

La segregación laboral de la mujer andaluza

Indicadores, consecuencias y medidas
hacia la igualdad de género

Carlos Usabiaga Ibáñez (coord.)
Universidad Pablo de Olavide

La **segregación**
laboral de la **mujer**
andaluza

La segregación laboral de la mujer andaluza

Indicadores, consecuencias y medidas
hacia la igualdad de género

Carlos Usabiaga Ibáñez (coord.)
Universidad Pablo de Olavide

Pablo Álvarez de Toledo Saavedra
Universidad de Sevilla

Diego Dueñas Fernández
Universidad de Alcalá de Henares

Alejandro C. García Cintado
Universidad Pablo de Olavide

Carlos Iglesias Fernández
Universidad de Alcalá de Henares

Raquel Llorente Heras
Universidad Autónoma de Madrid

Fernando Núñez Hernández
Universidad de Sevilla



Centro de Estudios Andaluces
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

Este estudio recoge las conclusiones del proyecto de investigación *La Segregación Laboral de la Mujer Andaluza: Indicadores, Consecuencias y Medidas hacia la Igualdad de Género* (PRY055/12) aprobado en la 8.ª edición de la Convocatoria Pública de Proyectos de Investigación en el año 2012 de la Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Edita:

Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces,
Consejería de la Presidencia, Junta de Andalucía

© De los textos: sus autores

© De la edición:

Fundación Pública Andaluza Centro de Estudios Andaluces

Bailén, 50 — 41001 Sevilla

Tel.: 955 055 210

Fax: 955 055 211

www.centrodeestudiosandaluces.es

Primera edición, marzo de 2014

ISBN: 978-84-942291-5-2

A nuestras familias.

*Al maestro Luis Toharia,
in memoriam.*

1.	INTRODUCCIÓN	11
2.	LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO Y SUS IMPLICACIONES. UNA REVISIÓN DE LA LITERATURA	17
3.	EL MERCADO DE TRABAJO DE ANDALUCÍA: UN ANÁLISIS COMPARATIVO ..	25
3.1.	Algunos elementos institucionales del mercado de trabajo: España y Andalucía.....	26
3.2.	Características generales del mercado de trabajo en perspectiva de género.....	36
4.	MIDIENDO LA SEGREGACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN ANDALUCÍA .	63
4.1.	El Índice de disimilitud de Duncan y Duncan	64
4.2.	El índice de Karmel y MacLachlan	66
4.3.	Las curvas locales de segregación	68
5.	LOS FUNDAMENTOS DE LA SEGREGACIÓN	75
5.1.	Metodología de análisis	76
5.2.	Resultados	79
6.	LAS CONSECUENCIAS DE LA SEGREGACIÓN	83
6.1.	El <i>gap</i> salarial por género	85
6.2.	La satisfacción laboral por género	106
7.	CONCLUSIONES E IMPLICACIONES PARA LA POLÍTICA ECONÓMICA.....	123
8.	ANEXO	131
9.	BIBLIOGRAFÍA.....	139

1. Introducción

Desde la formación del actual mercado de trabajo, surgido al abrigo de las dramáticas modificaciones estructurales introducidas por la Revolución Industrial (Comín, 2011), el análisis y la corrección de las desigualdades económicas y laborales entre hombres y mujeres se ha constituido permanentemente en una cuestión de máxima relevancia. A partir de la idea de que la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo se inscriben en un contexto institucional y social concreto, el análisis de los distintos aspectos del mismo (salarios, empleo, condiciones laborales, etc.) debe considerar necesariamente las implicaciones derivadas de unas relaciones sociales en las que, sin duda, el género ocupa un lugar central.

A pesar de las distintas y numerosas iniciativas políticas y legislativas llevadas a cabo desde hace ya mucho tiempo en este sentido, las diferencias laborales por razón de género todavía persisten con una muy notable intensidad. En este sentido, cabe recordar que aunque el compromiso explícito por parte de la Unión Europea respecto de la igualdad laboral entre hombres y mujeres se remonta a 1957, con el artículo 119 del Tratado de Roma, las desigualdades que soportan las mujeres en el mercado de trabajo, en términos tanto de participación como de desempleo, segregación y diferencias salariales, persisten claramente todavía en nuestros días.

La relevancia de este hecho también se ve subrayada por insertarse en unos contextos políticos, culturales, sociales y laborales que, en términos generales, han canalizado la progresiva y masiva incorporación de la mujer al trabajo remunerado, de la mano de

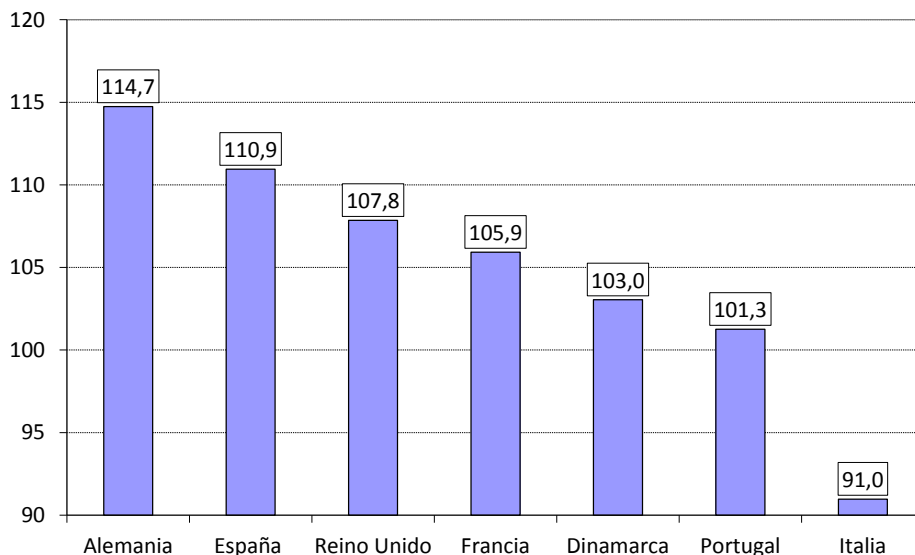
la transformación de los que hasta hace no demasiado tiempo eran sus tradicionales modelos personales y familiares de comportamiento. En este sentido, cabe mencionar que el mercado de trabajo español ha experimentado en su historia reciente numerosas y muy importantes transformaciones, entre las cuales los cambios relacionados con el acceso de las mujeres y su posición relativa en el mercado de trabajo han resultado particularmente intensas y significativas. Así, las diferencias laborales con los hombres se han reducido drásticamente. Como muestra, podemos apuntar que mientras que en el cuarto trimestre de 1976 las tasas de actividad y de empleo, sobre la población de 16 y más años, de las mujeres españolas eran, respectivamente, el 36,7 y 36,6 por ciento de las de los hombres, en el cuarto trimestre de 2013 suponían el 80,8 y 79,2 por ciento. A pesar de ello, la desigualdad de género sigue siendo un rasgo característico del mercado de trabajo español, con diferencias que se aprecian en la existencia de segregación, diferencias salariales y discriminación laboral por género.

A partir de la constatación de estos hechos, la cuestión fundamental en relación con el análisis del mercado de trabajo en perspectiva de género reside en la explicación de la persistencia de las diferencias laborales entre mujeres y hombres. ¿Por qué las desigualdades laborales por razón de género resultan tan difíciles de modificar? ¿Qué razones explican las dificultades de las políticas emprendidas para alcanzar el objetivo de la igualdad laboral entre mujeres y hombres? Sin duda estas son las preguntas fundamentales que intenta responder la investigación económica en relación con los resultados mostrados por el mercado de trabajo en términos de género, y que constituyen su motivación última.

Adicionalmente a la cuestión de su persistencia, y aun cuando las diferencias laborales por género suponen una situación observada en la totalidad de los mercados de trabajo, es necesario subrayar la existencia de importantes diferencias de intensidad en ellas, cuando consideramos, por ejemplo, los distintos países del ámbito europeo o las diferentes comunidades autónomas (CCAA) españolas. De esta forma, los aspectos espaciales o territoriales del mercado de trabajo también son importantes cuando lo que se analiza son las diferencias en términos de género.

En este sentido, el gráfico 1.1 recoge la comparación de la segregación laboral por género para una selección de países de la Unión Europea, medida de la forma más sencilla, mediante la aplicación del índice de disimilitud de Duncan y Duncan (Duncan y Duncan, 1952) a la distribución del empleo por ocupaciones laborales. Como puede observarse, aun limitando la comparación a países que comparten buena parte de sus elementos institucionales más relevantes, las diferencias en términos de segregación laboral alcanzan una magnitud de casi el 25 por ciento.

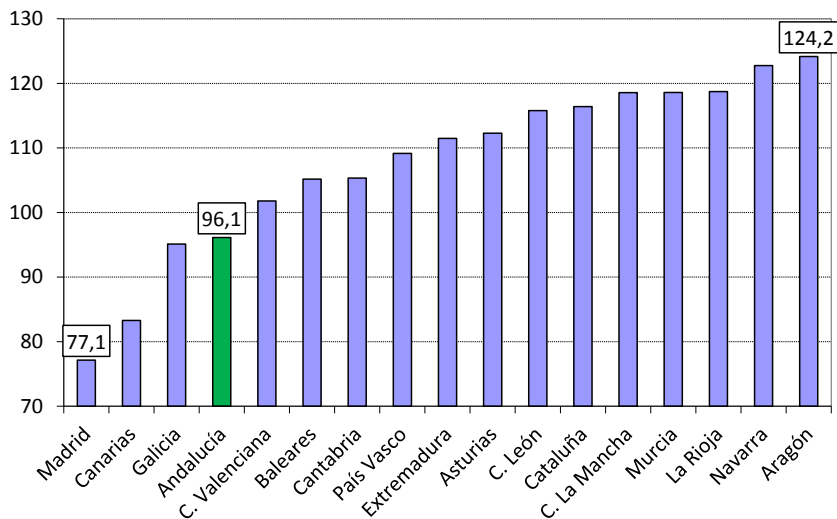
Gráfico 1.1. Segregación laboral por género para una selección de países europeos. Índices UE-15=100 (2009)



Fuente: Eurostat.

Estas diferencias también se observan, incluso apreciándose una mayor cuantía, cuando limitamos la comparación al ámbito de las comunidades autónomas españolas, donde, por tanto, las diferencias institucionales y normativas son todavía menores a las existentes entre los países que conforman la Unión Europea (gráfico 1.2). En este caso, frente a los niveles de segregación laboral por género de Madrid (77 por ciento de la existente para el conjunto del Estado español), Aragón alcanza un número índice de 124. Podemos señalar desde esta perspectiva introductoria que Andalucía se caracteriza por presentar niveles de segregación menores a los correspondientes al conjunto del Estado español.

Gráfico 1.2. Segregación laboral por género por comunidades autónomas. Índices España=100 (2012)



Fuente: Encuesta de Población Activa, EPA.

Por tanto, a las preguntas anteriores habría que añadir una última para completar la enumeración de las cuestiones centrales que, en relación con las desigualdades laborales por género, confronta actualmente la investigación económica: ¿Cómo podemos explicar las marcadas y significativas diferencias territoriales existentes en cuanto a los resultados laborales alcanzados por mujeres y hombres?

A partir de la constatación de las diferencias mostradas por el anterior gráfico, y del escaso conocimiento existente todavía al respecto (Hidalgo, Pérez y Calderón, 2007), resulta pertinente profundizar en el conocimiento de las desigualdades laborales por género existentes en España. El proyecto de investigación desarrollado, cuyos resultados se presentan en estas páginas, se justifica y encuentra su objetivo en esta cuestión. Se propone, por tanto, indagar acerca de los fundamentos de las diferencias laborales por género existentes en nuestro país, y para ello se elige como ámbito de investigación comparado la Comunidad Autónoma de Andalucía.

La utilización del análisis del caso de Andalucía para estudiar la heterogeneidad existente en nuestro país en relación con la desigualdad laboral entre mujeres y hombres

se justifica sobre varios argumentos. En primer lugar, la relevancia de Andalucía dentro del contexto español. La comunidad andaluza supone casi el 18 por ciento de la población en edad de trabajar y de la población activa del conjunto de España. En segundo lugar, sus peculiaridades socioeconómicas y culturales, que la singularizan claramente dentro del contexto del Estado español. En tercer lugar, su elevada diversidad sectorial y ocupacional, consecuencia de una estructura productiva compleja. Por último, y como ya ha sido anticipado, sus menores niveles de desigualdad laboral por género, en comparación con el conjunto de las regiones españolas.

A la luz de los anteriores argumentos, el propósito y objetivo final de nuestra investigación es analizar la segregación laboral existente en Andalucía entre mujeres y hombres. La estrategia del estudio implicará utilizar la comparación con el conjunto de España y, en ocasiones, con el resto de España, para obtener conclusiones relevantes con las que profundizar en el conocimiento tanto de la situación de la cuestión en la Comunidad autónoma andaluza como de las diferencias territoriales existentes en este sentido en nuestro país.

Más allá de este objetivo general, la investigación se plantea desarrollar tres grandes análisis específicos, en torno a los cuales organiza sus contenidos. En primer lugar, la investigación aborda la medición pormenorizada de la segregación laboral existente entre mujeres y hombres en Andalucía. En segundo lugar, se desarrollan análisis encaminados a explicar los niveles de segregación laboral observados. Por último, el estudio analiza algunas de las más importantes implicaciones que se derivan de la existencia de este tipo concreto de diferencias laborales por género. En relación con la primera de las tareas, el propósito será proceder a la medición rigurosa de la segregación laboral en Andalucía, mediante la aplicación de las metodologías más relevantes existentes al respecto. En el segundo de los bloques, el trabajo se centrará en determinar los componentes más importantes que sustentan la segregación, identificando, de manera especial, el papel explicativo jugado por la existencia de discriminación. Finalmente, el tercero de los bloques analíticos aborda el estudio de las diferencias generadas por la segregación en términos de los niveles salariales y de satisfacción laboral de mujeres y hombres en Andalucía.

Los datos utilizados proceden de diversas fuentes estadísticas. En primer lugar, la Encuesta de Población Activa (EPA), fuente estadística generada por el Instituto Nacional de Estadística (INE), nos facilitará los datos necesarios para realizar una gran parte de los análisis descriptivos del mercado de trabajo andaluz y español, así como para medir, desde diferentes ópticas, los niveles existentes de segregación laboral por género. También la utilizaremos para investigar los fundamentos que dan soporte a la segre-

gación laboral por género. En segundo lugar, utilizaremos la Encuesta de Estructura Salarial (EES) y la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV), también elaboradas por el INE, para analizar la que quizás es la más importante consecuencia de la segregación, esto es, la existencia de diferenciales salariales entre mujeres y hombres. Dentro de estos últimos análisis, nos interesaremos por el posible papel desempeñado por las preferencias de mujeres y hombres; la información con la que aproximaremos estos elementos procederá de la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social (ECSES), elaborada por el Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS). Por último, los análisis llevados a cabo respecto a los niveles de satisfacción laboral apuntados por mujeres y hombres se basarán en los datos aportados por la Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo (ECVT), datos elaborados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

2. La segregación laboral por género y sus implicaciones. Una revisión de la literatura

Los patrones de empleo de las mujeres son generalmente diferentes de los de los hombres. Mientras que los hombres mantienen una relación estable con el mercado de trabajo durante la mayor parte de su vida laboral, muchas mujeres trabajadoras lo abandonan, al menos temporalmente, dejando su empleo a tiempo completo para tener hijos y a menudo volver posteriormente para trabajar a tiempo parcial. Aunque la variable tiempo de estas interrupciones está cambiando con la reducción y el retraso de las decisiones de reproducción de las mujeres, se puede afirmar que este patrón general tradicional persiste en cierta medida.

Esto puede ser interpretado como un menor compromiso de las mujeres con el trabajo remunerado. Sin embargo, esta visión resulta demasiado simplista, ya que se basa en el supuesto de que las mujeres se enfrentan a las mismas opciones que los hombres. Resulta evidente en la práctica que las funciones que se esperan de los hombres y las mujeres, es decir, sus roles de género, todavía difieren profundamente en la sociedad actual (Cebrián y Moreno, 2007 y 2008). Así, de las mujeres tradicionalmente se espera que sean madres y amas de casa, mientras que el rol asignado a los hombres es el de sostén económico de la familia. Si bien los cambios en el tiempo de estos planteamientos son evidentes (Goldin, 2006), y las mujeres presentan actualmente una notable presencia en el mercado de trabajo, esta división tradicional del trabajo doméstico y remunerado persiste. Las mujeres continúan siendo predominantemente responsables de la producción familiar y el cuidado del hogar, independientemente de que también desarrollen un trabajo remunerado por cuenta ajena. Esta doble carga de

trabajo, remunerado y no remunerado, puede suponer restricciones sobre las opciones de las mujeres, lo que limita las horas que pueden trabajar y dónde pueden trabajar.

Por otra parte, incluso dentro de los ámbitos de la actividad por cuenta ajena, los estereotipos de género son evidentes, con determinados puestos de trabajo que se perciben como más adecuados para las mujeres que otros. En consecuencia, las mujeres están sobre-representadas habitualmente en el trabajo a tiempo parcial y en ciertas ocupaciones laborales y sectores de actividad.

De los argumentos anteriores se deduce que las razones que subyacen a la posición de la mujer en el mercado de trabajo son complejas. En este sentido, cabe pensar que los factores que influyen en las decisiones que las mujeres adoptan con respecto al tipo de trabajo que realizan, el reparto de su tiempo entre horas de trabajo y trabajo doméstico, sus decisiones de inversión en capital humano, etc., son muchos y variados. Lo importante desde nuestra perspectiva son las implicaciones que se deducen de estos factores, tanto para la interpretación y valoración de las desigualdades laborales por género, como para la Política Laboral.

Si las mujeres están experimentando situaciones de discriminación en el mercado laboral o en el acceso a la educación y la formación, entonces estamos ante un caso que reclama preocupación por razones de justicia social. En términos económicos, estas situaciones darán lugar a problemas de ineficiencia económica, ya que el trabajo de las mujeres estaría mal asignado, y no se valoraría de la misma manera que la mano de obra masculina equivalente. Incluso en ausencia de ese tipo de discriminación, si las mujeres perciben que sus opciones son limitadas por las expectativas sociales, entonces las mujeres no toman decisiones óptimas con respecto a su inversión en capital humano (formación) y la participación en el mercado de trabajo. Únicamente si las decisiones laborales de las mujeres se basan realmente en la libre elección, las diferencias laborales de género no serían problemáticas.

Desde la Teoría Económica son muchos los intentos que se han realizado para explicar la existencia de desigualdad de género, en general, y de segregación ocupacional contra las mujeres, en particular. Para ello, se han utilizado diversos argumentos teóricos, tanto desde la perspectiva de la demanda como de la oferta de mano de obra (Anderson *et al.*, 2001; European Commission's Expert Group on Gender and Employment, 2009).

En primer lugar, las mujeres podrían llevar a cabo menores inversiones en la adquisición de *capital humano* que los hombres, lo que explicaría su asignación a empleos con

baja productividad. Esto podría ser el resultado de decisiones tomadas en el seno de la familia, antes de entrar en el mercado de trabajo, sobre la base de la productividad relativa de cada cónyuge en el desempeño de las tareas del hogar y el mercado (Becker, 1965; Mincer y Polachek, 1974). Un argumento alternativo, aunque en la dirección opuesta, afirma que las mujeres adoptarían diferentes decisiones sobre el capital humano debido a que anticiparían un mercado de trabajo segregado, en el que recibirían un trato injusto y discriminatorio, en el que los rendimientos de sus inversiones serían inferiores a los que recibirían los hombres (Coate y Loury, 1993; Rubery, Fagan y Maier, 1997).

Aunque esta hipótesis resultó muy explicativa en el pasado, la evidencia empírica más reciente, por ejemplo para España, indica que las diferencias en la inversión en educación de mujeres y hombres son ya muy escasas, habiéndose incluso producido un cambio de signo a favor del colectivo femenino. Sin embargo, esta idea todavía puede contribuir a la explicación de la segregación, no tanto en relación con las diferencias en niveles de estudios, como en los tipos de estudios cursados por mujeres y hombres, y en los diferentes rendimientos obtenidos en cada uno de ellos. En este sentido, Valentova, Krizova y Katrnak (2007) concluyen que la segregación por tipos de estudios está más relacionada explicativamente con la segregación laboral que con las diferencias en logros educativos.

Además, de manera complementaria a las diferencias en inversión en capital humano general (educación), las mujeres también pueden presentar menores niveles de inversión en relación con el capital humano de naturaleza específica (*on-the-job-training*) que los hombres, debido a su menor presencia en el mercado de trabajo, sus intermitentes pautas laborales y su ubicación en sectores de menor productividad, donde la formación específica es menos importante (Evertsson, 2004; Hansson, 2008).

Una segunda idea que trata de explicar las diferentes pautas de ubicación laboral de las mujeres en el mercado de trabajo se basa en la existencia de diferencias en las *preferencias* de mujeres y hombres. Desde este punto de vista, las mujeres preferirían, a diferencia de los hombres, ciertas ocupaciones laborales. En este sentido, la mayoría de los trabajos existentes asumen que las preferencias por ciertos puestos de trabajo, y sus características, se definen con anterioridad a la entrada al mercado de trabajo, e incluso en las decisiones relativas a la inversión en educación se basan en procesos que tienen lugar tempranamente en el seno de la familia, con mecanismos de transmisión de valores y recursos entre padres e hijos que resultarían de la máxima transcendencia. Las preferencias estarían socialmente construidas en el seno de la familia y de otras instituciones sociales, y podrían reflejar estereotipos basados en el género (Reskin y

Bielby, 2005). Desde esta perspectiva, la idea central es que las mujeres estarían dispuestas a pagar un precio, en términos de un menor salario por ejemplo, a cambio de poder acceder a puestos de trabajos donde disfrutar de unas determinadas condiciones laborales y, de esta forma, ajustarse a sus preferencias (Rosen, 1987).

El análisis de las preferencias se ha materializado en la investigación respecto de las diferencias observadas entre mujeres y hombres en términos de atributos psicológicos y preferencias sociales, tales como actitud ante el riesgo, actitudes hacia la competición, preferencias sociales y actitudes hacia la negociación (Bertrand, 2010), etc.; constituyendo actualmente una línea de investigación de la máxima relevancia dentro del análisis de las diferencias laborales por género.

El papel explicativo desempeñado por las preferencias se ha desarrollado y sofisticado posteriormente, mediante el concepto de identidad y el análisis de sus procesos de formación. De acuerdo con los trabajos de Akerlof y Kranton (2000), los individuos poseerían, en términos generales, una determinada «identidad personal», que los identificaría y diferenciaría del resto de individuos. Esta identidad personal formaría parte de nuestras funciones individuales de preferencias, de forma que veríamos incrementados nuestros niveles de utilidad cuando conseguimos implementar lo que consideramos como nuestra propia identidad. La identidad personal, sin embargo, no sería algo invariable, sino que se formaría y modificaría mediante procesos de socialización con otros individuos y contextos (Constant y Zimmermann, 2008 y 2011). En este sentido, las mujeres decidirían ocupar determinados puestos de trabajo, peor remunerados, si estos presentan ciertas características con las que las mujeres se identifican (Goldin, 2006), de manera que vieran cumplida su identidad personal.

Una hipótesis, en cierta medida opuesta a la relativa a las preferencias de las mujeres, hace referencia al papel desempeñado por los *prejuicios* de los hombres, a la hora de explicar las desigualdades de género y en concreto la segregación existente entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Goldin (2002) desarrolla su *Pollution Theory* para explicar este tipo de procesos. De acuerdo con esta idea, cuando las mujeres pugnan por acceder a los puestos de trabajo que tradicionalmente han respondido a una naturaleza masculina, los hombres perciben un coste en términos de la pérdida, aun cuando sea parcial, de algunos de los elementos que definían a estos puestos de trabajo, y que sustentaban su prestigio social y mayor remuneración. Esto explicaría el sentimiento de los hombres de que la incorporación laboral de las mujeres estaría «contaminando» sus puestos de trabajo. El resultado asociado a este argumento implicaría la observación de algún tipo de intento de expulsión de la mujer de ciertos puestos de trabajo, tradicionalmente ocupados por los hombres.

El papel desempeñado por las *barreras de entrada y las prácticas organizativas* en la explicación de la segregación laboral que sufren las mujeres se sustenta sobre la teoría de la segmentación del mercado de trabajo, a través de su hipótesis del mercado dual de trabajo y el concepto de mercado interno de trabajo. Doeringer y Piore (1971) postulan la existencia de diferencias sistemáticas en los sistemas de retribución, carreras profesionales y condiciones laborales de mujeres y hombres. Frente a patrones masculinos, ubicados en el segmento primario del mercado de trabajo, resultaría mucho más frecuente el confinamiento de la mano de obra femenina en los puestos de trabajo que conforman el segmento secundario, donde las condiciones laborales serían peores y la retribución menor. En la medida en que los mercados internos de trabajo, propios del segmento primario, sustentan su existencia sobre el establecimiento de barreras de entrada y la aplicación de prácticas organizativas sustitutivas de la libre competencia, sería la existencia de estos elementos y las implicaciones que de ellos se derivan los que explicarían la existencia de una profunda segregación laboral de mujeres y hombres en el mercado de trabajo.

De acuerdo con una hipótesis cercana a la anterior, Bergmann (1974) sugirió, mediante la formulación de su *Crowding hypothesis*, que los empleadores pueden intentar concentrar determinados puestos de trabajo a fin de reducir sus costes salariales y mejorar la rentabilidad. Así, la concentración de la mano de obra femenina en determinados tipos de puestos de trabajo crea un exceso de oferta de mano de obra, lo que se traduce en una reducción de los salarios. Sin embargo, para que las diferencias salariales y la segregación laboral inducidas sean permanentes, mujeres y hombres no deben poder competir por los mismos puestos de trabajo, de manera que la movilidad laboral entre ambos grupos de puestos de trabajo no debe ser posible o, en todo caso, debe ser limitada y complicada.

También se argumenta que las diferencias laborales entre mujeres y hombres se sustentan sobre el hecho de que las mujeres se enfrentan a un mayor grado de *monopsonio* en el mercado de trabajo que los hombres. Manning (1996) argumenta que las mujeres están menos dispuestas a entrar en el mercado de trabajo que los hombres, debido a las responsabilidades domésticas que limitan sus opciones de empleo en términos de ubicación y horario de trabajo. Estas restricciones también hacen que sea más difícil para las mujeres cambiar de trabajo, abandonando su actual empresa, ya que será más difícil para ellas encontrar una oferta alternativa de empleo que se ajuste a sus necesidades. Como consecuencia de ello, las mujeres se enfrentarían a un mayor grado de monopsonio en comparación con los hombres, lo que explicaría algunas de las diferencias laborales de género observadas, especialmente el menor salario de las mujeres.

La *sindicalización* y la *negociación colectiva* salarial también pueden desempeñar un papel en la explicación de la existencia de diferencias laborales de género. En este sentido, se argumenta que el objetivo de los sindicatos cuando negocian los convenios colectivos es el de proteger y/o mejorar la posición de sus miembros, y que esto puede conducir a mayores aumentos salariales y mejores condiciones laborales para los empleados cubiertos por la negociación colectiva, en comparación con los colectivos que no están sindicalizados. Por lo tanto, si las mujeres tienen menos posibilidades de pertenecer a un sindicato y de participar en la negociación colectiva, o un menor interés en ello (Schur y Kruse, 1992), estos mecanismos institucionales del mercado de trabajo pueden constituirse en una fuente de diferencias de género (Doiron y Craig Riddell, 1994). En términos de la literatura *insider-outsider* (Blanchard y Summers, 1986, 1987), las mujeres tienden a formar parte del segundo colectivo (*outsider*) en mayor proporción que los hombres, con consecuencias laborales adversas.

Por último, aunque quizás sea uno de los argumentos más importantes, las desigualdades laborales por género, en todas sus expresiones, como segregación y diferencias salariales, pueden ser consecuencia de la existencia de elementos de *discriminación* en el mercado de trabajo en contra de la mujer. La existencia de discriminación en el mercado de trabajo ha sido analizada desde diferentes hipótesis de trabajo, relacionadas con la existencia de información imperfecta en el mercado de trabajo (Aigner y Cain, 1977; Phelps, 1972), o con la observación de gustos y actitudes de los empresarios o personas trabajadoras en contra de las mujeres (Becker, 1957).

A partir de la revisión de estas hipótesis, es posible afirmar, aun cuando sea incurriendo en una cierta aunque operativa simplificación, que las diferencias laborales por género, en general, y la segregación laboral, en particular, vendrían explicadas sobre la base de dos componentes distintos: la existencia de diferencias en las características y preferencias laborales entre mujeres y hombres, por una parte, y la observación de situaciones de discriminación, por otra. Mujeres y hombres presentarían diferencias laborales, especialmente en términos de segregación, debido al hecho de que presentan diferencias en ciertas características que son relevantes a la hora de entender los procesos de formación de los resultados laborales. Diferencias en los distintos componentes del capital humano, los distintos aspectos que explican las preferencias o las diferentes variables que sustentan las características de los puestos de trabajo, explicarían que mujeres y hombres ocupen distintos puestos de trabajo o reciban salarios distintos. En la medida en que la asignación a los distintos puestos de trabajo y la determinación de la remuneración salarial son procesos que dependen y son determinados por ciertas variables, el hecho de que mujeres y hombres presenten una distinta relación con ellas explicaría, al menos en parte, las diferencias laborales observadas por género. Por otro

lado, en la medida en que estas diferencias no expliquen completamente las distintas pautas laborales de mujeres y hombres, la existencia de discriminación —el hecho de que distintos colectivos económicamente iguales (con características similares) reciban un trato distinto— constituiría una explicación complementaria.

De esta forma, la existencia de diferencias en las características laborales relevantes y la constatación de discriminación constituyen los dos componentes explicativos complementarios de las desigualdades laborales por género observadas. Mientras que el primer componente implicaría un componente justificado de las diferencias laborales, la discriminación apuntaría a la existencia de una parte injustificada en los diferentes resultados laborales que el mercado de trabajo otorga a hombres y mujeres.

3. El mercado de trabajo de Andalucía: un análisis comparativo

A partir de la revisión de la literatura económica relativa a la explicación de las desigualdades laborales de género, en general, y de la segregación laboral y las diferencias salariales entre mujeres y hombres, en particular, el propósito de este capítulo es esbozar un marco general para la investigación. Para ello realizaremos una descripción de los elementos fundamentales que conforman y caracterizan al mercado de trabajo de Andalucía. El análisis será parcial, centrándonos en los elementos más relevantes para nuestros objetivos. En términos generales, la estrategia de trabajo será la comparación con el Estado español, como forma de obtener conclusiones y subrayar las peculiaridades del mercado de trabajo andaluz.

Persiguiendo estos objetivos, el capítulo se organiza en torno a tres grandes bloques de contenidos. En el primero de ellos se lleva a cabo un análisis comparativo de los principales elementos que configuran el marco institucional del mercado de trabajo. El segundo apartado se centra en el análisis de las poblaciones y tasas laborales básicas, así como algunos elementos adicionales de carácter general del mercado de trabajo. Por último, en el tercer bloque se introduce, de manera únicamente descriptiva, la situación de la segregación laboral por género existente, a la espera de su análisis más formalizado y profundo en los siguientes capítulos.

3.1. Algunos elementos institucionales del mercado de trabajo: España y Andalucía

De acuerdo con lo expuesto en el capítulo anterior, son muchos los factores que influyen en que las mujeres se ubiquen en el mercado de trabajo dentro de segmentos laborales (sectores y ocupaciones) diferentes a los hombres. Uno de los elementos más influyentes hace referencia a los elementos institucionales, aquellas variables que determinan la estructura y el funcionamiento del mercado de trabajo y que de esta forma intervienen en los procesos y en los resultados que tienen lugar en este mercado.

La importancia de considerar el marco institucional del mercado de trabajo es todavía mayor si nuestro objetivo, como es el caso de esta investigación, se interesa por identificar y explicar las diferencias laborales de género observadas entre dos ámbitos territoriales, en la medida en que es posible que existan notables diferencias institucionales en la forma en que se organizan ambos mercados de trabajo. En definitiva, pocas dudas caben acerca de la importancia de los distintos elementos que configuran las instituciones en la explicación de los resultados económicos (Acemoglu y Robinson, 2012) y laborales (Freeman, 1988), de forma que constituye un elemento de obligada consideración.

El objetivo de este apartado es, por tanto, aportar y analizar algunos datos respecto de los factores institucionales más relevantes. El concepto de «marco institucional del mercado de trabajo» estaría formado por todos aquellos elementos normativos que, de una u otra forma, intervienen en el funcionamiento y resultados del mercado de trabajo. La tipología más habitualmente establecida al respecto considera tanto elementos propios del marco normativo establecido sobre el mercado de trabajo para la regulación de sus diversos aspectos como aquellos otros que configuran las acciones propias de la Política Laboral. Dentro de la primera de las categorías se recogerían los elementos normativos vinculados a la determinación salarial (negociación colectiva y salario mínimo), la entrada (empleo temporal, a tiempo parcial, etc.) y la salida del empleo (costes de despido), así como la regulación del tiempo de trabajo y otras condiciones laborales. En relación con la segunda, habría que considerar tanto las políticas pasivas (prestaciones y subsidios) como las activas (formación, bonificaciones, inserción, etc.) aplicadas al mercado de trabajo.

A partir de esta tipología, sin afán de exhaustividad, este capítulo se va a centrar en aquellos elementos que, a juicio de los autores, pueden resultar potencialmente más interesantes, bien por su capacidad explicativa respecto de las diferencias laborales por género, bien por introducir diferencias institucionales relevantes entre los mercados de trabajo andaluz y español.

Resulta complejo determinar cuál es la influencia que los elementos institucionales, tanto nacionales como regionales, tienen sobre los hombres y mujeres que componen el mercado de trabajo. Ello se debe, en primer lugar, a la posible carencia de los datos necesarios para llevar a cabo los análisis necesarios. Los datos sobre la estructura laboral y/o el cambio de la misma suelen ser de carácter agregado y puntual en el tiempo, de modo que su influencia se ve entremezclada con otras cuestiones y efectos temporales difíciles de separar. En segundo lugar, porque las variables institucionales autonómicas y nacionales interactúan entre sí, estableciendo un efecto laboral a nivel individual que no puede ser diferenciado. Por último, aunque el marco institucional sea el mismo para todas las personas trabajadoras, su influencia a nivel individual resulta diferente y viene determinada por múltiples cuestiones. A la luz de estos argumentos, el análisis se centrará en los siguientes elementos institucionales del mercado de trabajo:

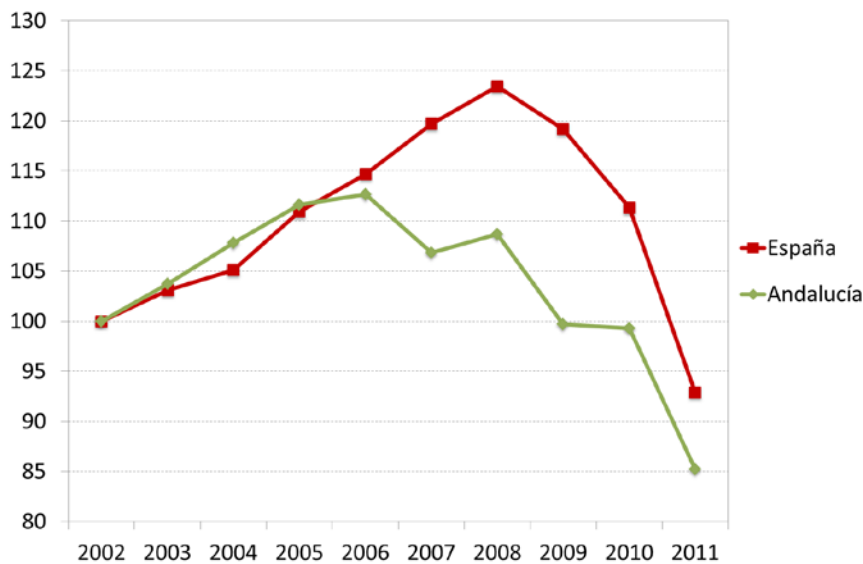
- Convenios colectivos.
- Presencia sindical.
- Costes laborales.
- Prestaciones.
- Conciliación laboral y familiar.

3.1.1. Convenios Colectivos

La negociación colectiva es un mecanismo institucional a través del cual se determinan de manera colectiva contenidos laborales, como los salarios percibidos y las condiciones de trabajo. La existencia de un mayor número de personas trabajadoras sujetas a convenio colectivo nos informa de modo indirecto también acerca de la forma en que tienen lugar las relaciones laborales, la estructura de los mecanismos de determinación salarial y de negociación del resto de aspectos salariales.

El gráfico 3.1 nos informa del grado de cobertura de la negociación colectiva en Andalucía y en España. Se observa que la cobertura de los convenios colectivos resulta menor en Andalucía que en el conjunto español, estableciendo un marco de protección al empleo menor en el caso andaluz. Si asociamos la negociación colectiva a la idea de protección de los derechos y condiciones laborales de las personas trabajadoras, esta característica podría interpretarse como un elemento desalentador de la participación laboral femenina, ante la percepción de una menor protección al empleo y la posibilidad de percibir un salario menor. Dicha hipótesis se mantiene bajo el supuesto de que las condiciones laborales no se fijan fuera de la negociación colectiva (Burchill, 2008).

Gráfico 3.1. Personas trabajadoras afectadas por un Convenio Colectivo. Andalucía y España (no intercomunidades). Números índices base 100=2002



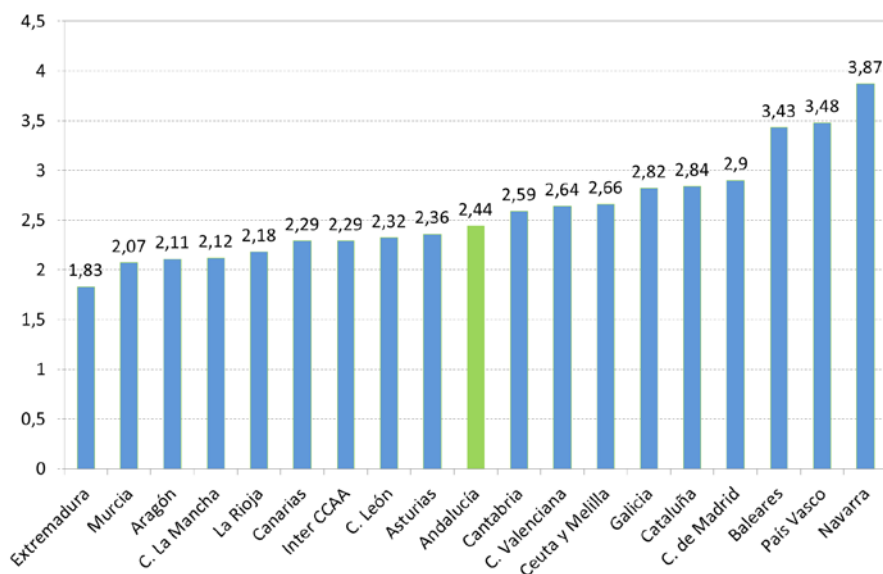
Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

De acuerdo con los datos presentados, tanto en el entorno andaluz como para el conjunto de España, se observa en los últimos años una caída generalizada del empleo sujeto a convenio colectivo, debido tanto a la destrucción generalizada de empleo causada por la actual crisis económica como a otros cambios, como la posibilidad de descuelgue de los convenios colectivos que permite la última reforma laboral, aprobada en el año 2012 —este segundo aspecto no llega a ser recogido en el gráfico 3.1—.

El gráfico 3.2 nos informa acerca de otro aspecto importante relacionado con la negociación colectiva: los salarios. En este gráfico se recogen datos respecto de uno de los principales resultados derivados del sistema de negociación colectiva, como es el aumento salarial pactado. En concreto, utiliza datos respecto del incremento salarial pactado en los convenios colectivos en 2011, tanto en Andalucía como en el resto de España. La negociación colectiva en el entorno andaluz se ha caracterizado por el establecimiento de un aumento salarial moderado, cifrándose el incremento pactado de los salarios en un 2,44 por ciento. Por consiguiente, a pesar de la menor cobertura

de los convenios (y posiblemente un menor salario en términos brutos), el sistema andaluz de negociación colectiva establece la existencia de un aumento salarial no demasiado desalentador de cara a la participación laboral femenina.

Gráfico 3.2. Aumento salarial pactado en los convenios colectivos (2011)



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

3.1.2. Presencia sindical

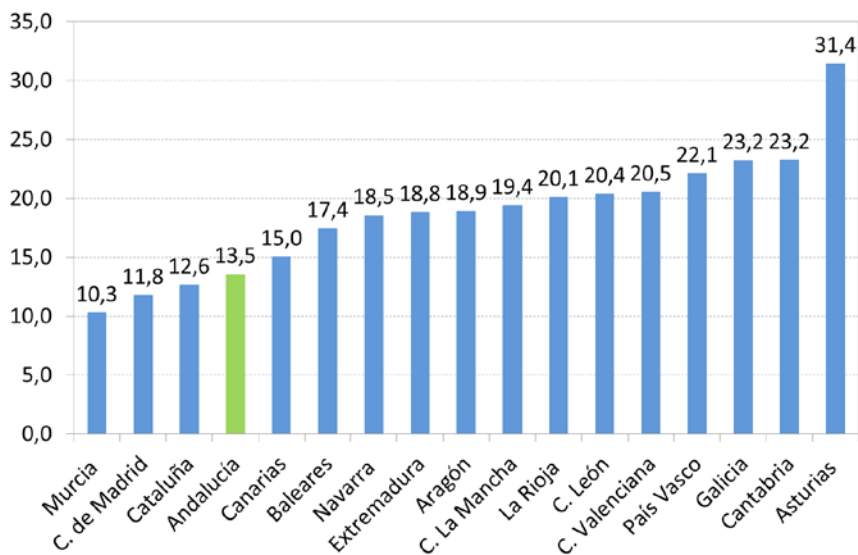
Aunque, como es bien conocido, en España los acuerdos alcanzados por los sindicatos en la negociación colectiva resultan de cobertura general, la presencia sindical se puede considerar como una *proxy* de la existencia de una mayor protección del empleo y de una más amplia regulación de las condiciones de trabajo, por lo que este elemento también contribuye notablemente a la configuración del marco institucional de los mercados de trabajo.

De acuerdo con los datos mostrados en el gráfico 3.3, se puede afirmar que la sindicación resulta inferior en el caso andaluz. Tan solo el 13,5 por ciento de las personas trabajadoras en Andalucía pertenecen a un sindicato, frente al 31,4 por ciento en el

caso de Asturias y el 23,2 por ciento de Cantabria. Así, desde esta perspectiva, la protección del empleo resultaría menor en Andalucía en comparación con otras comunidades autónomas españolas. Este hecho, junto a los datos previamente comentados relativos a la negociación colectiva, señalarían en la dirección de la existencia de un marco institucional en el mercado de trabajo de Andalucía caracterizado por una menor protección del empleo.

No contamos con datos de sindicación diferenciados por sexo, pero dadas las pautas generales existentes al respecto, no es arriesgado suponer que la mujer andaluza también se enfrenta, al igual que el hombre andaluz, a una estructura institucional vinculada con una menor protección del empleo; lo cual podría favorecer la participación y empleabilidad femenina, pero a costa de un menor salario y unas condiciones de trabajo más flexibles.

Gráfico 3.3. Porcentaje de personas ocupadas afiliadas a algún sindicato por CCAA



Fuente: ECVT, 2010.

3.1.3. Costes laborales¹

El análisis de los costes laborales nos permite aproximar algunos de los elementos institucionales más relevantes del mercado de trabajo, especialmente si atendemos a su composición más allá de las remuneraciones estrictamente salariales. Los datos que vamos a utilizar para este propósito vienen recogidos en la tabla 3.1, y reflejan, entre otras cosas, cuáles son las posibilidades de contratación del factor trabajo por parte de los empresarios.

Tabla 3.1. Costes laborales por persona trabajadora. España y Andalucía. Segundo trimestre de 2012 (euros y porcentajes)

	Coste laboral por persona trabajadora		Pesos (por ciento)	
	Nacional	Andalucía	Nacional	Andalucía
Coste total	2.591,80	2.402,70	100,00	100,00
Coste salarial total	1.939,73	1.788,28	74,84	74,43
Coste salarial ordinario	1.635,93	1.491,22	63,12	62,06
Otros costes	652,07	614,42	25,16	25,57
Coste por percepciones no salariales	102,03	101,79	3,94	4,24
Coste por cotizaciones obligatorias	570,99	530,98	22,03	22,10
Subvenciones y bonificaciones de la Seg. Social	-20,94	-18,36	-0,81	-0,76

Fuente: Encuesta Trimestral de Coste Laboral, INE.

Atendiendo a su contenido, en el entorno andaluz los costes laborales resultan menores a los costes laborales existentes en el conjunto nacional en términos absolutos en todas y cada una de las partidas consideradas. Por encima de esta afirmación general, destaca la diferencia existente en los costes salariales ordinarios, con una merma de 144,71 euros (casi un 10 por ciento menos) en detrimento de Andalucía. Este resultado refleja claramente que el factor trabajo resulta más «barato» en Andalucía, posiblemente debido a su estructura sectorial y productiva volcada hacia los servicios, en donde la remuneración media resulta inferior, a la menor formación de sus personas trabajadoras y/o a diversas causas que *a priori* puedan rebajar la productividad de las personas trabajadoras en Andalucía (tamaño empresarial, apertura externa, etc.). Por el contrario, este resultado no puede atribuirse a una estructura de remuneración distinta, dado que los costes laborales andaluces mantienen una distribución o estructura porcentual similar a la del conjunto nacional.

¹ Queda pendiente de análisis la ganancia salarial media, a la cual se le dedica un capítulo aparte debido a su importancia en la medición de la segregación salarial.

Aunque no es fácil realizar una lectura de estos datos en perspectiva de género, se podría afirmar que, en el caso de Andalucía, la estructura de costes no justificaría por sí sola una menor participación laboral femenina. Más bien al contrario, al resultar los costes laborales menores en el entorno andaluz, ello debería fomentar la contratación de personas trabajadoras en general y de mujeres en particular.

3.1.4. Prestaciones sociales

La tabla 3.2 analiza el nivel y la estructura de las prestaciones sociales existentes en Andalucía frente a España. Sobre la base de estos datos, podemos analizar el gasto social realizado en ambos ámbitos territoriales, determinando cuál es el marco de protección al empleo y al desempleo existente en ambas unidades territoriales.

Como se puede observar en dicha tabla, la distribución de las prestaciones sociales presenta diferencias importantes entre Andalucía y España, tanto en términos del número de prestaciones como del número de beneficiarios y del gasto por prestación. En Andalucía, las prestaciones relacionadas con las jubilaciones representan un menor porcentaje sobre el total de prestaciones, pero también en el conjunto del gasto realizado. Ello tal vez se relacione con el hecho de que en Andalucía la población resulta, en términos relativos, más joven. Por el contrario, en Andalucía las prestaciones por desempleo son la partida mayoritaria dentro de la estructura de gasto social. Característica claramente indicativa de la realidad andaluza, en donde se produce una elevada y diferencial concentración del desempleo. Además, la crisis, con su consecuente destrucción de empleo, ha provocado que las prestaciones contributivas por desempleo se hayan incrementado espectacularmente.

En lo que se refiere a la interpretación de estos datos respecto a la participación femenina y a la explicación de la distinta segregación de la mujer en Andalucía, el marco establecido no apunta a la existencia de diferencias importantes. Adicionalmente, se observa que los gastos asociados a las pensiones de viudedad o a favor de la familia, junto con las prestaciones familiares por hijo, ayudas que *a priori* afectan a la empleabilidad femenina y a los resultados laborales derivados de sus decisiones de participación en el mercado de trabajo, son similares en Andalucía y España. En definitiva, desde esta perspectiva, no se aprecian diferencias relevantes que sustenten y expliquen una participación laboral femenina diferencial en el caso andaluz, ni que determinen la existencia de una posible segregación laboral diferente en la Comunidad Autónoma de Andalucía.

Tabla 3.2. Prestaciones de protección social (España y Andalucía)

Variables	Andalucía						España					
	Prestaciones de Beneficiarios			Gasto de Prestaciones (Euros)			Prestaciones de Beneficiarios			Gasto de Prestaciones (Euros)		
	Dato Actual	Variación Relativa Inter-anual	Prestaciones sobre Población Total	Dato Actual (euros)	Variación Relativa Inter-anual	Gasto sobre Población Total (euros/Personas)	Dato Actual	Variación Relativa Inter-anual	Prestaciones sobre Población Total (Nº prestaciones/Personas)	Dato Actual (euros)	Variación Relativa Inter-anual	Gasto sobre Población Total (euros/personas)
Pensiones contributivas, (INSS)	1.420.336	1,3	16,86	1.077.209.300	4,0	12,87	8.934.220	1,3	18,93	7429.156.930	4,4	15743
Incapacidad permanente	207.823	0,0	2,47	171.544.190	1,7	20,36	944.889	0,5	2,00	839.767.955	2,5	1780
Jubilación	785.690	1,5	9,09	663.121.209	4,8	78,72	5.338.390	1,5	11,31	5.065.132.689	5,0	10733
Viuudedad	379.368	0,8	4,50	218.041.799	3,2	25,88	2.324.218	0,5	4,93	1.399.904.237	3,1	2966
Orfandad	59.217	5,6	0,70	20.715.008	7,7	2,46	288.263	5,3	0,61	105.659.141	7,3	2,24
Favor Familiar	8.238	4,1	0,10	3.787.093	6,1	0,45	38.460	1,1	0,08	18.692.909	4,0	0,40
Pensiones no contributivas, (IMRSO)	101.207	-1,1	1,20	36.937.661	3,6	4,38	445.161	-0,6	0,94	160.854.552	2,9	3,41
Jubilación	56.393	-2,3	0,67	19.420.489	1,5	2,31	250.484	-1,3	0,53	86.163.630	2,5	1,83
Invalidez	44.814	0,5	0,53	17.517.172	6,0	2,08	194.677	0,3	0,41	74.690.922	3,3	1,58
Prestaciones LISMI, (IMRSO)**	4.286	-14,4	0,05	58.341,3	-14,2	0,07	18.424	-15,2	0,04	2.464.165	-15,2	0,05
Subsidio de Garantía de Ingresos Mínimos	3.656	-14,0	0,04	54.600,5	-13,9	0,06	15.203	-15,2	0,03	2.270.786	-15,3	0,05
Subsidio por Ayuda a Tercera Persona	431	-17,4	0,01	25.192	-17,4	0,00	1.607	-17,4	0,00	94.046	-17,6	0,00
Subsidio de Mov. y Comp. Gtos Transportes	199	-16,0	0,00	12.215	-17,2	0,00	1.614	-12,6	0,00	99.333	-10,4	0,00
Pensiones asistenciales, (MTIN)***	4.173	-36,8	0,05	625.366	-36,8	0,07	8.629	-28,7	0,02	1.293.142	-28,7	0,03
Enfermedad	3.833	-36,7	0,05	574.413	-36,7	0,07	7.891	-28,0	0,02	1.182.545	-28,0	0,03
Vejez	340	-3,78	0,00	50.952	-37,8	0,01	738	-35,0	0,00	110.597	-35,0	0,00
Prestaciones por desempleo, (SPEE)	746.882	4,4	8,87	540.341.000	5,6	64,14	2.960.260	6,3	6,27	2.649.718.000	8,0	56,15
Nivel contributivo	244.332	5,0	2,90	304.639.000	6,3	36,16	1.437.317	6,1	3,05	1.914.477.000	9,1	40,57
Nivel asistencial *	502.550	4,1	5,97	235.702.000	4,6	27,98	1.522.943	6,5	3,23	735.241.000	5,4	15,58
Prestaciones Familiares por hijo a cargo, (INSS)	30.622	2,8	0,36	12.811.341	5,6	1,52	175.269	1,9	0,37	73.908.434	4,9	1,57
TOTAL	2.307.506	2,0	27,39	1.668.508.080	4,5	198,06	12.541.963	2,3	26,58	10.317.395.224	5,3	218,63

* Incluidas Prestaciones REASS.

** No incluidas las comunidades autónomas de Navarra y el País Vasco.

*** No incluida la Comunidad autónoma del País Vasco.

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Agosto 2012.

3.1.5. Conciliación laboral y familiar

Respecto a las posibilidades de conciliación laboral y familiar que ofrece el mercado de trabajo andaluz, los datos recopilados en la tabla 3.3 permiten estudiar si la gestión de las implicaciones laborales de los procesos de maternidad es similar en Andalucía respecto al conjunto español.

Se comprueba como en ambos casos es la madre, y no el padre, el mayor beneficiario (en un 98 por ciento) de este tipo de prestaciones relacionadas con la maternidad. Sin embargo, el gasto medio por proceso resulta superior en España en comparación con Andalucía. Este hecho debería interpretarse como un elemento que *a priori* desincentiva la maternidad en Andalucía, provocando una conciliación laboral y familiar más problemática.

Tabla 3.3. Prestaciones por maternidad
(enero-septiembre 2011/2012)

		Total INSS	Andalucía
Procesos de maternidad			
Enero/septiembre 2011	Total maternidad	243.585	43.269
	Procesos percibidos madre	239.118	42.752
	Procesos percibidos padre	4.467	517
Enero/septiembre 2012	Total maternidad	228.305	40.097
	Procesos percibidos madre	224.408	39.602
	Procesos percibidos padre	3.897	495
Variac. porcentual 2011/2012 (total)		-6,27	-7,33
Variac. porcentual 2011/2012 (madre)		-6,15	-7,37
Variac. porcentual 2011/2012 (padre)		-12,76	-4,26
Gasto enero/septiembre 2011		1.349.517.300,72	205.182.761,51
Gasto enero/septiembre 2012		1.293.591.630,56	193.727.214,06
Variac. porcentual 2011/2012 (gasto)		-4,14	-5,58
Gasto entre el total de procesos enero/septiembre 2011		5.540,23	4.742,03
Gasto entre el total de procesos enero/septiembre 2012		5.666,07	4.831,46
Variac. porcentual 2011/2012 (gasto entre el total de procesos)		-2,2	-1,9

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Si atendemos ahora a la evolución de estos datos, se puede comprobar que el número total de procesos de maternidad, así como el gasto total, disminuye en mayor medida en Andalucía que en España. En el caso de la cobertura media de las ayudas, caen en Andalucía un 1,9 por ciento, cifra levemente inferior al caso nacional, donde se ha registrado una pérdida del 2,2 por ciento. Todo ello dibuja un escenario general de conciliación laboral y familiar en torno a la maternidad cada vez menos favorable, y quizás más complicado en Andalucía.

Aun cuando quizás la maternidad sea el elemento más relevante respecto de la conciliación laboral y familiar, la gestión de esta situación abarca un conjunto más amplio de aspectos sociales. Para su análisis, hemos confeccionado la tabla 3.4. En ella se recogen datos con los que estudiar el nivel y la estructura de las prestaciones familiares.

Puede comprobarse que el número de este tipo de prestaciones se distribuye de manera más o menos homogénea entre Andalucía y España, no observándose diferencias significativas en este aspecto entre ambos territorios. Destaca, sin embargo, el hecho de que en el entorno andaluz se ha producido una reducción más importante de las prestaciones sociales a las familias monoparentales. Por otra parte, las prestaciones a las familias con madres discapacitadas han experimentado un gran aumento en Andalucía, si bien ello seguramente se debe a que el nivel de partida era muy reducido.

Tabla 3.4. Número de prestaciones familiares
(enero-septiembre 2011/2012)

		Total INSS	Andalucía
Prestaciones familiares a familias numerosas	Enero/septiembre 2011	12.036	2.594
	Enero/septiembre 2012	10.752	2.470
Variac. porcentual. 2011/2012 (prestaciones)		-10,67	-4,78
Prestaciones familiares a familias monoparentales	Enero/septiembre 2011	3.809	847
	Enero/septiembre 2012	3.693	762
Variac. porcentual 2011/2012 (prestaciones)		-3,05	-10,04
Prestaciones familiares con madres discapacitadas	Enero/septiembre 2011	144	27
	Enero/septiembre 2012	120	45
Variac. porcentual 2011/2012 (prestaciones)		-16,67	66,67

Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Las prestaciones familiares de carácter más frecuente, y que por tanto absorben la mayor parte de los recursos utilizados en este ámbito, aquellas relativas a las familias numerosas, han experimentado una reducción relativa mayor en el conjunto de España, dibujando por tanto un escenario de incorporación laboral femenina algo más adverso para el conjunto nacional en este aspecto.

3.2. Características generales del mercado de trabajo en perspectiva de género

En este apartado se analizan las principales características del mercado de trabajo en Andalucía en comparación con España. Para ello se analizarán datos relativos a las poblaciones y tasas laborales básicas, así como relativos a otras variables fundamentales del mercado de trabajo. Los datos siempre contemplan la diferenciación por género. De esta forma, además de las características generales, tendremos información respecto a la situación general por género en ambas unidades territoriales. Sobre la base de los datos y los análisis de estadística descriptiva que se desarrollarán en este apartado, se intentan identificar los fundamentos determinantes de la segregación laboral en Andalucía, cuyo análisis pormenorizado se desarrollará en el siguiente apartado.

Los análisis se basan en los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA), elaborada por el INE. Sobradamente conocidas son las ventajas de utilizar esta base de datos, que muestra cuál es la situación laboral del conjunto de la población española, gracias a la elaboración de una sólida muestra representativa². En nuestro caso, al analizar específicamente el caso andaluz, y desagregar la información según ciertas características personales y laborales, prestaremos una especial atención a garantizar la necesaria significatividad estadística de los datos utilizados.

El periodo temporal analizado comienza en el primer trimestre de 2005, tras el cambio metodológico experimentado por la EPA, hasta la actualidad, para mantener así una cierta homogeneidad metodológica en la construcción de los datos. A pesar de ello, al considerar este periodo temporal nuestros análisis se enfrentan con dos importantes cambios estructurales: la aparición de la nueva Clasificación Nacional de Actividades Económicas en el año 2009 (CNAE-2009) y la reciente creación de la Clasificación Nacional de Ocupaciones en 2011 (CNO-2011). Por consiguiente, en los datos relativos

² Ello se consigue gracias a la realización de un muestreo rotatorio por viviendas según la estructura establecida por el Censo. Concretamente, se recoge información sobre aproximadamente 60.000 viviendas que representan a 200.000 individuos.

a las actividades productivas, contaremos con una ruptura temporal, en dos periodos: 2005-2008 y 2009 hasta la actualidad. Para los datos relativos a las ocupaciones laborales, nuevamente contaremos con dos periodos diferentes para establecer las comparaciones: 2005-2010 y 2011 hasta la actualidad.

Aunque la EPA presenta un carácter trimestral, en el desarrollo de este apartado se hará referencia a los datos relativos a los segundos trimestres de cada año como reflejo de la evolución anual media.

3.2.1. Poblaciones y tasas laborales básicas

Nuestro análisis se inicia con el estudio de las poblaciones laborales básicas. Sus datos se recogen en la tabla 3.5. Según los datos del segundo trimestre de 2012, en Andalucía existe una población de 16 y más años de 6.801,8 miles de personas, lo cual supone un peso muy relevante sobre el conjunto español (el 17,7 por ciento). De dicha población aproximadamente 4.018,3 miles de personas participan en el mercado de trabajo, dividiéndose entre 2.655,4 miles de personas ocupadas y 1.362,9 miles de parados. Estas cifras suponen, respectivamente, el 17,4 por ciento, el 15,2 por ciento y el 23,9 por ciento en relación con las cifras nacionales de referencia. Ello nos da pie a percibir los primeros indicios de un grave problema laboral existente en el mercado de trabajo andaluz: el elevado nivel de desempleo y su importante contribución a nivel nacional (Usabiaga, 2004).

Los pesos de las poblaciones laborales para la mujer andaluza en relación al conjunto nacional se mantienen más o menos similares al caso de la población total, mostrando que en Andalucía no existe un reparto poblacional desigual de base entre hombres y mujeres que fundamente las posibles diferencias que posteriormente se apuntan en términos de género de acuerdo con la ubicación laboral.

Tabla 3.5. Poblaciones laborales básicas (España y Andalucía)

	Total Nacional			Andalucía		
	2005 TII	2007 TII	2012 TII	2005 TII	2007 TII	2012 TII
Ambos sexos						
Total	36.334,6	37.591,9	38.467,3	6.309,7	6.549,7	6.801,8
Activos	20.839,6	22.127,3	23.110,4	3.415,6	3.675,1	4.018,3
Personas ocupadas	18.894,9	20.367,3	17.417,3	2.944,8	3.235,6	2.655,4
Parados	1.944,7	1.760,0	5.693,1	470,8	439,5	1.362,9
Parados que buscan primer empleo	258,1	211,3	492,1	62,8	54,7	125,9
Inactivos	15.494,9	15.464,6	15.357,0	2.894,1	2.874,6	2.783,5
Hombres						
Total	17.767,2	18.446,5	18.749,9	3.091,5	3.222,2	3.337,5
Activos	12.207,9	12.788,3	12.590,5	2.078,3	2.194,9	2.236,2
Personas ocupadas	11.317,8	12.007,7	9.496,7	1.858,7	2.006,1	1.491,8
Parados	890,1	780,6	3.093,8	219,5	188,8	744,4
Parados que buscan primer empleo	93,6	85,6	214,7	24,8	17,3	54,5
Inactivos	5.559,3	5.658,2	6.159,4	1.013,2	1.027,3	1.101,3
Mujeres						
Total	18.567,3	19.145,4	19.717,4	3.218,2	3.327,5	3.464,2
Activos	8.631,7	9.338,9	10.519,8	1.337,3	1.480,2	1.782,1
Personas ocupadas	7.577,1	8.359,6	7.920,5	1.086,1	1.229,4	1.163,6
Parados	1.054,6	979,3	2.599,3	251,2	250,8	618,5
Parados que buscan primer empleo	164,5	125,7	277,4	38,0	37,4	71,4
Inactivos	9.935,6	9.806,5	9.197,6	1.880,8	1.847,3	1.682,1

Fuente: EPA.

En la tabla 3.6 se muestra la situación laboral de Andalucía frente a España en términos de sus tasas laborales básicas. De su observación se desprende un conjunto de importantes cuestiones. En el segundo trimestre de 2012, la tasa de participación andaluza resulta 1 punto porcentual menor que la española (el 59,1 por ciento frente al 60,1 por ciento para el Estado español). Su tasa de empleo es 6,3 puntos porcentuales más reducida (el 39 por ciento frente al 45,3 del conjunto nacional) y su tasa de paro es 9,3 puntos porcentuales superior (el 33,9 por ciento frente al 24,6 por ciento). A la luz de estos primeros datos, queda patente la problemática andaluza en la actividad laboral: el menor nivel de empleo y la elevada concentración de desempleo.

Tabla 3.6. Tasas laborales básicas (España y Andalucía)

	Total Nacional			Andalucía		
	2005 TII	2007 TII	2012 TII	2005 TII	2007 TII	2012 TII
Ambos sexos						
Tasa de actividad	57,4	58,9	60,1	54,1	56,1	59,1
Tasa de empleo	52,0	54,2	45,3	46,7	49,4	39,0
Tasa de desempleo	9,3	8,0	24,6	13,8	12,0	33,9
Hombres						
Tasa de actividad	68,7	69,3	67,1	67,2	68,1	67,0
Tasa de empleo	63,7	65,1	50,6	60,1	62,3	44,7
Tasa de desempleo	7,3	6,1	24,6	10,6	8,6	33,3
Mujeres						
Tasa de actividad	46,5	48,8	53,4	41,6	44,5	51,4
Tasa de empleo	40,8	43,7	40,2	33,7	36,9	33,6
Tasa de desempleo	12,2	10,5	24,7	18,8	16,9	34,7

Fuente: EPA.

Observando los datos de 2012, en Andalucía, la diferencia entre hombres y mujeres se establece sobre todo en relación con la tasa de participación (15,6 puntos porcentuales superior en el caso de los hombres, siendo el 67,0 por ciento para los hombres frente al 51,4 por ciento para las mujeres), y la tasa de empleo resulta 11,1 puntos porcentuales nuevamente superior en el caso masculino (el 44,7 por ciento frente al 33,6 por ciento para hombres y mujeres respectivamente). Sin embargo, la tasa de paro andaluza no resulta excesivamente diferente entre hombres y mujeres, siendo la diferencia de 1,4 puntos porcentuales superior para la mujer (el 34,7 por ciento para las mujeres frente al 33,3 por ciento para los hombres, si bien ambas tasas resultan muy elevadas en comparación con el caso nacional).

De cara a nuestro propósito de analizar la segregación laboral por razón de género, estos estudios preliminares establecen un importante resultado: la menor participación y empleabilidad que presenta la mujer andaluza en relación con los hombres condicionará su distribución dentro del empleo.

El gráfico 3.4 recoge la evolución experimentada por las tasas laborales básicas, diferenciadas en función del género. De su observación se desprende un comportamiento claramente dispar entre hombres y mujeres. A partir del año 2008, la tasa de actividad cae drásticamente para el bloque de los hombres, tanto en Andalucía como en el conjunto nacional. Sin embargo, dicho comportamiento no se reproduce en el caso

femenino, mostrando las mujeres un comportamiento laboral totalmente contrario, seguramente debido al «efecto trabajador añadido». En todo el periodo analizado la tasa de actividad femenina no deja de aumentar, coexistiendo además una cierta convergencia entre las cifras andaluzas y nacionales.

Respecto de la tasa de empleo, desde finales del año 2007 nuevamente se observa una caída para el caso masculino, tanto en el ámbito andaluz como nacional. En el caso femenino, y en ambos ámbitos geográficos, también se produce una caída de la tasa de empleo desde el 2007, si bien su intensidad resulta mucho más suave. Comparando Andalucía con el total nacional se observa una cierta divergencia en el caso masculino y el mantenimiento de un importante diferencial en el caso femenino. La persistencia de una empleabilidad menor entre las mujeres andaluzas indica la existencia de problemas estructurales en la incorporación y ocupación femenina³, que pueden ser la base sobre la que se sustente la observación posterior de ciertos niveles de segregación.

Donde se percibe en mayor medida los efectos adversos de la crisis es en la evolución de la tasa de paro. La destrucción de empleo entre los hombres ha resultado muy acusada desde finales de 2007. Tanto en el conjunto nacional como para Andalucía se han alcanzado cifras adversas históricas. En el caso femenino, el aumento de la tasa de paro también ha sido importante, aunque de cuantía algo menor al caso masculino y con un cierto retraso temporal. Tanto para los hombres como para las mujeres andaluzas se mantiene un importante diferencial respecto al caso nacional, si bien entre las mujeres dicho diferencial parece ser más persistente —en la expansión de la construcción el paro masculino andaluz mejoró notablemente—.

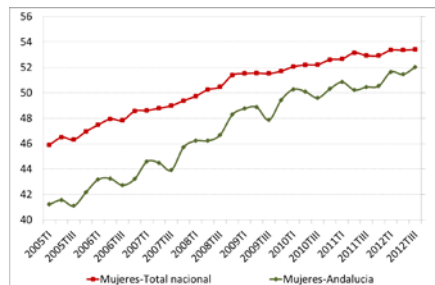
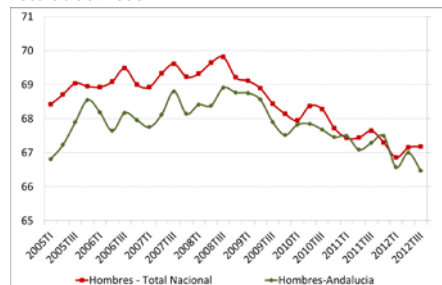
Una buena estrategia para encarar el análisis de la situación laboral femenina consiste en el cálculo del Índice de Mujeres Ocupadas y el Índice de Mujeres Paradas (Garrido, 1993), que muestra cuál es el porcentaje de mujeres por cada 100 hombres en relación con el empleo y el paro respectivamente. Ambos indicadores se recogen en el gráfico 3.5, mostrando cuál es la evolución relativa de las mujeres en el mercado de trabajo.

El Índice de Mujeres Ocupadas muestra que tanto en el caso andaluz como en el español la presencia femenina se ha visto incrementada respecto a los hombres a lo largo del periodo analizado. La posición laboral femenina ha mejorado en términos relativos aunque, tal como se mostró previamente, esta pauta se fundamenta sobre todo en la mayor destrucción

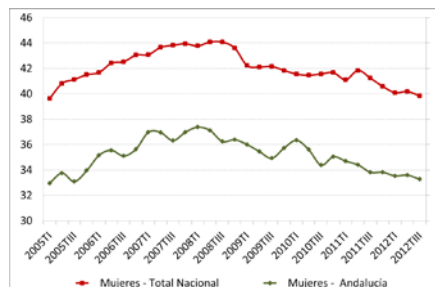
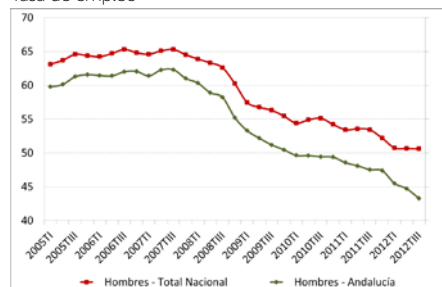
3 Este problema podría explicarse parcialmente por una percepción miope por parte de los empresarios de los costes laborales relativos masculinos y femeninos. Para el caso de Andalucía, con una medición más compleja y completa, se llega a unos resultados favorables para las mujeres en términos de costes laborales (Asensio y Oto, 2010).

Gráfico 3.4. Tasas laborales básicas: tasa de actividad, tasa de empleo y tasa de paro

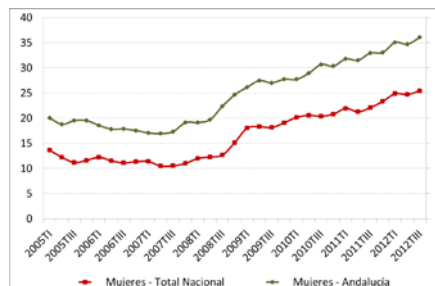
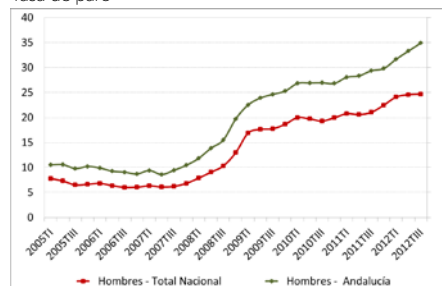
Tasa de actividad



Tasa de empleo

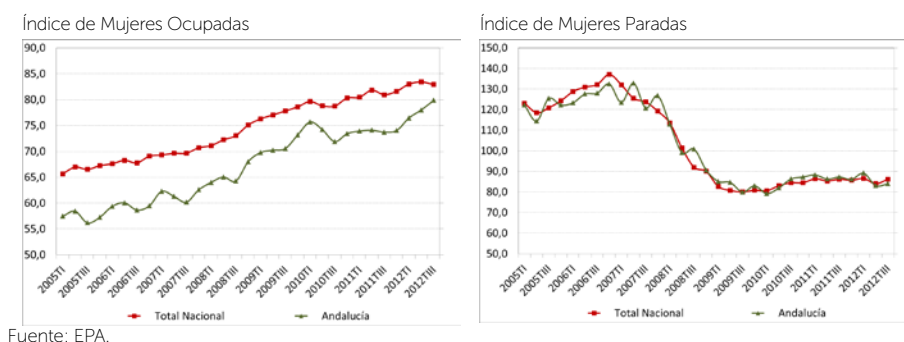


Tasa de paro



Fuente: EPA.

Gráfico 3.5. Índice de Mujeres Ocupadas e Índice de Mujeres Paradas



de empleo masculino, más que en una mejora real de la posición laboral femenina. El Índice de Mujeres Ocupadas resulta inferior en Andalucía que en España, aunque las diferencias se han ido reduciendo. Desafortunadamente, ello puede atribuirse nuevamente al empeoramiento de la situación laboral de los hombres, que habría resultado especialmente intenso en el caso andaluz. En el tercer trimestre de 2012 por cada 100 hombres ocupados en el conjunto español hay 82,9 mujeres ocupadas. El valor del índice en el caso andaluz se reduce ligeramente, hasta las 79,8 mujeres ocupadas por cada 100 hombres.

Respecto al Índice de Mujeres Paradas, no existen grandes diferencias entre el caso andaluz y español. Para ambos se observa una importante caída desde el cuarto trimestre de 2006 al segundo trimestre de 2009, para posteriormente estabilizarse en torno a un valor de 85 mujeres paradas por cada 100 hombres parados. Esta pauta se fundamenta en la importante destrucción de empleo, sobre todo masculino, durante los peores años de la actual crisis económica.

3.2.2. Algunas variables claves en el mercado de trabajo andaluz

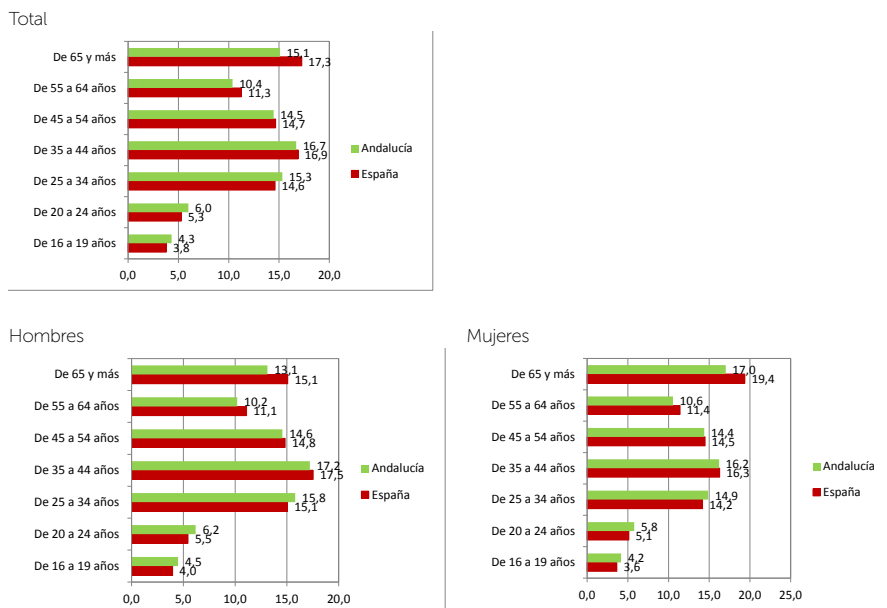
En este apartado vamos a intentar identificar diferencias claves entre el mercado de trabajo andaluz y español, de cara sobre todo a explicar la existencia de una segregación laboral diferente.

En primer lugar, es importante tener en cuenta que en Andalucía la población en términos relativos resulta más joven. Según muestra el gráfico 3.6, la población entre 25 y 34 años de edad tiene más presencia en Andalucía que en España (el 15,3 por ciento sobre el total en Andalucía frente al 14,6 por ciento en España), mientras que la población madura, aquellos con más de 65 años, también se encuentra proporcionalmente

menos representada en Andalucía (con un porcentaje del 15,1 por ciento frente al 17,3 por ciento). Esta peculiaridad determina *a priori* la existencia en la región de una tasa de participación y empleabilidad potencial para el conjunto de la población diferente, tal como ya mostró en la década de los noventa Jimeno (1997). De hecho, los aspectos demográficos han sido una de las explicaciones habituales del desempleo diferencial andaluz, junto a otros factores (Usabiaga, 2004). Asimismo, nos encontraremos ante un mayor peso de los jóvenes en el desempleo (problemática del desempleo juvenil). En relación a este último aspecto, en la tabla 3.5, ya comentada, se comprueba que en términos relativos la población parada andaluza en busca de su primer empleo supone nada menos que el 25,6 por ciento de la población equivalente nacional.

Adicionalmente, en Andalucía, en términos relativos y comparando con el conjunto español, existe una cierta ausencia de personas mayores, entre 55 y 64 años de edad, lo cual establece un claro condicionante de cara a la empleabilidad. *A priori*, podría existir en términos relativos una cierta ausencia de personas con experiencia laboral, afectando al desarrollo de determinados sectores y ocupaciones que requieren una elevada experiencia laboral.

Gráfico 3.6. Distribución poblacional

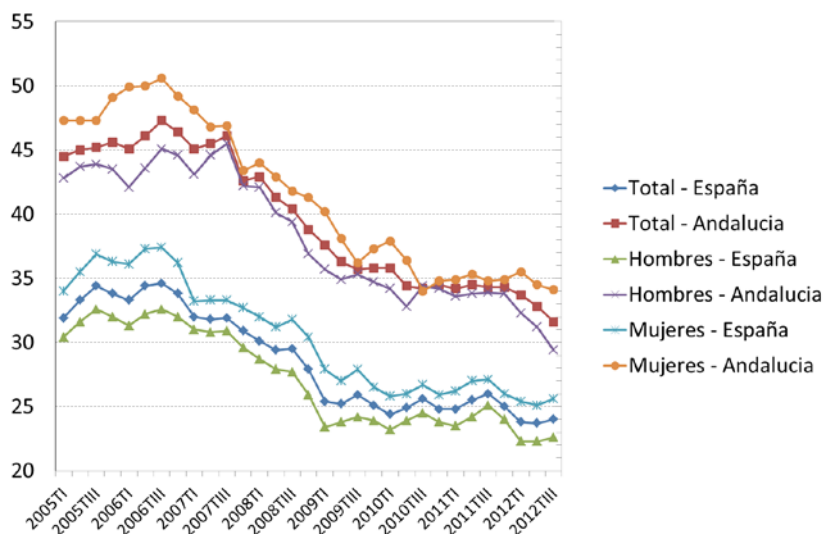


Fuente: EPA.

Centrándonos en cuestiones más específicas del mercado de trabajo, aparte de los datos generales analizados con anterioridad, destaca el hecho de que las mujeres andaluzas presentan una tasa de asalarización muy similar al caso nacional (el 86,62 por ciento frente al 87,29 por ciento respectivamente en el segundo trimestre de 2012), pero siempre muy superior al caso masculino (cifrado para el caso andaluz en el 78,76 por ciento). A pesar de la menor participación y empleo de la mujer andaluza respecto de la nacional, su asalarización resulta similar, mostrando para ambos espacios geográficos que el espíritu emprendedor femenino debería potenciarse con mayor énfasis, sobre todo en comparación con los hombres. Se constata un crecimiento sostenido de la tasa de asalarización femenina a lo largo del periodo de crisis, debido tal vez a la destrucción del empresariado femenino o a la mayor continuidad del empleo asalariado en tiempos de crisis.

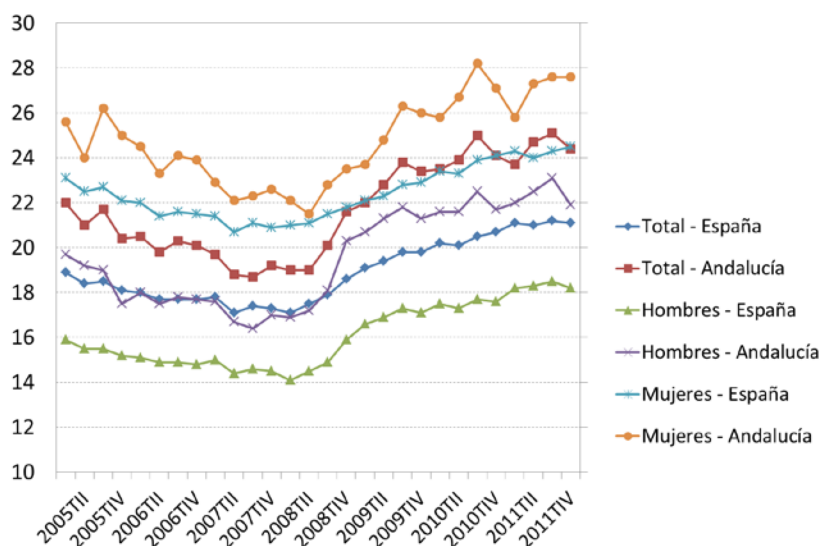
Más allá de estos rasgos comentados, una diferencia importante del mercado laboral andaluz radica en la existencia de una muy elevada temporalidad. En el gráfico 3.7 se puede observar el nivel y la evolución de la tasa de temporalidad para hombres y mujeres, en los dos ámbitos geográficos analizados. Tanto para hombres como para mujeres, la tasa de temporalidad andaluza supera con creces la tasa de temporalidad nacional, en aproximadamente 10 puntos porcentuales. Además, la tasa de temporalidad femenina resulta siempre considerablemente superior a la masculina.

Gráfico 3.7. Tasa de temporalidad



Como consecuencia de la reforma laboral de 2006 y especialmente de la crisis, desde finales del año 2007 se produce una reducción generalizada del empleo temporal, que ha afectado por igual a hombres y mujeres, españoles y andaluces. No obstante, a partir del año 2011 la destrucción del empleo temporal se frena en el caso nacional y continúa en el caso andaluz, produciéndose una cierta convergencia a la baja que no termina de mejorar la posición laboral femenina.

Gráfico 3.8. Presencia del empleo público. Porcentajes



Fuente: EPA.

Otro rasgo del mercado de trabajo andaluz es la mayor presencia de empleo público respecto al caso nacional, cuestión que puede percibirse claramente en el gráfico 3.8. Además, la intensidad de dicha característica se ha acrecentado a lo largo de la actual crisis económica. Es un hecho bien conocido que el sector público suele ser un destino preferente de colocación laboral de la mujer, pero en el caso andaluz esta cuestión se ve enfatizada debido a su mayor presencia estructural. De esta manera, a finales de 2011 casi el 28 por ciento de las mujeres andaluzas asalariadas se encuentran ocupadas dentro del sector público. Esta pauta es uno de los determinantes claves de la posible segregación laboral de la mujer andaluza, dado que no solo determina una elevada concentración sectorial sino también ocupacional, en la medida en que el sector público se vincula mayoritariamente con el desarrollo de tareas no manuales, con un cierto nivel de cualificación.

Por su parte, a pesar de su aumento, la presencia de población inmigrante es menor en Andalucía que en el conjunto nacional (tabla 3.7). Además, su principal rasgo diferencial radica en su diferente composición, observándose en Andalucía un importante porcentaje de inmigrantes procedentes de África, concretamente de Marruecos (OPAM, 2012). Al comparar hombres con mujeres, se observa que la tasa de inmigración femenina en Andalucía supera a la masculina en algo menos de 1 punto porcentual, algo más que en el caso nacional. La mayor presencia relativa de mujeres inmigrantes en el ámbito andaluz podría estar afectando a la segregación laboral.

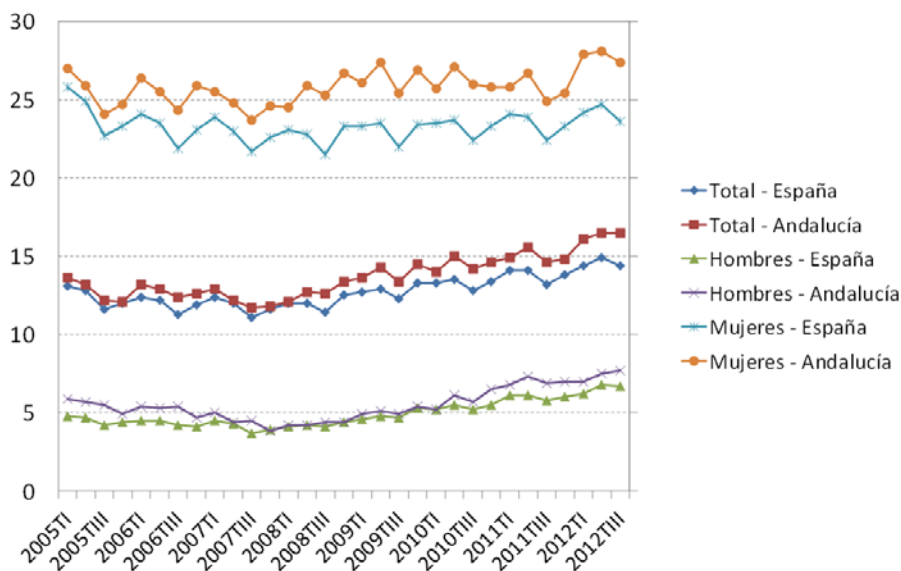
Tabla 3.7. Tasas de inmigración (%)

	2012 TII	2005 TII	Crec. (por ciento)
Ambos sexos			
Total Nacional	11,2	7,7	45,3
Andalucía	8,2	4,8	69,5
Hombres			
Total Nacional	11,0	7,8	40,8
Andalucía	7,8	4,8	62,1
Mujeres			
Total Nacional	11,5	7,7	49,7
Andalucía	8,5	4,8	76,7

Fuente: EPA.

Independientemente de si analizamos los datos andaluces o nacionales, las tasas de parcialidad resultan persistentemente superiores en el caso femenino, observándose la existencia de una importante brecha respecto a los hombres (gráfico 3.9). No obstante, desde el año 2012 se aprecia un leve crecimiento de la parcialidad entre el colectivo masculino, tal vez resultado de la destrucción de empleo a tiempo completo y del desplazamiento de ciertos colectivos laborales masculinos hacia esta modalidad laboral. En todo caso, es conocido que esta concentración del empleo femenino en la jornada a tiempo parcial condiciona la posición laboral femenina, vinculada en mayor medida hacia actividades y ocupaciones laborales que puedan ser desarrolladas bajo este tipo de jornada. En este indicador también se observa la mayor precariedad laboral andaluza.

Gráfico 3.9. Tasa de parcialidad (%)



Fuente: EPA.

En la tabla 3.8 se analiza la distribución de la población ocupada atendiendo a su nivel de estudios. Se percibe que en Andalucía existe en términos relativos un porcentaje menor de personas con estudios superiores. Para el conjunto español el 38,3 por ciento cuentan con estudios superiores; sin embargo, la misma cifra, en Andalucía, se sitúa en el 33,1 por ciento, lo que marca una diferencia de algo más de 5 puntos porcentuales. Estas diferencias también se reproducen al desagregar la información por género, pero resultan mayores en el caso femenino. La menor presencia relativa de mujeres con estudios superiores explica parcialmente la menor participación y empleabilidad de la mujer en el entorno andaluz. Las mujeres con estudios superiores cuentan con un coste de oportunidad mayor cuando deciden no participar en el mercado de trabajo regulado, por lo que suelen presentar una tasa de participación y empleabilidad medias superiores al resto de mujeres.

Tabla 3.8. Distribución de las personas ocupadas según nivel de estudios

	Total Nacional			Andalucía		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
2012 TII						
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabetos	0,2	0,2	0,2	0,1	0,1	0,2
Educación primaria	10,0	10,8	9,1	12,2	13,9	10,1
Secundaria 1ª etapa y asimilados	26,5	29,6	22,8	30,8	33,7	27,2
Secundaria 2ª etapa y asimilados	24,0	23,6	24,4	23,0	21,6	24,8
Formación e inserción laboral con secundaria (2ª etapa)	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1	0,1
Educación superior	38,3	34,8	42,6	33,1	30,1	37,0
Doctorado	0,9	1,0	0,8	0,6	0,6	0,6
2005 TII						
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Analfabetos	0,4	0,4	0,3	0,5	0,5	0,5
Educación primaria	16,5	18,7	13,2	20,7	23,4	16,0
Secundaria 1ª etapa y asimilados	28,0	30,9	23,6	31,2	33,8	26,7
Secundaria 2ª etapa y asimilados	22,9	21,7	24,8	20,4	18,7	23,5
Formación e inserción laboral con secundaria (2ª etapa)	0,1	0,1	0,2	0,0	0,1	0,0
Educación superior	31,4	27,4	37,4	26,3	22,7	32,4
Doctorado	0,7	0,7	0,6	0,9	0,8	0,9

Fuente: EPA.

A pesar del diferencial mencionado, debe destacarse que el porcentaje de mujeres con estudios superiores en Andalucía está creciendo rápidamente en los últimos años, consecuencia de la prolongación de los estudios y el aumento de la formación que se está produciendo entre las nuevas cohortes de mujeres.

3.2.3. El mercado de trabajo en perspectiva de género: una primera aproximación

La segregación laboral por género en Andalucía será objeto de análisis pormenorizado en el resto de capítulos de esta investigación. El capítulo 4 abordará su medición desde distintas perspectivas metodológicas. El capítulo 5 se planteará conocer los fundamentos de esta situación laboral. Por último, el capítulo 6 planteará algunas de las implicaciones laborales más importantes derivadas de este aspecto de la desigualdad existente entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. A pesar de ello, y a ma-

nera de introducción, a continuación se realiza una primera aproximación, meramente descriptiva, sobre la segregación laboral existente en Andalucía. Para ello se analizan los datos agregados en relación a la distribución y concentración de las mujeres empleadas en Andalucía, tanto por sectores de actividad como por ocupaciones laborales.

Al igual que en el resto de los análisis llevados a cabo en este capítulo, los datos que analizamos a continuación provienen de la Encuesta de Población Activa (EPA), pero ahora centramos nuestra atención en el estudio del empleo por sectores y ocupaciones laborales. En el caso de los sectores económicos, el INE ha facilitado información respecto de los errores de muestreo relativos a los porcentajes de personas ocupadas en cada comunidad autónoma española. Estos errores pueden consultarse en la tabla A.1 del Anexo y deben tenerse en cuenta en la interpretación de los análisis posteriores, dado que establecen cuál es el margen de variación posible de nuestras afirmaciones.

Comenzando con la *estructura sectorial*, con los datos de la tabla 3.9 puede analizarse la forma en que se distribuye el empleo por sectores de actividad en los dos ámbitos geográficos que venimos comparando. De su observación se concluye que los tres sectores que concentran un mayor número de empleados son, tanto en el conjunto nacional como en Andalucía, el de «Comercio, reparación, transportes y hostelería», seguido de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales», y la «Industria manufacturera». Por consiguiente, la estructura productiva española y andaluza es claramente de carácter terciario, como sucede en la mayoría de los países desarrollados.

Al diferenciar por género, los sectores de colocación mayoritaria de los hombres son los señalados previamente, pero en el caso de las mujeres se imponen como preferentes el sector de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales» y el de «Comercio, reparación, transportes y hostelería». Nada nuevo, dado que es conocido que las mujeres ocupadas suelen concentrarse y desarrollar en mayor medida actividades terciarias frente al caso de los hombres, más presentes en términos relativos en el resto de sectores.

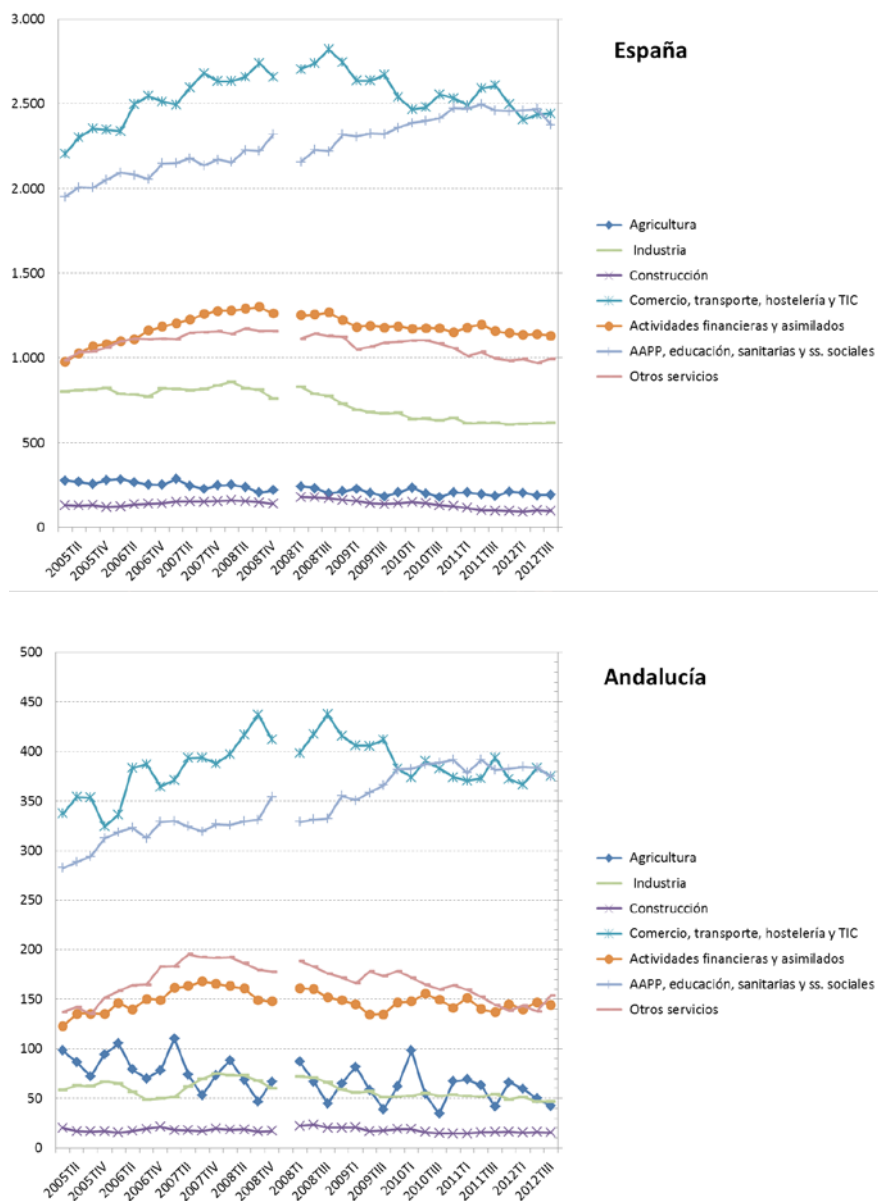
Tabla 3.9. Distribución del empleo por sectores. Miles de personas

2012 TII						
	Total Nacional			Andalucía		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total (código CNAE-09)	17417,3	9496,7	7920,5	2.655,4	1.491,8	1.163,6
Agricultura (A)	732,3	542,9	189,3	191,5	141,6	49,9
Total Industria (B+C+D+E)	2.438,2	1.825,1	613,1	240,9	194,0	46,8
Industrias extractivas y asimilados (B+D+E)	255,4	207,8	47,6	38,8	33,1	5,7
Industria manufacturera (C)	2.182,9	1.617,3	565,5	202,1	160,9	41,2
Construcción (F)	1.192,9	1.092,9	100,0	165,2	149,4	15,8
Comercio, asimilados y hostelería (G+H+I)	5.017,2	2.750,6	2.266,6	851,8	482,6	369,1
Información y comunicaciones (J)	524,1	352,5	171,6	48,5	34,6	13,9
Actividades financieras y de seguros (K)	428,0	230,9	197,0	62,4	36,2	26,2
Actividades inmobiliarias (L)	101,8	52,0	49,8	14,4	7,6	6,8
Actividades Prof., científicas y técnicas; Admón. y Ss. Auxiliares (M+N)	1.694,5	801,9	892,6	222,4	108,6	113,9
AAPP, Seg. Soc.; educación; Act. Sanitarias y de Ss. Sociales (O+P+Q)	3.925,0	1.455,3	2.469,7	660,7	277,4	383,3
Act. artísticas, asimilados, hogares; Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R+S+T+U)	1.363,4	392,6	970,8	197,6	59,7	137,9

Fuente: EPA.

Como es bien sabido, las actividades productivas se clasificaban hasta el año 2008 de acuerdo con la Clasificación Nacional de Actividades elaborada en el año 1993 (CNAE-93). Sin embargo, esta clasificación ha sufrido una importante restructuración en el año 2009, dando lugar a la nueva Clasificación Nacional de Actividades 2009 (CNAE-09). Por ello, para hacer comparaciones inter-temporales sobre la evolución de las actividades económicas, deben realizarse ciertas correspondencias entre ambas clasificaciones o asumir la existencia de una ruptura temporal en las series de datos.

Gráfico 3.10. Evolución sectorial del empleo femenino (miles)



Fuente: EPA.

En el gráfico 3.10 se apuesta metodológicamente por mantener la ruptura temporal, de manera que la evolución del empleo femenino según diferentes actividades económicas sigue la CNAE-93 hasta el año 2008 y la CNAE-09 tras dicho año. Nótese que, adicionalmente, se han repetido los datos correspondientes a los trimestres del año 2008 bajo ambas clasificaciones, lo que permite realizar una cierta comparación en este año. En este sentido, adicionalmente se ha realizado una agregación de los sectores incluidos en la tabla previa para facilitar el análisis visual y las comparaciones sectoriales.

De su observación se desprende que tanto en el ámbito nacional como andaluz existe una elevada presencia del empleo femenino dentro de las actividades terciarias de «Comercio, transporte, hostelería y TIC» junto con «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales». Sin embargo, mientras que la primera de las actividades ha mantenido una evolución negativa reciente, claramente acorde con el desarrollo de la actual crisis, la segunda no ha dejado de crecer, registrando solamente en los últimos años un cierto estancamiento.

El siguiente ámbito de colocación preferente para las mujeres son los sectores de «Actividades financieras y asimilados» y «Otros servicios». En este orden para el caso español y en orden inverso para el caso de Andalucía. Este rasgo no hace sino confirmar la elevada presencia femenina en las actividades terciarias. La crisis ha afectado a ambos sectores, apreciándose una reducida pero sostenible destrucción de empleo en ambas ramas terciarias, en España y Andalucía.

Siguiendo con la búsqueda de aspectos diferenciales del empleo de la mujer andaluza en comparación con el resto del Estado español nos encontramos con uno de los más importantes. Respecto a la pauta nacional, en el caso andaluz existe una escasa presencia de la mujer en la Industria y una mayor presencia en la Agricultura. De nuevo, ambos sectores son afectados negativamente por la crisis, y la caída del empleo resulta muy acusada en la Agricultura andaluza.

Por último, hay que añadir que la Construcción es el sector productivo que menos empleo femenino presenta, tanto a nivel nacional como en Andalucía. Por ello, la severa destrucción de empleo, que se concentró en el sector de la construcción durante los primeros años de la crisis, ha afectado en menor medida al colectivo femenino.

Mediante el cálculo de los indicadores de concentración y distribución sectorial de la mujer se puede comenzar a conocer realmente cómo es la segregación laboral femenina. El concepto de concentración se refiere al porcentaje de mujeres empleadas en un cierto sector frente al total de mujeres empleadas. Los resultados de su cálculo se en-

cuentran recogidos en la tabla 3.10. Por su parte, el concepto de distribución muestra cuál es el porcentaje de mujeres ocupadas en un determinado sector frente al empleo total dentro de dicho sector. Sus datos se recogen en la tabla 3.11. Ambos indicadores realizan una primera aproximación acerca de cómo es la segregación laboral por género (en contra de la mujer) desde una perspectiva horizontal o sectorial.

En la tabla 3.10 se puede observar la alta concentración del empleo en ciertas actividades. En el caso andaluz, el 32,08 por ciento de las personas trabajadoras lleva a cabo sus tareas laborales en las actividades de «Comercio, reparación, transporte y hostelería», seguido por el 24,88 por ciento de concentración en las actividades de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales». Solamente considerando estas dos ramas de actividad se consigue agregar más de la mitad del empleo total, mostrando ello la elevada concentración existente. Además, respecto al total nacional, la concentración del empleo total andaluz en estas ramas de actividad es superior en 3,3 y 2,3 puntos porcentuales respectivamente.

Tabla 3.10. Concentración sectorial del empleo (%)

2012 TII						
	Total Nacional			Andalucía		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total (código CNAE-09)	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Agricultura (A)	4,20	5,72	2,39	7,21	9,49	4,29
Total Industria (B+C+D+E)	14,00	19,22	7,74	9,07	13,00	4,02
Industrias extractivas y asimilados (B+D+E)	1,47	2,19	0,60	1,46	2,22	0,49
Industria manufacturera (C)	12,53	17,03	7,14	7,61	10,79	3,54
Construcción (F)	6,85	11,51	1,26	6,22	10,01	1,36
Comercio, asimilados y hostelería (G+H+I)	28,81	28,96	28,62	32,08	32,35	31,72
Información y comunicaciones (J)	3,01	3,71	2,17	1,83	2,32	1,19
Actividades financieras y de seguros (K)	2,46	2,43	2,49	2,35	2,43	2,25
Actividades inmobiliarias (L)	0,58	0,55	0,63	0,54	0,51	0,58
Actividades Prof., científicas y técnicas; Admón. y Ss. Auxiliares (M+N)	9,73	8,44	11,27	8,38	7,28	9,79
AAPP, Seg. Soc.; educación; Act. sanitarias y de Ss. Sociales (O+P+Q)	22,54	15,32	31,18	24,88	18,59	32,94
Act. artísticas, asimilados, hogares; Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R+S+T+U)	7,83	4,13	12,26	7,44	4,00	11,85
Índice de Duncan y Duncan	0,33			0,29		

Fuente: EPA.

Debemos remarcar nuevamente la importancia del sector agrario andaluz, donde se sitúa el 7,21 por ciento del empleo total frente al 4,2 por ciento observado en el caso nacional. Asimismo, destaca la relativa escasez de empleo industrial en Andalucía, sobre todo en relación a la industria manufacturera, que en Andalucía supone el 7,61 por ciento del empleo frente al 12,53 por ciento para el caso nacional.

Centrando nuestra atención en el colectivo femenino, debemos destacar que la pauta de concentración comentada para el total del empleo andaluz, también se reproduce en el caso de las mujeres andaluzas, si bien su colocación se intensifica dentro de las actividades terciarias. De este modo, el 32,94 por ciento de las mujeres andaluzas trabaja en el sector de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales», la actividad con mayor concentración de empleo femenino, seguido por el 31,72 por ciento del sector de «Comercio, reparación, transporte y hostelería». En el caso andaluz, con la suma de solamente estas dos ramas de actividad se alcanza algo más del 60 por ciento del empleo femenino. En el caso de las actividades de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales», el porcentaje de concentración de las mujeres andaluzas supera en 14,35 puntos porcentuales la concentración de los hombres andaluces en dicha rama.

En definitiva, en comparación con el total español, el empleo andaluz se encuentra más concentrado en el desarrollo de un menor número de actividades terciarias. Adicionalmente, en el caso de las mujeres andaluzas dicha concentración resulta mayoritaria en las actividades terciarias, y sobre todo en la rama de actividad de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales».

Al final de la tabla 3.10 se ha incluido un avance del índice de Duncan y Duncan (1955) sobre la desagregación de ramas de actividad analizada, que utiliza los resultados alcanzados para calcular los índices de concentración. Dicho índice se calculará con mayor grado de detalle para un superior número de ramas de actividad en el próximo capítulo, junto con otros índices adicionales que permitan su comparación. El índice de Duncan y Duncan es un indicador de la disimilitud existente y muestra el grado de segregación en la distribución del empleo mediante el siguiente cálculo:

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{x_i}{X} - \frac{y_i}{Y} \right| \quad 0 \leq ID \leq 1$$

siendo x_i el porcentaje de empleo femenino en la rama de actividad i sobre el total de empleo femenino definido por X , y siendo los valores y_i , Y sus equivalentes para el caso de los hombres. Su interpretación es sencilla. Valores cercanos a cero indican que

no existe segregación, mientras que valores cercanos a 1 muestran que la segregación es máxima; es decir, existe un reparto desigual del empleo. El índice de Duncan y Duncan también presenta una interpretación interesante, dado que muestra el porcentaje de mujeres que debe de cambiar de sector de actividad para poderse alcanzar una distribución igualitaria del empleo sectorial entre mujeres y hombres.

Según este indicador, en el conjunto nacional 33 de cada 100 mujeres deberían cambiar de sector de actividad para alcanzarse una distribución igualitaria del empleo por género. El mismo indicador es de 29 mujeres para el caso andaluz. Por consiguiente, se puede establecer que la segregación horizontal en Andalucía resulta menor. ¿Cómo es esto posible con la elevada concentración sectorial que existe del empleo? Pues ello se debe a que dicha concentración no es demasiado desigual entre hombres y mujeres. Para responder con claridad a esta cuestión se podría señalar que en Andalucía tanto hombres como mujeres se encuentran muy segregados desde un punto de vista horizontal respecto al caso nacional, pero la segregación sectorial no es demasiado elevada entre ellos.

Tabla 3.11. Distribución sectorial del empleo (%)

2012 TII						
	Total Nacional			Andalucía		
	Hombres	Mujeres	Tipo	Hombres	Mujeres	Tipo
Total (código CNAE-09)	54,52	45,47	-	56,18	43,82	-
Agricultura (A)	74,14	25,85	M	73,94	26,06	M
Total Industria (B+C+D+E)	74,85	25,15	M	80,53	19,43	M
Industrias extractivas y asimilados (B+D+E)	81,36	18,64	M	85,31	14,69	M
Industria manufacturera (C)	74,09	25,91	M	79,61	20,39	M
Construcción (F)	91,62	8,38	M	90,44	9,56	M
Comercio, asimilados y hostelería (G+H+I)	54,82	45,18	I	56,66	43,33	I
Información y comunicaciones (J)	67,26	32,74	M	71,34	28,66	M
Actividades financieras y de seguros (K)	53,95	46,03	I	58,01	41,99	I
Actividades inmobiliarias (L)	51,08	48,92	I	52,78	47,22	I
Actividades Prof., científicas y técnicas; Admón. y Ss. Auxiliares (M+N)	47,32	52,68	I	48,83	51,21	I
AAPP, Seg. Soc.; educación; Act. sanitarias y de Ss. Sociales (O+P+Q)	37,08	62,92	F	41,99	58,01	F
Act. Artísticas, asimilados, hogares; Act. de organizaciones y organismos extraterritoriales; otros servicios (R+S+T+U)	28,80	71,20	F	30,21	69,79	F

M: Masculinizadas, I: Integradas y F: Feminizadas; según variación del ± 10 por ciento sobre el porcentaje medio de empleo femenino.

Fuente: EPA.

Continuando con el análisis de la desigual presencia sectorial en el empleo por género, en la tabla 3.11 se muestra cómo es el reparto del empleo entre hombres y mujeres dentro de cada rama productiva (índice de distribución). En el caso de las mujeres, se han marcado en negrita aquellos porcentajes que superan la presencia media en el empleo —el 45,47 por ciento para España y el 43,82 por ciento para Andalucía—, cifra que de partida establece una menor ponderación de la mujer en el empleo andaluz y, por consiguiente, un reparto del empleo por género más desigual.

La distribución del empleo por género resulta más igualitaria dentro de las ramas de servicios. En el caso nacional, existe un reparto más o menos igualitario del empleo dentro de las «Actividades financieras y de seguros», «Actividades inmobiliarias» y «Actividades prof., administrativas y asimilados». En el caso andaluz, esta pauta solo se produce en las «Actividades inmobiliarias» y «Activ. prof., administrativas y asimilados».

Por el contrario, existe una sobrerrepresentación del empleo femenino dentro de las actividades de «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales» y «Actividades artísticas, hogares, empleadores domésticos y asimilados», tanto en el ámbito nacional como para Andalucía.

Sobre la base de estos porcentajes de distribución, se han clasificado las ramas de actividad en tres categorías —masculinizadas, integradas y feminizadas—, según dicho porcentaje se encuentre por debajo, dentro o por encima del tramo definido en base al ± 10 por ciento del porcentaje de empleo total existente entre las mujeres, metodología comúnmente desarrollada en el estudio de la segregación laboral desde su aplicación por Hakim (1993)⁴. Esta información se ha añadido en la última columna de la tabla 3.11, observándose que la distribución resulta similar a nivel nacional y andaluz. Existe un amplio número de ramas de actividad que pueden ser consideradas masculinas, vinculadas con la Agricultura, la Construcción y la Industria; un amplio conjunto de ramas terciarias de carácter integrado (como puede ser la rama de «Comercio, reparación, transporte y hostelería»); y un menor número de ramas femeninas, relacionadas con los servicios más tradicionales (tales como «AAPP, educación, sanitarias y servicios sociales», junto con «Actividades artísticas, hogares, empleadores domésticos y asimilados»). La única actividad terciaria que puede considerarse masculinizada es la rama de «Información y comunicaciones», para ambos espacios geográficos.

4 Obviamente, para el caso español el rango de referencia está delimitado por los niveles del 35,47 y el 55,47 por ciento. Para el caso de Andalucía estos valores son los del 33,82 y el 53,82 por ciento.

Siguiendo el mismo esquema utilizado para los sectores de actividad, a continuación vamos a analizar la *estructura ocupacional*, y por consiguiente la denominada segregación vertical. Mediante los datos reflejados en la tabla 3.12 se puede comprobar que la distribución del empleo por ocupaciones laborales resulta algo más heterogénea que por ramas de actividad. La ocupación con un mayor tamaño en función de su empleo es la de «trabajadores de los servicios personales y asimilados», con 3.936 miles de personas en el caso nacional y 708,4 miles de personas en el caso andaluz. Otras ocupaciones laborales con un alto nivel de empleo son «Técnicos y profesionales científicos», «Ocupaciones elementales» y «Artesanos, trabajadores de manufacturas, y construcción».

Tabla 3.12. Distribución del empleo por ocupaciones (miles de personas)

2012 TII						
	Total nacional			Andalucía		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	17417,3	9496,7	7920,5	2.655,4	1491,8	1.163,6
Directores y gerentes	875,3	613,2	262,1	107,3	73,5	33,8
Técnicos y prof. científicos e intelectuales	2.937,0	1.316,9	1.620,1	386,2	187,1	199,1
Técnicos, prof. de apoyo	1.817,3	1.139,3	678,0	253,6	159,6	94,0
Empleados contables, administrativos y otros	1.765,5	600,9	1.164,6	229,2	87,6	141,6
Personas trabajadoras de los ss. personales y asimilados	3.936,8	1.560,9	2.375,9	708,4	308,5	399,9
Personas trabajadoras cualificados en sector agrícola y asimilados	450,8	348,6	102,2	68,2	54,6	13,5
Artesanos y personas trabajadoras de manufactureras, y construcción	2.019,0	1.861,3	157,7	285,5	256,8	28,7
Operadores y montadores de inst. y maquinaria	1.325,5	1.154,0	171,5	171,6	161,0	10,5
Ocupaciones elementales	2.192,5	815,4	1.377,1	420,5	181,5	238,9
Ocupaciones militares	97,5	86,2	11,3	25,1	21,5	3,6

Fuente: EPA.

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres, en el gráfico 3.11 se aprecia con más detalle cuál es la evolución del empleo por ocupaciones laborales en los casos tanto de las mujeres españolas como de las andaluzas. Para el estudio de las ocupaciones laborales acudimos a la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Al igual que lo comentado en relación con la Clasificación Nacional de Actividades, la Clasificación Nacional de Ocupaciones ha sido actualizada en el año 2011. Esto obliga a realizar comparaciones inter-temporales mediante el establecimiento de ciertas correspondencias y/o agrega-

ciones⁵, o bien a asumir la existencia de una ruptura temporal en las series de datos. Al igual que lo decidido anteriormente en el caso de los sectores de actividad, en el gráfico 3.11 hemos abogado por mantener una ruptura metodológica y presentar dos series: hasta el año 2010, utilizando la CNO-94, y tras el año 2010, sobre la base de la CNO-2011. Con ello creemos conseguir una mayor precisión y rigor.

La observación del gráfico nos permite apreciar que destaca la ocupación de «Persona trabajadora de los servicios de restauración, personales, protección y vendedoras», pauta que resulta acorde con la concentración sectorial de la mujer en el sector servicios. En el periodo de crisis, esta concentración ocupacional se ha incrementado entre las mujeres andaluzas.

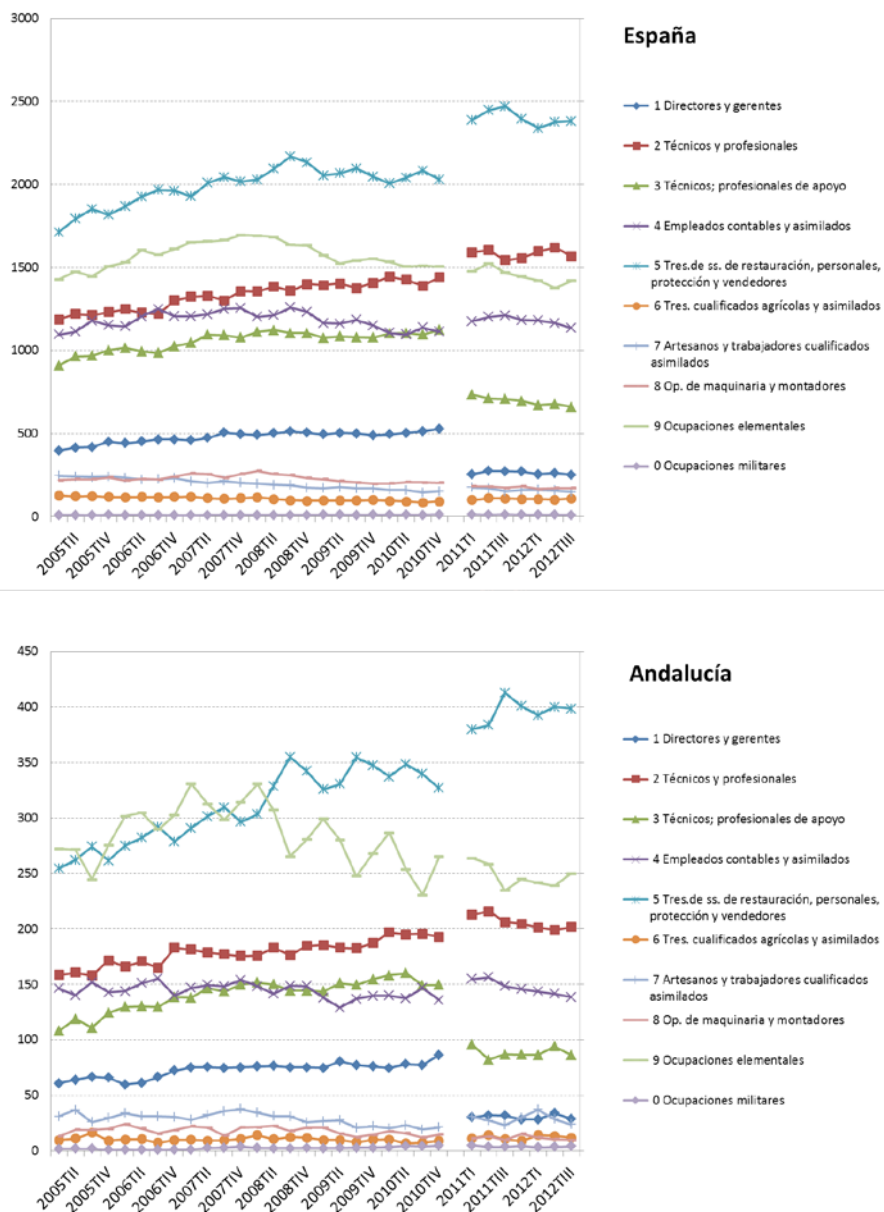
En segundo lugar, existe un importante conjunto de ocupaciones centrales que suponen el grueso del empleo femenino. Estas ocupaciones son las de «Técnicos y profesionales», «Ocupaciones elementales», «Empleados contables y asimilados» y «Técnicos y profesionales de apoyo». En el caso nacional, la ponderación de estas ocupaciones sigue el orden indicado, pero en el caso andaluz se impone como mayoritaria «Ocupaciones elementales». Todas estas ocupaciones se han visto afectadas negativamente por la crisis, reduciendo su nivel de empleo. En Andalucía los mayores efectos contractivos se han producido para las «Ocupaciones elementales» y los «Empleados contables y asimilados».

Por último, existe un conjunto de ocupaciones que, en términos absolutos, emplean un número reducido de mujeres, como son las de «Directores y gerentes», «Trabajadores cualificados agrícolas y asimilados», «Artesanos y trabajadores cualificados asimilados», «Operadores de máquinas y montadores» y «Ocupaciones militares». En el caso femenino, este tipo de ocupaciones han sido menos afectadas por la crisis, consiguiendo en los últimos años mantener más o menos el mismo nivel de empleo.

La escasa presencia de mujeres en las ocupaciones de «Directores y gerentes» apunta, aunque solo sea sobre la base del análisis descriptivo que se está llevando a cabo, hacia la existencia de un «techo de cristal», tanto a nivel nacional como andaluz.

5 El INE ha publicado una serie de correspondencias para comparar las ocupaciones según las CNO-94 y CNO-11, alcanzando un nivel de desagregación de 4 dígitos. Sin embargo, para el análisis detallado, el INE recomienda mantener la ruptura temporal (www.ine.es).

Gráfico 3.11. Evolución ocupacional del empleo femenino (miles)



Fuente: EPA.

Al igual que sucedía en el caso sectorial, el empleo andaluz se encuentra muy concentrado en el desarrollo de determinadas ocupaciones. De acuerdo con los datos mostrados en la tabla 3.13, el 26,7 por ciento del empleo en Andalucía desarrolla tareas propias de la ocupación laboral de los «Servicios personales y asimilados», el 15,8 por ciento se sitúa dentro de las «Ocupaciones elementales» y el 14,5 por ciento en «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales». Respecto a las dos primeras cifras, la diferencia andaluza respecto al caso nacional es de 4,1 y 3,2 puntos porcentuales respectivamente. En el caso de los «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales» la diferencia es a favor de los datos nacionales, en 2,3 puntos porcentuales. En suma, el empleo andaluz se concentra mayoritariamente en dos polos distintos: las ocupaciones relacionadas con los servicios personales, por una parte, y las ocupaciones elementales, por otra.

Al analizar los datos relativos a hombres y mujeres se comprueba que las mujeres andaluzas destacan por su elevada concentración en las ocupaciones laborales de «Trabajadores de los servicios personales y asimilados», que alcanza el 34,4 por ciento del empleo femenino (14,7 puntos porcentuales por encima de la concentración que presentan los hombres en la misma ocupación). Otros rasgos diferenciales del comportamiento laboral femenino en Andalucía es su escasa presencia dentro de las ocupaciones de «Artesanos y trabajadores de manufacturas, y construcción», junto con «Operadores y montadores de instalaciones, y construcción», ámbitos ocupacionales donde la presencia masculina resulta muy importante.

Nuevamente se ha calculado el índice de Duncan y Duncan, pero en este caso para las ocupaciones laborales, incluyéndose su resultado al final de la tabla 3.13. Se trata de una mera aproximación, dado que se calcula sobre un número muy reducido de categorías ocupacionales. En capítulos posteriores se profundizará en estos cálculos, añadiéndose nuevos indicadores para su comparación. Sobre las estimaciones de dicho índice se puede concluir que la segregación ocupacional resulta mayor en el conjunto español que en Andalucía. Así, de cada 100 personas trabajadoras españolas, 37 mujeres deberían cambiarse de ocupación laboral para poder alcanzarse una distribución del empleo igualitaria, mientras que en Andalucía solamente tendrían que hacerlo 33 mujeres. En el caso de las ocupaciones laborales se repite, por tanto, el resultado alcanzado en términos sectoriales: la segregación ocupacional resulta menor en Andalucía que en el conjunto español.

Tabla 3.13. Concentración ocupacional del empleo (%)

2012 TII						
	Total nacional			Andalucía		
	Ambos sexos	Hombres	Mujeres	Ambos sexos	Hombres	Mujeres
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Directores y gerentes	5,0	6,5	3,3	4,0	4,9	2,9
Técnicos y prof. científicos e intelectuales	16,9	13,9	20,5	14,5	12,5	17,1
Técnicos, prof. de apoyo	10,4	12,0	8,6	9,6	10,7	8,1
Empleados contables, administrativos y otros	10,1	6,3	14,7	8,6	5,9	12,2
Personas trabajadoras de los ss. personales y asimilados	22,6	16,4	30,0	26,7	20,7	34,4
Personas persona trabajadoras cualificados en sector agrícola y asimilados	2,6	3,7	1,3	2,6	3,7	1,2
Artesanos y personas trabajadoras de manufactureras, y construcción	11,6	19,6	2,0	10,8	17,2	2,5
Operadores y montadores de inst. y maquinaria	7,6	12,2	2,2	6,5	10,8	0,9
Ocupaciones elementales	12,6	8,6	17,4	15,8	12,2	20,5
Ocupaciones militares	0,6	0,9	0,1	0,9	1,4	0,3
Índice de Duncan y Duncan	0,37			0,33		

Fuente: EPA.

Cuando calculamos el índice de disimilitud de Duncan y Duncan para la distribución por ocupaciones laborales la diferencia entre el índice de Andalucía y el del conjunto de España es de 4 unidades o mujeres (37 mujeres para el caso nacional menos 33 para el caso andaluz). El mismo diferencial, de 4 mujeres, se reproduce en el cálculo del índice respecto a la segregación sectorial (33 mujeres para el caso nacional frente a 29 para el caso andaluz). Por consiguiente, aunque existe una misma diferenciación a favor de una menor segregación en Andalucía, debemos señalar que desde un punto de vista general la segregación ocupacional suele resultar mayor que la segregación sectorial.

La tabla 3.14 cierra el análisis de la segregación laboral desarrollado en este capítulo mostrando cuál es la distribución del empleo por ocupaciones para hombres y mujeres a nivel nacional y regional. Se han marcado en negrita aquellos porcentajes femeninos que superan la representación media femenina: el 45,5 por ciento para el caso nacional y el 43,8 por ciento para el caso de Andalucía. Se aprecia que el empleo femenino se encuentra mayormente representado entre las ocupaciones de «Técnicos y profesionales científicos e intelectuales», «Empleados contables, administrativos y otros», «Personas trabajadoras de los servicios personales y asimilados» y «Ocupaciones elementales».

Tabla 3.14. Distribución ocupacional del empleo (%)

2012 TII						
	Total nacional			Andalucía		
	Hombres	Mujeres	Tipo	Hombres	Mujeres	Tipo
Total	54,5	45,5	-	56,2	43,8	-
Directores y gerentes	70,1	29,9	M	68,5	31,5	M
Técnicos y prof. científicos e intelectuales	44,8	55,2	I	48,4	51,6	I
Técnicos, prof. de apoyo	62,7	37,3	I	62,9	37,1	I
Empleados contables, administrativos y otros	34,0	66,0	F	38,2	61,8	F
Personas trabajadoras de los ss. personales y asimilados	39,6	60,4	F	43,5	56,5	F
Personas trabajadoras cualificados en sector agrícola y asimilados	77,3	22,7	M	80,1	19,8	M
Artesanos y personas trabajadoras de manufactureras, y construcción	92,2	7,8	M	89,9	10,1	M
Operadores y montadores de inst. y maquinaria	87,1	12,9	M	93,8	6,1	M
Ocupaciones elementales	37,2	62,8	F	43,2	56,8	F
Ocupaciones militares	88,4	11,6	M	85,7	14,3	M

M: Masculinizadas, I: Integradas y F: Feminizadas; según variación del ± 10 por ciento sobre el porcentaje medio de empleo femenino.

Fuente: EPA.

En cuanto a la naturaleza de cada ocupación siguiendo el criterio de Hakim anteriormente aplicado (intervalo del ± 10 por ciento del valor total), se comprueba que existen 5 ocupaciones de carácter masculino, 2 integradas y 3 femeninas, tanto en el ámbito nacional como andaluz. En este sentido, no existen estructuras de reparto del empleo diferentes, observándose un cierto predominio de las ocupaciones masculinas. No obstante, tal como se ha señalado previamente, los análisis en torno a la segregación laboral requieren ser realizados con un mayor grado de detalle y desagregación, para poder observarse qué sucede dentro de cada una de estas ocupaciones.

4. Midiendo la segregación laboral por género en Andalucía

El objetivo de este capítulo es medir los niveles de segregación laboral existentes en Andalucía entre mujeres y hombres. Además de exponer su nivel y evolución, también utilizaremos la comparación con el resto de España como forma de profundizar en las conclusiones alcanzadas. Al desagregar y profundizar en nuestro objeto de estudio a lo largo de este capítulo utilizamos la comparación con el resto de España, en vez del conjunto nacional tal como se ha hecho anteriormente.

Existe en la literatura una muy amplia variedad de instrumentos y metodologías para la medición del grado de segregación existente entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Esto es consecuencia probablemente de que estamos ante una de las líneas de investigación que atesoran un mayor recorrido temporal y un mayor interés dentro de la Economía Laboral. Por este motivo, parece necesario elegir entre las distintas posibilidades existentes, concentrando nuestra atención en aquellas opciones metodológicas que consideremos más relevantes. Para ello, y aun cuando existe una amplia batería de posibilidades, tal como puede consultarse en Silber (2012) o en Dueñas (2013), que van desde el tradicional índice de Duncan y Duncan hasta la adaptación moderna de la medición de la segregación a través del índice de Gini generalizado de Donaldson y Weymark (1980), o las recientes medidas de segregación relacionadas con el concepto de entropía de Theil y Finizza (1971) y Mora y Ruiz-Castillo (2003). En el presente estudio se utilizan tres aproximaciones distintas, todas relevantes desde nuestra perspectiva: el índice de disimilitud de Duncan y Duncan, el índice de Karmel y MacLachlan, y las curvas de segregación local.

4.1. El Índice de disimilitud de Duncan y Duncan

Los gráficos 4.1 y 4.2 recogen los resultados de calcular el Índice de disimilitud de Duncan y Duncan (IDD), tal como fue definido anteriormente, tanto desde una perspectiva vertical (desde las ocupaciones laborales) como horizontal (desde los sectores de actividad) tanto para Andalucía como para el resto del Estado español, pero en este caso alcanzando un mayor grado de detalle, al considerar la definición de actividades y ocupaciones desagregada hasta 2 dígitos⁶. Los años utilizados para los cálculos reflejan las rupturas introducidas por los cambios experimentados por la Clasificación Nacional de Ocupaciones Laborales (CNO-2011) y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009).

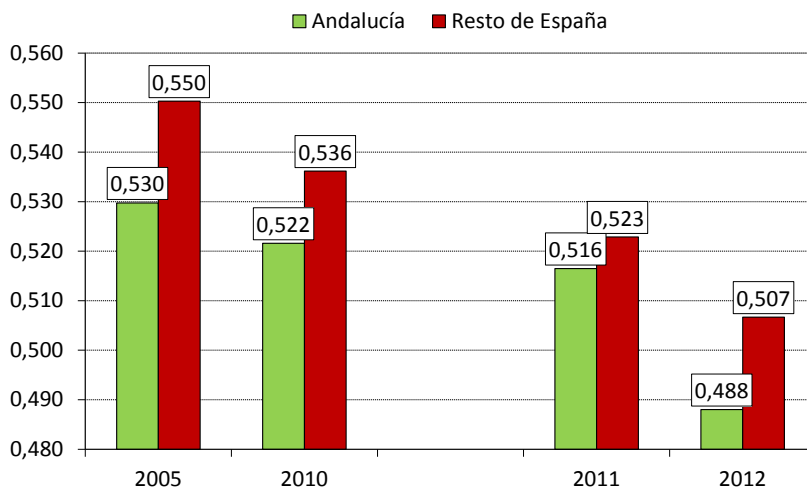
Atendiendo primero a la forma en que mujeres y hombres se distribuyen en la estructura de ocupaciones laborales, debemos apuntar que la segregación laboral vertical por género en Andalucía siempre es inferior a la observada para el resto del Estado español. Además, las diferencias muestran una notable estabilidad. El valor de la segregación supone en Andalucía en torno a 4 puntos porcentuales menos que en el resto de las comunidades autónomas. En este sentido, si la segregación en el resto de España alcanzase 100, en Andalucía estaría en torno a 96. En cuanto al nivel de segregación, en Andalucía alrededor de la mitad de los hombres (o mujeres) deberían cambiar su ubicación ocupacional para poder observarse una segregación vertical nula.

En ambos territorios se observa una moderada tendencia a la reducción en los niveles de segregación. La ruptura metodológica impide contar con un periodo de tiempo suficientemente prolongado, que llegue hasta al momento actual, como para poder extraer conclusiones más firmes respecto de esta tendencia. En todo caso, entre 2005 y 2010 la segregación vertical se ha reducido un 1,5 por ciento en Andalucía y un 2,5 por ciento en el resto de España. Por su parte, entre 2011 y 2012 la segregación vertical se ha reducido un 5,4 por ciento en Andalucía y un 3,1 por ciento en el resto de España.

Si nos fijamos ahora en la perspectiva horizontal, las pautas resultan similares, aunque de manera generalizada los niveles de segregación resultan menores. La segregación es generalmente mayor en el resto de España en comparación con Andalucía, con una diferencia en torno a los 5 puntos porcentuales. Ahora, entre el 40 y el 45 por ciento

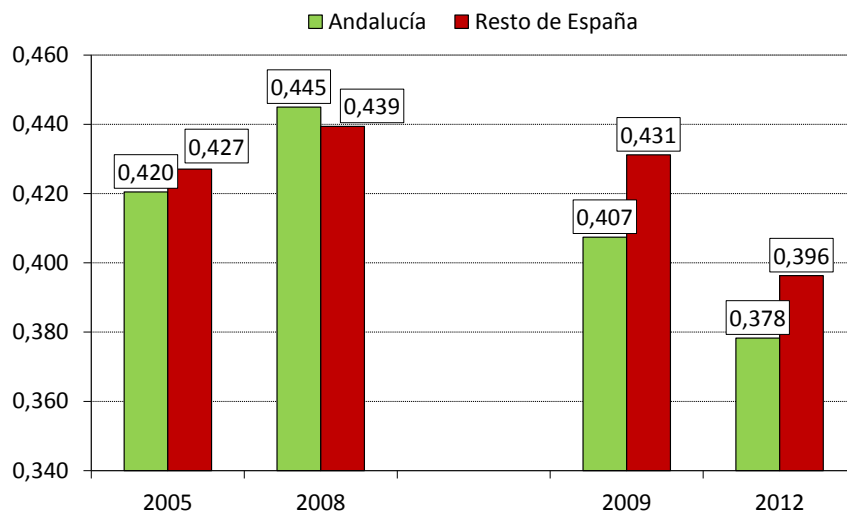
6 Obsérvese cómo, por ello, cambian las estimaciones alcanzadas. Con una desagregación a un dígito el IDD para Andalucía desde la perspectiva ocupacional calculado previamente alcanzaba un valor de 0,33, mientras que ahora es de 0,48. Por su parte, desde la perspectiva sectorial alcanzaba un valor de 0,29, siendo el resultado bajo el nuevo cálculo de 0,39. En ambos casos queda reflejado que la segregación ocupacional de la mujer resulta superior.

Gráfico 4.1. Índice de disimilitud de Duncan y Duncan por ocupaciones laborales



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPA. Segundos trimestres.

Gráfico 4.2. Índice de disimilitud de Duncan y Duncan por sectores de actividad



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPA. Segundos trimestres.

de los trabajadores (trabajadoras) deberían modificar su ubicación sectorial para poder eliminarse la segregación horizontal por razón de género.

En lo que respecta a la evolución temporal de la segregación desde esta perspectiva, las pautas son distintas en función de que nos fijemos en el periodo de tiempo anterior o posterior a la ruptura metodológica. Así, la segregación aumentó entre 2005 y 2008, mientras que se está reduciendo en el periodo más reciente, entre 2009 y 2012.

4.2. El índice de Karmel y MacLachlan

A partir del índice de disimilitud de Duncan y Duncan, Karmel y MacLachlan (1988) desarrollan un índice de segregación cuya característica fundamental es que corrige sus valores considerando la ponderación de cada una de las poblaciones objeto de estudio (en este caso, el empleo femenino y masculino) sobre la población total (el conjunto del empleo). De esta forma, y de manera similar a lo mencionado anteriormente respecto del índice de disimilitud de Duncan y Duncan, el de Karmel y MacLachlan puede interpretarse como la parte de la población ocupada total que debería cambiar de ubicación laboral (sector de actividad u ocupación laboral, según la definición de su cálculo) para poder observarse una segregación nula.

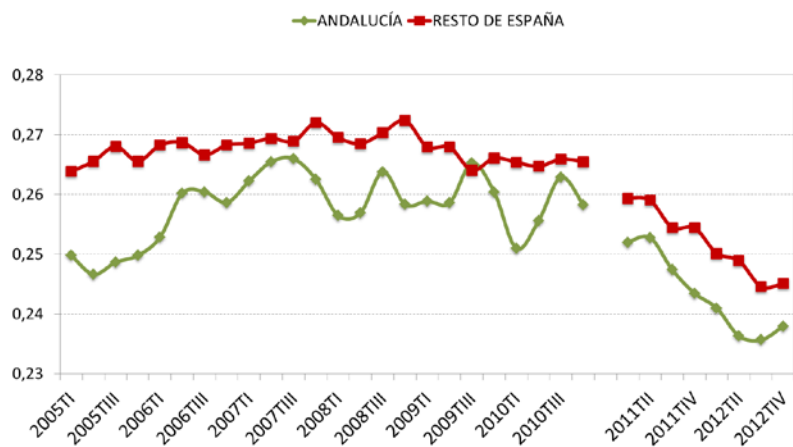
El índice se define de acuerdo con la siguiente expresión:

$$KM_{r,t} = \frac{1}{T_{r,t}} \sum_{j=1}^n |F_{j,r,t} - a_{r,t}(M_{j,r,t} + F_{j,r,t})|$$

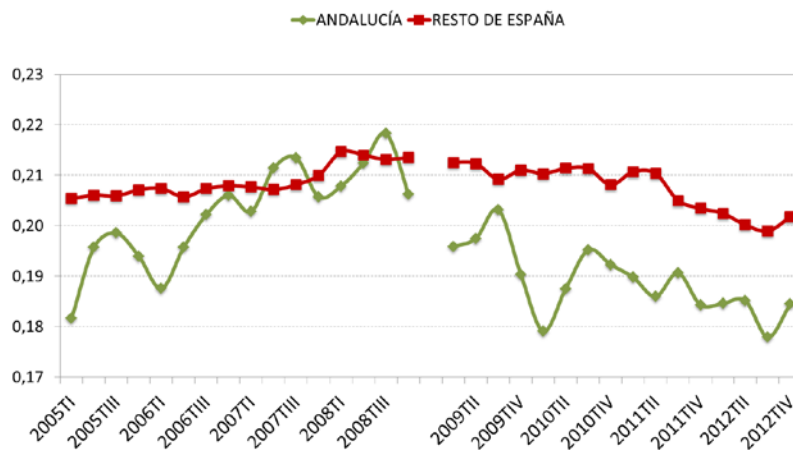
siendo T el empleo total, F y M son el número de mujeres y hombres respectivamente ocupados en un determinado sector u ocupación j , n el número de sectores u ocupaciones a analizar, y a es la participación en el empleo total de cada género. Su rango de variación alcanza desde el valor 0, cuando no existe segregación, hasta valores de 0,5, cuando la segregación es máxima y el reparto del empleo resulta más desigual.

Gráfico 4.3. Índice de segregación de Karmel y Maclachlan

Perspectiva vertical-ocupaciones laborales



Perspectiva horizontal-sectores de actividad



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPA.

Los gráficos 4.3 recogen los resultados alcanzados al calcular el índice de Karmel y MacLachlan (KM, en adelante) para Andalucía y el resto de España, considerando primero la perspectiva de la forma en que mujeres y hombres se distribuyen en la estructura de ocupaciones laborales y atendiendo después a sus distintas pautas de ubicación por sectores de actividad económica. Dadas las rupturas que experimentan la Clasificación Nacional de Ocupaciones y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, ya mencionadas anteriormente, los gráficos registran sendas rupturas para los años 2010 y 2008 respectivamente.

Desde una perspectiva vertical (ocupaciones), los resultados apuntan, ahora sobre la base del indicador KM, que la segregación en Andalucía resulta ligeramente menor que en el resto de comunidades autónomas españolas. Las tendencias también resultan similares a las apuntadas por el índice de disimilitud de Duncan y Duncan, observándose una reducción de los niveles de segregación, moderada hasta 2010, y más intensa con los datos clasificados de acuerdo con la nueva CNO. Destaca la progresiva convergencia de ambos territorios en términos de segregación vertical hasta 2010. A partir de este año, el diferencial se muestra estable.

Si nos fijamos ahora en los resultados alcanzados por el índice de KM para la distribución de mujeres y hombres entre los distintos sectores de actividad, de nuevo los niveles de segregación resultan algo menores en comparación con los resultados que se obtienen para las ocupaciones laborales. Aunque, de nuevo, la segregación es generalmente menor en el caso de Andalucía, la evolución registrada resulta algo distinta. En este sentido, cabe señalar que, a partir de una notablemente menor segregación horizontal en Andalucía que en el resto de España, el crecimiento de esta variable en Andalucía hasta 2008, junto a la estabilidad observada para el resto de España, conduce a la convergencia de los valores al final del primer periodo. El siguiente periodo, sin embargo, comprendido entre 2009 y 2012, se encarga de restaurar los diferenciales negativos a favor de Andalucía, donde se reduce la segregación de manera más acusada que en el resto de las comunidades autónomas.

4.3. Las curvas locales de segregación

Las curvas locales de segregación (Alonso-Villar y Del Río, 2007 y 2010) permiten dar un paso más respecto a los índices de disimilitud y de Karmel y MacLachlan. Más allá de la medición del nivel de segregación existente, este instrumento permite averiguar qué colectivo (mujeres u hombres) presenta un mayor grado de desigualdad en su distribución, tanto desde una perspectiva sectorial como ocupacional. En este sentido,

debemos recordar que las curvas locales de segregación comparan la distribución de cada uno de los colectivos, en términos de sectores o de ocupaciones, respecto de la forma en que desde esas perspectivas se distribuye el empleo total. De esta forma, es posible saber cuál de las dos poblaciones se diferencia en mayor medida de la igualdad, para cuya definición en este caso se utiliza la distribución de la población total.

Su expresión sería:

$$G_{r,t} = \left| 1 - \sum_{j=1}^{n-1} (X_{j+1,r,t} - X_{j,r,t}) (Y_{j+1,r,t} + Y_{j,r,t}) \right|$$

siendo X la proporción acumulada de los porcentajes relativos de cada una de las categorías con respecto al empleo total, es decir T_j/T , e Y la proporción acumulada de los porcentajes relativos del grupo analizado en cada una de las categorías, es decir F_j/F en el caso de la curva que corresponde al grupo femenino, y M_j/M para el género masculino.

Los gráficos 4.4 y 4.5 recogen los resultados de calcular estas curvas locales de segregación para Andalucía y para el resto de España. El primero de ellos lo hace desde la perspectiva de las ocupaciones laborales, en tanto que el segundo se centra en la distribución por sectores de actividad. Dadas las rupturas metodológicas que sufren los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA) en relación con la Clasificación Nacional de Ocupaciones y la Clasificación Nacional de Actividades Económicas, los gráficos se refieren a los años 2005 y 2010 (antigua CNO) y 2011 y 2012 (nueva CNO), en el caso del análisis de la segregación vertical, y a los años 2005 y 2008 (antigua CNAE) y 2009 y 2012 (nueva CNAE). Debemos recordar que, de acuerdo con esta metodología, una mayor distancia de la curva respecto de la diagonal indica un mayor grado de diferencia de la distribución del empleo del colectivo respecto de la pauta de distribución del empleo total, lo que indicaría que el colectivo en cuestión soporta una mayor segregación laboral.

Desde la perspectiva vertical, y de acuerdo con el primer bloque de curvas (2005-2010), las mujeres experimentan en mayor medida situaciones de segregación laboral que los hombres. Esto es cierto tanto para Andalucía como para el resto de España. Resulta especialmente claro con los datos correspondientes a 2005. En el caso de 2010, el cruce de las curvas locales de mujeres y hombres dificulta la extracción de conclusiones, aunque también predomina la pauta anterior.

En el caso del periodo temporal determinado por la nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones (2011-2012), el análisis no puede ser concluyente. Las curvas locales de segregación de mujeres y hombres se cortan, tanto en Andalucía como en el resto de España, para ambos años, de manera más acusada a lo que observamos en 2010. Ahora no puede extraerse una pauta clara respecto a la segregación vertical relativa de mujeres y hombres. Dada la estrecha relación de este indicador de segregación con el concepto, más general, de curva de Lorenz, la cuantificación del área delimitada por cada curva local con la línea de equidistribución, al estilo del índice de Gini, nos permitiría resolver esta indeterminación. En todo caso, es posible adelantar que las áreas son mayores en el caso de las mujeres (para ambos espacios y momentos temporales), lo que nos induciría a afirmar que también en este caso las mujeres experimentan con mayor intensidad que los hombres situaciones de segregación vertical.

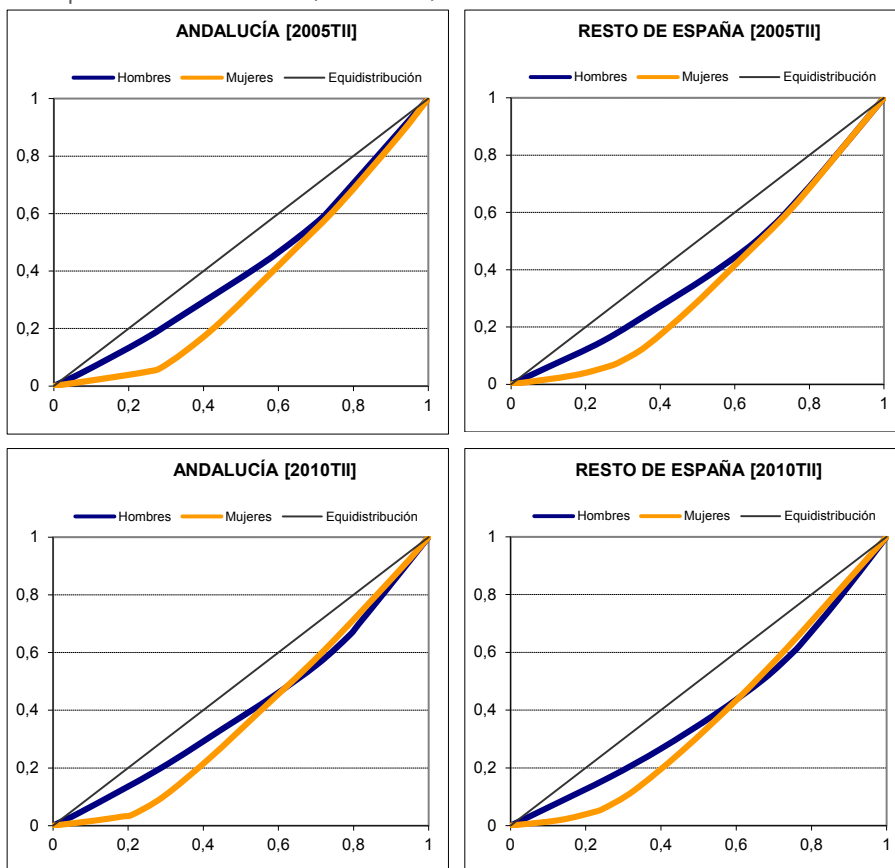
En definitiva, las curvas locales de segregación nos indican la existencia de una mayor segregación vertical en el caso de las mujeres, en comparación con los hombres, tanto en Andalucía como en el resto de España, que presenta una intensidad similar en ambas unidades territoriales.

Desde la perspectiva de los sectores de actividad, también se observan mayores niveles de segregación para las mujeres. Ahora se aprecia más claramente que las distancias entre las curvas locales de mujeres y hombres resultan algo mayores en el caso de Andalucía, así como una cierta tendencia a la reducción en la magnitud de estas diferencias.

Por tanto, la segregación laboral por género, cuantificada mediante los conocidos índices de Duncan y Duncan y de Karmel y MacLachlan, se fundamenta en una desigual distribución, vertical y horizontal, de las mujeres respecto de las pautas de distribución observadas para el empleo total. Este último resultado sería algo más acusado en el caso de Andalucía que en el del resto de España.

Gráfico 4.4. Índice de Alonso-Villar y Del Río. Ocupaciones laborales

Ocupaciones laborales (CNO-94)



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPA.

Gráfico 4.4. Índice de Alonso-Villar y Del Río. Ocupaciones laborales (continuación)

Ocupaciones laborales (CNO-11)

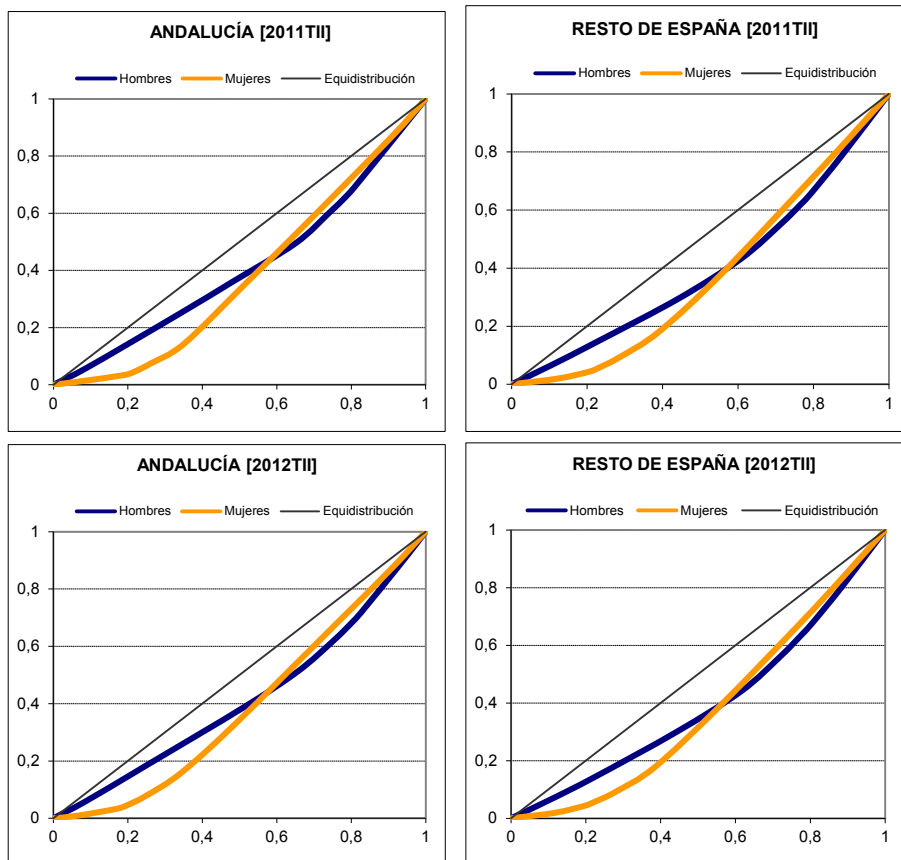
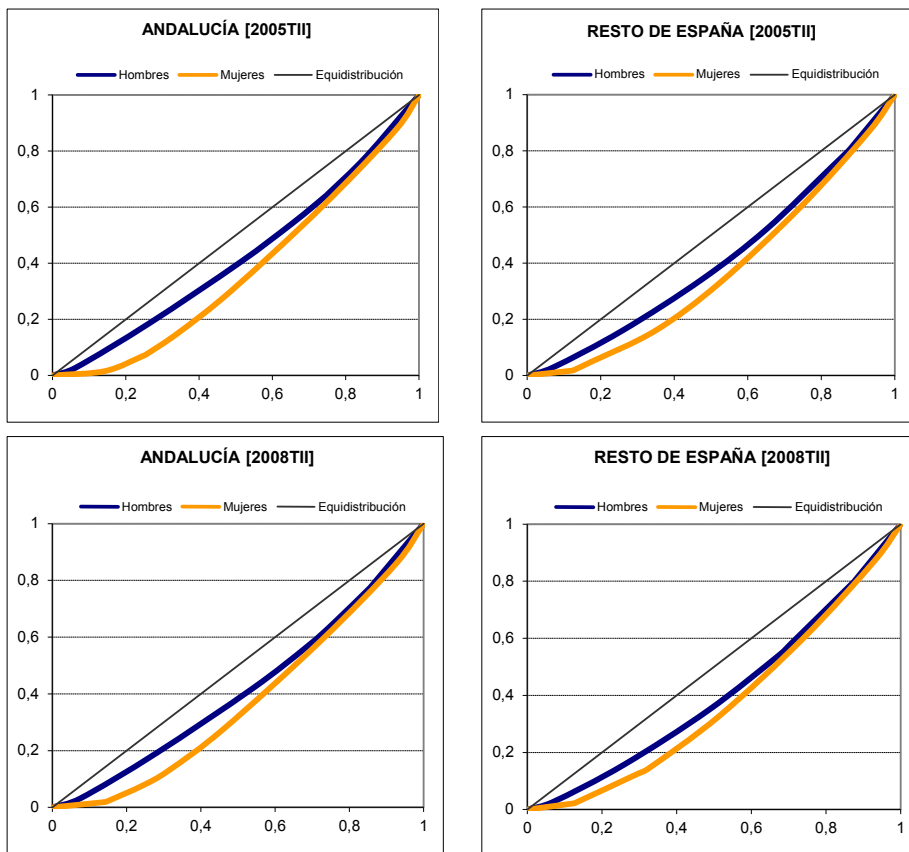


Gráfico 4.5. Índice de Alonso-Villar y Del Río. Sectores de actividad

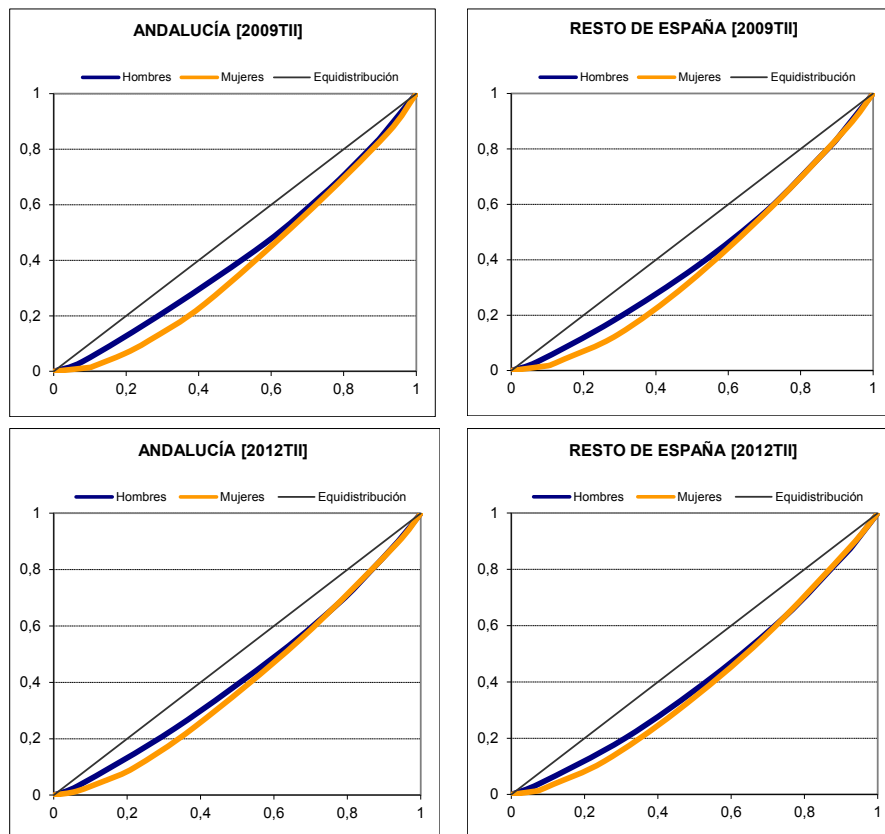
Sectores de actividad (CNAE-93)



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EPA.

Gráfico 4.5. Índice de Alonso-Villar y Del Río. Sectores de actividad (continuación)

Sectores de actividad (CNAE-09)



5. Los fundamentos de la segregación

Hasta ahora nos hemos limitado a medir los niveles de segregación laboral existentes entre mujeres y hombres en el empleo en Andalucía. Para ello, hemos adoptado tanto una perspectiva horizontal (sectores de actividad) como vertical (ocupaciones laborales), y hemos utilizado la comparación con el resto del Estado español como estrategia de análisis.

A partir de los resultados alcanzados hasta ahora, el capítulo 5 se centra en la explicación de la segregación laboral por género existente. Para ello nos concentraremos en el análisis de la forma en que mujeres y hombres se distribuyen a lo largo de la estructura de ocupaciones laborales. Sobre los argumentos expuestos con motivo de la revisión teórica realizada en el capítulo 2, vamos a realizar dos análisis complementarios. En primer lugar, trataremos de identificar en qué medida la segregación laboral por género se sustenta en la existencia de diferencias en las características que determinan la productividad de mujeres y hombres o, por el contrario, en factores diferentes a estos, no explicados por ellos y que, con todas las precauciones señaladas por la literatura, podríamos identificar con la existencia de discriminación laboral. Para ello estimaremos modelos respecto de la probabilidad de estar segregado, sobre cuyos resultados implementaremos la descomposición de Oaxaca-Blinder. En segundo lugar, trataremos de determinar en qué medida la segregación se relaciona con procesos de expulsión de las mujeres de las ocupaciones masculinas (algo similar a lo señalado por la *Pollution Theory* de Goldin, ya mencionada) o, por el contrario, con procesos de confinamiento de la mujer en ocupaciones laborales tradicionalmente femeninas (algo similar a lo postulado por Akerlof y Kranton, en su teoría de la identidad de género). Para este último análisis aplicaremos la metodología de lo que podríamos denominar como mujeres «ficticias».

5.1. Metodología de análisis

Tal como acabamos de mencionar, en primer lugar se analizará la probabilidad de colocación por género en las ocupaciones masculinas, integradas y femeninas. Siguiendo el criterio utilizado en Dueñas, Iglesias y Llorente (2014), se definen como ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas que presentan un porcentaje de mujeres superior (inferior) al resultado de aumentar (reducir) en un 20 por ciento la presencia de mujeres en el empleo total⁷. Si el porcentaje de mujeres se encuentra dentro del intervalo definido por ambas condiciones se considera que la ocupación es integrada por género.

Una vez establecida esta clasificación, el siguiente paso consiste en identificar los determinantes de la asignación ocupacional de mujeres y hombres, mediante la estimación de la probabilidad de trabajar en una ocupación femenina o masculina (ubicación segregada), frente a la alternativa de hacerlo en una ocupación integrada (ubicación no segregada). Dicha asignación se realiza sobre la base de la estimación de un modelo de probabilidad *logit*. A partir de la disponibilidad de datos existentes en la Encuesta de Población Activa (EPA), fuente estadística que utilizaremos, y de lo señalado por la literatura, en el modelo se controla por las siguientes características personales y laborales de los individuos:

- Nivel educativo: sin estudios; Enseñanza obligatoria; Bachillerato; Formación Profesional de grado medio; Formación Profesional de grado superior; diplomados; licenciados y doctores.
- Edad: jóvenes (16-29 años); adultos (30-45 años); maduros (más de 45 años).
- Nacionalidad: española; extranjera.
- Estado civil: soltero; no soltero.
- Padres: con hijos; sin hijos.
- Sector laboral: público; privado.
- Tipo de contrato: indefinido; temporal.
- Jornada laboral: completa; parcial.
- Experiencia en la empresa: hasta 5 años; más de 5 años.
- Sector de actividad: agricultura, industria extractiva y energía; industria manufacturera; construcción; comercio; transporte, información y comunicaciones; hostelería; servicios a empresas, financieros y profesionales; servicios públicos, sociales, educación y sanidad; otros servicios.
- Ocupación: persona trabajadora no manual (*white collar*); persona trabajadora manual (*blue collar*).

⁷ Basándonos en el criterio de Hakim, ampliamos el rango de clasificación hasta el +/- 20 por ciento, para alcanzar la suficiente representatividad en el caso andaluz.

Para llevar a cabo nuestro planteamiento de análisis será necesario estimar cuatro modelos *logit* de respuesta binaria distintos, de los cuales los dos primeros determinan la probabilidad que tienen hombres y mujeres, considerados por separado, de estar empleados en una ocupación masculinizada frente a estarlo en una ocupación integrada, a lo que denominaremos como «modelo 1», quedando los otros dos modelos *logit* para el mismo análisis en las ocupaciones feminizadas frente a las integradas, a lo que denominaremos como «modelo 2», considerándose tanto el caso de Andalucía como el del resto de España. Los modelos *logit* estimados se corresponden con la siguiente estructura econométrica:

$$P_i(Y = 1/X_i) = \frac{1}{1 + e^{-Z_i}} = \frac{Z_i}{1 + e^{Z_i}}; \quad Z_i = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \dots + \beta_n X_n + \varepsilon$$

siendo P_i la probabilidad obtenida para hombres y mujeres en el modelo 1 o 2; β_i el vector de coeficientes; y X_i las variables latentes asociadas a dichos coeficientes. A partir de esta ecuación se obtienen (\bar{P}_M) y (\bar{P}_F) como las probabilidades medias que tienen los hombres (subíndice M, en adelante) y las mujeres (subíndice F, en adelante), respectivamente, de estar empleados o empleadas en una ocupación masculinizada (modelo 1) o feminizada (modelo 2) frente a estarlo en una ocupación integrada.

El siguiente aspecto se refiere a la aplicación de la conocida metodología de Oaxaca-Blinder⁸, con el fin de descomponer $\bar{P}_M - \bar{P}_F$ en dos apartados, uno de ellos asociado a las diferencias en características y otro asociado a las diferencias en el retorno de dichas características. Para ello, se considera en primer lugar que la diferencia de probabilidades se debe a las diferencias en características y coeficientes que existe entre ambos géneros, es decir:

$$\bar{P}_M - \bar{P}_F = \bar{X}_M \hat{\beta}_M - \bar{X}_F \hat{\beta}_F$$

En segundo lugar, reordenando los términos de la ecuación anterior, es posible escribir las diferencias en probabilidades como:

$$\bar{P}_M - \bar{P}_F = (\bar{X}_M - \bar{X}_F) \hat{\beta}_M + \bar{X}_F (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_F)$$

Los sumandos que se encuentran a la derecha de esta igualdad tienen el siguiente significado económico (Jann, 2008):

8 Blinder (1973), Oaxaca (1973), Neumark (1988) y Oaxaca y Ransom (1994, 1999).

- El primero de ellos expresa las diferencias en las probabilidades medias entre hombres y mujeres sobre la base de la desigual distribución de características, o dicho de otra manera, será la parte explicada de las diferencias en las probabilidades.
- El segundo de ellos apunta a las diferencias en el retorno de las características entre hombres y mujeres como explicación de las diferencias en las probabilidades medias; es decir, es la parte no explicada de las diferencias en las probabilidades.

A continuación, el segundo de los análisis que se proponen se basa en la creación de una «población femenina ficticia» (Chzhen, 2006; Dueñas, Iglesias y Llorente, 2014), en la cual la distribución ocupacional femenina predicha por el modelo *logit* fuera similar a la de los hombres. Si tenemos en cuenta que tanto hombres como mujeres acuden al mercado laboral con una serie de características, y que el retorno de las mismas no es idéntico para ambos géneros, podemos equiparar la visión que tiene el mercado laboral del colectivo femenino y masculino aplicando las características de unos y de otros sobre los coeficientes de los hombres. Es decir, se trataría de suponer que el mercado laboral trata como hombres no sólo a la población masculina sino también a la femenina. Para ello, no solo los valores medios de las características de los hombres serán multiplicados por los coeficientes masculinos de las variables, es decir $\bar{X}_M \hat{\beta}_M$, sino que también multiplicaremos dichos coeficientes masculinos por los valores medios de las características de las mujeres, esto es $\bar{X}_F \hat{\beta}_M$.

Las probabilidades estimadas para esta nueva «población femenina ficticia» $\bar{P}_{FICT} = e^{\bar{X}_F \hat{\beta}_M}$ se compararán con los resultados previos obtenidos al realizar la descomposición de Oaxaca-Blinder, para cada uno de los modelos considerados. Su comparación determina la existencia de unas diferencias entre las probabilidades obtenidas y estimadas, que pueden ser interpretadas de la siguiente manera:

- Para el modelo 1, la reducción obtenida en las diferencias de probabilidades estará expresando la magnitud del «efecto expulsión o falta de representación» que sufren las mujeres «reales» en las ocupaciones masculinizadas, por el simple hecho de ser mujeres.
- Para el modelo 2, la reducción obtenida en las diferencias de probabilidades estará expresando la magnitud del «efecto confinamiento o elevada concentración» que experimentan las mujeres «reales» en las ocupaciones feminizadas, nuevamente por el hecho de ser mujeres.

Como ya ha sido apuntado, la metodología descrita se desarrolla sobre los datos de empleo facilitados por la Encuesta de Población Activa (EPA) relativos al segundo trimestre del año 2012. Los microdatos utilizados alcanzan en este caso un nivel de desagregación ocupacional de 3 dígitos, según la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Con ello se consigue una definición más precisa de las ocupaciones laborales masculinas, femeninas e integradas, al poder incorporar al análisis un mayor grado de detalle.

5.2. Resultados

Siguiendo la secuencia metodológica definida anteriormente, una vez que han sido obtenidos los modelos econométricos⁹, hemos llevado a cabo la descomposición de Oaxaca-Blinder sobre el diferencial en probabilidades que tienen hombres y mujeres de estar empleados en una ocupación masculinizada frente a hacerlo en una integrada (modelos número 1) y sobre el diferencial en probabilidades que tienen hombres y mujeres de pertenecer a una ocupación feminizada frente a una ocupación integrada (modelos número 2). Los resultados obtenidos de dicha descomposición para cada uno de los modelos se recogen en la tabla 5.1.

En el panel izquierdo (modelo 1, es decir, en relación con la probabilidad de trabajar en una ocupación masculinizada frente a hacerlo en una integrada) se observa que en Andalucía los hombres tienen una probabilidad casi ocho veces mayor que las mujeres de pertenecer a una ocupación masculinizada frente a estar empleados en una ocupación integrada. Esta pauta resulta incluso algo más intensa en el resto de España.

Respecto a la diferencia en probabilidades entre ambos géneros, en Andalucía el 58,91 por ciento vendría determinado por las diferentes características que presentan hombres y mujeres, por lo que el 41,09 por ciento restante queda inexplicado, lo cual podría asociarse con la existencia de algún tipo de discriminación laboral, o al menos a la existencia de un tratamiento laboral diferencial. En el caso del resto de España el porcentaje inexplicado alcanza el 45,32 por ciento. Por tanto, a la luz de los primeros análisis, en el caso de las ocupaciones masculinas el fundamento de la segregación andaluza es explicado en mayor medida por la existencia de características, personales y laborales, diferentes entre hombres y mujeres. Aun cuando existe un componente no explicado relevante, y que al menos en parte recogería la existencia de situaciones de discriminación en contra de las mujeres, el hecho de que el empleo masculino y femenino andaluz presenten diferencias en las características que explican *a priori* su diferente productividad constituye la explicación básica de la diferencia en la ubicación ocupacional.

9 Los resultados de los mismos están a disposición de los interesados, previa solicitud a los autores.

Tabla 5.1. Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones masculinas frente a integradas (modelo 1) y femeninas frente a integradas (modelo 2) (Andalucía y Resto de España)

	Ocupaciones masculinas frente a integradas (modelo 1)				Ocupaciones femeninas frente a integradas (modelo 2)			
	Coeficiente	P>z	Odd ratios	%	Coeficiente	P>z	Odd ratios	%
Andalucía								
Hombres	1,9877	0,000**	7,299		-0,275	0,000**	0,760	
Mujeres	-0,3422	0,000**	0,710		1,601	0,000**	4,960	
Diferencia	2,3299	0,000**		100,00 %	-1,876	0,000**		100,00 %
Explicada	1,3726	0,000**		58,91 %	-0,436	0,000**		23,23 %
No explicada	0,9573	0,000**		41,09 %	-1,441	0,000**		76,77 %
Resto de España								
Hombres	2,157	0,000**	8,642		-0,187	0,000**	0,829	
Mujeres	-0,384	0,000**	0,681		1,537	0,000**	4,651	
Diferencia	2,541	0,000**		100,00 %	-1,724	0,000**		100,00 %
Explicada	1,390	0,000**		54,68 %	-0,297	0,000**		17,21 %
No explicada	1,152	0,000**		45,32 %	-1,427	0,000**		82,79 %

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA a 3 dígitos, segundo trimestre de 2012.

En el caso andaluz, las mujeres obtienen una probabilidad de pertenecer a una ocupación feminizada casi cinco veces superior al caso de los hombres (modelo 2). Analizando el caso de las ocupaciones femeninas en Andalucía, se observa que el diferencial en coeficientes vendría determinado en un 23,23 por ciento por el diferencial en características, quedando inexplicado el 76,77 por ciento restante. Para el resto de España, dichos porcentajes son del 17,21 y del 82,79 por ciento respectivamente. Nuevamente, pero en esta ocasión desde la perspectiva de las ocupaciones femeninas, en Andalucía parece observarse una menor discriminación en la segregación.

Como conclusión general de este análisis, tres son los resultados que se pueden destacar:

- En primer lugar, el carácter bipolar del mercado de trabajo español, donde cada uno de los colectivos, el masculino y el femenino, muestran una gran atracción por aquellas ocupaciones donde su género es mayoritario.
- En segundo lugar, la posible existencia de un notable componente de discriminación, o concentración del empleo no explicada por diferencias en las características; mayor en las ocupaciones que se encuentran feminizadas.

- Por último, hay que señalar que las pautas anteriores resultan más intensas en el resto de España que en Andalucía.

Tal como se expuso en el anterior apartado, donde se describió la metodología aplicada, el siguiente paso del análisis pasa por incluir en la comparativa a la población de mujeres «ficticias» (o «virtuales»), es decir, aquella población de mujeres para cuya construcción se retribuyen sus características medias de acuerdo con los valores que el mercado de trabajo aplica a esas mismas características cuando son poseídas por los hombres. Según este planteamiento, se trataría de cuantificar en qué medida se reducen las diferencias entre hombres y mujeres obtenidas previamente en la tabla 5.1 (modelo 1 y 2), intentando así darle un sentido más riguroso a la parte no explicada de las diferencias en probabilidad. La tabla 5.2 expone los resultados obtenidos al aplicar esta metodología para cada uno de los modelos.

Tabla 5.2. Mujeres «ficticias» en las ocupaciones masculinas y femeninas. Comparación con los resultados obtenidos en la descomposición de Oaxaca-Blinder (Andalucía y Resto de España)

		Masculinas vs. integradas	Femeninas vs. integradas	Masculinas vs. integradas	Femeninas vs. integradas
		Andalucía		Resto de España	
Descomposición Oaxaca-Blinder (coeficientes)					
Hombres	Whbh	1,9877	-0,2751	2,1566	-0,1870
Mujeres	Wmbm	-0,3422	1,6014	-0,3844	1,5372
Poblaciones ficticias (coeficientes)					
Mujeres ficticias	Wmbh	0,6151	0,1608	0,7671	0,1097
Probabilidades relativas (odds ratios)					
Hombres	exp (Whbh)	7,2986	0,7595	8,6419	0,8294
Mujeres	exp (Wmbm)	0,7102	4,9600	0,6808	4,6514
Mujeres ficticias	exp (Wmbh)	1,8498	1,1744	2,1535	1,1160
Diferencias en probabilidades					
Hombres vs. mujeres		6,5884	-4,2005	7,9611	-3,8220
Hombres vs. mujeres ficticias		5,4488	-0,4149	6,4884	-0,2866
Disminución de la diferencia		1,1396	-3,7856	1,4727	-3,5354
En porcentaje		17,30 %	90,12 %	18,50 %	92,50 %

Fuente: elaboración propia sobre datos EPA a 3 dígitos, segundo trimestre de 2012.

En el caso de las probabilidades referentes al modelo 1, la reducción de las diferencias entre la probabilidad de los hombres y de las mujeres de trabajar en una ocupación masculinizada *versus* integrada (si comparamos a la población masculina con la población de mujeres «ficticias») alcanza un 17,3 por ciento para el caso andaluz y un 18,5 por ciento para el resto de España. El resto de la diferencia (un 82,7 por ciento y un 81,5 por ciento respectivamente) quedaría determinada por variables inobservables o variables codificadas de manera insuficiente a partir de la base de datos utilizada. Este porcentaje aproximaría lo que podríamos denominar como «efecto expulsión o falta de representación», es decir, la parte de la menor probabilidad que tienen las mujeres con respecto a los hombres de trabajar en una ocupación masculinizada por el simple hecho de ser mujeres. La interpretación de este resultado indicaría que el 17,3 por ciento (en el caso andaluz) de la segregación observada en contra de las mujeres se explicaría por el hecho simplemente de ser mujer. Estaríamos, por tanto, cuantificando de alguna manera el trato diferencial o la posible discriminación que experimentan las mujeres en las ocupaciones masculinas; esto es, la importancia de los argumentos señalados por la teoría de la «polución» de Goldin.

En el caso de las probabilidades referentes al modelo 2, la reducción de las diferencias entre la probabilidad de las mujeres y de los hombres de trabajar en una ocupación feminizada *versus* integrada asciende, en Andalucía, a un 90,12 por ciento si comparamos a la población de mujeres «ficticias» con la población masculina. En el caso del resto de España el mismo dato alcanza el 92,5 por ciento. Ambos porcentajes determinan lo que se denota como «efecto confinamiento o excesiva concentración», es decir, la parte de la mayor probabilidad que tienen las mujeres con respecto a los hombres de trabajar en una ocupación feminizada por el simple hecho de ser mujeres. Aquí, de alguna manera, estaríamos ante un indicio relativo sobre las preferencias demostradas por las mujeres respecto a su ubicación en este tipo de ocupaciones. Su interpretación, por tanto, nos acercaría a los postulados de la «identidad de género» desarrollados en sus trabajos por Akerlof y Kranton.

En conclusión, se aprecia que las mujeres experimentan una mayor atracción o permanencia en aquellas ocupaciones en las que son mayoría por el simple hecho de ser mujer. La concentración es tal, en cuanto a su magnitud, que podría estar explicando más de un 90 por ciento de la probabilidad de colocación que tienen las mujeres sobre los hombres en una ocupación feminizada. Comparando el caso andaluz con la situación en el resto de España, se establece que la concentración del empleo femenino andaluz sigue la pauta nacional, aunque, como viene siendo habitual a lo largo de los distintos análisis y apartados de nuestra investigación, con una menor intensidad.

6. Las consecuencias de la segregación

Aunque son muchas las consecuencias señaladas por la literatura en relación con la segregación laboral, en este capítulo nos centraremos en dos de ellas, por ser a nuestro juicio las más relevantes: el estudio del *gap* salarial y las diferencias en términos de satisfacción laboral.

En el apartado 6.1 se analiza el *gap* salarial por género, describiéndose su cuantía e intentándose explicar cuáles son sus fundamentos. Una de las consecuencias más adversas que se producen como consecuencia de la desigual distribución laboral de hombres y mujeres es la existencia de una brecha o *gap* salarial por género. La literatura económica reciente ha dedicado notables esfuerzos a la medición, explicación y análisis de dicho *gap* salarial. En el caso de España, son notables los trabajos desarrollados en este campo por Gardeazabal y Ugidos (2005), De la Rica, Dolado y Llorens (2008), Carrasco, Jimeno y Ortega (2011) y De la Rica, Dolado y Vegas (2014), entre otros muchos. Estos trabajos se han encargado de demostrar la existencia de discriminación salarial contra la mujer y la persistencia de un «techo de cristal» para las ganancias femeninas. Además, se ha demostrado que estas diferencias salariales también encuentran su fundamento en el desigual reparto de hombres y mujeres en el empleo, de manera que las mujeres se emplean con mayor frecuencia en puestos de trabajo asociados a peores condiciones laborales y, por ello, vinculados a menores remuneraciones. Por ejemplo, Simón (2006) demuestra que parte del *gap* salarial en contra de la mujer se fundamenta en su mayor presencia en el empleo dentro de establecimientos laborales donde la remuneración resulta inferior. La segregación laboral, por tanto, se encuentra

en la base explicativa de las diferencias salariales existentes entre mujeres y hombres en nuestro mercado de trabajo. Sin embargo, en Dueñas, Iglesias y Llorente (2013) se confirma la persistencia del *gap* salarial, e incluso la existencia de discriminación como fundamento explicativo del mismo, dentro de las Tecnologías de la Información y el Conocimiento (TIC); ubicación laboral donde *a priori* no deberían existir diferencias salariales por género, dado su carácter integrado.

En relación con el caso específico de Andalucía, gracias al trabajo de Toharia, Cebrián y Moreno (2009), elaborado sobre la base de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL), sabemos que los episodios laborales de las mujeres andaluzas tienen una duración más corta que en otras regiones. Este hecho, junto con una mayor vinculación de la mujer a empleos temporales y/o a tiempo parcial, que generalmente se asocian con menores remuneraciones salariales, pueden ser elementos explicativos de la desigualdad salarial existente por género en Andalucía.

El análisis del *gap* salarial existente en Andalucía se desarrolla en base a diferentes fuentes estadísticas, con el fin de cubrir la falta de datos muestrales para la región, por una parte, y de asegurar que los resultados alcanzados no dependen de la base de datos seleccionada, por otra (apartado 6.1.1). Adicionalmente, para explicar los fundamentos del *gap* salarial existente por género, se aplica la metodología de descomposición previamente utilizada de Oaxaca-Blinder sobre la distribución salarial de Andalucía (apartado 6.1.2). Finalmente, se observa si el *gap* salarial existente por género es igual entre los trabajadores que perciben un salario bajo frente a aquellos que perciben un salario elevado (apartado 6.1.3).

En el apartado 6.2 se estudia la segunda de las implicaciones de la segregación laboral por género que vamos a abordar: la relación existente entre la segregación y la satisfacción que los individuos reportan respecto de su trabajo. Bajo la teoría de la «Feliz Segregada» (Bender, Donohe y Heywood, 2005) las mujeres deciden colocarse en puestos de trabajo diferentes a los de los hombres y, con ello, alcanzan una mayor satisfacción laboral, incluso a pesar de recibir una menor remuneración salarial. Detrás de esta pauta se encuentra el hecho de que las ubicaciones laborales elegidas por las mujeres son aquellas que permiten una mayor flexibilidad laboral, una mejor conciliación laboral y familiar, y una mayor estabilidad en el empleo y/o seguridad laboral; factores que se traducen en una mayor satisfacción laboral.

Recientemente, sin embargo, la literatura económica pone en duda esta pauta, al establecer alternatively que la decisión no se vincula al sexo de la persona, sino a una serie de perfiles relacionados con la existencia de una mayor o menor implicación con el trabajo *versus* otras facetas. De modo que las personas más orientadas hacia el mer-

cado laboral se ubicarían en sectores más competitivos, con mayor dedicación horaria, mayor remuneración y con menor flexibilidad laboral, en tanto que las personas más orientadas hacia el hogar se ubicarían en posiciones contrarias, trabajos más flexibles y tal vez menos competitivos asociados a una menor remuneración.

6.1. El *gap* salarial por género

En este apartado se analizarán las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres. Para ello utilizaremos la descomposición de Oaxaca-Blinder (Neumark, 1988; Oaxaca y Ransom, 1994, 1999). De acuerdo con esta metodología, en primer lugar estimaremos una serie de ecuaciones salariales con las que predecir el salario (en logaritmos) de hombres y mujeres en función de sus características personales y laborales.

$$\ln W_H = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \mu$$

$$\ln W_M = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \mu$$

Con estas ecuaciones se determina cómo se remuneran (o valoran) las características laborales de hombres y mujeres en el mercado de trabajo a través de la estimación de los coeficientes β_1 . Por ejemplo, las personas con educación superior suelen tener un sueldo en términos medios superior al resto. Por tanto, la educación superior es una característica personal que se remunera positivamente, por lo que dentro de las estimaciones obtendría un coeficiente asociado β positivo. Siguiendo a los autores mencionados previamente, una posible diferenciación de las ecuaciones previas sería la siguiente:

$$\ln W_H - \ln W_M = (\overline{X_H} - \overline{X_M})' \hat{\beta}_H + \overline{X_M}' (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_H)$$

a) donde $(\overline{X_H} - \overline{X_M})' \hat{\beta}_H$ es el componente «explicado», que se debe a las diferentes dotaciones a remunerar pertenecientes a los grupos de contraste. En este caso, las diferentes características laborales y personales que presentan hombres y mujeres son el fundamento para percibir un salario desigual.

b) y $\overline{X_M}' (\hat{\beta}_M - \hat{\beta}_H)$ es la parte «no explicada» por la estimación, es decir aquella que no se basa en el reparto desigual de las características, y que podría equipararse con la discriminación salarial o el diferente tratamiento salarial sin justificación. Es decir, ante la existencia de unas mismas características, la remuneración o el tratamiento de las mismas es diferente por género.

Hemos aplicado la metodología descrita utilizando varias bases de datos, con el fin de alcanzar la suficiente representatividad estadística para Andalucía, pero también porque cada base de datos puede mostrar una realidad ligeramente diferente. En concreto, nuestros análisis utilizan las siguientes bases de datos:

- La *Encuesta de Estructura Salarial (EES)*. Elaborada por el INE, recoge información sobre cuál es la distribución de los salarios de las personas trabajadoras españolas en función de una gran cantidad de variables, como son el género, la región, la actividad, la ocupación, etc. En nuestro análisis utilizamos la encuesta anual elaborada para el año 2012. Desafortunadamente, en la versión disponible públicamente de la EES la información regional se codifica según la clasificación NUT1¹⁰, lo que nos obliga a focalizar nuestro estudio en la región «Sur» de nuestro país, que incluye la Comunidad Autónoma de Andalucía, pero también la Región de Murcia y las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla. Ello, más allá de ser un inconveniente, resulta ventajoso, puesto que con tal agregación se alcanza una muestra lo suficientemente grande y representativa de los datos regionales necesarios para el análisis del *gap* salarial (aunque el peso de Ceuta y Melilla sea escaso). Los datos de la EES son habitualmente la base fundamental para el estudio de la brecha salarial existente por género en España, permitiendo la comparación con otros análisis salariales.
- La *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*, elaborada igualmente por el INE, recoge información originalmente diseñada para el estudio de la desigualdad social. Sin embargo, dado que incluye datos sobre las condiciones laborales de los individuos y entre ellos sobre las ganancias salariales, también nos permite el análisis del *gap* salarial. El periodo temporal de análisis se basará en la construcción de un *pool* de datos de 2008 a 2011 sobre los ficheros transversales.
- La *Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social (ECSES)*, elaborada por el CIS para el año 2006, recoge información sobre el estado laboral de los encuestados, junto con sus antecedentes familiares, sus valores, prácticas políticas y costumbres. Esta base de datos nos servirá para analizar pormenorizadamente el *gap* salarial y poner a prueba si las diferencias salariales se relacionan con las creencias y valores de los individuos, conocidos en la literatura como aspectos *pre-market*. Un activo de esta base de datos es que ofrece una muestra muy solvente para el caso de Andalucía, basada en la elaboración de 1.791 entrevistas, de un total de 8.265 entrevistas realizadas para el total nacional.

10 Ello en parte se debe al ligero error que se observa en la muestra a nivel regional, tal como se recoge en la tabla A.2 del anexo.

El desarrollo de los sucesivos análisis pasa desde ámbitos y estadísticas más agregadas hasta el análisis de bases de datos más específicas y con más detalle. Este proceso también genera que a la profundidad de los análisis se le sume la menor representatividad estadística, debido a la existencia de una menor muestra.

6.1.1. Análisis descriptivo

Con los datos de la EES (tabla 6.1) podemos realizar una aproximación general respecto del estado de los salarios en Andalucía, en comparación con el caso nacional. En términos medios, en el año 2011 una persona trabajadora española presenta una ganancia media anual de 22.899 euros brutos frente a los 21.351 euros del caso andaluz, lo cual establece una importante merma salarial, de 1.548 euros (un 6,7 por ciento menor), en contra de Andalucía. Si lo observamos por género, las mujeres españolas ganan en media 19.767 euros, frente a las mujeres andaluzas que ganan en promedio 18.389 euros, lo cual de nuevo establece una merma salarial en contra de Andalucía (un 6,9 por ciento menor).

Lo más importante para nuestro estudio es que el *gap* salarial por género existente en Andalucía es de 5.426 euros, frente a los 5.900 euros observados en el conjunto nacional. Por tanto, los salarios medios en Andalucía son menores al conjunto nacional, pero también las diferencias salariales por género son menores. En términos relativos, sin embargo, el *gap* salarial presenta una magnitud similar en ambos territorios, suponiendo el 25,4 y el 25,7 por ciento en Andalucía y el resto de España, respectivamente, respecto al salario bruto de ambos géneros. Utilizando las bases de cotización como fuente de información, en Vicente *et al.* (2010) también se demuestra la existencia de diferencias salariales por razón de género. Concretamente, en el año 2007 eran de 292,64 euros para Andalucía, y de 316,16 euros para el conjunto nacional, en relación a las bases de cotización medias anuales.

La tabla 6.1 amplía esta información aportando datos de salario por persona trabajadora y salario hora para Andalucía y el conjunto del Estado español. Se trata de medias estadísticas, que no consideran la desigual distribución de hombres y mujeres en puestos de trabajo de mayor o menor remuneración y, por tanto, no están ajustadas por la desigual posición laboral de la mujer. De esta forma, solo muestran una diferencia bruta.

Tabla 6.1. Diferencia salarial bruta por género (Andalucía y España)

	Ganancia media anual por persona trabajadora			Ganancia por hora normal de trabajo		
	2008	2011	Crec.	2008	2011	Crec.
Total nacional						
Ambos sexos	21.883,4	22.899,4	4,6	13,5	14,5	7,4
Mujeres	18.910,6	19.767,6	4,5	12,2	13,1	7,5
Varones	24.203,3	25.667,9	6,1	14,5	15,7	8,2
Andalucía						
Ambos sexos	20.138,6	21.351,0	6,0	12,6	13,8	8,9
Mujeres	17.298,3	18.389,2	6,3	11,6	12,6	8,5
Varones	22.108,6	23.815,2	7,7	13,3	14,6	10,1
Dif. bruta Hombre-Mujer						
Total Nacional	5.292,7	5.900,3	11,5	2,3	2,6	12,3
Andalucía	4.810,2	5.426,0	12,8	1,7	2,1	20,5
Dif. bruta España-Andalucía						
Ambos sexos	1.744,9	1.548,4	-11,3	0,9	0,8	-13,3
Mujeres	1.612,3	1.378,4	-14,5	0,6	0,5	-12,7
Varones	2.094,8	1.852,7	-11,6	1,2	1,1	-12,5

Fuente: EES, 2008 y 2011.

La perspectiva de la evolución temporal de estas diferencias aporta una interesante información. Se puede comprobar que respecto a la ganancia media anual las diferencias salariales brutas existentes entre hombres y mujeres han aumentado un 11,5 por ciento en España y un 12,8 por ciento en Andalucía. Por otro lado, las diferencias salariales entre Andalucía y el promedio para el conjunto nacional se han reducido en un 11,3 por ciento, alcanzando en el caso de las mujeres una caída del 14,5 por ciento. En definitiva, aunque los salarios andaluces se asemejan más a los salarios medios nacionales, ello no supone una reducción de las diferencias salariales existentes por género.

En la tabla 6.2 comparamos la distribución salarial en sus «colas»; concretamente examinamos las ganancias salariales brutas por género de aquellos que más salario presentan (el cuartil superior) frente a aquellas personas con menor salario (el cuartil inferior). Esta comparación nos permite verificar si las diferencias salariales por género son homogéneas a lo largo de toda la distribución de salarios. De su observación se desprende que las diferencias salariales suelen ser siempre superiores en el cuartil superior; es decir, entre aquellos que más ganan.

Tabla 6.2. Diferencia salarial bruta por género en el cuartil superior e inferior (Andalucía y España)

	Cuartil inferior			Cuartil superior		
	2008	2011	Crec.	2008	2011	Crec.
Total nacional						
Ambos sexos	13.342,5	13.554,0	1,6	26.874,0	28.658,7	6,6
Mujeres	11.038,3	11.376,9	3,1	23.446,2	25.038,6	6,8
Varones	15.160,0	15.718,4	3,7	29.385,8	31.875,0	8,5
Andalucía						
Ambos sexos	12.906,0	12.510,8	-3,1	24.537,3	26.681,9	8,7
Mujeres	9.859,3	9.858,1	0,0	22.198,1	23.973,2	8,0
Varones	14.758,0	14.839,2	0,6	26.005,4	29.326,1	12,8
Dif. bruta Hombre-Mujer						
Total Nacional	4.121,7	4.341,5	5,3	5.939,6	6.836,4	15,1
Andalucía	4.898,7	4.981,0	1,7	3.807,3	5.352,8	40,6
Dif. bruta España-Andalucía						
Ambos sexos	436,5	1.043,2	139,0	2.336,7	1.976,8	-15,4
Mujeres	1.179,0	1.518,7	28,8	1.248,1	1.065,3	-14,6
Varones	402,0	879,2	118,7	3.380,4	2.548,9	-24,6

Fuente: EES, 2008 y 2011.

En 2011, en el cuartil superior la diferencia salarial bruta entre hombres y mujeres para el conjunto español es de 6.836,4 euros, frente a los 5.352,9 euros del caso andaluz (aproximadamente un 21,7 por ciento inferior). Ello es un indicador indirecto de la posible existencia de un «techo de cristal», dado que en términos brutos las diferencias salariales por género son mayores en los cuartiles superiores. Esas cifras cambian notablemente en términos relativos. No obstante, todo ello debe contrastarse con mediciones más precisas, como se realizará posteriormente, y observando la presencia de las mujeres ocupadas a lo largo de la distribución salarial. El análisis de esta cuestión cuenta ya con importantes antecedentes para el caso andaluz. En este sentido, el estudio de la Junta de Andalucía (2012) sobre la desigualdad de género demuestra que la presencia femenina en Andalucía resulta más intensa entre los puestos de trabajo de salarios bajos. Adicionalmente, en este estudio se pone de manifiesto que para el año 2010 el 59,9 por ciento de las mujeres andaluzas presentan salarios bajos, definidos como aquellos inferiores a 1.389 euros brutos mensuales¹¹.

11 En el año 2011, la Secretaría de la Mujer de UGT-Andalucía publicó un informe sobre la

6.1.2. Los fundamentos de las diferencias salariales: la descomposición salarial

Tal como se ha expuesto anteriormente, el análisis de las diferencias salariales por género exige una aproximación que tenga en cuenta la desigual ubicación laboral existente entre hombres y mujeres. Para abordar este análisis vamos a implementar de nuevo la descomposición de Oaxaca-Blinder¹², a partir de los resultados obtenidos en la estimación de ecuaciones salariales diferenciadas para mujeres y hombres. Dada la disponibilidad de datos existentes, primero llevaremos a cabo el análisis utilizando datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), y posteriormente realizaremos el mismo análisis con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV).

a) Diferencias salariales por género a partir de los datos de la EES.

En primer lugar, vamos a llevar a cabo la descomposición de Oaxaca-Blinder a partir los datos de la *Encuesta de Estructura Salarial (EES)* para el año 2010, utilizando como variable dependiente el logaritmo del salario hora. Dada la disponibilidad de datos aportada por la EES, diferenciaremos el análisis entre la región «Sur» y el resto de España. Las variables que definen el salario estimado aproximan características personales (la edad, la nacionalidad y el nivel de estudios) junto con características del puesto de trabajo (el tipo de contrato, el tipo de jornada laboral, si se desarrollan tareas de supervisión, la ocupación laboral, el sector de actividad, si se trabaja para una PYME y si se pertenece al sector público)¹³ señaladas por la literatura al uso. Los resultados alcanzados en estas estimaciones se muestran en la tabla 6.3 y en el Anexo se recogen las ecuaciones salariales en las que se basa dicha información (tablas A.3 y A.4).

En el «Sur», la media del logaritmo del salario hora de los hombres alcanza un valor de 2,291, superior al dato para las mujeres, que es de 2,144. Este hecho pone de manifiesto la existencia de una importante diferencia salarial, de 0,146 (aproximadamente 1 euro y 15 céntimos por hora trabajada). Dicha diferencia se reduciría en -0,024 si tuviéramos en cuenta la desigual distribución de las características personales y la diferente ubicación laboral de hombres y mujeres. Así, la parte no explicada por las diferencias existentes en cuanto a las características, es decir, lo que podríamos interpretar como

discriminación retributiva, que complementa dicha información.

12 En nuestro caso, concretamente hemos desarrollado la descomposición dentro del programa econométrico STATA, gracias al módulo implementado por Jann (2008), bajo el comando «oaxaca».

13 Para agilizar la lectura del capítulo, no se han incluido las estimaciones salariales, mostrándose simplemente los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder. No obstante, los autores pueden poner a disposición de los interesados dichas estimaciones bajo petición.

el trato diferencial o discriminatorio, establecería una brecha aún mayor, estimada en 0,171. En términos relativos, la desigualdad salarial en el «Sur» queda explicada en un -16,4 por ciento por las condiciones personales y laborales. El resto, un 117,1 por ciento, permanecería sin explicar. En el caso del resto de España la parte explicada alcanza un valor de -0,046, mientras que la parte no explicada es un 0,205, lo que supone en porcentaje un -28,9 por ciento y un 128,9 por ciento respectivamente.

Como conclusión inicial se establece que, a pesar de controlar por las características laborales y personales de los individuos, el *gap* salarial persiste, pero nuevamente sigue siendo ligeramente menor en el «Sur» (0,146 frente a 0,159). Además, sobre la base de estas primeras estimaciones¹⁴, se puede establecer que la parte no explicada, interpretada generalmente como *proxy* de la discriminación, también resulta en el «Sur» ligeramente inferior.

Más allá de estos resultados generales, el interés de este análisis radica en observar si las variables que fundamentan o justifican las desigualdades salariales por género en el «Sur» son las mismas que en el resto de España. Para ello, a continuación vamos a analizar con detenimiento cada una de las variables explicativas de la tabla 6.3. De su observación se desprende que uno de los mayores fundamentos de la desigualdad salarial existente en el «Sur» es el hecho de que las mujeres, en comparación con los hombres, ocupan con mayor frecuencia puestos de trabajo a tiempo parcial, generalmente peor remunerados¹⁵. Asimismo, también destaca el hecho de que las mujeres del «Sur» se encuentren en menor medida representadas en las ocupaciones no manuales, tanto de alta como baja cualificación. En el caso del resto de España, los resultados, aunque con matices de intensidad, muestran unas pautas similares.

Aparte de mostrar las diferencias observadas entre el «Sur» y el resto de España, el análisis desarrollado indica cuáles son las pautas a seguir para reducir las diferencias salariales por género en el «Sur»: fomentar la educación superior entre las mujeres y su presencia laboral entre las ocupaciones no manuales, sobre todo de alta cualificación.

En la tabla 6.4 se ha aplicado la descomposición de Oaxaca-Blinder ahora a las diferencias salariales existentes entre las mujeres del «Sur» y las mujeres del resto de Es-

14 Sin embargo, debemos ser cautos cuando hablamos de discriminación sobre la base del análisis de Oaxaca-Blinder, ya que lo que identificamos como discriminación no es realmente sino la parte no explicada de las diferencias salariales, componente *black-box* que también puede venir explicado por la existencia de variables mal medidas o no consideradas y por la existencia de variables no observables pero relacionadas explicativamente con la productividad (Altonji y Blank, 1999).

15 Véase el gráfico 3.10.

Tabla 6.3. Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder por género

ln (salario hora)	Sur			Resto de España		
	Coef.	P>z		Coef.	P>z	
Hombres	2,291	0,000	***	2,362	0,000	***
Mujeres	2,144	0,000	***	2,203	0,000	***
Diferencias salariales	0,146	0,000	***	0,159	0,000	***
Explicadas	-0,024	0,004	***	-0,046	0,000	***
No explicadas	0,171	0,000	***	0,205	0,000	***
% Explicado	-16,6 %			-28,9 %		
30-39 años	0,000	0,679		-0,001	0,002	***
40-49 años	0,003	0,022	**	-0,001	0,418	
50-59 años	0,007	0,000	***	0,004	0,000	***
Más de 59 años	0,004	0,002	***	0,006	0,000	***
Español	0,000	0,910		-0,001	0,000	***
Estudios secundarios	0,000	0,850		0,001	0,000	***
Estudios superiores	-0,010	0,000	***	-0,013	0,000	***
Temporal	0,001	0,268		0,001	0,005	***
Parcial	0,015	0,000	***	0,006	0,000	***
Supervisor	0,006	0,000	***	0,009	0,000	***
Persona trabajadora no manual alta cualificación	-0,021	0,000	***	-0,027	0,000	***
Persona trabajadora no manual baja cualificación	-0,007	0,000	***	-0,014	0,000	***
Persona trabajadora manual alta cualificación	0,001	0,086	*	0,002	0,000	***
PYME	-0,013	0,000	***	-0,012	0,000	***
Sector Público	-0,009	0,000	***	-0,007	0,000	***
N. muestra	29.362			187.407		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la EES, 2010.

paña. En este caso se confirma que las mujeres del resto de España ganan más que las mujeres del «Sur» (en logaritmos del salario hora promedio). La diferencia se cifra en 0,059 aproximadamente, un euro por hora más en el resto de España. La descomposición estimada muestra que la parte explicada resulta positiva, con un valor de 0,039, y en términos porcentuales se alcanza un porcentaje de explicación del 66,1 por ciento. Ello quiere decir que en este caso las diferencias salariales entre las mujeres de ambos territorios se justifican principalmente por la diferente dotación de características y la desigual ubicación laboral. Aunque no hay que olvidar que aún queda una parte importante de las diferencias salariales por explicar.

Tabla 6.4. Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder entre mujeres del «Sur» y del Resto de España

ln (salario hora)	Coef.	P>z	
Mujeres-Resto de España	2,203	0,000	***
Mujeres-Sur	2,144	0,000	***
Diferencias salariales	0,059	0,000	***
Explicadas	0,039	0,000	***
No explicadas	0,021	0,001	***
% Explicado	66,1 %		
Aportación a la parte explicada			
30-39 años	-0,001	0,422	
40-49 años	0,002	0,147	
50-59 años	0,007	0,000	***
Más de 59 años	0,003	0,002	***
Español	0,001	0,005	***
Estudios secundarios	-0,001	0,008	***
Estudios superiores	0,004	0,001	***
Temporal	0,007	0,000	***
Parcial	0,003	0,000	***
Supervisor	-0,001	0,438	
Persona trabajadora no manual alta cualificación	0,009	0,023	**
Persona trabajadora no manual baja cualificación	0,010	0,000	***
Persona trabajadora manual alta cualificación	-0,004	0,000	***
PYME	0,007	0,000	***
Sector Público	-0,007	0,000	***
N. muestra	93.112		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la EES, 2010.

Cuando se analizan los fundamentos de la desigualdad salarial entre las mujeres del «Sur» y del resto de España, las principales variables que salen a la palestra son la edad (intervalo de 50 a 59 años de edad), el empleo temporal, el trabajo no manual, el empleo en el sector público, y el empleo en PYMEs. Por tanto, es sobre todos estos factores poblacionales y laborales femeninos (tabla 6.4) donde se fundamentan las diferencias entre el «Sur» y el resto de España, y donde debería centrarse la Política Económica.

b) Las diferencias salariales con datos de la ECV.

En segundo lugar, se analizan las diferencias salariales utilizando la *Encuesta de Condiciones de Vida (ECV)*. Para ello se ha construido un *pool* de datos que une los ficheros transversales de las distintas encuestas desde el año 2008 a 2011. En este caso, nuestra variable de análisis es el salario mensual neto, de acuerdo con la información contenida en la ECV.

Recordemos que la ECV recoge tanto datos personales como laborales. De esta forma, podemos identificar cómo es la participación laboral de los individuos de la muestra. Ello daría pie a utilizar en nuestras descomposiciones salariales el conocido filtro de Heckman (1979), una ponderación que tiene en cuenta y trata de corregir la desigual participación por género. Sin embargo, en las estimaciones que se han llevado a cabo, este filtro no ha resultado significativo. En consecuencia, las descomposiciones que se recogen a continuación se han realizado sin tal consideración y se refieren a regresiones lineales simples. Al igual que en el caso anterior, se consideran como variables explicativas de la remuneración una serie de características personales (la edad, el estado civil, la nacionalidad y el nivel de estudios) y laborales (el tipo de contrato, el tipo de jornada laboral, si realiza tareas de supervisión, si es persona trabajadora no manual y si reside en una zona muy poblada). Se trata de adoptar un mismo enfoque, pero en este caso aprovechando la información contenida en la ECV y alcanzando una desagregación regional más precisa, que permita analizar el caso específico de Andalucía. La construcción del *pool* obliga a la incorporación de los años de análisis como variables de control.

Los resultados alcanzados se recogen en la tabla 6.5 y nuevamente las ecuaciones salariales que sustentan los mismos se recogen en el Anexo (tablas A.5 y A.6). De acuerdo con dichos resultados, se concluye que el porcentaje explicado del *gap* salarial alcanza el 44,2 por ciento del total (0,121) en Andalucía, frente al 41,3 por ciento (0,110) en el caso del resto de España. El tratamiento diferencial, es decir, la parte no explicada, sería nuevamente mayoritaria, alcanzando el 55,8 por ciento (0,152) y el 58,7 por ciento (0,156) respectivamente. Con una definición más desagregada y algo más precisa gracias a los datos de la ECV, se comprueba que la diferencia salarial en Andalucía de nuevo se debe principalmente a la existencia de un tratamiento diferencial en el mercado de trabajo. Si bien el tratamiento diferencial resulta inferior en Andalucía frente al resto de España, sus valores no son excesivamente distintos. Toharia, Cebrián y Moreno (2009), analizando las bases de cotización de las personas trabajadoras a tiempo completo, confirman que el trato discriminatorio hacia las mujeres andaluzas no difiere considerablemente de la situación existente en otras regiones españolas.

La diferencia salarial entre los hombres y las mujeres en Andalucía se basa principalmente en dos rasgos fundamentales: la mayor presencia femenina en el empleo a tiempo parcial, factor que aumenta las diferencias salariales existentes por género, y la mayor presencia en términos relativos de mujeres con estudios superiores frente a los hombres, factor que reduce las diferencias salariales existentes por género. Además, en el caso del salario mensual, la educación es una variable mucho más significativa para determinar las diferencias salariales por género, sobre todo en el caso andaluz. Las estimaciones llevadas a cabo anteriormente sobre el salario por hora también apuntaban este resultado, pero presentaban una cuantía inferior.

Tabla 6.5. Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder entre hombres y mujeres

Diferencias salariales:	Andalucía			Resto de España		
ln (salario neto/mes)	Coef.	P>z		Coef.	P>z	
Hombres	7,203	0,000	***	7,301	0,000	***
Mujeres	6,931	0,000	***	7,036	0,000	***
Diferencias salariales	0,273	0,000	***	0,265	0,000	***
Explicadas	0,121	0,000	***	0,110	0,000	***
No explicadas	0,152	0,000	***	0,156	0,000	***
% Explicado	44,2 %			41,3 %		
Aportación a la parte explicada						
Edad	0,013	0,052	*	0,013	0,000	***
Edad²	-0,004	0,448		-0,010	0,000	***
Casado	0,006	0,001	***	0,002	0,000	***
Español	0,000	0,427		-0,001	0,212	
Estudios Superiores	-0,042	0,000	***	-0,027	0,000	***
Temporal	0,004	0,087	*	0,007	0,000	***
Parcial	0,136	0,000	***	0,108	0,000	***
Supervisor	0,018	0,000	***	0,022	0,000	***
Persona trabajadora no manual	-0,005	0,015	**	-0,003	0,000	***
Residencia en zona muy poblada	-0,005	0,001	***	-0,002	0,000	***
2009	0,000	0,899		0,000	0,679	
2010	-0,001	0,452		0,000	0,841	
2011	0,000	0,874		0,000	0,298	
N. muestra	4.164			37.275		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, Pool 2008-2011.

De nuevo, hemos repetido el análisis para el *gap* salarial existente entre las mujeres andaluzas frente a las mujeres del resto de España (tabla 6.6). Se comprueba que las mujeres andaluzas presentan en promedio una remuneración menor a las del resto de España, debido a su desigual distribución, o desigual remuneración, sobre todo dentro de los colectivos de las mujeres maduras, las personas trabajadoras temporales y aquellas a tiempo parcial. La parcialidad nuevamente aparece como uno de los rasgos más persistentes en la explicación de la desigualdad salarial de las mujeres andaluzas.

Tabla 6.6. Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder entre las mujeres andaluzas y las del Resto de España

ln (salario neto/mes)	Coef.	P>z	
Mujeres-Resto de España	7,036	0,000	***
Mujeres-Andalucía	6,931	0,000	***
Diferencias salariales	0,105	0,000	***
Explicadas	0,067	0,000	***
No explicadas	0,039	0,000	***
% Explicado	63,2 %		
Aportación a la parte explicada			
Edad	0,023	0,000	***
Edad ²	-0,013	0,003	***
Casado	0,000	0,514	
Español	-0,004	0,000	***
Estudios Superiores	0,004	0,482	
Temporal	0,017	0,000	***
Parcial	0,025	0,001	***
Supervisor	0,004	0,011	**
Persona trabajadora no manual	0,002	0,202	
Residencia en zona muy poblada	0,010	0,000	***
2009	0,000	0,936	
2010	-0,001	0,399	
2011	-0,001	0,087	*
N. muestra	19.136		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, *Pool* 2008-2011.

6.1.3. La existencia de «techo de cristal»: descomposiciones salariales cuantílicas

Complementaria a los análisis llevados a cabo hasta ahora, también hemos analizado cómo es la descomposición de las diferencias salariales por género en Andalucía a través de toda la distribución de los salarios. En este caso, nuestra motivación radica en saber si el *gap* salarial por género resulta mayor en los tramos salariales más altos, una vez que tenemos en cuenta las características por las cuales el individuo es remunerado. Se trata de validar la posible existencia de un «techo de cristal» en términos salariales, algo que parecían indicar los datos estadísticos iniciales. El desarrollo de este análisis se realiza a partir de la estimación de las regresiones cuantílicas, a las cuales nuevamente se les aplica una descomposición salarial diferenciando entre la parte explicada por las características de los individuos y la parte no explicada o tratamiento diferencial.

Las regresiones cuantílicas se basan en desarrollar estimaciones por tramos de la distribución de una variable continua que pretenden aproximar la media condicional así como otras variables de respuesta en cada cuantil, tales como son las medidas de dispersión (varianzas, desviaciones típicas, etc.). En nuestro caso, estimamos cuál es el salario promedio para diferentes tramos de la distribución salarial. Este tipo de estimaciones son adecuadas cuando el comportamiento a estudiar no se reproduce de igual manera a lo largo de todos los tramos de la distribución o cuando la media encierra casos dispares o atípicos de interés. Los tramos a estimar pueden definirse a través de cuantiles, deciles u otra medida de desagregación θ , de modo que $0 < \theta < 1$. La descomposición de Oaxaca-Blinder estimada por cuantiles ha seguido la metodología establecida por Melly (2006). Teniendo en cuenta regresiones lineales y otros supuestos tradicionales sobre las regresiones cuantílicas, Melly (2006) desarrolla un método análogo a la descomposición de Oaxaca-Blinder diferenciando el *gap* salarial por cuantiles en base a la estimación de una distribución contrafactual de los salarios (aquella que tendría uno de los grupos de análisis si fuera tratado como el grupo de referencia). Dicha descomposición se puede establecer del siguiente modo:

$$\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_0(\theta) = [\hat{q}_1(\theta) - \hat{q}_c(\theta)] + [\hat{q}_c(\theta) - \hat{q}_0(\theta)]$$

donde el primer efecto refleja la parte explicada por los coeficientes y el segundo efecto la parte explicada por las características. Siguiendo la terminología establecida por Melly (2006),

$$\hat{q}_1(\theta) = \inf \left\{ q : n_t^{-1} \sum_{i: T_i = t} \hat{F}_{Y(t)}(q | X_i) \geq \theta \right\}$$

es la función cuantílica no condicionada basada en un tratamiento binario T (en nuestro caso hombres y mujeres), en la cual Y son los resultados potenciales o variables a explicar (en nuestro caso se trata del salario neto mensual en logaritmos), X son una serie de covariables explicativas (las variables personales o laborales determinantes del suceso a estimar, en nuestro caso, aquellas que se han incluido en las tablas 6.5 y 6.6) y $F_Y(q)$ es la función acumulativa. Por su parte,

$$\hat{q}_C(\theta) = \inf \left\{ q : n_t^{-1} \sum_{i: T_i = t} \hat{F}_{Y(0)}(q | X_i) \geq \theta \right\}$$

es la distribución contrafactual cuantílica θ que podría observarse si las personas no sufrieran un tratamiento diferencial o distribución cuantílica condicionada.

La descomposición cuantílica se ha desarrollado utilizando los datos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES), ya que esta fuente posee una muestra mayor de cara a la representación de la distribución salarial. Por ello, los análisis realizados se refieren de nuevo al salario por hora, diferenciando nuevamente entre el «Sur» y el resto de España. Los resultados obtenidos se recogen en la tabla 6.7.

En primer lugar, debe señalarse que, independientemente del cuantil considerado, la mujer presenta un salario medio inferior al hombre, tanto para el «Sur» como para el resto de España (así lo muestran los coeficientes negativos obtenidos en la columna sobre diferencias salariales entre hombres y mujeres (A-C)).

Adicionalmente, los salarios contrafactuales, aquellos que recibiría la mujer si fuera tratada como un hombre, son siempre superiores a los salarios medios femeninos, mostrando, tanto para el «Sur» como para el resto de España, la existencia de un tratamiento diferencial o discriminatorio a lo largo de toda la distribución salarial.

Sin embargo, nos encontramos con una importante discrepancia respecto a las diferencias explicadas por las características. En el caso del resto de España, a lo largo de toda la distribución salarial las características detentadas por la mujer establecen remuneraciones positivas, que permiten acercar su salario a los salarios masculinos. Sin embargo, esta pauta solo se reproduce en el caso andaluz a partir del cuarto cuantil. Por debajo del mismo las características que poseen las mujeres son también la base explicativa de que exista un *gap* salarial por género desfavorable hacia la mujer del «Sur». Se produce por tanto una brecha diferencial importante en la comparación entre ambos entornos.

Tabla 6.7. Descomposición cuantílica del *gap* salarial por género. «Sur» y Resto de España

Cuantiles	W Mujeres	W Contrafactual	W Hombres	Dif. Mujeres- Hombres	Sig.	Dif. Explicada Características	Sig.	Dif. No explicada Coeficientes	Sig.	Distribución (%)	
	(A)	(B)	(C)	(A-C)		(B-C)		(A-B)			
Sur											
Q1	1,637	1,725	1,781	-0,144	0,000 ***	-0,056	0,000 ***	-0,088	0,000 ***	38,9 61,1	
Q2	1,762	1,891	1,922	-0,159	0,000 ***	-0,031	0,000 ***	-0,128	0,000 ***	19,5 80,5	
Q3	1,869	2,013	2,021	-0,152	0,000 ***	-0,007	0,311	-0,145	0,000 ***	4,6 95,4	
Q4	1,969	2,127	2,118	-0,148	0,000 ***	0,010	0,119	-0,158	0,000 ***	-6,5 106,5	
Q5	2,074	2,245	2,218	-0,145	0,000 ***	0,027	0,002 ***	-0,171	0,000 ***	-18,7 118,7	
Q6	2,197	2,373	2,334	-0,137	0,000 ***	0,039	0,000 ***	-0,176	0,000 ***	-28,7 128,7	
Q7	2,335	2,518	2,469	-0,133	0,000 ***	0,049	0,000 ***	-0,183	0,000 ***	-36,9 136,9	
Q8	2,500	2,698	2,642	-0,142	0,000 ***	0,056	0,000 ***	-0,198	0,000 ***	-39,4 139,4	
Q9	2,753	2,966	2,908	-0,155	0,000 ***	0,058	0,000 ***	-0,213	0,000 ***	-37,7 137,7	
Resto de España											
Q1	1,672	1,811	1,803	-0,130	0,000 ***	0,009	0,000 ***	-0,139	0,000 ***	-6,5 106,5	
Q2	1,808	1,978	1,956	-0,148	0,000 ***	0,022	0,000 ***	-0,170	0,000 ***	-14,8 114,8	
Q3	1,919	2,109	2,076	-0,157	0,000 ***	0,033	0,311	-0,190	0,000 ***	-20,9 120,9	
Q4	2,025	2,229	2,189	-0,164	0,000 ***	0,041	0,119	-0,204	0,000 ***	-24,7 124,7	
Q5	2,134	2,351	2,303	-0,169	0,000 ***	0,048	0,002 ***	-0,217	0,000 ***	-28,4 128,4	
Q6	2,254	2,481	2,427	-0,173	0,000 ***	0,054	0,000 ***	-0,227	0,000 ***	-30,9 130,9	
Q7	2,395	2,625	2,569	-0,173	0,000 ***	0,057	0,000 ***	-0,230	0,000 ***	-32,7 132,7	
Q8	2,579	2,800	2,742	-0,163	0,000 ***	0,058	0,000 ***	-0,221	0,000 ***	-35,6 135,6	
Q9	2,844	3,058	2,999	-0,155	0,000 ***	0,060	0,000 ***	-0,214	0,000 ***	-38,4 138,4	

Nº Obs. Andalucía: 4.164. Nº Obs. Resto de España: 37.275. Nº Regresiones estimadas: 100. Bootstrapping: 50 repeticiones.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre EES, 2010.

El gráfico 6.1 expresa los resultados obtenidos de una forma, quizás, más sencilla. Se observa en términos absolutos como el *gap* salarial resulta levemente superior en los tramos o cuantiles superiores. Según la tabla previa, el *gap* salarial para el «Sur» en el último cuantil se sitúa en -0,155, siendo la misma cifra para el resto de España. Este *gap* presenta su máximo en el caso del «Sur» en el séptimo cuantil y para el resto de España en el último cuantil.

Pero lo más importante consiste en validar cuáles son los fundamentos de las diferencias a lo largo de la distribución. Según el gráfico 6.1, y si nos centramos en el ámbito «Sur»,

podemos comprobar que la parte explicada por las características aumenta a lo largo de la distribución salarial, compensando las diferencias salariales existentes por género a lo largo de toda la distribución. Mientras, la parte no explicada o el tratamiento diferencial en la remuneración es el componente más importante del *gap* salarial (el que presenta un mayor signo negativo), contribuyendo en mayor medida en los cuantiles superiores.

Analizando adicionalmente el peso relativo de cada efecto (tabla 6.7), también se comprueba que la parte no explicada adquiere una mayor ponderación a media que se accede a tramos superiores.

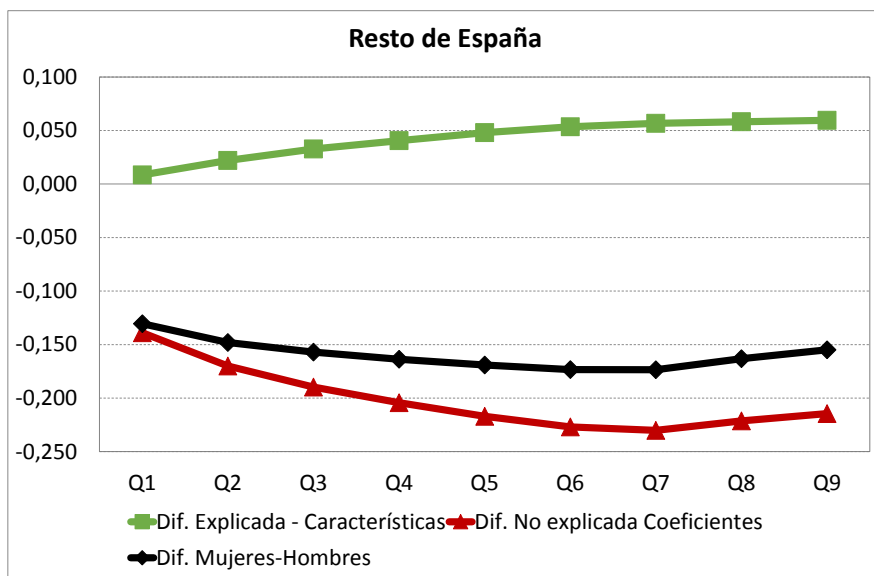
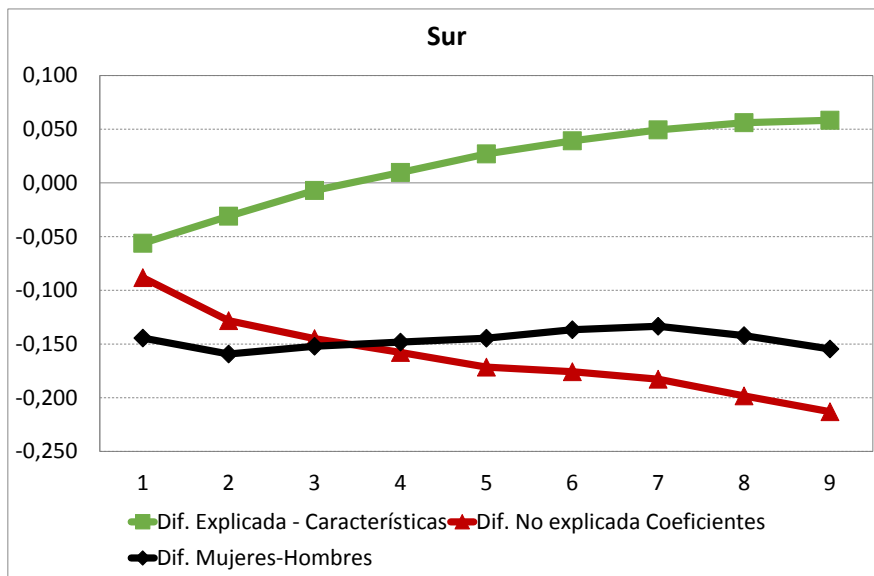
Aunque las pautas resultan similares en el resto de España, la diferencia del «Sur» radica en el comportamiento de los cuantiles inferiores, donde las características femeninas contribuyen a la formación de las diferencias salariales por género, sumándose al tratamiento discriminatorio ya de por sí existente.

Todo ello apunta a la existencia, aunque de magnitud moderada, de un «techo de cristal» en las ganancias femeninas, de similar intensidad en el «Sur» y en el resto de España. A medida que nos movemos hacia tramos salariales superiores aumenta el *gap* salarial existente por género, pero sobre todo se incrementa la parte no explicada.

6.1.4. Atributos psicológicos y preferencias

El apartado final de este capítulo se dedica a analizar cuál es la posible contribución de ciertos elementos relacionados con los atributos psicológicos y las preferencias en la explicación del *gap* salarial existente por género, exclusivamente para el caso andaluz. Hasta ahora, las estimaciones realizadas respecto de las diferencias salariales por género han considerado únicamente el posible efecto inducido por variables personales, relacionadas con la productividad de los individuos, o vinculadas con su ubicación laboral. Sin embargo, una de las líneas de investigación recientes más fructíferas dentro del análisis de las desigualdades laborales por razón de género se centra en el efecto inducido por el hecho de que mujeres y hombres difieran en sus atributos psicológicos y en sus preferencias (Bertrand, 2010). Por atributos psicológicos y preferencias se entienden toda una serie de valores sociales, antecedentes familiares y actitudes relativas al mercado de trabajo, que se concretan en diferencias en términos de actitudes ante el riesgo, la competencia, la negociación, así como otros rasgos personales. Lo importante es que mujeres y hombres presentarían diferencias en estos aspectos, que por otra parte serían remunerados por el mercado, generando diferencias laborales entre ambos géneros. Existe una importante y reciente literatura (Akerlof y Kranton, 2000; Goldin, 2002 y 2006; Fortin, 2005 y 2008; Hoff y Pandey, 2006) que analiza qué parte de la segregación por género existente en los mercados laborales se debe a las decisiones

Gráfico 6.1. Representación de la descomposición cuantílica del *gap* salarial («Sur» y Resto de España)



Fuente: elaboración propia sobre datos de la EES, 2010.

personales basadas en este tipo de aspectos; es decir, en los valores y actitudes sociales que los individuos se forman antes de participar en el mercado de trabajo (*pre-market*). Bajo esta perspectiva, la ubicación laboral de las personas trabajadoras y las diferencias salariales observadas quedarían, al menos en parte, determinadas por sus decisiones, creencias, valores de género y patrones sociales.

En este apartado centraremos nuestro análisis en el caso andaluz, puesto que la comparación con el resto de España exigiría aceptar la hipótesis de que las personas trabajadoras de ambos espacios geográficos comparten los mismos valores sociales o aspectos *pre-market*, consideración que nos parece arriesgada dado que ambas sociedades podrían contar con aspectos diferenciales en relación a estas cuestiones.

El desarrollo de este análisis utilizará los datos contenidos en la Encuesta de Clases Sociales y Estructura Social (ECSES), del CIS, para el año 2006. La ECSES cuenta con una amplia información sobre las actitudes, valores y comportamientos sociales de los individuos encuestados, junto con su situación laboral. Adicionalmente, aporta información tanto sobre algunas de las variables habitualmente utilizadas para aproximar el concepto de actitudes laborales y valores de género y su influencia sobre los resultados laborales obtenidos por las mujeres (fundamentalmente el bloque de la encuesta dedicado a valores, prácticas políticas y costumbres), como sobre algunas de las características de la transmisión intergeneracional de valores entre padres e hijos (en el bloque del cuestionario dedicado a recursos y antecedentes familiares). Se trata, por tanto, de una fuente estadística idónea para llevar a cabo los análisis que se plantean, dentro de la disponibilidad de datos existente en nuestro país.

Aunque se cuenta con datos suficientes para llevar a cabo el análisis, la desagregación disponible conduce a que los resultados alcanzados respecto de la medición del *gap* salarial sean menos significativos que los presentados hasta el momento y que sirvan básicamente para captar comportamientos medios o tendencias generales.

Para incorporar estos nuevos aspectos a los análisis de las diferencias laborales por género llevados a cabo hasta ahora, hemos replicado la metodología de descomposición salarial de Oaxaca-Blinder de acuerdo con una estrategia multinivel. Primero hemos realizado las estimaciones considerando únicamente un conjunto de variables personales y familiares (la nacionalidad, la edad, la edad al cuadrado, la tenencia de pareja, el nivel de estudios alcanzado, el número de hijos que tiene el individuo, si la persona entrevistada es quien aporta más ingresos al hogar y si existen dependientes en el hogar), para sucesivamente ir añadiendo otros grupos de variables de naturaleza laboral (la duración de la jornada laboral, si se trabaja en el sector servicios y la duración del

contrato), relativas a sus factores familiares (si el padre trabajaba por cuenta propia y/o desarrollaba tareas laborales de carácter no manual cuando el entrevistado tenía 16 años, si era un buen estudiante y si contaba con una actitud positiva de los padres hacia el estudio) y sobre los aspectos más relacionados con actitudes y preferencias (si el entrevistado considera que el salario debe remunerar la necesidad personal, si no debe ser discriminatorio, si el entrevistado es católico-practicante y si se considera de «izquierdas»). Esta metodología permite analizar qué características y/o valores son más determinantes del *gap* salarial existente por género y cuál es la contribución por separado al mismo.

En este caso, al desarrollar la medición del *gap* salarial con la muestra comentada, se ha comprobado que el filtro de Heckman resulta significativo (resultado que no se obtenía en las estimaciones previas con datos de la ECV). Por ello, las estimaciones desarrolladas en este apartado sí incluyen el filtro o corrección de Heckman (1979). Dicha técnica se basa en el desarrollo de un modelo en dos etapas. En primer lugar se estima la probabilidad de ocurrencia de un suceso. Al desarrollarse sobre la medición del *gap* salarial existente por género, se suelen utilizar indicadores sobre la diferente probabilidad que presentan hombres y mujeres de emplearse o participar en el mercado de trabajo. Para ello se construye simplemente una variable dicotómica, que toma el valor 1 cuando el individuo en cuestión se encuentra ocupado ($E=1$) y cero en el resto de los casos. Estableciendo las ecuaciones para ambos sexos tendríamos:

$$Prob(E = 1|Z) = \Phi(Z\gamma)$$

donde E es la variable dicotómica del empleo, Z es el vector de variables explicativas, γ es un vector de parámetros desconocidos y Φ es la función de densidad para una variable normal.

En una segunda etapa, se calcula una ecuación lineal simple sobre los salarios de hombres y mujeres:

$$W = \beta_0 + \beta_1 X + \mu_1$$

Pero en esta ocasión se incorporan a la ecuación salarial las probabilidades predichas anteriormente como variables explicativas. Con ello, se pretende que los datos salariales se encuentren ponderados o incorporen en cierta medida el acceso desigual que presentan hombres y mujeres al mercado de trabajo y, por tanto, la diferente probabilidad de percibir un salario.

$$W = \beta_0 + \beta_1 X + E(u|X, E = 1)$$

Si los residuos son normales, podemos estimar el último término, de manera que:

$$W = \beta_0 + \beta_1 X + \rho \sigma_u \lambda(Z\gamma)$$

Donde ρ es la correlación existente entre los determinantes no observados y la probabilidad de tener un empleo, σ_u es la desviación estándar de los determinantes del salario, λ es la inversa del ratio de Mills y β_1 es el coeficiente que pondera la ecuación salarial según el sesgo de selección. La inversa del ratio de Mills es una función monótonica decreciente sobre la probabilidad de que una observación haya sido seleccionada en la muestra. Esta metodología se basa en el supuesto de que la muestra ha sido seleccionada de manera aleatoria aunque hombres y mujeres presenten diferentes probabilidades de emplearse, de manera que el sesgo o corrección mejora la estimación suponiendo que existen variables omitidas que nos llevan a la desigual probabilidad de participación o empleo de los grupos considerados.

Por último, no debemos olvidar que las condiciones del modelo exigen que se cumplan los siguientes supuestos econométricos:

$$Z + \mu_2 > 0 \quad ; \quad \mu_1 \sim N(0, \sigma) \quad ; \quad \mu_2 \sim N(0, 1) \quad ;$$

$$\text{Corr}(\mu_1, \mu_2) = \rho \quad ; \quad \sigma_u > 0$$

Los resultados obtenidos se resumen en la tabla 6.8¹⁶. En primer lugar, de su observación se desprende, en relación con el modelo 1, que solo considera las variables personales y familiares como regresores, que este conjunto de variables logra explicar el 20,8 por ciento del *gap* salarial por género. Por su parte, en el modelo 4, en el que incluimos todas las variables consideradas, la parte explicada del *gap* salarial alcanza un valor del 57,5 por ciento. Por tanto, a pesar de considerar nuevos aspectos sociales, relacionados con actitudes y preferencias, todavía quedaría una parte importante del *gap* salarial por género que no puede ser explicada por las diferencias en las características de los individuos y que generalmente se asocia con el trato discriminatorio de la mujer en la percepción de los salarios.

16 El desarrollo del modelo se ha llevado a cabo con el programa econométrico STATA, donde se calculan estimadores consistentes a través de la búsqueda de la máxima verosimilitud. El principal problema de este tipo de estimación consiste en considerar las variables adecuadas para definir de manera correcta la probabilidad de tener un empleo, es decir, qué determina el filtro de Heckman, puesto que dicha probabilidad pondera los resultados finales.

Tabla 6.8. Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder entre hombres y mujeres (Andalucía)

Diferencias salariales: ln (salario/mes)	Modelo 1			Modelo 2			Modelo 3			Modelo 4		
	Coef.	P>z		Coef.	P>z		Coef.	P>z		Coef.	P>z	
Hombres	6,973	0,000	***	6,974	0,000	***	6,974	0,000	***	6,976	0,000	***
Mujeres	6,550	0,000	***	6,549	0,000	***	6,575	0,000	***	6,586	0,000	***
Diferencias salariales	0,422	0,000	***	0,426	0,000	***	0,399	0,000	***	0,390	0,000	***
Explicadas	0,088	0,004	***	0,226	0,000	***	0,221	0,000	***	0,224	0,000	***
No explicadas	0,334	0,000	***	0,199	0,004	***	0,177	0,012	***	0,166	0,022	***
% Explicado	20,8 %			53,2 %			55,5 %			57,5 %		
Aportación a la parte explicada												
Extranjero	0,000	0,761		0,000	0,789		0,000	0,933		0,000	0,936	
Edad	0,034	0,463		0,027	0,403		0,014	0,660		0,013	0,661	
Edad²	-0,035	0,352		-0,027	0,312		-0,018	0,479		-0,017	0,481	
Pareja	-0,002	0,552		-0,001	0,571		-0,001	0,583		-0,001	0,589	
Est. Secundarios	0,002	0,741		0,001	0,918		0,001	0,902		0,001	0,902	
Est. Superiores	-0,029	0,124		-0,029	0,139		-0,025	0,129		-0,025	0,129	
Nº de hijos	0,005	0,523		0,002	0,628		0,003	0,538		0,003	0,543	
Persona que aporta más ingresos al hogar (cabeza de familia)	0,105	0,000	***	0,085	0,000	***	0,090	0,000	***	0,089	0,000	***
Existencia de dependientes	0,009	0,241		0,005	0,268		0,007	0,210		0,007	0,212	
Jornada parcial				0,134	0,000	***	0,138	0,000	***	0,138	0,000	***
Servicios				0,031	0,011	**	0,059	0,000	***	0,059	0,000	***
Contrato temporal				-0,001	0,717		0,000	0,872		0,000	0,872	
Padre: trabajador por cuenta propia							0,001	0,777		0,001	0,673	
Padre: trabajador no manual (white collar)							-0,044	0,002	***	-0,044	0,002	***
Buen estudiante							-0,001	0,919		-0,001	0,920	
Actitud positiva de los padres hacia el estudio (apoyo al estudio)							-0,002	0,511		-0,002	0,500	
Considera que el salario debe remunerar la necesidad personal (remuneración equitativa)										0,000	0,946	
Considera que la remuneración salarial no debe ser discriminatoria (no discriminador)										0,000	0,720	
Se considera católico-practicante										0,003	0,599	
Se considera de izquierdas										0,001	0,555	
Nº de observaciones	492			486			466			466		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

MODELO 1: PERSONALES + FAMILIARES

MODELO 2: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES

MODELO 3: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES + ANTECEDENTES FAMILIARES

MODELO 4: PERSONALES + FAMILIARES + LABORALES + ANTECEDENTES FAMILIARES + ACTITUDES DE ROL

Fuente: ECSES, 2006.

Lo más llamativo quizás de este ejercicio es que la principal aportación a la explicación del *gap* salarial se alcanza cuando se incluyen las variables relativas al puesto de trabajo. Por consiguiente, aunque los aspectos *pre-market* relacionados con preferencias y actitudes contribuyen a explicar una parte del *gap* salarial existente por género en Andalucía (según las estimaciones aproximadamente el 3 por ciento), no son el fundamento principal del mismo. Por el contrario, ese fundamento radica principalmente en la desigual colocación dentro del mercado de trabajo de hombres y mujeres.

Analizando con detenimiento cada una de las variables consideradas, se concluye que las desigualdades salariales entre hombres y mujeres se fundamentan en que ambos colectivos se distribuyen de manera desigual entre aquellos que más aportan económicamente al hogar, entre el tiempo parcial y entre los que trabajan en el sector servicios. Pero, sobre todas ellas, destaca el empleo a tiempo parcial, cuestión que se viene repitiendo a lo largo de todo el capítulo, independientemente de la base de datos utilizada.

Entre las variables *pre-market*, tan solo el hecho de que el padre desarrollara tareas laborales como no-manual resulta significativo, siendo sorprendentemente un hecho que reduce las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Ello puede constituir un indicador indirecto o aproximación de que los antecedentes familiares determinan en cierta medida la segregación laboral actual. No obstante, se trata de un resultado demasiado preliminar, que debería seguir investigándose en el futuro. Los valores laborales y políticos recogidos al final de la tabla 6.8 no resultan significativos, por lo que parece que la desigual ubicación laboral de hombres y mujeres en el mercado de trabajo andaluz no se puede asociar directamente a diferencias en los valores sociales por género.

6.2. La satisfacción laboral por género

En este apartado se analiza la segunda de las implicaciones generales consideradas en relación con la existencia de segregación laboral por género: el grado de satisfacción laboral que presentan las mujeres en relación a los hombres en función de su ubicación laboral. Dado que a lo largo de la presente investigación se ha demostrado que la segregación laboral por género resulta especialmente importante en relación con las tareas laborales desarrolladas por hombres y mujeres, el análisis se llevará a cabo desde una perspectiva vertical; es decir, en relación con la satisfacción laboral que presentan hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones laborales. De las categorías ocupacionales analizadas se han excluido a las relacionadas con las Fuerzas Armadas,

dada la escasa presencia de mujeres andaluzas en dichas ocupaciones. Sin embargo, sí se tendrá en cuenta este elemento para el cálculo de las cifras totales.

Los índices contruidos se han elaborado a partir de un *pool* que aúna los datos de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) de los años 2009 y 2010¹⁷. La ECVT recopila una gran cantidad de información sobre la situación laboral y las condiciones de trabajo asociadas a las personas ocupadas españolas. Elaborada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, asegura una representatividad nacional y regional sobre la calidad de vida de la que disfrutaban el conjunto de personas trabajadoras españolas, sobre la base de una muestra trietápica estratificada¹⁸. Entre la información recogida por la ECVT se encuentra el grado de satisfacción general que las personas trabajadoras manifiestan con su puesto de trabajo actual y con diferentes aspectos laborales asociados al mismo. La información sobre la satisfacción laboral refleja las respuestas individuales de las personas ocupadas respecto a su puesto de trabajo actual sobre un rango definido de 0 a 9, siendo el cero la satisfacción nula y nueve la satisfacción más alta. La satisfacción con los distintos aspectos laborales que definen el puesto de trabajo versa en torno al salario, la jornada laboral, los horarios, etc. Todas ellas son circunstancias relacionadas con un puesto de trabajo de tipo asalariado. Por este motivo, cuando se analicen las características laborales en relación con la satisfacción, se considerará la población asalariada.

Al contar con dos ediciones de la ECVT, 2009 y 2010, para ofrecer datos poblacionales, hemos optado por establecer el peso promedio entre ambos años, de modo que los datos ofrecidos a lo largo de este apartado corresponden a la media bianual.

6.2.1. Diferencias de género en el nivel de satisfacción laboral

El análisis de la satisfacción laboral en relación con la segregación laboral surge a partir de la aparición de la que podríamos denominar como teoría de la «Feliz Segregada» (*The paradox of contented female worker or the gender-job satisfaction paradox*), elaborada en sus inicios por Hull (1999) y Parks *et al.* (1995). Dicha teoría establece que las mujeres suelen presentar una satisfacción laboral mayor que la de sus equivalentes masculinos en puestos de trabajo donde existe una cierta segregación laboral. O dicho de otro modo, las mujeres suelen presentar una satisfacción laboral superior cuando

17 Los autores agradecen al Ministerio de Empleo y Seguridad Social el acceso a los microdatos de la ECVT para elaborar este apartado. No obstante, los análisis desarrollados son responsabilidad exclusivamente de los autores.

18 A excepción de Ceuta y Melilla, que quedan fuera de la muestra.

se ubican en ocupaciones/actividades laborales donde el porcentaje de mujeres resulta significativo. Los otros resultados alcanzados (Bender, Donohue y Heywood, 2005) indican que esta mayor satisfacción no se relaciona con el hecho de que la mujer presente en términos generales una satisfacción laboral superior o con que la mujer se sienta más satisfecha al estar rodeada de un mayor porcentaje de mujeres en su puesto de trabajo, sino que es debida a que las características de los puestos de trabajo definidos como «femeninos» ofrecen en términos medios un mayor nivel de bienestar, al menos para la mujer. De manera que las ocupaciones laborales catalogadas como femeninas presentarían una serie de características, en términos de flexibilidad, seguridad, estabilidad laboral, etc., que provocan un aumento en la satisfacción general con el puesto de trabajo para el colectivo femenino. En este sentido, en Iglesias, Llorente y Dueñas (2010) se demuestra, para el caso español, que la satisfacción laboral dentro del sector servicios, de preferente colocación femenina, suele ser superior al del resto de sectores productivos, pero, al mismo tiempo, la satisfacción alcanzada en cada una de las ramas terciarias depende de la calidad del trabajo desarrollado. Para el caso andaluz y en relación con el sector hostelero, Gallardo *et al.* (2007) muestra que el grado de compromiso de las plantillas es elevado, debido en parte al grado de satisfacción disfrutado.

Para la economía española destacan en este campo los trabajos pioneros de Gamero (2004 y 2007), concretamente sobre la satisfacción laboral por género de los asalariados. En estos trabajos no se aprecian diferencias importantes en la satisfacción laboral entre hombres y mujeres, pero este resultado puede deberse a la desigual importancia con que hombres y mujeres ponderan los distintos aspectos del puesto de trabajo para definir su satisfacción laboral (Gamero, 2004). Por contra, en nuestro entorno sí queda patente que el tipo de contrato determina considerablemente una diferente satisfacción laboral por género (Gamero, 2007). Sin embargo, estudios más recientes (Belda, 2012) sí validan la existencia de un diferencial positivo en torno a la satisfacción laboral a favor de la mujer, basado en la mayor satisfacción que ofrecen para la mujer aspectos laborales como la estabilidad, el buen clima empresarial o las posibilidades de conciliación, entre otros.

La satisfacción laboral depende del marco institucional del trabajo y, en este sentido, Kaiser (2007) establece que la paradoja de la «feliz segregada» no refleja sino la modernización del mercado de trabajo, de manera que en los países con mercados de trabajo más avanzados (como Dinamarca, Finlandia y Holanda) no se observan importantes diferencias en la satisfacción laboral de hombres y mujeres, pero en la mayoría de países europeos sí se observan diferencias, debido a la falta de modernización de sus estructuras laborales y a la baja participación femenina. En este tipo de trabajos, para España se obtienen resultados dispares, constituyéndose en numerosas

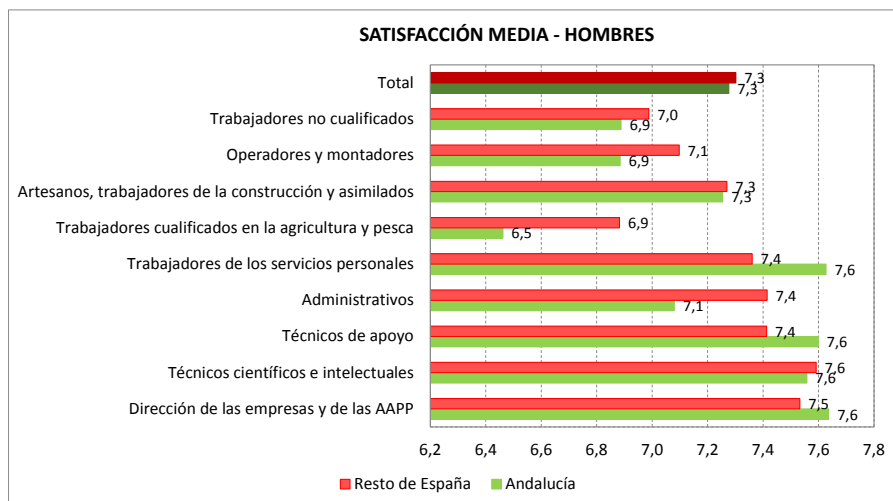
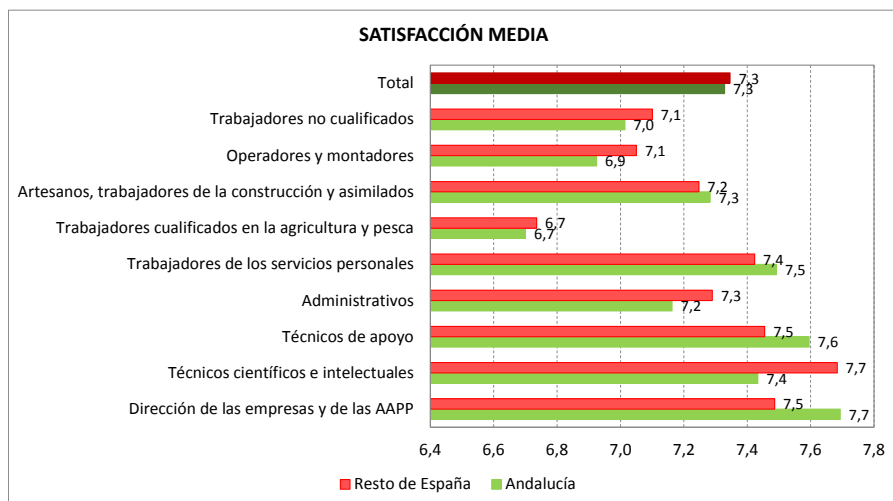
ocasiones en un valor atípico u *outlier*. A pesar de ello, Kaiser (2007) mantiene que en España no se puede rechazar la existencia de la paradoja de la «feliz segregada», al menos dentro de las ocupaciones de supervisor, reflejo en parte de cierta falta de modernidad en la estructura laboral.

Las ideas expuestas, derivadas de la revisión de la literatura en este campo, servirán de base para nuestro análisis de la segregación laboral en relación con la satisfacción laboral en el entorno andaluz. En relación con los análisis realizados, varias cuestiones deben ser tenidas en cuenta. En primer lugar, hay que subrayar el hecho de que el entorno institucional en Andalucía puede ser diferente, en comparación con el existente para el conjunto del Estado español, y con ello el desarrollo de su mercado de trabajo. En segundo lugar, que las mujeres andaluzas pueden mostrar una valoración de su trabajo diferente al de las mujeres del resto de España. Por ello, *a priori*, podremos encontrarnos con diferentes situaciones en relación a la paradoja de la «feliz segregada».

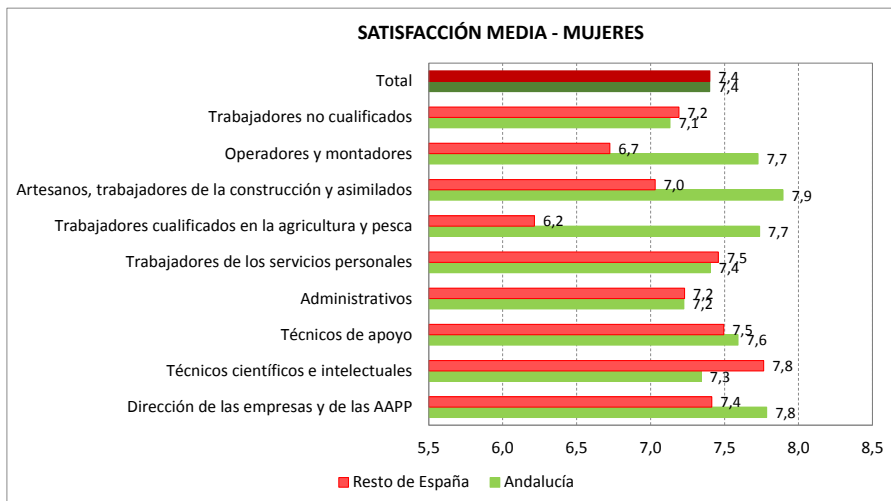
Para hacernos una idea del contexto general en relación a la satisfacción laboral, en el gráfico 6.2 se recoge cuál es el nivel de satisfacción media en cada uno de los grandes grupos ocupacionales, tanto para hombres como mujeres, en Andalucía y en el resto de España. Se observa que la satisfacción laboral media no difiere en Andalucía frente al resto de España. En ambos casos, las personas trabajadoras muestran una puntuación media de 7,3. Esto puede interpretarse, en términos generales, como una elevada satisfacción laboral. Además, tampoco se observan diferencias estadísticas notables entre la satisfacción laboral de hombres y mujeres en ambos territorios (7,3 para los hombres frente a 7,4 para las mujeres, tanto en Andalucía como en el resto de España)¹⁹.

19 Sin embargo, el desarrollo de la prueba de ANOVA determina que la satisfacción laboral media es significativamente diferente entre hombres y mujeres, entre las ocupaciones femeninas vs. resto de ocupaciones, y en Andalucía frente al resto de España. Ello se obtiene según pruebas del ANOVA de un factor y pruebas robustas según el estadístico Brown-Forsythe bajo una probabilidad del 99%.

Gráfico 6.2. Satisfacción media por ocupaciones laborales, personas ocupadas (Andalucía y Resto de España)²⁰



20 Para las mujeres no se incluyen las Fuerzas Armadas por falta de datos. Los datos que fundamentan estos gráficos se encuentran recogidos en el Anexo, junto con otras medidas de la media (véase la tabla A.7).



Fuente: elaboración propia sobre datos del *Pool* ECVT 2009-10.

Lo que sí se observa son diferencias por género muy claras entre las ocupaciones laborales. Mientras que los hombres suelen presentar satisfacciones laborales superiores en ocupaciones de nivel alto, vinculadas con el desarrollo de tareas no manuales y la necesidad de una cualificación elevada, las mujeres presentan una satisfacción laboral más o menos similar a lo largo de todas las ocupaciones laborales. Por consiguiente, *a priori* parece que la mujer pudiera ser algo más «conformista» en sus exigencias laborales.

Si comparamos la situación por género en Andalucía frente al resto de España, se observa que las mayores diferencias se producen en las ocupaciones desarrolladas por las «Personas trabajadoras cualificadas de la agricultura y la pesca», ocupaciones que suelen ofrecer en términos generales una menor satisfacción laboral. De este modo, los hombres andaluces ocupados en la agricultura y la pesca muestran una satisfacción laboral de 6,5 (valor mínimo para su población), notablemente por debajo del valor para el resto de España, que alcanza el 6,9. Sin embargo, las mujeres andaluzas en la agricultura y la pesca presentan un valor de 7,7, por encima del valor observado para el resto de España, cifrado en 6,2 (valor mínimo para su población). Por tanto, en el caso femenino la pauta se invierte y las mujeres muestran una satisfacción laboral superior incluso en ocupaciones vinculadas con bajas satisfacciones laborales.

Este resultado encuentra fundamento en las investigaciones de Sloane y Williams (2000), en las que se concluye que las mujeres no presentan una satisfacción laboral superior *per se*, sino que este resultado radica en la propia elección del trabajo a desarrollar y la im-

portancia dada a ciertos aspectos que acompañan al puesto de trabajo. Adicionalmente, Clark (1997) señala que la satisfacción laboral de la mujer es superior a la del hombre al desarrollar el mismo puesto de trabajo debido a que las expectativas laborales de la mujer podrían ser inferiores y por consiguiente su satisfacción no se ve mermada.

A partir de esta panorámica general, el objeto de análisis de este apartado es la segregación laboral y su vínculo con la satisfacción laboral. Para estudiar esta cuestión acudiremos a la definición de segregación ocupacional establecida por la metodología de Hakim (1993), utilizada previamente en este proyecto. Se trata de clasificar las ocupaciones laborales de acuerdo con la presencia de mujeres empleadas en las mismas en relación con su presencia en el empleo total, utilizando el criterio del ± 10 por ciento. Bajo esta clasificación, se consideran como ocupaciones femeninas aquellas cuya presencia femenina supera en un 10 por ciento o más la presencia femenina general, como ocupaciones masculinas aquellas donde el porcentaje de mujeres ocupadas está por debajo un 10 por ciento o menos de la presencia media femenina, y el resto de ocupaciones incluidas en el rango del ± 10 por ciento se consideran como ocupaciones integradas. En nuestro caso, esta clasificación se ha desarrollado a partir de los datos de la EPA con un nivel de desagregación de dos dígitos (datos medios desde el primer trimestre de 2009 hasta el cuarto trimestre de 2010), con el fin de alcanzar una representación estadística suficiente y un amplio grado de detalle en la definición de las ocupaciones. La clasificación de las ocupaciones se recoge en el Anexo y resulta diferente en Andalucía y en el resto de España, según la segregación ocupacional existente en cada ámbito regional²¹.

La tabla 6.9 muestra el grado de satisfacción laboral media según el nivel de segregación ocupacional observado. Enfocando nuestra atención en la media, se comprueba que las ocupaciones femeninas presentan un mayor grado de satisfacción: el 7,52 en Andalucía y el 7,46 en el resto de España. Además, en ambos entornos geográficos, esta pauta se mantiene al diferenciar por género. Estos datos conducen a afirmar que las mujeres segregadas cumplen la teoría de la «feliz segregada», tanto en Andalucía como en el resto de España. Sin embargo, este resultado no se cumple en el caso de los hombres, de modo que los hombres empleados en ocupaciones masculinas no son los que presentan una mayor satisfacción. Por el contrario, los hombres en ocupaciones femeninas también presentan una satisfacción laboral elevada. Por tanto, se puede deducir que las ocupaciones femeninas son las que aportan una mayor satisfacción laboral, independientemente de si son desarrolladas por hombres o mujeres. De nuevo, serían las características de estas ocupaciones laborales (flexibilidad, estabilidad,

21 La clasificación de las ocupaciones laborales queda recogida en la tabla A.8. El número de ocupaciones integradas resulta minoritario; por ello, se amplió el rango de clasificación hasta el 20%, obteniéndose resultados similares en términos de la satisfacción laboral media.

posibilidad de conciliación, etc.) las que definen una mayor satisfacción y no la propia segregación laboral. Adicionalmente, la mayor valoración de estas características por parte de las mujeres, o al menos su diferente ponderación frente a los hombres, produciría una satisfacción femenina superior en dichas ocupaciones laborales.

Tabla 6.9. Satisfacción según la segregación ocupacional. Andalucía y Resto de España. Personas ocupadas

Tipo de ocupación	Hombre				Mujer				Total			
	Recuento	Media	Mediana	Moda	Recuento	Media	Mediana	Moda	Recuento	Media	Mediana	Moda
Andalucía												
Masculina	1.097.118	7,12	7	8	187.229	7,20	8	8	1.284.347	7,13	7	8
Integrada	111.263	7,01	7	7	54.521	7,47	8	8	165.784	7,16	7	8
Femenina	469.531	7,71	8	8	971.600	7,43	8	8	1.441.132	7,52	8	8
Total	1.677.913	7,28	8	8	1.213.350	7,40	8	8	2.891.263	7,33	8	8
Resto de España												
Masculina	6.374.186	7,25	8	8	1.495.802	7,22	7	8	7.869.988	7,24	8	8
Integrada	135.746	7,28	8	8	130.712	7,09	7	8	266.458	7,19	7	8
Femenina	2.249.287	7,46	8	8	5.347.273	7,46	8	8	7.596.560	7,46	8	8
Total	8.759.219	7,30	8	8	6.973.788	7,40	8	8	15.733.006	7,35	8	8

Fuente: elaboración propia sobre datos del *Pool* ECVT 2009-10.

Hasta el momento, hemos analizado la satisfacción laboral del trabajo desde un punto de vista global. Sin embargo, la satisfacción con el puesto de trabajo desempeñado encierra muchos aspectos, siendo una cuestión multidimensional (Borra y Gómez, 2012). El salario, la estabilidad, el entorno social de trabajo, las posibilidades de conciliación, son factores que influyen en dicha satisfacción global y deben ser considerados. Recientemente, Bória-Reverte, Crespi-Vallbona y Macarilla-Miro (2012) han concluido que la satisfacción laboral disminuye con la cualificación ocupacional y aumenta con el salario para el conjunto de España. Además, añaden que distintos activos intangibles del puesto de trabajo, tales como la existencia de monotonía, las vacaciones o el tipo de actividad desarrollada, también influyen considerablemente en la satisfacción laboral. A nivel global, el trabajo pionero de Clark (1997) ya demostró que la satisfacción depende del nivel salarial percibido, pero sobre todo de la comparación relativa que establecen los individuos respecto a su nivel de renta. Adicionalmente, respecto a los muchos aspectos que definen la satisfacción laboral, la cuestión también radica en que los individuos no valoran por igual dichas dimensiones. A la luz de diversos trabajos, queda demostrado que dicha valoración resulta muy diferente para hombres y mujeres —Clark (1997) y Sloane y Williams (2000)—.

Para profundizar en estos aspectos, la tabla 6.10 recoge cuál es el nivel de satisfacción media en relación con diferentes aspectos laborales, para hombres y mujeres, y tanto en Andalucía como en el resto de España. Los aspectos laborales que ofrecen una mayor satisfacción son la propia actividad desarrollada, el desarrollo personal, que en el puesto de trabajo se goce de autonomía o independencia, y que sea saludable y seguro. Por el contrario, los componentes que menor satisfacción laboral ofrecen son en general las ayudas sociales, las posibilidades de promoción y el salario —resultados estos últimos llamativos—.

Comparando las satisfacciones totales manifestadas en Andalucía y el resto de España se comprueba que los diferentes aspectos del trabajo se valoran de manera similar. Afinando más, los asalariados andaluces están más satisfechos en aspectos tales como la actividad desarrollada, el desarrollo personal y el nivel de motivación. Por el contrario, se encuentran más insatisfechos respecto a los asalariados del resto de España en los aspectos laborales relacionados con las vacaciones y permisos, la estabilidad y las posibilidades de promoción.

Tabla 6.10. Satisfacción por género frente a diferentes aspectos laborales relacionados con el puesto de trabajo actual. Personas asalariadas (Andalucía y Resto de España)

Satisfacción	Sexo	Andalucía			Resto de España		
		Media	Mediana	Moda	Media	Mediana	Moda
Satisfacción con su salario	Hombre	5,80	6	6	5,95	6	7
	Mujer	5,78	6	6	5,80	6	7
	Total	5,79	6	6	5,89	6	7
Satisfacción con la jornada	Hombre	7,02	7	8	7,05	7	8
	Mujer	6,91	8	8	7,13	8	8
	Total	6,97	7	8	7,09	8	8
Satisfacción con la flexibilidad de horarios	Hombre	6,31	7	8	6,47	7	8
	Mujer	6,52	7	10	6,32	7	10
	Total	6,40	7	10	6,40	7	8
Satisfacción con el tiempo de descanso	Hombre	6,72	7	8	6,74	7	8
	Mujer	6,26	7	5	6,55	7	8
	Total	6,53	7	8	6,66	7	8
Satisfacción con vacaciones y permisos	Hombre	6,59	7	10	7,12	8	8
	Mujer	6,91	8	10	7,27	8	10
	Total	6,72	8	10	7,19	8	8
Satisfacción con la estabilidad	Hombre	6,74	8	10	7,17	8	10
	Mujer	6,52	8	10	7,23	8	10
	Total	6,65	8	10	7,20	8	10

Satisfacción	Sexo	Andalucía			Resto de España		
		Media	Mediana	Moda	Media	Mediana	Moda
Satisfacción con la actividad desarrollada	Hombre	7,74	8	8	7,66	8	8
	Mujer	7,85	8	8	7,72	8	8
	Total	7,79	8	8	7,68	8	8
Satisfacción con la salud y seguridad	Hombre	7,38	8	10	7,34	8	8
	Mujer	7,31	8	10	7,34	8	8
	Total	7,35	8	10	7,34	8	8
Satisfacción con la formación	Hombre	6,15	7	8	6,10	7	8
	Mujer	5,68	6	0	5,90	7	8
	Total	5,95	7	8	6,01	7	8
Satisfacción con las ayudas sociales	Hombre	2,94	2	0	3,21	3	0
	Mujer	3,09	2	0	2,97	2	0
	Total	3,00	2	0	3,10	3	0
Satisfacción con la organización del trabajo	Hombre	7,28	8	8	7,07	7	8
	Mujer	7,10	8	10	7,18	7	8
	Total	7,20	8	8	7,12	7	8
Satisfacción con la autonomía/independencia	Hombre	7,50	8	8	7,54	8	8
	Mujer	7,53	8	10	7,45	8	8
	Total	7,51	8	10	7,50	8	8
Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	Hombre	6,95	8	10	6,94	7	8
	Mujer	6,84	8	8	6,97	7	8
	Total	6,90	8	10	6,95	7	8
Satisfacción con la posibilidad de promociones	Hombre	5,10	5	0	5,40	6	8
	Mujer	4,17	5	0	4,97	5	0
	Total	4,70	5	0	5,21	6	0
Satisfacción con la valoración de sus superiores	Hombre	7,19	8	8	7,04	7	8
	Mujer	7,04	8	8	7,16	8	8
	Total	7,13	8	8	7,09	8	8
Satisfacción con su desarrollo personal	Hombre	7,67	8	8	7,51	8	8
	Mujer	7,64	8	8	7,51	8	8
	Total	7,66	8	8	7,51	8	8
Satisfacción con el nivel de motivación	Hombre	7,37	8	8	7,20	8	8
	Mujer	7,12	7	10	7,15	8	8
	Total	7,27	8	8	7,18	8	8

Fuente: elaboración propia sobre datos del *Pool* ECVT 2009-10.

Si nos centramos en el caso del mercado de trabajo andaluz, las diferencias por género no resultan elevadas. A pesar de ello, los hombres andaluces presentan una mayor satisfacción frente a las mujeres andaluzas en aspectos tales como el tiempo de descanso, la formación recibida y, sobre todo, respecto a las posibilidades de promoción. Este último aspecto laboral es el único que logra marcar un *gap* por género importante, indicando que la Política Laboral debe incidir en la promoción de las mujeres andaluzas

en sus puestos de trabajo. Adicionalmente, en Andalucía las mujeres manifiestan una mayor satisfacción respecto a los hombres en aspectos tales como la flexibilidad de los horarios, las vacaciones y permisos, y las ayudas sociales, todos ellos aspectos muy vinculados con las posibilidades de conciliar la vida laboral y familiar. Estos últimos resultados ponen de manifiesto que en Andalucía los hombres y las mujeres valoran de diferente manera los aspectos que rodean al puesto de trabajo, y especialmente aquellos elementos relacionados con la conciliación de las esferas profesional y familiar.

El análisis descriptivo que estamos llevando a cabo se desagrega todavía algo más en la tabla 6.11, en función de la segregación ocupacional que presentan los asalariados en su puesto de trabajo; es decir, si desarrollan su empleo en una ocupación definida por poseer un carácter masculino, integrado o femenino. Dado que previamente se ha comprobado que las ocupaciones femeninas son las categorías ocupacionales que presentan una mayor satisfacción media, con los datos de esta tabla se puede comprobar cuáles son los aspectos que fundamentan dicha valoración. Por ello, nuestros comentarios se van a centrar en dichas ocupaciones femeninas.

En Andalucía, los aspectos más valorados del trabajo dentro de las ocupaciones femeninas son la actividad desarrollada, el desarrollo personal y la autonomía e independencia. Son elementos que no se alejan de los factores ponderados para cualquier empleo y que se relacionan con activos intangibles que definen el tipo de actividad (Borra y Gómez, 2012). Al observar las satisfacciones medias declaradas por hombres y mujeres dentro de las ocupaciones femeninas se comprueba que en Andalucía las mujeres solo apuntan una satisfacción media superior a los hombres en el caso de la flexibilidad de los horarios. En el resto de aspectos laborales los hombres empleados en ocupaciones femeninas declaran una satisfacción media superior a la de las mujeres, y la diferencia resulta importante en aspectos tales como la estabilidad, la formación y las posibilidades de promoción.

Por consiguiente, no podemos señalar en el entorno andaluz que la mujer se encuentre «feliz» en las ocupaciones femeninas debido a su condición, o al estar rodeada de mujeres, sino porque el desarrollo de las ocupaciones catalogadas como femeninas se vincula con una serie de aspectos laborales que aportan una mayor satisfacción, como la flexibilidad de los horarios.

El hecho de que en Andalucía tanto hombres como mujeres alcanzan un mayor nivel de satisfacción laboral cuando se emplean en ocupaciones femeninas puede constituir una de las razones explicativas de que la segregación laboral en Andalucía no resulte tan elevada, en comparación con España, en la medida en que también los hombres, y no solo las mujeres, se pueden sentir atraídos hacia estos puestos de trabajo.

Tabla 6.11. Satisfacción media por género frente a diferentes aspectos laborales según la segregación ocupacional (masculina, integrada o femenina), personas asalariadas (Andalucía y Resto de España)

Satisfacción	Sexo	Segregación Ocupacional-Andalucía			Segregación Ocupacional-Resto de España		
		Masculina	Integrada	Femenina	Masculina	Integrada	Femenina
Satisfacción con su salario	Hombre	5,66	5,60	6,16	5,87	5,77	6,18
	Mujer	5,28	6,14	5,85	5,74	5,46	5,83
	Total	5,60	5,78	5,96	5,85	5,62	5,93
Satisfacción con la jornada	Hombre	6,81	7,24	7,44	7,02	6,85	7,17
	Mujer	7,21	7,33	6,83	7,03	6,09	7,18
	Total	6,87	7,27	7,03	7,02	6,48	7,18
Satisfacción con la flexibilidad de horarios	Hombre	6,27	6,37	6,40	6,44	6,59	6,57
	Mujer	6,21	5,83	6,62	6,47	6,32	6,27
	Total	6,26	6,20	6,55	6,44	6,46	6,36
Satisfacción con el tiempo de descanso	Hombre	6,67	6,73	6,82	6,69	6,38	6,89
	Mujer	6,24	6,20	6,27	6,82	6,31	6,48
	Total	6,61	6,56	6,45	6,72	6,35	6,60
Satisfacción con vacaciones y permisos	Hombre	6,14	6,92	7,58	7,02	6,47	7,43
	Mujer	5,86	6,79	7,12	6,97	6,00	7,39
	Total	6,10	6,88	7,27	7,01	6,24	7,40
Satisfacción con la estabilidad	Hombre	6,26	7,54	7,69	7,05	6,37	7,55
	Mujer	6,04	6,69	6,61	6,99	6,87	7,30
	Total	6,22	7,26	6,96	7,04	6,61	7,38
Satisfacción con la actividad desarrollada	Hombre	7,60	7,69	8,08	7,62	7,46	7,76
	Mujer	8,24	8,10	7,76	7,60	7,67	7,75
	Total	7,69	7,82	7,86	7,62	7,56	7,75
Satisfacción con la salud y seguridad	Hombre	7,31	6,86	7,64	7,30	7,33	7,44
	Mujer	6,29	7,36	7,51	7,35	7,26	7,34
	Total	7,16	7,03	7,55	7,31	7,29	7,37
Satisfacción con la formación	Hombre	5,87	5,98	6,81	6,12	5,54	6,06
	Mujer	4,93	6,64	5,74	5,99	5,24	5,89
	Total	5,75	6,19	6,09	6,10	5,41	5,94
Satisfacción con las ayudas sociales	Hombre	2,65	2,24	3,80	3,17	3,57	3,30
	Mujer	2,61	2,90	3,17	3,24	4,29	2,89
	Total	2,65	2,42	3,36	3,18	3,90	3,01

Satisfacción	Sexo	Segregación Ocupacional-Andalucía			Segregación Ocupacional-Resto de España		
		Masculina	Integrada	Femenina	Masculina	Integrada	Femenina
Satisfacción con la organización del trabajo	Hombre	7,25	7,14	7,36	7,06	6,90	7,13
	Mujer	7,07	7,04	7,11	7,04	7,37	7,21
	Total	7,23	7,11	7,19	7,05	7,13	7,19
Satisfacción con la autonomía/independencia	Hombre	7,36	7,54	7,84	7,50	7,81	7,66
	Mujer	7,60	7,73	7,50	7,42	7,41	7,46
	Total	7,39	7,60	7,61	7,48	7,61	7,52
Satisfacción con el nivel de participación en decisiones	Hombre	6,83	5,82	7,50	6,90	7,34	7,04
	Mujer	6,78	6,41	6,87	6,96	7,80	6,96
	Total	6,82	6,02	7,07	6,91	7,57	6,98
Satisfacción con la posibilidad de promociones	Hombre	4,83	5,17	5,66	5,39	4,98	5,45
	Mujer	4,30	4,20	4,15	5,20	4,86	4,91
	Total	4,77	4,89	4,63	5,35	4,93	5,07
Satisfacción con la valoración de sus superiores	Hombre	7,10	6,89	7,48	7,02	6,69	7,12
	Mujer	6,90	6,31	7,09	7,06	7,17	7,18
	Total	7,08	6,73	7,21	7,03	6,92	7,16
Satisfacción con su desarrollo personal	Hombre	7,56	7,79	7,89	7,49	7,34	7,59
	Mujer	7,92	7,80	7,58	7,47	7,43	7,52
	Total	7,62	7,80	7,68	7,49	7,38	7,54
Satisfacción con el nivel de motivación	Hombre	7,26	6,90	7,74	7,15	7,00	7,34
	Mujer	6,68	7,44	7,19	7,03	7,40	7,18
	Total	7,18	7,08	7,37	7,13	7,20	7,23

Fuente: elaboración propia sobre datos del Pool ECVT 2009-10.

A partir de los análisis descriptivos previos, se ha estimado un modelo de probabilidad ordenado *oprobit*, al objeto de resumir y formalizar los resultados anteriores. La elección de un tipo de modelo ordenado se basa en la dificultad de establecer comparaciones cuantitativas sobre la satisfacción laboral manifestada por las personas trabajadoras dado que, en primer lugar, no resulta directamente comparable, y en segundo lugar tampoco es fácilmente medible. Utilizando un modelo de ordenación no establecemos parámetros cuantitativos sobre el nivel de satisfacción, sino solo una ordenación o comparación relativa, evitándose parte de la subjetividad que encierran los datos sobre satisfacción laboral.

El objetivo de este modelo es identificar cuáles son los factores que explican una mayor satisfacción laboral, teniendo en cuenta diferentes aspectos personales y laborales,

entre los cuales se considera la posibilidad de estar empleado en una ocupación femenina. Entre los aspectos laborales se han considerado diferentes características propias de los puestos de trabajo asalariados. Por este motivo, el modelo solamente recoge a la población asalariada²².

Tabla 6.12. Modelo de probabilidad (*Probit* ordenado) sobre los determinantes de la satisfacción laboral, personas asalariadas (Andalucía y Resto de España)

		Andalucía			Resto de España		
		Coefficiente		Sig.	Coefficiente		Sig.
Edad		0,009	0,000	***	-0,001	0,000	***
Sexo	Mujer	0,065	0,000	***	0,093	0,000	***
	Hombre						
Estudios	Resto	0,146	0,000	***	0,127	0,000	***
	Superiores						
Hijos convivientes menores de 15 años	No	-0,128	0,000	***	0,012	0,000	***
	Sí						
Nacionalidad	No española	-0,080	0,000	***	-0,012	0,000	***
	Española						
Asalariado Público	No	-0,328	0,000	***	-0,022	0,000	***
	Sí						
Tipo de contrato	Indefinido	0,261	0,000	***	0,163	0,000	***
	Temporal						
Tipo de jornada	Completo	-0,083	0,000	***	0,013	0,000	***
	Parcial						
PYME	No	-0,120	0,000	***	0,005	0,000	***
	Sí						
Salario mayor o igual a 1.601 euros netos	No	0,136	0,000	***	-0,171	0,000	***
	Sí						
Subordinados	No	-0,155	0,000	***	-0,100	0,000	***
	Sí						
Estrés	No	0,185	0,000	***	0,210	0,000	***
	Sí						
Monotonía/Rutina	No	0,254	0,000	***	0,308	0,000	***
	Sí						
Esfuerzo Físico	No	0,145	0,000	***	0,045	0,000	***
	Sí						
Ocupación laboral «Femenina»	No	-0,132	0,000	***	-0,118	0,000	***
	Sí						

22 Al desarrollarse sobre el *pool* de datos que aúna las versiones de la ECVT de 2009 y 2010, también se suman a las variables las *dummies* temporales como elementos de control.

		Andalucía			Resto de España		
		Coeficiente	Sig.		Coeficiente	Sig.	
Año	2009	-0,120	0,000	***	-0,016	0,000	***
	2010						
Umbral	[Satisfacción = 0,00]	-2,529	0,000	***	-2,420	0,000	***
	[Satisfacción = 1,00]	-2,171	0,000	***	-2,167	0,000	***
	[Satisfacción = 2,00]	-1,838	0,000	***	-1,900	0,000	***
	[Satisfacción = 3,00]	-1,492	0,000	***	-1,683	0,000	***
	[Satisfacción = 4,00]	-1,193	0,000	***	-1,471	0,000	***
	[Satisfacción = 5,00]	-0,709	0,000	***	-0,957	0,000	***
	[Satisfacción = 6,00]	-0,377	0,000	***	-0,510	0,000	***
	[Satisfacción = 7,00]	0,282	0,000	***	0,113	0,000	***
	[Satisfacción = 8,00]	1,204	0,000	***	0,966	0,000	***
	[Satisfacción = 9,00]	1,532	0,000	***	1,494	0,000	***
N (no ponderado)		708			6.700		
Pseudo R-cuadrado							
		Cox y Snell	0,081		0,054		
		Nagelkerke	0,083		0,055		
		McFadden	0,023		0,015		

La categoría omitida es la categoría de referencia.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %

Fuente: elaboración propia sobre datos del Pool ECVT 2009-10.

Según la tabla 6.12, de acuerdo con los coeficientes obtenidos para las variables personales, la satisfacción laboral de las personas trabajadoras en el resto de España aumenta cuando:

- La persona trabajadora asalariada es mujer.
- No se poseen estudios superiores.
- No se tienen hijos convivientes menores de 15 años.
- Se posee la nacionalidad española.

En comparación con estas pautas, en Andalucía existen ciertas discrepancias. De modo que, al contrario de lo que sucede en el resto de España, la satisfacción laboral en Andalucía aumenta con la edad, si bien con una intensidad muy reducida. Por otra parte, en Andalucía no tener hijos convivientes menores de 15 años es causa de menor satisfacción.

La existencia de una satisfacción laboral superior en las mujeres frente a los hombres es algo plenamente demostrado por la literatura económica. A pesar de controlarse por diversas cuestiones, las mujeres suelen presentar *per se* una satisfacción laboral más elevada. En el caso del nivel de estudios, trabajos internacionales (Clark, 1997)

demuestran que poseer una educación superior se vincula con una mayor satisfacción laboral, aunque ello puede deberse a que los estudios facilitan el acceso a puestos de trabajo más satisfactorios, con mayor nivel salarial, con mayor desarrollo personal, más implicación en la empresa, etc. En el caso español, Belda (2012) demuestra que lo realmente relevante es el desajuste educativo existente en el puesto de trabajo, de modo que un mayor desajuste formativo se asocia con un mayor malestar laboral.

En el resto de España, los aspectos laborales que marcan una mayor satisfacción laboral son los esperados y predichos por la literatura económica: emplearse en el sector público²³, tener un contrato indefinido, trabajar con una jornada laboral a tiempo completo, percibir un salario elevado, tener subordinados a cargo, y ejercer un trabajo que no sea estresante, no asociado a la monotonía y que no requiera esfuerzo físico. Los resultados respecto a la satisfacción alcanzada al emplearse en una PYME ofrecen un coeficiente muy pequeño como para ser considerado.

En el caso andaluz, existen diferencias significativas respecto a los resultados. Así, emplearse en el sector público aumenta el bienestar de los asalariados andaluces de manera determinante. Trabajar en una PYME en Andalucía se vincula con una importante satisfacción laboral, a diferencia de lo que sucede en el resto de España. Percibir un salario superior a 1.600 euros no está vinculado en Andalucía con una mayor satisfacción laboral, lo cual resulta llamativo. En nuestra opinión, este resultado puede deberse a la existencia de una estructura salarial diferente en Andalucía, de manera que el límite salarial vinculado a una mayor satisfacción sea superior a 1.600 euros o a que se produce una valoración diferente del salario entre los asalariados andaluces. Una explicación más plausible, es que en los puestos de trabajo de aquellos que perciben un elevado salario existen otras variables no observadas que son causa de insatisfacción. En definitiva, respecto a este resultado se debería seguir profundizando en el futuro mediante el desarrollo de análisis más específicos.

Por último, el resultado más significativo de cara a la segregación ocupacional determina que estar empleado dentro de una ocupación femenina (aquellas con una mayor presencia relativa de mujeres) se vincula con una satisfacción laboral mayor, tanto en Andalucía como en el resto de España. Por tanto, bajo las estimaciones desarrolladas, se concluye que en las ocupaciones femeninas existe una mayor satisfacción laboral, o al menos que en dichas ocupaciones existen una serie de aspectos laborales que aumentan la satisfacción laboral tanto de hombres como mujeres. Por último, debe-

23 Para profundizar sobre la satisfacción laboral de las personas trabajadoras del sector público frente al sector privado puede consultarse el trabajo de Danzer (2013).

mos indicar que este resultado parece ser ligeramente más fuerte en el caso andaluz, aunque nuevamente podría deberse a los aspectos laborales de dichas ocupaciones más que a la existencia de un mayor porcentaje de mujeres empleadas en las mismas.

En cualquier caso, este último análisis muestra claramente que la satisfacción laboral andaluza debe seguir estudiándose en el futuro con mayor profundidad, puesto que ofrece aspectos idiosincrásicos frente a la generalidad observada para el resto de España.

7. Conclusiones e implicaciones para la política económica

El proyecto de investigación que se ha llevado a cabo ha tenido como motivación fundamental el abordar en profundidad una de las cuestiones más trascendentes a las que actualmente se enfrenta la ciencia económica: el análisis de la desigualdad. Más concretamente, este trabajo se ha centrado en estudiar una de las expresiones de mayor importancia de la desigualdad económica: las diferencias laborales existentes por razón de género.

Más allá de los argumentos generales señalados en el párrafo anterior, el objeto de la investigación sustenta su relevancia y justifica su pertinencia, a juicio de los autores de esta investigación, sobre dos pilares fundamentales, el primero de naturaleza eminentemente empírica, y el segundo de carácter teórico.

En primer lugar, las diferencias entre mujeres y hombres continúan siendo persistentemente uno de los rasgos característicos de nuestros mercados de trabajo. A modo de ejemplo, cabe recordar que, a pesar de que el *gap* salarial por género se redujo, en términos generales, durante las décadas finales del pasado siglo, actualmente asistimos a un ligero incremento, o cuando menos estabilización, de su magnitud. Más allá de las diferencias salariales, la desigualdad entre mujeres y hombres se manifiesta, con mayor o menor intensidad, en prácticamente todos los aspectos relacionados con el mercado de trabajo: decisiones de participación y los resultados a las que estas conducen en términos de empleo y paro, patrones de movilidad laboral y de ubicación de mujeres y hombres a lo largo de la distribución de puestos de trabajo, etc.

En segundo lugar, el análisis y la explicación de las desigualdades laborales, en general, y de las existentes entre mujeres y hombres, en particular, constituye sin lugar a dudas una de las más importantes líneas de trabajo abiertas actualmente en la Economía Laboral. Buscando la determinación del papel desempeñado por la discriminación en la explicación de esas diferencias, los desarrollos teóricos intentan identificar la importancia de este tipo de comportamientos. Para ello, la estrategia está consistiendo en intentar controlar todas y cada una de las características que, al intervenir en las decisiones emprendidas y en los resultados obtenidos en el mercado de trabajo, diferencian a mujeres y hombres. El desarrollo de esta línea ha permitido progresar notablemente en la comprensión de estas cuestiones, desde la consideración por parte de los trabajos pioneros de las características más directamente relacionadas con la productividad, hasta la inclusión más reciente en este campo de factores tales como los atributos psicológicos, las preferencias sociales, la identidad de género, etc. Estamos, por tanto, situados dentro de una de las líneas académicas más relevantes de progreso de la ciencia económica, intentando comprender los problemas económicos a los que se enfrenta el ser humano desde una rica perspectiva.

Concretando más, el objetivo final de nuestra investigación ha sido analizar la segregación laboral existente en Andalucía entre mujeres y hombres. La investigación, por tanto, se centra en uno de los aspectos más relevantes dentro del análisis general de la desigualdad entre mujeres y hombres. La segregación laboral, esto es, la existencia de distintos patrones de asignación de mujeres y hombres dentro de la distribución de los puestos de trabajo, a través de la estructura de sectores de actividad o de ocupaciones laborales, reviste con toda seguridad una especial relevancia. Por una parte, constituye una expresión clara de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Por otra, sus implicaciones explican otras expresiones de la desigualdad, también de la máxima relevancia, como las diferencias en términos salariales y de satisfacción laboral.

La elección de Andalucía como contexto del análisis refuerza, sin lugar a dudas, la importancia de la investigación. Para sustentar esta afirmación basta considerar la relevancia de la Comunidad Autónoma de Andalucía dentro del conjunto del Estado español, así como sus peculiaridades culturales, sociales y económicas.

Para enriquecer el estudio de la realidad andaluza, el planteamiento estratégico de la investigación ha implicado utilizar la comparación con el conjunto de España. El propósito ha sido el de obtener conclusiones relevantes con las que profundizar en el conocimiento de la problemática de la segregación laboral por género en la Comunidad Autónoma andaluza, así como sobre las diferencias territoriales existentes en este sentido en nuestro país.

Para la consecución de sus objetivos, la investigación ha organizado su estructura en tres grandes bloques de análisis específicos, en torno a los cuales también se ha organizado la exposición de sus contenidos y resultados. En primer lugar, la investigación ha abordado la *medición* pormenorizada de la segregación laboral existente entre mujeres y hombres en Andalucía. En segundo lugar, se han desarrollado análisis encaminados a *explicar* los niveles de segregación laboral observados. Por último, el estudio analiza algunas de las más importantes *implicaciones* que se derivan de la existencia de este tipo concreto de diferencias laborales por género.

Mediante el desarrollo de distintos análisis, en buena medida complementarios, la investigación ha alcanzado un buen número de resultados, a nuestro juicio relevantes. Entre ellos, quizás puedan ser subrayados, por su relevancia, los siguientes.

En primer lugar, los análisis descriptivos llevados a cabo respecto de las grandes características generales del mercado de trabajo en Andalucía subrayan claramente la *menor participación y tasa de empleo que presenta la mujer andaluza, en relación con los hombres*. Este hecho también es observado, aunque en menor medida, en el caso del resto de España. Por tanto, una de las características generales del mercado de trabajo andaluz es la existencia de diferencias laborales por género.

En segundo lugar, y aun cuando las diferencias desde esta perspectiva no pueden ser, por razones obvias, excesivamente profundas, los análisis llevados a cabo de algunos elementos importantes del marco institucional del mercado de trabajo en Andalucía y en España apuntan hacia la existencia de *un contexto menos favorable en Andalucía para la conciliación familiar y profesional*. Aunque también es cierto que no hemos abordado la óptica del «seguro familiar». Dada la importancia de este tipo de consideraciones en la explicación de las decisiones y los resultados laborales de la población femenina, este resultado constituye un elemento inicial explicativo de las desigualdades laborales entre mujeres y hombres.

En tercer lugar, se observa que *la población en Andalucía es más joven*, en términos relativos, que en el conjunto del Estado español. Esta característica demográfica también atesora, sin lugar a dudas, una transcendencia en la sustentación de parte de los resultados y diferencias que la investigación se ha encargado de identificar en relación con la situación laboral de mujeres y hombres en Andalucía.

En cuarto lugar, y ahora desde la vertiente de la demanda del mercado de trabajo, otro rasgo general que la investigación identifica en relación con el mercado de trabajo andaluz es la existencia de una *elevada temporalidad*, por una parte, y la *mayor presencia*

de empleo público, por otra, en términos comparativos respecto al conjunto español. Ambos hechos serán relevantes para la explicación de las desigualdades laborales por género existentes en Andalucía, y de las diferencias observadas desde esta perspectiva respecto al resto del Estado español.

En quinto lugar, y estrechamente relacionado con el resultado anterior, se observa que el *empleo femenino está muy concentrado en las actividades relacionadas con la Administración Pública, la Educación y la Sanidad*, pauta de ubicación laboral que sustentará, junto a otros factores, los niveles de segregación laboral por género observados en Andalucía.

En sexto lugar, se concluye la existencia de una *elevada segregación sectorial y ocupacional del empleo en Andalucía*. Algo más del treinta por ciento de la población ocupada masculina o femenina debería cambiar su ubicación, sectorial u ocupacional, para poder observarse una distribución del empleo igualitaria por género. En Andalucía, por tanto, mujeres y hombres muestran pautas distintas de distribución entre los puestos de trabajo, pudiéndose hablar quizás de la existencia de un mercado de trabajo masculino y de otro definido por su naturaleza femenina.

En séptimo lugar, hay que destacar, sin embargo, la observación de una *menor segregación laboral relativa en Andalucía*, cuando comparamos los resultados con la situación existente en el resto del Estado español. Andalucía consigue limitar la importancia de esta situación en el mercado de trabajo, o quizás la estructura y características del empleo y del mercado de trabajo andaluz inducen a que mujeres y hombres presenten pautas menos desiguales en su asignación a los puestos de trabajo.

En octavo lugar, hay que subrayar la *solidez del anterior resultado*. Los menores niveles de segregación laboral entre las mujeres y hombres que ocupan un puesto de trabajo en la Comunidad Autónoma de Andalucía se producen tanto cuando consideramos una perspectiva vertical, esto es, atendiendo a la distribución por ocupaciones laborales, como horizontal, es decir, en relación con la estructura del empleo por sectores de actividad.

El noveno resultado que debemos resaltar es que tanto los *patrones de segregación* observados en Andalucía como las diferencias respecto a España se *mantienen estables en el tiempo*; lo que indica que estamos ante pautas sólidas, que caracterizan estructuralmente al mercado de trabajo andaluz.

Tras el análisis general de las características del mercado de trabajo en Andalucía y de la medición de los niveles de segregación laboral por género existentes en el mismo, el segundo bloque de análisis de la investigación se ha interesado por la explicación

de la segregación. Para ello se han desarrollado, básicamente, dos análisis distintos. El primero de ellos ha estado basado en la descomposición de Oaxaca-Blinder sobre las probabilidades de la ubicación laboral por género entre las diferentes ocupaciones laborales. El objetivo del mismo ha sido aproximarse a la importancia de la discriminación en la explicación de la segregación laboral por género y su diferenciación del papel desempeñado por las diferencias en las características de mujeres y hombres. El segundo análisis se basa en la construcción de mujeres «ficticias», esto es, mujeres cuyas características reciben el mismo trato que el mercado les otorgaría en el caso de que fueran poseídas por los hombres. Mediante esta estrategia investigadora nos interesamos por determinar en qué medida la segregación laboral que experimentan las mujeres se sustenta en su expulsión de las ocupaciones laborales masculinas o, por el contrario, en su preferencia por ocupaciones laborales de naturaleza femenina.

Desde esta perspectiva, y esta sería nuestra décima conclusión, nuestra investigación concluye que el componente que, con todas las cautelas necesarias, podemos relacionar con la existencia de *discriminación*, constituye el factor explicativo mayoritario de la segregación laboral por género en Andalucía. Por tanto, la segregación laboral encuentra fundamentos más allá de las diferencias entre las características asociadas a la población ocupada masculina y femenina relevantes en términos de productividad. Es decir, una vez que tenemos en cuenta estas diferencias, persistirían todavía importantes niveles de segregación, para cuya explicación deberíamos mirar en dirección a la existencia de discriminación o, al menos, apuntar hacia un comportamiento diferencial en el mercado de trabajo de hombres y mujeres de carácter inexplicado. Además, en línea con lo que ha sido un resultado general del estudio, este aspecto inexplicado reviste en Andalucía una menor intensidad que en España.

El resultado undécimo nos indica que, de acuerdo con el ejercicio fundamentado en la construcción de mujeres «ficticias» señalado anteriormente, resulta mayor el peso explicativo del efecto confinamiento que el efecto expulsión. Es decir, más que en las dificultades que soportan las mujeres para acceder a ocupaciones laborales de tradición masculina, *la segregación laboral en Andalucía se sustenta en la concentración de mujeres en ocupaciones de tipología femenina*. En términos de las hipótesis teóricas existentes, este resultado señalaría en la dirección de la mayor relevancia de los argumentos relacionados con la «identidad de género», frente a otros vinculados con las «teorías de la polución». Así, la segregación laboral por género se sustentaría más en la preferencia de las mujeres por ocupaciones femeninas, en las que realizar su identidad de género, que en la expulsión de las ocupaciones masculinas por parte de unos hombres en defensa de su posición socioeconómica.

Por último, nuestra investigación se ha interesado por estudiar algunas de las más relevantes implicaciones que se derivan de la existencia de segregación laboral por género: el *gap* salarial por género, por una parte, y la existencia de diferencias en los niveles de satisfacción laboral declarados por mujeres y hombres, de otra.

En relación con las diferencias salariales, el trabajo concluye, como resultado duodécimo, *la existencia de un gap salarial entre mujeres y hombres*. Las mujeres en Andalucía ganan, en términos medios, 5.426 euros brutos anuales menos que los hombres. En comparación con el resto del Estado español, este diferencial salarial sería menor en términos absolutos, aunque similar cuando lo expresamos en términos relativos. Por lo tanto, en Andalucía las implicaciones de la segregación laboral en términos de diferencias salariales entre mujeres y hombres resultan similares a lo observado para el conjunto nacional.

Ese *gap* salarial vendría explicado mayoritariamente por el componente no explicado (resultado decimotercero). Es decir, una vez que tenemos en cuenta los efectos inducidos por las diferencias existentes entre las características de mujeres y hombres, todavía persisten en buena medida los diferenciales salariales por género. De nuevo estaríamos ante la posibilidad de que sea *la discriminación, un componente no explicado, el factor con una mayor ponderación en la explicación de las diferencias* laborales entre mujeres y hombres, expresadas ahora en términos salariales.

Nuevamente (resultado decimocuarto), *la discriminación, o componente salarial no explicado, resultaría ligeramente menor en Andalucía que en España*, lo que consolida una de las conclusiones centrales del proyecto. En Andalucía existen evidentemente segregación laboral por género, diferencias salariales y componentes de discriminación, pero todos estos resultados presentan en la Comunidad Autónoma de Andalucía una intensidad ligeramente inferior a la observada en el resto de España.

Profundizando en las características del empleo femenino que en mayor medida sustentan el *gap* salarial por género observado, dos son los factores más relevantes identificados: *la mayor presencia relativa de mujeres en el empleo a tiempo parcial y su menor presencia en ocupaciones no manuales*, especialmente entre las de mayor cualificación.

El análisis de las diferencias salariales entre mujeres y hombres y sus componentes (características diferenciales y discriminación) a lo largo de la distribución salarial permite apuntar, en decimoquinto lugar, *la existencia en el mercado de trabajo andaluz de situaciones de «techo de cristal»* en relación con la situación salarial de la mujer. Así, las dificultades y desventajas salariales de la mujer, en comparación con la situación de

los hombres, aumentarían ligeramente al pasar desde los niveles salariales más bajos hasta los más altos. Es decir, la desigualdad salarial a la que se enfrentan las mujeres andaluzas aumenta al subir su nivel salarial.

En decimosexto lugar, habría que señalar que el anterior resultado resulta *más moderado para las mujeres andaluzas*, cuando comparamos la magnitud de las situaciones de «techo de cristal» existentes en Andalucía con las del resto del Estado español.

Por último, en decimoséptimo lugar, se aprecia una *mayor satisfacción laboral de la mujer cuando trabaja en ocupaciones de tipología femenina* (con alta ponderación de la mujer en el empleo), tanto en el caso de Andalucía como para el resto de España. Trabajar en una ocupación femenina hace aumentar la satisfacción laboral, aunque este resultado resulta ligeramente más intenso en Andalucía. De nuevo estaríamos ante un elemento que reforzaría la idea de la importancia de los argumentos relacionados con la identidad de género en la explicación de las diferencias laborales por género. Por otro lado, también se ha comprobado que los hombres que trabajan en ocupaciones de tipología femenina también declaran una satisfacción laboral media elevada. Por tanto, puede que sean las características asociadas a los puestos de trabajo clasificados como femeninos (flexibilidad horaria, estabilidad, ausencia de estrés, etc.) aquellas que determinan en general una mayor satisfacción laboral entre todas las personas trabajadoras.

Para finalizar, resulta necesario y conveniente intentar interpretar los resultados obtenidos en términos de recomendaciones de Política Económica. Aunque con niveles menores a lo observado para el resto de España, de los resultados alcanzados por nuestra investigación se deduce claramente:

- a. La existencia de segregación laboral por género en Andalucía.
- b. Fundamentada, en buena medida, sobre elementos de discriminación o tratamiento diferencial inexplicado.
- c. Que implican la concentración de la mano de obra femenina preferentemente en ocupaciones laborales de definición o tipología femenina.
- d. Donde las mujeres encuentran puestos de trabajo que les proporcionan mayores niveles de satisfacción laboral.

Bajo nuestro punto de vista, estos resultados apuntan claramente hacia la conveniencia de proceder al diseño y aplicación de acciones de Política Económica cuyo objetivo

sea combatir las situaciones de segregación laboral. No olvidemos que, más allá del posible carácter voluntario o involuntario de la segregación, esta situación es responsable de un buen número de ineficiencias económicas, como la pérdida de productividad potencial asociada al empleo femenino, las menores inversiones en capital humano por parte de las mujeres y la reducción de la oferta de trabajo femenina en el mercado laboral.

Además, la Política Económica debería acentuar su esfuerzo a la hora de combatir las situaciones de discriminación de género, teniendo en cuenta que este tipo de situaciones pueden producirse en el mercado de trabajo, especialmente en las empresas, o tener lugar antes de que la mujer se incorpore al mismo, en el seno de la familia o del sistema educativo, donde se forman y adquieren buena parte de las características y preferencias que posteriormente van a diferenciar laboralmente a mujeres y hombres.

Por último, el hecho de que la segregación se fundamente sobre todo en procesos de concentración de las mujeres en unas ocupaciones laborales femeninas donde encuentran mayores niveles de satisfacción laboral, invita a preguntarse por las características de estos puestos y por las condiciones laborales asociadas a los mismos. Probablemente son estas características y condiciones laborales deseables, en algunos casos no muy convencionales, las que explican las preferencias de las mujeres por este tipo de puestos de trabajo, en un contexto social donde todavía los roles de género y la desigual división del trabajo en la familia impone a las mujeres mayores restricciones laborales que a los hombres.

Desde esta perspectiva, la Política Económica puede desarrollar dos tareas complementarias y muy importantes (Marcenaro, 2011). En primer lugar, extender y generalizar las condiciones laborales «positivas» de las ocupaciones femeninas al resto de ocupaciones laborales, y aquí estamos pensando por ejemplo en la flexibilidad en relación con el tiempo de trabajo, en particular, y en las posibilidades de conciliación laboral-familiar, en general. En segundo lugar, llevar a cabo acciones orientadas a intervenir en los procesos de formación de los roles de género en el seno de la familia y la educación y, más en general, gestionar unos procesos de socialización y de construcción socioeconómica que en nuestra sociedad se aprecian todavía fuertemente influidos por el género, en detrimento del protagonismo de la mujer.

8. Anexo

Tabla A.1. Errores de muestreo relativos en porcentaje de las personas ocupadas según sector económico (España vs. Andalucía)

	2008	2009	2010	2011
Total Nacional				
Agricultura	2,79	3,15	3,09	2,54
Industria	1,26	1,24	1,21	1,23
Construcción	1,3	1,3	1,32	1,65
Servicios	0,53	0,5	0,45	0,38
Andalucía				
Agricultura	4,55	7,52	7,22	5,83
Industria	3,34	3,73	4,09	2,99
Construcción	2,34	2,33	3,09	4,26
Servicios	0,96	1,15	1,28	1,08

Fuente: EPA.

Tabla A.2. Errores de muestreo de la EES

	2008	2011
Total Nacional		
Ambos sexos	0,43	0,4
Mujeres	0,65	0,5
Varones	0,62	0,57
Andalucía		
Ambos sexos	1,66	1,21
Mujeres	2,28	1,6
Varones	2,36	1,82

Tabla A.3. Ecuaciones salariales anexas a la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder (tabla 6.3) por género («Sur» y Resto de España)

	Sur						Resto de España					
	Hombres			Mujeres			Hombres			Mujeres		
	Coef.	P>z		Coef.	P>z		Coef.	P>z		Coef.	P>z	
30-39 años	0,063	0,000	***	0,061	0,000	***	0,114	0,000	***	0,097	0,000	***
40-49 años	0,135	0,000	***	0,122	0,000	***	0,198	0,000	***	0,166	0,000	***
50-59 años	0,219	0,000	***	0,171	0,000	***	0,277	0,000	***	0,215	0,000	***
Más de 59 años	0,315	0,000	***	0,192	0,000	***	0,385	0,000	***	0,264	0,000	***
Español	-0,047	0,000	***	0,081	0,000	***	-0,075	0,000	***	0,021	0,000	***
Estudios secundarios	0,023	0,000	***	0,030	0,000	***	0,062	0,000	***	0,031	0,000	***
Estudios superiores	0,150	0,000	***	0,070	0,000	***	0,182	0,000	***	0,145	0,000	***
Temporal	-0,094	0,000	***	-0,078	0,000	***	-0,102	0,000	***	-0,084	0,000	***
Parcial	-0,091	0,000	***	-0,029	0,000	***	-0,021	0,000	***	-0,035	0,000	***
Supervisor	0,134	0,000	***	0,116	0,000	***	0,181	0,000	***	0,131	0,000	***
Persona trabajadora no manual alta cualificación	0,386	0,000	***	0,479	0,000	***	0,425	0,000	***	0,555	0,000	***
Persona trabajadora no manual baja cualificación	0,126	0,000	***	0,177	0,000	***	0,145	0,000	***	0,224	0,000	***
Persona trabajadora manual alta cualificación	0,033	0,000	***	0,067	0,000	***	0,012	0,000	***	0,064	0,000	***
PYME	-0,198	0,000	***	-0,137	0,000	***	-0,199	0,000	***	-0,172	0,000	***
Sector Público	0,155	0,000	***	0,256	0,000	***	0,069	0,000	***	0,139	0,000	***
Constante	2,125	0,000	***	1,873	0,000	***	2,092	0,000	***	1,856	0,000	***
R²	0,455			0,465			0,423			0,473		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la EES, 2010.

Tabla A.4. Ecuaciones salariales anexas a la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder (tabla 6.4) entre mujeres («Sur» y Resto de España)

	Mujeres					
	Sur			Resto de España		
	Coef.	P>z		Coef.	P>z	
30-39 años	0,097	0,000	***	0,061	0,000	***
40-49 años	0,166	0,000	***	0,122	0,000	***
50-59 años	0,215	0,000	***	0,171	0,000	***
Más de 59 años	0,264	0,000	***	0,192	0,000	***
Español	0,021	0,000	***	0,081	0,000	***
Estudios secundarios	0,031	0,000	***	0,030	0,000	***
Estudios superiores	0,145	0,000	***	0,070	0,000	***
Temporal	-0,084	0,000	***	-0,078	0,000	***
Parcial	-0,035	0,000	***	-0,029	0,000	***
Supervisor	0,131	0,000	***	0,116	0,000	***
Persona trabajadora no manual alta cualificación	0,555	0,000	***	0,479	0,000	***
Persona trabajadora no manual baja cualificación	0,224	0,000	***	0,177	0,000	***
Persona trabajadora manual alta cualificación	0,064	0,000	***	0,067	0,000	***
PYME	-0,172	0,000	***	-0,137	0,000	***
Sector Público	0,139	0,000	***	0,256	0,000	***
Constante	1,856	0,000	***	1,873	0,000	***
R ²	0,473			0,466		

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la EES, 2010.

Tabla A.5. Ecuaciones salariales anexas a la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder (tabla 6.5) por género (Andalucía y Resto de España)

	Andalucía				Resto de España			
	Hombres		Mujeres		Hombres		Mujeres	
	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z	Coef.	P>z
Edad	0,013	0,042 **	0,004	0,645	0,022	0,000 **	0,018	0,000 **
Edad ²	0,000	0,266	0,000	0,860	0,000	0,000 **	0,000	0,000 **
Casado	0,084	0,000 **	0,061	0,024 **	0,112	0,000 **	0,027	0,011 **
Español	0,046	0,293	0,118	0,062 *	0,130	0,000 **	0,119	0,000 **
Estudios Superiores	0,227	0,000 **	0,366	0,000 **	0,241	0,000 **	0,354	0,000 **
Temporal	-0,140	0,000 **	-0,151	0,000 **	-0,115	0,000 **	-0,129	0,000 **
Parcial	-0,685	0,000 **	-0,698	0,000 **	-0,632	0,000 **	-0,641	0,000 **
Supervisor	0,226	0,000 **	0,159	0,000 **	0,203	0,000 **	0,158	0,000 **
Persona trabajadora no manual	0,243	0,000 **	0,297	0,000 **	0,197	0,000 **	0,217	0,000 **
Residencia en zona muy poblada	0,051	0,006 **	0,061	0,013 **	0,064	0,000 **	0,066	0,000 **
2009	0,013	0,580	0,078	0,015 **	0,022	0,040 **	0,048	0,000 **
2010	0,042	0,082 *	0,096	0,003 **	0,017	0,101	0,053	0,000 **
2011	-0,037	0,183	-0,019	0,626	-0,030	0,011 **	-0,022	0,134
Constante	6,665	0,000 **	6,564	0,002 **	6,393	0,000 **	6,342	0,000 **
R ²	0,498		0,623		0,457		0,550	

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, *Pool* 2008-2011.

Tabla A.6. Ecuaciones salariales anexas a la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder (tabla 6.6) entre mujeres (Andalucía y Resto de España)

	Mujeres				
	Andalucía			Resto de España	
	Coef.	P>z		Coef.	P>z
Edad	0,018	0,000	**	0,004	0,648
Edad ²	0,000	0,000	**	0,000	0,861
Casado	0,027	0,011	**	0,061	0,026 **
Español	0,119	0,000	**	0,118	0,064 *
Estudios Superiores	0,354	0,000	**	0,366	0,000 **
Temporal	-0,129	0,000	**	-0,151	0,000 **
Parcial	-0,641	0,000	**	-0,698	0,000 **
Supervisor	0,158	0,000	**	0,159	0,000 **
Persona trabajadora no manual	0,217	0,000	**	0,297	0,000 **
Residencia en zona muy poblada	0,066	0,000	**	0,061	0,014 **
2009	0,048	0,000	**	0,078	0,016 **
2010	0,053	0,000	**	0,096	0,003 **
2011	-0,022	0,135		-0,019	0,629
Constante	6,342	0,000	**	6,564	0,000 **
R ²	0,550			0,618	

Las categorías de referencia son las categorías omitidas y para las variables *dummies* el suceso contrario al recogido en la tabla.

* Significativo bajo una probabilidad del 90 %.

** Significativo bajo una probabilidad del 95 %.

*** Significativo bajo una probabilidad del 99 %.

Fuente: elaboración propia sobre datos de la ECV, Pool 2008-2011.

Tabla A.7. Análisis por género de la satisfacción laboral por ocupaciones laborales (Andalucía y Resto de España)²⁴

	Sexo								Total			
	Hombres				Mujeres							
	Recuento	Media	Mediana	Moda	Recuento	Media	Mediana	Moda	Recuento	Media	Mediana	Moda
Andalucía												
Dirección de las empresas y de las AAPP	131.988	7,64	8	7	81.830	7,78	8	8	213.818	7,69	8	7
Técnicos científicos e intelectuales	211.382	7,56	8	8	289.541	7,34	7	7	500.923	7,43	7	7
Técnicos de apoyo	186.470	7,60	8	8	162.151	7,59	8	8	348.621	7,60	8	8
Administrativos	63.830	7,08	7	8	84.665	7,23	8	8	148.495	7,16	8	8
Personas trabajadoras de los servicios personales	229.170	7,63	8	8	345.651	7,40	8	8	574.821	7,49	8	8
Personas trabajadoras cualificadas en la agricultura y pesca	114.054	6,46	6	5	26.230	7,74	8	10	140.284	6,70	6	5
Artesanos, personas trabajadoras de la construcción y asimilados	390.442	7,25	8	8	18.310	7,90	8	9	408.752	7,28	8	8
Operadores y montadores	161.497	6,88	7	8	8.033	7,73	8	8	169.529	6,92	7	8
Personas trabajadoras no cualificadas	183.274	6,89	7	7	196.938	7,13	8	8	380.213	7,01	7	8
Total	1.677.913	7,28	8	8	1.213.350	7,40	8	8	2.891.263	7,33	8	8
Resto de España												
Dirección de las empresas y de las AAPP	741.809	7,53	8	8	472.882	7,41	8	8	1.214.692	7,49	8	8
Técnicos científicos e intelectuales	1.082.634	7,59	8	8	1.246.252	7,76	8	8	2.328.885	7,68	8	8
Técnicos de apoyo	1.196.387	7,41	8	8	1.285.417	7,49	8	8	2.481.803	7,46	8	8
Administrativos	370.797	7,41	8	8	765.565	7,23	7	8	1.136.362	7,29	8	8
Personas trabajadoras de los servicios personales	951.461	7,36	8	8	1.701.913	7,46	8	8	2.653.373	7,42	8	8
Personas trabajadoras cualificadas en la agricultura y pesca	450.963	6,88	7	8	126.914	6,21	6	5	577.877	6,74	7	8
Artesanos, personas trabajadoras de la construcción y asimilados	1.922.797	7,27	7	8	198.330	7,03	7	8	2.121.126	7,25	7	8
Operadores y montadores	1.173.939	7,10	7	8	170.310	6,72	7	8	1.344.249	7,05	7	8
Personas trabajadoras no cualificadas	804.294	6,99	7	8	996.902	7,19	7	8	1.801.196	7,10	7	8
Total	8.759.750	7,30	8	8	6.973.788	7,40	8	8	15.733.538	7,35	8	8

Fuente: elaboración propia sobre datos del Pool ECVT 2009-10).

24 Se excluye a las fuerzas armadas en las categorías, pero sí se encuentra recogido en el total.

Tabla A.8. Clasificación de las ocupaciones laborales, según la segregación existente, utilizada para el análisis de la satisfacción laboral media (Andalucía y Resto de España)

Tipo de ocupación	CNAE-09. Códigos 2 dígitos
Andalucía	
Masculinas	0; 11; 12; 13; 14; 17; 20; 26; 30; 33; 40; 52; 60; 61; 62; 63; 70; 71; 72; 73; 74; 75; 76; 77; 79; 80; 81; 82; 84; 85; 86; 90; 92; 93; 94; 95; 96; 98
Integradas	10; 16; 21; 23; 41; 42; 78; 83
Femeninas	15; 22; 24; 25; 27; 28; 29; 31; 32; 34; 35; 43; 44; 45; 46; 50; 51; 53; 91; 97
Resto de España	
Masculinas	0; 10; 11; 12; 13; 14; 17; 20; 26; 30; 33; 40; 52; 60; 61; 62; 63; 70; 71; 72; 73; 74; 75; 76; 77; 78; 79; 80; 81; 82; 83; 84; 85; 86; 92; 93; 94; 95; 96; 98
Integradas	16; 25; 90
Femeninas	15; 21; 22; 23; 24; 27; 28; 29; 31; 32; 34; 35; 41; 42; 43; 44; 45; 46; 50; 51; 53; 91; 97

Fuente: elaboración propia sobre datos del *Pool* ECVT 2009-10.

9. Bibliografía

- ACEMOGLU, D. y ROBINSON, J. (2012): *Why Nations Fail*, Crown Publishers, New York.
- AIGNER, D. y CAIN, G. (1977): «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets», *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2), pp. 175-187.
- AKERLOF, G. y KRANTON, R.E. (2000): «Economics and Identity», *The Quarterly Journal of Economics*, 115 (3), pp. 715-753.
- ALONSO-VILLAR, O. y DEL RÍO, C. (2007): «An Alternative Proposal for Measuring Occupational Segregation», ECINEQ, Society for the Study of Economic Inequality, Working Paper 82.
- ALONSO-VILLAR, O. y DEL RÍO, C. (2010): «Gender Segregation in the Spanish Labor Market: An Alternative Approach», *Social Indicators Research*, 98 (2), pp. 337-362.
- ALTONJI, J. y BLANK, R. (1999): «Race and Gender in the Labor Market», en ASHENFELTER, O. y CARD, D. (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, Elsevier, Amsterdam, pp. 3143-3259.
- ANDERSON, T.; FORTH, J.; METCALF, H. y KIRBY, S. (2001): *The Gender Pay Gap*, Report to the Women and Equality Unit, Londres.
- ASENSIO, M. L. y OTO, D. (2010) (coords.): *Diferencias de Coste Laboral por Género y sus Componentes para las Empresas en Andalucía*, Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, Consejería de Economía, Innovación y Ciencia, Junta de Andalucía, Sevilla.

- BECKER, G. S. (1957): *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago.
- BECKER, G. S. (1965): «A Theory of the Allocation of Time», *The Economic Journal*, 75 (299), pp. 493-517.
- BELDA, P. (2012): «Satisfacción Laboral de los Asalariados en España», *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 14, pp. 137-158.
- BENDER, K.; DONOHUE, S. y HEYWOOD, J. (2005): «Job Satisfaction and Gender Segregation», *Oxford Economic Papers*, 57, pp. 479-496.
- BERGMANN, B. (1974): «Occupational Segregation, Wages, and Profits when Employers Discriminate by Race and Sex», *Eastern Economic Journal*, 1 (2), pp. 103-110.
- BERTRAND, M. (2010): «New Perspectives on Gender», en CARD, D. y ASHENFELTER, O. (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 4b, Elsevier, Londres, pp. 1545-1592.
- BLANCHARD, O. J. y SUMMERS, L. H. (1986): «Hysteresis and the European Unemployment Problem», *NBER Macroeconomics Annual 1986*, pp. 15-78.
- BLANCHARD, O. J. y SUMMERS, L. H. (1987): «Hysteresis in Unemployment», *European Economic Review*, 31 (1-2), pp. 288-295.
- BLINDER, A. S. (1973): «Wage Discrimination: Reduced Form and Structure Estimates», *Journal of Human Resources*, 8, pp. 438-455.
- BÒRIA-REVERTER, S.; CRESPI-VALLBONA, M. y MACARILLA-MIRÓ, O. (2012): «Variables Determinantes de la Satisfacción Laboral en España», *Cuadernos de Economía*, 35, pp. 9-16.
- BORRA, C. y GÓMEZ, F. (2012): «Satisfacción laboral y salario: ¿compensa la renta laboral las condiciones no monetarias del trabajo?», *Revista de Economía Aplicada*, 20 (60), pp. 25-51.
- BURCHILL, F. (2008): *Labour Relations*, Palgrave MacMillan, Londres.
- CARRASCO, R.; JIMENO, J. F. y ORTEGA, A. C. (2011): «Accounting for Changes in the Spanish Wage Distribution: The Role of Employment Composition Effects», Banco de España, Working Paper 1120.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2007): «El Empleo Femenino en el Mercado de Trabajo en España», *Temas Laborales*, 91, pp. 35-56.
- CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2008): «La Situación de las Mujeres en el Mercado de Trabajo Español: Desajustes y Retos», *Economía Industrial*, 367, pp. 121-137.
- CHZHEN, Y. (2006): «Occupational Gender Segregation and Discrimination in Western Europe», Loughborough University Institutional Repository, Conference Papers (CRSP).

CLARK, A. E. (1997): «Job Satisfaction and Gender: Why are Women so Happy at Work?», *Labour Economics*, 4 (4), pp. 341-372.

COATE, S. y LOURY, G. C. (1993): «Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?», *American Economic Review*, 85 (5), pp. 1220-1240.

COMÍN, F. (2011): *Historia Económica Mundial. De los Orígenes a la Actualidad*, Alianza Editorial, Madrid.

CONSTANT, A. y ZIMMERMANN, K. F. (2008): «Measuring Ethnic Identity and Its Impact on Economic Behavior», *Journal of the European Economic Association*, 6 (2-3), pp. 424-433.

CONSTANT, A. y ZIMMERMANN, K. F. (2011): «Migration, Ethnicity and Economic Integration», en JOVANOVIĆ, J. M. (ed.): *International Handbook of Economics of Integration*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 145-168.

DANZER, N. (2013): «Job Satisfaction and Self-Selection into the Public or Private Sector: Evidence from a Natural Experiment», IZA (Institute for the Study of Labor), Discussion Paper 7644.

DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J. y LLORENS, V. (2008): «Ceilings or Floors? Gender Wage Gaps by Education in Spain», *Journal of Population Economics*, 21 (3), pp. 751-776.

DE LA RICA, S.; DOLADO, J. J. y VEGAS, R. (2014): «Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain», *Annals of Economics and Statistics*, de próxima publicación.

DOERINGER, P. y PIORE, M. (1971): *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, D.C. Heath and Company, Lexington (Massachusetts).

DOIRON, D. J. y CRAIG RIDDELL, W. (1994): «The Impact of Unionization on Male-Female Earnings Differences in Canada», *The Journal of Human Resources*, 29 (2), pp. 504-534.

DONALDSON, D. y WEYMARK, J. (1980): «A Single-Parameter Generalization of the Gini Indices of Inequality», *Journal of Economic Theory*, 22 (1), pp. 67-86.

DUEÑAS, D. (2013): *Ensayo sobre la Dualidad Ocupacional de la Mujer en el Mercado de Trabajo Español: La Segregación Laboral, la Discriminación Social y la Discriminación Salarial*, Tesis Doctoral, Universidad de Alcalá de Henares.

DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C. y LLORENTE, R. (2013): «Do Information and Communication Technologies Improve the Female Labor Situation? The Impact of ICT on Gender Wage Differences in Spain», en ROSELLI, J. y GULICK, E. (eds.): *Information and Communications Technology: New Research*, Nova Publishers, pp. 61-84.

DUEÑAS, D.; IGLESIAS, C. y LLORENTE, R. (2014): «Expulsion or Confinement? A Comparative Perspective on Occupational Segregation by Sex in Spain», *International Labour Review*, de próxima publicación.

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

European Commission's Expert Group on Gender and Employment (EGGE) (2009): *Gender Segregation in the Labour Market. Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU*, European Commission, Bruselas.

EVERTSSON, M. (2004): «Formal On-the-Job Training. A Gender-Typed Experience and Wage-Related Advantage?», *European Sociological Review*, 20 (1), pp. 79-94.

FORTIN, N. (2005): «Gender Role Attitudes and the Labour-Market Outcomes of Women across OECD Countries», *Oxford Review of Economic Policy*, 21 (3), pp. 416-438.

FORTIN, N. (2008): «Gender Role Attitudes and Women's Labor Market Participation: The Persistence Appeal of Housewifery», 2007 Meeting of the Population Association of America.

FREEMAN, R. B. (1988): «Labor Market Institutions and Economic Performance», *Economic Policy*, 3 (6), pp. 63-80.

GALLARDO, E.; LÓPEZ-GUZMÁN, T.; MILLÁN VÁZQUEZ DE LA TORRE, G. y SÁNCHEZ, S. M. (2007): «Una Radiografía del Sector Hotelero Andaluz. Análisis del Compromiso y la Satisfacción Laboral de sus trabajadores», *Pecunia*, 5, pp. 87-106.

GAMERO, C. (2004): «Satisfacción Laboral de los Asalariados en España. Especial Referencia a las Diferencias de Género», *Cuadernos de Economía*, 27 (74), pp. 109-146.

GAMERO, C. (2007): «Satisfacción Laboral y Tipo de Contrato en España», *Investigaciones Económicas*, 31 (1), pp. 415-444.

GARRIDO, L. (1993): *Las Dos Biografías de la Mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid.

GARDEAZABAL, J. y UGIDOS, A. (2005): «Gender Wage Discrimination at Quantiles», *Journal of Population Economics*, 18 (1), pp. 165-179.

GOLDIN, C. (2002): «A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings», National Bureau of Economic Research (NBER), Working Paper 8985.

GOLDIN, C. (2006): «The Quiet Revolution that Transformed Women's Employment, Education and Family», *American Economic Review*, 96 (2), pp. 1-21.

- HAKIM, C. (1993): «Segregated and Integrated Occupations: A New Approach to Analysing Social Change», *European Sociological Review*, 9 (3), pp. 289-314.
- HANSSON, B. (2008): «Job-Related Training and Benefits for Individuals: A Review of Evidence and Explanations», *OECD Education Working Papers*, 19.
- HECKMAN, J. (1979): «Sample Selection Bias as a Specification Error», *Econometrica*, 47 (1), pp. 153-161.
- HIDALGO, A.; PÉREZ, S. y CALDERÓN, M. J. (2007): *La Discriminación Laboral de la Mujer: Una Década a Examen*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- HOFF, K. y PANDEY, P. (2006): «Discrimination, Social Identity, and Durable Inequalities», *American Economic Review*, 96 (2), pp. 206-211.
- HULL, K. (1999): «The Paradox of the Contented Female Lawyer», *Law and Society Review*, 33 (3), pp. 687-702.
- IGLESIAS, C.; LLORENTE, R. y DUEÑAS, D. (2010): «Job Quality, Job Satisfaction and Services in Spain», *Journal of Innovation Economics*, 5, pp. 147-168.
- JANN, B. (2008): «The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression Models», *Stata Journal*, 8 (4), pp. 453-479.
- JIMENO, J. F. (1997): «Los Factores Específicos del Paro en Andalucía», FEDEA, Documento de Trabajo 97-05.
- JUNTA DE ANDALUCÍA (2012): *El Índice de Desigualdad de Género en Andalucía: Metodología*, Dirección General de Fondos Europeos y Planificación, Sevilla.
- KAISER, L. C. (2007): «Gender-Job Satisfaction Differences Across Europe: An Indicator for Labor-Market Modernization», *International Journal of Manpower*, 28 (1), pp. 75-94.
- KARMEL, T. y MACLACHLAN, M. (1988): «Occupational Sex Segregation: Increasing or Decreasing?», *Economic Record*, 64 (3), pp. 187-195.
- MANNING, A. (1996): «The Equal Pay Act as an Experiment to Test Theories of the Labour Market», *Economica*, 63 (250), pp. 191-212.
- MARCENARO, O. (2011) (coord.): *La Cambiante Situación de la Mujer en Andalucía*, Centro de Estudios Andaluces, Sevilla.
- MELLY, B. (2006): «Estimation of Counterfactual Distributions Using Quantile Regression», University of St. Gallen.
- MINCER, J. y POLACHEK, S. (1974): «Family Investments in Human Capital: Earnings of Women», *Journal of Political Economy*, 82 (2), pp. 76-108.

- 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*, 1 (2), pp. 147-179.
- NEUMARK, D. (1988): «Employers' Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination», *The Journal of Human Resources*, 23 (3), pp. 279-295.
- OAXACA, R. L. (1973): «Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets», *International Economic Review*, 14 (3), pp. 693-709.
- OAXACA, R. L. y RANSOM, M. R. (1994): «On Discrimination and the Decomposition of Wage Differentials», *Journal of Econometrics*, 61 (1), pp. 5-21.
- OAXACA, R. L. y RANSOM, M. R. (1999): «Identification in Detailed Wage Decompositions», *The Review of Economics and Statistics*, 81 (1), pp. 154-157.
- OPAM (2012): *Andalucía e Inmigración 2011*, Informe Anual, Observatorio Permanente Andaluz de las Migraciones, Consejería de Empleo, Junta de Andalucía.
- PARKS, J.; RUSSEL, R.; WOOD, P.; ROBERTON, M. y SHEWORKIS, P. (1995): «The Paradox of the Contented Working Woman in Intercollegiate Athletics Administration», *Research Quarterly in Exercise and Sport*, 66 (1), pp. 73-79.
- PHELPS, E. (1972): «The Statistical Theory of Racism and Sexism», *American Economic Review*, 62 (4), pp. 659-661.
- RESKIN, B. F. y BIELBY, D. D. (2005): «A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes», *Journal of Economic Perspectives*, 19 (1), pp. 71-86.
- ROSEN, S. (1987): «The Theory of Equalising Differences», en ASHENFELTER, O. y LAYARD, R. (eds.): *Handbook of Labor Economics*, vol. 1, Elsevier Science Publishers, Amsterdam, pp. 641-692.
- RUBERY, J.; FAGAN, C. y MAIER, F. (1997): «Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity», en SCHMID, G.; O'REILLY, J. y SCHÖMANN, K. (eds.): *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Edward Elgar, Cheltenham, pp. 431-461.
- SCHUR, L. A. y KRUSE, D. L. (1992): «Gender Differences in Attitudes Toward Unions», *Industrial and Labor Relations Review*, 46 (1), pp. 89-102.
- SILBER, J. (2012): «Measuring Segregation: Basic Concepts and Extensions to Other Domains», CEPS/INSTEAD Working Paper Series, 2012-20.
- SIMÓN, H. (2006): «Diferencias Salariales entre Hombres y Mujeres en España: Una Comparación Internacional con Datos Emparejados Empresa-Trabajador», *Investigaciones Económicas*, 30 (1), pp. 55-87.

SLOANE, P. J. y WILLIAMS, H. (2000): «Job Satisfaction, Comparison Earnings, and Gender», *Labour*, 14 (3), pp. 473-502.

THEIL, H. y FINIZZA, A. J. (1971): «A Note on the Measurement of Racial Integration of Schools by Means of Information Concepts», *Journal of Mathematical Sociology*, 1, pp. 187-194.

TOHARIA, L.; CEBRIÁN, I. y MORENO, G. (2009): *Detección y Análisis de los Factores que Determinan en Andalucía la No Incorporación de la Mujer al Empleo*, Cuadernos de Investigación 4, Servicio de Estudios y Publicaciones, Consejería de Economía y Hacienda, Junta de Andalucía, Sevilla.

UGT-ANDALUCÍA (2011): «Informe Discriminación Retributiva 2011», Secretaría de la Mujer.

USABIAGA, C. (2004): *El Diferencial de Desempleo Andaluz*, Aconcagua, Sevilla.

VALENTOVA, M.; KRIZOVA, I. y KATRNAS, T. (2007): «Occupational Gender Segregation in the Light of the Segregation in Education: A Cross-National Comparison», INSTEAD/CEPS, IRIS Working Paper 2007-04.

VICENTE, A.; MARTÍNEZ, T.; MARTÍNEZ, J.; CALDERÓN, M. J. y MORENO, R. (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*, Secretaría de Estado de Seguridad Social, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid.

