

¿POR QUÉ LAS MUJERES NO SE DISTRIBUYEN DE FORMA HOMOGÉNEA EN EL MERCADO DE TRABAJO ESPAÑOL?

El “efecto rechazo” y el “efecto atracción”*

*Diego Dueñas Fernández, Carlos Iglesias Fernández
y Raquel Llorente Heras***

RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar la distribución laboral femenina en el año 2012 en el mercado de trabajo español, planteada desde una doble perspectiva: el grado de expulsión o rechazo que padecen las mujeres en las ocupaciones masculinizadas, y el grado de atracción o concentración de dicho colectivo en las ocupaciones feminizadas. Para ello —utilizando como base de datos la Encuesta de Población Activa (EPA)—, la metodología utilizada se basa en la descomposición de Oaxaca-Blinder sobre las probabilidades que tienen hombres y mujeres de pertenecer a una ocupación masculinizada o feminizada. La conclusión principal es que el nivel de concentración de las mujeres en las ocupaciones femeninas supera notablemente el grado de expulsión o rechazo de las ocupaciones masculinas.

Palabras clave: género, expulsión, confinamiento, descomposición Oaxaca-Blinder. *Clasificación JEL:* J16, J23, J6.

* Artículo recibido el 8 de octubre de 2014 y aceptado el 21 de mayo de 2015. Los errores son responsabilidad exclusiva de los autores.

** Diego Dueñas Fernández, Universidad de Alcalá (UAH), Universidad de Valladolid (UVA) e Instituto de Análisis Económico y Social (IAES) (correo electrónico: diego.duenas@uah.es). Carlos Iglesias Fernández, Universidad de Alcalá (UAH) e Instituto de Análisis Económico y Social (IAES) (correo electrónico: carlos.iglesias@uah.es). Raquel Llorente Heras, Universidad Autónoma de Madrid (UAM) e Instituto de Análisis Económico y Social (IAES) (correo electrónico: raquel.llorente@uam.es).

ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the female labour distribution in 2012 in Spanish Labour Market, by proposing a double perspective: the expulsion or rejection degree suffered by women in male dominated occupations, and the attraction or concentration degree in female dominated occupations. For this purpose, using the Labour Force Survey (LFS), the methodology is based on Oaxaca-Blinder decomposition over the probabilities that men and women have to belong to a masculinized or feminized occupation. The main conclusion is that the concentration degree of women in feminized occupations is higher than the expulsion or rejection degree in masculinized occupations.

Key words: gender, expulsion, confinement, Oaxaca-blinder decomposition. *JEL Classification:* J16, J23, J6.

INTRODUCCIÓN

Uno de los rasgos que caracterizan la evolución del mercado de trabajo y de la sociedad española durante las décadas recientes es la intensa incorporación que ha experimentado el colectivo femenino al trabajo remunerado (Iglesias, Llorente y Dueñas, 2010; Cebrián y Moreno, 2008; Moreno y Toharia, 2006). Si en el segundo trimestre del año 1996 el número de empleados hombres y mujeres era de 8.36 y 4.43 millones, respectivamente, en el mismo trimestre del año 2013 estos valores ascendían a 9.14 y 7.64 millones. Es decir, el colectivo femenino ha incrementado el número de mujeres empleadas en 72.46% frente a 9.33% del colectivo masculino. Sin embargo, en España la mujer continúa enfrentando una persistente desigualdad, expresada en situaciones de segregación y discriminación laboral, lo que, además de injusto, supone una importante pérdida de eficiencia económica. Ambos hechos justifican sin duda el análisis del mercado de trabajo en perspectiva de género como forma de comprender los procesos que conducen a estas problemáticas. En España el mercado de trabajo se observa profundamente dividido por género, de forma que mujeres y hombres se ubican en sectores y ocupaciones laborales marcadamente distintos. Además, estas diferencias de distribución no han dejado de aumentar desde los años noventa del pasado siglo, con la excepción introducida muy recientemente por la crisis económica, a pesar, o quizás debido, al incremento observado en la participación laboral de la mujer.

Sobre la base de los anteriores argumentos, el presente artículo encuentra su motivación en llevar a cabo análisis que permitan avanzar en el conocimiento de la segregación ocupacional entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo, utilizando para ello el caso de España. Más allá, y con una mayor concreción, el artículo también se plantea contribuir a mejorar los resultados alcanzados en la actualidad por la literatura económica en el análisis de estas problemáticas. Para ello, en primer lugar espera contribuir a mejorar la forma acostumbrada en que se mide la existencia de discriminación como explicación de la segregación, mediante la capacitación de mujeres cuyas características son retribuidas de acuerdo con patrones masculinos y la corrección de los resultados habitualmente arrojados por la descomposición de Oaxaca-Blinder. En segundo lugar, también se pretende contribuir mediante la desagregación del análisis en función del nivel cualificativo de los puestos desempeñados, lo que permitirá conocer en qué medida las mujeres que desempeñan ocupaciones cualificadas y menos cualificadas presentan resultados similares o distintos a los normalmente obtenidos para la población femenina agregada. Por último, en nuestra opinión los análisis desarrollados y los resultados obtenidos permiten determinar el diferente papel explicativo detentado para el caso español por dos de las hipótesis explicativas de las diferencias de género más relevantes, como son la de la Economía de la identidad (Akerlof y Kranton, 2000) y la de la Teoría de la polución (Goldin, 2002).

La trascendencia social de esta problemática ha sido prolíficamente analizada en los últimos años, sobre todo desde dos puntos de vista. Por un lado, existen numerosos trabajos que abordan el problema de la segregación laboral (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2013; Iglesias, Llorente y Dueñas, 2010; Ibáñez, 2008, 2010; Cebrián y Moreno, 2008; Hidalgo, Pérez y Calderón, 2007), es decir, la distribución diferente de hombres y mujeres a lo largo del entramado sectorial y ocupacional, derivando en un mercado laboral segregado en una parte masculinizada y otra feminizada. Este hecho condiciona el segundo de los enfoques empíricos (Palacio y Simón, 2006; Polavieja, 2006), que es el que se refiere a la discriminación salarial que recae sobre el colectivo femenino, es decir, las mujeres son receptoras de una menor remuneración que la que reciben los hombres ante iguales características personales y laborales (por ejemplo, Carrasco, Jimeno y Ortega, 2011; Pena, De Stefanis y Fernández, 2010; Simón, Ramos y Sanromá, 2008; Hernández y Méndez, 2005).

Ambas cuestiones —tanto la segregación laboral como la discriminación salarial— están determinadas por la ubicación laboral que hombres y mujeres obtienen cuando ponen en venta su factor trabajo (Palacio y Simón, 2006). En este sentido, son varios los factores que pueden determinar la probabilidad que tienen ambos géneros de estar empleados en una ocupación laboral:

- i)* Las características personales —como el nivel educativo y la nacionalidad— que son determinantes vinculados al desarrollo del puesto de trabajo y, por consiguiente, a la demanda laboral.
- ii)* Las características laborales —como el tipo de jornada y la categoría ocupacional o sectorial— podrían ser una muestra de las preferencias de los individuos a la hora de disponer su trabajo en el mercado laboral desde el punto de vista de ser condiciones aceptadas tanto por los que demandan como por los que ofrecen empleo.
- iii)* Por último, es posible que unas y otras características no afecten en la misma medida a hombres y a mujeres; es decir, que los hombres con un nivel académico superior tuvieran un acceso más sencillo que el de las mujeres con el mismo nivel académico a un puesto directivo o profesional, o que las mujeres tuvieran mayor preferencia que los hombres en el acceso a una determinada ocupación que reuniera una serie de características laborales. Ambas situaciones podrían considerarse como ejemplos de discriminación, si bien tendrían distinta connotación: respectivamente, una discriminación negativa en contra del colectivo femenino y una discriminación positiva a favor del colectivo femenino.

Desde esta doble perspectiva, la motivación de este artículo reside en profundizar en el conocimiento de la segregación mediante el estudio del grado en el que las mujeres se encuentran escasamente representadas, resultan expulsadas o son rechazadas de las ocupaciones masculinas, y del grado en el que las mujeres están sobrerrepresentadas o se concentran en las ocupaciones femeninas. Por consiguiente, nuestro objeto de estudio se centra exclusivamente en la ubicación laboral de hombres y mujeres, dejando fuera aspectos vinculados con la segregación, como la discriminación salarial por género,¹ el efecto sobre la satisfacción laboral y las consecuencias sobre la productividad, entre muchos otros. Para ello, se aplicará la descomposi-

¹ Ampliamente analizada en el caso español en numerosas investigaciones y también por los autores de este artículo.

ción de Oaxaca (1973) y Blinder (1973) sobre la diferente probabilidad que tienen hombres y mujeres de pertenecer a una ocupación masculinizada o feminizada *versus* integrada en el segundo trimestre del año 2012. Los microdatos utilizados proceden de la Encuesta de Población Activa (EPA) suministrada trimestralmente por el Instituto Nacional de Estadística (INE), teniendo en este caso un nivel de desagregación ocupacional de tres dígitos, según lo dispone la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011 (CNO-11). Como es sabido, durante el año 2012 España estaba inmersa en una importante crisis económica que se traducía en la existencia de un elevado nivel de desempleo. La destrucción del empleo ha sido más intensa dentro de los puestos de trabajo “masculinos”, contribuyendo a la reducción de la segregación por género pero no a su desaparición. Tal como se ha demostrado en la literatura económica, España se caracteriza por ser un país con una segregación laboral por género, muy persistente (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2013). La segregación laboral medida con el Índice de Duncan y Duncan (1955) para el último trimestre del año 2014, según datos de la EPA, se estima en 0.39 por sectores de actividad y 0.49 por ocupaciones laborales (Iglesias, Llorente y Dueñas, 2015). Es decir, que 39 personas de cada 100 deberían cambiar de ubicación laboral para que la distribución de hombres y mujeres por sectores de actividad fuera igualitaria, y en el caso de las ocupaciones debería ser una cifra superior a 49 personas. Por tanto, los análisis desarrollados en la presente investigación cuentan con validez en la medida que la segregación no ha desaparecido y claramente resulta muy persistente incluso en tiempos de crisis económica.

A continuación, el artículo se desarrollará de la siguiente manera: la sección I expone el marco teórico y los objetivos principales del trabajo; en la sección II se expone la metodología econométrica que se pretende aplicar; la sección III muestra los resultados derivados de dicha metodología, y por último, se presentan las principales conclusiones.

I. MARCO TEÓRICO Y OBJETIVOS

Desde los trabajos seminales de Gary Becker (1971) han sido varias las corrientes teóricas que han tratado de explicar la situación en la cual uno de los grupos que forman el mercado de trabajo (generalmente el de las mujeres) padece un trato laboral peor respecto a otro grupo (el de los hombres). A modo de síntesis, por una parte se podrían enunciar de forma agrupada

los postulados más tradicionales:² discriminación estadística (Bergmann, 1986; Phelps, 1972), donde la existencia de información imperfecta es resuelta por los empresarios, atribuyendo a los individuos las características del sujeto medio, lo que supone discriminar a aquellos que se alejan de estas características; mercado de trabajo dual (Doeringer y Piore, 1971), en la que los resultados laborales de los individuos son el resultado de su asignación inicial a un segmento primario o secundario, definidos por criterios de cualificaciones laborales y tecnología aplicada; la segregación laboral como solución de equilibrio (Mincer y Polachek, 1974), basada en la especialización de cada miembro de la pareja en trabajo remunerado o doméstico en función de sus productividades relativas para cada uno de ellos o la perspectiva feminista en la que los resultados laborales obtenidos por mujeres y hombres serían la consecuencia de la existencia de procesos y funcionamientos estructurados de manera diferenciada por género en el mercado de trabajo (England, 1993).

Por otra parte, y de forma más contemporánea, a partir del trabajo de Anker (1998) han emergido otras teorías que enfatizan la importancia de las preferencias de los individuos, como por ejemplo Economía de la identidad (Akerlof y Kranton, 2000), Teoría de la polución (Goldin, 2002) o la preferencia por la segregación (Bender, Donohue y Heywood, 2005). Estos tres trabajos constituyen el entorno de referencia en el que se enmarca este artículo de investigación desde el punto de vista teórico.

En el primero de ellos —Economía de la identidad— se señala el coste que recae sobre el colectivo femenino cuando accede a los empleos donde existen hombres de forma predominante, lo cual se materializa en la pérdida de identidad femenina y en el posible rechazo por parte de sus compañeros varones con los que comparte horas de trabajo. En este sentido, los hombres y las mujeres deberían reportar mayor nivel de satisfacción en aquellas ocupaciones que estuvieran masculinizadas y feminizadas, respectivamente. De acuerdo con esta corriente, estos costes desaparecen en aquel mercado laboral en el que hombres y mujeres trabajan de forma separada, lo cual estaría actuando como acicate para el incremento de la segregación. Desde esta perspectiva, la segregación debería descansar en mayor medida sobre procesos de elevada concentración o sobrerrepresentación de ambos géneros en los nichos laborales con cuyos rasgos se identifican.

² Una revisión más detallada de todos ellos es posible encontrarla en Reskin (1993) o Preston (1999).

El segundo de ellos —Teoría de la polución— subraya el coste que percibe el colectivo masculino cuando las mujeres pugnan por entrar en ocupaciones que tradicionalmente han estado masculinizadas, ya que lo interpretan como un indicativo de que dichas ocupaciones están reduciendo sus requerimientos educativos y, por tanto, su prestigio social, por lo que verían “contaminados” sus puestos de trabajo. El resultado postulado desde esta argumentación exigiría la observación de algún tipo de proceso de expulsión o rechazo de las mujeres en los puestos de trabajo masculinizados.

En el que se refiere a la preferencia por la segregación, Bender, Donohue y Heywood (2005) demuestran que, en un mercado de trabajo segregado, las mujeres reportan mayores niveles de satisfacción laboral que los hombres, lo que se conoce como la “Paradoja de la feliz segregada”, elaborada en sus inicios por Hull (1999) y Parks *et al.* (1995). La idea es que estos puestos presentan características laborales (fundamentalmente flexibilidad) que los hacen preferibles por las mujeres en términos de compatibilizar trabajo remunerado y doméstico (Petrongolo, 2004). El estudio de la satisfacción laboral quedaría fuera del análisis que se hace en este artículo, si bien esta teoría reforzaría el hecho de que la mujer se encontrara altamente concentrada o sobrerrepresentada en ocupaciones laborales femeninas.

Tomando este conjunto bibliográfico como punto de referencia, el objetivo principal de este trabajo se fundamenta en observar, desde tres puntos de vista, el análisis de la forma en la que las mujeres y los hombres se distribuyen laboralmente. En primer lugar, se desea conocer cuál es la probabilidad que tienen ambos géneros de forma independiente de pertenecer a una ocupación masculinizada o feminizada frente a estar empleados en una ocupación integrada. A partir de dichas probabilidades, el diferencial existente entre las mismas se deberá, por un lado, a las diferentes características personales y laborales que presentan los individuos, y, por otro, a la distinta remuneración de dichas características por parte del mercado laboral, basada en diferentes coeficientes asociados a las características. Respectivamente, el primero de los motivos se conoce como la parte explicada del diferencial en probabilidades, entendiéndose el segundo como la parte no explicada, la cual suele asociarse con la *discriminación laboral* dado que supone la existencia de una valoración o tratamiento diferente de las mismas características. (Para una explicación más amplia sobre esta parte no explicada véase Jann, 2008).

En segundo lugar, el trabajo profundizará en la distribución ocupacional por género, poniendo en valor el grado en el que las mujeres son rechazadas

o expulsadas de aquellas ocupaciones dominadas por el género masculino, y el grado en el que se concentran o son atraídas hacia aquellas ocupaciones en las que el género masculino es el dominado. Para ello, será necesario crear, mediante un sencillo ejercicio de simulación, lo que se denominará *población de mujeres ficticias*, es decir, las mujeres que presentan las características medias del colectivo femenino, las cuales son valoradas o remuneradas igual que las características medias del colectivo masculino. El resultado esperado de esta simulación sería doble. Por un lado, observar cómo las diferencias por género se reducen ante el trato igualitario. Y por otra, mostrar cómo las mujeres, a pesar de ser tratadas o remuneradas laboralmente como los hombres, todavía mantienen una ubicación desigual en el mercado de trabajo, concentrándose en determinadas ocupaciones laborales, lo cual demostraría la persistencia de un cierto efecto rechazo o expulsión.

En tercer lugar, y con el fin de contrastar si los resultados obtenidos en la comparativa anterior son homogéneos para todas las ocupaciones laborales, la metodología expuesta se replica sobre dos bloques ocupacionales que subdividen a los trabajadores en dos grupos claramente diferenciados a partir de su nivel de cualificación: de una parte, los trabajadores que están empleados en las ocupaciones 2, 3 y 4 según la CNO-11, es decir, los que son profesionales, técnicos y administrativos (ocupaciones *OCUP-PROF*, en adelante); de otra, los trabajadores que están empleados en las ocupaciones 5 y 9 según la misma clasificación, es decir, los que son trabajadores de los servicios y empleados elementales (ocupaciones *OCUP-ELEM*, en adelante). Este último objetivo servirá como referencia para determinar si en el mercado de trabajo español existe una posible *dualidad*³ en lo que se refiere a la sobrerrepresentación o infrarrepresentación ocupacional de la mujer.

A nuestro juicio, este análisis resulta justificado y relevante sobre la base de al menos dos argumentos. Por una parte, hay que señalar cómo en el pasado más reciente las transformaciones socioeconómicas han revestido en España una profundidad y rapidez de difícil comparación, procesos que muestran una especial incidencia en las pautas de relación de la mujer con el mercado de trabajo. De esta forma, el análisis laboral agregado de la mujer en España no permite observar la existencia de grupos de mujeres marcadamente distintos debido a sus diferentes rasgos laborales, sociales y culturales, resultando necesario encarar análisis que tengan en cuenta dichas

³ La idea de la dualidad laboral del colectivo femenino ha sido analizada en España por el profesor Luis Garrido (1993) y más recientemente por las profesoras Teresa Torns y Carolina Recio (2012).

peculiaridades. Por otra parte, estas diferencias sociolaborales relativas a la población femenina en España se deben analizar desde diferentes perspectivas o ámbitos de estudio. Entre ellos, la ubicación en el mercado de trabajo, aproximado mediante la ocupación laboral desempeñada, que es, a nuestro juicio, una de las características laborales más relevantes. En nuestra opinión, en España coexisten mujeres, frecuentemente jóvenes y formadas, que desempeñan ocupaciones laborales cualificadas, junto a otro colectivo de mujeres, mayores y con menor nivel educativo, concentradas en ocupaciones de bajo nivel cualificativo. Entender cómo esta distinta ubicación se traduce en diferencias, en cuanto al trato y situación laboral experimentado por las mujeres, nos parece de la máxima relevancia para el avance del análisis del mercado de trabajo en perspectiva de género.

II. METODOLOGÍA

Los aspectos metodológicos que deben ser concretados de forma previa a la exposición de los resultados son varios. El primero de ellos tiene que ver con la forma en la que se estructura el mercado de trabajo español en cuanto a la presencia mayoritaria de hombres y mujeres en las distintas ocupaciones. Siguiendo el criterio utilizado en Hakim (1998)⁴ o en Castaño *et al.* (1999), definen como ocupaciones feminizadas (masculinizadas) aquellas que presentan un porcentaje de mujeres superior (inferior) al resultado de aumentar (reducir) en 25% la presencia de mujeres en el empleo total. Si el porcentaje de mujeres se encuentra dentro del intervalo definido por ambas condiciones se considera que la ocupación es integrada por género.⁵

Una vez que se establece esta clasificación, el siguiente paso consistirá 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, controlando por las características personales

⁴ Para una revisión de los umbrales utilizados en otros trabajos véase el capítulo 5 de Anker (1998).

⁵ Por ejemplo, de acuerdo con los datos de la EPA del segundo trimestre de 2012, en España las mujeres suponían 45.6% del total del empleo. Si a este porcentaje le sumamos y restamos 25% tenemos que el intervalo para definir el carácter masculino o femenino de una ocupación laboral es desde 56.9 a 34.2%. Una ocupación será femenina si la presencia de mujeres supera 56.9%, por ejemplo “trabajadores en cuidados de personas en servicios de salud”, donde las mujeres suponen 85% del total. Por el contrario, una ocupación será masculina si el porcentaje de mujeres es inferior a 34.2%, por ejemplo, “trabajadoras especializadas en electricidad y electrotecnología”, donde únicamente 1% son mujeres. En los casos en que la presencia de mujeres empleadas esté dentro del intervalo definido entre 56.9 y 34.2%, la ocupación se considera integrada por género.

y laborales de los individuos.⁶ Para ello será necesario estimar cuatro modelos *logit* de respuesta binaria, 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 integradas, a lo que denominaremos “modelo 2”. Estos modelos *logit* se corresponden con la siguiente estructura econométrica:

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

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 obtendrá \bar{P}_H y \bar{P}_M como las probabilidades medias que tienen los hombres (subíndice H, en adelante) y las mujeres (subíndice M, 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. Otra posible forma de estimación sería desarrollar un análisis multinomial que estime la probabilidad de colocación de hombres y mujeres en las diferentes ubicaciones laborales consideradas: ocupaciones masculinas, femeninas e integradas. Sin embargo, ello cuenta con algunos inconvenientes, como la existencia de una menor muestra de hombres en ocupaciones femeninas y de mujeres en ocupaciones masculinas,⁷ mermando la significatividad de los modelos estimados. Asimismo, la estimación de *logit* no sólo nos permite obtener resultados dicotómicos más fáciles de interpretar, sino que además presenta probabilidades predichas frente a una referencia común, en nuestro caso, ocupaciones integradas que muestran un reparto igualitario del empleo por género. Respecto a otras opciones o perspectivas de análisis creemos que resulta más adecuado comparar la igualdad frente la desigualdad por género. Por último, estas probabilidades predichas son más convenientes para la posterior estimación de mujeres ficticias, dado que se requiere de resultados dicotómicos.

Los modelos desarrollados estiman la probabilidad de que un hombre o una mujer se coloquen en una ocupación frente a otra. Por tanto, las esti-

⁶ En el cuadro A1 del apéndice se categorizan las variables utilizadas.

⁷ Tal como se puede comparar posteriormente en el cuadro 1.

maciones se centran solamente en la población empleada. Dejamos fuera del análisis la probabilidad de participación laboral y el posible sesgo de selección. No obstante, en el caso español la crisis ha provocado un acercamiento en la pautas de la participación laboral de hombres y mujeres, puesto que se ha reducido la empleabilidad masculina aumentando el desánimo entre los hombres y se ha constatado un importante “efecto trabajador añadido” entre las mujeres (Dueñas, Iglesias y Llorente, 2014).

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

$$\bar{P}_H - \bar{P}_M = \bar{X}_H \hat{\beta}_H - \bar{X}_M \hat{\beta}_M \quad (2)$$

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

$$\bar{P}_H - \bar{P}_M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M) \hat{\beta}_H + \bar{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) \quad (3)$$

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

- i) El primero de ellos expresa las diferencias en las probabilidades medias entre hombres y mujeres como explicación a la desigual distribución de características, o, dicho de otra manera, será la parte explicada de las diferencias en las probabilidades.
- ii) El segundo de ellos expresa las diferencias en la valoración o retorno de las características entre hombres y mujeres como explicación a las diferencias en las probabilidades medias de su ubicación ocupacional, es decir, la parte no explicada de las diferencias en las probabilidades.

El método de Oaxaca-Blinder cuenta con una serie de limitaciones que se deben tener en cuenta. El segundo término calcula la parte no explicada y, por tanto, estadísticamente incluye todo aquello que no se puede medir: la

heterogeneidad inobservada, los sesgos de la base de datos, el sesgo por variables omitidas, por desconocimiento o falta de información, las deficiencias de las variables utilizadas y, por supuesto, también la discriminación (Altonji y Blank, 1999). Por ello, no se debe asimilar directamente la parte no explicada con la discriminación si no se tiene una plena confianza sobre los datos utilizados. No obstante, este método permite comparar cómo es y en qué se basa la parte explicada para hombres y mujeres, cuestión objeto de estudio del presente artículo. Asimismo, el método de Oaxaca-Blinder se realiza en relación con la media de un grupo de referencia sin considerar cómo es la posible descomposición a lo largo de una distribución (Ospino, Roldán y Barraza, 2010). En nuestro caso, esto no resulta un inconveniente, dado que analizamos la probabilidad de colocación, un suceso dicotómico, que no presenta una distribución, tal como sí sucede en los análisis de descomposición desarrollados frecuentemente sobre los salarios. Por último, se debe tener en cuenta las limitaciones de utilizar modelos no lineales, tal como los modelos *logit*, utilizados en esta investigación, para el desarrollo de la descomposición de Oaxaca-Blinder (Fairlie, 1999, 2005).⁸

Dada la descomposición previa, a continuación se propone la creación de una *población femenina ficticia* (Iglesias, Llorente y Dueñas, 2014; Chzhen, 2006), 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 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 utiliza como hombres no sólo a la población masculina, sino también a la femenina. Para ello, no sólo los valores medios de las caracte-

⁸ Fairlie (2005) critica la utilización de la descomposición de Oaxaca-Blinder en los modelos no lineales basado en que los grupos poblacionales pueden no estar balanceados o mostrar medias diferentes o estar influenciados por el orden de inclusión de las variables dependientes o alguno de ellos puede ser minoritario. Todo ello afecta principalmente a la contribución de las variables explicativas al componente explicado y puede aumentar o disminuir el peso de dicho componente entre 2 y 3% según sus resultados. En nuestro artículo ambos grupos (hombres y mujeres) mantienen un peso más o menos similar, si bien muestran medias diferentes debido a su diferente naturaleza y asimismo se han realizado pruebas sobre la inclusión de distintas variables. Ello limita en parte la posible variabilidad de los resultados alcanzados. Si bien, tal como se comprobará más adelante el componente no explicado es mayoritario y asumir una pequeña variabilidad en el mismo no cambia radicalmente los postulados de este artículo.

rísticas de los hombres serán multiplicados por los coeficientes masculinos de las variables, es decir, $\bar{X}_H \hat{\beta}_H$, sino que también multiplicaremos dichos coeficientes por los valores medios de las características de las mujeres, esto es, $\bar{X}_M \hat{\beta}_H$, obteniendo así lo que podríamos denominar *población femenina ficticia*.⁹

Las probabilidades estimadas para esta nueva población femenina ficticia $\bar{P}_F = e^{\bar{X}_M \hat{\beta}_H}$ se compararán con los resultados previos obtenidos al realizar la descomposición de Oaxaca-Blinder, una para cada uno de los modelos considerados (1 y 2). Su comparación determinará la existencia de unas diferencias en las probabilidades obtenidas y estimadas que pueden ser interpretadas de la siguiente manera:

- i) Para el modelo 1, la reducción obtenida en las diferencias de probabilidades estará expresando la magnitud del efecto rechazo que sufren las mujeres en las ocupaciones masculinizadas.
- ii) Para el modelo 2, la reducción obtenida en las diferencias de probabilidades estará expresando la magnitud del efecto atracción que experimentan las mujeres en las ocupaciones feminizadas.

III. RESULTADOS

La exposición de los resultados, siguiendo la secuencia metodológica definida anteriormente, se desarrollará de la siguiente manera: en primer lugar, se muestran los resultados derivados de la descomposición de Oaxaca-Blinder para cuantificar la parte explicada y no explicada de las diferencias en las probabilidades masculina y femenina; a continuación, se determina la reducción en dichas diferencias al tener en cuenta a la *población femenina ficticia*, cuantificando así el efecto rechazo y el efecto atracción; por último, se rehacen los mismos cálculos dividiendo la población laboral en las dos categorías ocupacionales definidas con anterioridad, es decir, *OCUP-PROF* y *OCUP-ELEM*.

⁹ El ejercicio complementario también sería posible, esto es, construir una población de hombres ficticios atribuyendo a las características de los hombres las retribuciones que el mercado asigna a las mujeres. En este caso estaríamos forzando que los hombres experimentaran la diferencia de trato que el mercado de trabajo introduce en función del género. Es decir, en vez de evitar la posible discriminación a las mujeres estaríamos estimando una situación donde los hombres deben ser discriminados para acercarse a la posición laboral de las mujeres, lo cual resulta contrario a la mejora del bienestar. En todo caso, nos ha parecido más intuitivo la construcción de mujeres cuyas características fueran retribuidas en la misma forma que en el caso de los hombres.

1. *La discriminación laboral*

De forma previa al análisis econométrico, en el cuadro 1 se muestran los valores y porcentajes relativos al número de hombres y mujeres que trabajan en las ocupaciones masculinizadas, feminizadas e integradas, una vez que se han descartado los casos sin observaciones en las variables explicativas de los modelos *logit* realizados. De su lectura es posible concluir que en el mercado de trabajo español existe una fuerte polaridad en términos ocupacionales. En concreto, 78.96% de los trabajadores (obtenido como la suma de los porcentajes sobre el total para hombres y mujeres en ocupaciones masculinizadas y feminizadas) se encuentran en empleos que están dominados por hombres o por mujeres, quedando 21.04% restante para las ocupaciones que están integradas por género. Por otra parte, las mujeres están más concentradas en las ocupaciones feminizadas (69.98% del total de mujeres) que los hombres en las ocupaciones masculinizadas (61.22% del total de hombres), y constituyen un porcentaje menor en las ocupaciones masculinizadas (9.65% del total de mujeres) que el de los hombres en las ocupaciones feminizadas (17.10% del total de hombres).

Una vez que han sido obtenidos los modelos econométricos,¹⁰ se lleva a cabo la descomposición de Oaxaca-Blinder sobre el diferencial en probabilidades que tienen hombres y mujeres de estar empleados en una ocupa-

CUADRO 1. *Número de trabajadores y porcentaje en las ocupaciones masculinizadas, feminizadas e integradas. Año 2012, segundo trimestre*

		Valor	Porcentaje sobre el total	Porcentaje sobre el total de hombres	Porcentaje sobre el total de mujeres
Masculinizadas	Hombres	4 388 746	31.74	61.22	
	Mujeres	642 373	4.65		9.65
Feminizadas	Hombres	1 225 867	8.87	17.10	
	Mujeres	4 659 394	33.70		69.98
Integradas	Hombres	1 554 542	11.24	21.68	
	Mujeres	1 355 994	9.81		20.37
	Total	13 826 916			

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

¹⁰ Los resultados de los mismos se recogen en el cuadro A2 del apéndice. Las estimaciones se han desarrollado utilizando las variables consideradas a lo largo del artículo. Su selección es el resultado de realizar numerosas pruebas hasta alcanzar las estimaciones más robustas posibles de las presentadas dentro del artículo. No se han considerado controles regionales debido a la escasez de datos para algunas regiones y la excesiva inclusión de variables en los modelos.

ción masculinizada frente a hacerlo en una integrada (modelo 1) y sobre el diferencial en probabilidades que tienen hombres y mujeres de pertenecer a una ocupación feminizada frente a pertenecer a una labor integrada (modelo 2). Los resultados obtenidos de dicha descomposición en cada uno de los modelos se muestran en los cuadros 2 y 3. Adicionalmente, en el cuadro A3 del apéndice se ha incluido la contribución de cada una de las variables explicativas al cálculo de dichos componentes. La diferente colocación de hombres y mujeres dentro del modelo 1 queda principalmente explicada por la desigual participación sectorial y ocupacional, sobre todo en relación con la empleabilidad dentro de la construcción, la hostelería y las ocupaciones manuales de alta cualificación. Mientras que la explicación en el modelo 2 es aportada por la desigual colocación de hombres y mujeres en relación con los sectores de “Servicios públicos, sociales, educación y sanidad” junto con “Otros servicios” y dentro de las ocupaciones manuales de baja cualificación.

CUADRO 2. *Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones masculinas frente a integradas (modelo 1). Año 2012, segundo trimestre*

	<i>Coefficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Odd ratios</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	1.3184	0.000*	3.7375	
Mujeres	-1.2488	0.000*	0.2869	
Diferencia	2.5672	0.000*		100.00
Explicada	1.2219	0.000*		47.60
No explicada	1.3452	0.000*		52.40

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

* Significativo bajo una probabilidad de 95%.

En el cuadro 2 (modelo 1) se puede observar que los hombres tienen una probabilidad casi cuatro veces mayor que las mujeres de pertenecer a una ocupación masculinizada frente a estar empleados en una ocupación integrada. De la diferencia en probabilidades entre ambos géneros, 47.6% vendría determinado por las diferentes características que presentan hombres y mujeres, por lo que 52.4% restante quedaría fuera de la explicación aportada por estas variables, lo cual podría asociarse con la existencia de algún tipo de rechazo en estas ocupaciones hacia el género femenino. En el cuadro 3 (modelo 2) se obtiene que la probabilidad que tiene el colectivo femenino de pertenecer a una ocupación feminizada frente a una labor integrada es también casi cuatro veces superior que la correspondiente a la de los

CUADRO 3. *Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones femeninas frente a integradas (modelo 2). Año 2012, segundo trimestre*

	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Odd ratios</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	-0.6859	0.000*	0.5036	
Mujeres	1.3119	0.000*	3.7134	
Diferencia	-1.9979	0.000*		100.00
Explicada	-0.7286	0.000*		36.47
No explicada	-1.2693	0.000*		63.53

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

* Significativo bajo una probabilidad de 95%.

hombres. En este caso, el diferencial en coeficientes vendría determinado en 36.47% por el diferencial en características, quedando fuera de la explicación 63.53% restante, lo cual podría estar vinculado a la existencia de un efecto atracción hacia las mujeres en las ocupaciones feminizadas. Como conclusiones de ambos cuadros, los autores consideramos destacable, por un lado, la sobrerrepresentación de cada uno de los colectivos, el masculino y el femenino, en aquellas ocupaciones donde su género es mayoría, y por otro, la existencia de un fuerte componente de trato diferencial, mayor en el caso del modelo 2, es decir, en las ocupaciones que se encuentran feminizadas.

2. *El efecto rechazo y el efecto atracción*

La segunda parte de este artículo destinado a la presentación de los resultados consiste en incluir en la comparativa a la *población de mujeres ficticias*, es decir, aquellas mujeres cuyas características medias fueran observadas por el mercado laboral tal como son observadas las características medias de los hombres. Recordemos que se estiman las probabilidades de colocación de las mujeres como si fueran tratadas como hombres, realizando un ejercicio agregado de simulación. Según este planteamiento, se trataría de cuantificar en qué medida se reducen las diferencias entre hombres y mujeres planteadas en los cuadros 2 (modelo 1) y 3 (modelo 2), intentando así darle sentido a la parte que queda fuera de la explicación aportada por la descomposición de la probabilidad estimada, pero observando que a pesar de ello las diferencias se mantienen.

El cuadro 4 expone los resultados obtenidos al aplicar esta metodología para cada uno de los modelos. En el caso de las probabilidades referentes al modelo 1, la reducción de las diferencias entre la probabilidad de los hom-

CUADRO 4. *Mujeres ficticias en las ocupaciones masculinas y femeninas. Comparación con los resultados obtenidos en la descomposición de Oaxaca-Blinder. Año 2012, segundo trimestre*

		Masculinas vs. integradas	Femeninas vs. integradas
<i>Descomposición Oaxaca-Blinder (coeficientes)</i>			
Hombres	$X_h \beta_h$	1.3184	-0.6859
Mujeres	$X_m \beta_m$	-1.2488	1.3119
<i>Poblaciones ficticias (coeficientes)</i>			
Mujeres ficticias	$X_m \beta_h$	0.0965	0.0427
<i>Probabilidades relativas (odds ratios)</i>			
Hombres	$\exp(X_h \beta_h)$	3.7374	0.5036
Mujeres	$\exp(X_m \beta_m)$	0.2868	3.7132
Mujeres ficticias	$\exp(X_m \beta_h)$	1.1013	1.0436
<i>Diferencias en probabilidades</i>			
Hombres vs. mujeres		3.4506	-3.2096
Hombres vs. mujeres ficticias		2.6362	-0.5399
Disminución de la diferencia		0.8144	-2.6696
En porcentaje		23.60	83.18

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

bres y de las mujeres de trabajar en una ocupación masculinizada *versus* integrada asciende a 23.6% si comparamos a la población masculina con la *población de mujeres ficticias*. El resto de la diferencia, por tanto, quedaría determinada por variables inobservables o variables que no son medibles a partir de la base de datos utilizada. Este porcentaje determina lo que se considera en este artículo como efecto rechazo; es decir, la parte de la menor probabilidad que tienen las mujeres respecto a los hombres de trabajar en una ocupación masculinizada por el simple hecho de ser mujeres y no hombres.

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 a 83.18% si comparamos a la *población de mujeres ficticias* con la población masculina. Este porcentaje determina lo que se considera como efecto atracción, es decir, la parte de la mayor probabilidad que tienen las mujeres respecto a los hombres de trabajar en una ocupación feminizada por el simple hecho de ser mujeres y no hombres.

En conclusión, se aprecia que las mujeres experimentan una mayor atracción o concentración en aquellas ocupaciones en las que son mayoría, que

expulsión o rechazo de aquellas ocupaciones en las que los hombres son el género dominante. Esta atracción es tal en cuanto a su magnitud que podría estar explicando más de 83% de la mayor probabilidad que tienen las mujeres sobre los hombres de pertenecer a una ocupación feminizada.

3. *La dualidad de la discriminación laboral*

El tercero y último de los objetivos establecidos es el de contrastar si los resultados obtenidos con anterioridad tienen un carácter homogéneo para el conjunto de ocupaciones laborales o si, por el contrario, se observa que la población femenina ocupada experimenta distintos grados de rechazo y atracción en función de cuál sea su ubicación laboral. Para ello, según se ha definido previamente en la metodología, se divide al conjunto de trabajadores en dos grandes bloques ocupacionales: por un lado, el de las ocupaciones *OCUP-PROF* y, por otro, el de las ocupaciones *OCUP-ELEM*. Sobre cada uno de estos bloques se repetirá la metodología aplicada en los dos apartados anteriores, obteniendo de esta forma el nivel de efecto rechazo y efecto atracción de manera independiente para cada uno de ellos.

Comenzando por las ocupaciones *OCUP-PROF*, los cuadros 5 y 6 muestran la descomposición de Oaxaca-Blinder para los modelos 1 y 2, respectivamente.

Los resultados obtenidos en los dos cuadros siguientes ponen de manifiesto dos aspectos de notable importancia: en primer lugar, la parte no explicada de las diferencias en las probabilidades estimadas para las ocupaciones *OCUP-PROF* es mayor en ambos modelos que la obtenida para el conjunto de la población empleada; en segundo lugar, la parte no explicada

CUADRO 5. *Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones masculinas frente a integradas (modelo 1), en las categorías ocupacionales 2, 3 y 4 (CNO-11). Año 2012, segundo trimestre*

	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Odd ratios</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	0.3760	0.000*	1.4564	
Mujeres	-1.0877	0.000*	0.3370	
Diferencia	1.4637	0.000*		100.00
Explicada	0.4537	0.000*		30.99
No explicada	1.0100	0.000*		69.01

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

* Significativo bajo una probabilidad de 95%.

CUADRO 6. *Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones femeninas frente a integradas (modelo 2), en las categorías ocupacionales 2, 3 y 4 (CNO-11). Año 2012, segundo trimestre*

	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Odd ratios</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	0.0215	0.000*	1.0217	
Mujeres	1.3125	0.000*	3.7155	
Diferencia	-1.2910	0.000*		100.00
Explicada	-0.2350	0.000*		18.20
No explicada	-1.0560	0.000*		81.80

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

* Significativo bajo una probabilidad de 95%.

en el modelo 2, es decir, en el que se refiere a la probabilidad que tienen hombres y mujeres de trabajar en una ocupación feminizada frente a hacerlo en una integrada, supera 80%, por lo que prácticamente la totalidad de la diferencia en probabilidad entre ambos géneros no se debe a las diferencias en las características laborales y personales, sino a la desigual valoración de las mismas que ofrece el mercado de trabajo para hombres y mujeres.

Los cuadros 7 y 8 completan el análisis para las ocupaciones *OCUP-ELEM*. En este caso, los porcentajes son bastante similares a los obtenidos en las tablas 2 y 3 que analizaban al conjunto de la población y, por tanto, considerablemente distintos a los correspondientes a los cuadros 5 y 6. En el modelo 1 la parte explicada supera 50% de la diferencia en probabilidad, mientras que en el modelo 2 se aproxima a 40%.

Habiendo cuantificado la parte no explicada de las diferencias en probabilidades en las ocupaciones *OCUP-PROF* y *OCUP-ELEM*, los dos cuadros siguientes determinan el efecto rechazo y el efecto atracción para la población laboral femenina en ambos bloques ocupacionales, con la in-

CUADRO 7. *Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones masculinas frente a integradas (modelo 1), en las categorías ocupacionales 5 y 9 (CNO-11). Año 2012, segundo trimestre*

	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Odd ratios</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	0.3684	0.000*	1.4455	
Mujeres	-2.3212	0.000**	0.0982	
Diferencia	2.6897	0.000*		100.00
Explicada	1.4024	0.000*		52.14
No explicada	1.2873	0.000*		47.86

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

* Significativo bajo una probabilidad de 95%.

CUADRO 8. *Descomposición de Oaxaca-Blinder para las ocupaciones femeninas frente a integradas (modelo 2), en las categorías ocupacionales 5 y 9 (CNO-11). Año 2012, segundo trimestre*

	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Odd ratios</i>	<i>Porcentaje</i>
Hombres	-1.0864	0.000*	0.3374	
Mujeres	1.8152	0.000*	6.1423	
Diferencia	-2.9016	0.000*		100.00
Explicada	-1.1443	0.000*		39.44
No explicada	-1.7573	0.000**		60.56

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

* Significativo bajo una probabilidad de 95%.

tención de poder establecer una comparativa con los datos obtenidos en el cuadro 4. En el primero de ellos (cuadro 9), la diferencia entre la probabilidad masculina y femenina de pertenecer a una ocupación masculinizada se reduce más de 52% (efecto rechazo) si comparamos a los hombres con el conjunto de *mujeres ficticias*, porcentaje que sobrepasa de forma sustancial 23.60% obtenido en el análisis para el conjunto de la población derivado del cuadro 4. En cuanto al efecto atracción, el porcentaje de reducción asciende a 89.95%, que también sobrepasa 83.18% obtenido en el cuadro 4 para el caso general. En definitiva, en el caso de las ocupaciones *OCUP-PROF*

CUADRO 9. *Mujeres ficticias en las ocupaciones masculinas y femeninas (OCUP-PROF). Comparación con los resultados obtenidos en la descomposición de Oaxaca-Blinder. Año 2012, segundo trimestre*

		<i>Masculinas vs. integradas</i>	<i>Femeninas vs. integradas</i>
<i>Descomposición Oaxaca-Blinder (coeficientes)</i>			
Hombres	$X_h \beta_h$	0.3760	0.0215
Mujeres	$X_m \beta_m$	-1.0877	1.3125
<i>Poblaciones ficticias (coeficientes)</i>			
Mujeres ficticias	$X_m \beta_h$	-0.0777	0.2565
<i>Probabilidades relativas (odds ratios)</i>			
Hombres	$\exp(X_h \beta_h)$	1.4564	1.0217
Mujeres	$\exp(X_m \beta_m)$	0.3370	3.7155
Mujeres ficticias	$\exp(X_m \beta_h)$	0.9252	1.2924
<i>Diferencias en probabilidades</i>			
Hombres vs. mujeres		1.1194	-2.6938
Hombres vs. mujeres ficticias		0.5312	-0.2707
Disminución de la diferencia		0.5883	-2.4231
En porcentaje		52.55	89.95

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

ambos efectos superan al que se obtiene en el análisis del conjunto de la población, en mayor medida para el que determina el grado de rechazo, expulsión o escasez de representación que experimentan las mujeres en las ocupaciones masculinizadas.

En el cuadro 10 se muestra el efecto rechazo y el efecto atracción en las ocupaciones *OCUP-ELEM*. En cuanto al primero de ellos, muestra un valor más reducido que el obtenido en el cuadro 4 para el conjunto de la población, ya que en este caso la disminución de la diferencia de probabilidades que tienen los hombres y las mujeres de estar empleados en una ocupación masculinizada asciende a 19.11% si comparamos al colectivo masculino con la población de *mujeres ficticias*. En el caso del efecto atracción, la reducción del diferencial de probabilidades que tiene el colectivo masculino y femenino de estar empleado en una ocupación feminizada se sitúa en 87.56% al incorporar al colectivo de *mujeres ficticias*, cifra levemente superior que la obtenida en el análisis del conjunto de la población.

CUADRO 10. *Mujeres ficticias en las ocupaciones masculinas y femeninas (OCUP-ELEM). Comparación con los resultados obtenidos en la descomposición de Oaxaca-Blinder. Año 2012, segundo trimestre*

		<i>Masculinas vs. integradas</i>	<i>Femeninas vs. integradas</i>
<i>Descomposición Oaxaca-Blinder (coeficientes)</i>			
Hombres	$Xh \beta h$	0.3684	-1.0864
Mujeres	$Xm \beta m$	-2.3212	1.8152
<i>Poblaciones ficticias (coeficientes)</i>			
Mujeres ficticias	$Xm \beta h$	-1.0340	0.0579
<i>Probabilidades relativas (odds ratios)</i>			
Hombres	$\exp(Xh \beta h)$	1.4455	0.3374
Mujeres	$\exp(Xm \beta m)$	0.0982	6.1423
Mujeres ficticias	$\exp(Xm \beta h)$	0.3556	1.0596
<i>Diferencias en probabilidades</i>			
Hombres vs. mujeres		1.3473	-5.8049
Hombres vs. mujeres ficticias		1.0899	-0.7222
Disminución de la diferencia		0.2574	-5.0827
En porcentaje		19.1079	87.5586

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

La comparativa de los resultados de estos dos últimos cuadros conduce a poder afirmar que existe una cierta dualidad en lo que se refiere a la sobrerrepresentación o infrarrepresentación del colectivo femenino en el entramado ocupacional, ya que los porcentajes relacionados con el efecto

rechazo son tremendamente dispares —52.55 y 19.11% en las ocupaciones *OCUP-PROF* y *OCUP-ELEM*, respectivamente—, no así los que determinan el efecto atracción —89.95% y 87.56% en las ocupaciones *OCUP-PROF* y *OCUP-ELEM*, respectivamente—.

CONCLUSIONES

En el presente trabajo se ha planteado como principal objetivo el análisis de la diferente distribución que experimenta el colectivo femenino en el mercado de trabajo español, considerando para ello una doble perspectiva: por un lado, el grado en el que las mujeres son expulsadas o rechazadas —no aceptadas, en definitiva— de las ocupaciones masculinizadas, y por otro, el grado en el que las mujeres son atraídas o son preferidas en las ocupaciones feminizadas, como manifestación de sus preferencias o como anticipación de un trato desigual en las ocupaciones masculinizadas. Para ello, han sido tres los ejes sobre los que el trabajo ha sido vertebrado.

En primer lugar, y utilizando la descomposición de Oaxaca-Blinder, se ha obtenido que la diferencia entre la probabilidad que tienen los hombres y las mujeres de pertenecer a una ocupación masculinizada o feminizada frente a pertenecer a una ocupación integrada se encuentra explicada en mayor medida en el modelo 1 que en el modelo 2, considerando de esta forma un mayor grado de diferente trato laboral en las ocupaciones feminizadas que en las masculinizadas.

En segundo lugar, y con el objetivo de profundizar en el conocimiento de la distribución laboral de ambos géneros, se han cuantificado los grados de rechazo y de atracción de las mujeres en las ocupaciones masculinas y femeninas, respectivamente. Los valores obtenidos mediante la utilización de lo que se ha denominado *población de mujeres ficticias* indican que el nivel de atracción del colectivo de mujeres hacia las ocupaciones feminizadas supera considerablemente al nivel de rechazo que dicho colectivo experimenta en las ocupaciones masculinizadas. Ello podría indicar o dar pie a que la Teoría de la identidad resulta más fuerte que la Teoría de la polución.

En tercer lugar, y con el objetivo de comprobar si los resultados anteriores son homogéneos para el conjunto de las categorías ocupacionales, se ha dividido al colectivo de empleados en dos grandes bloques, a saber: las ocupaciones *OCUP-PROF* que engloban a los trabajadores de las ocupaciones Profesionales (categoría 2 de la CNO-11), Técnicos (categoría 3 de la CNO-11)

y Administrativos (categoría 4 de la CNO-11), por un lado, y las ocupaciones *OCUP-ELEM* que engloban a los Trabajadores de los servicios (categoría 5 de la CNO-11) y los de las Ocupaciones elementales (categoría 9 de la CNO-11), por otro. En cada una de estas subcategorías se ha aplicado la metodología planteada para el conjunto de la población empleada, obteniendo que los resultados anteriores no sean homogéneos para todo el colectivo laboral femenino. En concreto, el efecto rechazo alcanza una cota más elevada en el caso de la categoría *OCUP-PROF* (52.55%) que en el de la categoría *OCUP-ELEM* (19.11%). Por su parte, el grado de atracción sí que muestra porcentajes parejos en los dos bloques considerados: 89.95 y 87.56%, respectivamente.

A partir de estos resultados, y teniendo en cuenta el marco teórico que ha servido como referencia a este artículo, para el conjunto del colectivo femenino la Economía de la identidad de George Akerlof y Rachel Kranton encuentra mayor respaldo que la Teoría de la polución de Claudia Goldin. Sin embargo, cuando se diferencia a las mujeres por la categoría ocupacional en la que trabajan, los postulados defendidos por esta última autora ganan importancia dentro de las ocupaciones que engloban a los Profesionales, Técnicos y Administrativos: el grado de rechazo de las mujeres en dichas ocupaciones es mucho mayor que el que existe para el conjunto laboral femenino.

Esta importante diferencia genera un fuerte condicionante a la hora de implementar políticas de igualdad dentro del mercado laboral español, ya que hace necesario conocer cuáles son los motivos que impiden que hombres y mujeres desarrollen su trabajo en igualdad de condiciones. En concreto, sería necesario estudiar, fuera propiamente del mercado de trabajo, determinados condicionantes que puedan interferir en la distinta probabilidad que tienen ambos géneros de estar empleados en una ocupación masculinizada, feminizada o integrada, como por ejemplo, la rama de estudios, el tiempo dedicado en el hogar a las tareas domésticas o al cuidado de los hijos, la flexibilidad horaria en el trabajo que posibilite compatibilizar la vida familiar y laboral, entre otros factores.

Igualmente, la dualidad existente en la magnitud del efecto rechazo encontrado entre las ocupaciones *OCUP-PROF* y *OCUP-ELEM* requeriría un análisis pormenorizado, ya que puede ser uno de los pilares que sustentan la menor presencia femenina en los mandos intermedios y superiores de las empresas.

APÉNDICE

CUADRO A1. Categorización de las variables utilizadas en los modelos econométricos

	Variable dependiente			Género	
	Masculinizadas	integradas	Feminizadas	Hombres	Mujeres
<i>Nivel educativo</i>					
Sin estudios	116354	31316	80976	127 190	101 456
Enseñanza obligatoria	2 144 421	869 669	1 686 822	2 710 030	1 990 883
Bachillerato	688 223	426 632	925 448	1 068 653	971 650
FP grado medio	507 319	194 926	589 424	643 798	647 871
FP grado superior	708 278	305 012	668 939	951 127	731 102
Diplomados	353 655	257 120	1 066 596	640 161	1 037 210
Licenciados y doctores	512 868	825 861	867 057	1 028 197	1 177 589
<i>Edad</i>					
Jóvenes (16-29 años)	924 693	601 269	1 129 231	1 307 723	1 347 470
Adultos (30-45 años)	2 505 300	1 359 105	2 600 025	3 383 719	3 080 711
Maduros (más de 45 años)	1 601 126	950 162	2 156 004	2 477 713	2 229 580
<i>Nacionalidad</i>					
Española	4 368 628	2 494 100	5 089 125	6 271 402	5 680 452
Extranjera	662 491	416 436	796 136	897 753	977 309
<i>Estado civil</i>					
Soltero	1 731 991	1 049 384	1 956 947	2 526 287	2 212 034
No soltero	3 299 128	1 861 152	3 928 314	4 642 868	4 445 726
<i>Padres</i>					
Con hijos	1 153 938	830 175	1 988 515	1 487 532	2 485 094
Sin hijos	3 877 182	2 080 361	3 896 746	5 681 623	4 172 666
<i>Regiones TIC</i>					
Poca presencia de ocupaciones TIC	1 068 871	627 561	1 237 587	1 559 878	1 374 142
Media presencia de ocupaciones TIC	1 659 528	920 121	1 880 216	2 381 896	2 077 969
Alta presencia de ocupaciones TIC	2 302 720	1 362 855	2 767 457	3 227 381	3 205 650

<i>Sector laboral</i>						
Público	610654	636082	1 624 920	1 236 568	1 635 088	
Privado	4 420 465	2 274 454	4 260 340	5 932 587	5 022 673	
<i>Contrato</i>						
Indefinido	3 817 361	2 201 337	4 542 885	5 571 135	4 990 448	
Temporal	1 213 758	709 199	1 342 376	1 598 020	1 667 313	
<i>Jornada</i>						
Completa	4 719 977	2 488 096	4 414 080	6 671 395	4 950 758	
Parcial	311 142	422 440	1 471 181	497 760	1 707 003	
<i>Experiencia en la empresa</i>						
Hasta cinco años	2 084 386	1 233 708	2 499 158	2 840 418	2 976 834	
Más de cinco años	2 946 733	1 676 828	3 386 102	4 328 737	3 680 927	
<i>Actividades</i>						
Agricultura, ind. extractiva y energía	535 698	55 440	43 569	496 165	138 541	
Industria manufacturera	1 222 655	373 475	274 154	1 376 546	493 737	
Construcción	720 507	34 105	66 813	744 742	76 684	
Comercio	570 568	388 693	1 017 412	950 027	1 026 646	
Transporte, información y comunicaciones	695 016	186 822	209 737	798 697	292 878	
Hostelería	68 070	669 261	279 002	455 011	561 322	
Servicios a empresas, fros. y prof.	486 345	382 750	858 750	781 475	946 370	
Servicios públicos, sociales, educación y sanidad	571 623	677 192	2 334 325	1 279 367	2 303 774	
Otros servicios	160 638	142 797	801 498	287 124	817 809	
<i>Ocupaciones</i>						
Trabajador no manual de alta cualificación	1 415 804	1 295 629	1 646 707	2 245 944	2 112 195	
Trabajador no manual de baja cualificación	494 158	1 147 252	2 985 947	1 676 930	2 950 427	
Trabajador manual de alta cualificación	1 440 899	178 259	37 633	1 514 440	142 351	
Trabajador manual de baja cualificación	1 680 258	289 397	1 214 974	1 731 841	1 452 788	

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

CUADRO A2. Probabilidades estimadas. Modelo Logit binomial

	<i>Modelo 1</i>		<i>Modelo 2</i>	
	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>	<i>Coficiente</i>	<i>P > z</i>
Enseñanza obligatoria	-0.508	0.000***	-0.054	0.000***
Bachillerato	-0.586	0.000***	-0.353	0.000***
FP grado medio	-0.654	0.000***	-0.468	0.000***
FP grado superior	-0.715	0.000***	-0.446	0.000***
Diplomados	-0.361	0.000***	-1.362	0.000***
Licenciados y doctores	0.543	0.000***	-0.066	0.000***
Adultos (30-45 años)	0.018	0.000***	0.104	0.000***
Maduros (más de 45 años)	0.272	0.000***	0.122	0.000***
Extranjera	0.121	0.000***	0.165	0.000***
No soltero	-0.011	0.000***	0.100	0.000***
Sin hijos	0.059	0.000***	-0.045	0.000***
Media presencia de ocupaciones TIC	0.110	0.000***	-0.001	0.000***
Alta presencia de ocupaciones TIC	-0.064	0.000***	-0.185	0.000***
Privado	0.226	0.000***	-0.295	0.000***
Temporal	0.286	0.000***	0.068	0.000***
Parcial	0.161	0.000***	-0.634	0.000***
Más de cinco años	0.162	0.000***	-0.043	0.000***
Industria manufacturera	-0.017	0.000***	-0.294	0.000***
Construcción	-1.860	0.000***	-1.717	0.000***
Comercio	0.432	0.000***	-0.426	0.000***
Transporte, información y comunicaciones	-0.624	0.000***	-0.593	0.000***
Hostelería	2.654	0.000***	1.410	0.000***
Servicios a empresas, financieros y profesionales	0.307	0.000***	-0.955	0.000***
Servicios públicos, sociales, educación y sanidad	0.274	0.000***	-2.414	0.000***
Otros servicios	0.412	0.000***	-1.854	0.000***
Trabajador no manual de baja cualificación	0.814	0.000***	-1.849	0.000***
Trabajador manual de alta cualificación	-1.301	0.000***	0.091	0.000***
Trabajador manual de baja cualificación	-1.616	0.000***	-2.957	0.000***
Constante	-0.885	0.000***	2.024	0.000***

CUADRO A3. Contribución de cada una de las variables explicativas al componente explicado y no explicado en la descomposición Oaxaca-Blinder

	Modelo 1			
	Parte explicada		Parte no aplicada	
	Coefficiente	P > z	Coefficiente	P > z
Enseñanza obligatoria	0.0493	0.000**	0.1476	0.000**
Bachillerato	-0.0006	0.000**	0.0624	0.000**
FP grado medio	0.0129	0.000**	0.0327	0.000**
FP grado superior	0.0205	0.000**	0.0726	0.000**
Diplomados	-0.0078	0.000**	0.0378	0.000**
Licenciados y doctores	0.0629	0.000**	0.0243	0.000**
Adultos (30-45 años)	0.0003	0.000**	-0.1481	0.000**
Maduros (más de 45 años)	-0.0127	0.000**	-0.1585	0.000**
Extranjera	0.0011	0.000**	-0.0037	0.000**
No soltero	0.0000	0.000**	0.1306	0.000**
Sin hijos	-0.0094	0.000**	-0.0644	0.000**
Media presencia de ocupaciones TIC	-0.0014	0.000**	-0.0393	0.000**
Alta presencia de ocupaciones TIC	-0.0011	0.000**	-0.1382	0.000**
Privado	-0.0099	0.000**	-0.1553	0.000**
Temporal	0.0085	0.000**	-0.0745	0.000**
Parcial	0.0178	0.000**	-0.0381	0.000**
Más de cinco años	-0.0101	0.000**	0.0402	0.000**
Industria manufacturera	0.0011	0.000**	0.1033	0.000**
Construcción	0.2236	0.000**	0.0245	0.000**
Comercio	0.0176	0.000**	0.2264	0.000**
Transporte, información y comunicaciones	0.0313	0.000**	0.0748	0.000**
Hostelería	0.2575	0.000**	0.2091	0.000**
Servicios a empresas, financieros y profesionales	0.0121	0.000**	0.1800	0.000**
Servicios públicos, sociales, educación y sanidad	0.0203	0.000**	0.3206	0.000**
Otros servicios	0.0015	0.000**	0.0416	0.000**
Trabajador no manual de baja cualificación	0.1386	0.000**	0.1627	0.000**
Trabajador manual de alta cualificación	0.2504	0.000**	0.1393	0.000**
Trabajador manual de baja cualificación	0.1476	0.000**	0.1564	0.000**
Constante			-0.0217	0.172
Total	1.222		1.367	
Porcentaje	47.2		52.8	

CUADRO A3 (continuación)

	Modelo 2			
	Parte explicada		Parte no aplicada	
	Coefficiente	P > z	Coefficiente	P > z
Enseñanza obligatoria	0.0005	0.000**	-0.0563	0.000**
Bachillerato	0.0044	0.000**	-0.0087	0.000**
FP grado medio	-0.0048	0.000**	-0.0310	0.000**
FP grado superior	0.0004	0.000**	-0.0006	0.595
Diplomados	-0.0383	0.000**	-0.0433	0.000**
Licenciados y doctores	0.0076	0.000**	0.0119	0.000**
Adultos (30-45 años)	0.0028	0.000**	-0.0240	0.000**
Maduros (más de 45 años)	-0.0120	0.000**	-0.0593	0.000**
Extranjera	0.0006	0.000**	0.0201	0.000**
No soltero	0.0054	0.000**	-0.0713	0.000**
Sin hijos	0.0175	0.000**	0.0356	0.000**
Media presencia de ocupaciones TIC	-0.0029	0.000**	-0.0545	0.000**
Alta presencia de ocupaciones TIC	0.0058	0.000**	-0.1876	0.000**
Privado	0.0084	0.000**	0.0390	0.000**
Temporal	0.0037	0.000**	-0.0002	0.878
Parcial	-0.0535	0.000**	-0.0797	0.000**
Más de cinco años	-0.0005	0.044**	-0.0279	0.000**
Industria manufacturera	0.0290	0.000**	0.0188	0.000**
Construcción	0.0070	0.000**	-0.0031	0.000**
Comercio	0.0009	0.000**	0.0314	0.000**
Transporte, información y comunicaciones	0.0253	0.000**	0.0111	0.000**
Hostelería	-0.0796	0.000**	0.0057	0.000**
Servicios a empresas, financieros y profesionales	0.0232	0.000**	0.0669	0.000**
Servicios públicos, sociales, educación y sanidad	-0.2937	0.000**	0.1998	0.000**
Otros servicios	-0.1020	0.000**	-0.0642	0.000**
Trabajador no manual de baja cualificación	-0.0681	0.000**	0.1220	0.000**
Trabajador manual de alta cualificación	0.0111	0.000**	0.0081	0.000**
Trabajador manual de baja cualificación	-0.2269	0.000**	-0.1661	0.000**
Constante		0.000**	-0.9620	0.000**
Total	-0.729		-0.307	
Porcentaje	70.3		29.7	

FUENTE: INE, EPA a tres dígitos.

** Significativo bajo una probabilidad de 95%.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Akerlof, G., y R. Kranton (2000), “Economics and Identity”, *The Quarterly Journal of Economics*, vol. 115, núm. 3, pp. 715-753.
- Altonji, J., y R. Blank (1999), “Race and Gender in the Labor Market”, en O. Ashenfelter y D. Card (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, cap. 48, North Holland, Ámsterdam, pp. 3143-3259.
- Anker, R. (1998), *Gender and jobs. Sex segregation of occupations in the world*, International Labour Office, Ginebra.
- Becker, G. (1971), *The Economics of Discrimination*, University of Chicago Press, Chicago.
- Bender, K. A., S. M. Donohue y J. S. Heywood (2005), “Job Satisfaction and Gender Segregation”, *Oxford Economic Papers*, vol. 57, núm. 3, pp. 479-496.
- Bergmann, B. R. (1986), *The Economic Emergence of Women*, Basic Books, Nueva York.
- Blinder, A. S. (1973), “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”, *Journal of Human Resources*, vol. 8, núm. 4, pp. 436-455.
- Carrasco, R., J. F. Jimeno y C. Ortega (2011), “Accounting for Changes in the Spanish Wage Distribution: The Role of Employment Composition Effects”, documento de trabajo núm. 1120, Banco de España, Madrid.
- Castaño, C., C. Iglesias, E. Mañas y M. Sánchez-Herrero (1999), *Diferencia o discriminación. La situación de las mujeres españolas en el mercado de trabajo y el impacto de las tecnologías de la información*, Consejo Económico y Social, Madrid.
- Cebrián, I., y G. Moreno (2008), “La situación de las mujeres en el mercado de trabajo español: desajustes y retos”, *Economía Industrial*, núm. 367, pp. 121-137.
- Chzhen, Y. (2006), “Occupational Gender Segregation and Discrimination in Western Europe”, consultado el 4 de mayo de 2013 en <https://dspace.lboro.ac.uk/dspacejsui/bitstream/2134/2669/2/Chzhenpaper.pdf>
- Doeringer, P., y M. Piore (1971), “Internal Labor Markets and Manpower Analysis”, Health and Co., Lexington, Massachusetts.
- Dueñas, D., C. Iglesias y R. Llorente (2013), “La segregación laboral en las regiones españolas durante el periodo 1996-2010”, *Investigaciones Regionales*, núm. 27, pp. 91-113.
- (2014a), “Análisis regional de la participación laboral de la mujer durante la Gran Recesión”, ponencia presentada en International Conference On Regional Science – 7th Jean Paelinck Seminar: Financing And The Role Of Regions And Towns In The Economic Recovery, Zaragoza.
- (2014b), “Occupational Segregation by Sex in Spain: Exclusion or Confinement?”, *International Labour Review*, vol. 153, núm. 2, pp. 311-336.
- Duncan, O., y J. Duncan (1955), “A Methodological Analysis of Segregation Indexes”, *American Sociological Review*, núm. 20, pp. 210-217.

- England, P. (1993), *Theory on Gender, Feminist on Theory*, Aldine de Gruyter, Nueva York.
- Fairlie, R. W. (1999), "The Absence of the African-American Owned Business: An Analysis of the Dynamics of Self-Employment", *Journal of Labor Economics*, vol. 17, núm. 1, pp. 80-108.
- (2005), "An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Technique to Logit and Probit Models", *Journal of Economic and Social Measure*, 30, pp. 305-316.
- Garrido, L. (1993), *Las dos biografías de la mujer en España*, Instituto de la Mujer, Madrid.
- Goldin, C. (2002), "A Pollution Theory of Discrimination: Male and Female Differences in Occupations and Earnings", Working Paper 8985, NBER.
- Hakim, C. (1998), *Social Change and Innovation in the Labour Market*, Oxford University Press, Oxford.
- Hernández, P. J., y I. Méndez (2005), "La corrección del sesgo de selección en los análisis de corte transversal de discriminación salarial por sexo: estudio comparativo en los países de la Unión Europea", *Estadística Española*, vol. 47, núm. 158, pp. 179-214.
- Hidalgo, M., S. Pérez y M. J. Calderón (2007), *La discriminación laboral de la mujer: una década a examen*, Estudios e Investigaciones, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.
- Hull, K. (1999), "The Paradox of the Contented Female Lawyer", *Law and Society Review*, vol. 33, pp. 687-702.
- Ibáñez, M. (2008), "La segregación ocupacional por sexo a examen. Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, núm. 123, pp. 87-122.
- (2010), "Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas", *Revista Internacional de Sociología*, vol. 68, núm. 1, pp. 145-164.
- Iglesias, C., R. Llorente y D. Dueñas (2010), "Diferencias de género en el empleo TIC", *Cuadernos de Economía*, vol. 33, núm. 92, pp. 105-138.
- Jann, B. (2008), "The Blinder-Oaxaca Decomposition for Linear Regression models", *The Stata Journal*, vol. 8, núm. 4, pp. 453-479.
- Llorente, R., C. Iglesias y D. Dueñas (2015), "Mujer, mercado de trabajo y crisis económica", en Cecilia Castaño (dir.), *Las mujeres en la Gran Recesión*, Cátedra, Feminismos.
- Mincer, J., y S. Polachek (1974), "Family Investment in Human Capital: Earnings of Women", *Journal of Political Economy*, vol. 82, núm. 2, pp. 76-108.
- Moreno, G., y L. Toharia (2006), "Mujer y mercado de trabajo: situación y repercusiones sobre la conciliación de la vida familiar y laboral", en A. Casado y E. Gómez (coords.), *Los desafíos de la conciliación de la vida familiar y profesional en el siglo XXI*, Fundación José Ortega y Gasset, Madrid.

- Oaxaca, R. L. (1973), "Male – Female Wage Differentials in Urban Labor Markets", *International Economic Review*, núm. 14, pp. 693-709.
- Ospino, C. G., P. Roldán Vázquez y N. Barraza Narváez (2010), "Oaxaca-Blinder Wage Decomposition: Methods, Critiques and Applications. A Literature Review", *Revista de Economía del Caribe*, núm. 5, pp. 237-274.
- Palacio, J. I., y H. J. Simón (2006), "Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España", *Estadística Española*, vol. 48, núm. 163, pp. 493-524.
- Parks, J., R. Russell, P. Wood, M. Robertson y P. Shewokis (1995), "The Paradox of the Contented Working Woman in Intercollegiate Athletics Administration", *Research Quarterly for Exercise and Sport*, vol. 66, núm. 1, pp. 73-79.
- Pena, Y., S. De Stefanis y M. Fernández (2010), "The Distribution of Gender Wage Discrimination in Italy and Spain: A Comparison Using the ECHP", *International Journal of Manpower*, vol. 31, núm. 2, pp. 109-137.
- Petrongolo, B. (2004), "Gender Segregation in Employment Contracts", CEP Discussion Paper, núm. 637, Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, Londres.
- Phelps, E. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review*, vol. 62, núm. 4, pp. 659-661.
- Polavieja, J. G. (2006), "The Effect of Occupational Sex-Composition on Earnings: Job-Specialisation, Sex-role Attitudes and the Division of the Domestic Labour in Spain", Universitat Pompeu Fabra, DemoSoc Working Paper, núm. 18, Barcelona.
- Preston, J. A. (1999), "Occupational Gender Segregation. Trends and Explanations", *The Quarterly Review of Economics and Finance*, vol. 39, núm. 5, pp. 611-624.
- Reskin, B. (1993), "Sex Segregation in the Workplace", *Annual Review of Sociology*, vol. 19, pp. 241-270.
- Simón, H., R. Ramos y E. Sanromá (2008), "Evolución de las diferencias salariales por razón de sexo", *Revista de Economía Aplicada*, vol. 16, núm. 48, pp. 37-68.
- Torns, T., y C. Recio (2012), "Desigualdades de género en el mercado de trabajo: entre la continuidad y la transformación", *Revista de Economía Crítica*, núm. 14, pp. 178-202.