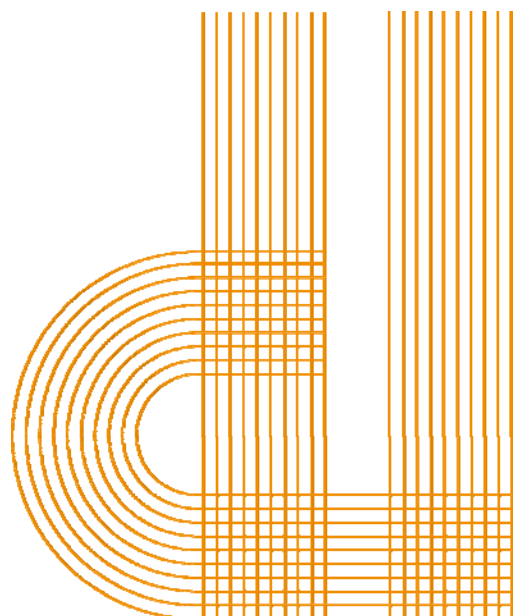


*Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el
mercado laboral español*

Coral del Río

Olga Alonso Villar



Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español

Coral del Río y Olga Alonso Villar¹
Universidade de Vigo

Resumen

Mujeres y hombres no ocupan lugares equivalentes en el mercado laboral debido al desigual reparto del trabajo. El objetivo de este estudio es doble. Por un lado, actualizar nuestro conocimiento sobre la posición que ocupan las mujeres en el mercado laboral español, prestando especial atención a un colectivo con un elevado grado de vulnerabilidad, como son las mujeres inmigrantes. Por otro lado, ofrecer una reflexión crítica sobre la importancia que la segregación ocupacional tiene sobre el bienestar de las mujeres, y hacer un llamamiento para que sea tenida en cuenta en el diseño de las políticas públicas. Con este propósito se presenta una panorámica de las principales teorías que explican su existencia y permanencia en el tiempo, haciendo especial hincapié en los efectos negativos que genera.

Palabras clave: segregación ocupacional, género, inmigración, índices, desempleo.

Agradecimientos: Se agradece la ayuda financiera del Ministerio de Ciencia e Innovación (proyectos ECO2011-23460 and ECO2010-21668-C03-03) y de la *Xunta de Galicia* (CN2012/178).

¹ Dirección de contacto: Universidade de Vigo; Facultade de CC. Económicas y Empresariais; Departamento de Economía Aplicada; Campus Lagoas-Marcosende s/n; 36310-Vigo. Tel.: 986812514 y 986812507; Fax: 986812401. E-mail: crio@uvigo.es y ovillar@uvigo.es.

1. Introducción

Mujeres y hombres no ocupan lugares equivalentes en el mercado laboral. Las mujeres están en una posición más vulnerable y desprotegida debido, fundamentalmente, al desigual reparto entre sexos del trabajo remunerado y no remunerado. Es lo que se conoce en la literatura como “división sexual del trabajo”. Este desigual reparto explica que en nuestro país todavía prevalezca el modelo tradicional de “un sustentador / una cuidadora”, siendo mayoritario entre las parejas con hijos menores de edad. Las consecuencias en términos de bienestar son bien conocidas, y se resumen en mayores niveles de pobreza y en una menor independencia económica actual y futura (vía pensiones) de las mujeres. Por otro lado, la irrupción de la actual crisis económica está llevándose por delante los logros alcanzados durante las últimas décadas, de forma que en el futuro este modelo tradicional (y desigual) de reparto del empleo puede incluso verse reforzado.

El propósito de este estudio es actualizar nuestro conocimiento sobre la posición que ocupan las mujeres en el mercado laboral español, prestando especial atención a un colectivo con un elevado grado de vulnerabilidad, como es el de las mujeres inmigrantes. La creciente pérdida de empleo y, sobre todo, los elevados niveles de segregación ocupacional serán los dos ejes principales en los que se sustentará nuestro análisis empírico. El objetivo final es ofrecer una reflexión crítica sobre la importancia que el desempleo y la segregación ocupacional tienen sobre el bienestar de las mujeres. Para ello se ofrece una panorámica de las principales teorías que explican la existencia de segregación ocupacional por sexo en los mercados de trabajo de todo el mundo, y su permanencia en el tiempo, a pesar del progresivo reconocimiento de los derechos laborales de las mujeres, haciendo hincapié en algunos de los efectos negativos que genera. En primer lugar, porque es una de las principales causas explicativas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres en todo el mundo, tanto en países que la justifican abiertamente en su legislación como en aquéllos cuyo entramado legal defiende la igualdad de género como uno de sus pilares básicos. Pero además, y en segundo lugar, porque la segregación genera, en sí misma, efectos muy perjudiciales tanto a la sociedad como en el bienestar de los grupos que la padecen.

2. Principales diferencias por sexo en el mercado laboral español

En todo el mundo las mujeres perciben menores salarios que los hombres, ya sean éstos medidos en un cómputo horario, diario, semanal o mensual. Según recoge Eurostat (2013), en 2011 los salarios brutos por hora de las mujeres en la Unión Europea eran, en media, un 16% menores que los de los hombres, abarcando un amplio rango de valores por países, que va desde el 2% en Eslovenia al 27% en Estonia. España se sitúa, desde hace ya algunos años, en la media europea. Sin embargo, nuestro país tiene el dudoso honor de presentar la mayor brecha salarial de género en trabajos a tiempo parcial, donde las mujeres ganan, en media, un 35% menos que los hombres con similar tipo de contrato (frente a una diferencia del 10% en los contratos a tiempo completo).

¿Cómo hemos llegado hasta aquí? Aunque las mujeres siempre han estado presentes en el mundo del trabajo (ya fuese remunerado o no), fue a partir de la segunda mitad del siglo XX, y sobre todo a partir de mediados de los años 80, con la consolidación de la democracia, cuando se produjo la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral formal. De hecho, no es exagerado afirmar que ésta ha sido una de las principales transformaciones que han marcado nuestro mercado de trabajo, junto a la llegada de mano de obra inmigrante (tanto de mujeres como de hombres) desde finales de los años 90. En cualquier caso, es bueno recordar que esta incorporación se ha producido con retraso respecto a la mayoría de los países europeos, de la misma forma que sólo hasta finales del pasado siglo nuestra población alcanzó niveles educativos equiparables con los estándares europeos.

Este impulso ha permitido a las mujeres españolas equipararse a las europeas en cuanto a participación se refiere, aunque desgraciadamente no en cuanto a niveles de empleo. En 2007 la tasa de actividad femenina (calculada como el porcentaje de población ocupada o parada respecto a la población mayor de 15 años) era del 48,4% en España, mientras alcanzaba el 49,7%, en promedio, en la Unión Europea a 27 miembros (UE27) (véase Tabla 1). En cualquier caso, la participación de las mujeres españolas seguía siendo mucho más baja que la de los hombres, con un diferencial que alcanzaba los 20 puntos porcentuales (frente a los 15,7 de media en la UE27), aunque ciertamente a mucha distancia de los 50 puntos existentes a mediados de los años 70. Sin embargo, y diferencia de los hombres que han visto reducir su participación, la tasa de actividad femenina ha seguido aumentando durante el periodo de crisis económica, pasando del

48,8% (en el segundo trimestre de 2007) al 53,1% (en el tercer trimestre de 2013). Por el contrario, la tasa masculina ha modificado su tendencia alcista previa, al descender del 69,3 al 66,4% en el mismo periodo, reduciéndose así el diferencial por sexos hasta los 13,3 puntos porcentuales en el tercer trimestre de 2013. De hecho, como se muestra en la Tabla 1, en 2012 la brecha entre hombres y mujeres era ya similar al promedio de los países de la UE27, situándose la tasa de participación de ambos ligeramente por encima de la media europea.

Tabla 1. Tasas de actividad, ocupación y paro en España y la UE27

Tasas de actividad y ocupación expresadas en porcentaje sobre población de 15+ años
Tasa de paro expresada en porcentaje sobre población activa de 15 a 64 años

Tasa de actividad	2000		2007		2012	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	40,7	65,6	48,4	68,4	52,8	66,2
UE27	47,9	65,9	49,7	65,4	51,0	64,8
Tasa de ocupación	2000		2007		2012	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	32,4	59,4	43,1	64,1	39,4	49,8
UE27	42,9	60,5	45,8	61,1	45,7	58,1
Tasa de paro	2000		2007		2012	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	20,4	9,5	10,9	6,4	25,5	24,9
UE27	10,7	8,3	7,9	6,7	10,6	10,5

Fuente: Elaboración propia a partir del Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database)

En ocasiones se ha atribuido parte del incremento de la tasa de actividad femenina de los últimos años al aumento del paro masculino, lo que habría provocado que mujeres pertenecientes a hogares sustentados por hombres hubieran decidido incorporarse al mercado de trabajo para así paliar el descenso de ingresos de sus cónyuges (CES, 2012). De hecho, Addabbo et al. (2013) estiman que en nuestro país la tasa de actividad de las mujeres aumenta un 21% cuando sus parejas están desempleadas, valor que desciende al 0,7% en el caso de los hombres. Es lo que se conoce como “efecto trabajadora adicional” dentro del hogar. En cualquier caso, es justo decir que el crecimiento en la tasa de actividad femenina parece haberse estancado en 2012 y 2013, tal vez como

resultado del efecto desánimo propio de situaciones con elevadas tasas de paro y ausencias prolongadas del mercado laboral. Por otro lado, las dificultades para conciliar vida personal y profesional, donde las mujeres claramente están más condicionadas dado el desigual reparto del trabajo de cuidados, también pueden estar jugando algún papel en este sentido. De hecho, como refleja la Encuesta de Población Activa (EPA), las razones de la inactividad son marcadamente diferentes para hombres y mujeres. Así, mientras los hombres que deciden no incorporarse al mercado de trabajo lo hacen fundamentalmente por motivos de estudio y enfermedad/ incapacidad, en el caso de las mujeres la razón primordial es la familia. Esto es especialmente destacable en nuestro país, donde el porcentaje de mujeres que esgrimen razones familiares como motivo de su inactividad es del 41,3% (en 2010), uno de los más elevados de la Unión Europea (cuya media es del 25,8%).

2.1 Diferencias en el desempleo

Otro hecho destacable de nuestro mercado laboral durante el periodo de fuerte crecimiento económico, entre mediados de los 90 y 2007, fue la persistencia del diferencial en tasas de desempleo entre mujeres y hombres. Diferencial que, si bien se fue reduciendo progresivamente, aún alcanzaba los 4,5 puntos porcentuales de promedio en 2007 (Tabla 1), con tasas de desempleo del 10,9% y del 6,4% para mujeres y hombres, respectivamente. Si analizásemos los datos absolutos de empleo por sexos veríamos, sin embargo, que el crecimiento del empleo femenino experimentado durante este periodo fue importante, aunque no lo suficiente como para absorber el intenso aumento experimentado por la población activa femenina. Así, en los años de expansión en repetidas ocasiones se pudo oír que el problema del paro en España era, realmente, un problema de paro femenino, ya que era su tasa de desempleo la que realmente se alejaba de la media europea (Tabla 1), siendo nuestro diferencial por sexos uno de los mayores en el contexto europeo.

Durante los primeros trimestres de la crisis actual la brecha de género en tasas de paro se redujo considerablemente debido a que, inicialmente, la destrucción de empleo fue más intensa en sectores masculinizados, como la industria y, principalmente, la construcción. Sin embargo, la rápida expansión de la crisis a otros sectores provocó una espiral que ha acabado por afectar a toda la economía, y a situar las tasas de paro de mujeres y hombres muy próximas entre sí y en valores que más que duplican la media

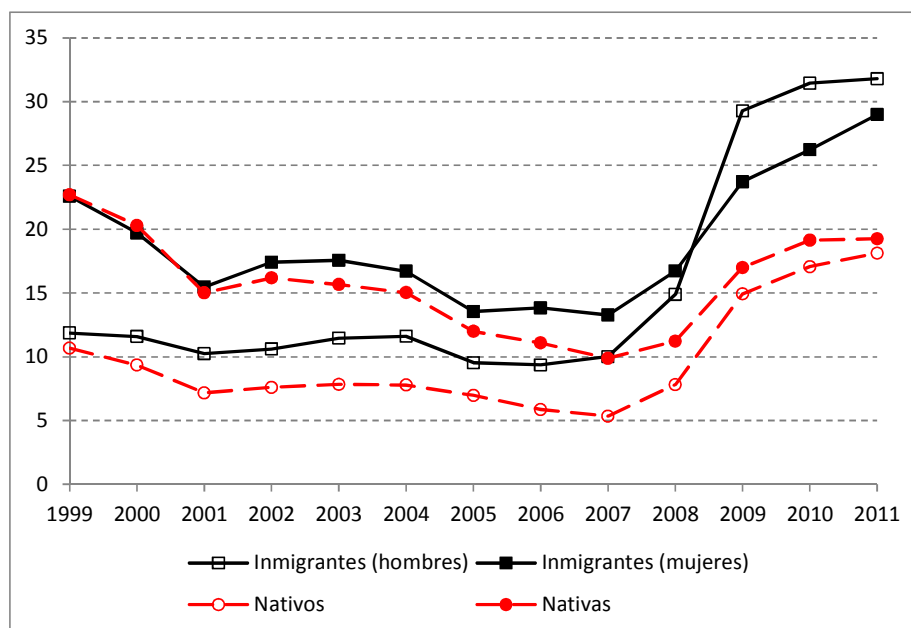
europea (véase la Tabla 1). En cualquier caso, las cifras de la EPA para el tercer trimestre de 2013 reflejan una tasa de paro femenina del 26,6% y una masculina del 25,5%, lo que podría ser un indicio de que la brecha entre ambos podría estar nuevamente aumentando. Están por ver las consecuencias que las políticas contractivas relacionadas con el empleo público (tanto en términos de congelación de la oferta pública de empleo como de supresión de empleos en sectores básicos como el educativo y el sanitario) puedan tener, pero es de esperar mayores efectos sobre el empleo femenino dado el importante papel que el sector público jugó en su crecimiento durante estas últimas décadas. Gálvez y Rodríguez (2011: 114) han analizado desde una perspectiva feminista crisis precedentes y concluyen que tras la crisis “el empleo masculino se recupera siempre antes que el femenino y éste último acaba siempre aún más precarizado que cuando se inicia la crisis; y [...] que de las crisis se sale con retrocesos en los avances en igualdad conseguidos en épocas de bonanza en lo relativo a la regulación, las políticas de igualdad y las reglas de juego en general”. Los últimos indicadores en nuestro país parecen estar dándoles la razón.

Por otro lado, no es posible entender en su complejidad las desigualdades existentes en el empleo (y el desempleo) de mujeres y hombres si no diferenciamos según su condición de nativas/os o inmigrantes. Si en 1998 los y las inmigrantes apenas superaban los 600 mil habitantes, esto es, el 1,6% de la población (de acuerdo con los datos del padrón de población del Instituto Nacional de Estadística, INE), en 2010 casi alcanzaban los 6 millones, un 12,2%. Esto supuso un promedio de incremento anual de más de medio millón de personas, entre 2000 y 2008, que sólo se ralentizó tras el inicio de la actual crisis económica. Esta inmigración tuvo fundamentalmente su origen en razones económicas y de búsqueda de oportunidades de trabajo. Hoy en día hay consenso al afirmar que no se puede entender el crecimiento económico experimentado por nuestro país durante esos años sin atender a este importante flujo migratorio. De igual forma, pues, tampoco se puede analizar el desempleo actual sin detenerse en las diferencias con que la crisis ha golpeado a unos/as y otras/os.

La Figura 1, extraída de Gradín y Del Río (2013), muestra que hacia 2001 no había apenas diferencias en las tasas de paro de las mujeres inmigrantes y nativas, mientras que la de los hombres inmigrantes era 3 puntos porcentuales superior a la de los nativos. Durante los años de bonanza la tasa de paro de las mujeres nativas descendió de manera más intensa que la de las inmigrantes, generando un diferencial de algo más de 3 puntos

en 2007. Al mismo tiempo, la tasa de paro masculina se mostró mucho más persistente entre los inmigrantes, disminuyendo 2 puntos entre los nativos, lo que aumentó su diferencial. Así, la integración de la población inmigrante en el mercado de trabajo español se caracterizó por alcanzar elevadas tasas de participación, pero también mayores tasas de desempleo que la población nativa, siendo ambos hechos en gran parte consecuencia del constante flujo de entrada de nueva población inmigrante. Esta inserción, sin embargo, se caracterizó por presentar un alto grado de precariedad dada la elevada temporalidad y especialización sectorial, la sobre-representación en ocupaciones de baja cualificación (que muy a menudo no se correspondían con la cualificación alcanzada debido a un persistente problema de sobre-cualificación), la escasa movilidad ocupacional y, como consecuencia de todo ello, la elevada presencia en empleos con bajos salarios. Como consecuencia, en 2007 la población inmigrante constituía un colectivo especialmente vulnerable ante el previsible cambio de ciclo económico.

Figura 1. Tasas de paro de la población inmigrante y nativa por sexo
Expresadas en porcentaje sobre la población activa



Fuente: Gradín y del Río (2013)

A partir de esa fecha se produjo una auténtica explosión en las tasas de desempleo de los cuatro grupos. Esto fue especialmente dramático para los inmigrantes varones durante los dos primeros años de la crisis, ya que después de estar estabilizada en torno al 10% entre 2005 y 2007, ascendió hasta el 32% en 2011. Entre las mujeres inmigrantes el incremento en su tasa de desempleo fue más constante a lo largo de todo

el período de recesión, situándose cerca del 30% en 2011. En ese momento el diferencial con la población nativa alcanzaba los 10 y los 15 puntos porcentuales para mujeres y hombres, respectivamente. Es importante destacar que si bien el desempleo genera perjuicios en cualquier individuo, en el caso de la población inmigrante esto es especialmente preocupante ya que sus integrantes, al formar parte de un fenómeno migratorio relativamente reciente, suelen carecer de una red familiar en nuestro país que pueda actuar como colchón, lo cual es de suma importancia dado el raquitismo actual de nuestro sistema de bienestar.

2.2 Diferencias en el empleo

Con todo lo visto, no es de extrañar que las tasas de ocupación (o empleo) de hombres y mujeres hayan disminuido fuertemente en los últimos años, detectándose una cierta convergencia entre ambas (Tabla 1). Sin embargo, las diferencias entre sexos no se limitan sólo al volumen de empleo, sino también a la calidad del mismo. Es bien sabido que las mujeres (ya sean inmigrantes o nativas) están más concentradas en contratos temporales pero, sobre todo, están mucho más concentradas en trabajos a tiempo parcial, ya sea por las dificultades para encontrar un empleo a tiempo completo o por razones de cuidado de dependientes u otras “obligaciones” familiares. Este patrón, con importantes consecuencias económicas dada la penalización salarial que este tipo de empleos presenta en España, se mantiene durante la crisis aunque la brecha de género se haya reducido ligeramente. Gradín y Del Río (2013) apuntan que la tasa de trabajo a tiempo parcial de las mujeres en 2011 (medida como el porcentaje sobre el total de ocupadas) era de 23,5% mientras que la de los hombres era sólo del 6% (en 2007 los valores eran 22,8% y 4,1%, respectivamente).

Como consecuencia de todo lo dicho hasta ahora, y según se recoge en CES (2012) para 2010, 2 de cada 3 desempleados/as sin prestación de ningún tipo eran mujeres (3 de cada 4 en 2005). Así, a pesar de que en ellas representaban el 50% del paro registrado, sólo percibían el 39% de las prestaciones contributivas del sistema. Dada la menor inserción de las mujeres en el empleo, su mayor grado de temporalidad, su mayor presencia en trabajos a tiempo parcial, sus menores salarios (y, por tanto, menores bases reguladoras), su mayor dedicación al trabajo no remunerado, las diferencias existentes en las trayectorias de cotización entre hombres y mujeres, y la mayor afiliación de éstas a regímenes especiales de la Seguridad Social, es explicable que las prestaciones que finalmente reciben se caractericen por ser de una menor cuantía, por cubrir a un menor

porcentaje de población y por implicar periodos temporales más limitados en relación con lo que le ocurre a los hombres. De esto se habla poco y, sin embargo, tiene unas consecuencias gravísimas en el bienestar de las mujeres.

Por otro lado, las diferencias en el empleo también afectan al tipo de ocupación y sector de actividad. En el periodo de bonanza económica, las mujeres estaban concentradas en el servicio doméstico, servicios personales, profesiones asociadas a una titulación de primer ciclo en ciencias naturales y de la salud, magisterio, en puestos de atención al público, así como en puestos de auxiliares administrativas, cajeras y dependientas. Como muestran Del Río y Alonso-Villar (2010a), en estas ocupaciones las mujeres representaban en 2007 entre el 71% y el 94% del empleo. Por el contrario, los hombres se empleaban en ese periodo fundamentalmente como trabajadores de obras estructurales de construcción y acabados, peones, soldadores/chapistas, mecánicos, marineros, maquinistas y conductores de transportes. En estas ocupaciones la representación femenina oscilaba entre el 1% y menos del 4%.

La separación entre hombres y mujeres por tipos de trabajo es un fenómeno de dimensión global (Anker, 1998) y tiene importantes consecuencias en términos salariales dado que éstas tienden a concentrarse en ocupaciones, sectores y establecimientos peor remunerados. En nuestro país, diferentes estudios han puesto de manifiesto la importancia de esta cuestión a la hora de explicar el diferencial salarial entre mujeres y hombres. Murillo y Simón (2013) señalan, por un lado, la existencia de una significativa brecha salarial entre hombres y mujeres dentro de las mismas empresas, que no parece estar relacionada con las características de unos y otras, y que podría por tanto ser consecuencia de políticas retributivas discriminatorias. Pero por otro lado, también destacan que el elevado nivel de segregación laboral de las mujeres en establecimientos y sectores de bajos salarios permite explicar un porcentaje destacable del diferencial salarial existente. Diferencial que, por otra parte, ha aumentado en los primeros años de la crisis, invirtiendo así la tendencia decreciente que había presentado durante los primeros años de este siglo. Que estos niveles de segregación sean consecuencia de una decisión más o menos “libremente” adoptada por las mujeres a la hora de elegir un empleo o que sean consecuencia de un mercado laboral segmentado en el que éstas ocupan un papel secundario, con un escaso poder negociador, será objeto de discusión en el siguiente epígrafe. Sólo permítasenos destacar aquí que, en cualquier caso, las diferencias salariales existentes en nuestro país

son de una importancia enorme en términos del coste en el bienestar que supone para las mujeres. Basta decir que, según las estimaciones obtenidas por Del Río, Gradín y Cantó (2006) para 2005, la eliminación de la discriminación salarial más obvia, manteniendo todo lo demás constante, permitiría reducir hasta un 28% los niveles de pobreza entre los hogares monoparentales con menores a su cargo.

En lo que sigue nos centraremos en el fenómeno de la segregación ocupacional, ahondando en sus causas, consecuencias y en los problemas metodológicos asociados a su medición para, finalmente, mostrar la evolución reciente que presenta nuestro país.

3. Segregación ocupacional

3.1 Algunos conceptos básicos

Siguiendo a Reardon y O'Sullivan (2004) la segregación se produce cuando individuos de diferentes grupos ocupan y experimentan diferentes entornos sociales. Más aún, la segregación es el mecanismo social que preserva las desigualdades existentes entre dichos grupos haciendo que éstas se mantengan en el tiempo. Aunque en la literatura son varias las dimensiones de este fenómeno que se han abordado, el enfoque *evenness* (que podríamos traducir por uniformidad o regularidad) es el más frecuentemente utilizado. De acuerdo con esta concepción, la segregación existe si los diferentes grupos que conforman la sociedad (mujeres/hombres, población blanca/negra/hispana/asiática, nativa/inmigrante, etc.) no se encuentran similarmente distribuidos entre las diferentes unidades organizativas, que según el caso pueden ser ocupaciones en la economía, puestos de trabajo en las empresas, escuelas o barrios en las ciudades, etc. En nuestro caso, la segregación ocupacional por razón de sexo ocurre cuando las mujeres están infrarrepresentadas en algunas ocupaciones en comparación a cómo están distribuidos los hombres y, por lo tanto, se encuentran sobrerrepresentadas en otras. Hablamos de segregación horizontal cuando analizamos ocupaciones que no presentan (o sobre las que no consideramos) diferencias en cuanto al salario o el status social que llevan asociado. Por el contrario, la segregación vertical pone el énfasis en la existencia de infrarrepresentación de las mujeres en ocupaciones de alto status, especialmente en aquéllas relacionadas con la toma de decisiones.

Como documenta Anker (1998), el trabajo remunerado está considerablemente sesgado por razón de sexo a lo largo y ancho del planeta. En la mayoría de los países algunas ocupaciones están fuertemente masculinizadas (arquitectos, ingenieros, administradores públicos, legisladores, trabajadores de la construcción, equipos directivos, supervisores, fuerzas de seguridad, etc.), mientras que otras, generalmente con salarios bajos, tienden a estar feminizadas (enfermeras, secretarias, servicio doméstico, cajeras, limpiadoras, cuidadoras, etc.). Es curioso constatar, sin embargo, que esto no es inamovible, y que a largo de la Historia ocupaciones que en unos lugares estuvieron fuertemente feminizadas, en otros países y momentos históricos estuvieron fuertemente masculinizadas (como ejemplo, recuérdese el caso de las tabaqueras en España frente a los tabaqueros de algunos países americanos).

Hay muchas razones que justifican por qué debe preocuparnos la existencia de segregación ocupacional por razón de género en el mercado laboral (Anker, 1998; Cohen y Huffman, 2003; European Commission, 2009; Kaufman, 2010). Así, se estima que, a nivel internacional, aproximadamente un tercio de las diferencias salariales entre hombres y mujeres es consecuencia directa de la segregación ocupacional por sexo, sin olvidar que las condiciones de trabajo también suelen ser peores en las ocupaciones en las que la presencia femenina es mayoritaria. Esto tiene importantes repercusiones en términos de pobreza, especialmente para los hogares encabezados por mujeres. Además, la concentración de mujeres en trabajos mal remunerados y con menor status tiene un impacto negativo en cómo los hombres ven a las mujeres, y también en cómo las mujeres se ven a sí mismas, lo que refuerza los estereotipos de género e incrementa los niveles de pobreza. Por otro lado, la segregación ocupacional debilita la posición de las mujeres en el mercado laboral ya que el sexo del individuo se acaba convirtiendo en un factor importante en la valoración y retribución de su trabajo, favoreciendo la devaluación de las ocupaciones a medida que éstas se feminizan. La segregación ocupacional tiene además un efecto negativo en la educación de las futuras generaciones, particularmente en relación al campo de estudio que chicos y chicas acaban eligiendo. Por otro lado, no conviene olvidar que la exclusión de las mujeres de ciertas ocupaciones implica también una pérdida de recursos humanos, lo cual lleva a resultados claramente ineficientes, sobre todo en aquellas economías donde las mujeres están altamente educadas (conviene tener presente que en 2011 en España casi el 43% de las trabajadoras poseía titulación universitaria, frente al 34% de los trabajadores

varones). Más aún, la segregación por sexo impone importantes rigideces, reduciendo la capacidad de los mercados para responder a cambios laborales, lo cual es un grave problema en una economía que pretende ser competitiva y global.

3.2 Principales teorías explicativas: Un análisis crítico

Existen diferentes teorías que tratan de explicar la desigual posición de mujeres y hombres en el mercado de trabajo y, en particular, el diferente reparto de unas y otros entre ocupaciones. Algunas van más allá de la racionalidad que habitualmente se supone a la oferta y la demanda de trabajo, reconociendo explícitamente las restricciones a las que se enfrentan las mujeres así como el hecho de que el mercado laboral no constituye un ente aislado de la sociedad en la que opera. En esta sección presentaremos no sólo las corrientes más clásicas sino también aquellas otras que han surgido ante la incapacidad de las primeras para ofrecer explicaciones que ayuden a erradicar la discriminación laboral. Algunos de los mecanismos de discriminación que se presentan tienen que ver con el trato deliberado en contra de las mujeres (así como de las minorías raciales o étnicas) y otros más heterodoxos están asociados a los sesgos cognitivos automáticos que, no por ser menos conscientes por parte del individuo que discrimina, resultan menos importantes.

3.2.1 Diferencias en características y preferencias

Un primer grupo de argumentos explica la segregación ocupacional a partir del comportamiento de las mujeres en el mercado laboral, destacando las “peculiaridades” de la oferta de trabajo femenina. Así, algunos sostienen que las diferencias por razón de género en términos de salarios y ocupaciones son la consecuencia de diferencias en niveles de cualificación y preferencias, como ocurre con las dos teorías neoclásicas que se discuten a continuación (Altonji y Blank, 1999).

De acuerdo con la *teoría del capital humano*, las diferentes oportunidades laborales de mujeres y hombres son consecuencia de divergencias en educación y experiencia. Según este enfoque, las mujeres (tradicionalmente) “invertían” menos que los hombres en educación y, a menor cualificación, menores eran las oportunidades laborales esperadas. En la actualidad, sin embargo, la capacidad explicativa de esta teoría ha quedado en entredicho debido al aumento que el nivel educativo medio de las mujeres ha experimentado a lo largo de las últimas décadas. De hecho, ya en 2007, en todos los

países de la Unión Europea, salvo Chipre, el porcentaje de mujeres entre 20 y 24 años cursando estudios superiores era más elevado que el de hombres: en promedio casi un 32% en el caso de ellas frente al 25% en el caso de ellos, presentando España cifras muy similares (EUROSTAT, 2010).

Los mayores niveles de formación de las mujeres no han impedido, sin embargo, que el tipo de formación adquirido tenga un importante sesgo de género. Diversos autores afirman que esta realidad es fruto de decisiones racionales y libremente adoptadas por un elevado porcentaje de mujeres que, previendo que una parte importante de su vida laboral se dedicará al cuidado de menores en el hogar, prefieren dirigir sus esfuerzos formativos hacia campos menos exigentes

Sin embargo, detrás de las diferencias en los tipos de estudio elegidos probablemente se encuentren sesgos de género en las expectativas de desarrollo profesional relacionadas con las diferentes barreras a las que unas y otros se enfrentan a la hora de ejercer la profesión elegida, especialmente si se trata de ocupaciones tradicionalmente masculinas. Como apunta Anker (1998: 7): “Las decisiones tomadas por padres, jóvenes y escuelas relativas a cuánta educación proporcionar a chicas y chicos, así como los campos de estudio a los que deberían encaminarse, están condicionados, de manera importante, por las oportunidades que ofrece el mercado laboral. Esto significa que mercados de trabajo restrictivos para las mujeres y con menores salarios en ocupaciones feminizadas ayudan a perpetuar la inferior posición de las mujeres en la sociedad”.

Es, en cualquier caso, interesante comprobar cómo trabajos históricamente masculinos (como el ejercicio de la medicina) han ido perdiendo prestigio social a medida que se han ido feminizando. Y esto no es un hecho aislado, numerosos trabajos empíricos sostienen que la presencia de mujeres en un trabajo afecta negativamente a la remuneración del mismo. Más aún, dicha devaluación resulta ser más intensa en aquellas economías en las que la segregación entre mujeres y hombres es más acusada pues en ese caso es más difícil para ellas resistirse a la devaluación (Cohen y Huffman, 2003).

Las *diferencias en preferencias* por tipos de trabajos entre mujeres y hombres también han sido esgrimidas como causa de la diferente posición de unas y otros. Ahora bien, como las economistas feministas han puesto de manifiesto, las preferencias de las

personas no son independientes del entorno social en el que se insertan, siendo un aspecto crucial en la formación de las mismas la mayor responsabilidad que la sociedad hace recaer sobre las mujeres respecto a los trabajos de cuidados. Es probable que esta mayor responsabilidad de las mujeres sea una idea más arraigada entre los hombres, respecto al papel que las mujeres deben desempeñar en la sociedad, que entre las propias mujeres, sobre todo entre las que han alcanzado un título universitario. Como consecuencia, la delegación que mayoritariamente hacen los hombres de las actividades de cuidados ocasiona que las mayores o menores facilidades existentes en la sociedad para compatibilizar vida familiar y profesional acaben afectando en mayor medida a las mujeres, encaminándolas a preferir trabajos con horarios más flexibles.

Sin embargo, esto no implica que las mujeres mayoritariamente deseen trabajos a tiempo parcial. Los resultados de diversos estudios empíricos internacionales sugieren que la distribución del empleo femenino en ocupaciones a tiempo completo o parcial no está necesariamente correlacionada con las mayores o menores necesidades de tiempo por parte de las trabajadoras. Así, como diversas autoras han mostrado, las diferencias en preferencias no explican en su totalidad la sobrerrepresentación de las mujeres en ocupaciones con contrato temporal o a tiempo parcial, sobre todo en el caso de los países del sur de Europa, donde los comportamientos discriminatorios en el mercado laboral juegan un papel importante (Petrongolo, 2004).

3.2.2 El papel de los comportamientos discriminatorios

Entre las teorías sobre discriminación que se han ofrecido en la literatura para explicar la exclusión (o, por el contrario, la inclusión) de determinados colectivos en ciertos puestos de trabajo, se encuentran tanto algunas inmersas en la corriente neoclásica como otras heterodoxas que han enriquecido notablemente el debate.

Entre las primeras destacan la *teoría del gusto por la discriminación* (Becker, 1971), según la cual una parte de los empresarios (trabajadores y consumidores) tienen prejuicios contra las mujeres que hacen que, o bien no se las contrate, o sólo se haga si es pagando salarios más bajos que los de los hombres. Las predicciones de este enfoque, según las cuales el mercado expulsaría a estas empresas debido a su comportamiento ineficiente, no parecen haberse corroborado, sin embargo, con el paso del tiempo.

La *teoría de la discriminación estadística* (Phelps, 1972), a diferencia de la anterior, pronostica la supervivencia de las empresas que contratan trabajadores basándose en estereotipos promedio del grupo al que pertenece el individuo (obviando sus características personales) ya que en un contexto de información imperfecta ésta es una forma barata de gestionar la contratación. Así, considera que las empresas probablemente utilicen el sexo, la raza o la edad del aspirante como aproximación “promedio” a la hora de valorar su productividad. Por supuesto se equivocarán en la contratación de aquellos individuos que se alejan del comportamiento promedio de su grupo, pero en general este proceso de selección le permitirá ahorrar costes y competir en mejores condiciones, lo que garantizaría su supervivencia en los mercados.

Estas teorías han sido fuertemente criticadas desde enfoques alternativos, en especial desde la economía feminista (Burnell, 1999), debido fundamentalmente a que no proporcionan explicaciones comprensivas del origen de la discriminación contra las mujeres, y porque asumen (como todos los enfoques neoclásicos) que los individuos se comportan siguiendo un proceso de toma de decisiones individual, libre y racional, sin otros condicionantes sociales, culturales o políticos.

Con el fin de ahondar en las causas de la discriminación de las mujeres en el mercado de trabajo (así como de las minorías raciales), Reskin (2000) plantea un mecanismo de discriminación diferente a los anteriores que viene de la mano de la psicología y está asociado a los *sesgos cognitivos* derivados de la forma en la que el cerebro procesa información (sesgos, por otra parte, que pueden ser amplificados o limitados por las propias prácticas empresariales).² Para simplificar la información, las personas tienden a categorizar a otros de forma automática y el sexo resulta ser una característica importante (como también lo es la raza, la etnia o el status migratorio) en base a la cual se establece dicha clasificación. Basándose en este enfoque, Tomaskovic-Devey y Stainback (2007) consideran tres tipos de sesgos cognitivos: estereotipos, atribución de errores y sesgo del grupo dominante, que serán discutidos a continuación.

² Kmec (2005) establece varias vías a través de las cuales las prácticas dentro de una organización pueden contribuir a incrementar o frenar la segregación dependiendo de si se permite o no: el conocimiento del sexo de la persona candidata a un determinado puesto, la utilización de la variable sexo como información relevante en la valoración de dicha candidata, discrecionalidad y favoritismo en la toma de decisiones y el uso de canales diferenciados por sexo en la transmisión de información acerca de nuevos puestos de trabajo.

El primer sesgo, estereotipos, consiste en asignar características a los grupos en base a las cuales son valorados todos los miembros del grupo. Estos autores mencionan, por ejemplo, que en Estados Unidos las mujeres todavía hoy en día están estereotipadas como individuos más preocupados por la familia que por el trabajo y como líderes con escasa capacidad de decisión, mientras que las mujeres afroamericanas, en particular, están estereotipadas como madres solteras. Estos estereotipos se reproducen en la medida en que las personas tienden a recordar más fácilmente aquella información que es consistente con la idea preconcebida y descartan aquella otra que no encaja bien con ella. Este mecanismo se diferencia del de la discriminación estadística en que en aquel caso las empresas justificaban sus decisiones de contratación en términos económicos (derivados de los posibles costes asociados a la contratación del grupo discriminado) mientras que en este caso los empleadores pueden ser menos conscientes de cómo los estereotipos están afectando sus percepciones. Además, los estereotipos no son fácilmente desmontables. Algunas investigaciones encuentran evidencia empírica de que las actitudes negativas hacia algunas minorías se mantienen aun cuando la experiencia personal de los empleadores con miembros de dicho grupo discrepe de los estereotipos asignados al grupo en su conjunto (Pager y Karafin, 2009).

El segundo sesgo cognitivo, producido por la diferente atribución de errores a los grupos según estos sean aventajados o desfavorecidos, también puede explicar la diferente posición de unas y otros en el mercado de trabajo. Los grupos aventajados tienden a justificar su éxito en base a sus capacidades al tiempo que ignoran los errores cometidos por ellos mismos o los atribuyen a situaciones circunstanciales. Por el contrario, los errores de los miembros de grupos desfavorecidos son presentados como inherentes a su falta de capacidad mientras que sus éxitos son atribuidos a la buena suerte sino al esfuerzo realizado por otros.

El tercer sesgo cognitivo se deriva de las preferencias sociales de los empleadores por individuos de su mismo grupo, lo que tiende a reproducir el *statu quo*, consolidando a determinados grupos en puestos ventajosos. Este mecanismo afecta no solo a las decisiones de contratación o promoción en un momento dado sino también a las decisiones futuras ya que los canales de información y los lazos informales se establecen del mismo modo, condicionando así los procesos de incorporación de nuevos candidatos. Las redes informales son un canal importante de las contrataciones y eso

significa que los individuos fuera de dichas redes tienen más dificultades para optar a determinados puestos de trabajo.

Este trato de favor a los miembros del grupo dominante está también detrás de la *teoría del cierre social* que no se basa en la psicología individual sino en el comportamiento social y pone énfasis en el manteniendo de los privilegios del grupo dominante y la exclusión de “los otros” del acceso a los buenos puestos de trabajo o, en general, a las oportunidades laborales. El grupo dominante puede, sin embargo, renunciar parcialmente a su poder en aquellos contextos que le acarren pocos costes, como ocurre por ejemplo cuando las mujeres ocupan puestos de supervisión de menor categoría ya sea supervisando a otras mujeres o bien a otros grupos desfavorecidos.

La economía feminista también ha considerado (y desarrollado) otras teorías para explicar las desigualdades laborales entre mujeres y hombres (Burnell, 1999). Así, de acuerdo con la *teoría de los mercados de trabajo segmentados*, la preponderancia de mujeres en algunas ocupaciones sería consecuencia de la segmentación existente en el mercado laboral, que se concretaría en la existencia de mercados primarios y mercados secundarios, diferenciados por niveles de retribución, status, nivel de sindicalización y oportunidades de empleo y promoción. Éste enfoque hace explícitas las restricciones laborales a las que se enfrentan las mujeres así como la conexión existente entre el mercado de trabajo y la sociedad dentro de la que éste opera, razones éstas en mayor sintonía con una perspectiva feminista. La *teoría de colas* también contribuye a explicar el funcionamiento de estos mercados y de los procesos de asignación de los puestos de trabajo teniendo en cuenta el contexto social. Según este enfoque, las empresas priorizan las solicitudes de empleo no sólo en función del nivel de cualificación de la persona aspirante al mismo, sino también en función de su sexo (y de otras características como la raza, la condición de inmigrante, etc.). Esto provoca la existencia de “colas” diferenciadas de hombres y de mujeres, con preferencia en la contratación por los primeros (Reskin y Roos, 1990). Asimismo, los puestos de trabajo también están ordenados en colas para los aspirantes. La distribución final de mujeres y hombres entre ocupaciones dependerá de hasta qué posición en el ranking tenga que descender el empleador en su búsqueda de candidato para ocupar un determinado puesto. Esta teoría predice que al final de este proceso las mujeres acaban siendo relegadas a los trabajos menos deseables y peor remunerados ya sea por estereotipos, tradición u otros tipos de discriminación. Ahora bien, se pueden producir cambios en la segregación de las

mujeres a lo largo del tiempo como consecuencia de cambios en la composición por género de la fuerza de trabajo, del peso de determinados sectores económicos, de la propia naturaleza del puesto de trabajo o incluso de la percepción que se tenga del mismo ya que, como se ha apuntado anteriormente, en la medida en que un trabajo se feminiza, su valor decae, y con él el interés de los hombres por ocuparlo.

3.2.3 El papel de los conflictos identitarios:

Desde otros enfoques también se ha apuntado que la segregación ocupacional puede ser vista como una forma de lidiar con las dificultades que se pueden presentar cuando hombres y mujeres comparten el mismo lugar de trabajo. Tal vez algunos varones tengan dificultades a la hora de compartir tareas con mujeres o incluso se muestren reacios a tenerlas como supervisoras directas, por lo que los empresarios decidirían separarlos por actividades y sexos. Es más, dado que la mayoría de las empresas están dirigidas por varones, éstos también pueden tener prejuicios sobre el papel de la mujer en el ámbito laboral, lo que se traduciría en su reclusión en actividades consideradas de menor valor. Según la *teoría de la contaminación* de Goldin (2002), los hombres pierden status cuando las mujeres se incorporan a sus ocupaciones ya que el que éstas puedan desarrollarlas con normalidad revelaría una menor exigencia o dificultad de dichos puestos de trabajo. Así, la discriminación contra las mujeres estaría motivada, al menos en parte, por el deseo de los hombres de proteger su *status* ocupacional.

En esta línea, Akerlof y Kranton (2000) añaden consideraciones psicológicas y proponen un modelo explicativo basado en los *conflictos de identidad* ocasionados por la interacción entre hombres y mujeres al compartir ocupaciones. En su modelo, el bienestar del individuo depende, por un lado, de la ausencia de conflictos personales con lo que la sociedad espera de él, y por otro, de las actitudes que en este terreno adopten los demás. Ocupar un puesto que socialmente es “masculino”, si se es mujer, no sólo provocará costes directos asociados a su propia pérdida de identidad femenina, sino también indirectos (que no necesariamente menores) si la identidad de los compañeros varones se ve afectada por su presencia y actúan en su contra para fortalecerla. Según estos autores, la interacción de estos factores acabará contribuyendo a que hombres y mujeres permanezcan separados en el ámbito laboral, con los costes que esto conlleva.

4. Medición de la segregación ocupacional

4.1 Algunas cuestiones metodológicas: Un análisis crítico

A la hora de medir la segregación ocupacional, una primera cuestión que debemos tener presente es que los resultados están necesariamente afectados por la clasificación que se utilice de las ocupaciones. Una clasificación muy agregada impedirá captar las diferencias de género dentro del término genérico de cada “gran” ocupación. Cuanto menor sea el nivel de desegregación o detalle de la clasificación mayor será el problema de infraestimación de la segregación. Algunos autores han argumentado que existe otro sesgo adicional vinculado a las discrepancias en el grado de detalle entre unas ocupaciones y otras. Con frecuencia las clasificaciones no captan bien la naturaleza de los trabajos de las mujeres y por ello las ocupaciones feminizadas suelen estar menos detalladas que las masculinizadas, como se ha criticado desde la academia (Baron, 1994, King, 1999). Esto significa que las diferencias entre mujeres y hombres que ocurren en las ocupaciones feminizadas tienen un efecto menor en la medición de la segregación que las que afectan a las ocupaciones masculinizadas.

Un problema de otra naturaleza surge cuando se analiza la evolución de la segregación a lo largo del tiempo ya que la clasificación de las ocupaciones puede haber cambiado, lo que puede implicar cambios en la medición de la segregación que no se corresponden con cambios de fondo en la integración de las mujeres en el mercado de trabajo. Por ello algunos autores optan por combinar análisis específicos para las ocupaciones comunes que se mantienen a lo largo del tiempo con otros análisis que utilizan las clasificaciones propias de cada año (King, 1992). El efecto de cambios en la clasificación es especialmente preocupante si el análisis incluye periodos históricos distintos que pueden requerir la aparición o desaparición de muchas ocupaciones como consecuencia de la modernización de la sociedad. Las instituciones que proporcionan las bases de datos suelen elaborar nexos o puentes entre la vieja clasificación y la nueva pero estos nexos pueden tener sesgos de género. Así, a la hora de crear dos nuevas ocupaciones a partir de una vieja ocupación y de asignar empleo a cada una de ellas en el año inicial se suele dividir el empleo total entre las dos ocupaciones sin entrar a considerar el sexo de los individuos, es decir, no se tiene en cuenta que el peso de hombres y mujeres en cada una de esas ocupaciones no tiene por qué ser el mismo. Este problema lo plantean recientemente Blau et al. (2013: 475) en el caso del censo estadounidense: “El sesgo

introducido por usar una conexión agregada puede ser ilustrado usando los datos con doble código del CPS [Current Population Survey]. Considérese la ocupación de 1990 llamada “criadas e internos”. Para el conjunto de trabajadores/as, el 87,0% de los implicados serían reclasificados como “criadas y limpiadoras/es del hogar” siguiendo los códigos del 2000 y el 8,2% serían reclasificados como “conserjes y limpiadores/as en edificios” (el restante 5% sería distribuido entre otras 61 ocupaciones). Sin embargo, cuando los datos son desglosados por sexo (lo que no es posible usando la relación establecida por el censo), se muestra que sólo el 59,1% de los hombres, en contraposición al 92,6% de las mujeres, deberían ser reclasificados como “criados y limpiadores” según los códigos del 2000, mientras que el 31.1% de los hombres pero sólo el 3.6% de las mujeres deberían ser reclasificados como “conserjes y limpiadores/as en edificios”. Cuando tales errores de clasificación ocurren en un amplio número de ocupaciones, la segregación resultante estimada está sesgada hacia abajo sustancialmente”.

Una vez expuestos los problemas asociados a la clasificación de las ocupaciones, la siguiente cuestión que nos debemos plantear es cómo agregar las disparidades existentes, entre mujeres y hombres, en las distintas ocupaciones. Conviene tener presente que los índices que se utilizan habitualmente para cuantificar la segregación sólo miden la segregación horizontal ya que no recogen las diferencias de status y salarios de las ocupaciones. Hasta el momento pocos avances se han hecho para incorporar dichas diferencias en la cuantificación de la segregación (Hutchens, 2006, 2009; Alonso-Villar y Del Río, 2013b). Para analizar el fenómeno de la segregación vertical lo que habitualmente se hace es medir la probabilidad que tienen las mujeres de trabajar en determinadas ocupaciones (por ejemplo, en los puestos de alta dirección) una vez que se ha corregido por las características del grupo. En otras palabras, no se agregan las diferencias de género existentes entre todas las ocupaciones teniendo en cuenta el status de las mismas sino que se analiza sólo una parte del problema.

El índice de segregación (horizontal) que más se ha utilizado en la literatura es el índice de disimilitud propuesto por Duncan y Duncan (1955). Este índice compara la proporción de mujeres en cada ocupación j ($\frac{C_j^M}{C^M}$) con la proporción de hombres ($\frac{C_j^H}{C^H}$) y agrega dichas discrepancias de acuerdo con la expresión:

$$D = \frac{1}{2} \sum_j \left| \frac{c_j^M}{C^M} - \frac{c_j^H}{C^H} \right|.$$

D toma el valor 0 si no hay segregación (i.e., si el reparto de hombres y mujeres entre las ocupaciones es idéntico, de tal forma que si en una ocupación trabajan el 10% de los hombres de la economía también lo hacen el 10% de las mujeres) y toma el valor 1 en caso de que exista una segregación máxima (i.e., si las mujeres se concentran en una única ocupación en la que no hay hombres). A pesar de las críticas que se le han hecho, este índice sigue gozando de una enorme popularidad, en parte debida a la facilidad de su interpretación: mide el porcentaje de personas que tendrían que dejar su ocupación, sin reemplazamiento, para que las distribuciones de mujeres y hombres entre ocupaciones fuesen iguales

Tanto en el caso de dos grupos (mujeres-hombres) como en otros contextos multigrupo (como ocurre, por ejemplo, si se analiza la segregación por sexo y status migratorio o por sexo y raza/etnia), la mayoría de los índices de segregación existentes cuantifican realmente las discrepancias existentes entre todos los grupos y no la segregación de un grupo particular. Así, el índice D en el caso de mujeres-hombres mide la segregación por género y no la segregación de las mujeres, en contra de lo que algunas veces se ha dicho.

Al margen del interés que puede tener calcular esta segregación total o agregada, también puede resultar oportuno explorar lo que le ocurre a cada grupo por separado, especialmente si hay más de dos grupos. En sentido, Alonso-Villar y del Río (2010b) proponen varias medidas (incluidos índices y curvas) que permiten calcular la segregación de cualquier grupo poblacional en un contexto. Dichos índices reciben el nombre de índices de segregación “local” para distinguirlos de los índices de segregación “total”. Aquí recogemos dos de los índices propuestos por dichas autoras, uno guarda relación con el índice de segregación total IP (propuesto por Silber, 1992, y que se deriva del índice de disimilitud) y otro está relacionado con el índice de segregación total M que proviene de la teoría de la información (donde recibe el nombre de índice de información mutua). Para no limitarnos al caso de dos grupos, presentaremos los índices de segregación en un contexto multigrupo en el que consideramos el cruce de sexo y status migratorio. Los índices de segregación (local) de las mujeres nativas (denotados por el superíndice MN) adoptan la forma:

$$IP^{MN} = \frac{1}{2} \sum_j \left| \frac{c_j^{MN}}{C^{MN}} - \frac{t_j}{T} \right|$$

$$M^{MN} = \sum_j \frac{c_j^{MN}}{C^{MN}} \ln \left(\frac{c_j^{MN}/C^{MN}}{t_j/T} \right) \quad (1)$$

aunque también se podrían escribir las expresiones correspondientes para las mujeres inmigrantes así como para los hombres inmigrantes y nativos. Tanto el índice IP^{MN} como el M^{MN} cuantifican en qué medida la proporción de mujeres nativas en cada ocupación ($\frac{c_j^{MN}}{C^{MN}}$) se aleja de la proporción de empleo de esa ocupación ($\frac{t_j}{T}$). Eso significa que la distribución de las mujeres nativas no se contrasta con la de los hombres nativos, como se haría habitualmente utilizando el índice de disimilitud, sino con los empleos totales existentes en la economía, es decir, con la estructura ocupacional de la economía. De acuerdo con estos índices, las mujeres nativas no estarán segregadas en tanto en cuanto las ocupaciones que representan, por ejemplo, el 10% del empleo de la economía acogen también al 10% de las mujeres nativas.

Una ventaja de estos índices es que permiten ahondar en el fenómeno de la segregación al permitir medir lo que le ocurre a cada grupo. Este enfoque no sólo permite aislar lo que le pasa a cada grupo sino que además facilita el análisis ya que si la población total se ha particionado en varios grupos podemos saber lo que le ocurre a cada uno de ellos calculando el índice correspondiente de estos grupos, mientras que si utilizásemos el índice de disimilitud (o cualquier otro índice de segregación total) necesitaríamos comparar dos a dos todos los grupos.

Otra característica de estos índices locales es que están estrechamente relacionados con los índices de segregación total ya que ésta no es otra cosa que la segregación de cada uno de los grupos mutuamente excluyentes en los que hayamos particionado la población ponderada por el peso demográfico de los grupos. Así, por ejemplo, se puede demostrar que el índice M en el caso de considerar el cruce de sexo y status migratorio se puede escribir como (Alonso-Villar y del Río, 2010b):

$$M = \frac{C^{MN}}{T} M^{MN} + \frac{C^{MI}}{T} M^{MI} + \frac{C^{HN}}{T} M^{HN} + \frac{C^{HI}}{T} M^{HI}, \quad (2)$$

donde el superíndice *MI* se refiere a las mujeres inmigrantes, *HN* a los hombres nativos y *HI* a los hombres inmigrantes. Análogamente el índice *IP* se puede escribir como

$$IP = \frac{C^{MN}}{T} IP^{MN} + \frac{C^{MI}}{T} IP^{MI} + \frac{C^{HN}}{T} IP^{HN} + \frac{C^{HI}}{T} IP^{HI} .$$

Utilizando dichas expresiones es posible determinar la contribución de cada grupo a la segregación total, que no es otra cosa que la segregación local del grupo multiplicada por el peso demográfico del mismo y dividida por la segregación total, lo que también puede resultar de utilidad en los análisis empíricos.³

La medición de la segregación de las mujeres no es un problema nuevo en la literatura. Hace ya más de tres décadas que Moir y Selby Smith (1979) se plantearon esta cuestión y ofrecieron una variación del índice de disimilitud en el caso de dos grupos para medir la segregación industrial de las mujeres australianas. Ahora bien, hasta donde sabemos, este índice (así como la correspondiente versión multigrupo) no fue explorado axiomáticamente (i.e., mostrando las propiedades del mismo) hasta el mencionado trabajo de Alonso-Villar y Del Río (2010b).

Los índices de segregación total y local presentados en esta sección podrían ser utilizados no sólo para medir la segregación sino también para tratar de explicar las causas de la misma. Así, por ejemplo, se podría utilizar el índice de disimilitud para determinar si la segregación por sexo es mayor entre la población con estudios universitarios o entre aquéllos con estudios primarios. Análogamente, se podría utilizar un índice local para averiguar si la segregación de las mujeres inmigrantes que llevan más de 10 años en el país es mayor o menor que la de aquéllas recién llegadas. Pero si queremos tener en cuenta no solamente una sino todas las características de las mujeres que podrían explicar su situación en el mercado de trabajo necesitamos acudir a técnicas econométricas que nos permitan controlar por todas ellas a la vez (Alonso-Villar et al., 2012; Alonso-Villar et al., 2013). Algunas de estas técnicas provienen de la literatura de discriminación salarial y han sido recientemente adaptadas al ámbito de la segregación

³ Conviene tener presente que medir la segregación de un grupo no implica, sin embargo, que la situación del mismo pueda ser determinada sin tener en cuenta al resto de grupos. La segregación es ciertamente un fenómeno que requiere considerar la posición relativa de los individuos en relación a otros, como ocurre también cuando se analizan otras problemáticas, por ejemplo, cuando se mide la pobreza desde un enfoque relativo.

ocupacional (Gradín, 2013).⁴ Estas herramientas permiten no sólo determinar qué parte de la segregación se debe a las características del grupo sino también qué parte se debe al propio funcionamiento del mercado que hace más o menos difícil la integración laboral de las mujeres (o de otros grupos demográficos). Así, por ejemplo, haciendo uso de dichas técnicas, Alonso-Villar et al. (2013) encontraron que sólo el 19% de las diferencias en niveles de segregación de las mujeres hispanas entre áreas metropolitanas estadounidenses se debía a las características de las mismas (edad, país de origen, raza, tiempo de residencia en el país, dominio del inglés y formación). El 81% restante era debido a diferencias en las características de los mercados, en particular, en las actitudes más o menos favorables hacia esta minoría.

4.2 Evolución de la segregación ocupacional en el mercado laboral español

En este epígrafe se ofrece un análisis a medio plazo de los niveles de segregación ocupacional de nuestro mercado laboral por razón de sexo (mujeres y hombres), status migratorio (inmigrantes y nativos/as) y una combinación de ambos (mujeres inmigrantes, mujeres nativas, hombres inmigrantes y hombres nativos) utilizando para ello los índices anteriormente presentados. En este estudio entendemos por población inmigrante aquellas personas nacidas fuera de España, y también aquéllas que, habiendo nacido en territorio español, poseen nacionalidad extranjera o doble nacionalidad.⁵ El resto será considerado población nativa. Para ello se ha utilizado la información contenida en las EPAs, elaboradas por el INE, correspondientes al segundo trimestre de los años comprendidos en el periodo 1996-2013. Este periodo temporal fue elegido para recoger tanto la etapa de intenso crecimiento económico acontecido entre mediados de los 90 y 2007, como los años de fuerte destrucción de empleo, de 2008 a 2013 (último con información estadística disponible). Las ocupaciones fueron consideradas a dos

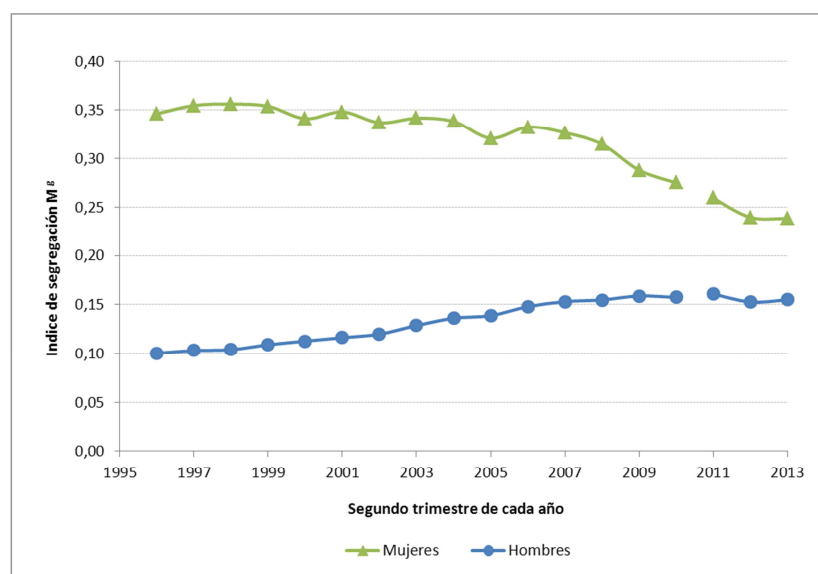
⁴ Es importante tener presente que si bien la discriminación salarial y la segregación ocupacional pueden tener su origen en las mismas causas, la medición de ambos fenómenos y, como consecuencia, los modelos econométricos que se pueden utilizar tienen notables diferencias. La discriminación es un fenómeno individual. Es posible determinar cuál sería el salario esperado (medio) de las personas que tuviesen unas determinadas características y averiguar si una persona concreta tiene un salario inferior al mismo. La segregación, por el contrario, es un fenómeno del grupo. No podemos decir si una mujer concreta está segregada o no pero sí se podemos determinar cuáles son los grupos que experimentan mayor/menor segregación y qué relación guarda ésta con las características del grupo.

⁵ Esto permite incluir en el estudio una segunda generación de inmigrantes. La razón para hacerlo así es considerar que la situación de este grupo en el mercado laboral podría ser diferente de la de aquellos individuos que sólo tienen nacionalidad española, en la medida que no sean percibidos como ciudadanos españoles por los empresarios y/o la sociedad, en general. En cualquier caso, en 2007 este colectivo sólo representaba el 0,87% de los/as trabajadores/as inmigrantes en nuestro país, por lo que su inclusión no debería afectar de manera importante a los resultados obtenidos.

dígitos, lo que supuso trabajar con una clasificación de 66 ocupaciones (utilizando la clasificación CNO-1994) para el periodo 1996-2010, y una clasificación distinta, de 62 ocupaciones, durante el periodo 2011-2013, ya que a partir de esa fecha la clasificación oficial fue modificada (CNO-2011). Como se ha comentado anteriormente, esto supone incorporar en el análisis un cierto grado de incomparabilidad en las series de segregación estimadas, lo que será representado en los gráficos por un salto que permite identificar con claridad dónde se produce la ruptura de las mismas.

En la Figura 2 se muestran los índices de segregación (local) para mujeres y hombres estimados a partir del índice M^g (véase expresión 1, donde g hace referencia al grupo que se esté analizando en cada caso).⁶ Como era de esperar, las mujeres presentan a lo largo de todo periodo niveles de concentración en ocupaciones mucho mayores que los hombres, aunque las diferencias se han reducido notablemente, tanto debido al descenso experimentado por ellas, como por el incremento de ellos.

Figura 2. Segregación (local) de mujeres y hombres
Índice de segregación M^g



Fuente: Elaboración propia a partir de las EPAs (segundo trimestre)

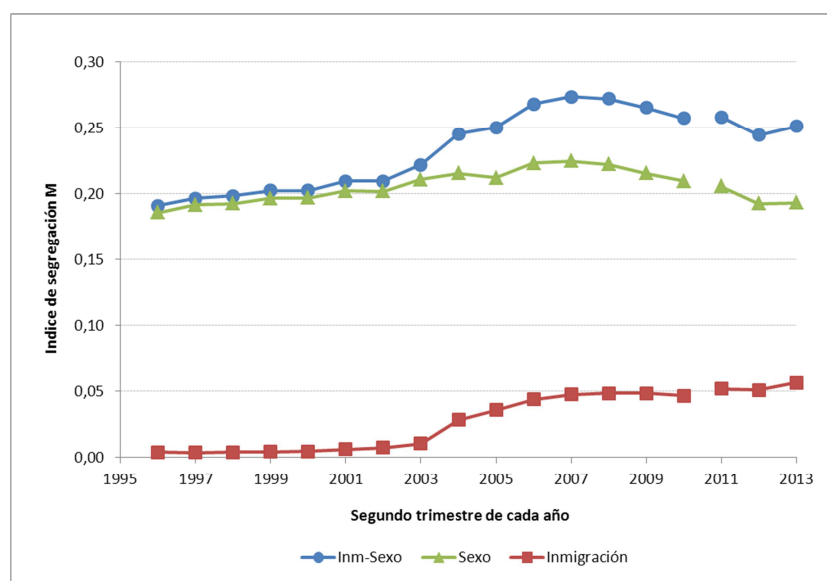
El efecto combinado de ambas tendencias se puede observar en la Figura 3 analizando el índice agregado M estimado a partir de estos dos grupos: M -sexo (véase expresión 2).⁷ Se comprueba que la segregación ocupacional por sexo en nuestro país ha

⁶ Los resultados para el índice IP^g fueron muy similares por lo que no se han incluido en el texto.

⁷ La Figura 3 muestra tres series estimadas utilizando el índice de segregación total o agregado, M : M -sexo (que recoge las diferencias entre mujeres y hombres), M -inmigración (inmigrantes y nativos/as) y

aumentado a lo largo del periodo de crecimiento económico, debido a que el incremento de la concentración en ocupaciones de los hombres más que compensó la disminución de las mujeres. Sólo a partir de 2007, con la crisis y la destrucción de empleo, han empezado a descender los niveles de segregación por sexo, debido, en este caso, a la fuerte caída experimentada por las mujeres y al estancamiento de la serie masculina.

Figura 3. Segregación por sexo, status migratorio y sexo-status migratorio
Índice de segregación M



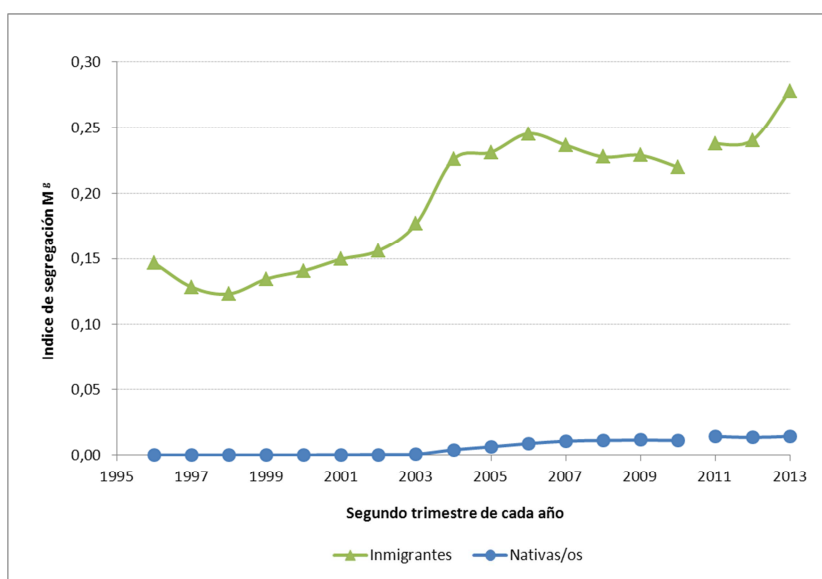
Fuente: Elaboración propia a partir de las EPAs (segundo trimestre)

Si comparamos esta serie agregada por sexo con la que obtenemos a partir de una clasificación que sólo distingue entre nativos/as e inmigrantes (véase serie M-inmigración en la Figura 3) vemos que ésta última toma valores muy pequeños hasta el año 2000, debido al escaso peso que la población inmigrante tenía hasta ese momento en el mercado laboral, y que es a partir de ahí cuando la segregación ocupacional diferenciando por status migratorio crece de manera importante. Obviamente esto no tendría que por qué ser así, necesariamente, ya que un aumento en el tamaño del grupo no tiene por qué generar inevitablemente incrementos en la segregación total, a menos que sus niveles de segregación local ya fueran elevados previamente y/o que la población recién llegada se estuviesen incorporando al empleo en ocupaciones que previamente ya contaban con elevados niveles de presencia inmigrante. En cualquier caso, este incremento en la segregación por status migratorio parece explicar por qué la serie de segregación que combina inmigración y sexo en la Figura 3 (M-inm-sexo)

M-sexo-inmigración (mujeres inmigrantes, mujeres nativas, hombres inmigrantes y hombres nativos) tal y como se recoge en la expresión 2, adaptada a cada caso.

presenta niveles sólo ligeramente superiores a la serie sexo hasta principios de siglo, y que sea a partir de 2003 cuando se separe claramente, mostrando niveles significativamente mayores. La causa de esto hay que buscarla en la evolución seguida por la segregación local de la población trabajadora inmigrante, cuyos niveles de segregación según el índice M^{IN} se muestran en la Figura 4.

Figura 4. Segregación (local) de población inmigrante y nativa
Índice de segregación M^g

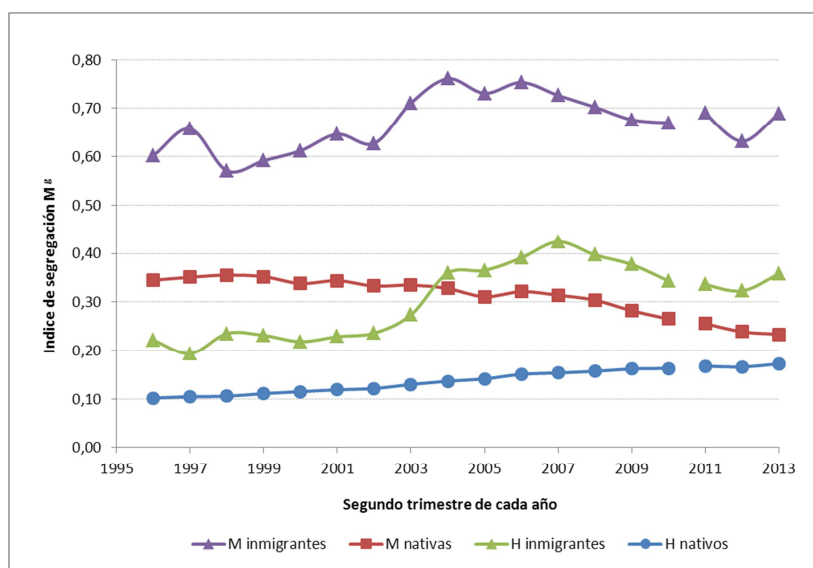


Fuente: Elaboración propia a partir de las EPAs (segundo trimestre)

Comprobamos que entre 1998 y 2006 dicho colectivo experimentó un incremento brutal en sus niveles de segregación ocupacional, que prácticamente se duplicaron en un periodo temporal tan breve (mientras que la población nativa sólo vio incrementar ligeramente sus bajos niveles de segregación). Este comportamiento ya fue enfatizado por Alonso-Villar y Del Río (2013a) donde se puso de manifiesto que, hasta la llegada de la crisis, el extraordinario incremento de la población inmigrante se tradujo en un importante crecimiento de su segregación ocupacional. Esta intensificación de sus niveles de segregación fue consecuencia de dos factores. Por un lado, aquellas ocupaciones en las que la población inmigrante ya tendía a concentrarse en 2001 (en particular trabajo doméstico, hostelería y restauración, y ocupaciones menos cualificadas relacionadas con el sector de la construcción) experimentaron un fuerte crecimiento, claramente superior al de la media de la economía. Y por otro lado, los trabajos creados en estas ocupaciones fueron mayoritariamente ocupados por población inmigrante, todavía en mayor medida de lo que venía sucediendo hasta entonces, lo que intensificó la concentración de este colectivo en unas pocas ocupaciones, por otro lado,

generalmente mal pagadas. La comparación entre inmigrantes y nativos/as esconde, sin embargo, las diferencias por sexo dentro de cada uno de estos dos colectivos. Así, si queremos entender la evolución experimentada por el índice M-inmigración-sexo tenemos que estimar la segregación local experimentada por cada uno de los cuatro grupos que lo conforman, tal y como se ofrece en la Figura 5.

Figura 5. Segregación (local) de mujeres inmigrantes, mujeres nativas, hombres inmigrantes y hombres nativos
Índice de segregación M^s

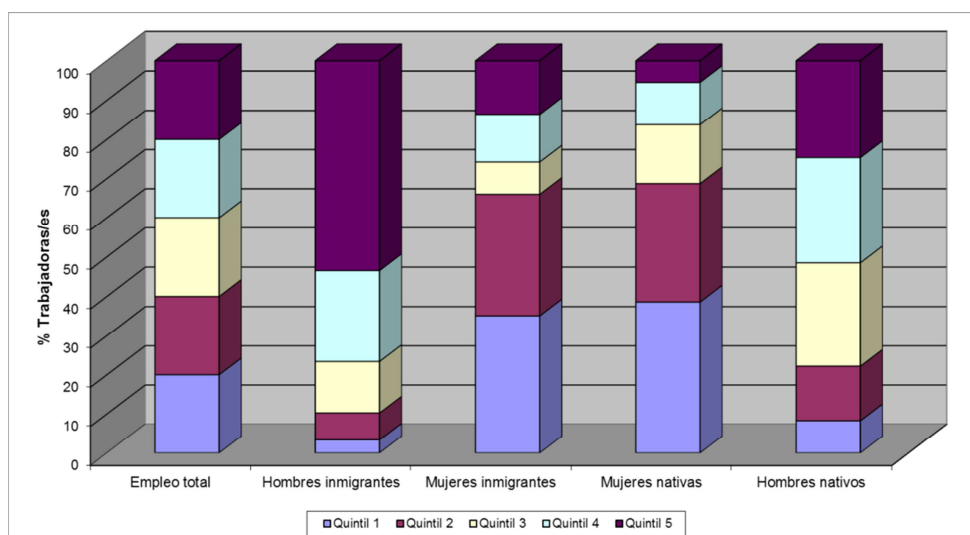


Fuente: Elaboración propia a partir de las EPAs (segundo trimestre)

Lo primero que llama la atención son las diferencias entre los niveles de segregación padecidos por las mujeres inmigrantes y los del resto de grupos. Así, su incorporación en el mercado laboral español se ha caracterizado por presentar elevados niveles de concentración en unas pocas ocupaciones todavía en mayor medida que los hombres inmigrantes, lo que parecería indicar que están sufriendo una doble segregación en su condición de mujeres e inmigrantes. De hecho, aunque ambos grupos comparten una evolución similar en sus niveles de segregación y una elevada presencia en ocupaciones mal remuneradas, en general, y relacionadas con la restauración, en particular, la distribución de las mujeres inmigrantes por ocupaciones presenta un mayor parecido con la de las mujeres nativas que con el resto de inmigrantes (a pesar de que la evolución temporal de ambas presente notables diferencias). Es más, como Del Río y Alonso-Villar (2012) han puesto de manifiesto, el género es una variable fundamental para entender la situación de mujeres y hombres inmigrantes en el mercado laboral español, ya que las ocupaciones en las que unas y otros se encuentran concentradas/os

son algunas de las más feminizadas/masculinizadas de la economía. Esto ayuda a explicar el incremento ya comentado de la segregación por razón de sexo durante la etapa expansiva. Si analizamos el empleo total de la economía, ordenando las ocupaciones de menor a mayor presencia de alguno de estos grupos demográficos, y lo dividimos en 5 grupos (que llamaremos quintiles) que representan cada uno de ellos el 20% del empleo total, podemos apreciar mejor las diferencias y similitudes entre los cuatro grupos. La Figura 6 nos ofrece para 2007, y en diferentes colores delimitados por la primera columna, el empleo asociado a las ocupaciones ordenadas de menor a mayor presencia de los hombres inmigrantes (columna 2) y el peso que esas ocupaciones tienen en el empleo de las mujeres inmigrantes (columna 3), las mujeres nativas (columna 4) y los hombres nativos (columna 5).

Figura 6. Distribución de mujeres inmigrantes y nativas y de hombres nativos a lo largo de quintiles de empleo ordenados de menor a mayor presencia de hombres inmigrantes, en 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de las EPA (segundo trimestre, 2007)

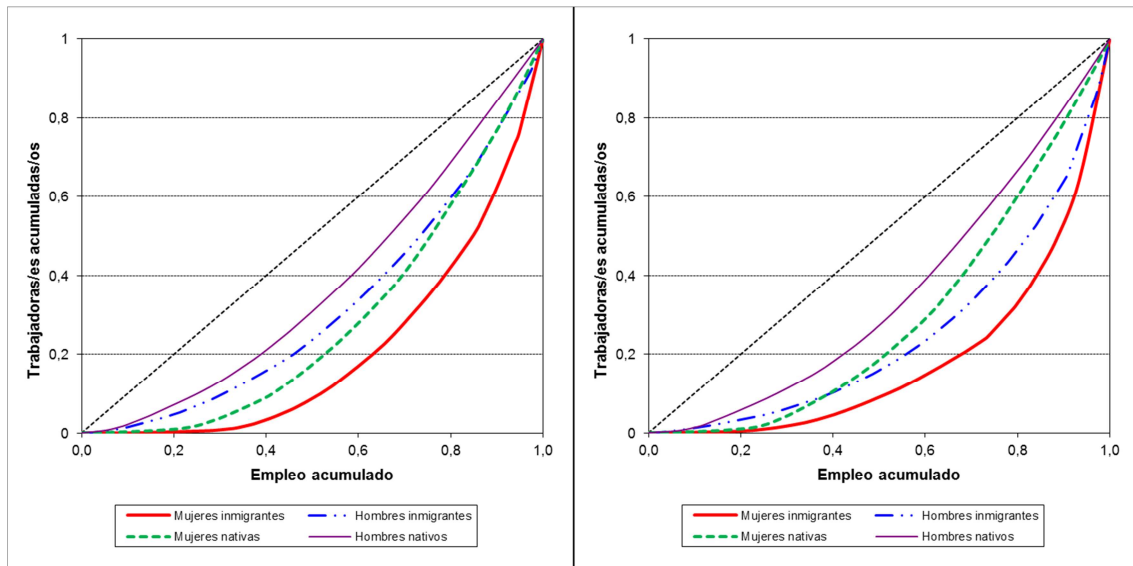
Obviamente, y dados los niveles de segregación ocupacional vistos anteriormente, no es extraño encontrar diferencias notables. Así, en el quintil 5, de mayor presencia de hombres inmigrantes, están empleados el 53% de los mismos, mientras que esas ocupaciones emplean al 25% de los hombres nativos, al 14% de las mujeres nativas y únicamente al 5% de las mujeres inmigrantes. Además, comparando las columnas 3 y 4 podemos comprobar visualmente cómo se parecen las distribuciones de mujeres inmigrantes y nativas por ocupaciones, y cómo éstas a su vez se diferencian de las distribuciones de hombres. No se trata sólo de que los niveles de segregación sean diferentes sino que las ocupaciones en las que se concentran unas y otros presentan

marcadas diferencias. Si la ordenación la hubiésemos hecho de menor a la mayor presencia de mujeres inmigrantes, comprobaríamos que en el 20% del empleo que incluye aquellas ocupaciones en las que tienen una mayor presencia, estaban empleadas el 67% de las mujeres inmigrantes (dos de cada tres), el 30% de las mujeres nativas, el 16% de hombres inmigrantes y sólo el 7% de hombres nativos. Lo que nuevamente refleja la extraordinaria concentración de las mujeres inmigrantes en unas pocas ocupaciones, que en la mayoría de los casos están altamente feminizadas. Éstas son, básicamente, tres: Empleadas domésticas y otro personal de limpieza de interior de edificios; Trabajadoras de los servicios de restauración; y Trabajadoras de los servicios personales (auxiliares enfermería, cuidadoras de personas, asistentes domiciliarios, ...); y en menor medida: Empleadas de trato directo con el público en agencias de viajes, recepcionistas y telefonistas; Peones de las industrias manufactureras; Cajeras, taquilleras y otras empleadas asimiladas en trato directo con el público; Peones agropecuarios y de la pesca; y Dependientas de comercio y asimiladas.

Por otro lado, mujeres inmigrantes y nativas comparten también su escasa presencia en un porcentaje importante de ocupaciones. En las Figuras 7 y 8 se muestran (para tres años distintos, 2000, 2007 y 2013) las curvas (locales) de segregación para los cuatro grupos analizados. Estas curvas muestran la relación entre el porcentaje de empleo total acumulado (eje horizontal) y el porcentaje de empleo acumulado de cada grupo, una vez que las ocupaciones han sido ordenadas de menor a mayor presencia del mismo. Cuanto más cerca se sitúa la curva del eje de 45 grados, menor será el grado de segregación (local) y al revés. En los tres casos comprobamos que las mujeres inmigrantes presentan las curvas más alejadas de la bisectriz, lo que está en consonancia con los índices mostrados en la Figura 5: son el grupo que presenta los mayores niveles de segregación. Pero las curvas nos permiten, además, comprobar que hay un porcentaje importante del empleo (esto es, un número importante de ocupaciones) en el que las mujeres inmigrantes no tienen apenas presencia. En 2000 (Figura 7, parte izquierda), casi un 30% del empleo total de la economía se encontraba en ocupaciones en las que sólo un porcentaje ínfimo de las mujeres inmigrantes tenía trabajo. Como se observa, algo parecido ocurría con las mujeres nativas, aunque el porcentaje se reducía al 20%. Sin embargo, hombres nativos e inmigrantes tienen una mayor presencia incluso en aquellas ocupaciones más feminizadas. Si comparamos las tres figuras podemos observar otro hecho destacable: si bien en 2000 las mujeres nativas presentaban una mayor

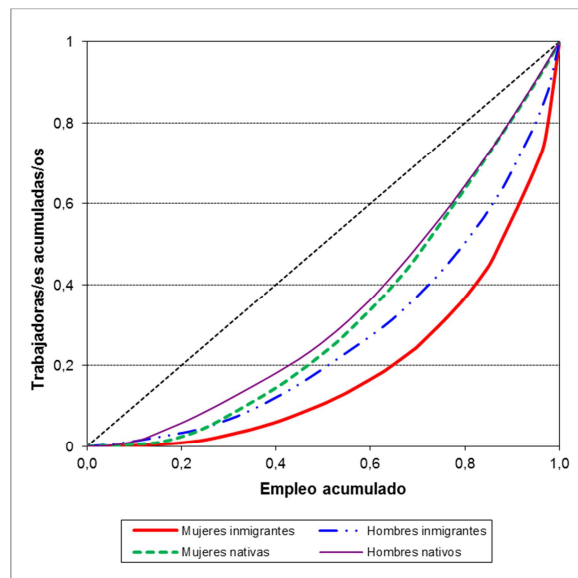
segregación que los hombres inmigrantes, en 2007 se produce un cruce en las curvas, y en 2013 este cruce ya se produce casi al principio de la distribución. Esto es el resultado de una convergencia entre las curvas de mujeres y hombres nativos por un lado y, en menor medida, entre las de mujeres y hombres inmigrantes, por otro.

Figura 7. Curvas de segregación (local) de mujeres inmigrantes, mujeres nativas, hombres inmigrantes y hombres nativos, en 2000 y 2007



Fuente: Elaboración propia a partir de las EPAs (segundo trimestre, 2000 y 2007)

Figura 8. Curva de segregación (local) de mujeres inmigrantes, mujeres nativas, hombres inmigrantes y hombres nativos, en 2013



Fuente: Elaboración propia a partir de las EPA (segundo trimestre, 2013)

La Figura 5 refleja esta evolución a lo largo de todo el periodo temporal, constatándose un cruce en 2004 en las series de segregación según los índices M^{MN} (mujeres nativas) y

M^{HI} (hombres inmigrantes), año a partir del cual el segundo empieza a superar con claridad al primero. Esto es consecuencia de la contrapuesta tendencia de ambas series durante el periodo expansivo: creciente para ellos y ligeramente decreciente para ellas. La destrucción masiva de empleo a partir de 2007 ha homogeneizado el comportamiento de los cuatro grupos, al experimentar todos ellos o bien fuertes reducciones (sobre todo hasta 2010) o bien un estancamiento (como en el caso de los hombres nativos). Llegados a 2013, tres son las principales características de nuestro mercado laboral: niveles elevados de segregación de las mujeres inmigrantes, muy superiores al resto del grupo, mayor segregación de los hombres inmigrantes que de las mujeres nativas, y una progresiva convergencia en los niveles de segregación de mujeres y hombres nativos/as. Convergencia que explica la reducción en los niveles de segregación agregada por sexo, comentada anteriormente (Figura 3).

5. Conclusiones

Lo mostrado anteriormente justifica la necesidad de que la segregación ocupacional ocupe un papel mucho más importante en el diseño de las políticas laborales del que hasta ahora se le ha concedido. La segregación es un potente mecanismo de reafirmación de los prejuicios sobre el papel de las mujeres, así como sobre las características de su oferta de trabajo, y explica buena parte del diferencial salarial por género. La progresiva feminización de ocupaciones tradicionalmente desempeñadas por hombres ha venido acompañada, además, de procesos de devaluación de las mismas, con las perniciosas consecuencias que ello conlleva para el bienestar de las mujeres.

El modelo de crecimiento seguido en España entre mediados de los 90 y 2007 no sólo favoreció la llegada de importantes contingentes de población inmigrante, sino su confinamiento en ocupaciones mal remuneradas y con elevados grados de feminización/masculinización, intensificando aún más las diferencias por sexo entre ellas. Esto ayuda a explicar por qué, a pesar de los esfuerzos realizados para reducir el diferencial por razón de género en el mercado laboral, y a pesar de la mejora continua en los niveles educativos de las mujeres españolas, la segregación ocupacional creció durante ese periodo. El descenso en el nivel de segregación que se está produciendo en la actualidad en nuestro país está directamente ligado a la masiva destrucción de empleo, especialmente en algunas ocupaciones altamente masculinizadas/feminizadas. Esto no sólo ha incrementado exponencialmente las tasas de paro sino que ha

intensificado, asimismo, las diferencias entre inmigrantes y población nativa, tanto para hombres como para mujeres. Como Torns y Recio Cáceres (2012: 198) afirman, “las desigualdades de género en el mercado de trabajo no desaparecen sino que se transforman [...] al ritmo que se desregula y precariza el mercado laboral. Unas desigualdades que se tornan más evidentes entre los colectivos de mujeres peor situados, pero que no desaparecen entre aquellas mujeres más cualificadas y en mejor posición de partida para lograr un empleo en igualdad de condiciones al de sus compañeros masculinos”.

En el futuro, políticas tendentes a potenciar el trabajo a tiempo parcial y a desvincular a las mujeres del mercado laboral tendrán, sin duda, efectos negativos en los niveles de segregación. En este sentido, es preocupante la tendencia que se observa en los últimos años en las instituciones europeas hacia la extensión de los derechos relacionados con el abandono del mercado laboral por razones de cuidados a dependientes. En un contexto europeo de “flexiseguridad”, que en nuestro país se ha traducido en una desregulación del despido y en una reducción del sistema de protección social, los colectivos laboralmente más vulnerables se están llevando la peor parte. Lo que muestra, una vez más, la debilidad a la que siempre están sujetos los logros obtenidos en materia de igualdad.

Referencias

ADDABBO, T., RODRÍGUEZ-MADROÑO, P. y GÁLVEZ-MUÑOZ, L. (2013): "Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain", DEMB Working Paper Series 2013-10, Università di Modena Reggio Emilia.

ALONSO-VILLAR, O. y DEL RÍO, C. (2010a): "Segregation of female and male workers in Spain: Occupations and industries", *Hacienda Pública Española*, 194(3), pp. 91-121.

ALONSO-VILLAR, O. y DEL RÍO, C. (2010b): "Local versus overall segregation measures", *Mathematical Social Sciences*, 60 (1), pp. 30-38.

ALONSO-VILLAR, O. y DEL RÍO, C. (2013a): "Occupational Segregation in a Country of Recent Mass Immigration: Evidence from Spain", *The Annals of Regional Science*, vol. 50 (1), February, pp. 109-134.

ALONSO-VILLAR, O. y DEL RÍO, C. (2013b): "The occupational segregation of black women in the United States: A look at its evolution from 1940 to 2010", ECINEQ Working Paper Series 2013-304.

ALONSO-VILLAR, O., GRADÍN, C. y DEL RÍO, C. (2012): "The extent of occupational segregation in the U.S.: Differences by race, ethnicity, and gender", *Industrial Relations*, 51(2), 179-212.

ALONSO-VILLAR, O., GRADÍN, C. y DEL RÍO, C. (2013): "Occupational segregation of Hispanics in U.S. metropolitan areas", *Applied Economics*, 45 (30), pp. 4298-4307.

AKERLOF, G. y KRANTON, R. (2000): "Economics and identity", *The Quarterly Journal of Economics*, CXV(3), pp. 715-753.

ALTONJI, J. y BLANK, R. (1999): "Race and gender in the labor market", en Orley Ashenfelter y David Card (Eds.), *Handbook of Labor Economics*, 3C, Amsterdam, Elsevier, pp. 3143-3259.

ANKER, R. (1998): *Gender and jobs: sex segregation of occupations in the world*, Ginebra, International Labour Office.

BARON, J. (1994): "Organizational evidence of ascription in labor markets", en Paul Burstein (ed.), *Equal Employment Opportunity. Labor Market Discrimination and Public Policy*, New York, Walter de Gruyter Inc, pp. 71-93.

BLAU, F., BRUMMUND, P. y LIU, A. (1993): "Trends in occupational segregation by gender 1970-2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system", *Demography*, 50, pp. 471-492.

BECKER, G. (1971): *The economics of discrimination*, Chicago, University of Chicago Press.

BURNELL, B. (1999): "Occupational segregation", en Margaret Lewis y Janice Peterson (eds.), *The Elgar companion to feminist economics*, Cheltenham (Reino Unido), Edward Elgar, pp. 578-584.

COHEN, P. y HUFFMAN, M. (2003): "Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labor markets", *Social Forces*, 81(3), pp. 881-908.

CONSEJO ECONÓMICO Y SOCIAL (CES) (2012): *Tercer informe sobre la situación de las mujeres en la realidad sociolaboral española*, Colección Informes, 01/2011, Madrid.

DEL RÍO, C. y ALONSO-VILLAR, O. (2012): "Occupational segregation of immigrant women in Spain", *Feminist Economics*, 18(2), pp. 91-123.

DEL RÍO, C., GRADÍN, C. y CANTÓ, O. (2008), "Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España", *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, 184 (1), pp. 67-98.

DUNCAN, O. y DUNCAN, B. (1955): "A methodological analysis of segregation indexes," *American Sociological Review*, 20(2), pp. 210-217.

EUROPEAN COMMISSION (2009): *Gender segregation in the labour market: root causes, implications and policy responses in the EU*.

[<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=364&type=2&furtherPubs=yes>].

EUROSTAT (2010): *The social situation in the European Union 2009*, Luxemburgo, Publications Office of the European Union.

EUROSTAT (2013): *Gender pay gap statistics*. [http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics].

GÁLVEZ, L. y RODRÍGUEZ, P. (2011), "La desigualdad de género en las crisis económicas", *Investigaciones Feministas*, 2, pp. 113-132.

GOLDIN, C. (2002): "A pollution theory of discrimination: Male and female differences in occupations and earnings", Working Paper 8985, NBER.

GRADÍN, C. y DEL RÍO, C. (2013): “El desempleo de inmigrantes, mujeres y jóvenes”, *Primer Informe sobre la Desigualdad en España 2013*, Madrid, Fundación Alternativas, pp. 137-190.

GRADÍN, C. (2013): “Conditional occupational segregation of minorities in the US”, *Journal of Economic Inequality*, 11(4), pp. 473-493.

HUTCHENS, R. (2006): “Measuring segregation when hierarchy matters”, Mimeo: ILR School, Cornell University.

HUTCHENS, R. (2009): “Occupational segregation with economic disadvantage: An investigation of decomposable indexes”, *Research on Economic Inequality*, 17, pp. 99-120.

KAUFMAN, R. (2010): *Race, gender, and the labor market*, Boulder (Colorado, Estados Unidos), Lynne Rienner Publishers.

KING, M. (1992): “Occupational segregation by race and sex, 1940-88”, *Monthly Labor Review*, 115(4), pp. 30-37.

KING, M. (1999): “Labor market segmentation”, en Margaret Lewis y Janice Peterson (eds.), *The Elgar companion to feminist economics*, Cheltenham (Reino Unido), Edward Elgar, pp. 505-511.

KMEC, J. (2005): “Setting occupational sex segregation in motion”, *Work and Occupations*, 32(3), pp. 322-354.

MOIR, H. y SELBY SMITH, J. (1979): “Industrial segregation in the Australian labour market”, *Journal of Industrial Relations*, 21, pp. 281-291.

MURILLO, I. y SIMÓN, H. (2013): “La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España”, *Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública*, en prensa.

PAGER, D. Y KARAFIN, D. (2009): “Bayesian bigot? Statistical discrimination, stereotypes, and employer decision making”, *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 621, pp. 70-93.

PETRONGOLO, B. (2004): “Gender segregation in employment contracts”, *Journal of the European Economic Association*, 2(2/3), pp. 331-45.

PHELPS, E. (1972): “The statistical theory of racism and sexism”, *American Economic Review*, 62(4), pp. 659-661.

REARDON, S. y O’SULLIVAN, D. (2004): “Measures of spatial segregation”, *Sociological Methodology*, 34, pp. 121-162.

RESKIN, B. (2000): "The proximate causes of employment discrimination", *Contemporary Sociology*, 29, pp. 319-328.

RESKIN, B. y ROOS, P. (1990): *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*, Filadelfia, Temple University Press.

SILBER, J. (1992): "Occupational segregation indices in the multidimensional case: A note", *The Economic Record*, 68, pp. 276-277.

TOMASKOVIC-DEVEY, D. y STAINBACK, K. (2007): "Discrimination and desegregation: Equal opportunity progress in U.S. private sector workplaces since the civil rights act", *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609, pp. 49-84.

TORNS, T. y RECIO CÁCERES, C. (2012): "Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", *Revista de Economía Crítica*, 14, pp. 178-202.