció de la càrrega de treball circumstancial, pot donar-se la possibilitat d'un doblatge voluntari. Els homes acostumen a tenir una major predisposició a l'hora de duplicar torn que les dones amb càrregues familiars, per ser sobretot elles les que duen a terme les obligacions de cura. Açò repercutirà en el fet que aquestes dones cobren una nòmina inferior i reproduirà l'escletxa salarial dins la pròpia ocupació.

Tanmateix, no és aquest el cas de les dones proveïdores principals d'ingressos monetaris a la família, que recentment han guanyat protagonisme entre les estibadores. L'increment de la desocupació masculina en la crisi del 2007 ha fet que augmenten les parelles amb dones que assoleixen el rol de proveïdores d'ingressos monetaris principals mentre que els seus homes es troben a l'atur (Aguado i Pitxer, 2018), un fenomen que també ha tingut el seu impacte en aquest sector: «En mi caso, la que lleva económicamente la casa soy yo. Mi marido está en el paro desde hace cinco años. Entonces, claro, si se necesita dinero, me toca doblar a mí». Quan aquest cas es produeix, s'observa que les bones condicions econòmiques i l'estabilitat laboral de la professió aporta a aquestes dones molt d'apoderament. Un element clau en l'estratègia de la resistència que destaquen les entrevistades és la importància de tenir una parella que els dona suport: «Tu pareja te tiene que apoyar, porque, si no [...], te vas a trabajar a la una de la noche». Però això no sempre passa. De fet, hi ha dones que han tingut problemes amb les seues parelles perquè ells es mostraven gelosos: «Ahora te tienes que ir [...], ahora trabajas con un compañero». Al seu torn, algunes dones separades expliciten la dificultat de poder tenir parella, ja que el seu treball les absorbeix i controla bona part de la seua energia i de les seues vides.

[...] conozco algunas estibadoras madres solteras como yo, [...] yo no tengo pareja, me cuesta mucho tener una relación. Con mi última pareja tuvimos que dejarlo porque me estaba agobiando. No puedo hacer planes [...], fue hace cuatro años y, al final, era un agobio, no pudo ser [...]. Él al final ya se enfadaba porque me llamaban para el fin de semana. Yo no sé cuándo trabajo, yo no sé si trabajo el sábado o el domingo, yo no lo sé [...]. Los hombres no entienden nada. En un

context com el descrit, la família extensa és clau, sobretot per a les dones monomarentals, tenint en compte que els horaris no permeten un altre tipus de respostes.

Yo estaba sola con mi niño y, cuando salía a trabajar, cogía a mi niño en brazos y a ver con quién lo dejaba. O con el padre o con mis padres [...]. Mi padre me ayudaba mucho porque, a veces, trabajaba por la noche y venía a quedarse con el nene. Por ejemplo, yo salía a las dos de la mañana, pues mi padre se quedaba con el chiquillo [...]. Papa, vente corriendo que me tengo que ir a trabajar.

Al marge de la crisi i del seu impacte en la desocupació masculina, un altre element d'apoderament i resistència en l'ocupació detectat és la importància de comptar amb un bon grup de companyes. En aquest sentit, la cultura de gènere inconscient s'alça com a dispositiu de resistència a l'hostilitat. La sororitat i la solidaritat en un sector que pot presentar certes hostilitats es veu com a necessària en les expressions d'aquestes dones. Així ho manifesten en destacar que va ser decisiu que l'any 2007 entraren moltes dones al sector, la qual cosa va facilitar que es formaren «colles» (grups de treball) amb major presència d'integrants de sexe femení.

Yo me relaciono en *colla*, somos varias mujeres, mezcladitas [...]. Cuando tienes mujeres a tu alrededor, te sientes más a gusto, porque encima les cuentas los problemas con los hijos, los problemas con la familia [...]. Los chicos son más reservaditos.

Algunes famílies integrades per parella de doble ingrés s'han vist afectades per la crisi de l'ocupació que ha impactat amb força a l'ocupació masculina (també a la femenina, però en menor intensitat). Aquesta situació apareix en alguna de les entrevistes, en la qual la falta d'oportunitats en el mercat laboral ha determinat una mutació transitòria en les pràctiques familiars respecte a la divisió sexual del treball en l'àmbit privat-domèstic (Aguado, 2015). D'acord amb aquesta mutació, davant la falta d'oportunitats d'ocupació (o d'ocupació de qualitat), els homes han optat per assumir la responsabilitat de la cura dels fills, considerant les grans restriccions horàries de la parella.

Mi marido está en paro [...]. Mi marido está un poquito agobiado, con

la crisis la empresa cerró y, a día de hoy, el amo de casa es él [...]. No ha sido fácil, ni para él ni para mí [...]. Yo me ocupo de trabajar y él se ocupa de los niños, de la casa, de la comida, de la ropa...Amb tot i això, llevat d'excepcions com l'anterior, l'estratègia majoritària que es manifesta a l'hora d'atendre a les cures és, amb freqüència, el recurs a la família extensa. En aquest cas, la figura de les àvies i d'altres familiars és de vital importància pel tipus d'horaris i la poca anticipació amb la qual es poden conèixer.

Por compañeras mías, que sus maridos trabajan, a lo mejor de siete días de la semana cinco los niños tienen que dormir con las abuelas, en sus casas. Porque, claro, si ellas van a la súper<sup>13</sup> y el marido tiene que entrar a las seis de la mañana, a un niño, un bebé, no lo vas a sacar a las cinco y media de la mañana. Hay otras que la hermana va a su casa a las cinco y se apañan un poquito así...

L'anàlisi del cas de l'estiba ens mostra com les professions masculinitzades poden presentar cert grau d'hostilitat o biaixos cognitius derivats de la manera amb la qual el cervell processa la informació. Els grups hegemònics (homes en sectors masculinitzats) tendeixen a justificar el seu èxit sobre la base de les seues capacitats, al mateix temps que ignoren els errors comesos per ells mateixos o els atribueixen a situacions circumstancials. Per contra, els errors dels membres dels grups desfavorits (les dones ocupades en sectors masculinitzats) són presentats com a inherents a la seua falta de capacitat. L'efecte demostració adquireix rellevància en el context de la professió de l'estiba. A través d'aquesta demostració, els grups desfavorits intenten vèncer l'adversitat i legitimar-se en un lloc en el qual poden ser considerades com «usurpadores». Aquest efecte està present en un recel constant per demostrar la vàlua: «Yo puedo con todo». Les entrevistes realitzades han permès accedir a unes narracions produïdes en un medi en el qual la cultura patriarcal és latent i manifesta, sobretot en el cas de les primeres dones que van accedir a la professió. En aqueixos moments es va fer notar el rebuig cap a les companyes en el treball del moll: «¡Ya verás tú! Las bajas, las excepciones, ahora los embarazos», «Uy, la mujer en la máquina, pues ya hemos hecho el jornal». Quasi totes diuen haver sentit comentaris de rebuig

---

<sup>13</sup> La *súper* és el nom amb el qual es coneix el torn de la jornada que es desenvolupa en plena matinal, entre les 2 i les 8 h.

o de suspicàcia cap a les seues capacitats, sobretot en els seus inicis, principalment procedents de les persones de major edat. Són també conscients dels comentaris que sovint es produeixen a les seues esquenes, dels quals són advertides per part de companys menys misògins.

[...] me dijo una vez un compañero, hablando con él, que sí que había machismo. «Pues yo no lo he notado en mí». «Hombre, porque se rumorea a vuestras espaldas».

[...] notabas el típico hombre mayor, ya a punto de jubilarse, que «eh, la xiqueta». Igual no te dejaba hacer la faena, te decía: «Tú al pito».

#### 4.5 Plegant veles

Per concloure aquest apartat direm que, des del punt de vista de la segregació ocupacional, observem que la composició per sexe de la força de treball dels ports europeus ha canviat amb l'augment de les dones ocupades. Alguna cosa, doncs, està remonent l'imaginari de masculinitat hegemònica imperant en la professió i alhora contribuint a l'eliminació dels estereotips. Un dels desafiaments als quals s'enfronten les treballadores prové de la pressió, l'observació i el fet que les seues competències siguen qüestionades per part dels seus companys, la qual cosa les força a demostrar constantment la seua vàlua per tal de poder ser reconegudes. El paper dels sindicats influïts per les pressions de les dones, la cultura de la perspectiva de gènere, així com les innovacions tecnològiques en el sector i el cicle econòmic, han sigut determinants per tal d'aconseguir avenços. Tenint en compte que fa menys de dues dècades la majoria dels ports no donaven ocupació a cap dona en el treball de l'estiba portuària, podem fer una avaluació positiva de l'avenç aconseguit en el sector en alguns ports en termes de participació femenina, un avenç molt superior al d'altres sectors masculinitzats i d'alta qualitat en l'ocupació. Un factor clau per entendre la consecució del canvi cultural que ha facilitat l'accés de les dones el trobem en la condició de parentesc, unit a altres elements propis de l'emergència de la diversitat tipològica familiar i l'escenari global de la societat del risc.

La qualitat en l'ocupació de l'estiba és fonamental com a palanca de superació de les dificultats que suporten aquestes dones per compatibilitzar

l'ocupació amb la vida familiar i personal. Com hem contrastat en la nostra recerca, les dones estibadores viuen el conflicte entre l'organització del seu temps d'ocupació, d'un costat, i el treball de la cura que porten a terme en la seua vida familiar, de l'altre. Amb tot i això, observem que la conciliació no pot abordar-se com un problema tècnic d'ajust dels temps sinó com un problema de poder, ja que la disparitat en les condicions d'ocupació i en les seguretats jurídiques marca una enorme diferència en la capacitat de negociar, tant en l'àmbit públic com en l'àmbit privat-domèstic.

## **5. Conclusions**

Malgrat l'entrada i la permanència de les dones al mercat de treball amb caràcter normalitzat i institucionalitzat socialment, aquesta incorporació no es produeix per igual en tots els sectors ni nivells laborals i té lloc quasi sempre acompanyada de processos de segregació ocupacional. Les teories de la segmentació del mercat de treball mostren com les condicions d'ocupació poden variar molt d'uns llocs a uns altres. I és ací on s'observa que l'ocupació femenina, encara que molt dual respecte a les condicions d'ocupació, es concentra de manera important en sectors feminitzats i segments de baixa qualitat en l'ocupació.

La segregació ocupacional és una realitat que es produeix en la majoria dels estats membres de la UE (Bettio i Verashchagina, 2009) i que té conseqüències importants sobre la qualitat en l'ocupació de les dones, les seues famílies i la resta de la societat. La principal conseqüència d'aquest fet és que en les ocupacions de dominació masculina es perceben majors remuneracions, perpetuant-se la producció i reproducció de la bretxa salarial, una qüestió que condiciona el benestar material de les dones (i de les seues famílies) en el present i en el futur.

Els índexs de segregació per gènere del mercat de treball, tant a l'Estat espanyol com a Catalunya, han variat molt poc en les últimes dècades. Les dones es concentren en sectors i ocupacions molt concretes. Com hem vist anteriorment, la creixent presència de les dones al món del treball ha sigut més intensa en dos àmbits. Primer, en les activitats tradicionalment femi-

nitzades: serveis vinculats a l'estat de benestar (educació, sanitat i serveis socials), d'una banda, i treball domèstic remunerat, de l'altra (25,4% de les dones ocupades a Catalunya el 2011 en el primer bloc i 4% en el segon). En segon lloc, en activitats que presenten una composició bastant equilibrada de dones i homes en les seues plantilles. En les ocupacions més masculinitzades pràcticament no apareixen dones i la seua concentració en les ocupacions feminitzades implica que són elles les que pateixen de manera més important els efectes adversos de la segregació ocupacional horitzontal per gènere.

La segregació ocupacional en el mercat de treball és central a l'hora d'entendre la desigualtat de gènere en el treball assalariat, no solament pel pur interès de comprendre com la divisió sexual del treball estructura la societat i com el mercat de treball participa d'aquesta realitat més àmplia. També per la coneguda relació entre la segregació ocupacional i la diferència d'ingressos per hora entre dones i homes (Ibáñez, 2017: 311). No es pot entendre el fenomen de la segregació ocupacional sense tenir una visió àmplia del nostre sistema de generació de benestar, en el qual el treball domèstic com a espai femení i la divisió sexual del treball són la pedra angular. Aquesta divisió sexual del treball no és el resultat d'una simple socialització en la diferència; a més, hem d'integrar la valoració diferencial dels treballs femenins i masculins, en els quals s'identifica la cultura patriarcal (*Ibidem*, 2017: 315).

L'estructura sexuada dels mercats de treball coarta la llibertat d'elecció i decisió d'una part molt important de la població activa: les dones. En les últimes dècades s'ha imposat una mediàtica retòrica de la igualtat, per la qual s'enuncia i es repeteix que les dones són subjectes dels mateixos drets universals que els homes. No obstant açò, les recerques empíriques retornen, una vegada i una altra, l'evidència que existeixen eficaços mecanismes que trunquen aquesta expectativa (Aguado i Ballesteros, 2018). És per això que la segregació ocupacional hauria de captar l'atenció de les polítiques públiques d'ocupació per ser una situació que, lluny de corregir-se, es perpetua en el temps, com hem pogut apreciar amb les dades estudiades. És necessari abordar la recerca dels estudis de cas per tal d'avançar en la comprensió orgànica de cada sector o mercat d'ocupació, i això permetrà observar i analitzar els mecanismes i les barreres amb les quals xoquen les

dones en l'accés i el manteniment d'ocupacions masculinitzades, així com també les estratègies desplegades per superar els obstacles. L'anàlisi de les lògiques internes de cada ocupació i els seus mercats laborals ens permetrà comprendre les condicions de formació, de contractació, de promoció i, en general, d'integració o segregació laboral. Hem incorporat el cas de l'estiba com a mostra d'una ocupació en la qual, fins enguany, algun port rebutjava frontalment la seua integració, però també com a exemple de les dificultats per superar la segregació de gènere arrelada al mercat laboral.

## Bibliografia

AGUADO, Empar (2012): «Dones en el mercat de treball», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 27, 101-116.

AGUADO, Empar (2014): «Crisi, treballs i gènere», a LÓPEZ, Ramón (co-ord.): *Educació i entorn territorial de la Universitat de València. Conferències impartides en el programa «Universitat i territori»*. València: Servei de Publicacions de la Universitat de València.

AGUADO, Empar (2015): «El género del paro: Desempleo y masculinidades», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 32, 207-224.

AGUADO, Empar (2016): «Mujeres en la estiba. El caso de las estibadoras portuarias del Puerto de Valencia», *Arxius de Ciències Socials*, núm. 35, 123-138.

AGUADO, Empar (2017): «Mujeres en mundos de hombres: las estibadoras portuarias», *Revista Estudios y Cultura*, núm. 81, 12-16.

AGUADO, Empar i BALLESTEROS, Esmeralda (2018): *Segregación ocupacional: participación y reconocimiento de mujeres empleadas en trabajos de dominación masculina*. València: Tirant Editorial.

AGUADO, Empar i PITXER, Josep V. (2013): «Incidencia de la crisis y el desempleo sobre las mujeres», a *Primer Congreso Estatal de Centros Universitarios de Relaciones Laborales y Ciencias del Trabajo*, València.

AGUADO, Empar i PITXER, Josep V. (2018): «Crisis y desempleo masivo:

impacto sobre las mujeres y sobre las familias», a GARCÍA-CASTILLA, J. i DÍAZ, M. J. (ed.): *Investigación y prácticas sociológicas: escenarios para la transformación social*. Madrid: Editorial UNED.

ALCAÑIZ, Mercedes (2015): «Género con clase: la conciliación desigual de la vida laboral y familiar», *RES. Revista Española de Sociología*, núm. 23, 29-55.

ARROYO, Lidia *et al.* (2017): *Proyecto orienta. Segregación de género en el sector industrial*. Madrid: CCOO de Industria y Federación de Enseñanza de CCOO.

BALLESTEROS, Esmeralda (2017): «Maquinistas de tren. Renfe, la gran empresa pública», a IBÁÑEZ, Marta *et al.* (eds.): *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

BALLESTER, Inmaculada (2014): «Incidencia de la Sentencia del TJUE de 11 de diciembre de 2014 sobre la regulación española de colocación y contratación en la estiba portuaria», a CABEZA, Jaime i RODRÍGUEZ, Emma (coord.): *El trabajo en el mar: los nuevos escenarios jurídico-marítimos*. Albacete: Bomarzo.

BANYULS, Josep; CANO, Ernest i AGUADO, Empar (2011): «La incidencia del salario mínimo interprofesional en sectores de bajos salarios», *Cuaderno de Relaciones Laborales*, vol. 28, núm. 2, 363-389.

BETTIO, Francesca i VERASHCHAGINA, Alina (2009): *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*. Luxemburg: Comissió Europea.

CEBRIÁN, Inmaculada i MORENO, Gloria (2008): «La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos», *Economía industrial*, núm. 367, 121-137.

DEL RÍO, Coral i ALONSO, Olga (2014): «Desigualdades de género en España: continuidades y cambios», *AREAS Revista Internacional de Ciencias Sociales*, núm. 33, 87-103.

FERNÁNDEZ, Ana Belén (2017): «Mujeres informáticas. La elección», a IBÁÑEZ, Marta *et al.* (eds.): *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.



GOÑALONS, Pilar (2018): *La brecha de género y la devaluación del trabajo feminizado*, eldiario.es [02/04/2018]. [https://www.eldiario.es/autores/pilar\\_gonalons\\_pons/](https://www.eldiario.es/autores/pilar_gonalons_pons/) 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», *REIS*, núm. 123, 87-122.

IBÁÑEZ, Marta et al. (dir.) (2017): *Mujeres en mundos de hombres. La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

MACÍAS, María Olga (2016): «Las mujeres y las actividades marítimas en el País Vasco: trabajo portuario y ámbito pesquero (1700-1950)», *Itsas memoria: revista de estudios marítimos del País Vasco*, núm. 8, 831-845.

MILKMAN, Ruth (1976): «Women's Work and Economic Crisis: Some Lessons of the Great Depression», *Review of Radical Political Economics*, núm. 8(1), 71-97.

NAROCKI, Claudia i NAROCKI, Viviana (2017): «Las mujeres piloto en la navegación comercial. La desregulación laboral juega en contra», a IBÁÑEZ, Marta et al. (eds.): *La segregación ocupacional a través del estudio de casos*. Madrid: CIS.

NASH, M. (2010): *Treballadores: un segle de treball femení a Catalunya (1900-2000)*. Barcelona: Generalitat de Catalunya.

RESKIN, B. F. (2003): «Including Mechanisms in our Models of Ascriptive Inequality», *American Sociological Review*, núm. 68, 1-21.

SARASÚA, Carmen (2003): «El oficio más molesto, más duro: el trabajo de las lavanderas en la España de los siglos XVIII al XX», *Historia Social*, núm. 45, 53-78.

STANDING, Guy (2013): *El precariado: Una nueva clase social*. Barcelona: Ediciones de Pasado y Presente.

TORNS, T. i RECIO, C. (2013): «Género, trabajo y vida económica», a DÍAZ, C. i MORENO, S. (ed.): *Sociología y género*. Madrid: Tecnos.