

Guillermo García Martín

Cuatro estudios sobre segregación ocupacional en España

Departamento
Análisis Económico

Director/es
Montuenga Gomez, Victor
García Mainar, Inmaculada

EXTRACTO

<http://zaguan.unizar.es/collection/Tesis>

El presente documento es un extracto de la tesis original depositada en el Archivo Universitario.

En cumplimiento del artículo 14.6 del Real Decreto 99/2011, de 28 de enero, por el que se regulan las enseñanzas oficiales de doctorado, los autores que puedan verse afectados por alguna de las excepciones contempladas en la normativa citada deberán solicitar explícitamente la no publicación del contenido íntegro de su tesis doctoral en el repositorio de la Universidad de Zaragoza. Las situaciones excepcionales contempladas son:

- Que la tesis se haya desarrollado en los términos de un convenio de confidencialidad con una o más empresas o instituciones.
- Que la tesis recoja resultados susceptibles de ser patentados.
- Alguna otra circunstancia legal que impida su difusión completa en abierto.



Reconocimiento – NoComercial – SinObraDerivada (by-nc-nd): No se permite un uso comercial de la obra original ni la generación de obras derivadas.

© Universidad de Zaragoza
Servicio de Publicaciones

ISSN 2254-7606



Universidad
Zaragoza

Tesis Doctoral [Extracto]

CUATRO ESTUDIOS SOBRE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN ESPAÑA

Autor

Guillermo García Martín

Director/es

Montuenga Gomez, Victor
García Mainar, Inmaculada

UNIVERSIDAD DE ZARAGOZA

Análisis Económico

2018

Universidad de Zaragoza

2018

**Tesis doctoral:
CUATRO ESTUDIOS SOBRE
SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN
ESPAÑA**

Presentada por: Guillermo García Martín

**Dirigida por: Inmaculada García Mainar y Víctor M. Montuenga
Gómez**

Tesis Doctoral por compendio de publicaciones:

1. García-Martin, G. y García-Mainar, I. (2009) "Análisis de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Una aplicación al caso español" *Temas Actuales de Economía* 3, 85-126.
2. García-Martin, G., García-Mainar, I. y Montuenga, V. M. (2015) "Over-education and gender occupational differences in Spain" *Social Indicators Research* 124, 807-833.
3. García-Martin, G., García-Mainar, I. y Montuenga, V. M. (2016) "Gender differences in occupations, job attributes and job satisfaction" *Revista de Economía Aplicada* 71, 39-67.
4. García-Martin, G., García-Mainar, I. y Montuenga, V. M. (2018) "Occupational prestige and gender-occupational segregation" *Work, Employment and Society* 32 (2), 348-367.

La presente Tesis Doctoral se compone de cuatro artículos publicados entre los años 2009 y 2018. En ellos se abordan cuatro estudios que tienen como nexo común el estudio de la segregación ocupacional en España. Para mostrar el interés de los temas analizados y la conexión que existe entre ellos, a continuación se relata brevemente el concepto de segregación ocupacional, las teorías que se argumentan para dar explicación a este fenómeno, los métodos utilizados para medirla y los resultados que se han obtenido en la literatura internacional y nacional. A continuación, se incluyen los textos de los artículos publicados, posteriormente se muestra una breve descripción de las bases de datos que se han utilizado y, para cada artículo, se describen los objetivos, aportaciones del doctorando, metodología y conclusiones. El texto termina con un apéndice en el que se detallan las publicaciones con su factor de impacto, las áreas temáticas del JCR en que se encuentran y la contribución del doctorando en todas ellas.

Definición de Segregación Ocupacional

La segregación ocupacional se define como la concentración desproporcionada de mujeres en ciertas ocupaciones, existiendo empleos predominantemente masculinos o femeninos. Este fenómeno se da con mayor o menor intensidad en todos los países y es un problema objeto de estudio porque a menudo se genera a partir de una situación de desigualdad de oportunidades y porque estas diferencias de género en las ocupaciones van acompañadas de otras diferencias, siendo generalmente peores las condiciones de trabajo en las ocupaciones femeninas, especialmente el salario. La evolución del problema por países en las últimas décadas ha sido diferente, observándose una reducción de la segregación ocupacional en la mayoría de los países industrializados, coincidiendo además con una mayor participación femenina en el mercado de trabajo. Afortunadamente, se está prestando una mayor atención a este fenómeno y recientemente se han llevado a cabo iniciativas por parte de los Gobiernos y de importantes Organismos Internacionales para promover que las políticas laborales tengan en cuenta la igualdad de género.

Teorías de la Segregación Ocupacional

Las teorías que explican la existencia de segregación ocupacional pueden clasificarse en tres categorías: teoría neoclásica del capital humano, teorías de la segmentación del mercado laboral y, finalmente, teorías feministas. La teoría neoclásica del capital humano asume, desde el punto de vista de la oferta laboral, que los individuos son racionales y los mercados eficientes, y que una menor acumulación de capital humano por parte de las mujeres

respecto a los hombres tiene como consecuencia una menor productividad y una menor remuneración. Desde el punto de vista de la demanda de trabajo, la segregación procede de las preferencias de algunos empleadores que tienen prejuicios acerca del trabajo femenino, considerándole más caro que el masculino y con niveles más altos de absentismo laboral. Estos empleadores ofrecen los empleos mejor remunerados y de más alto nivel a los hombres. La teoría de la segmentación del mercado de trabajo afirma que existen sectores de trabajo separados y que es difícil para un trabajador pasar de uno a otro. Uno de los sectores se caracteriza por ser de altos salarios, buenas condiciones laborales y oportunidades para la promoción profesional, y el otro tiene salarios bajos, malas condiciones de trabajo y nulas oportunidades de promoción. En la práctica ambos sectores funcionan como mercados independientes y es muy difícil para un trabajador saltar de uno a otro. Dentro de la teoría de la segmentación del mercado también se enmarca la discriminación estadística: los costes de búsqueda de empleados para un determinado puesto laboral de cierto nivel profesional son elevados, y los empleadores se guían por las estadísticas, valorando a los trabajadores por las características medias del grupo al que pertenecen. En la tercera explicación, la segregación ocupacional se ha explicado dentro de las teorías feministas, que tienen en cuenta variables que no están relacionadas con el mercado laboral, y así la posición de la mujer en el mercado laboral no es sino un reflejo del papel secundario que tiene la mujer en la sociedad y en la familia.

Formas de Medir la Segregación Ocupacional

La segregación ocupacional ha sido medida, generalmente, a través de la construcción de un índice. Existen multitud de ellos que se utilizan en los trabajos empíricos, pero el más utilizado a lo largo de la amplia literatura sobre la segregación ocupacional es el índice propuesto en Duncan y Duncan (1955) o índice ID. Sin embargo, la utilización de este índice plantea un problema porque está influido por cambios en la participación de la fuerza de trabajo y en la composición sectorial de la economía. Otras medidas utilizadas en la literatura son el índice de Karmel y Maclachlan también conocido como índice IP, el índice de Theil y Finizza, el índice de Gini, o el índice llamado GNSI (*Generalized Neighborhood Sorting Index*). También se suele analizar la clasificación de las ocupaciones (generalmente entre ocupaciones masculinas y femeninas) en índices tales como el índice de Hakim y Siltanen o el índice *Marginal Matching* o MM. Así, en general, los índices sobre segregación ocupacional se pueden clasificar en torno a dos grupos claramente diferenciados:

1. Índices de Diferencias Absolutas

La base para el cálculo de estos índices es el concepto de distancia entre distribuciones para hombres y para mujeres, de tal modo que, para cualquier categoría ocupacional, la diferencia entre la participación relativa de hombres y mujeres será una medida de segregación para dicha categoría. Entre estos índices destacan:

1.1 Índice de Duncan

También conocido como *Índice ID*, o *Index of Dissimilarity*, y se calcula como:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_i \left| \frac{M_i}{M} - \frac{H_i}{H} \right|$$

donde el coeficiente "1/2" se necesita para normalizar el índice y donde el componente de segregación en cada categoría es calculado por la diferencia de dos ratios: la ratio de participación femenina con respecto a la participación total de las mujeres menos la ratio calculada del mismo modo pero para los hombres. La importancia del índice ID en la literatura aplicada se debe, sobre todo, a su sencillez de cálculo.

Habitualmente el índice ID se ha interpretado como la suma de la proporción mínima de mujeres más la proporción mínima de hombres que tendrían que cambiar su ocupación con el objetivo de que la proporción de mujeres sea la misma en todas las ocupaciones (e igual, lógicamente a la proporción de mujeres en la población). Sin embargo, esta interpretación, que incluso aparece en el artículo original de Duncan y Duncan (1955), ha sido revisada en Anker (1998, pp. 89-92) donde se muestra una interpretación diferente. Según Anker, la interpretación correcta del índice ID es que mide *"la proporción de hombres trabajadores más la proporción de mujeres trabajadoras que tendrían que cambiar de ocupación para que hubiera la misma proporción de mujeres en cada ocupación -y lógicamente la misma proporción de hombres en cada ocupación, pero con valores diferentes-"*.

1.2 Índice de Karmel y MacLachlan (Índice KM)

Este se calcula como:

$$KM = \frac{1}{T} \sum_i |(1-a)M_i - aH_i| = \frac{1}{T} \sum_i |M_i - a(H_i + M_i)|$$

donde a es la proporción total de mujeres trabajadoras, y $1-a$ es la proporción total de Hombres calculada así:

$$1-a = \frac{\sum H_i}{T} = \frac{H}{T} = \frac{H}{M+H}$$

Este índice se relaciona con el tradicional ID del siguiente modo:

$$KM = 2a(1 - a)ID$$

En este caso el cálculo del nivel de segregación se obtiene de la resta de dos ratios ponderadas: en primer lugar, la participación masculina en cada categoría respecto a la fuerza de trabajo total, todo ello ponderado por la participación femenina en la fuerza de trabajo total; y por otro lado la misma ratio análoga a la participación femenina. La gran diferencia con respecto al índice ID es que ahora se incorpora el hecho de que hombres y mujeres tienen diferentes ratios de participación en el total de la economía.

1.3 Índice de Gini

También ha sido ampliamente utilizado el Índice de Gini. Este índice y la curva de Lorenz asociada a él se usan profusamente en la literatura para medir el grado de desigualdad de alguna variable, como por ejemplo la renta. En recientes estudios la curva de Lorenz y el coeficiente de Gini -que mide el área entre la línea de no segregación y la curva de Lorenz- se han modificado para medir el nivel de segregación existente entre dos grupos. El índice se calcula como:

$$G = 1 - \sum_{i=1}^n \frac{M_i}{M} \left(\frac{H_i}{H} + 2 \sum_{j=i+1}^n \frac{H_j}{H} \right)$$

donde los cálculos se realizan para los datos previamente ordenados por:

$$\frac{M_i / M}{H_i / H}$$

2. Índices de Clasificación de Ocupaciones

La base de estos índices es la existencia de ocupaciones que denominaremos *masculinas*, donde los hombres predominan, y ocupaciones *femeninas* en las que las mujeres tienen mayoría. En este caso la existencia de segregación ocupacional se observa porque existen demasiados hombres (y por lo tanto muy pocas mujeres) trabajando en ocupaciones catalogadas como *masculinas*, o demasiadas mujeres (muy pocos hombres) en ocupaciones *femeninas*.

Un modo de capturar dicha segregación por medio de un índice consiste en calcular la diferencia de participación femenina en ocupaciones *masculinas* y *femeninas*. Así tendremos:

$$I = \frac{M_m}{T_m} - \frac{M_h}{T_h}$$

Esta es la forma general que se aplica a todos los índices. La diferencia entre ellos radica en los distintos métodos de *etiquetar* las ocupaciones entre *masculinas* y *femeninas*.

2.1 Índice de Hakim y Siltanen

Este índice es el más sencillo de calcular, ya que una ocupación se considera *femenina* si la tasa de participación de las mujeres en esa ocupación en concreto supera a la tasa de participación femenina en el total de la ocupación. O sea, etiquetamos la ocupación como femenina si:

$$a_i > a$$

Del mismo modo, una ocupación decimos que es *masculina* si la tasa de participación de los hombres en ella supera la del total de la economía:

$$(1 - a_i) > (1 - a)$$

2.2 Índice MM (Marginal Matching)

Este índice de clasificación de ocupaciones se caracteriza por ser bastante más elaborado que el de *Hakim y Siltanen*, y además posee la propiedad de ser un índice simétrico en el sentido de que el número de hombres en ocupaciones *femeninas* coincide con el número de mujeres en ocupaciones *masculinas*.

Para proceder con la creación del índice debemos etiquetar las ocupaciones, con lo que es necesario ordenar las ocupaciones de acuerdo con la tasa de participación femenina (valores de a_i) en orden creciente.

Después de esto, selecciona las primeras n_m ocupaciones tales que:

$$\sum_{i=1}^{n_m-1} T_i < M \text{ y } \sum_{i=1}^{n_m} T_i \geq M$$

es decir, hasta que consigue que los trabajadores seleccionados en todas las ocupaciones superen el total de mujeres en la economía. Estas ocupaciones se consideran *femeninas*, y el resto *masculinas*.

Importancia y Consecuencias de la Segregación Ocupacional

La importancia del análisis de la segregación ocupacional ha venido respaldada en importantes conferencias y convenciones internacionales donde se ha reconocido la necesidad de reducir dichos niveles de segregación ocupacional, haciendo especial hincapié en la necesidad de incrementar la participación femenina en las ocupaciones de alto nivel

dentro de las empresas. Así, en Anker (1998) se destacan las recomendaciones realizadas en la Conferencia sobre la Mujer de Beijing en 1995 (Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer - 4 a 15 de Septiembre), que ahondan en el objetivo de reducir la segregación ocupacional y mejorar la participación femenina en el mercado laboral. Las recomendaciones son las siguientes:

1. Eliminación de la segregación ocupacional y de todas las formas de discriminación en el empleo (objetivo estratégico F5).
2. Asegurar la igualdad de acceso y la plena participación de la mujer en las estructuras de poder y en la toma de decisiones (objetivo estratégico G1).
3. Garantizar los derechos de las mujeres y los hombres para recibir igual salario en trabajos de igual valor (párrafo 165 de la plataforma).

Por otro lado, y también en Anker (1998), se destacan las conclusiones del Congreso Mundial de Copenhague sobre Desarrollo Social de 1995, donde se pedía a los países que aseguraran el balance de género y la igualdad en la toma de decisiones a todos los niveles.

Tampoco podemos dejar a un lado las recomendaciones de las convenciones realizadas en el marco de la *Organización Internacional del Trabajo (OIT)*, entre otras, orientadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato para los hombres y mujeres trabajadores (Recomendación No. 165), a que hombres y mujeres obtengan remuneraciones sin discriminación basada en el sexo -igual pago por igual trabajo- (Convención No. 100), y un largo etc. de otras recomendaciones, todas ellas tendentes a reducir la segregación ocupacional.

Más recientemente, en un estudio de 2007 subvencionado por la Secretaría de Estado de la Seguridad Social, dependiente del Ministerio de Trabajo e Inmigración del Gobierno de España, Vicente y Martínez (2010) estudian e identifican las diferencias de género en las ocupaciones y las diferencias detectadas en salarios y bases de cotización, señalando que *“la segregación laboral por género constituye sobre todo uno de los rasgos que más inciden en el mercado de trabajo de los países desarrollados”*.

En dicho informe se destaca cómo la incorporación de forma masiva de la mujer en el mercado laboral ha dado lugar a problemas de discriminación:

1. Las mujeres tienden a concentrarse en las categorías laborales más bajas, donde además tienen más difícil el acceso a la promoción (segregación vertical).
2. Las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones eminentemente femeninas (segregación horizontal).
3. Entre las mujeres predominan los contratos temporales y a tiempo parcial.

4. Existe una mayor tasa de paro entre las mujeres que entre los hombres.

El Banco Mundial también ha tomado posiciones en cuanto a la discriminación laboral de la mujer, y así en el Informe Sobre el Desarrollo Mundial (2012), ya en su prefacio, Robert B. Zoellick, Presidente del Grupo del Banco Mundial, afirma que “... *la igualdad de género ocupa una posición central en el desarrollo. Es un objetivo de desarrollo idóneo, y también tiene sentido como elemento de la política económica. El Informe sobre el desarrollo mundial 2012 puede ayudar tanto a los países como a sus socios internacionales a reflexionar y a integrar los aspectos específicos de la igualdad de género en la formulación de políticas y la programación en materia de desarrollo.*”

Además de señalar los cuatro pilares básicos de políticas que permitirán avanzar hacia una menor desigualdad laboral, se define la igualdad de género como “... *el modo en que estos aspectos (atributos, expectativas y normas sociales, de conducta y culturales asociados al hecho de ser mujer u hombre) determinan la manera en que las mujeres y los hombres se relacionan entre sí y las consiguientes diferencias de poder entre unos y otros.*” Así, en la Cumbre del Milenio de 2010 se solicitaron una serie de medidas tendentes a reducir la desigualdad de género, ya que lograr la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer ayudará a promover el resto de políticas relacionadas con el desarrollo y la reducción de la pobreza económica y no económica. Y, finalmente, es importantísimo destacar que la consecución de la igualdad no es únicamente un objetivo fundamental, sino que además es rentable desde el punto de vista económico, según pone de manifiesto el informe del Banco Mundial.

En el mismo sentido, el Fondo Monetario Internacional a través de su Departamento de Estrategia, Políticas y Evaluación y del Departamento de Finanzas Públicas, pone sobre la mesa el tema de la equidad de género. En el estudio de nombre *Las Mujeres, el Trabajo y la Economía: Beneficios Macroeconómicos de la Equidad de Género*, sus autores, Elborgh-Woytek et al. (2013), explican los obstáculos que se encuentran las mujeres para poder desarrollar totalmente su potencial y desarrollan una serie de medidas, plasmadas en diversas políticas económicas, para fomentar la equidad de género y corregir las distorsiones del mercado laboral.

En primer lugar, se destaca el papel primordial de la mujer en la economía en general, como es el hecho de realizar en muchos casos un trabajo no remunerado en el cuidado de los hijos y en el trabajo en el hogar, que no cuenta en las estadísticas del PIB y que, por lo tanto, es un trabajo no visible y poco valorado. En segundo lugar, aunque participan en el mercado laboral, lo hacen principalmente en trabajos a tiempo parcial o con menores horas de trabajo remuneradas, siempre por tener la vista puesta en las mayores responsabilidades familiares que las mujeres tienen respecto a los hombres. En tercer lugar, la discriminación salarial de la

mujer, que hace que incluso mujeres mejor y más formadas que los hombres que ocupan los mismos puestos tengan unos salarios menores. Y otro factor interesante es la escasa participación femenina en los altos cargos de las empresas, donde su presencia es mínima y en muchos casos inexistente.

En cuanto a las políticas orientadas a que haya una mayor participación femenina en el mercado laboral, el estudio del FMI afirma la necesidad de políticas integradas que promuevan y apoyen el empleo femenino. En primer lugar, una serie de políticas fiscales como pueden ser diseñar correctamente las prestaciones sociales para que no desincentiven la participación femenina, o un conjunto de políticas como las descritas en documento del Directorio del FMI (2012d), *Fiscal Policy and Employment in Advanced and Emerging Economies*. Dentro del conjunto de políticas fiscales, destacan también las medidas tributarias propuestas como es aplicar ingresos individuales en vez del ingreso familiar si la mujer participa en el mercado laboral y aplicar créditos fiscales y otros beneficios impositivos para las mujeres. Además de este conjunto de medidas, existen otras relacionadas con el gasto y las prestaciones familiares para incentivar a las mujeres a incrementar su participación en el mercado laboral mediante ayudas económicas a la manutención de los hijos, en los gastos de guardería, etc. En segundo lugar, otras políticas tendentes a aumentar la demanda de mano de obra femenina y a hacer cumplir la normativa contra la discriminación. Y, en tercer lugar, otro conjunto de políticas relacionadas con la flexibilidad laboral, la reglamentación que apoya el cuidado de terceros, etc.

También el *Oxford Committee for Famine Relief* (más conocido por su sigla OXFAM) ha prestado especial atención a la desigualdad de la mujer en trabajos como el de OXFAM (2014), dedicado al G20 y la igualdad de género. En el mismo año que se realizó el *Informe Sobre el Desarrollo Mundial 2012*, realizado por el Banco Mundial (2012), los grandes líderes de las naciones más prósperas, el llamado G20, se comprometió en la llamada *Declaración de Los Cabos* a eliminar todas las trabas que impidieran la plena igualdad entre hombres y mujeres. En este informe, Oxfam insta al G20 a la total realización de la agenda planificada en aquella Declaración, y a que hagan efectivos sus compromisos en el campo de la igualdad de género. Entre las propuestas de Oxfam en este sentido se encuentra el hecho de *sistematizar* (tratar como un problema sistémico) el problema de la desigualdad entre hombres y mujeres que contribuya a que el entorno, no sólo económico sino también social, de las mujeres sea más adecuado, no sólo en el marco del G20, sino también en el de todos los grupos de trabajo oficiales: como el *Business 20* (B20), el *Youth 20* (Y20), el *Girls 20* (G20), el *Civil 20* (C20) y el

Labour 20 (L20), que han intentado atraer la atención del G20 sobre algunos temas de desigualdad entre hombres y mujeres y de su participación en el mercado laboral.

Más recientemente la UNESCO a través de la Organización Internacional del Trabajo, ha realizado un informe, OIT (2016), en el que se trata la problemática de la mujer en el mercado laboral. En este informe se hace especial hincapié en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, adoptada y aprobada en 2015 por Naciones Unidas, y en la necesidad de desarrollar y llevar a cabo completamente lo acordado en dicha Agenda, ya que desde la primera conferencia en la que se adoptaron medidas contra la desigualdad entre hombres y mujeres, que fue la *Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer* celebrada en 1995 en Beijing, apenas se han logrado avances que reduzcan el gap existente entre hombres y mujeres.

No ha bastado con que la mujer haya avanzado en temas de educación, ya que esto no se ha trasladado a una mayor equidad en el mercado laboral. En esta Agenda 2030 se han puesto todas las esperanzas de mejora, ya que en esta Agenda se reafirmó la conciencia de la necesidad de que no haya desigualdades entre hombres y mujeres, que como hemos visto en todas las anteriores conferencias y organizaciones tiene un consenso mundial. Como señala este Informe de la OIT hay que tomar conciencia sobre la “...*vital importancia que revisten la igualdad de género y su contribución al logro de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible. La creación de más y mejores empleos para las mujeres, la protección social universal, y la adopción de medidas para reconocer, reducir y redistribuir las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas son indispensables para hacer realidad la nueva y transformadora agenda para el desarrollo sostenible, que tiene por objeto reducir la pobreza (Objetivo 1) y las desigualdades (Objetivo 10), lograr la igualdad de género (Objetivo 5), y promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos (Objetivo 8)*”.

Se ha estimado que la diferencia salarial entre hombres y mujeres es del 23%, o lo que es lo mismo las mujeres ganan un 77% del salario masculino, y según la OIT harán falta unos 70 años para, implementando políticas tendentes a reducir dicho gap, lograr la plena igualdad en materia salarial entre hombres y mujeres.

Como hemos visto en todas las conferencias, reuniones de organizaciones, agendas de compromiso internacionales, etc., la desigualdad femenina en el mercado laboral es un grave problema que ha de ser mejorado mediante la implantación de políticas decididas, que tiendan a mejorar la situación de la mujer, no sólo en lo referente al tema salarial, sino en otras áreas igualmente relevantes como son la segregación ocupacional, la falta de ayudas a la conciliación familiar y laboral, las mejoras sociales, el status que tiene la mujer en el mercado de trabajo, el acceso a los puestos directivos, la igualdad de oportunidades entre

hombres y mujeres, y un largo etcétera de temas en los que las mujeres se encuentran en clara desventaja con respecto a los hombres. Además, hemos visto como mejorando el rol de la mujer en el mercado de trabajo, se fomenta el desarrollo económico *per se*, y además lo hace de forma rentable, con lo que el diseño de las políticas ha de tenerlo en cuenta.

Al percibir la necesidad de profundizar en estos temas relacionados con la desigualdad de género, se han realizado el conjunto de artículos que ahora se unen formando esta Tesis por Compendio de Publicaciones, que intenta abordar algunos de los aspectos más relevantes de la situación de la mujer en el mercado de trabajo.

Algunos resultados en estudios internacionales

El análisis de la segregación ocupacional ha sido un tema de interés en multitud de artículos que utilizan datos internacionales. Destacamos los trabajos de Anker (1997, 1998) y Anker et al. (2003), en el que se analizan la segregación ocupacional por razón de sexo, no sólo identificando los diferentes tipos de segregación sino además describiendo cuáles han sido las posibles causas de dicha segregación y el impacto que tiene la segregación en el mercado laboral. Para los países menos desarrollados Cartmill (1999) observa que, en la mayoría de los países, tanto industrializados como menos desarrollados, las mujeres están sobrerrepresentadas en sectores de servicios y comerciales, mientras que los hombres dominan ocupaciones como gestión y producción. Se destaca la mayor acumulación de capital humano entre las mujeres como un hecho relevante para pertenecer a ocupaciones de gestión y productivas. También se estudia la segregación, en este caso para los países del sur de Europa, en el artículo de Conduto (2005) donde se observa que las tasas de participación femeninas en el mercado laboral son menores que las masculinas, con la excepción de Portugal. En este artículo se ofrecen tres tipos de explicaciones para la existencia de segregación ocupacional en el mercado laboral: primero, las teorías del capital humano, segundo, los factores institucionales y la existencia de mercados laborales segmentados en los que es difícil para los trabajadores moverse entre diferentes segmentos, y en tercer lugar las teorías feministas, donde se pone énfasis en los estereotipos que la sociedad tiene contra determinados grupos. Blackwell y Guinea-Martin (2005) analizan la segregación ocupacional en Inglaterra y Gales concluyendo que a lo largo de los 90 se redujo la segregación ocupacional en ambas regiones. Finalmente, Reskin (1993) analiza la segregación ocupacional en los Estados Unidos, ofreciendo algunas explicaciones a la segregación ocupacional como las preferencias de los contratadores de empleo, la existencia de estereotipos por razón de sexo, la discriminación estadística -las creencias de los empleadores acerca de las diferencias

entre sexos lleva a asignar unas ocupaciones a un sexo determinado- y las preferencias de los trabajadores.

Diversos artículos han analizado la segregación ocupacional en Estados Unidos comparándola con la Unión Europea como en los artículos de Dolado et al. (2001) y Dolado et al. (2004) donde se analiza la composición del empleo utilizando como datos europeos la *European Labour Force Survey* y como datos de Estados Unidos la *Current Population Survey*, ambos relativos al año 1999, concluyendo que la educación femenina en la unión europea está, lentamente, convergiendo a la de las mujeres estadounidenses, y que las tasas de empleo de las mujeres con menores niveles de educación son menores en el entorno de la UE que en los EE.UU. Finalmente, se observa que las mujeres europeas tienen un peso muy significativo en el sector servicios sociales, mientras que las estadounidenses lo tienen en los servicios privados. En Costa (2000) también se hace una comparativa del mercado laboral femenino entre EEUU y la UE, donde se observa claramente que la participación femenina en el mercado laboral ha aumentado en los últimos decenios progresivamente, pero, a pesar de ello, las ganancias femeninas son menores que las masculinas para el mismo trabajo realizado, y no se observa que haya mujeres bien posicionadas en las escalas altas de las empresas.

El uso de índices de segregación es también práctica habitual en los artículos que estudian la segregación ocupacional, ya que la manera de medir cuantitativamente dicha segregación ocupacional se lleva a cabo, generalmente, a través de la construcción de un índice. Existen multitud de ellos que se utilizan en los trabajos empíricos, pero el más utilizado a lo largo de la amplia literatura sobre la segregación ocupacional es el índice propuesto en Duncan y Duncan (1955) o índice ID. En Deutsch et al. (2001) se analiza la segregación ocupacional utilizando un conjunto de encuestas anuales de Costa Rica, Ecuador y Uruguay en 1989, 1993 y 1997, y calculando el índice ID para las ocupaciones a dos dígitos, y donde se observa que no hay diferencias significativas en la segregación ocupacional entre los tres países. Posteriormente se calcula el índice ID por niveles educativos y se observa que la segregación disminuye a medida que se incrementa el nivel educativo en todos los países y en todos los años. En el trabajo de Oliveira (2001) se analiza la segregación ocupacional de la fuerza de trabajo no agrícola en Brasil de 1981 a 1999 y se calcula el índice ID para todos los niveles de desagregación disponibles para las ocupaciones: un dígito (7 ocupaciones), dos dígitos (59 ocupaciones) y tres dígitos (257 ocupaciones), observándose que un mayor nivel de desagregación de las ocupaciones tiende a sobrestimar dicho índice de segregación, y comprobándose también que la segregación disminuye a lo largo del

tiempo aunque la distribución de hombres y mujeres no ha cambiado sustancialmente en el mismo período. Es interesante el estudio de Bettio (2002) en el que se analiza la segregación ocupacional en el seno de la Unión Europea, donde se analizan los datos obtenidos de dos fuentes como son el *European Structure of Earnings Survey* (ESES) y el *Panel de Hogares de la Unión Europea*. Con los datos de la ESES se calcula para 15 países el índice ID, usando ocupaciones a tres dígitos según la ISCO88, para un total de 110 ocupaciones diferentes. Al analizar conjuntamente segregación y la tasa de empleo femenino se observa una clara división norte-sur, con los países nórdicos en la parte alta de la clasificación, y los países mediterráneos en la parte baja. Al comparar el índice ID junto al porcentaje de empleo en el sector público, se observa cómo los países que tienen los mayores porcentajes de empleo público femenino son los que tienen a su vez mayores niveles de segregación. Sin embargo esta correlación no puede aceptarse al comparar el índice de segregación con las ganancias femeninas relativas a los hombres.

El uso del índice ID, sin embargo, plantea un problema porque está influido por cambios en la participación de la fuerza de trabajo y en la composición sectorial de la economía, como se ha analizado ampliamente en Blackburn et al. (1995), por lo que se suelen emplear índices adicionales. Así, en Jargowsky y Kim (2005) se analiza ampliamente el índice de Gini, creando una versión del mismo que se adapta tanto a variables continuas como binarias. En Wells (1998) encontramos un análisis tradicional de segregación ocupacional entre 1980 y 1997, usando datos del censo americano, y donde se calculan diferentes índices como el índice ID desagregado para 477 ocupaciones diferentes, calculado tanto para obtener el diferencial entre hombres y mujeres como entre blancos, negros e hispanos. Se observa que el índice se reduce durante los 80s y los 90s, aunque en esta última década la reducción es menor. También se calcula el índice ID estandarizado, y también se observa que el índice se reduce en la primera década y, en una menor proporción, en la segunda década analizada. En Emerek et al. (2001), se hace un análisis de los indicadores sobre segregación ocupacional, el índice ID, el índice de segregación de Moir y Selby-Smith y el índice KM o índice estandarizado de Karmel y MacLachlan. Además se analiza el estudio de la segregación que se puede obtener a través del *Marginal Matching*, que desarrollaron Blackburn, Jarman y Siltanen y una serie de índices propuestos por el EMCO (*Employment Committee*) de la UE como son el EO3 o el EO4. Este comité formula una serie de recomendaciones: los índices deben ser usados para analizar las tendencias sobre todo al comparar diferentes países o zonas, además sobre un relativamente largo período de tiempo; hay que desarrollar nuevos índices para poder analizar la segregación vertical; hay que intentar homogeneizar los

sistemas de clasificación de las ocupaciones para poder hacer comparaciones; y finalmente, los indicadores deben ser utilizados junto a otras medidas como puede ser el análisis de la composición por género de las ocupaciones, etc.

Otro tema analizado profusamente es el de la diferencia salarial existente entre hombres y mujeres siendo, como ya sabemos, los salarios femeninos menores que los masculinos, y donde se aducen diferentes argumentaciones para explicarlo. Todas ellas se pueden resumir, según Gunderson (1994), en la diferente acumulación de capital humano y la segregación ocupacional. Entre los estudios sobre el tema con datos de Alemania podemos encontrar el *paper* de Abraham y Houseman (1993), que analiza las diferencias con EEUU en lo referente a los gaps salariales entre ambos países, ya que algunos estudios afirman que en EEUU durante los años 80 aumentó el diferencial salarial, mientras que en Alemania no se han encontrado evidencias de tal incremento. Entre las razones que explican el hecho de que la discriminación salarial no haya aumentado en Alemania, se encuentra en primer lugar el hecho de que las políticas salariales alemanas son más solidarias con los desfavorecidos que las de EEUU. En segundo lugar, la explicación puede venir por las diferentes condiciones en la oferta y demanda laboral entre ambos países. Y finalmente, el sistema educativo alemán, que prepara para el trabajo con una política de formación profesional extendida y bien valorada, que prepara a la juventud para el mundo laboral. En Blau y Kahn (2000) se compara el gap salarial por género en Estados Unidos con respecto a países de la OCDE. Entre 1979 y 1981 el porcentaje que el salario medio femenino representaba con respecto al masculino en EEUU era de 62.5% lo que le situaba 9 puntos por debajo del observado en los países de la OCDE (71.2%). Sin embargo en los siguientes años el porcentaje creció más rápidamente en EEUU situándolo entre 1994 y 1998 en un 76.3% lo que representa menos de 2 puntos porcentuales de diferencia con respecto al resto de países (77.8%). En el *paper* de Blau y Kahn (2003), utilizando datos de *International Social Survey Programme* (ISSP) entre 1985 y 1994, se estima una ecuación salarial semi-logarítmica para cada país, y así poder construir una medida del gap salarial entre hombres y mujeres. Se observa un amplio rango de resultados siendo Japón, Suiza, Estados Unidos, Gran Bretaña y Rusia, los países con mayores índices de gap salarial, mientras que los que presentan un menor gap son los países del este europeo, Italia, Irlanda y Nueva Zelanda. Otro estudio sobre la segregación ocupacional por razón de sexo en Estados Unidos lo encontramos en el trabajo de Bayard et al. (2003) en el que se observa que una fuente importante de gap salarial por razón de sexo proviene de la segregación femenina en las ocupaciones, industrias y establecimientos peor pagados. También se estima una ecuación salarial, y según estas estimaciones, entre un

cuarto y un medio del gap salarial se compone de diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de la celda ocupación-empresa, donde hombre y mujeres realizan prácticamente el mismo trabajo y, sin embargo, son retribuidos de manera diferente por ello.

La diferencia de satisfacción laboral entre hombres y mujeres en el puesto de trabajo se estudia en varios artículos. El artículo de Clark (1996) realiza un análisis de la satisfacción laboral en Gran Bretaña, donde los resultados demuestran que los niveles de satisfacción son mayores para las mujeres, para los trabajadores de mayor edad y para aquellos que tienen menores niveles educativos. Además, los trabajadores que trabajan muchas horas, en grandes empresas, sindicados y sin oportunidades de promoción, tienen mayores probabilidades de tener bajos niveles de satisfacción laboral. Haile (2012) analiza para el caso británico el bienestar en el puesto de trabajo, donde los resultados obtenidos determinan una relación negativa entre diversidad y bienestar para las mujeres, lo cual, según el autor, puede ser un indicador de la ineffectividad de las políticas y prácticas laborales. El trabajo de Sloane y Williams (2000) realiza un análisis de la satisfacción laboral en Gran Bretaña concluyendo que, como en la gran mayoría de estudios sobre el tema, las mujeres presentan mayores niveles de satisfacción laboral a pesar de tener salarios más bajos que los hombres, sin embargo cuando las mujeres están ocupadas en empleos predominantemente masculinos, sus niveles de satisfacción disminuyen y son similares a los de los hombres. También se observa una disminución de la satisfacción masculina cuando los hombres se encuentran en empleos feminizados, pero esta reducción es mucho menor que la de las mujeres en empleos masculinos. Por otro lado se observa un fuerte efecto positivo del salario sobre la satisfacción laboral, siendo el efecto más fuerte en hombres que en mujeres. El artículo de Sousa-Poza y Sousa-Poza (2007), en el que utilizando datos de la *Swiss Household Panel* de 1999 y 2000 se analiza el abandono laboral desde el punto de vista de la satisfacción laboral para Suiza, muestra que los trabajadores no deciden salir del mercado laboral por la baja satisfacción del mismo, pero sí que se ve afectada la movilidad entre trabajos por dicha satisfacción. Lo que sí que se elimina rotundamente es la posibilidad de que la satisfacción laboral a favor de las mujeres pueda ser explicada por la autoselección.

De los análisis de satisfacción laboral se deduce que la mujer, aunque su situación laboral es claramente inferior a la masculina, presenta niveles de satisfacción superiores a los de los hombres. El estudio de esta situación, conocida como la paradoja de la mujer satisfecha, es otro de los temas analizados profundamente en la literatura que utiliza datos internacionales. Es el caso del artículo de Mueller and Wallace (1996), en el que se analiza dicha paradoja, o el de Phelan (1994), en cuyo artículo se dan cinco explicaciones a la existencia de la paradoja:

las mujeres pueden percibir sus menores salarios como justos, los referentes de comparación son diferentes entre hombres y mujeres, las mujeres pueden considerar que deben cobrar menos que los hombres y no por ello estar menor satisfechas, las mujeres tienen diferentes prioridades en el trabajo que los hombres, y finalmente los hombre y mujeres difieren mucho en lo referente a las recompensas subjetivas que proporciona el empleo (reconocimiento social, stress laboral, ...). Los autores testan la paradoja para el total de la muestra y separadamente para profesionales y gestores con un alto nivel de educación y es para este último grupo es para el que se demuestra la existencia de la paradoja. Lalive y Stutzer (2004) también analizan la paradoja de la mujer satisfecha para Suiza, concluyendo que las normas específicas de género que asignan al hombre el papel de obtener los ingresos familiares y a la mujer el cuidado del hogar, siguen vigentes hoy en día, donde además se observa un estrechamiento del gap salarial medio por razón de género de un 20% aproximadamente en el período de análisis. Además, se observa que las mujeres que viven en áreas más conservadoras están más satisfechas que los hombres, no observándose diferencias significativas entre los que viven en áreas más liberales.

Otro tema conectado con la segregación ocupacional es el prestigio en la ocupación. A escala internacional uno de los primeros trabajos sobre prestigio ocupacional lo podemos encontrar en Sewell et al. (1980), donde se observa que las mujeres dejan de obtener estatus ocupacional a lo largo de sus vidas laborales, lo cual puede ser debido a la existencia de segregación ocupacional. Además, se observa que las aspiraciones educacionales y ocupacionales de las mujeres son menores que las de los hombres. ¿Cómo se percibe el prestigio ocupacional? Es interesante el artículo de Crawley (2014) en el que se lleva a cabo una investigación con 387 estudiantes pre universitarios para que digan su percepción acerca del prestigio de una ocupación. El resultado del análisis indica que no se observan diferencias en cuanto al género o la raza en lo referente a la percepción que tienen del prestigio ocupacional, ni tampoco sobre los salarios. También es de interés el trabajo de Ganzeboom y Treiman (1996) que determina diferentes medidas de prestigio ocupacional basadas en la clasificación internacional de ocupaciones, entre las que se encuentran la *Standard International Occupational Prestige Scale* -SIOPS, la medida *International Socio-Economic Index of Occupational Status* (ISEI), y finalmente la *Enhanced EGP Class Categories*. Más recientemente, Magnusson (2009) contrasta la teoría de la devaluación del trabajo femenino mediante un indicador del valor que la sociedad otorga a cada una de las ocupaciones, y este papel lo juega el prestigio ocupacional. Además, en este artículo se analiza la relación entre composición por sexo de las ocupaciones y dicho prestigio

ocupacional, donde se observa un valor negativo en el coeficiente que relaciona el porcentaje de participación femenina en cada ocupación con el prestigio ocupacional, lo cual podría parecer una confirmación de la teoría de la devaluación. Pero, por otro lado, el estudio nos muestra que la relación entre el porcentaje de mujeres en cada ocupación y el prestigio ocupacional no es lineal, siendo las ocupaciones mixtas las que mayor prestigio poseen. En otro artículo, Magnusson (2010) confirma que los salarios de las mujeres son menores que los obtenidos por los hombres que están en ocupaciones con el mismo prestigio ocupacional. Así, se estima un modelo salarial semi-logarítmico en el que el prestigio ocupacional se incluye como variable explicativa del mismo, así como otras variables relacionadas con las características laborales y personales del encuestado. Los resultados observados muestran cómo el gap salarial entre hombres y mujeres para un determinado prestigio ocupacional es mayor en personas casadas o que viven en pareja que entre solteros, y dentro de los casados/en pareja, es mayor para los que tienen hijos que para los que no los tienen. Así, este gap salarial puede atribuirse a las características laborales que hacen que sea difícil conciliar la vida laboral y familiar.

Algunos resultados para España

Dado el enorme interés existente en el estudio de la desigualdad de género en general y de la segregación ocupacional en particular, en cualquiera de sus líneas de trabajo, como hemos podido comprobar en los estudios de multitud de organismos internacionales, es lógico que se haya abordado este tema en multitud de estudios que utilizan, como en nuestro caso, datos de España. Así, en Otero y Gradín (2001) se analiza la segregación ocupacional en España por Comunidades Autónomas, entre los años 70 y 90 utilizando datos trimestrales de la Encuesta de Población Activa, y observándose, a nivel nacional, un incremento de la participación de la mujer en el mercado laboral que no ha venido acompañado de un descenso en los niveles de segregación ocupacional. Se observa que las CC.AA. que presentan niveles de segregación muy superiores a la media nacional son el País Vasco y Castilla La Mancha. Además, al analizar a lo largo del tiempo dicha segregación se observa una fuerte persistencia, con incluso un agravamiento en los últimos años en País Vasco e Islas Canarias. Además, como afirman Cáceres et al. (2004), uno de los más importantes hechos en los que se manifiesta la desigualdad de género, es la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Así, en este artículo los autores llevan a cabo un análisis de dicha segregación en España por sectores y por ocupaciones, empleando los indicadores de participación, representación y concentración, y clasificando las ocupaciones como

femeninas, masculinas e integradas. Y se observa que las más feminizadas son las ocupaciones de *empleados de hogar y limpieza de edificios*, mientras que entre las más masculinas se encuentran las ocupaciones de *trabajadores cualificados en industria y peones de la construcción*, siendo las ocupaciones integradas *empleados de tipo administrativo y otros técnicos profesionales de apoyo*. Además el sector servicios es el que aglutina las ocupaciones más feminizadas.

Por otro lado, Maté et al. (2002) analizan la parte de la segregación (segregación horizontal) que se relaciona con la tendencia de las mujeres a estar en diferentes ocupaciones a las de los hombres, no tanto a la tendencia de que hombres y mujeres, dentro de la misma ocupación, tiendan a situarse en diferentes categorías (segregación vertical). Además se analiza la segregación ocupacional en España utilizando microdatos de la Encuesta de Población Activa correspondientes a los segundos trimestres de 1994 y 1999, observándose un incremento de la segregación ocupacional, siendo además mayor dicho índice de segregación para el empleo a tiempo parcial, con lo concluyen que la contratación a tiempo completo ayuda a reducir la segregación ocupacional. Además, del análisis por grupos ocupacionales se concluye que los grupos que más contribuyen a la segregación de la mujer son los *no cualificados*, los *cualificados de servicios* y los *cualificados en la industria y en la construcción*. También se analiza la segregación ocupacional en el trabajo de la European Commission (2009), donde se recalca nuevamente la idea ya observada en muchos trabajos empíricos, que destacan que en España la segregación por género ha mostrado una tendencia creciente a pesar de que se observa un aumento del empleo femenino y también en contra de la tendencia decreciente observada en la mayoría de los países desarrollados.

En algunos trabajos se clasifican las ocupaciones en masculinas, femeninas e integradas y utilizar dicha clasificación como variable dependiente para un modelo logístico multinomial que estime la probabilidad de pertenecer a cada uno de los grupos obtenidos. Iglesias y Llorente (2010) estiman este modelo para obtener la probabilidad de estar ocupado en una actividad (o en una ocupación) masculina o femenina relativa a estar en una integrada, donde los factores que más afectan son la educación superior y el empleo a tiempo parcial. Ibañez-Pascual (2008) utiliza los datos de la Encuesta de Población Activa y de la Encuesta de Estructura Salarial, ambas correspondientes al ejercicio 2002, para realizar una regresión logística multinomial para las tres categorías de ocupaciones utilizando variables independientes de características personales, de la empresa, de la ocupación y del tipo de jornada laboral. Los resultados nos dicen que las ocupaciones más feminizadas son Sanidad, Servicio Doméstico y Educación, y las más masculinas son Construcción, Transporte e

Industrias. Además, se cuestionan algunas de las hipótesis del capital humano: primero, que las mujeres tengan menores niveles de educación; segundo, que el nivel de estudios es mayor entre las mujeres trabajando en empleos femeninos que entre los hombres en los masculinos, y tercero, que las condiciones laborales de las mujeres son mejores para compatibilizar vida familiar y laboral (los datos indican que, mientras que efectivamente la probabilidad de tener jornadas parciales es mayor para mujeres que para hombres, también es mayor la tendencia a trabajar más horas). Finalmente, como en otros artículos analizados, se observa como la incorporación masiva de la mujer al mercado laboral no ha hecho que disminuya la segregación laboral, y por lo tanto la discriminación de la mujer en el mercado laboral.

Como ya hemos señalado anteriormente, podemos medir la segregación ocupacional por medio de diferentes índices. El artículo de Cebrián y Moreno (2008) lleva a cabo un análisis de la evolución de la mujer en el mercado laboral desde 1976 hasta 2007, y donde se destaca el aumento de la participación femenina, que ha tenido un efecto diferente según consideremos diferentes grupos de edad, de estudios o de situación familiar de la mujer. Además, las autoras calculan el índice ID, en el que se observa durante el período analizado un incremento continuado desde 0,50 hasta 0,55. Por lo tanto, se observa cómo, al igual que ya hemos destacado en otros *papers*, el aumento de la participación femenina viene acompañado por una creciente segregación ocupacional. En el artículo de Iglesias y Llorente (2010) se calculan los índices de distribución, de concentración y de segregación, tanto horizontal (por actividades) como vertical (por ocupaciones). Los resultados de este artículo son similares a los ya obtenidos en otros, donde las actividades del hogar, de servicios sociales y de limpieza son los más feminizados, siendo los relacionados con la fabricación y la construcción los menos feminizados. Y lo mismo ocurre con las ocupaciones donde empleados de hogar, auxiliares de enfermería y educación son los más feminizados. Y, además, en pocas ocupaciones y actividades se concentra la mayor parte del empleo femenino, más del 50% en 10 ocupaciones y actividades. Al calcular el índice ID se observa un índice cercano al 0,45 calculado para las actividades y de un 0,56 para las ocupaciones con un crecimiento del 3% aproximadamente en el período analizado. En Cáceres et al. (2004), se calcula el índice de disimilitud (ID) para las ocupaciones, donde se observa que el índice ha incrementado su valor desde un 0,49 hasta un 0,52. También se realiza un análisis de la segregación por comunidades autónomas, siendo las menos segregadas Murcia y Madrid, y las más segregadas Canarias y Asturias.

¿Cuáles son los principales responsables de la segregación ocupacional? Existe, según algunos autores entre los que se encuentran Mora y Ruiz-Castillo (2003), una correlación

entre características personales y la segregación. Entre estas características personales nos encontramos, por ejemplo, con la educación y la edad, entre otras variables de interés. En el trabajo, los autores elaboran un índice de segregación basado en las ideas de Theil y Finizza y de Fuchs, formado por dos componentes, uno entre-grupos y otro intra-grupos utilizando datos de la Encuesta de Población Activa de 1977 y de 1992. En los dos períodos analizados se observa que la segregación ocupacional debida a las características de capital humano tiene un peso inferior al 10% respecto a la segregación total y que, cuanto mayor es el nivel educativo y mayores son los trabajadores, menor es el índice de segregación observado.

Aunque ya sabemos que el índice ID es el más habitual, también se utilizan otros, como por ejemplo el índice de Karmel y MacLachlan, también conocido como índice IP. En Otero y Gradín (2001) se calcula este índice y, además como utilizan dos muestras diferentes, llevan a cabo un método de *bootstrapping* con el objeto de obtener la distribución del índice mediante re-muestreo repetido (1000 repeticiones). Así, para cada iteración se calcula el índice correspondiente y, con la muestra estimada, se obtiene la distribución de dicho índice lo que permite comparar los resultados obtenidos desde dos muestras heterogéneas. La familia de índices propuestos por Foster, Greer y Thorbecke es utilizada en Fernández y Pena-Boquete (2006) para analizar cuáles son las causas por las que las mujeres tienen unos ingresos por el trabajo menores que los hombres en Galicia. Así, utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial se observa como al incorporarse la mujer más tardíamente al mercado laboral, la edad media de la mujer trabajadora gallega es menor que la de los hombres, y, como ya sabemos por otros estudios similares, están más educadas, con lo que deberían obtener mayores ingresos por el trabajo, sin embargo no sólo esto no es así, sino que tampoco se observa que las mujeres estén igualmente distribuidas que los hombres en las ocupaciones que requieren mayores niveles educativos (gerentes, técnicos, etc.). Calculando con dichos datos la discriminación salarial según propuso Oaxaca (1973), vemos que existe una clara discriminación salarial de la mujer en 1995, que incluso aumenta en 2002. Además se observa que la discriminación aumenta más en el grupo de mujeres que están mejor formadas y que pertenecen a ocupaciones con responsabilidad.

Alonso-Villar y del Río (2010a y 2012) presentan una nueva forma de analizar la segregación ocupacional con respecto al empleo de la economía y no con respecto a otros grupos de comparación como hacen el resto de los índices. Así, las autoras utilizan datos de la Encuesta de Población Activa del segundo cuatrimestre de 2007, donde se tienen las ocupaciones a dos dígitos obteniendo así un total de 66 ocupaciones diferentes, y donde se calculan curvas de segregación para subgrupos diferentes. Al estudiar la segregación por

sexo y niveles de edad se observa que, sea cual sea el nivel de edad observado, la segregación femenina es siempre mayor que la masculina. Cuando en las curvas de segregación se analiza el nivel educativo por sexo (donde se destaca el hecho de que las mujeres trabajadoras están más formadas que los hombres), se observa que los niveles de segregación son menores a medida que los niveles educativos son mayores, pero en todo caso siempre hay más segregación en mujeres que en hombres. En tercer lugar se analiza la curva de segregación teniendo en cuenta la relación entre sexo y tipo de contrato (temporal o permanente), donde se concluye que las diferencias de las curvas femeninas son reducidas mientras que las masculinas son mayores, observando en cualquier caso que las curvas con contratos permanentes dominan a las de contratos temporales, con lo que la segregación es menor para el grupo dominante, y además la segregación femenina es mayor que la masculina para los contratos permanentes y al revés para temporales. Un enfoque diferente encontramos en Alonso-Villar y del Río (2010b), donde se estudia la segregación laboral en España analizando diferentes sectores (agricultura, construcción, industria y servicios), diferenciado sector público y sector privado, y además estudiando la evolución temporal a lo largo del período 1994-2009, y donde se calculan tanto índices de segregación como curvas de segregación, y donde se observa que existen un 20% de trabajos en los que las mujeres no participan, siendo para hombres tan sólo un 5%. Además, se observa, como es habitual, que la curva masculina está siempre sobre la femenina, y, por otro lado, al calcular los índices de segregación también se observa que son mayores para mujeres que para hombres. En otro *paper*, Dueñas et al. (2013) también analizan la segregación y calculan, por un lado, el índice de Karmel y MacLachlan, y por otro las curvas de segregación (índice de Gini), para cada una de las comunidades autónomas. El resultado del análisis a nivel nacional nos muestra un crecimiento del índice de segregación KM hasta 2008, decreciendo en 2009 y 2010. Un resultado similar se puede observar en el análisis por CCAA, excepto en Madrid donde además se observa una reducción entre 1996 y 2010 del 13% en su segregación laboral. Por el otro lado, se observa un crecimiento mayor en Murcia, Castilla La Mancha y Aragón, con un incremento del 34%.

Por lo que se refiere a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, Amuedo-Dorantes y de la Rica (2005, 2006) utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial de 1995 a 2002, estiman una ecuación salarial semilogarítmica típica *Minceriana* teniendo en cuenta no sólo la ocupación sino el establecimiento, de tal forma que se supone que las personas del mismo establecimiento y la misma ocupación hacen el mismo trabajo y por lo tanto deberían tener salarios iguales. A nivel general se observa que el gap salarial ha

disminuido en el período de análisis desde un 0,26 a un 0,22, pero al analizar los sectores de menores ingresos salariales se demuestra que las mujeres han ganado un 13% y un 16% menos que los hombres que realizan el mismo trabajo entre 1995 y 2002. En Cebrián y Moreno (2008) también se hace la misma estimación, y se observan unos menores ingresos en las mujeres que en los hombres de casi un tercio. La conclusión es que queda un reto importante para el futuro con el fin de asegurar la igualdad de género en el mercado laboral. En Gardeazabal y Ugidos (2003), se realiza una estimación por cuantiles para analizar la medida de segregación de Oaxaca a lo largo de la distribución salarial, utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial, donde se observa que el gap salarial aumenta a medida que nos movemos a lo largo de la distribución salarial, y lo mismo sucede con las medidas de discriminación, que a medida que nos movemos a percentiles mayores se incrementa dicha medida de discriminación.

Una parte de la literatura se ha centrado en analizar si existe sobre-educación - si las personas tienen unos niveles educativos muy superiores a los que la ocupación que tienen les exige-, y si hay diferencias por sexo. En Budría y Moro-Egido (2008) se analiza la conexión entre educación y desigualdad salarial en España entre 1994 y 2001 utilizando datos del Panel de Hogares de la Unión Europea y estimando una ecuación salarial semi-logarítmica típica *Minceriana* separada para hombres y para mujeres. También se lleva a cabo una regresión cuantílica para analizar el impacto de la educación sobre la distribución salarial. Se observa cómo los rendimientos de la educación superior son mayores a medida que nos movemos a niveles mayores de la distribución salarial. Además la sobre-educación unida a una incorrecta cualificación laboral no está asociada con salarios menores. En Iglesias, Llorente y Dueñas (2011) analizan el papel que desempeñan las tecnologías de la información y la comunicación en la situación laboral femenina, y si mejoran la situación de la mujer en el mercado laboral ofreciendo nuevas oportunidades que ayudan a reducir las disparidades de género. Al analizar la sobre-educación, comparando las ocupaciones más y menos tecnológicas, se observa que el hecho de ser una ocupación más tecnológica reduce la sobre-educación con respecto al resto de ocupaciones. Esta relación es clara entre hombres y no tan evidente entre mujeres aunque, para estas últimas, la calidad del trabajo en empleos relacionados con la tecnología es una variable relevante, por lo que la sobre-educación es menor entre los empleos tecnológicos con mayores niveles de calidad laboral. En consecuencia, las políticas encaminadas a mejorar la situación laboral de las mujeres en el mercado laboral deberán perseguir no solo aumentar el empleo de las TIC, sino que además sean empleos de alta calidad.

También Nieto y Ramos (2010) analizan la sobre-educación en el mercado laboral, destacando que España no ha sido capaz de generar los puestos de trabajo altamente cualificados que sus niveles educativos parecen indicar, produciéndose de esa manera sobre-educación en el mercado laboral español. El estudio lleva a cabo una estimación salarial de tipo minceriana del logaritmo del salario, sobre una serie de características individuales, años de estudio, experiencia y experiencia al cuadrado, y una variable dummy de educación no formal realizada por el individuo. Los resultados muestran un efecto positivo sobre el nivel salarial tanto de la educación formal como de la no formal, y así, en conclusión, podemos decir que los trabajadores infra-educados tienen un salario menor que los que están adecuadamente educados, y éstos a su vez tienen salarios menores que los que están sobre-educados, pero estos últimos tienen un salario menor que el que obtendrían en un puesto de trabajo donde estuvieran adecuadamente educados. La sobre-educación en el mercado laboral también se analiza en Ortiz (2010), donde se muestran resultados para España, Francia e Italia utilizando datos del Panel de Hogares de la Unión Europea entre 1994 y 2001, analizando en primer lugar la regulación laboral en los diferentes países analizados. Los resultados obtenidos nos muestran que, en primer lugar, los contratos fijos actúan como un paso hacia posiciones laborales más estables, con lo que tener un contrato fijo aumenta la probabilidad de estar sobre-educado.

Para concluir, haremos una breve referencia a los vínculos entre la segregación ocupacional con la satisfacción, por un lado, y la medición del prestigio, por otro. En el artículo de Kristensen y Johansson (2008), se analiza la satisfacción laboral en siete países de la UE, observándose que los trabajadores más satisfechos son los de Dinamarca, seguidos de los de Finlandia y Holanda, mientras que los niveles más bajos se observan en el Reino Unido, España y Francia. En Dueñas et al. (2010), utilizando datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo del año 2007, se estima un índice de para medir la calidad del trabajo de manera separada para Agricultura, Industria, Construcción y Servicios, concluyendo que en general, se observan índices de calidad superiores a la media en Construcción y Servicios y por debajo en Industria y Agricultura. Posteriormente, se estiman modelos *probit* ordenados concluyendo que la satisfacción se incrementa con los salarios, posibilidades de promoción y con la motivación, mientras que el riesgo laboral, las horas trabajadas fuera del horario o la flexibilidad laboral reducen la satisfacción del trabajo. Además, trabajar en el sector servicio aumenta la probabilidad de tener mayor satisfacción, pero de manera moderada.

Muchos estudios analizan la paradoja de la mujer satisfecha, que nos dice que las mujeres declaran mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres a pesar de encontrarse en

situación de desventaja en el mercado laboral, y a pesar de que sufren de discriminación salarial y de segregación ocupacional. Así en los *papers* de Sousa-Poza y Sousa-Poza (2000a y 2000b), se estudia esta paradoja, explicando las razones por las que la satisfacción entre hombres y mujeres difiere a lo largo de diferentes países, y observándose cómo España es el país con mayores diferencias de género de entre los 20 países analizados, aunque el resto de los países mediterráneos analizados tienen valores cercanos. Y, por otro lado, los países con mayores diferenciales a favor de las mujeres son Gran Bretaña, Estados Unidos y Hungría. Según este artículo, la paradoja de la mujer satisfecha no se observa en la mayoría de los países analizados, y en España, la variable de género no es significativa y por lo tanto no explica las diferencias de género, además España es el país, de entre todos los analizados, con la mayor diferencia de satisfacción entre hombres y mujeres.

En España, Gamero (2004) presenta resultados que corroboran los estudios existentes con relación al efecto sobre la satisfacción laboral de las variables de características personales, tanto en la variable edad -donde al aumentar la edad se incrementa la satisfacción hasta un determinado nivel en el que vuelve a reducirse-, como en el nivel educativo -que reduce la satisfacción laboral al pasar a niveles educativos mayores. Se observa que la variable género no afecta a la satisfacción laboral. Finalmente, se concluye que las expectativas son un factor que explica la paradoja por género de la satisfacción laboral. El mismo autor, Gamero (2007), analiza el efecto que el contrato de trabajo ejerce sobre la satisfacción laboral para determinar, como se intuye por otros artículos, que los empleos temporales son de peor calidad que los indefinidos y por lo tanto afectan a la satisfacción laboral. La primera conclusión que se obtiene es que los trabajadores son indiferentes entre un contrato permanente privado o funcional, mientras que los contratos eventuales y los contratos fijos discontinuos proporcionan un nivel de satisfacción menor que los permanentes, y todo esto afecta más a los hombres que a las mujeres ya que, en general, las mujeres anteponen la flexibilidad laboral al tipo de contrato. En Gamero (2010), de nuevo se analiza la satisfacción laboral, no observando diferencias de satisfacción entre la población autóctona y la inmigrante pero, en lo que se refiere a las características laborales subjetivas, los empleos ocupados por autóctonos e inmigrantes son significativamente diferentes siendo más desfavorable para los inmigrantes. Álvarez-Lorente (2004) analiza qué aspectos positivos (interesante, independencia, ayudar a la gente, útil para la sociedad, estabilidad laboral, prestaciones, relación entre dirección y trabajadores, relación con los compañeros, ascenso y salario) y negativos (cansancio, esfuerzo físico, estrés, peligro, horas de trabajo y educación) tienen un mayor impacto en la satisfacción laboral de los trabajadores mediante la estimación

de modelos *probit* ordenados de la satisfacción laboral. En este sentido, se observan diferencias entre hombres y mujeres destacando la mayor importancia que otorgan las mujeres a la existencia de unas buenas relaciones interpersonales, así como a la percepción de servicios sociales y ayudas, mientras que tanto hombres como mujeres otorgan importancia al hecho de considerarse bien pagados. Por otro lado, en Kaiser (2007) se analizan las diferencias en cuanto a la satisfacción laboral entre los países miembros de la Unión Europea como un indicador del estado de modernización en dichos países, quedando Dinamarca, Finlandia y Holanda entre los más igualitarios al estimar un modelo de regresión *probit* ordenado. En un segundo nivel se encuentran los diez países en los que se observa paradoja de la mujer satisfecha, entre los que se encuentra España. El estudio que podemos encontrar en el artículo de Mora y Ferrer-i-Carbonell (2009) nos muestra unos resultados diferentes a los encontrados hasta ahora en la mayoría de los estudios, y en él se analiza la satisfacción laboral declarada por recientes graduados universitarios en la comunidad autónoma catalana, centrándose en las diferencias de género sobre la calidad del trabajo percibido. Este artículo se centra en un conjunto de recientes trabajadores altamente cualificados y educados y muy jóvenes, obtenidos de una muestra de individuos graduados entre 1997 y 1998 en una de las siete universidades públicas catalanas (proporcionado por la Agencia para el Aseguramiento de la Calidad del Sistema Universitario Catalán), entre los que la participación femenina en el mercado laboral posterior a su graduación (65,2%) es mayor que en el resto de España, aunque menor que en algunos países europeos. Para ello, se estima la satisfacción laboral sobre un conjunto de características individuales y del empleo con un modelo *probit* ordenado, y se concluye que el hecho de que las mujeres reporten menores niveles de satisfacción laboral que los hombres se debe a las peores condiciones laborales que tienen.

Finalmente, nos encontramos algunos artículos que tratan acerca del prestigio ocupacional, y entre los que se encuentra el artículo de Gómez-Bueno (1996), en el que se analiza en qué medida el grado de feminización de las ocupaciones afecta al prestigio ocupacional, entendiéndolo como tal la evaluación social global de las propiedades de las ocupaciones. Para ello se utiliza como medida de prestigio ocupacional la Escala de Prestigio Ocupacional (PRESCA2) elaborada por la autora y en la que se obtuvieron puntuaciones de prestigio para 450 ocupaciones. Para analizar la hipótesis planteada, se lleva a cabo un modelo de regresión en el que se estima el prestigio ocupacional incluyendo como variable entre otras, el grado de feminización, concluyendo que el grado de feminización no influye ni de manera positiva ni negativa en el prestigio de la ocupación. Una segunda hipótesis

testada en el artículo es si hombres y mujeres tienen percepciones diferentes acerca del prestigio de la misma ocupación. Según se observa en PRESCA2, las mujeres tienden a puntuar las ocupaciones con un menor prestigio que los hombres, pero favoreciendo en sus puntuaciones las ocupaciones más feminizadas.

Base de datos utilizadas en los cuatro artículos

En los cuatro artículos se utilizan varias bases de datos para analizar la segregación ocupacional de la mujer en el mercado laboral español. La primera base de datos utilizada ha sido la Encuesta de Población Activa (EPA), que ha servido para obtener los resultados de los dos primeros artículos. En el primero de ellos se han tomado los años 1999 a 2007 y en el segundo los años 1986 a 2010. El tercer artículo utiliza los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT), que es una encuesta elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, y que tiene como objetivo principal analizar cuál es la calidad de vida de los trabajadores a través de la información obtenida de su entorno laboral y familiar y también de la percepción que los propios trabajadores tienen acerca de las condiciones laborales. A pesar de que se elaboró desde 1999, los datos que se pueden tomar como homogéneos son de 2007 a 2010 y estos son los utilizados. En el cuarto artículo, a los datos 2007-2010 de la ECVT se añaden los de la escala de prestigio ocupacional basada en SIOPS de nombre PRESCA2, con el objeto de poder testar el prestigio ocupacional de los trabajadores españoles. Esta escala de prestigio ocupacional ha sido elaborada por Carabaña y Gómez (1996), obteniendo puntuaciones de prestigio para 450 ocupaciones.

Objetivo de cada artículo, aportaciones del doctorando, metodología utilizada y conclusiones finales

García-Martin, G. y García-Mainar, I. (2009) “Análisis de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Una aplicación al caso español” *Temas Actuales de Economía* 3, 85-126.

El objetivo de este artículo es realizar una revisión de la metodología utilizada para el análisis de la segregación ocupacional, de los resultados que se han obtenido en los estudios previos internacionales y en España y aplicar la metodología a los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) entre 1999 y 2007. En el mercado de trabajo español se observa que el porcentaje de participación masculino es ampliamente superior al femenino, aunque disminuye de manera paulatina a lo largo del período de análisis. Además se comprueba que las mujeres se encuentran sub-representadas en ocupaciones y en actividades relacionadas con el sector industrial y de la construcción, mientras que están sobrerrepresentadas en los sectores de servicios, administración y educación. Se realiza un análisis por Comunidades

Autónomas, observando que la mayoría de las comunidades han visto incrementado el valor del índice de segregación, a pesar de que la participación femenina ha ido incrementándose en los últimos años. Al separar el efecto total del cambio en los índices de segregación entre dos años en sus efectos mixto y composición, observamos que domina el efecto composición sobre el efecto mixto. Finalmente, se comprueba que el incremento de la participación femenina en el mercado laboral se ha producido con un aumento de la participación en las ocupaciones en las que se encuentran sobrerrepresentadas.

La aportación del doctorando al artículo es muy amplia, ya que es el que llevó a cabo la primera aproximación al tema, buscó los datos, hizo el análisis y redactó la primera versión del artículo. La directora supervisó y dirigió en todas las tareas y ayudó a la redacción final, guiando en todo momento al doctorando para que se familiarizase con las tareas de investigación.

En el artículo, en primer lugar se revisan las tres teorías que pueden ofrecer explicaciones a la aparición de la segregación ocupacional: la teoría del capital humano, los factores institucionales y la existencia de mercados laborales segmentados, y finalmente, las teorías feministas. A continuación se muestran los indicadores que se han utilizado tradicionalmente en la literatura económica para medir el grado de segregación ocupacional, se describe la diferencia entre segregación ocupacional horizontal y vertical y se muestra el método de descomposición de un índice en sus efectos mixto y composición. La metodología es la aplicación de los índices de segregación, separando los efectos composición y mixto, la clasificación de las ocupaciones en sobrerrepresentadas, integradas y subrepresentadas y el análisis por Comunidades Autónomas.

El análisis realizado muestra que las ocupaciones con mayor participación masculina son “Artesanos y Trabajadores Cualificados” y “Fuerzas Armadas”, mientras que las más femeninas son “Empleados Administrativos” y “Trabajadores de Servicios de Restauración y Vendedores de Comercio”, y aunque el porcentaje de participación masculina ha sido siempre superior al de participación femenina, el gap entre ambos ha ido reduciéndose paulatinamente desde un 29% hasta el 17% entre 1999 y 2007. Se ha obtenido que las mujeres están subrepresentadas en ocupaciones de construcción y del sector industrial, y están sobrerrepresentadas en servicios, administración y educación. Por comunidades autónomas, el índice de segregación ha aumentado para la mayoría de las CC.AA. entre un 6% y un 11%, salvo los incrementos mayores que se han producido en Navarra (24,70%) y Extremadura (28,12%). Las únicas CC.AA. en las que se ha reducido el índice de segregación ID son Asturias, País Vasco y Madrid. Además, analizando la evolución temporal por CC.AA.

vemos que Madrid ha sido la que más ha evolucionado hacia la reducción de la segregación. La evolución general observada ha sido de un crecimiento brusco hasta 2002 para disminuir ligeramente hasta 2005 y volver a crecer de nuevo fuertemente.

García-Martin, G., García-Mainar, I. y Montuenga, V. M. (2015) "Over-education and gender occupational differences in Spain" Social Indicators Research 124, 807-833.

El objetivo de este artículo es investigar la relación entre características personales y laborales, y la desigualdad de género a lo largo de la distribución ocupacional en España. En este análisis se pone especial atención a las variables de educación y también a la existencia de sobreeducación.

La metodología utilizada es un análisis de regresión multivariante con datos de sección cruzada para encontrar asociaciones robustas entre características personales y laborales, y el hecho de que ciertas ocupaciones están dominadas por un género. Se comienza mostrando datos de la EPA desde 1986 hasta 2010 sobre la tasa de actividad, empleo y paro para el total de trabajadores y diferenciando por sexo. En los datos destaca el aumento de la participación femenina en el mercado de trabajo. Este aumento corresponde sobre todo a mujeres jóvenes, casadas y con nivel educativo alto. A continuación, y también con datos de la EPA de 2010, se muestran las diez ocupaciones que concentran a más mujeres y las diez que concentran a más hombres, mostrando para cada una de ellas el total de trabajadores, el índice de concentración, la proporción de mujeres, el nivel educativo de los trabajadores y el porcentaje de los mismos que se encuentran sobreeducados en su puesto de trabajo (la sobreeducación se define como los trabajadores que tienen años de estudios superiores a la media de la ocupación más una desviación estándar). Para esta clasificación se toman las ocupaciones a dos dígitos según la CNO-94 (66 ocupaciones). Al analizar las ocupaciones con índices de concentración femenina y masculina mayores, se observa que la distribución femenina a lo largo de las ocupaciones es más desigual en mujeres que en hombres, de hecho, la participación femenina en esas diez ocupaciones supone el 63% del total de la participación femenina (tan sólo en las seis primeras ocupaciones supone más del 50%). Sin embargo, entre hombres la participación de las diez primeras ocupaciones supone sobre el 44% del total de hombres, mucho menor que en mujeres, lo cual nos quiere decir que la distribución masculina es más homogénea a lo largo de las ocupaciones que la femenina. Siguiendo la metodología de Hakim (1993) y de Anker (1998), se dividen las ocupaciones en tres categorías: masculinas, si el porcentaje de hombres en dicha ocupación es superior al

porcentaje de hombre en la economía (54%) más un margen de un 20%; femeninas, si el porcentaje de mujeres en cada ocupación es superior al porcentaje de participación femenina total (46%) más el mismo gap del 20%; e integradas, si no es ninguna de las dos anteriores. Según este criterio de clasificación, de las diez ocupaciones con mayor índice de concentración se observan ocho de ellas clasificadas como femeninas, mientras que sólo seis de las diez ocupaciones de hombres se clasifican como masculinas. Además, se observa, en el total de ocupaciones, como sólo el 11% de los participantes en ocupaciones catalogadas como masculinas son mujeres, y sin embargo, el 21% de los trabajadores de ocupaciones femeninas son hombres.

Una vez que se ha visto que las ocupaciones con mayores índices de concentración son también las que mayores desigualdades presentan, es el momento de centrarse en las variables de educación, donde se observa que dichas ocupaciones más masculinizadas o más feminizadas son las que requieren menores habilidades. En la siguiente tabla vemos dichas ocupaciones con el porcentaje de trabajadores en cada nivel educativo, y con el porcentaje de sobre-educación.

Además, se ha calculado el índice ID, Duncan y Duncan (1955), en el que se observa un aumento de 0,50 (1994) hasta un valor de 0,55 (2008), tras el cual se produce una brusca caída del índice debido a la recesión de la economía española en esos años, pasando en el año 2010 a tener un valor de 0,53. La caída del índice es debida a que en estos años de mala situación económica el paro aumenta enormemente sobre todo entre hombres que están en las ocupaciones masculinas, sobre todo la construcción, con lo que la segregación se reduce. para el análisis, y a tres dígitos para las estimaciones (206 ocupaciones diferentes).

A continuación se plantea y estima un modelo *Logit* Multinomial en el que se analiza la localización en una ocupación u otra (masculina, femenina o integrada) en relación con las características del trabajador y las de su empleo, con especial atención a nivel educativo y a la situación de sobreeducación. Para considerar este último aspecto se comparan la estimación en la que se incluye la variable estar sobreeducado y la estimación en la que no se incluye. Los resultados más interesantes muestran menor probabilidad de pertenecer a ocupaciones masculinizadas en los trabajadores varones más jóvenes pero no se replica el resultado para las mujeres. Además, los estudios universitarios reducen la probabilidad de estar en una ocupación con dominio de un sexo, sobre todo una femenina, y la sobre-educación está asociada con una mayor probabilidad de estar en una ocupación dominada por hombres y con una menor probabilidad de estar en una ocupación dominada por mujeres.

Una vez obtenidos estos resultados se lleva a cabo un análisis más detallado de las variables de educación con estimación por grupos de edad, según la situación familiar y si el sector en el que se trabaja es con alto nivel tecnológico o no.

La conclusión general a la que se llega con el análisis de resultados es que la creencia generalizada de que tener una población trabajadora más educada ayuda a reducir las desigualdades de género en la distribución de trabajadores a lo largo de las ocupaciones parece aplicarse al caso español, y con la particularidad de que esta relación sería más fuerte si la sobre-educación estuviese menos extendida. Además, encontramos que los estudios universitarios no superiores, de 3 años o menos, que se observan muy habitualmente entre las mujeres en ciertos campos como salud y enseñanza, pueden generar una mayor desigualdad en la distribución de género a lo largo de las ocupaciones. A este respecto, este artículo tiene dos implicaciones importantes en cuanto a políticas. Primero, establecer medidas que no estén únicamente enfocadas a la adquisición de mayores niveles de cualificación, sino que también estén diseñadas para alcanzar la igualdad entre el nivel educacional alcanzado y el requerimiento laboral. En segundo lugar, adoptar medidas que tiendan a igualar la distribución de géneros en la elección del campo de estudio, y promover políticas que ayuden a eliminar las normas o estereotipos que, exógenamente, asignan trabajos y ocupaciones a trabajadores de un sexo específico.

La contribución del doctorando en el artículo es muy amplia, ya que ha participado en todas las tareas, siempre bajo la supervisión y ayuda de los directores de la tesis y coautores del artículo.

García-Martin, G., García-Mainar, I. y Montuenga, V. M. (2016)
“Gender differences in occupations, job attributes and job satisfaction” *Revista de Economía Aplicada* 71, 39-67.

El objetivo de este artículo es contrastar en España un resultado habitualmente encontrado en la literatura económica de muchos países, que consiste en un mayor nivel de satisfacción con el trabajo en las mujeres que en los hombres, a pesar de que objetivamente las condiciones que tienen ellas son peores. Este resultado, llamado Paradoja de la Mujer Satisfecha, puede estar relacionado, como argumentan Bender et al. (2005), con las características de los trabajos en que se ocupan las mujeres, las expectativas que se tienen, las preferencias e incluso en la propia concentración de mujeres en las ocupaciones. El estudio del caso español es especialmente atractivo por tres razones. En primer lugar, es un hecho

observado que la satisfacción laboral en España es baja si la comparamos con la satisfacción laboral declarada el resto de los países de Europa Occidental. En segundo lugar, también se observa como las diferencias de género en la distribución a lo largo de ocupaciones son significativas, comparativamente desde una perspectiva internacional. Y, en tercer lugar, a lo largo de la literatura empírica sobre el tema, se observa que la evidencia acerca de la existencia de la paradoja es variada: algunos autores afirman que existe e incluso la encuentran significativa, otros afirman que no existe dicha paradoja, e incluso existe un tercer grupo de autores que encuentran evidencia de una mayor satisfacción masculina en el mercado laboral. Existen diferentes explicaciones para este paradójico resultado. En primer lugar, la diferencia entre trabajo e hipótesis de partida que afirma que existen diferencias en cuanto a las características personales objetivas y las características del trabajo, y así la satisfacción laboral la determinan aspectos del trabajo (diferentes del salario, ...) en los que hombres y mujeres están más igualados. En segundo lugar, se encuentran los referentes por género, y así hombres y mujeres tienen diferentes referentes de comparación y así es habitual que las mujeres usen otras mujeres como grupo de comparación de la satisfacción laboral. En tercer lugar, las diferencias en cuanto a expectativas, que afirma que las mujeres tienen otras expectativas diferentes a las de los hombres y que incluso pueden ser más fácilmente satisfechas. En cuarto lugar, la diferente valoración de las características laborales que hace que hombres y mujeres valoren de manera diferente características similares del mercado laboral. Y finalmente, en quinto lugar, las recompensas subjetivas que afirma que hombres y mujeres difieren de la percepción del mismo aspecto subjetivo del trabajo y así las peores condiciones laborales son compensadas con otros beneficios -educación, tiempo, etc.-, que son importantes para las mujeres y no tanto para los hombres. Visto esto, queda claro que el hecho de determinar si las diferencias de género en ocupaciones están o no relacionadas con la satisfacción laboral, es clave para evaluar la posible influencia de las políticas a la hora de perseguir la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Todo lo anterior puede resumirse en dos argumentos básicos, expectativas y preferencias. Según el primero de ellos, las expectativas, las mujeres esperan menos de sus trabajos y por lo tanto es más fácil que sus expectativas se vean satisfechas. Y según el segundo de ellos, las preferencias, observamos que, ya que cada trabajo tiene sus propias características o atributos, hombres y mujeres difieren en las características, en la percepción que tienen de esas características o en las preferencias de estas. Esto se ve aumentado por la existencia de estereotipos que marcan el comportamiento de la mujer en el mercado laboral y en la vida (son las llamadas teorías de Identidad Social). En resumen, podemos afirmar que los

menores salarios de las mujeres pueden verse contrarrestados por ciertas características laborales (objetivas o subjetivas) que son preferidas por las mujeres. Existe en este pensamiento, otra corriente que afirma que la mayor satisfacción laboral de las mujeres puede venir por el hecho de trabajar con otras mujeres. En este sentido, la asignación de hombres y mujeres en ocupaciones catalogadas como masculinas o femeninas puede ayudar a entenderlo y así, las mujeres están concentradas en empleos relacionados con servicios (más del 80% del empleo femenino), en los que hay mayor flexibilidad laboral, existe una mayor compatibilidad de la vida familiar y laboral, existen más relaciones interpersonales y se requiere menos esfuerzo físico. Si las mujeres eligen trabajos con estas características que prefieren, entonces pueden alcanzar un mayor nivel de satisfacción laboral, y es por esto por lo que analizamos la Paradoja de la Mujer Satisfecha.

Para llevar la investigación se utilizan los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo desde 2007 hasta 2010, que contienen amplia información sobre satisfacción laboral, cuentan con un alto nivel de desagregación de las ocupaciones (a tres dígitos) y proporcionan información detallada sobre las características personales de los trabajadores españoles y las de sus empleos.

El análisis comienza describiendo la estrategia de estimación, que comienza planteando un modelo *probit* ordenado de satisfacción con el trabajo (que está medida con una variable ordenada de 0 a 10) sobre un conjunto de elementos que lo determinan, incluyendo elementos objetivos y subjetivos. A continuación se añaden las variables de composición de género por ocupación, y finalmente, un conjunto de variables objetivas que capturan las características financieras y laborales en el trabajo, así como otras en las que se mide la valoración que el encuestado percibe acerca de ciertos atributos del trabajo como la flexibilidad. En dicha estimación puede estar presente la endogeneidad o causalidad inversa. Por ejemplo, las horas de trabajo pueden influir sobre el nivel de satisfacción del trabajador, pero también un trabajador más o menos satisfecho podrá decidir trabajar más o menos horas. La solución a los posibles problemas de endogeneidad se plantea mediante una estimación de variables instrumentales en dos etapas. Concretamente, el modelo posee endogeneidad debida a la relación bidireccional entre satisfacción laboral y horas trabajadas. Además, el hecho observado de que los trabajadores sindicados están menos satisfechos que los que no pertenecen a sindicatos, puede ser debido a la existencia de *Heterogeneidad no Observada*, donde los trabajadores que experimentan menores niveles de satisfacción laboral tienen una probabilidad mayor de unirse a un sindicato. Para solucionarlo se plantean dos posibilidades, en primer lugar, un Estimador de Variables Instrumentales y en segundo

lugar una estimación a través de un Modelo de Ecuaciones Simultáneas. Los instrumentos utilizados son el número medio de horas trabajadas y el conocimiento de la actividad sindical.

Los resultados muestran que existe la *Paradoja de la Mujer Satisfecha* en la especificación básica, pero que desaparece al añadir ese conjunto de características. Por otro lado, las variables *dummy* que capturan el porcentaje de mujeres en cada ocupación, ven reducida su significatividad también, y la satisfacción laboral femenina se ve modificada. Los resultados se mantienen incluso al controlar la endogeneidad de alguno de los regresores. En lo referente a las ramas de actividad, los mayores niveles de satisfacción se observan en los trabajadores de servicios, también vemos que la experiencia está negativamente relacionada con la satisfacción mientras que estar en el primer trabajo lo está positivamente, la sobre-educación, el tamaño de la empresa y la sindicación reducen la satisfacción laboral, mientras que el buen conocimiento de la estructura de la empresa lo aumenta.

Las conclusiones principales son que cuando en los modelos se incluyen variables que miden la proporción de mujeres en la ocupación, la variable sexo del trabajador deja de ser significativa, lo que indicaría que la mayor satisfacción de las mujeres con el trabajo está asociada a trabajar en ocupaciones donde el porcentaje de mujeres es más alto. Sin embargo, al incluir variables que recogen determinadas condiciones laborales respecto a lo anterior, a la vez que las diferencias por sexo en satisfacción desaparecen, las variables que expresan la proporción de mujeres se vuelven no significativas. Estos resultados sugieren que las mujeres tienden a ubicarse en ocupaciones con características preferidas por ellas y de estas características proviene el mayor nivel de satisfacción que muestran.

La contribución del doctorando en el artículo se ha dado en todas las fases, desde el planteamiento del tema hasta la resolución de las cuestiones planteadas por los evaluadores en las sucesivas revisiones del mismo, siempre bajo la supervisión y ayuda de los directores de la tesis y coautores del artículo.

García-Martin, G., García-Mainar, I. y Montuenga, V. M. (2018) "Occupational prestige and gender-occupational segregation" *Work, Employment and Society* 32 (2), 348-367.

Este artículo parte de la consideración del prestigio ocupacional como un indicador válido de la valoración social de una ocupación, dado que los individuos y la sociedad consideran a cada ocupación globalmente, valorando las distintas características que tiene además de las ganancias que proporciona. Por ello, se considera que el prestigio ocupacional

indica cómo la sociedad colectivamente evalúa el estado social de una ocupación. El objetivo planteado es determinar si en nuestro país existe relación entre la proporción de mujeres que trabajan en una ocupación y el prestigio de la misma. El punto de partida de este planteamiento toma como base los trabajos de Magnusson (2009) y Kleinjans et al. (2015).

Para abordar este objetivo, se utilizan dos fuentes de datos que son unidas. En primer lugar, la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo 2007-2010 y, en segundo lugar, una escala de prestigio ocupacional para España basada en la SIOPS (Standard International Occupation Prestige Scale, Treiman, 1977), y de nombre PRESCA2, publicada por Carabaña y Gómez-Bueno (1996). Para elaborar la escala se pregunta a los encuestados para que digan una tasa de prestigio de cada ocupación en relación con la ocupación de *vendedores* que tiene asignado un prestigio de 100. La ECVT tiene las ocupaciones desagregadas a tres dígitos, obteniendo un total de 216 ocupaciones, y a cada una de ellas le asigna el prestigio ocupacional correspondiente. Con la base de datos final, llevamos a cabo nuestros análisis.

Para abordar el objetivo planteado, la metodología aplicada comienza con un análisis descriptivo que muestra que el prestigio medio de las ocupaciones de los hombres y mujeres de la muestra es prácticamente el mismo, aumenta con el nivel educativo, el salario, en los trabajadores a tiempo completo, en los trabajadores del sector público, con un contrato permanente y también en los que realizan tareas de supervisión a otros trabajadores. Considerando la proporción de mujeres en la ocupación, la mayor valoración social de las ocupaciones se produce donde existe una mayor paridad (entre un 21% y un 60% de mujeres), mientras que las ocupaciones en las que las mujeres son mayoría son las peor valoradas.

A continuación se aborda la relación objeto de estudio con estimaciones en las que la variable dependiente es el logaritmo del prestigio de la ocupación del individuo y se incluyen diferentes variables explicativas. Entre ellas está la proporción de mujeres en la ocupación, y esta variable se incluye de dos formas. En primer lugar, como porcentaje y en segundo lugar, mediante cinco variable dummy que indican distintos porcentajes de mujeres en la ocupación. El objetivo de introducir esta segunda aproximación es permitir una relación no lineal entre el prestigio y la proporción de mujeres. También se plantean otras especificaciones alternativas para comprobar la robustez de los resultados.

Los resultados muestran, tal y como era de esperar, que el prestigio aumenta con el nivel de educación y con las ganancias. Además, el coeficiente del porcentaje de participación femenino es negativo y estadísticamente significativo lo cual refleja el hecho de que a mayor participación femenina en la ocupación menor es el prestigio asociado a ella. Cuando el

modelo incluye variables *dummy* de participación, observamos que los mayores niveles de prestigio se observan cuando el porcentaje de participación está entre 41-60%, seguido de cerca por 21-40%, mientras que en el nivel de participación superior al 80% se observa menor prestigio de las ocupaciones. El modelo ampliado permite reducir el sesgo de variables omitidas y confirma los resultados ya reseñados. A continuación se estiman otros modelos ampliados en los que se investiga si las variables familiares influyen de diferente forma dependiendo del género. Para ello, se añaden algunas variables de interacción entre dichas variables familiares y la variable que indica el sexo el trabajador. A la luz de los resultados, vemos que de nuevo la relación con el porcentaje de participación femenina es negativo, que el prestigio está relacionado con la edad de manera positiva (aumenta con la edad) en hombres y de manera negativa (disminuye con la edad) en mujeres, tener hijos mayores de dos años aumenta el prestigio en hombres y lo reduce en mujeres, sin embargo el efecto es el contrario en hombres y mujeres si los hijos son menores de dos años y, finalmente, el matrimonio aumenta el prestigio en ambos. También se realizan otras estimaciones en las que se investiga para cada año por separado, ya que podría haber algún efecto de la crisis económica en los resultados.

La especificación seleccionada, y todos los test de robustez realizados, nos hacen concluir la existencia de una relación, no completamente lineal, entre el porcentaje de mujeres en una ocupación y el prestigio asociado a esa ocupación. Las ocupaciones dominadas por mujeres son las menos valoradas socialmente, mientras que las ocupaciones con los mayores niveles de prestigio son aquellas en las que el porcentaje de participación femenina se encuentra en el rango 21-60%. Además, excepto para el grupo 0-20%, la relación entre porcentaje femenino y prestigio ocupacional es lineal y negativa, proporcionando soporte parcial a la teoría de la devaluación. Del análisis se concluye que debe promoverse la participación de las mujeres en un rango más amplio de ocupaciones, con el fin de estrechar las diferencias entre hombres y mujeres.

Como conclusión general del artículo se destaca que, al igual que en Kleinjans et al. (2015) y Shauman (2006), el valor social de la ocupación es más importante para las mujeres que para los hombres. Esta conclusión sugiere que una valoración completa de la posición de las mujeres basada en el trabajo en la jerarquía social debería considerar tantas dimensiones del trabajo como sea posible y no solamente los ingresos. Además, para alcanzar la igualdad en el trabajo de hombres y mujeres es necesario animar y promover la participación de las mujeres en todo tipo de ocupaciones, para que las normas sociales basadas en el género desaparezcan con el tiempo. Finalmente, el artículo indica que estos resultados podrían

aplicarse a países similares a España en cuanto a que hayan incrementado la participación laboral femenina en las últimas décadas, que tengan altas tasa de desempleo y que su segregación ocupacional no haya disminuido. Por otra parte, que sean sociedades donde las mujeres son las que acarrean con las responsabilidades familiares, con escasa ayuda estatal y, en tercer lugar, que las diferencias en la valoración de los empleos entre hombres y mujeres, con las mujeres considerando el prestigio del empleo como una característica que les pueda compensar de otras en las que tengan inferior nivel, como los salarios.

La contribución del doctorando en el artículo ha sido, una vez más, muy importante para llegar a la publicación final, siempre bajo la supervisión y ayuda de los directores de la tesis y coautores del artículo.

Apéndice

Indicios de calidad de las aportaciones y contribución del doctorando:

1. Temas de Actualidad Económica

Revista Española publicada por el Instituto de Análisis Económico y Empresarial de Andalucía.

La aportación del doctorando al artículo es muy amplia, ya que es el que llevó a cabo la primera aproximación al tema, buscó los datos, hizo el análisis y redactó la primera versión del artículo. La directora supervisó y dirigió en todas las tareas y ayudó a la redacción final, guiando en todo momento al doctorando para que se familiarizase con las tareas de investigación.

2. Social Indicators Research

Factor de Impacto: 1.743. Posición 20/95 (Q1) en JCR Social Sciences y 38/142 (Q2) en Sociology.

El doctorando ha participado en todas las tareas, siempre bajo la supervisión y ayuda de los directores de la tesis y coautores del artículo.

3. Revista de Economía Aplicada

Factor de Impacto: 0.267. Posición 319/347 (Q4) en JCR Economics.

La contribución del doctorando en el artículo se ha dado en todas las fases, desde el planteamiento del tema hasta la resolución de las cuestiones planteadas por los evaluadores en las sucesivas revisiones del mismo, siempre bajo la supervisión y ayuda de los directores de la tesis y coautores del artículo.

4. Work, Employment and Society

Factor de Impacto 1.821. Posición 73/347 (Q1) en JCR Economics, 6/27 (Q1) en Industrial Relations & Labor y 28/143 (Q1) en Sociology.

La contribución del doctorando en el artículo ha sido, una vez más, muy importante para llegar a la publicación final, siempre bajo la supervisión y ayuda de los directores de la tesis y coautores del artículo.

Bibliografía

Abraham, K. G. y Houseman, S. N. (1993). *Earnings Inequality in Germany*. Upjohn Institute Staff Working Paper 94-24. November 1993.

Alonso-Villar, O., y del Río, C. (2010a). *Gender segregation in the Spanish labor market: An alternative approach*. Social Indicators Research, 98(2), 337-362.

Alonso-Villar, O., y del Río, C. (2010b). *Segregation of female and male workers in Spain: Occupations and industries*. Hacienda Pública Española/Revista de Economía Pública, 194(3), 91-121.

Alonso-Villar, O., y del Río, C. (2012). *Occupational segregation of immigrant women in Spain*. Feminist Economics, 18(2), 91-123.

Álvarez-Llorente, G. (2004). *Análisis empírico de los determinantes de la satisfacción laboral en España*. Revista de Economía y Empresa, vol. 52-53, pp. 105-118.

Amuedo-Dorantes, C. y de la Rica, S. (2005). *The Impact of Gender Segregation on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Matched Employer-Employee Data for Spain*. IZA DP No. 1742, September 2005.

Amuedo-Dorantes, C., y de la Rica, S. (2006). *The role of segregation and pay structure on the gender wage gap: Evidence from matched employer-employee data for Spain*. B.E. Journals in Economics Analysis and Policy: Contributions to Economic Analysis & Policy, 5(1), 1-32.

Anker, R. (1997). *La Segregación Profesional entre Hombres y Mujeres: Repaso de las Teorías*. Revista Internacional del Trabajo, Vol. 116, N° 3, 1997/3.

Anker, R. (1998), *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Office. Geneva.

Anker, R., Korten, A. y Malkas, H. (2003). *Gender-Based Occupational Segregation in the 1990's Declaration*. Working Paper 16/2003. InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Office.

Banco Mundial (2012). *Informe sobre el Desarrollo Mundial 2012. Igualdad de Género y Desarrollo*. Banco Mundial. Washington DC.

Bayard, K., Troske, R., Hellerstein, J. y Neumark, D. (2003). *New evidence on sex segregation and sex differences in wages from matched employee-employer data*. Journal of Labor Economics, vol. 21, pp. 887-922.

Bender, K. A., Donohue, S. M. y Heywood, J. S. (2005). *Job satisfaction and gender segregation*. Oxford Economic Papers, Volume 57, Issue 3, 1 July 2005, Pages 479-496.

Bettio, F. (2002). *The pros and cons of occupational gender segregation in Europe*. Canadian Public Policy, 28, 65-84.

Blackburn, R. M., Siltanen, J. y Jarman, J. (1995). *Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and Segregation- A Manual on Methodology*. Geneva: ILO, 1995.

Blackwell, L. y Guinea-Martin, D. (2005). *Occupational segregation by sex and ethnicity in England and Wales, 1991 to 2001*. National Statistics feature. Office for National Statistics. Labour Market Trends. December 2005. Pp. 501-516

Blau, F. y Kahn, L. (2000). *Gender differences in pay*. Journal of Economic Perspectives, vol. 14, pp. 75-99.

Blau, F. y Kahn, L. (2003). *Understanding International Differences in the Gender Pay Gap*. Journal of Labor Economics, 2003, vol. 21, no. 1.

Budría, S., y Moro-Egido, A. (2008). *Education, over-education, and wage inequality: Evidence for Spain*. *Economics of Education Review*, 27, 332–341.

Cáceres, J. I., Escot, L. , Fernández, J.A. y Saiz, J. (2004). *La Segregación Ocupacional y Sectorial de la Mujer en el Mercado de Trabajo Español*. Universidad Complutense de Madrid. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Documentos de Trabajo. Nº 04-06. 2004.

Carabaña M., J. y Gómez B., C. (1996) *Escalas de prestigio profesional*. Centro de Investigaciones Sociológicas. Cuadernos Metodológicos, 1996.

Cartmill, R. S. (1999). *Occupational Sex Segregation in Global Perspective: Comparative Analyses of Developed and Developing Nation*. CDE Working Paper No. 99-12. Center for Demography and Ecology University of Wisconsin-Madison.

Cebrián, I., y Moreno, G. (2008). *La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español*. Desajustes y retos. *Economía Industrial*, 367, 121–137.

Clark, A.E. (1996). *Job Satisfaction in Britain*. *British Journal of Industrial Relations*. 34:2 June 1996. 0007-1080 pp. 189-217.

Conduto de Sousa, S. (2005). *Occupational segregation and female labour force participation in Southern Europe*. Junio 2005.

Costa, D. (2000). *From mill town to board room: The rise of women's paid labor*. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 101–122.

Crawley, D. (2014). *Gender and perceptions of occupational prestige: changes over 20 years*. *SAGE Open* 4(1) 1-11.

Deutsch, R., Morrison, A., Piras, C. y Ñopo, H. (2001). *Working Within Confines*. Presentado en el Seminario “Women at Work: A Challenge for Development”, esponsorizado por el Gobierno de Chile, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, El Gobierno de Noruega y el Inter-American Development Bank.

Dolado, J., Felgueroso, F., y Jimeno, J. (2001). *Female employment and occupational changes in the 1990s: How is the EU performing relative to the US?* *European Economic Review*, 45, 875-889.

Dolado, J., F. Felgueroso y Juan F. Jimeno (2004). *Where do Women Work? Analysis of Patterns of Occupational segregation by Gender*. *Annales d'Economie et de Statistique (Special Issue on Discrimination and Unequal Outcomes)*, Vol. 71-72, 2004.

Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2010). *Job quality, job satisfaction and services in Spain*. *Journal of Innovation Economics*, vol. 15, pp. 145-166.

Dueñas, D., Iglesias, C. y Llorente, R. (2013). *La Segregación Laboral en las Regiones Españolas Durante el Periodo 1996-2010*. *Investigaciones Regionales*, 2013.

Duncan, O. y Duncan, B. (1955). *A Methodological Analysis of Segregation Indexes*. *American Sociological Review*, 20(2), pp. 210-217

Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. y Schwartz G. (2013). *Las Mujeres, el Trabajo y la Economía: Beneficios Macroeconómicos de la Equidad de Género*. Documento de Análisis del Personal Técnico del FMI. Fondo Monetario Internacional. Septiembre de 2013/SDN/13/10.

Emerek, R., Figueiredo, H., González, P., Gonas, L., y Rubery, J. (2001). *Indicators on gender segregation*. Report for the European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE). European Commission, Bruxelles.

European Commission (2009). *Gender segregation in the labor market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE). Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Fernández, M. y Pena-Boquete, Y. (2006). *La Discriminación Salarial por Razón de Género en Galicia*. IDEGA. Universidad de Santiago de Compostela.

Gamero, C. (2004). *Satisfacción laboral de los asalariados en España. Especial referencia a las diferencias por género*, *Cuadernos de Economía*, vol. 27, pp. 109-146.

Gamero, C. (2007). *Satisfacción laboral y tipo de contrato en España*, Investigaciones Económicas, vol. XXXI, pp. 415-444.

Gamero, C. (2010). *Satisfacción laboral de los asalariados inmigrantes*, Revista de Economía Aplicada, vol. 54, pp. 33-56.

Ganzeboom, H. y Treiman, D. (1996). *Internationally comparable measures of occupational status for the 1988 international standard classification of occupations*. Social Science Research 25: 201-39.

Gardeazabal y Ugidos (2003). *Gender wage discrimination at quantiles*. Journal of Population Economics, March 2005, Volume 18, Issue 1, pp 165-179.

Gomez-Bueno, C. (1996). *El género y el prestigio profesional*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas REIS 75: 215-33.

Gunderson, M. (1994). *Comparable Worth and Gender Discrimination: An International Perspective*. Geneva: ILO, 1994.

Haile, G. (2012). *Unhappy working with men? Workplace gender diversity and job-related well-being in Britain*. Labour Economics, vol. 19, pp. 319-330.

Hakim (1993). *Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change*. European Sociological Review, Vol. 9 No. 3, December 1993 289. Oxford University Press 1993.

Ibañez-Pascual, M. (2008). *La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas*. Revista Española de Investigaciones Sociológicas (Reis), 123, 87-122.

Iglesias-Fernández, C., Llorente-Heras, R. (2010). *Evolución reciente de la segregación laboral por género en España*. Revista Universitaria de Ciencias del Trabajo, 11, 81-105.

Iglesias-Fernández, C., Llorente-Heras, R., y Dueñas-Fernández, D. (2011). *ICT employment, over-education and gender in Spain. Do information and communication technologies improve the female labor situation?* *New Technology, Work and Employment*, 25, 238–252.

Jargowsky, P.A. y Kim, J. (2005). *The GINI Coefficient and Segregation on a Continuous Variable*. National Poverty Center Working Paper Series. 05-2, March 2005

Kaiser, L.C. (2007). *Gender-job satisfaction differences across Europe. An indicator for labour market modernization*. *International Journal of Manpower*, vol. 28, pp. 75-94.

Kleinjans, K. J., Fritjof, K. y Dukes, A. J. (2015). *Occupational Prestige and the Gender Wage Gap*. *Kyklos*, Vol. 70, Issue 4, pp. 565-593, 2017

Kristensen, N. y Johansson, E. (2008). *New evidence on cross-country differences in job satisfaction using anchoring vignettes*. *Labour Economics*, vol. 15, pp. 96-117.

Lalive, A. y Stutzer, R. (2004). *Approval of equal rights and gender differences in wellbeing*. *Journal of Population Economics*, vol. 23, pp. 933-962.

Magnusson, C. (2009). *Gender occupational prestige and wages: a test of devaluation theory*. *European Sociological Review* 25: 87–101.

Magnusson, C. (2010). *Why is there a gender wage gap according to occupational prestige? An analysis of the gender wage gap by occupational prestige and family obligations in Sweden*. *Acta Sociologica* 53: 99–117.

Maté García, J. J., Nava Antolín, L. A. y Rodríguez Caballero, J.C. (2002). *La segregación ocupacional por razón de sexo en la economía española, 1994-1999*. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*. N° 36. pp. 79-94. Junio de 2002.

Mora, T., y Ferrer-i-Carbonell, A. (2009). *The job satisfaction gender gap among young recent university graduates: Evidence from Catalonia*. *The Journal of Socio-Economics*. Volume 38, Issue 4, August 2009, Pages 581-589.

Mora, R., y Ruiz-Castillo, J. (2003). *Additively decomposable segregation indexes. The case of gender segregation by occupations and human capital levels in Spain*. *Journal of Economic Inequality*, 12, 147-179.

Mueller, C. W. y Wallace, J. E. (1996). *Justice and the paradox of the contented female worker*. *Social Psychology Quarterly*, vol. 59, pp. 338-349.

Nieto, S., y Ramos, R. (2010). *Sobre-educación, educación no formal y salarios: Evidencia para España*, Documento de Trabajo FUNCAS, 577.

Oaxaca, R. L. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review*, 9, 693-709

OIT (2016). Informe de OIT. *Las Mujeres en el Trabajo*. Tendencias 2016. Organización Internacional del Trabajo.

Oliveira, A. M. (2001) *Occupational Gender Segregation and Effects on Wages in Brazil*. XXIV General Population Conference. IUSSP 2001. Session 38, Labour Force.

Ortiz, L. (2010). *Not the right job, but secure one. Over education and temporary employment in France, Italy and Spain*. DemoSoc Working Paper. Paper Number 2007-23,

Otero, S., y Gradín, C. (2001). *Segregación ocupacional en España, una perspectiva territorial*. *Hacienda Pública Española*, 159(4), 163-190.

OXFAM (2014). Informe de OXFAM 183. *El G20 y la Igualdad de Género*.

Phelan, J. (1994). *The paradox of the contented female worker: an assessment of alternative explanations*. *Social Psychology Quarterly*, vol. 57, pp. 95-107.

Reskin, B. (1993). *Sex segregation in the workplace*. *Annual Review of Sociology*, vol. 19, pp. 241-270.

Sewell, W. H., Hauser, R., y Wolf, W. (1980) *Sex, Schooling, and Occupational Status*. American Journal of Sociology, Volume 86, Issue 3 (Nov., 1980), 551-583.

Shauman, K. (2006). *Occupational sex segregation and the earnings of occupations: What causes the link among college-educated workers?* Social Sciences Research, vol. 35, pp. 577-619.

Sloane, P. y Williams, H. (2000). *Job satisfaction, comparison earnings and gender*. Labour, vol. 14, pp. 473-501.

Sousa-Poza, A. y Sousa-Poza, A. (2000a). *Taking another look at the gender/job paradox*. Kyklos, vol. 53, pp. 135-152.

Sousa-Poza, A. y Sousa-Poza, A. (2000b). *Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction*. Journal of Socio Economics, vol. 29, pp. 517-538.

Sousa-Poza, A. y Sousa-Poza, A. (2007). *The effect of job satisfaction on labor turnover by gender: an analysis for Switzerland*. Journal of Socio-Economics, vol. 36, pp. 895-913.

Vicente, A. M. y Martínez, T. (2010), *Cambios en el Mercado Laboral Español. La Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral: Factores Determinantes a Nivel Geográfico, Profesional y por Actividades en el Sistema de la Seguridad Social*. Investigación Financiada Mediante Subvención Recibida de Acuerdo con lo Previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de Marzo (Subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social – FIPROS-).

Wells, T. (1998). *Changes in Occupational Sex Segregation During the 1980s and 1990s*. Center for Demography and Ecology. University of Wisconsin-Madison. CDE Working Paper. No. 98-14. Junio 1998.