

Trabajo de Fin de
Grado de Economía

Curso 2013 - 2014

**Un análisis de la
segregación
ocupacional por
género en España**

Noelia Silveira Vidal

Dirigido por:
Olga Alonso Villar

RESUMEN:

Este trabajo tiene como finalidad analizar la segregación ocupacional por género en España durante los años 2000 y 2013 en un contexto multigrupo. Primero ofrezco una visión general del mercado laboral español. Posteriormente, presento el análisis realizado a partir de los datos ofrecidos por la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Labour Force Survey (LFS) que proporcionan respectivamente el Instituto Nacional de Estadística (INE) y Eurostat. El estudio consiste principalmente en la aplicación de índices locales y globales, ya propuestos en la literatura de la segregación ocupacional, y en la interpretación de sus resultados. Los grupos con los que trabajo son los colectivos de: mujeres nativas, mujeres inmigrantes, hombres nativos y hombres inmigrantes. La elección de estos cuatro grupos me permite extraer conclusiones desde una perspectiva de género y de estatus migratorio. Asimismo, introduzco la variable educativa en uno de los análisis, lo que me posibilita observar cuán diferente es la segregación de los grupos para un mismo nivel educativo. Los resultados del estudio sugieren que las mujeres inmigrantes sufren doblemente la segregación ocupacional, afectándoles en mayor medida que a las mujeres nativas y que a los hombres inmigrantes. Además, se evidencia que la segregación puede coexistir con niveles idénticos de educación, al encontrarse las mujeres nativas con educación superior menos representadas en algunas ocupaciones que los hombres nativos con esta misma formación.

Palabras clave:

Segregación ocupacional, división del trabajo por género, desigualdades laborales, mercado de trabajo

ABSTRACT:

This paper aims to analyse occupational segregation by gender in Spain between 2000 and 2013 in a multi-group context. First, I offer an overview of the Spanish labour market. Afterwards, I present the analysis based on the data provided by the Economically Active Population Survey (Encuesta de Población Activa, EPA) and the Labour Force Survey (LFS) which provide respectively the National Statistics Institute (INE) and Eurostat. Primarily, the study involves the application of local and overall measures which were already proposed in the literature of occupational segregation as well as the interpretation of their results. The groups that I have selected are: native women, immigrant women, native men, and immigrant men. The choice of these four groups allows me to draw conclusions from the perspective of gender and immigrant status. In addition, I introduce the educational variable in one of the analyses, which allows me to observe how different the segregation of groups with the same educational level is. The study results suggest that immigrant women suffer double occupational segregation, affecting them to a greater extent rather than to native women and immigrant men. Furthermore, the study conclusions suggest that segregation coexists with identical levels of education, since native woman with high education are less represented in some occupations than native men with the same training.

Keywords:

Occupational segregation, gender division of labour, labour inequalities, immigrant labour, labour market

Contenido

1. Introducción	1
2. Teorías explicativas de la segregación ocupacional por género	3
3. Segregación ocupacional en España.....	8
3.1. El mercado laboral español entre 2000 y 2013	8
3.1.1. Actividad	9
3.1.2. Empleo	14
3.1.3. Desempleo.....	17
3.2. Índices de segregación ocupacional: género, estatus migratorio y educación.....	19
3.2.1. Metodología y datos	20
3.2.2. Segregación ocupacional por género y estatus migratorio (2000-2013)	24
3.2.3. Segregación ocupacional por género, estatus migratorio y educación en 2013	31
4. Conclusiones	38
5. Bibliografía	41

Tablas

Tabla 1. Tasa de temporalidad y trabajo a tiempo parcial en España y en la UE-15.....	15
Tabla 2. Brecha salarial de género según tipo de jornada en España y en la UE-15.....	17
Tabla 3. Índice de segregación local (Φ_1) (2000, 2007 y 2013).....	27
Tabla 4. Índice global de segregación ocupacional 2000, peso demográfico y contribución al índice global.....	29
Tabla 5. Índice global de segregación ocupacional 2007, peso demográfico y contribución al índice global.....	29
Tabla 6. Índice global de segregación ocupacional 2013, peso demográfico y contribución al índice global.....	30
Tabla 7. Índices de segregación cruzando género, estatus migratorio y educación (Φ_1) (2013).....	33
Tabla 8. Índice global de segregación ocupacional, peso demográfico y contribución al índice. Nivel educativo bajo, 2013.	35
Tabla 9. Índice global de segregación ocupacional, peso demográfico y contribución al índice. Nivel educativo medio, 2013.	36
Tabla 10. Índice global de segregación ocupacional, peso demográfico y contribución al índice. Nivel educativo alto, 2013.	36

Gráficos

Gráfico 1. Tasa de actividad en España y en la UE-15. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	9
Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad femenina por grupos de edad. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	10
Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad masculina por grupos de edad. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	11
Gráfico 4. Tasa de actividad por edad y nivel educativo: Mujeres. Fuente: Encuesta de población activa (EPA, INEbase 2014).	11
Gráfico 5. Tasa de actividad por edad y nivel educativo: Hombres. Fuente: Encuesta de población activa (EPA, INEbase 2014).	12
Gráfico 6. Distribución de hombres inactivos por razón de inactividad en España. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	12
Gráfico 7. Distribución de mujeres inactivas por razón de inactividad en España. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	13
Gráfico 8. Distribución de mujeres inactivas por razón de inactividad en Europa (UE-15). Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	13
Gráfico 9. Tasa de empleo en España y en UE-15. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	15
Gráfico 10. Motivo de jornada parcial, año 2007. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	16
Gráfico 11. Motivo de jornada parcial, año 2012. Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	16
Gráfico 12. Tasa de desempleo en España y en UE-15. Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	18
Gráfico 13. Tasa de desempleo por sexo y nivel educativo (2007). Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	18
Gráfico 14. Tasa de desempleo por sexo y nivel educativo (2013). Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).	19
Gráfico 15. Explicación de las curvas de segregación ocupacional. Fuente: Alonso-Villar y Del Río, 2010.	22
Gráfico 16. Curvas de segregación ocupacional 2000. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	25
Gráfico 17. Curvas de segregación ocupacional 2007. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	25
Gráfico 18. Curvas de segregación ocupacional 2013. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	26
Gráfico 19. Índices de segregación local (D^{E}) (2000, 2007 y 2013). Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	28
Gráfico 20. Índices de segregación local (Φ_1) (2000, 2007 y 2013). Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	28
Gráfico 21. Curvas de segregación ocupacional 2013, Nivel educativo 1. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	32
Gráfico 22. Curvas de segregación ocupacional 2013, Nivel educativo 2. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	32
Gráfico 23. Curvas de segregación ocupacional 2013, Nivel educativo 3. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).	33

1. Introducción

Este trabajo profundiza en la segregación ocupacional por razones de género, es decir, en la separación de hombres y mujeres en distintas ocupaciones. Este fenómeno afecta tanto a países económicamente desarrollados como a aquellos que están en vías de desarrollo. De hecho, constituye una forma de discriminación reconocida por la Organización Internacional del Trabajo y su eliminación está recogida en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo. La segregación ocupacional por razón de sexo está acompañada generalmente de salarios bajos y peores condiciones de trabajo en las ocupaciones tradicionalmente ocupadas por mujeres, y configura en sí misma uno de los mayores tipos de desigualdad laboral.

Llegados a este punto, nos podemos preguntar por qué es importante hablar o incidir en la segregación ocupacional, y es que son numerosas las razones por las cuales deberíamos prestarle atención. Por una parte, conlleva consecuencias distributivas y afecta a la calidad del empleo. Se observa que tanto mujeres como inmigrantes se concentran en ocupaciones con salarios bajos, lo que ocasiona un mayor nivel de desigualdad salarial en el mercado de trabajo. Se puede decir que aproximadamente un tercio de las diferencias en la remuneración entre sexos a nivel internacional es consecuencia de la segregación ocupacional por género (European Commission, 2009).

Además, la concentración de las mujeres en ocupaciones con bajos niveles salariales o con "poca valoración social" afecta negativamente a como se ven a sí mismas y como las ven los hombres. Lo que también contribuye a reforzar los estereotipos de género e incrementa los niveles de pobreza en hogares encabezados por mujeres. Por otra parte, refuerza la discriminación a través de las generaciones, ya que tiene un impacto negativo en la educación de las generaciones futuras. Los estereotipos que adquieren las ocupaciones feminizadas o masculinizadas influyen en las decisiones que realizan los jóvenes a la hora de entrar en el mercado de trabajo o bien de elegir un campo de estudio. Además, genera pérdidas de eficiencia en el mercado laboral, ya que se está desaprovechando el capital humano existente al excluir a las mujeres de determinadas áreas cuando están formadas para trabajar en ellas. Contribuye también a que persistan las rigideces en el mercado de trabajo y que se vea reducida su capacidad para ajustarse a los cambios económicos. La existencia de profesiones altamente feminizadas y masculinizadas dificulta la adecuación de la economía a cambios. Además, las crisis económicas con elevados niveles de destrucción de empleo pueden acabar incidiendo en mayor medida sobre unos grupos frente a otros. Por último, debido a la segregación ocupacional por género, las oportunidades de promoción, a menudo, son ofrecidas desigualmente a hombres y mujeres.

Para entender la dimensión del problema que supone este fenómeno, citaremos a los autores Anker, Malkas y Korten (2003, p.4):

“Se puede decir con seguridad que prácticamente todas las mujeres se han visto afectadas por la segregación ocupacional de una forma u otra”.

Nos hayamos pues, ante un grave problema que requiere especial atención por parte de gobiernos e instituciones internacionales. En palabras de la exdirectora ejecutiva de ONU¹ Mujeres, Michelle Bachelet, “garantizar la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres no sólo es una medida justa, es también una estrategia económica rentable”.²

Con el objetivo de profundizar en este fenómeno de alcance internacional, he dividido el trabajo en dos apartados. El primero de ellos versa sobre las teorías explicativas de la segregación ocupacional que han surgido en el debate académico. El apartado que le sigue se adentra en el estudio de la segregación ocupacional en España durante los años 2000 a 2013, desde una perspectiva de género y de estatus migratorio. España atraviesa en este periodo una fase de expansión (2000 a 2007) y otra de recesión (2008 a 2013) que me permite reflejar cuál es la tendencia que sigue la segregación durante dichos ciclos económicos. Además, España constituye una buena elección para estudiar la segregación ocupacional por tres razones. La primera es que se trata de un país donde este fenómeno explica buena parte de la brecha salarial por género. En segundo lugar, el reciente incremento de la inmigración en nuestro país nos ofrece un excelente escenario para realizar el estudio a corto y medio plazo. Por último, la nacionalidad parece ser un importante factor a la hora de explicar las diferencias salariales en España (Del Río y Alonso-Villar, 2012).

En la sección 3.1 contextualizo el mercado de trabajo español, donde muestro las desigualdades en tasas de actividad, empleo y desempleo. Para ello he consultado la base oficial del Instituto Nacional de Estadística (INE), concretamente la Encuesta de Población Activa (EPA) y la Labour Force Survey (LFS) en Eurostat. Posteriormente, en otro subapartado, con datos también obtenidos de la EPA y teniendo en cuenta la Clasificación Nacional de Ocupaciones a dos dígitos, analizo la segregación ocupacional para cuatro grupos demográficos: hombres nativos, mujeres nativas, hombres inmigrantes y mujeres inmigrantes. Por último, realizo un análisis donde incorporo la variable educativa al estudio de la segregación ocupacional. De esta manera, obtengo resultados que tengan en cuenta tanto el nivel educativo del individuo, como su nacionalidad y su sexo.

Todo ello me permite conocer la segregación de cada grupo y su contribución a la segregación global, no sólo desde una perspectiva de género y de estatus migratorio, sino también en relación al nivel de formación que presenten los individuos. Para realizar los análisis en ambos casos, sin introducir la educación e introduciéndola, he utilizado los índices locales y globales propuestos y/o mencionados en el artículo de Del Río y Alonso-Villar (2010), así como las curvas de segregación ocupacional. Por último, expongo las conclusiones a las que he llegado tras realizar este análisis.

¹ Organización de Naciones Unidas.

² OIT Noticias (2012).

2. Teorías explicativas de la segregación ocupacional por género

El término segregación ocupacional aparece en el debate académico en la década de los 60. Dicho término hace referencia a la sobrerrepresentación o infrarrepresentación de un colectivo en un puesto de trabajo. Generalmente, podemos hablar de segregación ocupacional horizontal o vertical. Nos referimos a la primera de ellas cuando comparamos ocupaciones con un mismo nivel salarial, mientras que si comparamos ocupaciones con distintos niveles salariales hablamos de segregación vertical. Cuando se aborda la segregación ocupacional desde una perspectiva de género se analiza el número de trabajadoras en una determinada ocupación en relación con el número de trabajadores.

Las principales teorías explicativas de esta desigualdad surgen en los años setenta. Desde entonces se ha puesto de manifiesto que son varios los factores que están detrás de la segregación ocupacional, ya que no sólo se toman en consideración factores económicos, sino también sociales y demográficos. Esto explica que resulte realmente complejo establecer una única clasificación de dichas teorías.

Se exponen a continuación algunas de las teorías más relevantes que a lo largo de las últimas décadas han surgido como explicación a este fenómeno. Con el fin de alcanzar este objetivo, he tomado como referencia el artículo de Anker (1997) publicado en la Revista Internacional del Trabajo. Una de las teorías más empleadas como justificación de la existencia de la segregación ocupacional por género es la teoría neoclásica del capital humano. Dicha teoría presupone que los mercados de trabajo son eficientes, así como que los empleadores y los empleados son racionales. Los trabajadores toman sus decisiones en función de sus dotaciones personales (estudios, experiencia...), sus circunstancias condicionantes (cuidar de menores o personas ancianas...) y sus preferencias. Asimismo, los empleadores tratan de maximizar sus beneficios, incrementando la productividad y reduciendo costes, y remuneran a los trabajadores con el producto marginal de su trabajo. Esta teoría expone que las diferencias en capital humano de hombres y mujeres podría explicar la segregación ocupacional por género.

Por su parte, Anker (1997) plantea que en la elección de ocupación por parte de las mujeres influyen dos variables relacionadas con la productividad: la instrucción y el bagaje. Pero ambas están relacionadas, ya que si las mujeres acumulan menos bagaje que los hombres se debe en parte a que no poseen las mismas oportunidades en el mercado de trabajo, pero este hecho la teoría neoclásica no lo recoge. Además, en muchos países desarrollados las mujeres tienden a presentar niveles de formación iguales o superiores que los hombres pero no por ello tienen más oportunidades de trabajo.

Se ve pues, que esta teoría no es suficiente para explicar la segregación ocupacional por género, puesto que en las últimas décadas se observó que tanto la experiencia profesional como el capital humano que poseen las mujeres se

incrementaron. A pesar de ello, la segregación ocupacional continua siendo elevada.

Otra teoría destacable es la teoría de la discriminación ideada por Becker en 1971. Según esta, la segregación ocupacional vendría explicada porque existe cierta disposición a discriminar por parte de los empresarios a la hora de contratar a las personas en función de características visibles (sexo, edad, etnia, minusvalía...) debido a prejuicios negativos. Se dice que el empresario experimentaría una desutilidad al contratar a una persona de alguno de estos colectivos, lo cual según esta teoría es racional ya que de este modo el empresario se estaría ahorrando un coste.

Pero este planteamiento teórico también presenta sus consiguientes fallos. Por una parte, lo que plantea no se podría sostener en una economía competitiva ya que los empleadores que no tuvieran una disposición a discriminar alta, contratarían a personas del colectivo discriminado con el fin de reducir costes e incrementar beneficios (su salario es inferior) y debido a que suponemos una economía capitalista competitiva, este comportamiento sería el que prevalecería porque de este modo se incrementarían los beneficios. Además, el comportamiento descrito en el anterior párrafo se puede explicar por la existencia de estereotipos sociales arraigados y por la teoría de la discriminación estadística que se expone más adelante.

Según autores como Filer y Killingsworth, la teoría de las diferencias compensatorias explicaría la segregación ocupacional por género ya que, según argumentan, las mujeres podrían preferir puestos de trabajo con una mayor flexibilidad, una menor peligrosidad y con condiciones de trabajo agradables. Estas ocupaciones poseen una menor remuneración puesto que se entiende que se percibe una "paga" fuera del salario, la cual es no tener que soportar condiciones desagradables o peligrosas en el lugar de trabajo. Pero parece poco creíble que disfrutar de unas condiciones agradables de trabajo o gozar de una mayor flexibilidad explique realmente los salarios bajos con los que se remuneran muchas ocupaciones tradicionalmente femeninas. Parece mucho más verosímil que, debido a que la carga de trabajo doméstico es desigual entre hombres y mujeres, estas deciden buscar nichos ocupacionales donde existan horarios flexibles y jornadas parciales. No se trata de que las mujeres estén dispuestas a renunciar a la "paga" para disfrutar de un horario flexible, sino más bien a que son más propensas a aceptar salarios más bajos que los hombres si esta es la única forma de compaginar el rol de madre y trabajadora.

Otra teoría destacable es la teoría del mercado de trabajo dual, la cual divide el mercado de trabajo en dos sectores: primario y secundario. El sector primario concentra puestos de trabajo estables, bien remunerados y con opciones de promoción y, en general, con buenas condiciones de trabajo. Por su parte, las ocupaciones del sector secundario presentan las características contrarias a las del sector primario, es decir, empleos de carácter precario. Entre ambos sectores existe cierta independencia, en el secundario existe un gran nivel de competencia mientras que en el primario no es así. Según esta teoría, las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones secundarias ya que las ocupaciones primarias requieren mayor experiencia y cualificación, además de estabilidad en la

continuación de la vida laboral del trabajador. Debido a la interrupción de la misma y a la asunción de que poseen menos capital humano, los empleadores prefieren a hombres. Así pues, las mujeres tienden a concentrarse en el sector secundario, recibiendo salarios menores.

Por otro lado, la teoría de la discriminación estadística, desarrollada a principios de los setenta por Phelps y Arrow, se basa en el supuesto de que existen costes elevados de búsqueda e información a la hora de contratar y diferenciar en experiencia, aptitudes y productividad entre diferentes colectivos de trabajadores. Los empleadores se encuentran, por tanto, en una situación de incertidumbre que da lugar a que tomen decisiones discriminatorias en contra de las mujeres, ya que en media se presupone que tienen una menor productividad que los hombres. Ello explicaría que existan profesiones altamente feminizadas y otras altamente masculinizadas.

Al hilo de lo anterior, también se infiere que las empresas pueden preferir contratar a hombres antes que a mujeres, puesto que a veces se piensa que el trabajo femenino resulta más caro. Esto se sostiene porque se suele afirmar que las mujeres tienen mayores índices de absentismo y de rotación (éstos últimos suponen un coste indirecto al empleador, ya que tiene que formar a nuevos trabajadores), llegan tarde con más frecuencia y tienen menor flexibilidad para trabajar en días de descanso o hasta horas tardías. Sin embargo, en estudios empíricos realizados por Anker y Hein en la década de los ochenta, se comprobó que la diferencia entre el índice de absentismo masculino y femenino era en promedio pequeña, y que el índice de rotación era semejante. Este hecho, aunque llamativo, tiene su explicación en que los hombres abandonaban su puesto de trabajo para dirigirse a otro con frecuencia similar a la que las mujeres dejaban su ocupación por motivos familiares.

Anker (1997), también realiza una crítica a dicha teoría ya que no explica la discriminación entre sexos en los ascensos. En este caso la empresa soporta los mismos costes de valoración sea hombre o mujer, ya que se trata de un trabajador de su entidad.

Las anteriores teorías no tienen en cuenta ciertas variables de índole no económica que intervienen en el mercado laboral, las cuales pueden resultar útiles para explicar la existencia de profesiones femeninas y masculinas. Las teorías feministas se centran en dichas variables y argumentan que la situación desventajosa ante la que se encuentran las mujeres en el mercado laboral es fruto de una serie de estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre la mujer y sus supuestas capacidades o aptitudes.

Los estereotipos fundamentados en el patriarcado, donde los hombres se encargan de ganar el sustento familiar principal mientras que las mujeres se dedican a las tareas del hogar o poseen trabajos flexibles y secundarios para "conciliar la vida familiar con la vida laboral", podrían explicar las diferencias en capital humano de hombres y mujeres, y al mismo tiempo que estas tengan una menor experiencia profesional, que se retiren antes de la población activa y que presenten más discontinuidades en su vida laboral.

Las teorías feministas exponen que las ocupaciones clasificadas como femeninas reflejan en el mercado laboral los estereotipos sociales sobre las mujeres y sus supuestas habilidades. Anker (1997) ofrece una clasificación de estereotipos que vinculan las presuntas capacidades de las mujeres para realizar o no determinados trabajos. Estos estereotipos están clasificados como positivos, negativos u otros. Los primeros son aquellos que hacen referencia a la disposición natural a ocuparse de los demás, a la destreza y experiencia en las tareas del hogar, a la mayor agilidad manual, a la mayor honradez y aspecto físico atractivo que supuestamente poseen las mujeres y que las capacitan para desarrollar determinadas profesiones como enfermera, médico, asistente social, sirvienta, maestra, limpiadora, cocinera, camarera, ama de llaves, lavandera, peluquera, hilandera, tejedora, modista/sastre, comadrona, costurera, mecanógrafa, cajera, empleada de contabilidad, vendedora, recepcionista y empleada de comercio. Mientras que los segundos (menor aptitud para la ciencia y las matemáticas, renuncia a supervisar el trabajo de los demás, menor fuerza física, menor disposición para viajar y menor disposición para afrontar el peligro físico y a emplear la fuerza física) serían aquellos que las desprestigian para realizar trabajos como directora, jefa, personal superior de la administración pública, miembro de los cuerpos legislativos, trabajadora de la construcción, minera, sondista, especialista en ciencias químicas o físicas, arquitecta, ingeniera, matemática, estadista, personal de vuelo, oficial de buque y mariner, conductora de vehículos de transporte, bombero, policía y vigilante de seguridad. La categoría "otros" hace referencia a aquellos que influyen en las características generales de los puestos de trabajo femeninos (salarios bajos, flexibilidad, bajo prestigio social...), estos son la mayor disposición a recibir órdenes, la mayor docilidad y menor inclinación a quejarse del trabajo o de las condiciones de este, la menor inclinación a sindicarse, la mayor disposición a realizar tareas monótonas, la mayor disposición a aceptar un salario bajo y el mayor interés por trabajar en casa.

Conviene señalar que esta teoría plantea que las restricciones culturales contribuyen a delimitar las actividades en las que participa la mujer. Claro ejemplo de ello es lo que sucede en muchos países musulmanes, donde éstas tienen prohibido tratar públicamente con hombres desconocidos. Por este motivo, muchas mujeres musulmanas se ven obligadas a ocuparse en lugares de trabajo donde no haya presencia masculina, como por ejemplo, en fábricas de confección.

Concluyendo, las teorías citadas a lo largo de este epígrafe están de acuerdo en que las preferencias ocupacionales de las mujeres están influenciadas por la responsabilidad que recae sobre ellas en cuanto a cuidado del hogar y de personas dependientes. Ocupaciones a tiempo parcial, con horario flexible y que posibilitan reincorporarse fácilmente al puesto de trabajo, son las elegidas por las mujeres ya que les permiten conciliar la vida familiar y laboral. Pero el desacuerdo entre teorías se observa en la razón por la cual existen ocupaciones feminizadas. Por ejemplo, la teoría neoclásica junto con la teoría de las diferencias compensatorias y la teoría del mercado de trabajo dual, defienden que esto es así debido a que las mujeres prefieren dirigirse hacia ocupaciones que presenten mayor flexibilidad, son las preferencias de las mujeres y de los empleadores, en el caso de la teoría de la discriminación, las que hacen que éstas se concentren en este tipo de ocupaciones. Sin embargo, según las teorías feministas y la teoría de la discriminación estadística, las ocupaciones podrían feminizarse debido a los estereotipos sociales,

de modo que se amoldasen a condiciones de trabajo flexibles ya que, dados los estereotipos existentes, se trata de ocupaciones que supuestamente una mujer podría realizar mejor.

Una vez reflejadas las principales explicaciones teóricas de la segregación ocupacional por razón de género, parece necesario contextualizar el mercado de trabajo español para, posteriormente, analizar la segregación ocupacional existente en el mismo.

3. Segregación ocupacional en España

Esta sección ofrece una visión general del mercado laboral español y de su actual índice de segregación ocupacional. En la sección 3.1, atendiendo a un criterio de género, muestro la evolución reciente de los clásicos indicadores del mercado de trabajo: tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de desempleo. Asimismo, presento información acerca de otros indicadores como la brecha salarial de género, la tasa de inactividad, el porcentaje de contratos a tiempo parcial y de contratos temporales, entre otros. Posteriormente, en la sección 3.2, expongo la evolución en estos últimos años del índice de segregación ocupacional, analizando tanto género como estatus migratorio e introduciendo un factor muy relevante a la hora de explicar la segregación ocupacional, la educación.

3.1. El mercado laboral español entre 2000 y 2013

Hombres y mujeres deben estar igualmente representados en el mercado laboral por distintas razones. Quizá la más obvia sea que la igualdad entre sexos es un derecho fundamental y, por tanto, se debe respetar y trabajar para garantizar que ello sea una realidad. Otra razón, es que la desigual participación en el mercado de trabajo de hombres y mujeres ocasiona una pérdida de competitividad al desaprovechar el capital humano que estas poseen, por lo que conseguir que las mujeres estén plenamente integradas en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones que los hombres es un requisito fundamental si queremos alcanzar un mayor crecimiento económico y una mayor cohesión social.

Este apartado refleja la evolución reciente del mercado de trabajo español. Se presentan distintos gráficos donde se establecen comparaciones interanuales, concretamente entre los años 2000 y 2013. Con el fin de situar a nuestro país en un contexto internacional, tomo como referencia a la Unión Europea de los 15 (UE-15),³ ya que este grupo de países presenta grandes semejanzas a nivel de desarrollo económico con respecto a España.

El objetivo es conocer como de igual o desigual es la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo, así como saber si gozan de las mismas oportunidades a la hora de acceder al mismo y, una vez dentro, si sus condiciones laborales son semejantes. Para ello divido este capítulo en tres subapartados, actividad, empleo y desempleo. En cada uno de ellos se recogen aspectos relevantes relacionados con los mismos, como por ejemplo, cuáles son los principales motivos de inactividad o los de elección de jornada parcial. He tomado como referencia para desarrollarlos el trabajo de Gradín y Del Río (2013).

³ Bélgica, Alemania, Francia, Italia, Luxemburgo, Países Bajos, Reino Unido, Irlanda, Dinamarca, Grecia, España, Portugal, Austria, Finlandia y Suecia.

3.1.1. Actividad

La tasa de actividad permite conocer en qué medida hombres y mujeres participan en el mercado de trabajo. Esta se calcula como el cociente entre las personas que están trabajando o desearían hacerlo y aquellas que están en edad de trabajar. A continuación muestro e interpreto la evolución de dicha tasa en los últimos 13 años, así como su progreso entre distintos grupos de edades y niveles educativos. Cierro este subapartado mencionando cuales son los principales motivos que llevan a hombres y a mujeres a optar por estar inactivos.

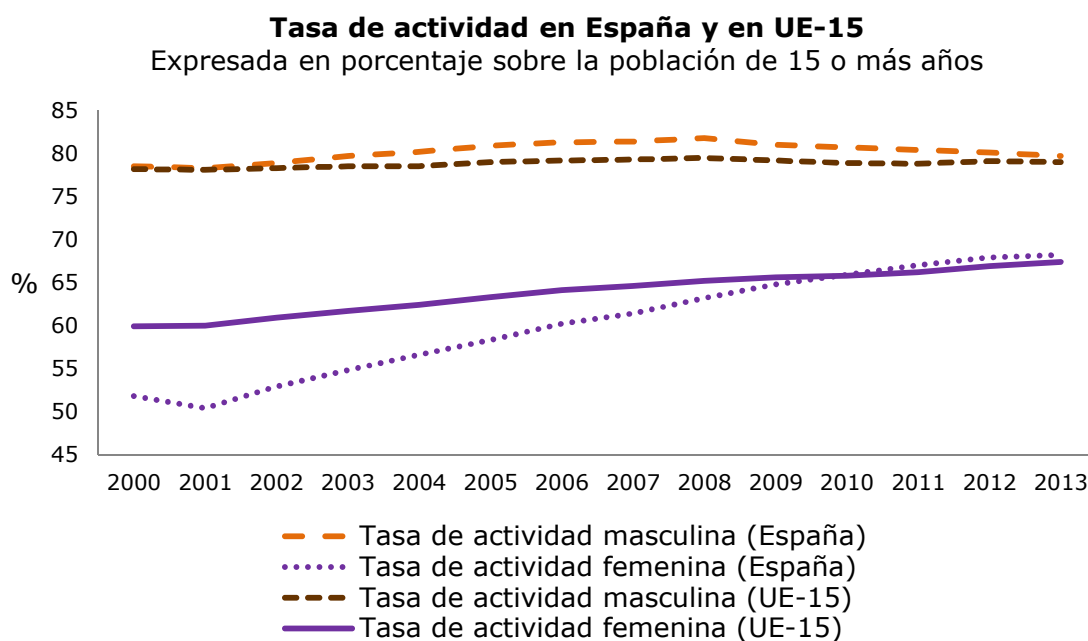


Gráfico 1. Tasa de actividad en España y en la UE-15. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Se observa en el Gráfico 1 que las tasas de actividad, tanto femenina como masculina, son actualmente más elevadas en nuestro país que en la Unión Europea. Destaca en este punto el aumento de la tasa femenina en contraposición con el ligero descenso de la masculina en Europa.

El hecho que más resalta en el Gráfico 1 es que la tasa de actividad femenina es inferior a la masculina, periodo tras periodo. Se trata de un hecho histórico en nuestro país debido a diversos motivos, entre los que destaca el desigual reparto de las tareas domésticas y del cuidado de los niños existente entre ambos sexos, el cual dificulta la entrada de la mujer en el mundo laboral y, en otras ocasiones, que lo abandone tras ser madre.

Por otra parte, al examinar la tendencia que presentan las tasas, se percibe como en España la tasa de actividad femenina ha aumentado desde el año 2001, mientras que la masculina ha seguido una tendencia contraria desde el inicio de la crisis, 2008. Esto se puede explicar debido al efecto denominado como "trabajadora adicional". En muchos hogares los ingresos se han reducido debido a la crisis, por lo que muchas mujeres han decidido incorporarse al mercado laboral para minorar, en

cierta medida, el impacto que la disminución del salario de "sustentador-varón" ha ocasionado sobre ellos.

Al observar la evolución de la tasa de actividad tanto femenina (Gráfico 2) como masculina (Gráfico 3) por grupos de edad, se percibe cómo periodo tras periodo, la tasa de actividad femenina se ha incrementado en los grupos de edad considerados. Bien es cierto que en el grupo de menor edad se produjo un retroceso entre los años 2007 y 2012, pero esto puede ser debido a la decisión de prolongar los estudios con el fin de obtener mejores condiciones laborales en el futuro. Este último razonamiento también puede extenderse al caso de los hombres, donde se observa que en los primeros grupos de edad se reduce la tasa de actividad.

Lo que sí parece evidente es que la mujer se ha incorporado decididamente al mercado laboral, a pesar de tener dificultades para encontrar un trabajo de calidad en los tiempos de crisis que actualmente corren.

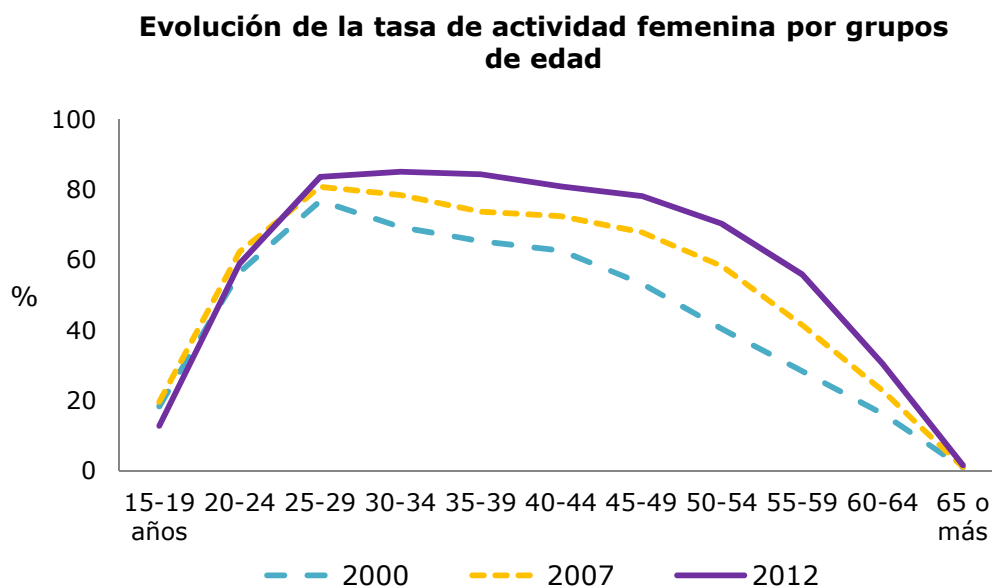


Gráfico 2. Evolución de la tasa de actividad femenina por grupos de edad. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

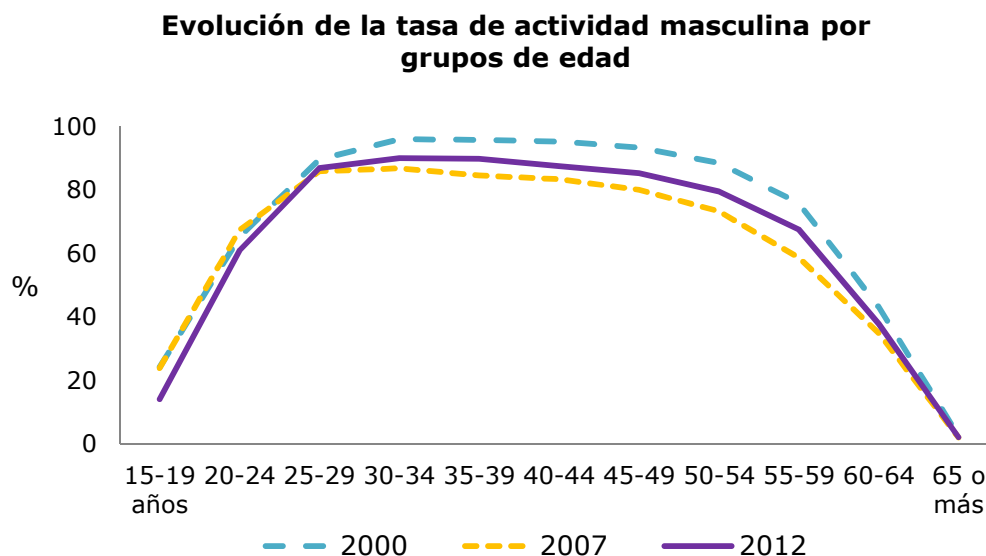


Gráfico 3. Evolución de la tasa de actividad masculina por grupos de edad. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Según la teoría del capital humano, la variable educativa se muestra como relevante a la hora de explicar las diferencias en las tasas de actividad. Observando los Gráficos 4 y 5, si excluimos el grupo perteneciente a los analfabetos/as, percibimos la ausencia de grandes diferencias en la tasa de actividad por nivel educativo de los hombres, mientras que en el caso femenino existen importantes disparidades entre niveles educativos.

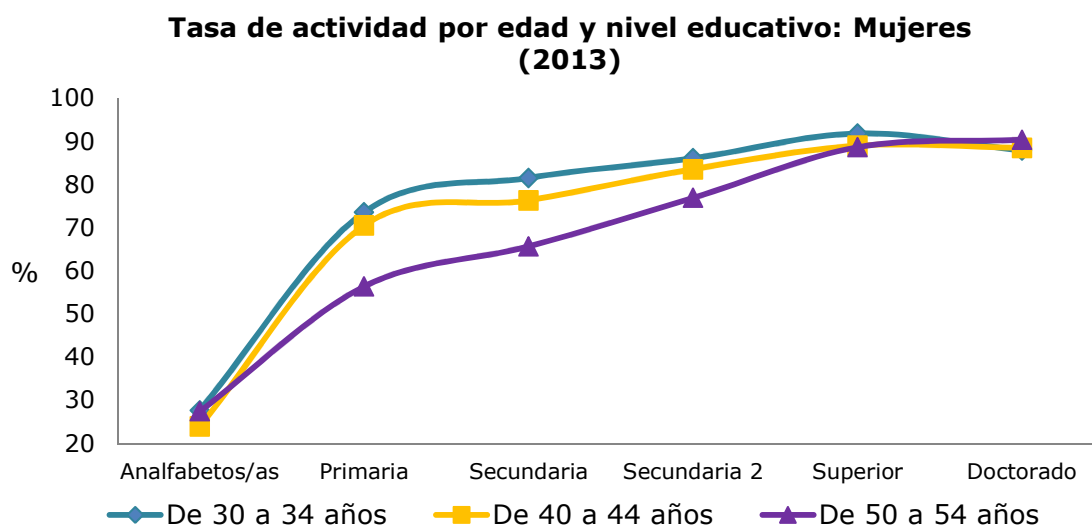


Gráfico 4. Tasa de actividad por edad y nivel educativo: Mujeres. Fuente: Encuesta de población activa (EPA, INEbase 2014).

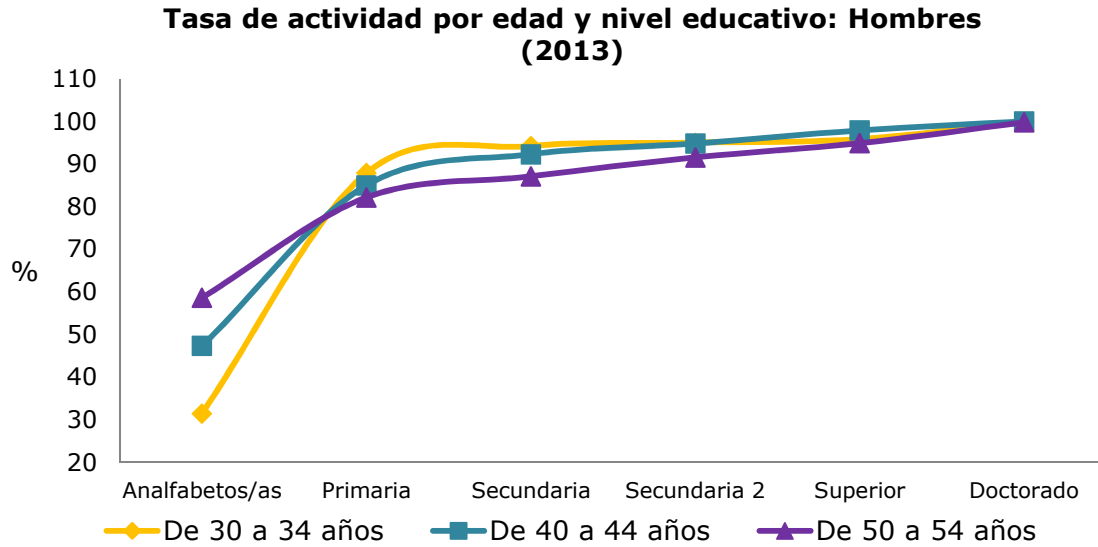


Gráfico 5. Tasa de actividad por edad y nivel educativo: Hombres. Fuente: Encuesta de población activa (EPA, INEbase 2014).

Tras analizar la tasa de actividad, me centraré en estudiar cuáles son los principales motivos de los hombres y de las mujeres a la hora de decidir estar inactivos. Para ello he construido tres gráficos, dos de ellos corresponden a ambos sexos en España, mientras que el último muestra las razones que reportan las mujeres en el conjunto de la Unión Europea de los 15.

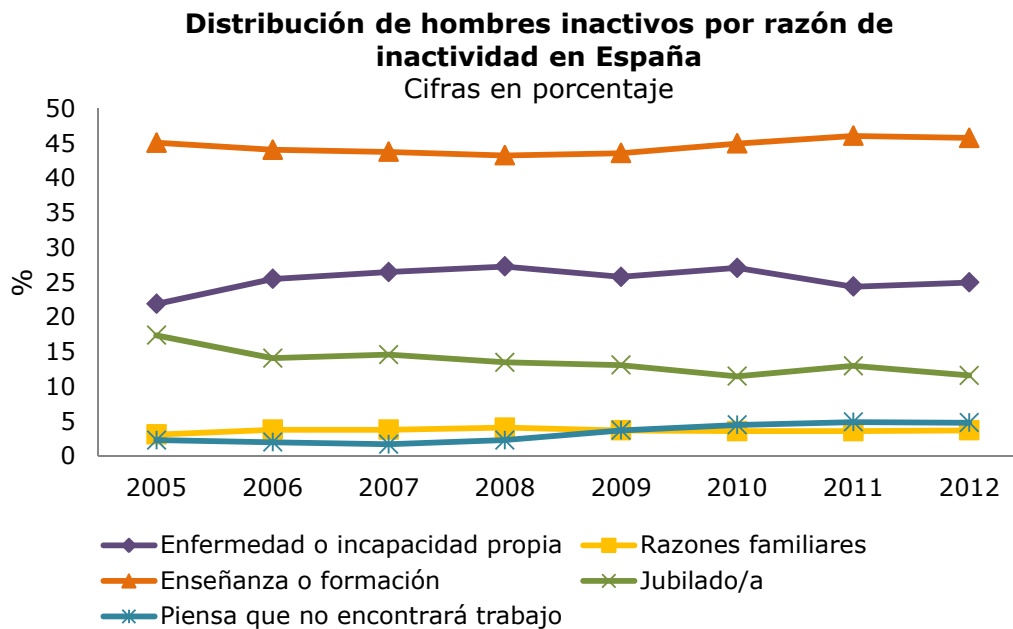


Gráfico 6. Distribución de hombres inactivos por razón de inactividad en España. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

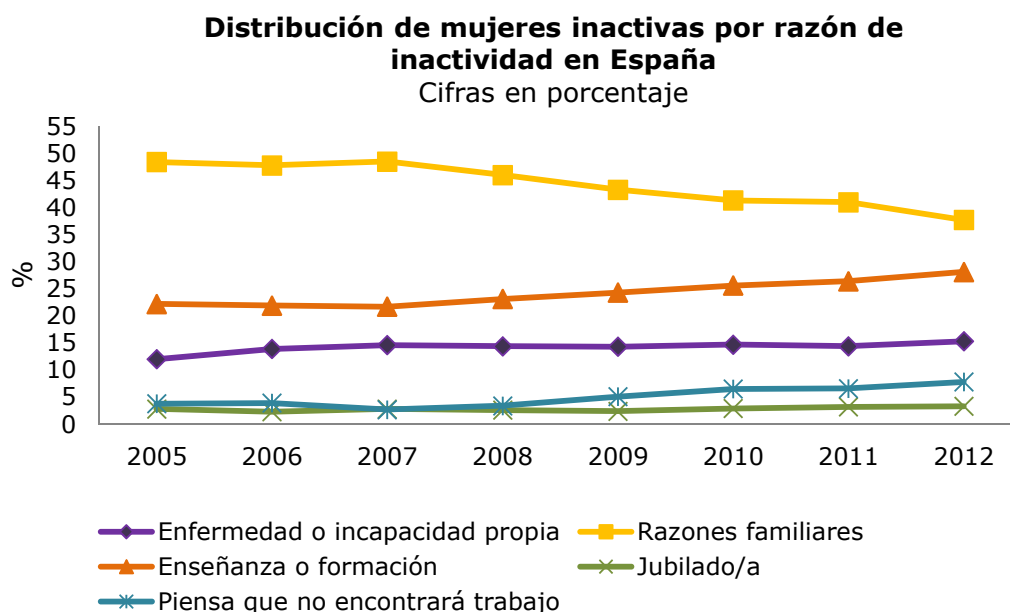


Gráfico 7. Distribución de mujeres inactivas por razón de inactividad en España. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

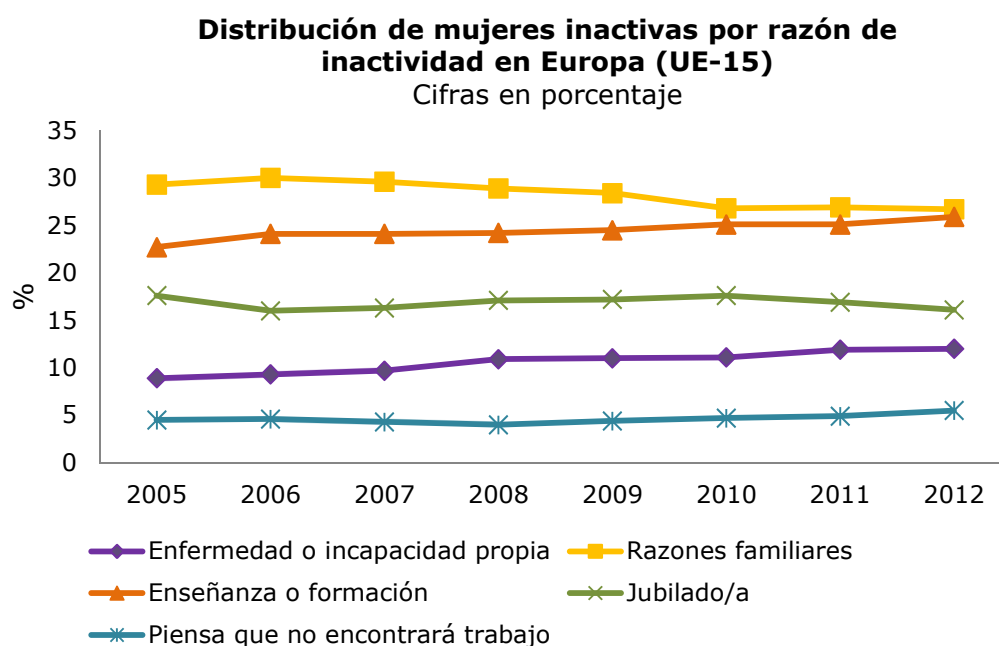


Gráfico 8. Distribución de mujeres inactivas por razón de inactividad en Europa (UE-15). Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Tomando como referencia el año 2012, se constata que la gran diferencia existente en el motivo de la inactividad entre hombres y mujeres es debida a las razones familiares. Mientras que el 37,7% de las mujeres argumenta que el principal motivo para estar inactivas son las razones familiares, en el caso de los hombres sólo lo hacen el 3,7% de ellos. Esta evidente brecha entre ambos sexos es debida a la dificultad que encuentran muchas mujeres para poder compaginar su vida personal con la profesional, sobre todo cuando existen dependientes en el hogar.

Comparándonos con Europa (UE-15), en el año 2012 es destacable que existe un mayor número de mujeres españolas que europeas que reportan como motivos de inactividad las razones familiares, la enseñanza o formación, la enfermedad o incapacidad propia o el pensar que no encontrarán trabajo. Únicamente existen más mujeres europeas que españolas que argumenten que su principal causa de inactividad es la jubilación. Además, es destacable que el porcentaje de mujeres españolas que no trabaja debido a razones familiares es 10 puntos superior al de las europeas.

3.1.2. Empleo

Es de esperar que, debido a las dificultades que tienen muchas mujeres a la hora de incorporarse al trabajo, las tasas de ocupación féminas sean inferiores a las masculinas. Detrás de todo ello hay una carencia en nuestro Estado del Bienestar. Las guarderías y los centros día para personas de avanzada edad podrían ayudar a que muchas mujeres no renunciaran a su trabajo por dedicarse al cuidado de personas dependientes. Como hemos mencionado con anterioridad, se está produciendo una importante pérdida de capital humano que repercute negativamente en nuestra productividad, la cual es muy importante si estamos inmersos en una economía competitiva a escala global.

La finalidad de este subapartado es mostrar la evolución de la tasa de empleo entre 2000 y 2013, así como presentar información acerca de la contratación temporal y a tiempo parcial y cuáles son los principales motivos para elegir este último tipo de acuerdo empresarial.

En el Gráfico 9 se percibe el importante descenso que sufre la tasa de ocupación en España durante los años de la crisis. Las diferencias existentes entre sexos a principios del período a estudio se suavizan con el transcurso de la recesión económica. El colectivo masculino es quien sufre en mayor medida este hecho. La tasa de ocupación femenina también se reduce pero no tanto como la masculina. Ello es debido a que el sector de la construcción, el cual empleaba a un elevado número de hombres, se vio gravemente perjudicado tras la explosión de la burbuja inmobiliaria.

Por otra parte, en comparación con Europa, se observa como la tasa de empleo masculina se ha reducido tanto en España como en nuestra región de referencia durante el periodo 2000-2013. Sin embargo, a diferencia de España, la tasa de ocupación femenina europea evidencia signos de recuperación tras una ligera caída debida a la llegada de la crisis financiera al viejo continente.

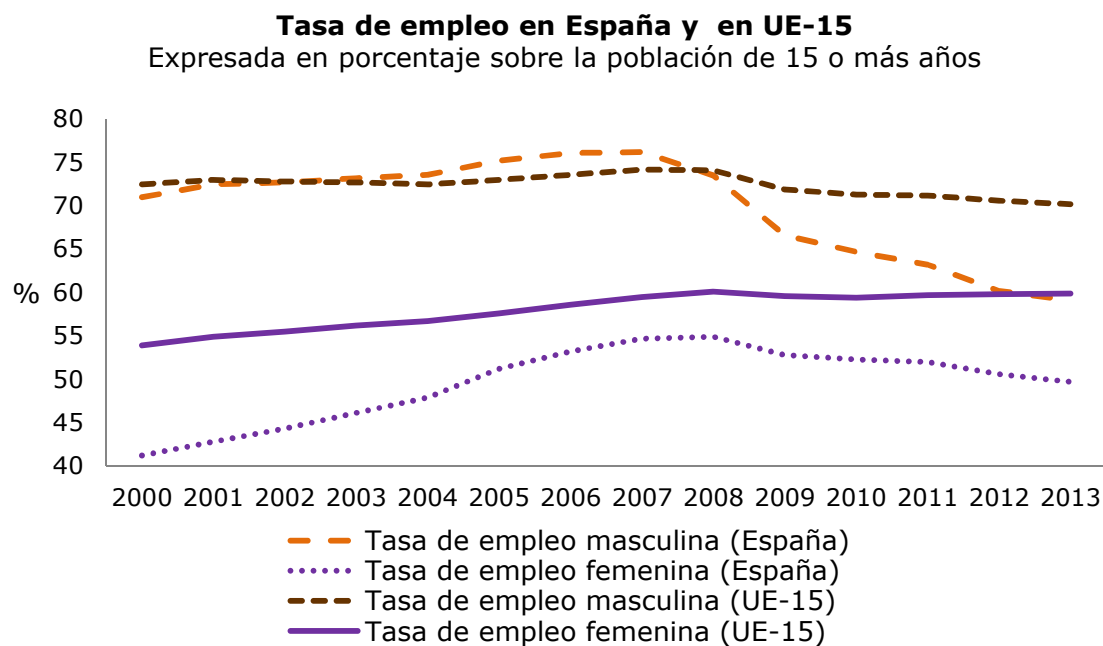


Gráfico 9. Tasa de empleo en España y en UE-15. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Debemos de tener presente que uno de los principales rasgos característicos del empleo femenino es la concentración en el sector servicios y en el sector público (en 2010 empleaba al 20.7% de las mujeres frente al 14% de los hombres).⁴ Ambos presentan profesiones altamente feminizadas (atención al público, educación y sanidad), y en el caso del sector público, existe una mayor facilidad que en el sector privado de conseguir ascensos concurriendo competitivamente con los hombres.

Por otra parte, nuestro mercado laboral femenino destaca por tener una elevada temporalidad y una parcialidad inferior a la media de la Unión Europea, así lo refleja la Tabla 1.

Tabla 1. Tasa de temporalidad y trabajo a tiempo parcial en España y en la UE-15.

Tasa de temporalidad	2000		2007		2012	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	34,7	30,9	33,1	30,6	25,1	22,3
UE-15	14,7	12,8	15,8	14,1	14,5	13,1

Trabajo a tiempo parcial	2000		2007		2012	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
España	17	2,7	22,7	3,9	24,4	6,5
UE-15	33,3	5,7	36,3	7,5	37,6	9,3

Nota: Expresada en porcentaje sobre el total de ocupados/as para la población de 15 años o más.

Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

⁴ Así se recoge en Gradín y del Río (2013).

En ella podemos observar dos hechos. Por una parte, independientemente del sexo del trabajador, el mercado de trabajo español se caracteriza por tener unas elevadas tasas de temporalidad con respecto a la Unión Europea. Dichas tasas se han reducido desde el inicio de la crisis económica debido a que la destrucción de empleo ha afectado en mayor cuantía a este tipo de contratos.

Por otra parte, destaca la elevada tasa de contratos a tiempo parcial femenina frente a la masculina. España, en esta materia, se encuentra situada por debajo de la media de la Unión Europea, pero no por ello debemos estar orgullosos, ya que la tasa de contratación a tiempo parcial femenina es casi cuatro veces superior a la masculina en 2012. En los siguientes gráficos muestro cuáles son los motivos por los que ambos sexos deciden tener este tipo de jornada.

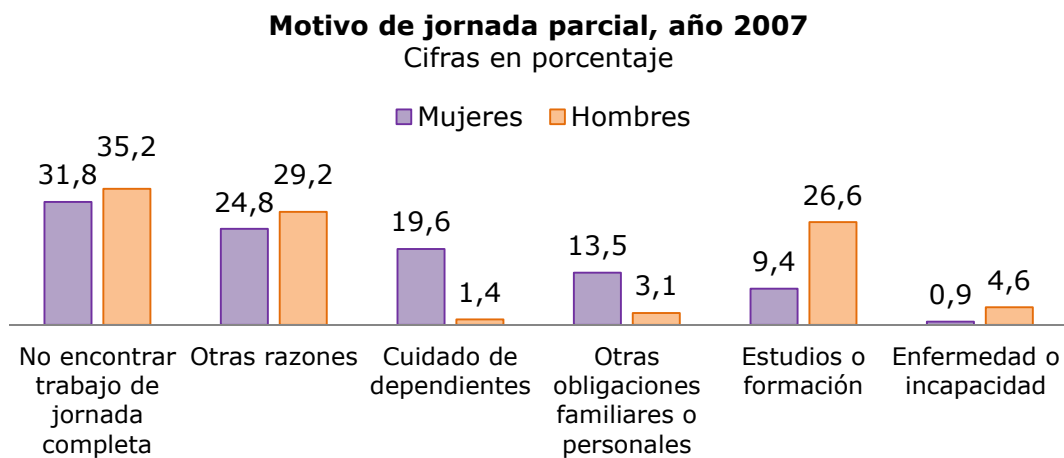


Gráfico 10. Motivo de jornada parcial, año 2007. Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

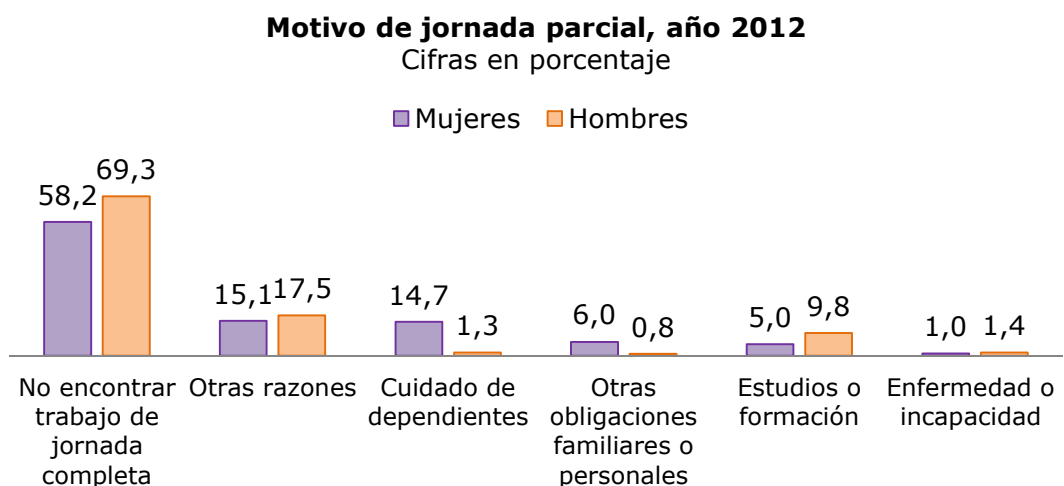


Gráfico 11. Motivo de jornada parcial, año 2012. Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Observando los Gráficos 10 y 11 se puede afirmar que actualmente más de la mitad de los trabajadores a tiempo parcial desearían poder trabajar a jornada completa. Este porcentaje se ha incrementado casi el doble con respecto al 2007. La razón que subyace detrás de ello es la privación económica que están padeciendo muchos

hogares tras la llegada de la crisis, por lo que desean incrementar sus horas laborales con el fin de aumentar los ingresos familiares. Por otra parte, el cuidado de dependientes sigue siendo una de las principales razones de las mujeres para escoger un trabajo parcial (14,7%), mientras que en los hombres este motivo no llega a representar el 2%.

Como se ha comentado con anterioridad, España presenta una tasa de contratos a tiempo parcial inferior a la de la Unión Europea, sin embargo cabe matizar este punto, ya que pueden existir diferencias en la calidad de estos contratos entre unos y otros mercados laborales, sobre todo en lo tocante a las condiciones salariales de ambos. En nuestro país los contratos a jornada parcial se encuentran penalizados en términos salariales con respecto al trabajo a jornada completa. De hecho, si la diferencia salarial entre hombres y mujeres es de un 12,8% en jornada completa, a tiempo parcial esta alcanza el 31,8%. Sin embargo, en la Unión Europea se produce lo contrario, los empleos a jornada parcial están menos penalizados en términos salariales que los empleos a jornada completa (11,49% frente 13,08%).

Tabla 2. Brecha salarial de género según tipo de jornada en España y en la UE-15.

ESPAÑA	2012		2010	
	2007	2012	España	UE-15
Jornada parcial	35,6	31,8	34,6	11,49
Jornada completa	11,5	12,8	10,2	13,08

Nota: Los datos referidos a la Unión Europea 15 pertenecen al año 2010, ya que este es el más reciente donde se presentan datos para todos los países que conforman dicha unión.

La brecha salarial de género representa la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de los hombres y de las mujeres, como porcentaje de la media de los ingresos brutos por hora de los hombres.

Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Estas diferencias salariales vendrían explicadas por diversas causas, donde, según la literatura, la segregación ocupacional representa una de ellas (European Commission, 2009).

3.1.3. Desempleo

Analizaré ahora el desempleo en nuestro país, el cual tradicionalmente se ha caracterizado por tener una de las tasas más elevadas de la Unión Europea, situándose siempre la femenina por encima de la masculina. Si bien, la diferencia entre ambas se ha ido reduciendo conforme avanzaban los años de crisis (Gráfico 12).

El nivel de desempleo aumentó en gran cuantía en nuestro país tras la llegada de la crisis de las hipotecas subprime, mientras que en Europa no lo hizo tan acusadamente. Es evidente, que el impacto de la crisis está afectando de manera contundente a la capacidad de generar empleo en España, donde en tan solo cinco años la tasa de paro femenina se duplicó y la masculina llegó a cuadruplicarse.

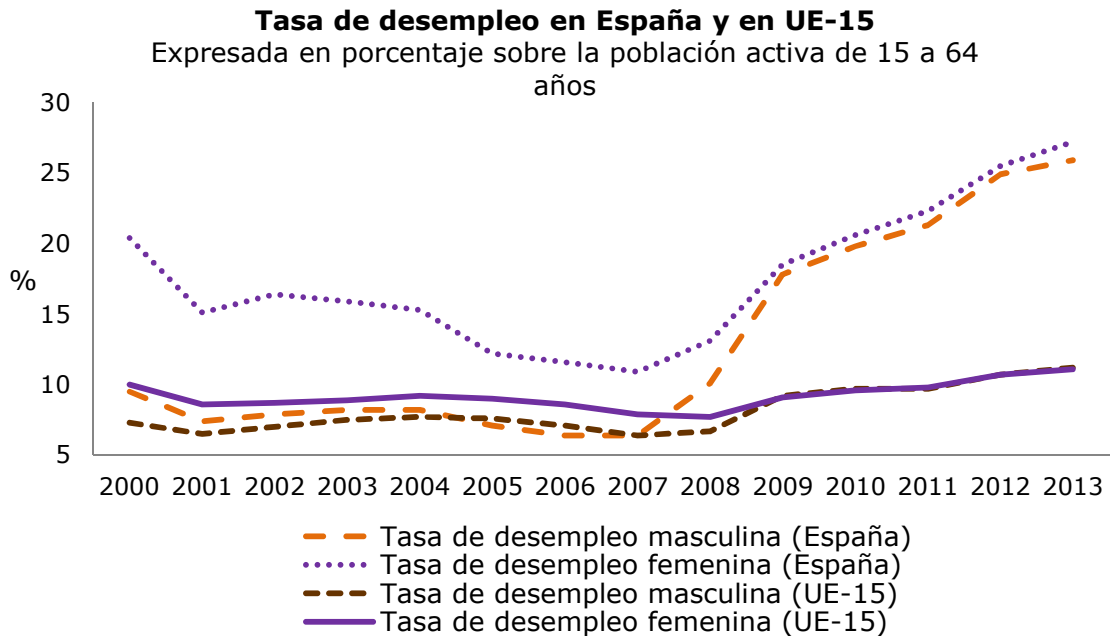


Gráfico 12. Tasa de desempleo en España y en UE-15. Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

La explicación a este hecho se debe a la fuerte destrucción de empleo masculino acaecida al inicio de la crisis. Los sectores industriales y de la construcción fueron los que, sin lugar a dudas, más contribuyeron a este triste suceso. La tendencia todavía hoy creciente en el desempleo de ambos sexos se debe al efecto dominó sobre los demás sectores productivos. Actualmente, tanto hombres como mujeres se ven abocados a la tragedia del desempleo.

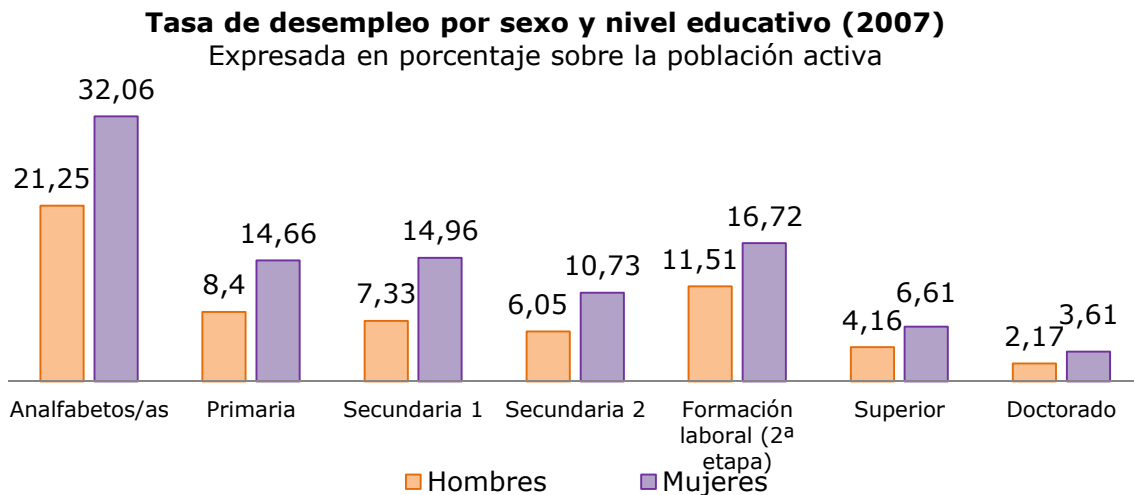


Gráfico 13. Tasa de desempleo por sexo y nivel educativo (2007). Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Tasa de desempleo por sexo y nivel educativo (2013)

Expresada en porcentaje sobre la población activa

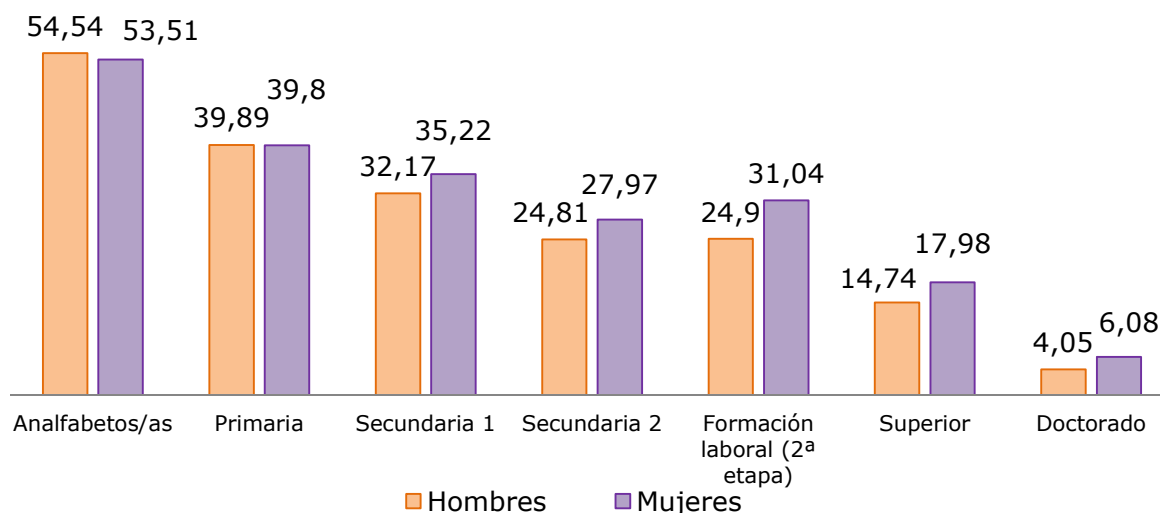


Gráfico 14. Tasa de desempleo por sexo y nivel educativo (2013). Fuente: Labour Force Survey (LFS, Eurostat Database 2014).

Al examinar la incidencia del desempleo según el nivel educativo (Gráficos 13 y 14), se observa cómo los colectivos peor parados son los pertenecientes al grupo de los analfabetos, tanto antes como después de la crisis. A pesar de que las tasas de desempleo femenina y masculina estén hoy en día próximas, cabe incidir en que las mujeres sufren en mayor medida la lacra del desempleo en casi todos los segmentos educativos. En los gráficos mencionados se muestra que hoy en día las diferencias entre las tasas de empleo masculina y femenina por segmentos educativos se han recortado con respecto al año 2007, pero continúan siendo las mujeres las que presentan una mayor tasa de desempleo en casi todos los niveles educativos. Esto pone de manifiesto que, a pesar de haberse incrementado el número de mujeres formadas, encuentran más dificultades para acceder al mercado de trabajo, presentando una tasa de desempleo superior.

3.2. Índices de segregación ocupacional: género, estatus migratorio y educación

Tras la contextualización del mercado de trabajo español, me centraré en analizar la segregación ocupacional existente en el mismo. Para ello, voy a abordar este aspecto desde una perspectiva de género y de estatus migratorio, es decir, me adentraré en estudiar dicho fenómeno para los hombres nativos e inmigrantes y las mujeres nativas e inmigrantes durante los años 2000 y 2013.

En primer lugar, presento la base oficial de datos que he utilizado para poder aplicar los pertinentes índices de segregación, tanto locales como globales, que también se explican en este apartado. Posteriormente, muestro los resultados de aplicar los anteriores índices a dos casos particulares. En el primero de ellos me centro exclusivamente en mostrar la segregación por género y estatus migratorio

en los años 2000, 2007 y 2013. En el segundo de los casos introduzco la variable educativa y presento los resultados para el año 2013.

3.2.1. Metodología y datos

En este apartado estudio la segregación ocupacional desde una perspectiva de género y de estatus migratorio durante los años 2000 y 2013. Para ello utilizo medidas locales y globales de segregación ya que pretendo medirla tanto a nivel global como a escala de los grupos objetivos. Cabe aclarar este hecho puesto que los factores que afectan a la distribución de un grupo demográfico en las ocupaciones pueden ser diferentes a los que afectan a otros.

Los microdatos con los que he trabajado para realizar este estudio proceden de la Encuesta de Población Activa. Está dirigida a ofrecer datos de las principales categorías poblacionales en relación con el mercado de trabajo y a obtener clasificaciones de dichas categorías según diversas características. Asimismo, posibilita confeccionar series temporales homogéneas de resultados. Por último, señalar que es posible comparar internacionalmente los datos ya que existe una coherencia en las definiciones y criterios utilizados con los establecidos por los organismos internacionales especializados en materia laboral (INE, 2008).

Al realizar el estudio para la serie temporal que comienza en el año 2000 y termina en el 2013, he tenido que ajustarme al cambio producido en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CON). Esto es importante ya que este tipo de clasificaciones garantiza el tratamiento uniforme de los datos estadísticos sobre ocupaciones en el ámbito nacional y su comparabilidad internacional y comunitaria. Por ello, he tenido que utilizar la clasificación de 1994 (CON-94) hasta 2011, año en el que se comenzó a utilizar la clasificación CON-11. Cabe mencionar que me he centrado en la clasificación a dos dígitos para realizar el análisis.⁵ La justificación en el cambio de clasificación se encuentra en los cambios acontecidos en las ocupaciones desde el año 1994, principalmente desde el punto de vista de los procesos productivos, donde las nuevas tecnologías han producido un impacto importante en los métodos de trabajo (INE, n.d.). Así pues, parecía necesario ajustar la anterior clasificación a las características actuales del mercado laboral.

La mayoría de los estudios que se han realizado sobre inmigración en España versan sobre sus efectos en los gastos e ingresos públicos, en el empleo, en las brechas salariales entre inmigrantes y nativos y en su impacto en la asimilación de los inmigrantes en el mercado de trabajo. Es decir, dichos estudios no han analizado la segregación ocupacional que sufre este colectivo. Asimismo, la gran parte de los análisis que versan sobre la segregación ocupacional en nuestro país se han centrado en las diferencias en la distribución de mujeres y hombres a través de las ocupaciones, mientras que el estudio de la segregación de determinados colectivos, léase mujeres y hombres inmigrantes, no ha recibido mucha atención.

La mayor parte de los estudios existentes se centran en el caso de dos poblaciones, por ejemplo, hombres y mujeres. En este contexto se dice que la segregación

⁵ La clasificación a dos dígitos de la CON-94 contempla 66 ocupaciones y la CON-11 62.

existe cuando una distribución se aparta de la otra. De modo que lo que se mide es la segregación por género, pero no la segregación de las mujeres en sí misma. Se debe de tener en cuenta que la segregación existe no sólo cuando las mujeres tienen una baja presencia en determinadas profesiones, sino también cuando los hombres tienen una baja presencia en otras, ya que tanto las mujeres como los hombres son parte de la estructura de empleo de la economía (Del Río y Alonso-Villar, 2012). Debido a ello, no es posible utilizar índices de segregación globales para medir la segregación de las mujeres o la segregación de cualquier otro grupo objetivo.

Alonso-Villar y Del Río (2010) plantean medidas locales que permiten cuantificar la segregación de los grupos a estudio en un contexto multigrupo. Estas medidas se basan en la comparación de la distribución de los grupos objetivos con la estructura de empleo de la economía. Ello permite cuantificar y estudiar la distribución de cada colectivo por separado en las distintas ocupaciones existentes en dicha economía. En lo que sigue presento estas herramientas junto con su notación, ya que son la referencia que he tomado para realizar este estudio.

Una de las medidas locales propuestas por Alonso-Villar y Del Río (2010) son las curvas de segregación ocupacional. Para calcularlas, primero se deben ordenar las ocupaciones en orden ascendente atendiendo al ratio de participación en el empleo de cada grupo c_j^g/t_j ($j = 1, \dots, J$), donde c_j^g hace referencia al número de individuos del grupo g en la ocupación j , y t_j designa el número total de personas presentes en dicha ocupación j . A continuación, se representa la proporción acumulada de empleo en el eje horizontal y la proporción acumulada de individuos del grupo de interés en el eje vertical. Esta curva puede ser expresada como:

$$S_{(c^g; t)}^g(\tau_j) = \frac{\sum_{i \leq j} c_i^g}{C^g},$$

donde $\tau_j \equiv \sum_{i \leq j} \frac{t_i}{T}$ es la proporción acumulada de empleo representada por las primeras j ocupaciones, y C^g el número total de individuos del colectivo de interés g .

Las curvas de segregación local muestran, decila a decila, la infrarrepresentación del grupo de interés con respecto a la estructura de empleo de la economía. En el caso de que el grupo a estudio se distribuyese de igual forma que la distribución de empleo total, no existiría segregación para dicho grupo, por lo que su curva de segregación local sería igual a la línea de 45°. Cuanto más próxima se encuentre la curva de dicha línea, menor será el nivel de segregación y, por el contrario, cuanto más se aleje, mayor será la segregación que presenta el grupo.

Cuando una curva domina a la otra, es decir, cuando se sitúa en al menos un punto por encima de la otra y nunca por debajo, se dice que esa distribución presenta una menor segregación con respecto a la referencia tomada. Además, y lo que es muy

importante, es que cualquier índice de segregación que se emplee que sea consistente con el criterio seguido en las curvas S^g nos corroborará este hecho.⁶

Sin embargo, cuando las curvas se cruzan no es posible decir qué distribución presenta una menor o mayor segregación y dependiendo del índice que utilicemos para medirla los resultados pueden ser diferentes. A pesar de que estos índices locales tengan propiedades básicas en común, pueden diferir en las adicionales como consecuencia de los diferentes pesos dados a las discrepancias en ocupaciones entre el punto de referencia y la distribución del grupo de interés.

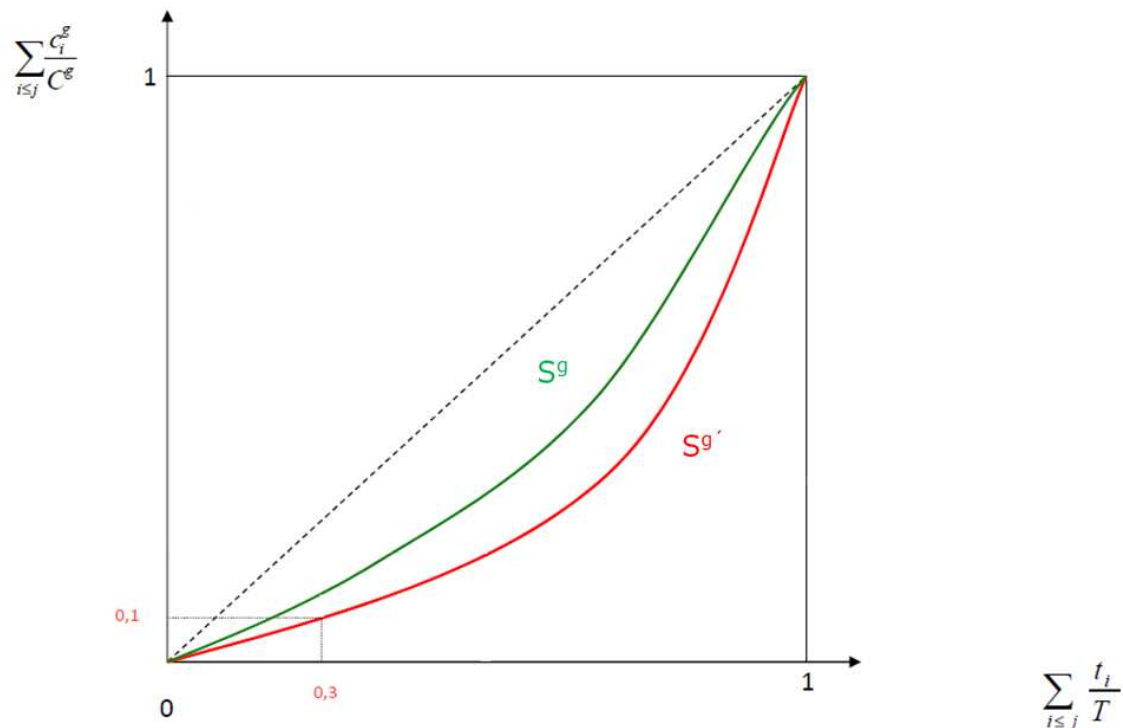


Gráfico 15. Explicación de las curvas de segregación ocupacional. Fuente: Alonso-Villar y Del Río, 2010.

A modo meramente ilustrativo (Gráfico 15), se observa como la curva de segregación local del grupo g domina a la del grupo g' . Por otra parte, se puede decir que el 30% de las ocupaciones donde el grupo g' tiene menor representación,⁷ concentra solamente el 10% de los individuos de dicho grupo.

Además de las anteriores curvas, las citadas autoras proponen índices de segregación, denominados índices de segregación local, los cuales permiten cuantificar la segregación de un grupo objetivo. Estos índices se presentan a continuación:

⁶ Debe cumplir los axiomas de invarianza de escala (axioma 1), simetría en los grupos (axioma 3), movimiento entre grupos (axioma 4) e insensibilidad a divisiones proporcionales (axioma 5) desarrollados en Alonso-Villar y Del Río (2010).

⁷ Cuando me refiero a la representación hago referencia al ratio C_j^g / t_j .

$$\Phi_{\alpha}(c^g; t) = \begin{cases} \frac{1}{\alpha(\alpha-1)} \sum_j \frac{t_j}{T} \left[\left(\frac{c_j^g / C^g}{t_j / T} \right)^{\alpha} - 1 \right] & \text{if } \alpha \neq 0, 1 \\ \sum_j \frac{c_j^g}{C^g} \ln \left(\frac{c_j^g / C^g}{t_j / T} \right) & \text{if } \alpha = 1 \end{cases}$$

Esta familia de índices, donde α representa el parámetro de aversión a la segregación, está relacionada con la familia de entropía generalizada, también conocida como índices de Theil. Por una parte, he decidido utilizar dicha familia de índices ya que es consistente con la dominancia de las curvas de segregación ocupacional. Por otra parte, he seleccionado un parámetro de aversión a la desigualdad igual a uno, ya que ello me permite ofrecer una visión global de los resultados, sin asignar una excesiva importancia a lo que sucede en la cola alta o baja de las curvas. Además, al realizar esta elección, el índice está relacionado con un índice global conocido en el mundo académico, como es el índice de información mutua, el cual se presenta más adelante.

Debo aclarar a qué hace referencia cada uno de los componentes del índice que he utilizado para conocer cómo se han realizado los pertinentes cálculos. Así, C^g representa el número total de individuos del colectivo de interés g , T hace referencia al número total de personas que conforman la economía, t_j simboliza el número total de individuos en la ocupación j y c_j^g designa el número de personas del colectivo de interés g en la ocupación j .

Este índice reportará un determinado resultado para cada grupo demográfico, en este caso serán cuatro los resultados obtenidos, ya que analizo la segregación para hombres nativos, mujeres nativas, hombres inmigrantes y mujeres inmigrantes. Cuanto más alto es el valor de este índice, más segregado está el colectivo en cuestión.

A pesar de la gran utilidad que posee el índice Φ_1 , este no indica en qué medida un grupo debe de redistribuirse a través de las ocupaciones para que deje de estar segregado. Esta información sí la ofrece el índice local⁸ que se presenta a continuación:

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

Los valores que puede tomar el anterior índice oscilan entre cero y uno. Por ejemplo, un valor del 0,3 significa que el 30% de los individuos de un determinado colectivo se debería trasladar hacia otras ocupaciones con el fin de eliminar la segregación que presente.

⁸ Dicho índice guarda relación con el popular índice de disimilitud.

Cabe destacar que los anteriores índices, tanto D^g como Φ_1 , se pueden relacionar con las curvas de segregación, ya que miden la distancia vertical máxima entre la línea de 45° y la curva de segregación ocupacional. Sin embargo, a diferencia de Φ_1 , el primero de ellos, D^g , no es consistente con la dominancia de dichas curvas.

Tras la presentación de los índices locales y de las curvas de segregación, introduzco los índices globales. Estas medidas cuantifican las diferencias entre todos los grupos en conjunto. Pueden ser construidas agregando índices locales, ponderando a cada colectivo por su peso demográfico. Esto permite determinar la contribución de cada grupo objetivo a la segregación total. En este trabajo utilizaré el índice global M (propuesto por Frankel y Volij) que, tal y como explican Alonso-Villar y Del Río (2010), se puede descomponer en términos de Φ_1 . Dicho índice presenta la siguiente forma:

$$M = \sum_g \frac{C^g}{T} \Phi_1(c^g; t)$$

Tras introducir la base de datos y los índices en los que me he basado para poder realizar este análisis, mostraré los resultados de aplicarlos en los dos casos concretos que se tratan en los siguientes subapartados.

3.2.2. Segregación ocupacional por género y estatus migratorio (2000-2013)

Este subapartado presenta los resultados de la segregación actual en España atendiendo a una perspectiva de género y de estatus migratorio. Como he mencionado en la anterior sección, al aplicar las curvas de segregación y los índices locales, se puede cuantificar y ordenar a los colectivos según el nivel de segregación que presenten, lo cual permite compararlos entre sí. Asimismo, el índice de segregación global, que presento al final del presente subapartado, permite conocer en qué medida cada grupo contribuye a la segregación total de la economía, ya que, como he mencionado en el anterior apartado, se construye como una media ponderada de los índices de segregación local, donde la ponderación de cada grupo es su participación en el empleo de la economía. Además, dicho índice también permite conocer la segregación existente en cada segmento educativo. A continuación, reflejo como han ido evolucionando las curvas y los índices de segregación ocupacional durante los años 2000, 2007 y 2013. Esto me posibilita comparar los resultados para distintas realidades económicas, una de crecimiento (2000-2007) y otra de recesión (2007-2013).

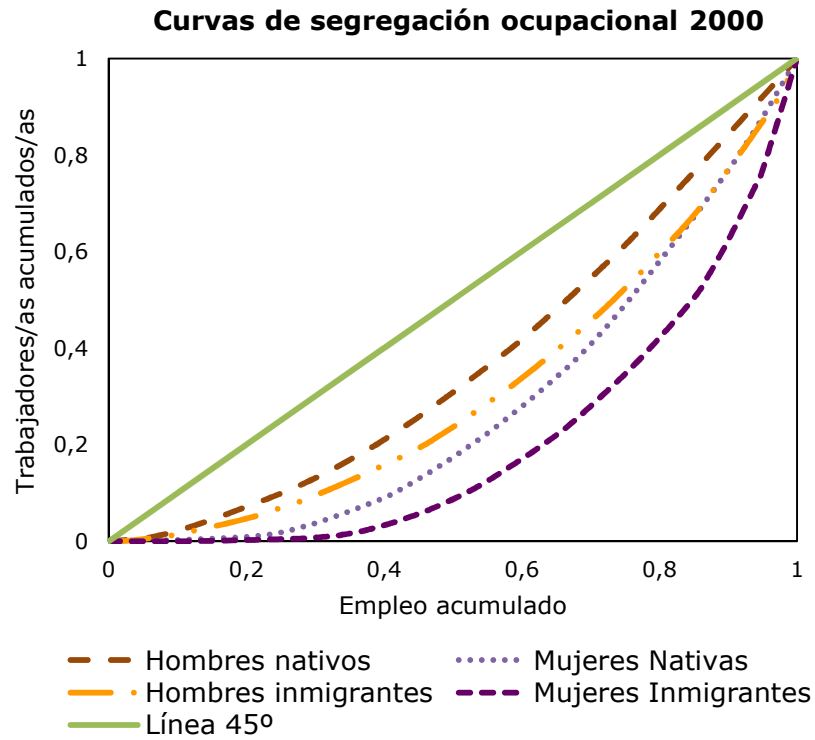


Gráfico 16. Curvas de segregación ocupacional 2000. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

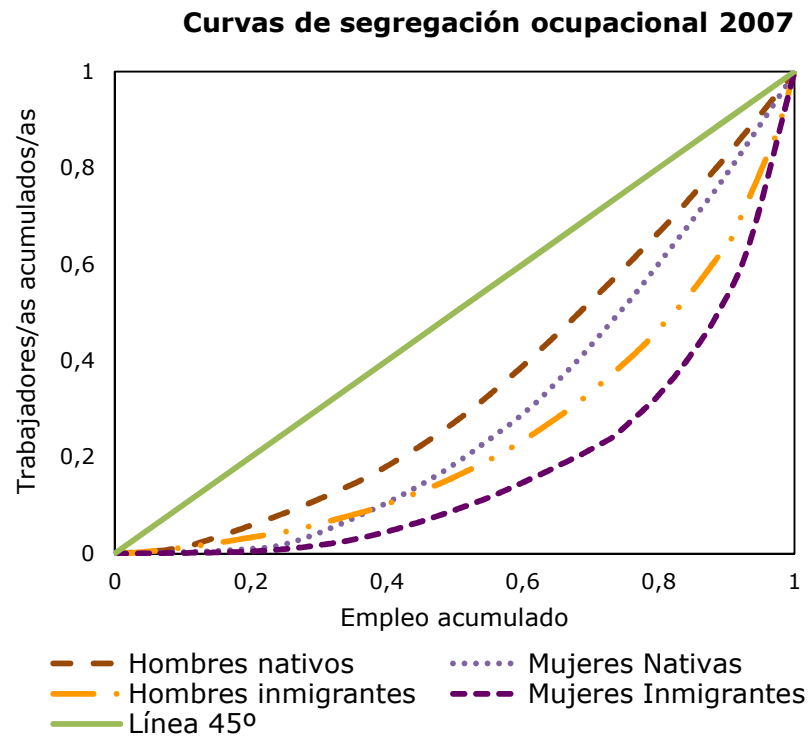


Gráfico 17. Curvas de segregación ocupacional 2007. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

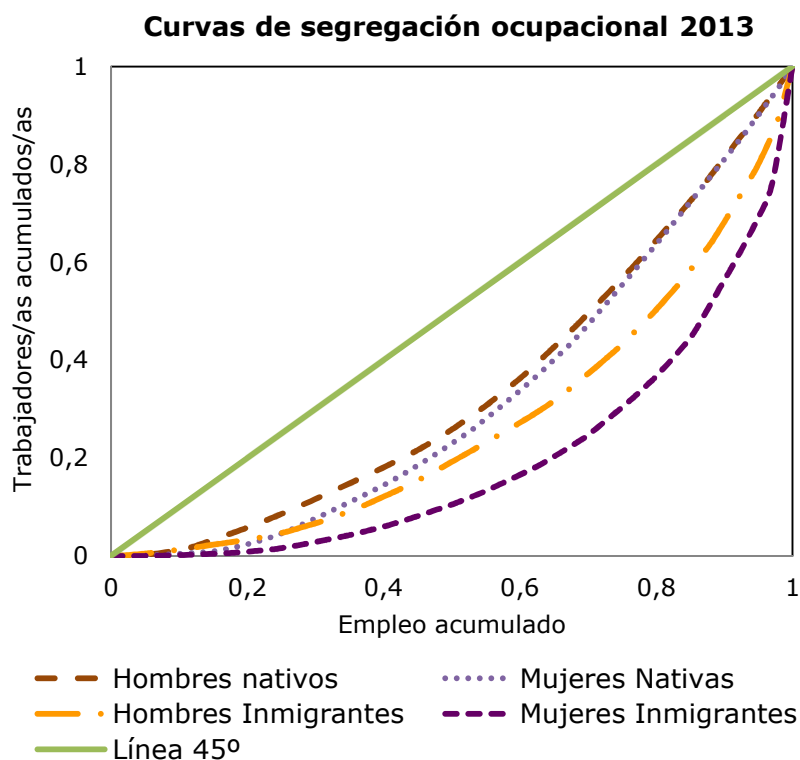


Gráfico 18. Curvas de segregación ocupacional 2013. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Como se puede observar en los Gráficos 16, 17 y 18, existe una dominancia del grupo de los hombres nativos durante los años 2000 y 2007, siendo estos los que menor segregación presentan. Sin embargo, durante el año 2013, las mujeres nativas reportan un nivel de representación similar al de los hombres nativos en el tramo superior del 20% del empleo acumulado.⁹ A simple vista, puede parecer que ambas curvas no se cruzan, sin embargo, al calcular las diferencias entre ambas, se evidencian cruces entre ellas, lo cual no permite afirmar que la curva de hombres nativos domine a las restantes en ese año.

Por otra parte, se observa que el colectivo que mayor segregación presenta en todos los años aquí mostrados es el de las mujeres inmigrantes, siendo su curva la que más alejada se encuentra de la línea de 45°.

En cuanto a los cruces que se producen en las curvas de las mujeres nativas y la de los hombres inmigrantes, no se pueden realizar grandes conclusiones, ya que el cruce de las mismas no permite establecer qué grupo presenta una mayor o menor segregación. Asimismo, dependiendo del índice empleado para cuantificar la segregación ocupacional se llegará a resultados diferentes, siendo en unos casos superior la de los hombres inmigrantes y en otros la de las mujeres nativas, todo dependerá del α que utilizemos, es decir, de la importancia que le asignemos a lo que sucede en la cola superior o inferior de la curva.

⁹ El 20% del empleo donde el grupo tiene una representación más alta atendiendo al ratio C_j^g / t_j .

La tabla que se presenta a continuación (Tabla 3) recoge el valor que reporta el índice Φ_1 .

Tabla 3. Índice de segregación local (Φ_1) (2000, 2007 y 2013).

	Φ_1 Hombres nativos	Φ_1 Hombres inmigrantes	Φ_1 Mujeres nativas	Φ_1 Mujeres inmigrantes
2000	0,1148	0,2183	0,3380	0,6122
2007	0,1531	0,4241	0,3140	0,7267
2013	0,1721	0,3574	0,2335	0,6886

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Al comparar los años 2000 y 2013 se percibe que la segregación ocupacional ha aumentado en todos los grupos excepto en el colectivo de las mujeres nativas. Este colectivo es el único que ha mostrado una tendencia decreciente en los últimos trece años. Por el contrario, la segregación de los hombres nativos sigue la dirección opuesta, al aumentar durante los años considerados en la anterior tabla.

Por otra parte, el colectivo de los inmigrantes presenta una trayectoria similar durante los años a estudio, tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres. Se produce un aumento del índice de segregación entre 2000 y 2007 y posteriormente un descenso entre 2007 y 2013, quedando actualmente la segregación ocupacional de ambos colectivos en niveles superiores a los del año 2000. Con todo, el colectivo que mayor segregación presenta a día de hoy es el de las mujeres inmigrantes, seguido por el de los hombres inmigrantes.

En los Gráficos 19 y 20 se observa que tanto el índice Φ_1 como el D^g realizan la misma ordenación y presentan el mismo patrón evolutivo de los grupos de acuerdo con la segregación que presenten. Ambos recogen un aumento de la segregación ocupacional del colectivo de los hombres nativos, así como del colectivo de los inmigrantes (tanto hombres como mujeres) durante los años 2000 y 2013, aunque en este último caso la segregación ha disminuido con respecto al 2007, manteniéndose en niveles superiores a los del año 2000. Asimismo, como se comentó con anterioridad, el único grupo que reduce su nivel de segregación es el de las mujeres nativas.

En lo tocante a la interpretación numérica del índice D^g , destaca el elevado valor de las mujeres inmigrantes en el año 2013. El 45,34% de ellas debería cambiar de ocupación para que dejasen de presentar segregación ocupacional. Este valor contrasta con el de los hombres nativos, que es de un 24,34%, el más bajo de todos los grupos para ese mismo año.

Como comenté, el grupo con la mejor evolución, el de las mujeres nativas, experimentó un descenso en su nivel de segregación de 4 puntos porcentuales desde el año 2000. Por el contrario, el grupo que presenta la peor evolución es el de los hombres inmigrantes, el cual aumentó en 8 puntos con respecto a dicho año.

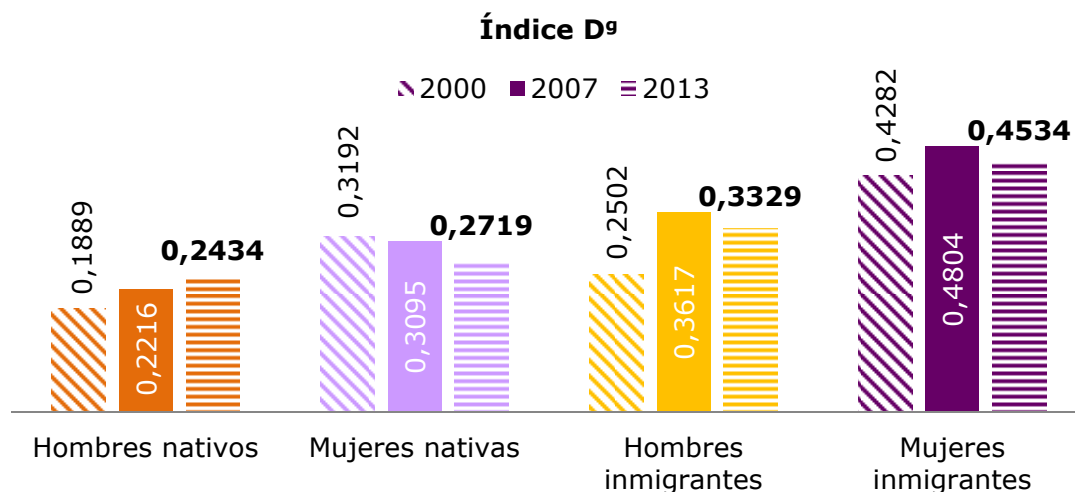


Gráfico 19. Índices de segregación local (D^g) (2000, 2007 y 2013). Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

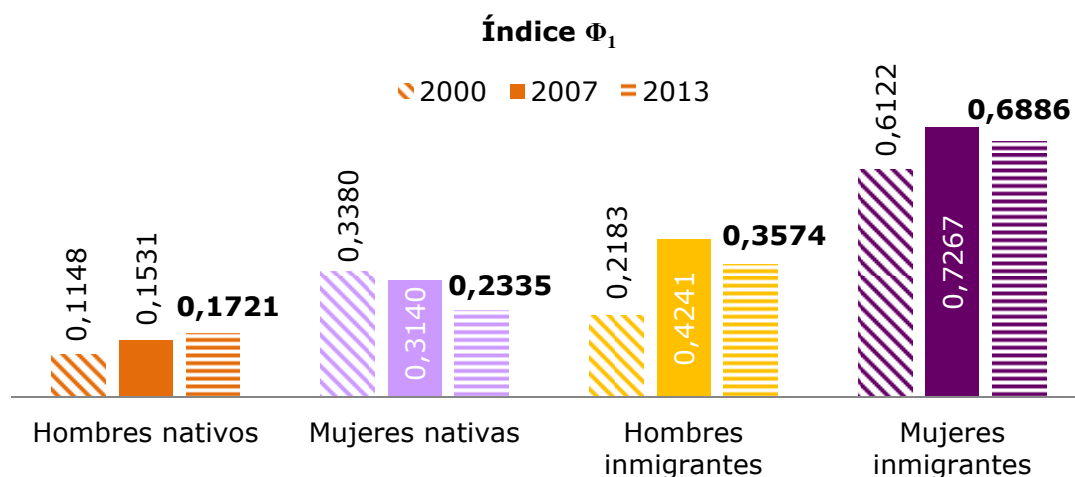


Gráfico 20. Índices de segregación local (Φ_1) (2000, 2007 y 2013). Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Presento a continuación el índice global de segregación ocupacional para cada uno de los años mencionados anteriormente, es decir, 2000, 2007 y 2013. Este me permitirá conocer cómo ha ido evolucionando la segregación global a lo largo del periodo, además de observar qué grupo reporta una mayor contribución¹⁰ a la segregación ocupacional global y la relación de dicha contribución con su participación en el empleo.

Las siguientes tablas recogen el valor de dicho índice así como la contribución de cada grupo al índice global. Asimismo, relaciono dicha contribución con el peso demográfico del grupo, es decir, con su representación en el empleo de la economía. Dicha relación la expreso tanto en términos absolutos (la diferencia entre su contribución y su participación en el empleo), como en términos relativos (la contribución entre su participación).

¹⁰ La contribución de un determinado grupo es el resultado de dividir la multiplicación del índice local y el peso demográfico de dicho grupo entre el valor del índice global.

La segregación ocupacional global en 2013 es superior a la que había en el año 2000, así se recoge en las Tablas 4, 5 y 6. Sin embargo, cabe destacar que actualmente la segregación se encuentra en niveles inferiores a los del año 2007.

Un aspecto interesante a la hora de analizar las siguientes tablas es comparar la contribución de un determinado grupo al índice global de segregación ocupacional con el peso demográfico que reporta dicho colectivo. Ello me permitirá conocer qué grupo es el que está sufriendo una mayor segregación ocupacional dado su peso en la población ocupada, ya que un determinado colectivo puede contribuir en gran cuantía a la segregación global y ello puede ser debido a que posee una mayor participación en el empleo y no a que esté muy segregado.

Tabla 4. Índice global de segregación ocupacional 2000, peso demográfico y contribución al índice global.

2000	Segregación local (Φ_i)	Peso demográfico	Índice X Peso	Segregación global (M)	Contribución al índice global	Contribución absoluta	Contribución relativa
Hombres nativos	0,1148	61,49%	0,0706	0,2019	34,96%	-26,53%	56,86%
Mujeres nativas	0,338	35,37%	0,1195		59,21%	23,84%	167,41%
Hombres inmigrantes	0,2183	1,89%	0,0041		2,05%	0,15%	108,12%
Mujeres inmigrantes	0,6122	1,25%	0,0076		3,78%	2,53%	303,22%

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Tabla 5. Índice global de segregación ocupacional 2007, peso demográfico y contribución al índice global.

2007	Segregación local (Φ_i)	Peso demográfico	Índice X Peso	Segregación global (M)	Contribución al índice global	Contribución absoluta	Contribución relativa
Hombres nativos	0,1531	49,78%	0,0762	0,2733	27,89%	-21,90%	56,02%
Mujeres nativas	0,314	33,94%	0,1066		38,99%	5,05%	114,89%
Hombres inmigrantes	0,4241	9,17%	0,0389		14,23%	5,06%	155,17%
Mujeres inmigrantes	0,7267	7,10%	0,0516		18,89%	11,78%	265,89%

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Tabla 6. Índice global de segregación ocupacional 2013, peso demográfico y contribución al índice global.

2013	Segregación local (Φ_i)	Peso demográfico	Índice X Peso	Segregación global (M)	Contribución al índice global	Contribución absoluta	Contribución relativa
Hombres nativos	0,1721	46,35%	0,0798	0,251	31,78%	-14,57%	68,56%
Mujeres nativas	0,2335	37,63%	0,0879		35,00%	-2,62%	93,03%
Hombres inmigrantes	0,3574	8,13%	0,0291		11,58%	3,45%	142,39%
Mujeres inmigrantes	0,6886	7,89%	0,0543		21,63%	13,75%	274,34%

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

En las Tablas 4, 5 y 6 se observa que el índice de segregación local de las mujeres inmigrantes es el que más contribuye a la segregación global, dado su peso demográfico. Concretamente, su contribución supone el 303%, el 265% y el 274% de su peso demográfico en los años 2000, 2007 y 2013 correspondientemente. Durante los años 2007 y 2013, su índice local es el que más aporta tanto en términos relativos como absolutos, ya que la diferencia entre la contribución y el peso demográfico es la mayor de todas (11% y 13%). Actualmente su contribución relativa se encuentra en niveles inferiores a los del año 2000 debido, principalmente, al descenso con respecto a 2007 de su índice de segregación local (de 0,72 a 0,68).

Tras el colectivo de las mujeres inmigrantes, se encuentra el grupo de los hombres inmigrantes. Se produjo un aumento tanto de su contribución absoluta como relativa al índice global de segregación con respecto al año 2000. Esto es debido principalmente al aumento de su índice de segregación local, pero también al aumento de su peso demográfico.

En cuanto a las mujeres nativas, su contribución relativa y absoluta ha descendido desde el año 2000, pasando de ser superior a su peso demográfico a ser inferior actualmente. Esto encuentra su explicación en que la reducción del índice de segregación local de este colectivo ha sido mayor que el aumento de su peso demográfico.

En lo tocante a los hombres nativos, es el colectivo que en menor cuantía contribuye a la segregación global. A pesar de ello, experimenta un aumento en la contribución al índice global tanto en términos absolutos como relativos, debido al aumento de su índice de segregación local.

En resumen, el colectivo más afectado por la segregación ocupacional y que más contribuye al índice global es el de las mujeres inmigrantes. A continuación le sigue el grupo de los hombres inmigrantes, en tercer lugar las mujeres nativas, quienes presentan una reducción de su índice local, y en cuarto lugar los hombres nativos, colectivo que experimenta un retroceso al aumentar su índice de segregación local.

La traducción de estas variaciones se refleja en el resultado del índice de segregación total. Este ha aumentado con respecto al año 2000 en un 24%.

3.2.3. Segregación ocupacional por género, estatus migratorio y educación en 2013

A la hora de acceder a un puesto de trabajo y de ascender profesionalmente es relevante la educación recibida por el individuo. Algunas teorías explicativas de la segregación ocupacional ponen de manifiesto que las diferencias en capital humano de hombres y mujeres son las culpables de que el colectivo femenino presente mayor segregación que el masculino. Sin embargo, como hemos podido observar en el apartado 3.1 de este trabajo, muchas mujeres, a pesar de poseer el mismo nivel educativo que los hombres, presentan tasas mayores de desempleo, lo que sugiere que puede existir algún tipo de discriminación hacia ellas que las lleve a posicionarse en puestos de trabajo feminizados que, generalmente, presentan peores condiciones retributivas.

El propósito que persigue el presente subapartado es reflejar qué niveles educativos son los que más segregación presentan, así como conocer si la segregación ocupacional por género y estatus migratorio coexiste en niveles educativos altos. Para ello calculo los correspondientes índices de segregación ocupacional teniendo en cuenta la variable educativa. He decidido centrarme en el año 2013 ya que no pretendo ofrecer la evolución de dicho índice, sino mostrar su estado actual.

Siguiendo el esquema del apartado anterior, muestro en primer lugar las curvas de segregación ocupacional, para posteriormente reflejar los índices tanto a nivel local como global. Antes de comenzar cabe señalar que el estudio lo realizo para tres niveles educativos: nivel educativo uno, hace referencia a aquellos que no han finalizado la escuela secundaria, nivel educativo dos, referido a aquellos que han finalizado la escuela secundaria, y nivel educativo tres, relacionado con aquellos que poseen título universitario.

La intuición que proporcionan los Gráficos 21, 22 y 23 es que, en los niveles de formación bajo y medio (nivel educativo 1 y 2), el grupo que se encuentra más segregado es el de las mujeres inmigrantes y el que menos el de los hombres nativos. En ambos niveles educativos, la curva de los hombres nativos domina a las demás, lo que quiere decir que cualquier índice que respete los axiomas que están detrás de las curvas de segregación ocupacional dará como resultado un menor índice de segregación para dicho colectivo. Del mismo modo, la curva de las mujeres inmigrantes es la que más se aleja de la línea de 45°, con lo que aquellas medidas consistentes con la curva S^g calificarán a este grupo como el que más segregación presenta. En cuanto a las curvas de las mujeres nativas y de los hombres inmigrantes, estas se cruzan, por lo que no es posible establecer la dominancia de una sobre la otra y dependiendo del índice que utilicemos obtendremos una ordenación distinta.

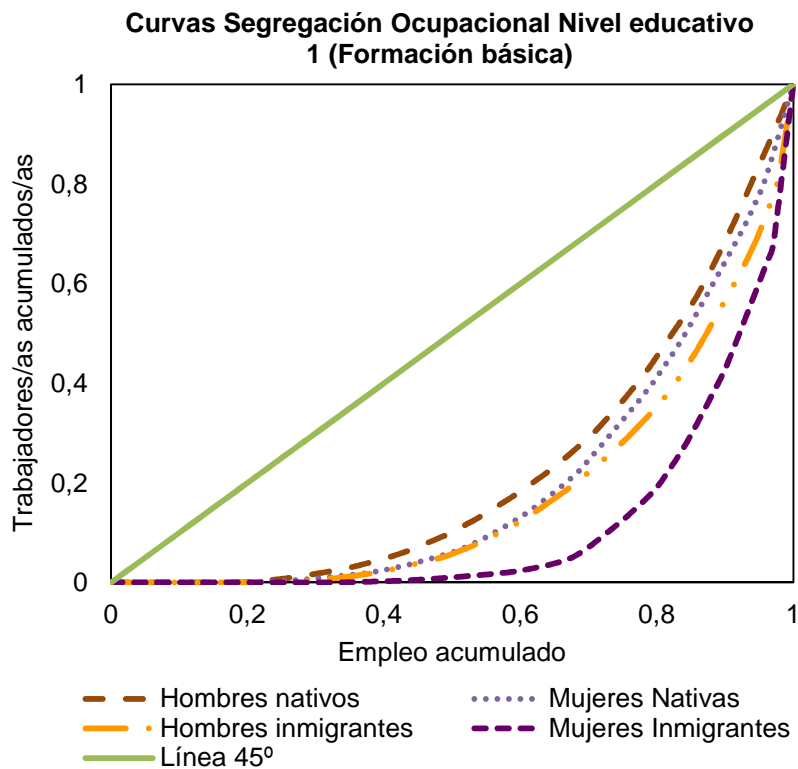


Gráfico 21. Curvas de segregación ocupacional 2013, Nivel educativo 1. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

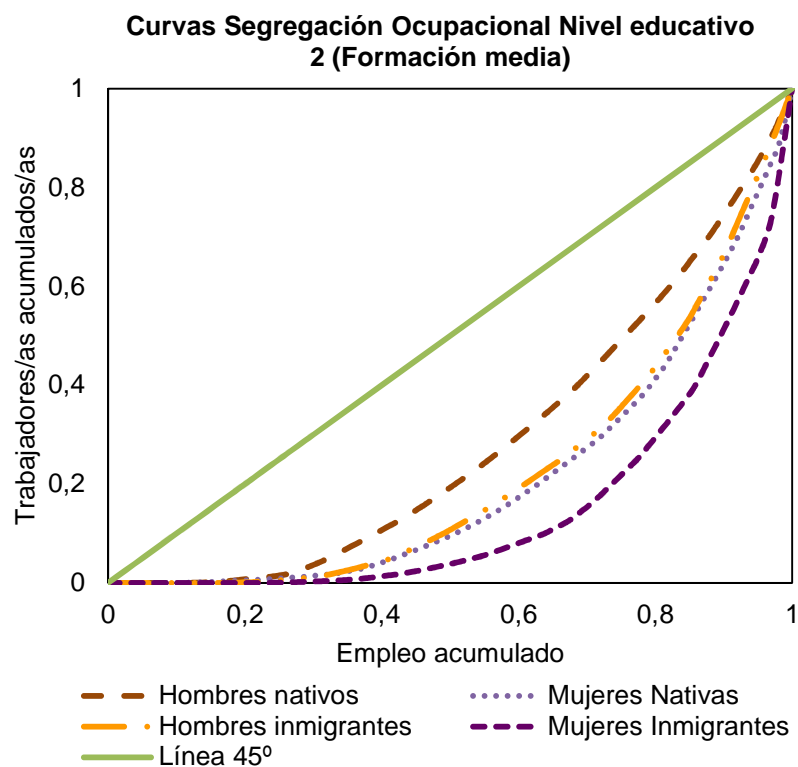


Gráfico 22. Curvas de segregación ocupacional 2013, Nivel educativo 2. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

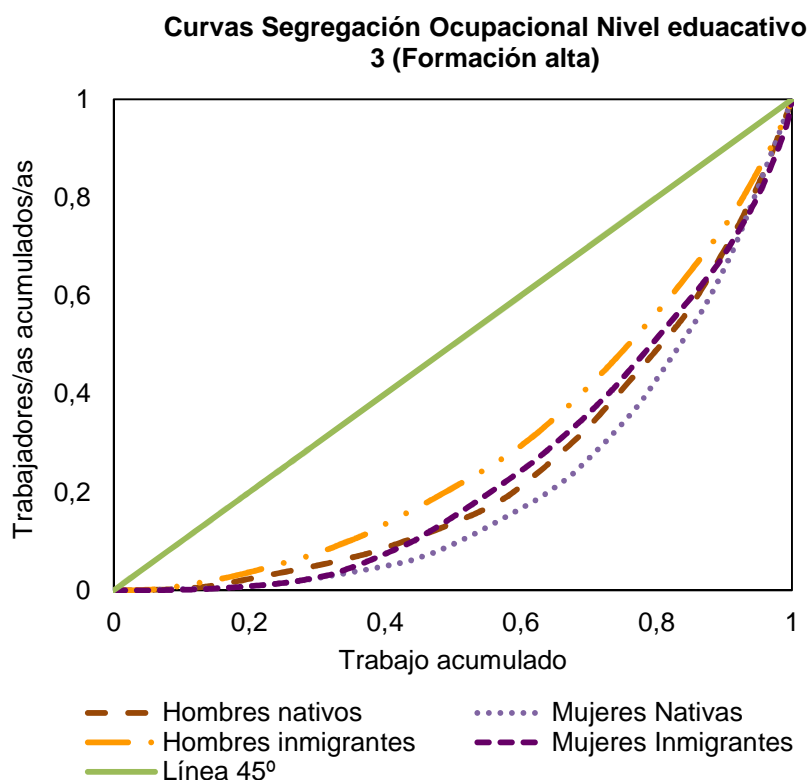


Gráfico 23. Curvas de segregación ocupacional 2013, Nivel educativo 3. Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

En lo tocante al nivel educativo tres, formación alta, existen cruces de las curvas de hombres nativos, mujeres nativas y mujeres inmigrantes en las colas superiores e inferiores de las mismas, con lo que no es posible establecer una ordenación exacta entre ellas observando simplemente los gráficos. Por otra parte, la curva perteneciente al colectivo de los hombres inmigrantes domina a las demás, es decir, es el grupo que menos segregación presenta.

Tabla 7. Índices de segregación cruzando género, estatus migratorio y educación (Φ_1) (2013).

	Φ_1 Educación 1	Φ_1 Educación 2	Φ_1 Educación 3
Hombres nativos	0,5288	0,3473	0,4226
Mujeres nativas	0,6495	0,5877	0,5496
Hombres inmigrantes	0,7839	0,5463	0,2791
Mujeres inmigrantes	1,2291	0,9337	0,4433

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

En la Tabla 7, donde recojo los resultados del índice Φ_1 , se verifica que, en general, las mujeres nativas y las mujeres inmigrantes son los colectivos peor parados. En el nivel formativo bajo y medio, las mujeres inmigrantes son las más segregadas y en el alto lo son las mujeres nativas. Asimismo, se confirma que a medida que aumenta el nivel educativo del grupo, menor es su índice de segregación, excepto en el caso de los hombres nativos. Con todo, se debe analizar cuidadosamente los resultados que refleja dicha tabla, ya que pueden existir grupos que ocupen empleos con baja remuneración salarial que presenten un menor índice de segregación que aquellos grupos que ocupen empleos mejor remunerados pero

reporten una mayor segregación. Es importante resaltar este aspecto, ya que el índice que se utiliza no distingue entre empleos. Por ejemplo, no distingue entre aquellas ocupaciones mejor y peor pagadas y entre aquellas en las que el trabajador pueda estar subempleado. Así, se hace indispensable analizar qué puestos de trabajo son los ocupados por los distintos grupos de acuerdo a su nivel educativo.

A continuación me centraré en explicar las diferencias en la cantidad y calidad de las ocupaciones que concentran al menos a la mitad de la población de un determinado grupo.

De acuerdo con la anterior elección, se observa que conforme aumenta el nivel educativo de los hombres nativos, aparecen nuevas profesiones acordes con dicho nivel educativo. También se percibe que ninguna profesión se repite a lo largo de los tres niveles educativos, pero sí entre los niveles bajo y medio y entre medio y alto, lo cual indica que este grupo puede encontrarse subempleado con niveles formativos altos y medios. Cabe destacar asimismo, que es el grupo con un mayor abanico de ocupaciones en los niveles bajo y medio, entre diez y doce profesiones son las que concentran el 50% de los hombres nativos.

A diferencia de los hombres nativos, el abanico de profesiones donde se encuentran el 50% de las mujeres nativas es mucho más reducido. De hecho, solamente son cinco en el nivel educativo bajo, destacando las profesiones recogidas bajo el epígrafe "otro personal de limpieza", que concentra el 18% de las mujeres con formación baja, y "dependientes en tiendas y almacenes", que reúne al 11% de las mismas y vuelve a aparecer en el nivel formativo medio concentrando también el 11% de las mujeres nativas con formación media.

En resumen, entre estos dos colectivos, hombres nativos y mujeres nativas, a pesar de que al aumentar su nivel educativo aparecen nuevas profesiones para las cuales es necesario poseer más formación, la diferencia radica en el número de ocupaciones de ambos colectivos, el de las mujeres es más pequeño que el de los hombres.

Por otra parte, entre el colectivo de los nativos y de los inmigrantes existe una importante diferencia. Tanto en el caso de las mujeres como en el de los hombres inmigrantes existen ocupaciones que se repiten en los tres niveles formativos. Las profesiones que se reiteran en el caso de los hombres inmigrantes son las de asalariados de los servicios de la restauración, trabajadores en obras estructurales de construcción y afines, y conductores de vehículos para el transporte urbano o por carretera. En el caso de las mujeres inmigrantes lo son las de empleadas domésticas, otro personal de limpieza y trabajadoras asalariadas de los servicios de restauración. El hecho de que se repitan ocupaciones a lo largo de los tres niveles educativos pone de manifiesto que ambos grupos se encuentran claramente subempleados, ya que desempeñan ocupaciones que no requieren una formación alta o media para su realización.

Con todo, entre mujeres y hombres inmigrantes existen diferencias. Los hombres poseen un abanico de profesiones más amplio que las mujeres en los tres niveles educativos contemplados. En los niveles bajo y medio de formación el 50% de las mujeres inmigrantes desempeñan las mismas ocupaciones (mencionadas en el

anterior párrafo), mientras que los hombres inmigrantes ven incrementado el número de ocupaciones.

Asimismo, en el nivel educativo alto el colectivo de los hombres inmigrantes es el que menor segregación presenta. Además de las tres ocupaciones que mencioné que se repiten en los tres niveles educativos, aparecen nuevos empleos acordes con un nivel de formación alto como pueden ser la de profesionales de las ciencias físicas, químicas, matemáticas y de las ingenierías y profesionales de la salud. Sin embargo, las mujeres inmigrantes presentan menos ocupaciones donde sean necesarios requisitos formativos altos, de hecho cuatro de las ocho ocupaciones que concentran a la mitad de las mujeres inmigrantes con formación alta son consideradas ocupaciones con salarios bajos.

Como comenté con anterioridad, el índice global de segregación que empleo en el análisis (M), puede ser escrito como la media ponderada de los índices locales de segregación de los grupos objetivo, donde las ponderaciones son el peso demográfico de los grupos, es decir, su representación en el empleo de la economía. Ello me permite conocer cuál es la contribución de cada colectivo al resultado del índice global, así como relacionar dicha contribución con su peso demográfico. Esto último puede ser interesante puesto que el hecho de poseer una mayor contribución puede ser debido a una mayor participación en el empleo o bien a que el grupo esté segregado. La relación entre la contribución y el peso demográfico la recojo en términos absolutos (la diferencia entre su contribución y su participación en el empleo) y relativos (la contribución entre su participación). Así pues, en las Tablas 8, 9 y 10 presento esta información, así como el resultado del índice global para cada uno de los tres niveles educativos contemplados.

Tabla 8. Índice global de segregación ocupacional, peso demográfico y contribución al índice. Nivel educativo bajo, 2013.

Educación 1	Segregación local (Φ_i)	Peso demográfico	Índice X Peso	Segregación global (M)	Contribución al índice global	Contribución absoluta	Contribución relativa
Hombres nativos	0,5288	50,58%	0,2674	0,6484	41,25%	-9,33%	81,56%
Mujeres nativas	0,6495	31,56%	0,205		31,62%	0,06%	100,18%
Hombres inmigrantes	0,7839	9,80%	0,0768		11,85%	2,05%	120,90%
Mujeres inmigrantes	1,2291	8,06%	0,0991		15,29%	7,22%	189,57%

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Tabla 9. Índice global de segregación ocupacional, peso demográfico y contribución al índice. Nivel educativo medio, 2013.

Educación 2	Segregación local (Φ_i)	Peso demográfico	Índice X Peso	Segregación global (M)	Contribución al índice global	Contribución absoluta	Contribución relativa
Hombres nativos	0,3473	42,97%	0,1493	0,5204	28,68%	-14,29%	66,74%
Mujeres nativas	0,5877	35,18%	0,2067		39,73%	4,55%	112,94%
Hombres inmigrantes	0,5463	10,22%	0,0558		10,73%	0,51%	104,98%
Mujeres inmigrantes	0,9337	11,62%	0,1085		20,86%	9,23%	179,43%

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

Tabla 10. Índice global de segregación ocupacional, peso demográfico y contribución al índice. Nivel educativo alto, 2013.

Educación 3	Segregación local (Φ_i)	Peso demográfico	Índice X Peso	Segregación global (M)	Contribución al índice global	Contribución absoluta	Contribución relativa
Hombres nativos	0,4226	44,53%	0,1882	0,4723	39,84%	-4,69%	89,47%
Mujeres nativas	0,5496	44,41%	0,2441		51,67%	7,27%	116,36%
Hombres inmigrantes	0,2791	5,46%	0,0153		3,23%	-2,24%	59,09%
Mujeres inmigrantes	0,4433	5,60%	0,0248		5,26%	-0,34%	93,86%

Fuente: Cálculos propios a partir de EPA (INE 2000-2013).

La segregación ocupacional global desciende conforme aumenta el nivel educativo de los grupos. Un resultado que cabría esperar ya que, como se refleja en la Tabla 7, a medida que aumenta el nivel educativo de los individuos de un grupo desciende el valor del índice local de dicho colectivo, excepto en el caso de los hombres nativos.

En cuanto a la contribución de los colectivos al índice global, a pesar de que sean los hombres nativos y las mujeres nativas los que más contribuyen correspondientemente en los niveles educativos uno y dos, son las mujeres inmigrantes las que más lo hacen dado su peso demográfico. Sin embargo, en el nivel educativo tres, las mujeres nativas son las que más contribuyen independientemente de que se tenga o no en cuenta su peso demográfico.

Se puede afirmar que a medida que aumenta el nivel educativo disminuye la contribución al índice global del colectivo de los inmigrantes, bien se trate de hombre o de mujer. Contrariamente, la contribución de las mujeres nativas

aumenta a pesar de que su índice local disminuya. Esto es debido a que su peso demográfico aumenta conforme aumenta el nivel educativo, pero disminuye el correspondiente al colectivo de los hombres y mujeres inmigrantes, afectando de este modo al resultado final.

Cabe resaltar en este punto, que a pesar de que las mujeres nativas son las que presentan un mayor índice de segregación local y que son las más contribuyen a la segregación global en el nivel educativo tres, los empleos que desempeñan en dicho nivel son distintos a los realizados por las mujeres inmigrantes, quienes reportan un índice de segregación menor pero presentan más puestos de trabajo con baja remuneración salarial, léase los relacionados con el empleo doméstico, la restauración y la limpieza, dando como resultado trabajadoras subempleadas.

Así pues, a pesar de que los resultados que presenta el índice Φ_1 pueden dar lugar a la conclusión de que no existe segregación por estatus migratorio en el nivel formativo alto al encontrarse las mujeres y hombres inmigrantes menos segregados que las mujeres y hombres nativos, no se debe afirmar tal hecho, ya que algunas ocupaciones que realizan algunos hombres y mujeres inmigrantes en este nivel no son comparables en términos retributivos, ni en requisitos formativos a las realizadas por las mujeres u hombres nativos de igual nivel educativo.

4. Conclusiones

La incorporación de la mujer al mercado de trabajo es una realidad en nuestro país. El incremento de la tasa de actividad femenina desde el año 2001, junto con la mejora en el nivel educativo de las mujeres, pone de manifiesto el interés del colectivo femenino en estar presente de manera decidida en el mercado laboral y en ampliar sus posibilidades de empleabilidad al incrementar su nivel de formación. Sin embargo, los análisis que se muestran en este trabajo evidencian la existencia de desigualdades en la contratación, en la retribución y en la distribución a través de las profesiones entre sexos.

Actualmente, la segregación ocupacional en nuestro país se ha incrementado con respecto al año 2000, pero cabe matizar que se produjo un descenso durante el periodo de crisis (2007-2013). Las mujeres inmigrantes son las que más concentradas están en los puestos de trabajo, teniendo escasa o nula representatividad en algunos de ellos. Las ocupaciones en las que más presencia tienen son las relacionadas con los servicios domésticos y de la limpieza, así como los relacionados con el cuidado de las personas y con la restauración. Tras este colectivo, se encuentran los hombres inmigrantes, los que, en su mayoría, realizan actividades referentes a la construcción, a la restauración y a las labores como peón agrario o de la pesca.

En resumen, podemos decir que el colectivo de los inmigrantes es el que menos igualitariamente se distribuye entre las ocupaciones. Además, los puestos de trabajo que desempeñan suelen presentar salarios bajos y estar socialmente poco valorados. Esto puede dar lugar a que estos colectivos tengan una valoración de sí mismos negativa y contribuir a que se incrementen las desigualdades salariales entre grupos, lo cual afecta negativamente a la cohesión de la sociedad.

Por otra parte, se debe destacar la reducción del índice de segregación ocupacional de las mujeres nativas durante los años a estudio. A pesar de ello, en el año 2013, continúa siendo un 35% más elevado que el de los hombres nativos. Además, este dato positivo se ve empañado por el aumento durante los años 2000 a 2013 del índice local de este último grupo. Consecuentemente, no se puede concluir que exista una mejora en todos los grupos, pero sí en alguno de ellos, ya que una reducción del 31% en el índice del grupo de las mujeres nativas, desde el año 2000 al 2013, pone de relieve cierto progreso en la distribución de las mismas a través de las ocupaciones. Con todo, la brecha salarial de género en España continúa siendo elevada en los tipos de contrato a tiempo parcial, de hecho la brecha salarial española es tres veces superior a la de la Unión Europea.¹¹ Todo ello refleja un avance hacia una mayor distribución de las mujeres a través de las profesiones, pero acompañado de una retribución desigual entre sexos.

Tras examinar los resultados de los colectivos, la ordenación de los grupos de menor a mayor segregación durante este periodo de tiempo queda de la siguiente forma: hombres nativos, mujeres nativas, hombres inmigrantes y mujeres

¹¹ La brecha salarial de la Unión Europea (UE-15) en el año 2010 es del 11,49% y la española del 34,6%.

inmigrantes. La conclusión fundamental que se extrae de ello es que las mujeres inmigrantes sufren doblemente la segregación ya que, por una parte, se encuentran más segregadas que los hombres inmigrantes, pero también más que las mujeres nativas.

Al incorporar la educación al análisis de la segregación ocupacional se pone de manifiesto un hecho esperado. Conforme aumenta el nivel educativo, la segregación global es menor. Sin embargo, el colectivo con los peores resultados a lo largo de los tres niveles educativos contemplados (formación baja, media y alta) es el de las mujeres nativas. Estas pasan de ser el segundo grupo menos segregado para niveles bajos de formación a ser el más segregado en niveles altos, es decir, cuando poseen título universitario. Este hecho evidencia la poca adecuación de la teoría del capital humano a nuestra realidad. Según esta, la existencia de la segregación ocupacional podría estar vinculada a la diferencia en capital humano de hombres y mujeres, pero se observa que a medida que se incrementa el nivel educativo de las mujeres, empeora la posición que ocupan en la ordenación de los colectivos. Ello denota una falta de coherencia con dicha teoría, ya que de ser acertada, el colectivo debería ocupar siempre la misma posición o mejorarla con respecto a los restantes grupos.

Por el contrario, el colectivo de los hombres inmigrantes presenta el patrón opuesto. A medida que aumenta el nivel educativo, desciende su posición en la ordenación del colectivo de acuerdo a su nivel de segregación. Llama la atención que sea el grupo menos segregado en el nivel formativo alto, siéndolo incluso en menor cuantía que el de los hombres nativos, grupo que presenta los mejores resultados en términos de segregación ocupacional. Las ocupaciones que desempeñan en dicho nivel son principalmente las relacionadas con las ciencias físicas, químicas, matemáticas y las ingenierías, así como con la salud. Sin embargo, están presentes en ocupaciones que no requieren una formación alta, como pueden ser los trabajos como asalariados de los servicios de restauración y los trabajos en obras estructurales de construcción y afines.

Por otro lado, se corrobora que el colectivo de las mujeres inmigrantes es especialmente sensible a la segregación ocupacional independientemente del nivel educativo que posea dicho grupo. Nuevamente es el colectivo que peor distribuido está a través de las ocupaciones, destacando en los niveles bajo y medio de formación. Además, los puestos que desempeñan son muy similares para todos los niveles, predominando como empleadas domésticas,¹² lo cual pone de manifiesto que se encuentran claramente subempleadas y que las perspectivas salariales no aumentan a pesar de que mejore su nivel educativo. Con todo, cabe destacar que en el nivel educativo alto no son las que más segregadas están, sino que lo son las mujeres nativas. Sin embargo, las mujeres nativas ocupan puestos de trabajo acordes al nivel formativo alto, como profesionales de la enseñanza o de la salud, mientras que las mujeres inmigrantes continúan realizando trabajos precarios como empleadas domésticas, asalariadas de los servicios de la restauración y como personal de limpieza.

¹² El 63,27% del empleo doméstico es realizado por mujeres inmigrantes en el año 2013. Un 32% por las que poseen formación baja, un 23% por las de formación media y un 8% por las de formación alta.

Lo comentado anteriormente refleja que la segregación ocupacional por género coexiste entre niveles educativos. Se podría pensar que no existe segregación ocupacional por estatus migratorio en el nivel educativo alto, ya que hombres y mujeres inmigrantes presentan menor segregación que los nativos, pero al analizar detalladamente las ocupaciones en las que se distribuyen, se observa que la calidad de algunas de estas no es comparable a la presentada por las mujeres y hombres nativos, siendo profesiones mal remuneradas y para las cuales no es preciso estar altamente formado.

5. Bibliografía

Alonso-Villar, Olga y Coral del Río (2010): "Local versus overall segregation measures", *Mathematical Social Sciences*, 60(1), 30-38.

Anker, Richard (1997): "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343-370.

Anker, Richard, Helinä Melkas y Ailsa Korten (2003): "Gender-based Occupational segregation in the 1990's". Working Paper 16/2003, Geneva: International Labour Office.

Del Río, Coral y Olga Alonso-Villar (2012): "Occupational Segregation of Immigrant Women in Spain", *Feminist Economics*, 18(2), 91-123.

European Commission (2009): "Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU". Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=364&furtherPublications=yes> (Consultado en Febrero de 2014).

Eurostat (2000-2014): *Labour Force Survey (LFS)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Gradín, Carlos y Coral del Río (2013): "El desempleo de inmigrantes, mujeres y jóvenes". En Primer informe sobre la desigualdad en España. Madrid: Fundación Alternativas, 137-194.

Instituto Nacional de Estadística (INE) (n.d.): "Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11)". http://www.ine.es/daco/daco42/clasificaciones/nota_epa_cno11.pdf (Consultado en Abril de 2014).

Instituto Nacional de Estadística (INE) (2008): "Encuesta de Población Activa Metodología 2005". <http://www.ine.es/inebaseDYN/epa30308/docs/resumetepa.pdf> (Consultado en Abril de 2014).

Instituto Nacional de estadística (INE) (2000-2014): *Encuesta de población Activa (EPA)*. Madrid: INE.

International Labour Organization (2012): "Global Employment Trends for Women". Geneva: International Labour Organization. http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195447.pdf (Consultado en Febrero de 2014).

OIT Noticias (2012, 11 de diciembre). Desigualdades de género en el mercado laboral: Dos pasos hacia adelante, uno hacia atrás. Ginebra: OIT Noticias.

http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_195455/lang-es/index.htm (Consultado en Febrero de 2014).