
Segregación ocupacional por razón de género y estatus migratorio en España y sus consecuencias en términos de bienestar

En este trabajo reflexionamos, desde una perspectiva feminista, sobre las desigualdades laborales entre diferentes grupos demográficos, al tiempo que presentamos indicadores recientes que permiten profundizar en el fenómeno de la segregación ocupacional al incorporar en la medición vertientes que hasta el momento no se incluían. Utilizando estos indicadores y los microdatos de las Encuestas de Población Activa y de las Encuestas de Estructura Salarial, cuantificamos los niveles de segregación ocupacional de cuatro colectivos: mujeres extranjeras, nativas, hombres extranjeros y nativos en el periodo 2006-2016. Además, medimos las pérdidas o ganancias económicas que cada uno de estos grupos obtiene de su distribución por ocupaciones, tanto en términos monetarios como de bienestar objetivo.

Lan honetan, talde demografiko batzuen eta besteen artean dauden lan-desberdintasunak aztertuko ditugu, feminismoaren aldetik begiratuta; eta, aldi berean, orain arte kontuan hartzen ez ziren hainbat alderdi sartuta, lanbide arteko segregazioaren fenomenoaren ikuspegi sakonagoa izateko aukera ematen duten adierazle berriak azalduko ditugu. Adierazle horiek eta Biztanleria Aktiboaren Inkestako nahiz Soldata Egituraren Inkestako mikrodatuak aztertuta, lau kolektibotako lan-segregazio mailak xehatuko ditugu: emakume atzerritarrak, bertakoak, gizon atzerritarrak eta bertako gizonak, 2006-2016 epean. Gainera, okupazioka banatuta, talde hauetako bakoitzak zer galera edo irabazi dituen ikusiko dugu, bai diruaren aldetik bai ongizate objektiboaren aldetik.

In this paper we reflect, from a feminist perspective, on the labor disparities that exist among demographic groups whereas we present recent indicators with which to delve deeper into the analysis of occupational segregation by taking into account dimensions not included in the measurement of this phenomenon so far. Using these indicators and the microdata from the Spanish Labor Force Surveys (*Encuestas de Población Activa*) and Wage Structure Surveys (*Encuestas de Estructura Salarial*), we quantify the occupational segregation levels of four groups: foreign women, native women, foreign men, and native men over the period 2006-2016. In addition, we measure the economic losses or gains that each of these groups derives from its occupational sorting, both in monetary and objective wellbeing terms.

Índice

1. Introducción
2. Marco teórico
3. Metodología
4. Análisis de la segregación ocupacional en España por sexo y estatus migratorio
5. Conclusiones

Referencias bibliográficas

Anexo

Palabras clave: Género, inmigración, estratificación social, segregación ocupacional, bienestar.

Keywords: Gender, immigration, social stratification, occupational segregation, wellbeing.

Nº de clasificación JEL: J16, J15, Z13, D63, B54.

1. INTRODUCCIÓN

Las desigualdades laborales entre mujeres y hombres siguen siendo hoy en día un problema vigente, a pesar de los avances en materia de igualdad que se han producido en las últimas décadas. La brecha salarial por razón de género no ha desaparecido en nuestro país, como tampoco lo ha hecho en otras economías avanzadas. De acuerdo con los últimos datos de Eurostat (2016), en España el *gap* salarial por hora de las mujeres (sin ajustar por características individuales) representaba en 2013 alrededor del 19% del salario de los hombres, valor que no variaba apenas del que ya existía en 2007 (18%) y en 2002 (20%). En países como Suecia, Francia y Dinamarca, el *gap* en 2013 era también elevado (15% en los dos primeros casos y 16% en el último), aunque inferior al español, mientras que en Alemania y Reino Unido incluso lo superaba (con valores alrededor del 22% y 20%, respectivamente).

Es bien sabido que la brecha salarial por género es en buena parte debida a la desigual distribución que unas y otros tienen entre ocupaciones, es decir, a la segregación ocupacional, y esto ocurre aunque se controle por características de los indi-

* Las autoras agradecen la ayuda financiera proporcionada por la *Xunta de Galicia* (GRC 2015/014).

viduos (Peterson y Morgan, 1995; Cotter *et al.*, 1997; Gauchat *et al.*, 2012). Diferentes estudios muestran que las ocupaciones son una vía importante a través de la cual se generan desigualdades económicas (Mouw y Kalleberg, 2010), perpetuándose así la estratificación y las diferencias de poder entre grupos sociales.

En países donde la segregación por razón de género había comenzado a disminuir sustancialmente ya en la década de los setenta del siglo pasado, como es el caso de Estados Unidos, se detectó posteriormente un estancamiento del fenómeno (Levanon *et al.*, 2009; Blau *et al.*, 2013; Cohen, 2013). Los logros obtenidos tras los movimientos por los derechos civiles, que habían beneficiado tanto a minorías raciales como a mujeres, se vieron frenados por la falta de voluntad política en la implementación de medidas orientadas a la erradicación de las desigualdades económicas y sociales. Como documentan Hegewisch *et al.* (2011), en 2010, en Estados Unidos todavía cuatro de cada cinco empleadas a tiempo completo trabajaban en ocupaciones en las que al menos el 75% de su empleo estaba constituido por mujeres. De igual forma, cinco de cada diez varones se situaban en ocupaciones en las que el 75% de los trabajos eran realizados por hombres. Y aun cuando la segregación ocupacional por razón de raza en dicho país es elevada, debemos tener presente que la segregación por género todavía lo es más. De hecho, como muestran Del Río y Alonso-Villar (2015), la segregación ocupacional aumenta en más de un 300% cuando comparamos la segregación por raza/etnia con la segregación derivada del cruce de raza/etnia y sexo, es decir, distinguiendo entre las mujeres blancas, las mujeres negras, las mujeres hispanas, las mujeres asiáticas, los hombres blancos, etc. Sin embargo, si se compara la segregación por sexo con la segregación por raza/etnia y sexo, se observa que el nivel aumenta como mucho en un 33%. Es decir, añadir al análisis de la segregación por sexo las diferencias que resultan de tener en cuenta también la raza/etnia de las personas no provoca un aumento del nivel de segregación tan fuerte como lo hace incorporar la variable sexo de los individuos en la medición de la segregación racial/étnica.

La corriente dominante en economía presupone que los individuos toman sus decisiones de forma libre e independiente y que el grado de éxito profesional que las personas alcanzan depende fundamentalmente de sus características individuales. Pero la realidad muestra de forma reiterada y contundente que las posibilidades de las personas están muy condicionadas por los grupos en los que la sociedad las cataloga, según su sexo, raza, clase, o nacionalidad, para de esta forma jerarquizarlas otorgando ventajas a unos grupos que necesariamente van en detrimento de otros, como desde la teoría feminista se lleva tiempo planteando (Collins, 1999; Glenn, 1999; Browne y Misra, 2003). Además, desde la economía feminista se enfatiza también la influencia que el entorno temporal y espacial ejerce sobre dicha jerarquización. Abstraerse del contexto social supone dejar fuera del análisis económico buena parte de las causas por las que las desigualdades se siguen perpetuando en el tiempo (Burnell, 1999).

Es necesario que sigan realizándose estudios que exploren los mecanismos por los cuales las desigualdades entre grupos se mantienen en nuestras sociedades. La segregación es precisamente uno de tales mecanismos, ya que es la vía por la que individuos de distintos grupos experimentan diferentes entornos económicos y sociales. Esto es muy evidente, en algunos países, en el caso de la segregación residencial y escolar por razón de raza o nacionalidad, y también lo es en la segregación laboral por razón de género (además de por raza o nacionalidad). Segregación laboral que abarca diferentes vertientes que incluyen no solo la ocupacional, que es la que nos ocupa en este estudio, sino también la segregación sectorial, por tipos de contrato o la segregación en el lugar de trabajo, entre otras.

Determinar cuán importante es la segregación ocupacional en un país requiere ponerle cifras. Ciertamente la cuantificación de todo fenómeno, sea el que sea, conlleva decidir qué instrumentos utilizar y qué datos emplear, y ninguna de las dos cuestiones está exenta de problemas (Blau *et al.*, 2013; Carrasco Bengoa, 2014; Larrañaga Sarriegi, 2014; Corsi *et al.*, 2016). Los datos pueden no ofrecer toda la información relevante, o tener sesgos, mientras que los instrumentos siempre incorporan juicios de valor, por lo que, al menos estos, deberían hacerse explícitos para desvelar lo que se está asumiendo cuando se utilizan. En cualquier caso, y a pesar de estas dificultades inherentes a la medición de los fenómenos sociales, es importante cuantificarlos ya que al hacerlo ponemos el fenómeno en cuestión en el punto de mira. Al igual que lo que no se nombra «no existe», en Economía lo que no se cuantifica es difícil que alcance la relevancia política y social que se merece. Y es en esta dirección en la que este trabajo se enmarca.

Nuestro objetivo es traer a la economía debates que se han abierto en otras ciencias sociales y que permiten reflexionar sobre las desigualdades laborales entre grupos, poniendo énfasis en el género, al tiempo que presentamos indicadores recientes que han permitido recoger en la medición de la segregación ocupacional vertientes que hasta el momento no se incluían. Con estos indicadores (Alonso-Villar y Del Río, 2010; Del Río y Alonso-Villar, 2015; Alonso-Villar y Del Río, 2016a) podemos cuantificar no solo la segregación ocupacional de diferentes grupos demográficos sino también las consecuencias que esto tiene para los mismos en términos económicos (ya sean monetarios o de bienestar objetivo).

Tras la presentación del marco teórico y de los indicadores, pondremos cifras al fenómeno de la segregación ocupacional en España cuando tenemos en cuenta no solo el sexo de los individuos sino también su nacionalidad, diferenciando entre extranjeros y nacionales, ya que esta es otra característica que tiene una gran influencia en la inserción laboral de las personas (Cachón Rodríguez, 2012; Del Río y Alonso-Villar, 2012; Del Río y Alonso-Villar, 2014). Los indicadores que utilizamos nos permitirán singularizar la situación de cada uno de los cuatro grupos objeto de estudio, cuestión que hasta hace bien poco no se podía abordar dado que no se habían desarrollado medidas diseñadas con dicho fin. Para llevar a cabo el estudio haremos uso de los micro-

datos de las Encuestas de Población Activa (EPA) para el periodo 2006-2016, lo que nos permitirá comparar la situación antes de la crisis con la evolución posterior que ha tenido el fenómeno en nuestro país, así como los microdatos de las Encuestas de Estructura Salarial (EES) de 2006 y 2010 (la última disponible en este momento). Este trabajo actualiza el estudio que hemos realizado con anterioridad para estos mismos colectivos (Del Río y Alonso-Villar, 2014) mostrando el nivel de segregación de cada uno de estos grupos en los últimos años. Una contribución empírica importante es que en esta ocasión también cuantificamos las consecuencias económicas que tienen para los cuatro grupos sus distribuciones por ocupaciones.

2. MARCO TEÓRICO

La corriente principal de la economía asume que los individuos son agentes económicos que toman decisiones individual y libremente. Esto implica, en particular, que la posición que las personas van alcanzando a lo largo de su vida laboral depende básicamente de sus características en términos de experiencia, nivel y tipo de estudios, habilidades cognitivas, habilidades sociales, así como de otros factores que son requeridos por las empresas para desempeñar un determinado puesto de trabajo. Sin embargo, más allá de dichas características, la inserción laboral depende fuertemente del grupo social en el que las personas hayan sido categorizadas. Ser mujer u hombre, tener piel negra o blanca, haber nacido en un país o en otro, etc., son rasgos en base a los cuales los individuos tienden a ser clasificados, y la pertenencia a un grupo u otro les otorga ventajas o, por el contrario, perjuicios. La importancia que todo esto tiene para entender las desigualdades económicas ha llevado a la aparición de una corriente dentro de la economía, llamada estratificación social (Darity, 2005; Darity *et al.*, 2015), que considera que los agentes económicos son los propios grupos, y no las personas, ya que las oportunidades que las mismas tienen y los escalones sociales que puedan alcanzar están muy influenciados por dichas categorizaciones, tal y como las académicas feministas llevan ya algún tiempo defendiendo (Collins, 1999; Glenn, 1999; Browne y Misra, 2003). Bajo este enfoque, las desigualdades sociales serían el resultado del conflicto y la competencia entre grupos (Davis, 2014).

Pero el problema de la estratificación se entremezcla con el de la interseccionalidad, corriente proveniente de la sociología, ya que las personas pueden ser categorizadas de acuerdo no solo a un criterio sino a varios, como pueden ser el sexo, la raza, la clase, el estatus migratorio, la nacionalidad, etc., por lo que los grupos vendrían definidos por los cruces de las diferentes categorías. A los propios conflictos entre grupos se le unirían entonces los conflictos individuales ya que la pertenencia a grupos que se solapan y que tienen diferentes niveles de poder puede provocar que los intereses de una persona como miembro de un grupo entren en contradicción con los derivados de su pertenencia a otro grupo social. Dependiendo de con cuál de los grupos el individuo se sienta más identificado, así priorizará sus diferentes identidades sociales (Davis, 2014).

En el ámbito del feminismo, la interseccionalidad tiene sus orígenes en los estudios sobre las mujeres negras en Estados Unidos y este marco de análisis se ha ido expandiendo bajo la rúbrica de feminismo multirracial, multicultural o postcolonial (Browne y Misra, 2003). Los estudios que cruzan las variables sexo y raza/etnia en dicho país muestran que, como cabría esperar, los hombres blancos son el grupo más aventajado (Darity y Mason, 1998). Las mujeres negras, sin embargo, tienen una doble desventaja, la de ser mujer y la de no ser blanca, ya que no encajan ni en el estereotipo de «ser de raza negra», cuyas características suelen estar asociadas a las de los hombres negros, ni el de «mujer» ya que este estereotipo se construye habitualmente en base a las mujeres blancas (Branch, 2007; Ridgeway y Kricheli-Katz, 2013).

Según el paradigma feminista, el género y la raza no son solo construcciones sociales que afectan a la formación de las identidades de las personas sino que también influyen en las relaciones interpersonales y en el propio funcionamiento legal y económico de la sociedad, contribuyendo a la perpetuación de la desigualdad y la jerarquía social en la medida que los distintos grupos llevan asociado diferente nivel de poder (Browne y Misra, 2003). Estas categorías estarán necesariamente afectadas por el contexto histórico y espacial en el que se produzcan. De hecho, en un trabajo reciente, Alonso-Villar y Del Río (2016b) muestran evidencia de que la segregación ocupacional de las mujeres blancas varía fuertemente entre las diferentes áreas metropolitanas estadounidenses y esto se produce no solo por diferencias en las características del grupo, como es su nivel educativo, sino también por factores ajenos al mismo, como es el peso de las minorías raciales trabajando en el área, respecto a las cuales las mujeres blancas tienen una determinada jerarquía, la composición sectorial de la zona y, por tanto, el tipo de actividades en las que estas mujeres tienden a estar más concentradas, así como otras características del entorno laboral y social que pueden estar influenciadas por la implicación de las autoridades públicas, tanto locales como estatales, en materia de igualdad. Cohen y Huffman (2003) también evidencian que el grado de devaluación de las ocupaciones derivada de su nivel de feminización cambia mucho de unas áreas metropolitanas a otras, lo que recae en que los factores locales influyen en la situación laboral de los grupos.

Conviene tener presente que la construcción de las categorías sociales puede estar influenciada no solo por las actitudes discriminatorias hacia ciertos grupos o por el control de los recursos productivos y de las instituciones por parte de otros grupos, sino también por factores de otra índole, como son los propios sesgos cognitivos (Reskin, 2000). Así, desde la psicología se plantea que a las personas nos resulta más fácil procesar información sobre otros si los clasificamos de alguna forma, ya que ello nos permite simplificar los procesos. Y entre estos factores destacan el sexo y la raza/etnia. Esto provoca no solo que se estereotipen los distintos grupos atribuyéndoles ciertos comportamientos o características, sino también que se valoren los «errores» de unos y los «aciertos» de otros de manera muy diferente. Los errores de los grupos privilegiados suelen pasar más desapercibidos o atribuirse a situaciones

circunstanciales, mientras que los aciertos dentro de los grupos desaventajados se justifican en base a la buena suerte y no a la capacidad de los mismos. Además, la propia homofilia de los empleadores refuerza el mantenimiento del *status quo* y, por tanto, de los privilegios de determinados grupos demográficos, al contratar para los mejores puestos a los que consideran sus iguales.

Los estereotipos afectan no solo a las características que se les presuponen a las personas que forman parte de un grupo sino también a los trabajos que son considerados más adecuados para cada grupo. Así, por ejemplo, los trabajos de servicio doméstico o de cuidados dentro del hogar tienden a considerarse trabajos de mujeres y dentro de estas, la raza o la nacionalidad también juegan un papel importante. De hecho, en la mayoría de países, estos trabajos son relegados a las mujeres de determinadas minorías raciales (o étnicas) o a las inmigrantes. En Estados Unidos, por ejemplo, el empleo doméstico fue realizado durante décadas por las mujeres negras. Más recientemente estas mujeres fueron sustituidas por las hispanas que, en general, tienen el idioma como barrera, lo que las aleja de los «círculos» de sus empleadores/as, y además son consideradas más fáciles de manipular (Browne y Misra, 2003). Como estas autoras ponen de manifiesto, si se contrata a mujeres blancas en el hogar suele ser para cuidados de niñas/os, mientras que en el caso de contratar hispanas se les pide que además se ocupen de las tareas de limpieza. En esta misma línea también argumentan que los/as empleadores/as estadounidenses dudan más a la hora de contratar a mujeres de origen filipino, por ejemplo, ya que suelen tener una buena educación y además un inglés fluido, por lo que son percibidas como «engreídas» y, por tanto, empleadas incómodas dentro del hogar. Pero conviene tener presente que aunque los grupos más aventajados tienden a situarse en los mejores puestos, si la oferta de empleo existente supera el tamaño de dichos grupos, el siguiente grupo en el *ranking* empieza a cubrir las vacantes correspondientes. De tal forma que los grupos desfavorecidos solo van mejorando sus posiciones en la medida que avanzan los que están mejor considerados en esa jerarquía social.

Por lo tanto, no solo son los grupos los que se jerarquizan sino que también los trabajos están segmentados y cada segmento está, en principio, destinado a un determinado grupo social. La existencia de mercados primarios y mercados secundarios, diferenciados por niveles de retribución, estatus, nivel de sindicalización y oportunidades de empleo y promoción, y la ordenación de las/os trabajadoras/es en colas (Reskin y Roos, 1990) por razón de sexo y raza/etnia, de acuerdo con estereotipos sexistas y racistas, genera una estratificación social que se perpetúa en el tiempo si las políticas públicas y los movimientos sociales no ponen freno a las mismas. De hecho, diferentes estudios realizados para Estados Unidos ponen de manifiesto que las mujeres blancas, negras e hispanas, junto con los hombres negros, tuvieron progresos importantes en términos de calidad en el empleo tras los movimientos por los derechos civiles (Kurtulus, 2012), aunque en las últimas décadas dichos avances se han revertido para algunas minorías de hombres y mujeres tras la menor presión desde la política pública en favor de la igualdad (Tomaskovic-Devey y Stainback, 2007).

De lo dicho hasta el momento se deduce que las oportunidades de las personas dependen fuertemente de su sexo, raza, etnia, o nacionalidad. En otras palabras, el grupo social cobra protagonismo en detrimento del individuo. En este estudio planteamos centrar el análisis de la jerarquización social en el contexto de la segregación ocupacional, es decir, en el hecho de que unos grupos tiendan a concentrarse en un tipo de ocupaciones mientras que otros lo hagan en ocupaciones de muy diferente naturaleza, ya sea en términos de salarios, oportunidades de promoción o autoridad. Cuantificaremos el fenómeno en el caso de España, mostrando la diferente distribución de hombres y mujeres por ocupaciones, teniendo en cuenta además del sexo, la nacionalidad de los/as trabajadores/as, dado que en nuestro país no disponemos de una diversidad racial tan elevada como en otros, pero ser inmigrante o nativo sí que es un factor relevante en la inserción laboral de las personas.

En este contexto multigrupo en el que las personas están categorizadas socialmente, definir la segregación ocupacional de un grupo cobra especial sentido. Tradicionalmente las medidas que se utilizaban para medir la segregación ocupacional permitían cuantificar la segregación total en un contexto de dos grupos mutuamente excluyentes comparando las distribuciones por ocupaciones de cada uno de ellos, fundamentalmente utilizando el índice de disimilitud propuesto por Janh *et al.* (1947) y popularizado años después por Duncan y Duncan (1955). Así, por ejemplo, en el caso de la segregación por género, son innumerables los estudios que comparan las distribuciones de mujeres y hombres utilizando dicho índice. En el caso de la segregación por raza, el análisis se solía centrar hasta hace poco en la comparación de las distribuciones ocupacionales de las personas negras frente a las blancas y ya más recientemente se han desarrollado otras medidas que permiten calcular la segregación racial considerando tres o más razas (Silber, 1992; Reardon y Firebaugh, 2002; Frankel y Volij, 2011). Sin embargo, este tipo de medidas no permiten determinar la segregación de un grupo, sino la segregación total o agregada. A lo sumo, se podían utilizar para comparar a un grupo con todos los demás y luego resumir esas comparaciones binarias de alguna forma, lo cual dificulta enormemente la tarea de determinar la situación de dicho grupo, especialmente si son muchos los grupos demográficos implicados.

Las medidas que desarrollamos en Alonso-Villar y Del Río (2010) sí permiten determinar la segregación de cada uno de los grupos separadamente, sin tener que hacer comparaciones binarias. Así, resulta inmediato jerarquizar los grupos en función de su segregación ya que el índice que se utilice dará un único valor para cada uno de ellos. En particular, en dicho trabajo proponemos una variante del popular índice de disimilitud, la cual permite determinar el porcentaje de personas del grupo objeto de estudio que tendría que cambiar de ocupación para que su distribución entre ocupaciones no estuviese sesgada (es decir, para que en cada ocupación el grupo representase el mismo porcentaje de empleo que representa en el conjunto de la economía). La lógica que está detrás de esta y del resto de medidas que propusimos en dicho estudio es que

para determinar cuán desigualmente distribuido está un grupo por ocupaciones solo hay que comparar su distribución con la distribución del empleo de la economía. El enfoque que seguimos conlleva calcular la infrarrepresentación o sobrerrepresentación que el grupo presenta en cada ocupación y después agregar lo que ocurre en cada ocupación de manera consistente con la forma de abordar la medición de la desigualdad en la literatura de distribución de la renta. Dependiendo de la forma concreta en que se realice dicha agregación, obtenemos medidas diferentes, aunque todas ellas tienen en común que satisfacen ciertas propiedades básicas que son consideradas deseables. Además, varios de los índices que desarrollamos son consistentes con índices de segregación total que existen en la literatura. Esto significa que si se calcula la segregación de cada uno de los grupos mutuamente excluyentes en los cuales se ha dividido la sociedad y se calcula luego la suma ponderada de dichos valores utilizando los pesos demográficos de cada grupo, se obtiene la segregación total de la economía medida con los índices propuestos en la literatura para dicho fin (como son, en particular, los de Silber, 1992, y Frankel y Volij, 2011).

Pero conocer si un grupo está más o menos concentrado en unas ocupaciones no permite dilucidar si esto es algo bueno o malo para el mismo, ya que ello dependerá de la calidad de las ocupaciones en las que el grupo tienda a tener una mayor presencia o, por el contrario, una infrarrepresentación. En otras palabras, es importante analizar las consecuencias económicas que una desigual distribución por ocupaciones puede tener para un grupo. En esta dirección apuntan varias medidas que hemos propuesto recientemente y que todavía no hemos aplicado al caso español (Del Río y Alonso-Villar, 2015; Alonso-Villar y Del Río, 2016a). Ciertamente, dos grupos pueden tener un nivel de segregación idéntico y, sin embargo, no estar igual en términos económicos. Si, por ejemplo, un grupo se concentra en una ocupación con una elevada remuneración, su situación será muy diferente de la de otro grupo que también se concentre en una única ocupación, pero de salario bajo.

Las medidas de segregación existentes hasta hace poco no permitían determinar de manera cuantitativa las evidentes diferencias entre estos dos hipotéticos grupos. Sin embargo, las medidas que utilizaremos nos permitirán cuantificar las consecuencias económicas, ya sea en términos monetarios o en términos de bienestar objetivo, que para los grupos tienen sus diferentes distribuciones por ocupaciones, dependiendo de los salarios relativos de las mismas. Esta es una cuestión clave ya que si los grupos se concentran en ocupaciones diferenciadas pero de estatus similar, el problema sería menor ya que esto conllevaría una falta de integración social pero no generaría diferencias en términos de poder económico entre los grupos. En la medida en que los grupos se distribuyan desigualmente entre ocupaciones que sí se diferencian en términos salariales (o de prestigio o autoridad), cobra importancia utilizar medidas que sean capaces de recoger las discrepancias de poder a las que la segregación da lugar.

Así, en Del Río y Alonso-Villar (2015) proponemos un sencillo índice que permite calcular la pérdida o ganancia monetaria que un grupo deriva de su distribu-

ción por ocupaciones como proporción del salario medio de la economía. Este índice, que tiene una interpretación muy intuitiva, posee varias propiedades interesantes, pero carece de una que también se puede considerar deseable: la aversión a la desigualdad dentro del grupo. Por esta razón, en Alonso-Villar y Del Río (2016a) proponemos una familia de índices, parametrizada por un parámetro de aversión a la desigualdad, que permite medir la ganancia o pérdida de bienestar del grupo derivada de su distribución por ocupaciones. El hecho de que los índices de bienestar posean la propiedad de aversión a la desigualdad dentro del grupo, implica que a estos índices les afectan más las mejoras ocupacionales de las personas que están en peor situación (siempre y cuando la magnitud del cambio salarial sea el mismo). Para el índice monetario esto no es así, ya que la calidad de la ocupación inicial no afecta al valor del índice, a este solo le afecta el hecho de que la ocupación final suponga una mejora salarial en relación a la ocupación de partida. Otra consecuencia de suponer aversión a la desigualdad es que los índices de bienestar aumentan más si muchas personas mejoran un poco en términos de ocupación que si la mejora se concentra en una única persona. En el siguiente apartado nos adentraremos en estas cuestiones con mayor detalle.

3. METODOLOGÍA

En esta sección presentamos las medidas que utilizaremos en nuestra exploración de la segregación ocupacional de las trabajadoras nativas, las trabajadoras extranjeras, los trabajadores nativos y los trabajadores extranjeros. Para ello hemos clasificado las distintas medidas en tres tipos: a) las que nos permiten medir la segregación de un grupo (llamadas de segregación local), b) la medida que nos permite cuantificar las pérdidas o ganancias monetarias que un grupo deriva de su distribución por ocupaciones (y que relacionaremos con la pérdida o ganancia total del grupo, que incluye no solo el efecto de su distribución por ocupaciones, sino también el efecto derivado de su situación dentro de cada ocupación en relación a los otros grupos), y finalmente c) las medidas de bienestar derivado de la distribución ocupacional de un grupo.

3.1. Medidas de segregación local

Estas medidas reciben el apelativo de «local» para indicar que no cuantifican la segregación total o agregada (por ejemplo, la segregación racial o la segregación por género) sino la segregación de un grupo demográfico (Alonso-Villar y Del Río, 2010). Estas medidas serán utilizadas en la sección empírica para calcular la segregación de nuestros cuatro grupos. El hecho de utilizar varias medidas en lugar de una sola es para comprobar la robustez de los resultados ante cambios en el índice utilizado. A continuación comenzaremos presentando la curva de segregación local y después mostraremos varios índices que guardan relación con dicha curva.

Para construir la curva de segregación local de un grupo g , S^g , primero debemos ordenar las ocupaciones de más a menos presencia del grupo, medida por el ratio $\frac{c_j^g}{t_j}$, donde c_j^g representa el número de personas de dicho grupo en la ocupación j y t_j es el número de personas de la economía que trabajan en dicha ocupación. A continuación se va acumulando, por un lado, el empleo de las ocupaciones así ordenadas y, por otro, el empleo del grupo en cuestión. Cada punto de la curva está determinado por el empleo acumulado en las ocupaciones, que se representa en el eje horizontal, y el empleo acumulado por el grupo en las mismas, representado en el eje vertical.

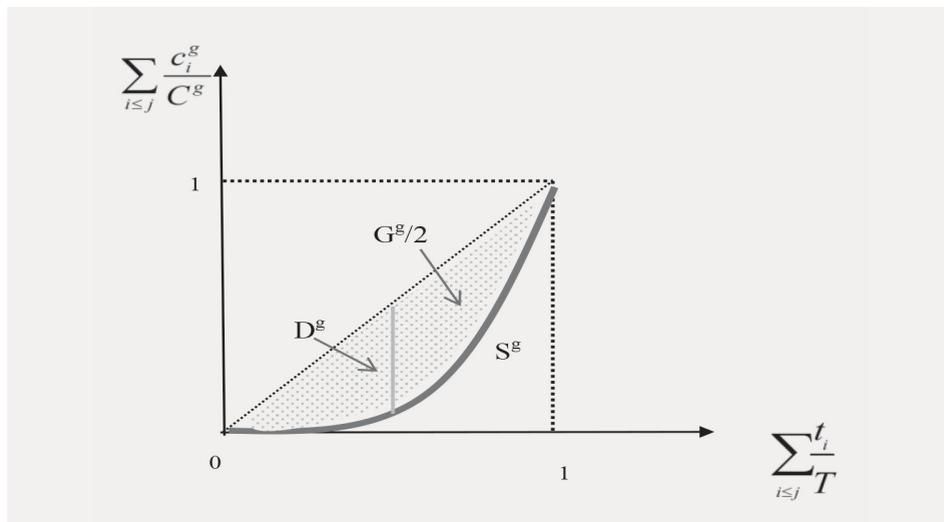
Es decir, si $\tau_j \equiv \sum_{i \leq j} \frac{t_i}{T}$ representa la proporción de empleo que acumulan las primeras j ocupaciones, donde $T = \sum_j t_j$ es el empleo total de la economía, entonces el valor de la curva en dicho punto es

$$S^g(\tau_j) = \sum_{i \leq j} \frac{c_i^g}{C^g}, \quad (1)$$

siendo $C^g = \sum_j c_j^g$ el número de personas del grupo en la economía (en los puntos intermedios la curva se aproxima por interpolación). Como consecuencia, si el grupo estuviese distribuido por ocupaciones sin ningún tipo de sesgo, esperaríamos que si la primera ocupación representase el 1% del empleo, también acogiese al 1% de los miembros del grupo; que si las dos primeras ocupaciones representasen el 5% del empleo de la economía, también acogieran al 5% de los miembros de dicho grupo; y así sucesivamente. Esto equivale a decir que la proporción del empleo de cada ocupación que le corresponde al grupo es igual al peso que dicho grupo tiene en el conjunto de la economía.

Por lo tanto, si la distribución del grupo por ocupaciones no estuviese sesgada, la curva de segregación local coincidiría con la línea de 45°. Cuanto más se aleje la curva de dicha referencia, mayor será la segregación del grupo. En el gráfico nº 1 se muestra la forma general que adopta esta curva (es creciente, convexa y empieza en 0 y acaba en 1).

Gráfico nº 1. EJEMPLO DE UNA CURVA DE SEGREGACIÓN LOCAL Y LA RELACIÓN DE LOS ÍNDICES D^g Y G^g CON DICHA CURVA



Fuente: Elaboración propia.

Una de las bondades que tiene esta curva es que, tal y como demostramos en Alonso-Villar y Del Río (2010), da lugar a un criterio de dominancia que permite determinar qué grupo tiene más segregación utilizando el menor número de juicios de valor posibles (al igual que ocurre con el criterio de las curvas de Lorenz en la literatura de desigualdad de la renta). Si la curva de un grupo nunca está por debajo de la de otro grupo y en algún punto está por encima, podemos concluir que la segregación del primer grupo es menor que la del segundo para un amplio abanico de índices que incorporan «buenas» propiedades. Este es un resultado potente que implica que no haría falta calcular esos índices, con la simple representación de las curvas ya sabríamos que el resultado sería robusto. Ahora bien, este criterio de dominancia exige precisamente que una curva esté por encima de otra (pudiendo coincidir en algunos puntos) para concluir qué grupo está peor. Si dos curvas se cruzan, entonces ya no podemos determinar, utilizando esta herramienta, qué grupo tiene más segregación, y sería necesario utilizar algún índice. Otra ventaja adicional de los índices es que nos permiten cuantificar el fenómeno, dar un valor numérico a la segregación de cada grupo.

Hay varias formas de medir cuánto se aleja la curva de la línea de 45°, lo que da lugar a diferentes índices:

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

$$G^g = \frac{\sum_{i,j} \frac{t_i}{T} \frac{t_j}{T} \left| \frac{c_i^g}{t_i} - \frac{c_j^g}{t_j} \right|}{2 \frac{C^g}{T}}, \quad (3)$$

$$\Phi_\alpha^g = \begin{cases} \sum_j \frac{c_j^g}{C^g} \ln \left(\frac{c_j^g / C^g}{t_j / T} \right) & \alpha = 1 \\ \frac{1}{\alpha(\alpha - 1)} \sum_j \frac{t_j}{T} \left[\left(\frac{c_j^g / C^g}{t_j / T} \right)^\alpha - 1 \right] & \alpha \neq 0, 1 \end{cases} \quad (4)$$

El primer índice, D^g , tiene una interpretación muy sencilla: mide el porcentaje de miembros del grupo que tendrían que cambiar de ocupación para que el grupo no tuviese segregación. Este índice viene a medir la máxima distancia vertical entre la curva y la línea de 45° grados, tal y como se muestra en la el gráfico nº 1. El segundo índice, G^g , es igual a dos veces el área que existe entre la curva y la línea de 45°.

La siguiente medida es realmente una familia de índices parametrizada por α , que recoge la aversión a la segregación.¹ Esta familia también guarda relación con la curva de segregación local aunque no tiene una interpretación gráfica tan clara. Cuanto menor sea el valor del parámetro de aversión a la segregación, más «preocupación» existirá por lo que ocurra en las primeras ocupaciones, que son en las que el grupo tiene una menor representación. Es decir, más le afectará al índice la infrarrepresentación que el grupo presenta en algunas ocupaciones y, por tanto, más se tendrá en cuenta la distancia que exista en la parte inicial de la curva respecto a la bisectriz. Una ventaja de esta familia, al igual que ocurre con el índice G^g , es que es consistente con el criterio de dominancia dado por las curvas (algo que no ocurre con el índice D^g). Los valores que toman D^g y G^g están entre 0 (nula segregación) y 1 (máxima segregación),² mientras que los valores de los índices de la familia no están acotados, pero al ser valores numéricos siempre permitirán comparar los grupos.

3.2. Las ganancias o pérdidas monetarias de un grupo derivadas de su segregación

Aunque las medidas anteriores nos permiten cuantificar si un grupo se reparte de forma homogénea entre las ocupaciones o, por el contrario, tiende a concentrarse en unas cuantas, no nos sirven para recoger la otra vertiente del problema, que las ocupaciones no son todas igual de «buenas». Siguiendo la propuesta que planteamos

¹ Los valores que se utilizan habitualmente para este parámetro suelen ir desde el 0,1 al 2.

² En realidad, con el índice G^g nunca se llega a alcanzar el valor 1.

en Del Río y Alonso-Villar (2015), en este estudio utilizaremos una medida, Γ^g , que cuantifica las consecuencias económicas que para el grupo g tiene su desigual distribución por ocupaciones al considerar la calidad de las mismas, recogida esta última a través de su salario relativo:

$$\Gamma^g = \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{w_j}{\bar{w}}, \quad (5)$$

donde w_j representa el salario (medio por hora) de la ocupación j y $\bar{w} = \sum_j \frac{t_j w_j}{T}$ es el salario medio (por hora) de la economía. Por lo tanto, esta medida agrega las diferencias entre la proporción del grupo en cada ocupación, $\frac{c_j^g}{C^g}$ y el peso de la ocupación en la economía, $\frac{t_j}{T}$, teniendo en cuenta el salario relativo de cada ocupación.

Como demostramos en el trabajo mencionado anteriormente, este índice se puede interpretar como la pérdida o ganancia monetaria per cápita que el grupo tiene en relación al salario medio de la economía. Es decir, si el valor es $-0,2$, esto significa que el grupo tiene una pérdida monetaria per cápita que equivale al 20% del salario medio de la economía, mientras que si el valor es $0,2$, el grupo tendría una ganancia per cápita equivalente al 20% del salario medio de la economía.

Además, la pérdida o ganancia salarial total que el grupo experimenta, derivada tanto de su distribución por ocupaciones como de las diferencias salariales que, dentro de las ocupaciones, el grupo tiene en relación a otros, puede expresarse en función de Γ^g . Así, dicha pérdida o ganancia total, expresada en términos per cápita y dividida por el salario medio de la economía, y que denotamos por $E\text{Gap}^g$, puede descomponerse como sigue:

$$E\text{Gap}^g = \left(\sum_j c_j^g w_j^g - C^g \bar{w} \right) \frac{1}{C^g \bar{w}} = \Gamma^g + \Delta^g, \quad (6)$$

donde w_j^g es el salario medio (por hora) del grupo g en la ocupación j y

$$\Delta^g \equiv \left[\sum_j c_j^g (w_j^g - w_j) \right] \frac{1}{C^g \bar{w}}$$

representa las pérdidas o ganancias per cápita que el grupo experimenta dentro de las ocupaciones (como proporción del salario medio de la economía). Esta descomposición permite determinar fácilmente si la segregación juega o no un papel importante en el *gap* salarial que el grupo tiene.

Es importante tener en cuenta que si se utiliza una clasificación muy agregada de las ocupaciones, el efecto de la segregación será necesariamente menor que si la

clasificación es detallada. Una clasificación muy agregada esconde las disparidades que puedan existir entre las distintas ocupaciones que se agrupen bajo un único título. Un grupo podría estar concentrado en una ocupación mal pagada y otro grupo en otra bien remunerada, ambas dentro de una misma ocupación en la clasificación más agregada, y las diferencias salariales entre los grupos serían realmente el resultado de la segregación y no de una diferente remuneración entre grupos por la realización de un mismo trabajo. Por lo tanto, cuanto más amplia sea la lista de ocupaciones mejor estaremos recogiendo las diferencias salariales realmente existentes dentro de las ocupaciones y, por tanto, más limpio será el efecto de la segregación. En el caso de España, la Encuesta de Estructura Salarial no ofrece los microdatos a un nivel de desagregación de las ocupaciones de más de dos dígitos, lo cual supone trabajar con poco más de 60 ocupaciones (en la Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) de 2011 hay 62 ocupaciones)³.

3.3. Las ganancias o pérdidas de bienestar de un grupo derivadas de su segregación

El índice Γ^g verifica ciertas propiedades que son consideradas deseables, como por ejemplo, que es igual a cero si el grupo no está segregado (es decir, si está repartido entre las ocupaciones de forma acorde con su peso demográfico) o si todas las ocupaciones tienen el mismo salario. Además, el valor del mismo no depende del tamaño del grupo, lo que permite comparar grupos de diferente tamaño, ni del tamaño de la economía, ni de las unidades en las que se midan los salarios, ya sean euros o dólares. Sin embargo, dicho índice no presenta aversión a la desigualdad dentro del grupo, desigualdad derivada del hecho de que los miembros del grupo trabajen en ocupaciones de muy diferente salario. La familia de índices que se muestra a continuación, que propusimos en Alonso-Villar y Del Río (2016a), verifica las propiedades mencionadas anteriormente pero, además, sí presenta aversión a la desigualdad, que aparece recogida en el parámetro ε :

$$\Psi_{\varepsilon}^g = \begin{cases} \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \ln \frac{w_j}{\bar{w}} & \varepsilon=1 \\ \sum_j \left(\frac{c_j^g}{C^g} - \frac{t_j}{T} \right) \frac{\left(\frac{w_j}{\bar{w}} \right)^{-1} - 1}{1 - \varepsilon} & \varepsilon \neq 1 \end{cases} \quad (7)$$

³ En Estados Unidos, sin embargo, el *American Community Survey*, que recoge mucha información acerca de las características socioeconómicas de las personas, utiliza una clasificación que distingue entre más de 400 ocupaciones, con lo que la medición del fenómeno se puede realizar con una mayor precisión.

La aversión a la desigualdad dentro del grupo implica que si un individuo del mismo se mueve de una ocupación a otra que tiene un salario de, por ejemplo, 5 euros más por hora, el efecto que este cambio genera en el índice es mayor cuanto peor remunerada sea la ocupación de partida. Además, si dos individuos se mueven a una ocupación que paga un salario hora que es 5 euros mayor que el pagado en la ocupación de partida, el índice aumentará más que si solo un individuo se mueve a una ocupación que paga 10 euros más por hora. El papel que juega el parámetro ε es tal que cuanto mayor sea su valor, mayor será la preocupación por la desigualdad dentro del grupo⁴.

El uso de estas medidas de bienestar, junto con la medida monetaria (cuya principal ventaja es su intuitiva interpretación), nos permitirá valorar si las consecuencias de la segregación varían mucho dependiendo del tipo de medida utilizada o si, por el contrario, los resultados son robustos ante estas diferentes maneras de cuantificar dichas consecuencias.

4. ANÁLISIS DE LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN ESPAÑA POR SEXO Y ESTATUS MIGRATORIO

4.1. Datos y principales decisiones metodológicas adoptadas

La principal fuente de datos existente en España para estudiar el mercado laboral es la Encuesta de Población Activa (EPA) que trimestralmente elabora el Instituto Nacional de Estadística (INE). Esta encuesta, además de permitir estimar la tasa de paro oficial, proporciona información relativa al grado de inserción de los individuos en el mercado de trabajo, así como algunas características socioeconómicas de los mismos. En nuestro caso, a través de los microdatos de esta encuesta podemos conocer el sexo, el país de nacimiento, la nacionalidad, la ocupación, y el sector de actividad de las/os trabajadoras/es. Sin embargo, no ofrece información alguna relativa al salario percibido.

Es por ello que esta encuesta resulta de gran utilidad para calcular la segregación ocupacional de nuestros cuatro grupos objeto de estudio, pero no para explorar las consecuencias monetarias que se derivan de este fenómeno. Para abordar esta segunda cuestión, nuestra estrategia ha sido acudir a los microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (EES) elaborada cada cuatro años por el INE. Esta base de datos, aunque no ofrece algunas variables socioeconómicas relevantes que sí están presentes en la EPA, permite estimar con gran precisión el salario/hora de las/os empleadas/os así como los diferentes componentes del mismo. Utilizaremos esta encuesta

⁴ Al igual que el índice Γ , la familia de índices Ψ también se relaciona con una descomposición del *gap* total de la ganancia o pérdida de bienestar del grupo que permite determinar qué parte se debe a la distribución entre ocupaciones y qué parte a cuál es su posición dentro de cada ocupación. Ver Alonso-Villar y Del Río (2016a) para más detalles.

para estimar el salario/hora promedio de cada ocupación, así como el salario/hora promedio de cada grupo en cada ocupación. Combinaremos, así, la información de ambas encuestas para poder utilizar las medidas de ganancias o pérdidas (monetarias o de bienestar) de cada grupo derivadas de su distribución por ocupaciones, las cuales fueron presentadas en el apartado 3.

Esta combinación ha requerido adoptar algunas decisiones metodológicas para alcanzar la mayor homogeneidad posible en la información procedente de ambas fuentes. Las principales se refieren a dos cuestiones básicas: la definición que utilizaremos de población extranjera y el conjunto de sectores y ocupaciones que serán objeto de estudio. En cuanto a la primera, en este trabajo ofreceremos resultados utilizando dos definiciones de población extranjera. La que emplearemos habitualmente es la más restrictiva, que considera como extranjera a aquella persona que solo tiene dicha nacionalidad (independientemente de su país de nacimiento). Esta es la definición que utiliza la EES y, por lo tanto, la que es verdaderamente compatible con la información de salarios por grupos que obtengamos de la misma.

A lo largo de este estudio la denotaremos por «NacEES». Una definición más amplia es la que permite la EPA, al informar no solo de la nacionalidad de los individuos sino también de su país de nacimiento.⁵ Esto permite trabajar con una noción menos restrictiva, que denotaremos por «NacEPA», en la que consideraremos población extranjera no solo a aquella que tiene dicha nacionalidad, sino también a aquella con doble nacionalidad, y a aquella con nacionalidad española pero nacida en un país extranjero. Como consecuencia, la población nativa solo estará compuesta por la población con nacionalidad (únicamente) española y que además ha nacido en España. A lo largo del estudio compararemos si existen diferencias importantes en la situación de ambos colectivos de extranjeras/os ya que, a priori, sería de esperar que la primera definición recogiese una población que (en promedio) podría experimentar mayores problemas de integración en el mercado laboral.

En segundo lugar, el diseño muestral de ambas encuestas también presenta notables diferencias. En nuestro caso, la más importante se refiere a que mientras que el ámbito de referencia de la EPA es exhaustivo, esto es, incluye a todas/os las/os asalariadas/os en todos los sectores y ocupaciones (ya que está dirigida a las familias),⁶ en la EES solo están recogidas/os las/os trabajadoras/es «que presten sus servicios en centros de cotización, independientemente del tamaño de los mismos, y hayan estado de alta en la Seguridad Social durante todo el mes de octubre del año de referencia. Se excluyen los presidentes, miembros de consejos de administración y en, general, todo aquel

⁵ En cuanto a la nacionalidad, las EPAs distinguen, además, entre las personas de nacionalidad española, las de nacionalidad extranjera y las que poseen doble nacionalidad (incluyendo la española como una de ellas).

⁶ Como contrapartida, la muestra de asalariadas/os de la EPA es mucho menor que la de la EES.

personal cuya remuneración no sea principalmente en forma de salario, sino por comisiones o beneficios. En cuanto a la cobertura sectorial, se investigan los centros de cotización cuya actividad económica esté encuadrada en los tres grandes sectores: la Industria, la Construcción y los Servicios. Actualmente quedan excluidas de la encuesta las actividades agrícolas, ganaderas y pesqueras; parcialmente, la Administración Pública, Defensa y Seguridad Social obligatoria (están incluidos los empleados públicos pertenecientes al Régimen General de la Seguridad Social); el personal doméstico y los organismos extraterritoriales» (INE, 2012, p. 4-5).

Estas diferencias nos plantean una observación importante a realizar y dos retos a resolver. En primer lugar, debemos ser conscientes que los salarios que utilizemos a lo largo de este estudio provienen de información relativa a la economía formal (ya que solo las/os trabajadoras/es que coticen a la Seguridad Social están recogidos en la EES); además, las «remuneraciones» vía comisiones o participación en beneficios no forman parte de los salarios y, en la medida que estas constituyan una parte mayoritaria de la retribución de las/os trabajadoras/es empleados, tampoco estarán recogidas/os en la encuesta. Esto significa que en ocupaciones en las que habitualmente estas formas de retribución constituyan un volumen importante del total, el salario estimado probablemente esté infravalorando su retribución media y, por lo tanto, las ganancias que se derivan de estar ahí empleada/o. Como consecuencia de todo ello, es probable que no estemos valorando en toda su magnitud el rango «salarial» existente entre ocupaciones, al no estimar con precisión el salario medio de las que se encuentran en la cola inferior y la cola superior de la distribución salarial, minimizando así la desigualdad retributiva estimada.

En segundo lugar, en la EES no tenemos el sector primario ni el trabajo doméstico. Nuestra estrategia en estos dos casos será diferente. Cuando trabajemos con la noción NacEES, homogeneizaremos todo lo posible la información proveniente de ambas encuestas, EPA y EES, por lo que no solo utilizaremos la noción más restrictiva de población extranjera sino que eliminaremos de las EPAs la población empleada en el sector primario.⁷

En cuanto al empleo doméstico, siendo una ocupación básica en nuestro estudio, en lugar de eliminarlo de las EPAs ideamos un procedimiento para incorporarlo al análisis. Por un lado, cuando trabajamos con NacEES, imputamos «artificialmente» dicha ocupación en la EES. Para ello, hemos respetado su peso en el empleo total según la EPA (sin sector primario) correspondiente al mismo año que la EES utilizada. Por otro lado, y en los dos análisis realizados, a esta ocupación le hemos asignado el salario medio de las/os trabajadoras/es a tiempo completo en la rama de «Acti-

⁷ Cuando utilizemos la noción NacEPA no realizaremos este proceso de homogeneización entre ambas encuestas, por lo que respetaremos el diseño original de la EPA, que incluye todos los sectores y ocupaciones y que, como ya mencionamos, permite trabajar con la noción más amplia de población extranjera.

vidades de los hogares como empleadores de personal doméstico»; información que ofrece el INE en su página web.⁸

Aunque somos conscientes de las imperfecciones de esta estrategia, no seguirla significaría eliminar del estudio una de las principales ocupaciones en la que están concentradas las mujeres extranjeras (independientemente de la definición utilizada), por lo que los resultados que obtendríamos serían extremadamente parciales.

Obviamente, con esta imputación salarial probablemente también estemos sesgando algo nuestros resultados, al estimar un salario del empleo doméstico por encima del real debido a que en esta rama de actividad no solo está el personal doméstico sino que también están recogidas/os trabajadoras/es empleadas/os en otro tipo de ocupaciones, como jardineras/os, conductoras/es, mayordomos, trabajadoras/es de cuidados personales o de cuidados de niños/as a domicilio, etc., que en muchos casos probablemente tengan salarios medios superiores al pagado en el empleo doméstico. Por ello, y por lo ya comentado acerca de la no inclusión del empleo sumergido, las estimaciones que obtengamos de las pérdidas monetarias de la población extranjera (y especialmente, de las mujeres extranjeras) derivadas de su distribución por ocupaciones, deberían considerarse una cota inferior de las que probablemente obtendríamos si tuviésemos acceso a los salarios verdaderamente percibidos.

En cuanto a las encuestas utilizadas, trabajaremos con las EPAs correspondientes al segundo trimestre de los años 2006 a 2016,⁹ y con las dos últimas EES disponibles, correspondientes a 2006 y 2010. Esto nos permite abarcar dos años previos a la crisis (2006 y 2007) y todo el periodo marcado por la Gran Recesión en nuestro país. Durante este intervalo temporal se han producido cambios en la clasificación oficial de las ocupaciones y de los sectores de actividad recogidos en las encuestas. Dado que las estimaciones de la segregación son sensibles a la clasificación utilizada, hace que las series de resultados que obtengamos (para los diferentes índices) presenten una ruptura a mitad del periodo, en 2011: hasta 2010 estuvo vigente la Clasificación Nacional de Ocupaciones 94 (CNO-94, con 66 ocupaciones, a dos dígitos),

⁸ Por mandato de la normativa europea referente a las encuestas de fuerza de trabajo, el INE ofrece desde 2006 los salarios brutos mensuales del empleo principal para cada ocupación (a un dígito) y rama de actividad, por tipo de jornada y decil de las EPAs, a partir de información salarial extraída de diferentes registros administrativos (Tesorería General de la Seguridad Social y Agencia Estatal de la Administración Tributaria, entre otros). Dicha información no está disponible públicamente en los microdatos de la EPA, por lo que obligatoriamente tenemos que imputar el mismo salario a los cuatro grupos demográficos, al no poder estimar el salario medio de cada uno de ellos por separado. En nuestro caso utilizaremos el salario medio de las/os trabajadoras/es a tiempo completo al no poder estimar el salario/hora en contratos a tiempo parcial sin conocer la jornada efectivamente trabajada/pactada.

⁹ Las EPAs correspondientes al periodo 2006-2013 han sido actualizadas por el INE, incorporando nuevos factores de elevación según la población revisada del Censo 2011. Es por ello que, incluso para los años y las medidas de segregación comunes, los resultados de este estudio presentan algunas diferencias con los de Del Río y Alonso-Villar (2014).

y a partir de 2011 se introdujo la CNO-11 (con 62 ocupaciones, a dos dígitos). Esta ruptura se mostrará en los gráficos de resultados, recordando así que ambos periodos no son perfectamente comparables.¹⁰

Por otro lado, nos habría gustado realizar este estudio utilizando una clasificación más detallada de las ocupaciones (por ejemplo, a tres dígitos), lo que permitiría trabajar con 170 ocupaciones en la CNO-11. Sin embargo, esto no ha sido posible ya que los microdatos disponibles de la EES no ofrecen dicha desagregación. Dado que las EPAs sí permiten incorporar dicha información, en el estudio de la segregación (sin considerar las pérdidas asociadas a la misma) hemos realizado el análisis a dos y tres dígitos, lo que permite comparar los resultados obtenidos.

4.2. Mujeres y hombres extranjeros en el mercado laboral español

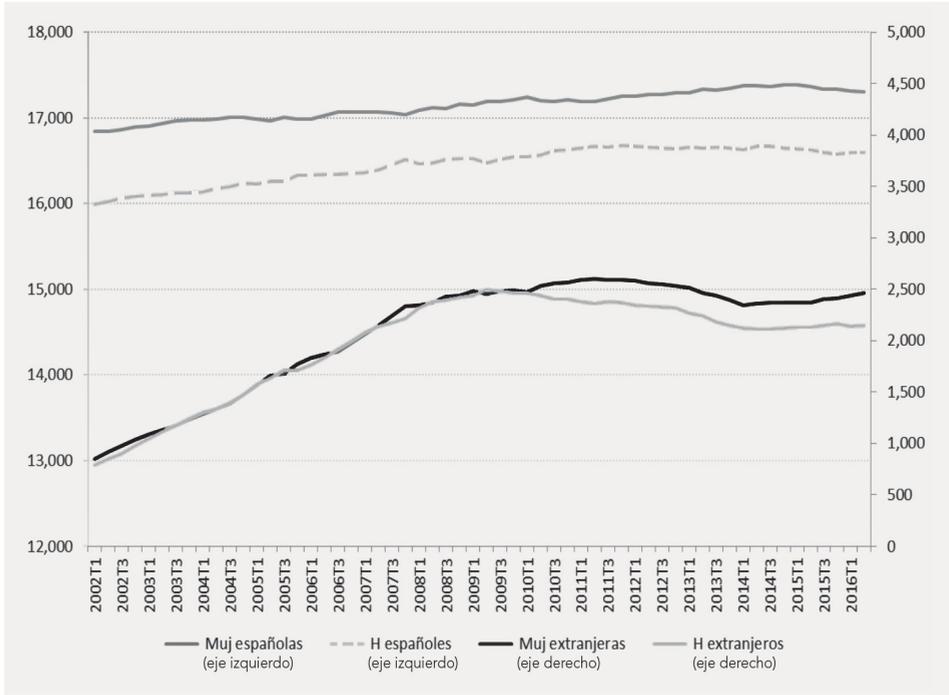
El análisis de la segregación ocupacional de los grupos demográficos objeto de estudio exige detenernos previamente en la evolución de su peso relativo en el mercado laboral. Como es conocido, España ha sido uno de los países en los que más ha aumentado la población extranjera durante el siglo XXI. Según datos del INE, en el primer trimestre de 2002 dicho colectivo representaba el 4,4% de la población total, 1,8 millones de personas, mientras que en el segundo trimestre de 2016 superaba los 5 millones (5,3), representando el 11,5% de los casi 46 millones de individuos residentes en nuestro país.¹¹

Su crecimiento no ha sido, sin embargo, lineal a lo largo del periodo. Como se muestra en el gráfico nº 2, desde 2010 la presencia de mujeres extranjeras (de 16 o más años) se ha estancado, después del rápido crecimiento acontecido a principios de siglo, mientras que los hombres extranjeros incluso han visto reducida su presencia en más de 350 mil personas (véase el eje derecho del gráfico nº 2 para la población extranjera).

¹⁰ Una diferencia importante entre ambas clasificaciones atañe al empleo doméstico. Mientras en la CNO-11 la ocupación 91 recoge el «Empleo doméstico» y la 92 «Otro personal de limpieza» (que incluye limpieza interior de edificios, limpieza de ventanas y limpieza de vehículos), en la CNO-94 la ocupación 91 incluye «Empleados domésticos y otro personal de limpieza de interior de edificios», quedando en la 92 las/os limpiacristales, lavacoques, junto a otras ocupaciones (como conserjes y guardianes). Para homogeneizar, en la medida de lo posible, el empleo doméstico entre ambas clasificaciones, hemos creado una ocupación ficticia en la CNO-94 donde hemos situado a las/os trabajadoras/es de la ocupación (original) 91 que pertenecen a la rama «Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico». De esta forma, logramos aislar al empleo doméstico contratado directamente por los hogares. Nótese, sin embargo, que el empleo doméstico desarrollado en hogares, pero contratado a través de empresas del sector, seguirá en la ocupación 91 de la CNO-94, mientras que en la CNO-11 está todo recogido en la misma ocupación (91).

¹¹ En el tercer trimestre de 2011 alcanzaron el máximo hasta la actualidad, con 5,67 millones de personas (el 12,2% de la población total).

Gráfico nº 2. POBLACIÓN DE 16 Y MÁS AÑOS POR SEXO Y NACIONALIDAD¹²
(en miles)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

Cuadro nº 1. POBLACIÓN OCUPADA (NacEPA y NacEES)
(% por columnas)

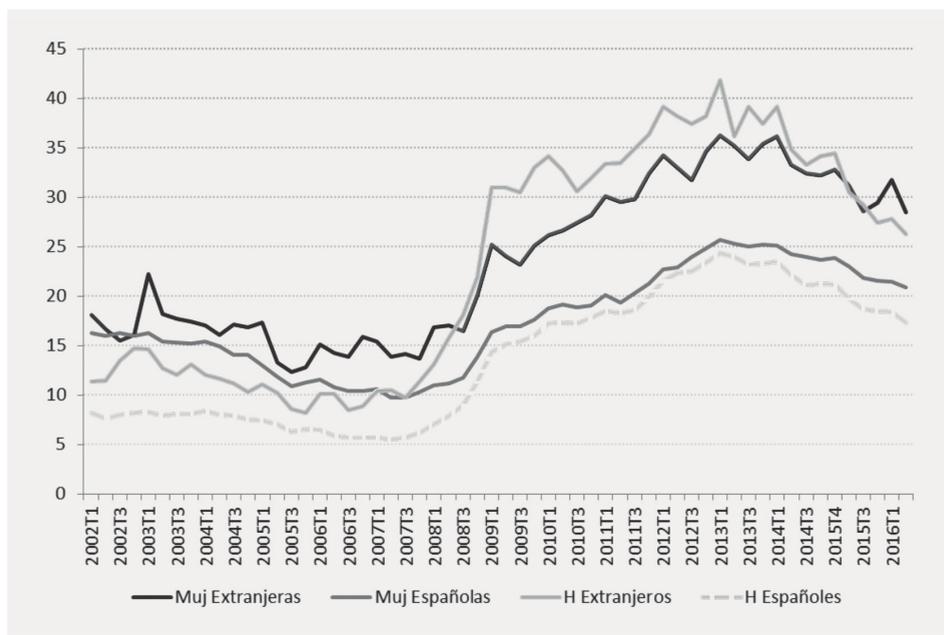
	EPA2T-2006		EPA2T-2010		EPA2T-2011		EPA2T-2016	
	NacEPA	NacEES	NacEPA	NacEES	NacEPA	NacEES	NacEPA	NacEES
Mujeres extranjeras	6,3	5,2	7,9	6,5	8,1	6,4	7,6	5,0
Mujeres nativas	34,5	36,1	36,2	38,4	37,0	39,3	37,9	41,4
Hombres extranjeros	8,1	6,6	8,5	6,5	8,1	6,1	8,1	5,1
Hombres nativos	51,1	52,1	47,4	48,6	46,8	48,2	46,4	48,5

Fuente: Elaboración propia.

¹² Las personas con doble nacionalidad (española y otra) están incluidas con las de nacionalidad extranjera.

Este proceso de ida y vuelta también se constata en la población ocupada, que es el objeto de estudio en este trabajo, donde entre 2010 y 2011 (según la definición utilizada) la población extranjera alcanzó su mayor peso relativo, 13% (NacEES) y 16,4% (NacEPA), reduciéndose notablemente al final del periodo (ver cuadro nº 1). La causa no se debe solo a la evolución demográfica anteriormente comentada, sino que también se explica en la evolución experimentada por las tasas de desempleo de los diferentes grupos (ver gráfico nº 3).

Gráfico nº 3. TASA DE PARO POR SEXO Y NACIONALIDAD¹³



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE).

El enorme crecimiento en las tasas de paro experimentadas por mujeres y hombres extranjeros a partir de 2008 probablemente no se trasladó inmediatamente (y en toda su dimensión) a los porcentajes que estos grupos representaban en la población ocupada, debido a que hasta finales de 2010 no empezó a reducirse su presencia entre la población en edad de trabajar. A partir de ese momento la población extranjera empezó a declinar y las brechas en las tasas de desempleo de la población extranjera y española se ampliaron todavía más, llegando a alcanzar los 17,5 y 11 puntos porcentuales, asociadas a tasas de desempleo que superaron el 40% y 35%, para hombres y mujeres extranjeras (respectivamente). Este proceso de destrucción masiva de puestos de trabajo, sin duda, ha hecho menos atractivo el mercado laboral

¹³ Las personas con doble nacionalidad (española y otra) están incluidas con las de nacionalidad española.

español, frenando nuevas llegadas de población extranjera, e incluso parece haber expulsado a algunos/as de ellos/as ante la falta de expectativas y, probablemente, ante la ausencia de una red de protección social y familiar adecuadas.

Es importante tener esta realidad presente cuando analicemos los resultados relativos a la segregación ocupacional, y a las pérdidas de bienestar asociadas a la misma, ya que (por definición) los mismos solo hacen referencia a las personas ocupadas en cada momento. Ni las personas inactivas debido a cargas familiares y a la ausencia de servicios públicos, ni las que han abandonado el país por falta de oportunidades (ya sean nacionales o extranjeras), ni las desanimadas que ya no buscan empleo, ni las que están oficialmente en paro (cobrando o no una prestación) aparecerán en estas páginas. Un análisis pormenorizado de su situación sería necesario para complementar el estudio que aquí presentamos, pero esto se encuentra más allá de los objetivos y dimensión del mismo.

4.3. Segregación ocupacional

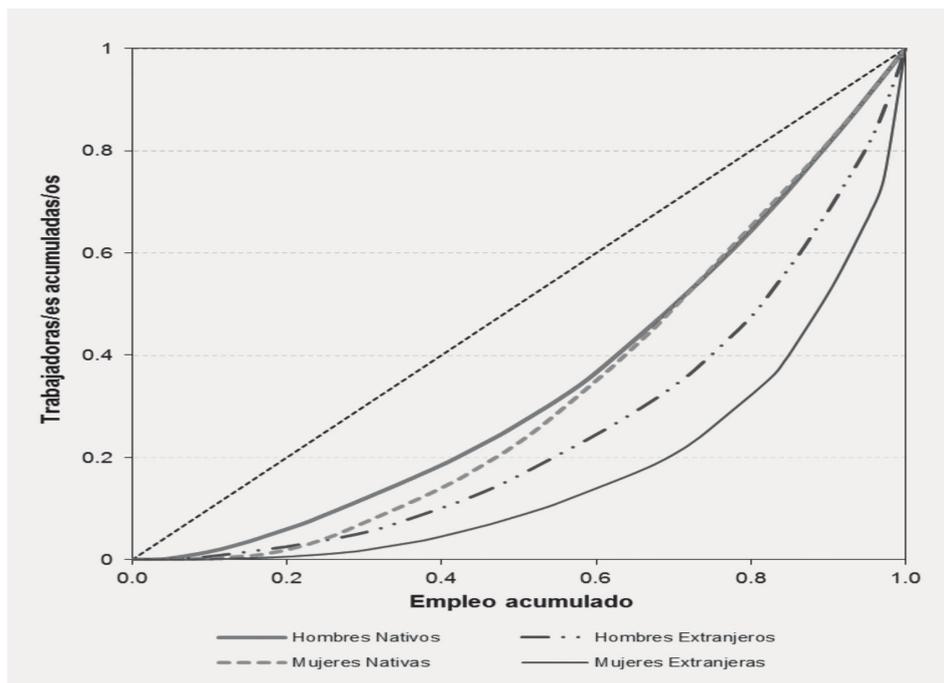
En los cuadros A1 y A2 del Apéndice se presenta, para el segundo trimestre de 2016, la distribución por ocupaciones con mayor y menor presencia de mujeres y hombres extranjeros, respectivamente, según la definición más restrictiva utilizada (NacEES). Las ocupaciones están ordenadas de mayor a menor peso de dichas mujeres (hombres) en las mismas (véase columna 2), mientras que las columnas 3 a 6 muestran la distribución por ocupaciones para cada uno de los cuatro grupos analizados.

En 2016 el empleo doméstico sigue siendo la ocupación con mayor presencia de mujeres extranjeras, ya que emplea al 25% de las mismas (y que representa casi uno de cada dos empleos en dicha ocupación), seguido de los servicios de restauración, otro personal de limpieza, otras trabajadoras de los cuidados a las personas, dependientes en tiendas y almacenes, y trabajadoras de los servicios personales. La concentración en estas seis ocupaciones es de tal calibre que dos de cada tres mujeres extranjeras asalariadas están ahí empleadas. Se trata de ocupaciones altamente feminizadas (salvo los servicios de restauración) ya que también emplean a casi el 30% de las mujeres nativas (mientras que los hombres extranjeros y nativos solo están presentes en un 22% y un 9%, respectivamente); además, el salario/hora promedio de estas ocupaciones en ningún caso supera el 75% del salario/hora medio de la economía. Por otro lado, el grado de concentración de los hombres inmigrantes también parece notable, pero de menor magnitud, ya que en la ocupación en la que tienen un mayor peso relativo (peones de la construcción y la minería) no superan el 25% del empleo total.¹⁴

14 Si utilizásemos la noción más amplia (NacEPA) que, además de permitir una definición menos restrictiva de la población extranjera, incluye en el análisis al sector primario, algunas ocupaciones agrarias (especialmente, la de peones agrarios) destacarían más en el empleo de la población extranjera (especialmente, en el caso de los hombres).

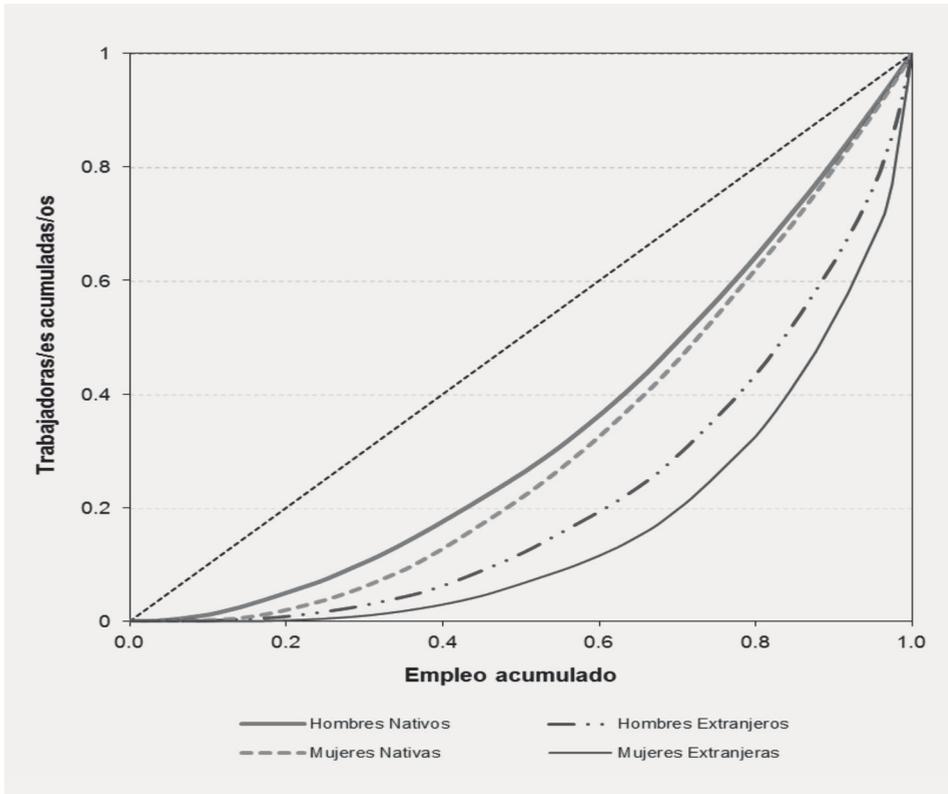
Las curvas de segregación de los cuatro grupos reflejan esta concentración. Los gráficos nº 4 y nº 5 muestran las curvas estimadas para dos niveles de desagregación en la clasificación de las ocupaciones: la habitual (dos dígitos) y una más desagregada (tres dígitos). En ambos casos destaca lo alejada que se encuentra la curva de las mujeres extranjeras de la equidad, mostrándose así como el grupo con mayor segregación ocupacional (independientemente del índice de segregación que utilicemos para cuantificarla). Si nos fijamos en el gráfico nº 4, en los deciles intermedios de la distribución del empleo acumulado, la curva de las mujeres nativas se sitúa en una posición intermedia entre la de los hombres nativos y los hombres extranjeros. Sin embargo, se producen cruces con la de los segundos en los primeros deciles, y con la de los primeros en los últimos, por lo que no podríamos concluir una ordenación totalmente robusta (e independiente de la medida de segregación utilizada) de sus niveles de segregación. Sin embargo, trabajar con una desagregación mayor en la clasificación de ocupaciones permite identificar dominancias entre los cuatro grupos que garantizan que, independientemente de los juicios de valor utilizados, todos los índices consistentes con este criterio situarían a los hombres inmigrantes como el segundo grupo con mayor segregación, y a los hombres nativos como el grupo con una menor concentración por ocupaciones (gráfico nº 5).

Gráfico nº 4. CURVAS DE SEGREGACIÓN (2016T2, NacEES, 2 dígitos)



Fuente: Elaboración propia.

Gráfico nº 5. CURVAS DE SEGREGACIÓN (2016T2, NacEES, 3 dígitos)



Fuente: Elaboración propia.

Estos resultados se corroboran en los cuadros nº 2 y nº 3 donde se presentan, respectivamente, los valores del índice de segregación D para los diferentes niveles de agregación de las ocupaciones (dos y tres dígitos) y definiciones utilizadas (NacEES y NacEPA), y los valores de seis índices de segregación para el caso NacEES a dos dígitos. En este último caso se puede observar que, a pesar de los cruces observados en el gráfico nº 4, los índices de segregación más habituales también reflejan dicha ordenación. El cuadro nº 2 también muestra que trabajar con una u otra definición no altera este resultado básico, aunque sí permite matizar las diferencias existentes entre grupos. Así, como era de esperar, trabajar con una mayor desagregación permite identificar mayores niveles de concentración en todos los grupos. Aunque esto es especialmente significativo en el caso de los hombres extranjeros. Dado que una mayor desagregación no afecta especialmente a las ocupaciones en las que principalmente se concentran las mujeres extranjeras, no es extraño que sus niveles de segregación no cambien especialmente en función de esta elección. Sin embargo, como también era previsible, trabajar con una definición más amplia o más restrin-

gida en la definición de la población extranjera sí se refleja en los resultados obtenidos. En el primer caso (y a dos dígitos), un 43% de las mujeres extranjeras (un 33% en el caso de los hombres) tendría que cambiar de ocupación para que dicho colectivo estuviese equitativamente representado en toda la distribución de ocupaciones, esto es, para tener un nivel de segregación igual a 0. Sin embargo, si nos ceñimos a la población que solo tiene nacionalidad extranjera (NacEES) este porcentaje aumenta a casi el 50% (36% para los hombres). Lo que refleja notables diferencias, en términos de concentración del empleo por ocupaciones, entre estas/os trabajadoras/es y aquellas/os que o bien tienen doble nacionalidad (donde una de ellas es la española) o que, aun habiendo nacido en el extranjero, tienen nacionalidad española.

Cuadro nº 2. SEGREGACIÓN CON ÍNDICE D (2016T2, NacEPA y NacEES)

	EPA2T-2016 - 2 dígitos		EPA2T-2016 - 3 dígitos	
	NacEPA	NacEES	NacEPA	NacEES
Mujeres extranjeras	0,434	0,496	0,453	0,505
Mujeres nativas	0,274	0,271	0,287	0,284
Hombres extranjeros	0,328	0,362	0,364	0,414
Hombres nativos	0,232	0,238	0,247	0,243

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro nº 3. SEGREGACIÓN CON DIFERENTES ÍNDICES (2016T2, NacEES)

	$\Phi_{0.1}$	$\Phi_{0.5}$	Φ_1	Φ_2	D	G
Mujeres extranjeras	1,378	0,835	0,805	1,341	0,496	0,649
Mujeres nativas	0,427	0,307	0,236	0,186	0,271	0,349
Hombres extranjeros	0,639	0,439	0,403	0,460	0,362	0,489
Hombres nativos	0,249	0,193	0,164	0,147	0,238	0,310

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la evolución en los niveles de segregación ocupacional durante la Gran Recesión, el cuadro nº 4 presenta las estimaciones de los mismos índices mostrados en el cuadro nº 3, pero para el segundo trimestre de 2006 (igualmente a dos dígitos y con la definición NacEES). Comparando ambas tablas se comprueba que en todos los casos las mujeres y los hombres extranjeros asalariados han visto reducidos sus niveles de concentración ocupacional en una cuantía significativa. Así, por ejemplo, en 2006 el índice D alcanzaba el 56% en el caso de las mujeres, lo que significa una reducción del 11% respecto a lo estimado para 2016 (en el caso de los hom-

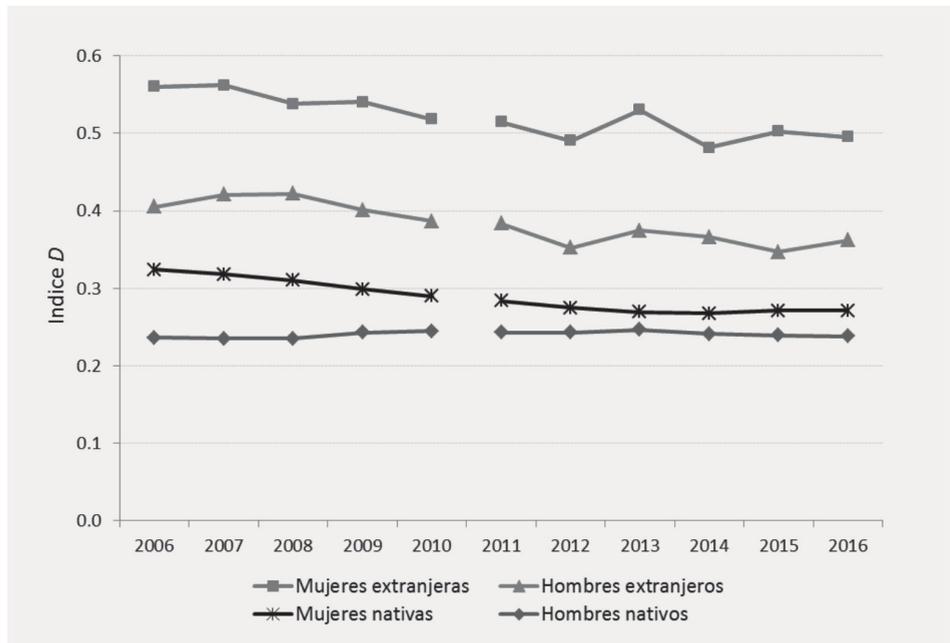
bres, la reducción es de una cuantía similar). Esta reducción se produjo fundamentalmente en los primeros años de la crisis (entre 2008 y 2012), coincidiendo con el fuerte incremento en las tasas de paro en estos dos colectivos (ver cuadro nº 4). El periodo 2013-2016 se ha caracterizado, sin embargo, por una relativa estabilidad en los niveles de segregación de los mismos (ver gráfico nº 6), al tiempo que sus tasas de desempleo empezaron a disminuir.

Cuadro nº 4. **SEGREGACIÓN CON DIFERENTES ÍNDICES (2006T2, NacEES)**

	$\Phi_{0,1}$	$\Phi_{0,5}$	Φ_1	Φ_2	D	G
Mujeres extranjeras	2,369	1,080	1,025	1,872	0,560	0,714
Mujeres nativas	0,596	0,431	0,334	0,275	0,324	0,424
Hombres extranjeros	0,984	0,560	0,514	0,645	0,405	0,543
Hombres nativos	0,262	0,196	0,162	0,139	0,237	0,302

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico nº 6. **EVOLUCIÓN DE LA SEGREGACIÓN, 2006-2016**
(índice D, NacEES)



Fuente: Elaboración propia.

Esta correlación inversa entre niveles de segregación y tasas de desempleo ya fue puesta de manifiesto en Del Río y Alonso-Villar (2014) al analizar el periodo 1996-2013. Como allí se concluía, el modelo de crecimiento seguido en nuestro país desde mediados de los años noventa del pasado siglo, que permitió incrementar notablemente el empleo de la población nativa y extranjera, se caracterizó por un mercado laboral cada vez más segmentado por sexo y estatus migratorio, propiciando el confinamiento de la población extranjera en ocupaciones mal remuneradas y con elevados y crecientes grados de feminización/masculinización. El descenso en los niveles de segregación a partir de 2008 parece también ligado a la masiva destrucción de empleo acontecida en nuestro mercado laboral durante los primeros años de la crisis. Esta reducción en los niveles de segregación parece haberse estancado, a partir de 2013, coincidiendo con la incipiente reducción en las tasas de desempleo. Así, y a pesar de que la segregación ocupacional es más un fenómeno estructural que coyuntural, los cambios experimentados por el volumen de empleo han sido de tal magnitud que han provocado modificaciones en los niveles de segregación que, probablemente, tengan menos que ver con cambios en la oportunidades de integración de la población extranjera que con alteraciones en la composición sectorial del empleo en nuestro país.

4.4. Ganancias y pérdidas derivadas de la segregación ocupacional

Nos proponemos ahora abordar la estimación de las pérdidas (y ganancias) monetarias, y en términos de bienestar, derivadas de la distribución de los grupos por ocupaciones teniendo en cuenta su estatus, que aproximaremos por su salario/hora promedio.¹⁵

En los cuadros nº 5 y nº 6 presentamos los resultados obtenidos en 2016 y 2006, respectivamente, para los índices Γ , Ψ_1 y Ψ_2 , así como las descomposiciones asociadas a los mismos (tal y como se explicó en el apartado 3.3). Estar predominantemente concentrado en ocupaciones con altos salarios hará que el grupo experimente valores positivos de estos índices mientras que, por el contrario, estar fuertemente concentrado en ocupaciones cuyo salario es inferior al salario medio de la economía conllevará valores negativos de los mismos.

¹⁵ Dado que las EES solo están disponibles cada cuatro años y que cada una de ellas ha sido mejorada (en cuanto al ámbito poblacional incluido en su diseño) respecto a las anteriores, en este estudio hemos decidido utilizar solo las dos últimas (correspondientes a 2006 y 2010) y aplicar los salarios estimados de la siguiente forma: en el periodo 2006-2010 trabajamos con los salarios de la EES-2006, mientras que en el periodo 2011-2016 utilizamos los salarios estimados a partir de la EES2010 (dado que ya incorpora la CNO-2011). Es por eso que cuando analicemos la evolución de las ganancias/pérdidas asociadas a la segregación, los cambios en los salarios solo serán (parcialmente) responsables del cambio acontecido entre 2010 y 2011, mientras que en el resto de periodos los cambios ya solo serán producto de cambios en la distribución ocupacional de los grupos.

**Cuadro nº 5. PÉRDIDAS/GANANCIAS CON DIFERENTES ÍNDICES
(2016T2, NacEES) (valores multiplicados por 100)**

	Γ	Δ	EGap	Ψ_1	Ω_1	WAD ₁	Ψ_2	Ω_2	WAD ₂
Mujeres extranjeras	-20,2	-4,9	-25,1	-21,3	-6,2	-27,5	-23,9	-8,4	-32,4
Mujeres nativas	-0,7	-5,9	-6,6	-1,2	-5,3	-6,6	-2,0	-5,5	-7,5
Hombres extranjeros	-11,7	-5,4	-17,0	-11,0	-7,3	-18,4	-11,0	-9,8	-20,8
Hombres nativos	3,9	6,1	10,0	4,4	5,3	9,7	5,3	5,3	10,6

Fuente: Elaboración propia.

**Cuadro nº 6. PÉRDIDAS/GANANCIAS CON DIFERENTES ÍNDICES
(2006T2, NacEES) (valores multiplicados por 100)**

	Γ	Δ	EGap	Ψ_1	Ω_1	WAD ₁	Ψ_2	Ω_2	WAD ₂
Mujeres extranjeras	-25,4	-7,2	-32,5	-26,0	-8,8	-34,8	-29,1	-12,0	-41,1
Mujeres nativas	-2,2	-6,9	-9,1	-2,3	-6,1	-8,4	-2,9	-6,3	-9,2
Hombres extranjeros	-13,2	-4,7	-17,9	-11,4	-6,1	-17,6	-10,5	-8,2	-18,8
Hombres nativos	5,7	6,3	12,0	5,6	5,3	11,0	6,3	5,3	11,5

Fuente: Elaboración propia.

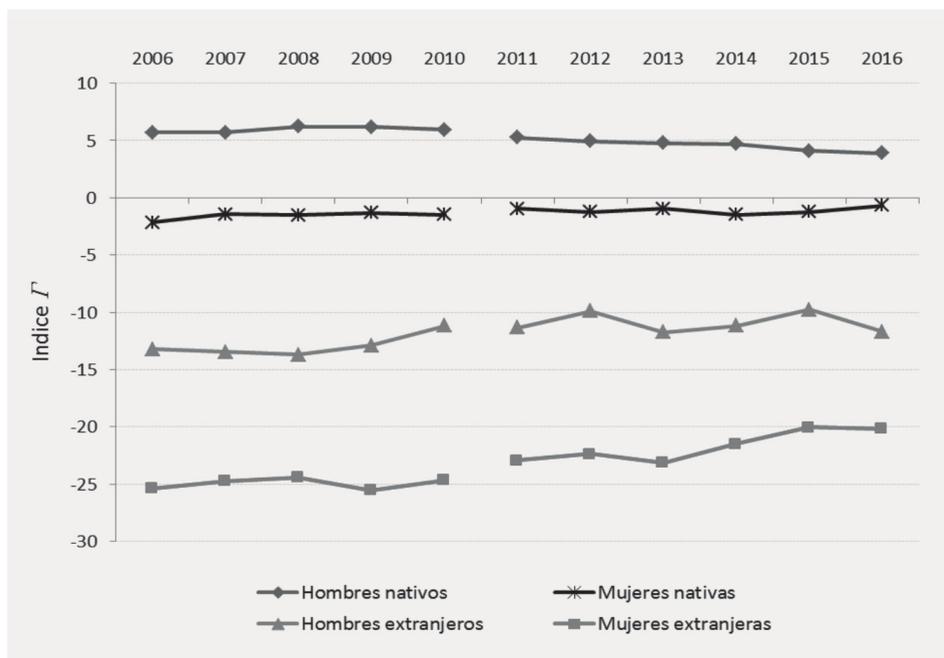
Según todos los índices, las mujeres extranjeras no solo se muestran como el grupo con mayor segregación ocupacional (como ya vimos en la sección anterior), sino que también presentan las mayores pérdidas asociadas a la misma. Así, por ejemplo, en el segundo trimestre de 2016, y según el índice Γ , la pérdida monetaria per cápita que para ese grupo conlleva su desigual distribución por ocupaciones se puede estimar en un 20% del salario medio de la economía. Esa cifra se sitúa en casi un 12% en el caso de los hombres extranjeros y no llega al 1% en el de las mujeres nativas (por lo que estas mujeres apenas tienen pérdidas monetarias, como grupo y en términos relativos al conjunto de grupos analizados, derivadas de su segregación ocupacional).

Por el contrario, los hombres nativos obtienen una ganancia per cápita de casi el 4% del salario medio. Si utilizamos índices que valoran la pérdida en términos de bienestar en lugar de en términos monetarios (Ψ_1 y Ψ_2), la posición relativa de las

mujeres extranjeras todavía empeora más (al igual que sucede con las mujeres nativas), mientras que los hombres extranjeros y, especialmente, los nativos mejoran algo su posición. Dado que estos índices incorporan cierto grado de aversión a la desigualdad en su diseño (que es creciente a medida que aumenta el valor del parámetro utilizado), este empeoramiento en la posición relativa de los grupos de mujeres probablemente se explique por incorporar en sus colectivos a una parte relativamente más importante de trabajadoras en ocupaciones con salarios muy bajos en relación con los del resto del grupo.

Si comparamos los resultados con los obtenidos para 2006, podemos concluir que las pérdidas relativas de los tres grupos mencionados (mujeres y hombres extranjeros, y mujeres nativas) se han reducido a lo largo del periodo,¹⁶ mientras que los hombres nativos también han visto reducidas sus ganancias. En el gráfico nº 7 podemos apreciar, sin embargo, la diferente evolución anual de estos índices en cada uno de los grupos analizados.

Gráfico nº 7. EVOLUCIÓN DE LAS PÉRDIDAS/GANANCIAS, 2006-2016
(índice Γ , NacEES)



Fuente: Elaboración propia.

¹⁶ Esto es así para todos los índices y grupos salvo en el caso de los hombres extranjeros y el índice Ψ_2 , cuyo valor pasó de -10,5 en 2006 a -11 en 2016.

La pérdida de casi 2 puntos porcentuales experimentada por la ventajosa posición de los hombres nativos se produjo principalmente a partir de 2010, periodo en el que las mujeres nativas (y los hombres extranjeros) apenas han visto modificada su posición. Sin embargo, la mejoría en la situación relativa de las mujeres extranjeras se ha ido produciendo, paulatinamente, a lo largo de todo el periodo, aunque especialmente a partir de 2010.¹⁷

Estos cambios son fruto de dos causas: los cambios en la concentración por ocupaciones de cada grupo (que podemos capturar año a año a través de las EPAs) y los cambios producidos en el salario relativo de cada ocupación entre 2006 y 2010 (ya que solo disponemos de información salarial con el suficiente nivel de desagregación para esos dos años, a través de las EES). Respecto a este segundo aspecto es interesante destacar que mientras que la desigualdad salarial entre ocupaciones ha aumentado entre 2006 y 2010, la parte de la desigualdad salarial entre trabajadoras/es que tiene su origen en las diferencias salariales entre ocupaciones ha disminuido. Esto quiere decir que aunque hay más diferencias entre los salarios por ocupaciones, el empleo capturado por las EES parece haberse concentrado (al menos en mayor medida que anteriormente) en ocupaciones con salarios más similares entre sí.

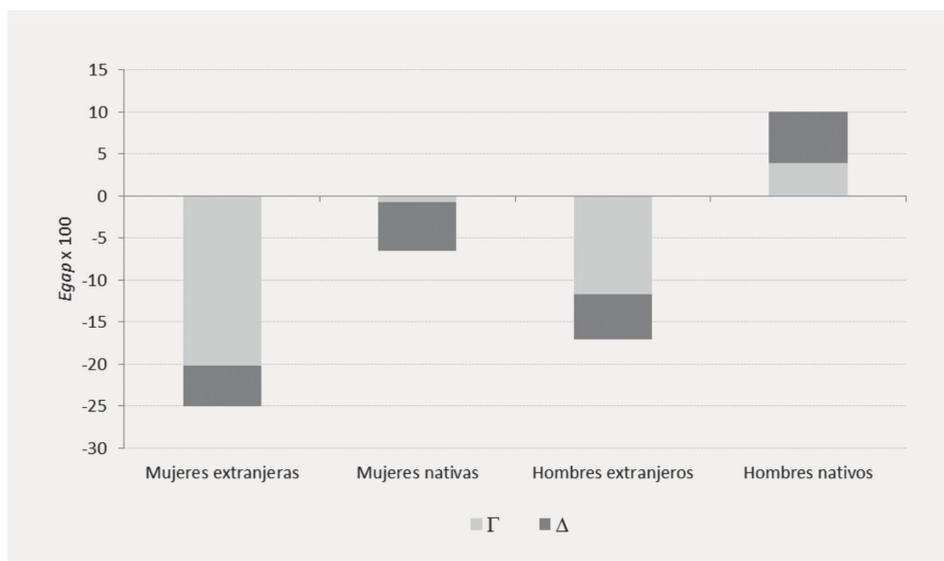
Profundizando en esta cuestión, en el gráfico nº 8 (y en los cuadros nº 5 y nº 6) se ofrece cuánto representan las pérdidas/ganancias estimadas en la desigualdad salarial existente entre los cuatro grupos analizados.

Con los datos disponibles, estimamos que las mujeres extranjeras perciben un salario medio un 25% menor que el salario medio de la economía (EGap), y que el 80% de esa diferencia tiene su origen en las pérdidas salariales derivadas de su distribución por ocupaciones (que, como hemos visto, alcanza el 20%). El 5% restante es fruto de diferencias salariales que operan en su contra dentro de las ocupaciones. Esto es, son fruto de menores salarios percibidos frente a otros grupos presentes en las mismas ocupaciones. En el gráfico nº 8 se comprueba, además, que los tres grupos con EGap negativo presentan ambos componentes negativos, mientras que los hombres nativos obtienen ventajas tanto de su distribución por ocupaciones como por los salarios que obtienen dentro de las mismas. Llama la atención el caso de las mujeres nativas, para las cuales la práctica totalidad de su brecha salarial (respecto al

¹⁷ Llama la atención el incremento producido entre 2010 y 2011. Al menos en parte, esta mejoría parece consecuencia del incremento en el salario medio en la rama de actividad relacionada con el empleo generado por los hogares, como empleadores de personal doméstico. La serie de salarios de esta rama de actividad presenta mucha variabilidad año a año, tal vez como reflejo de las dificultades a las que se enfrenta el INE a la hora de estimar salarios fiables en este sector. El salario ofrecido para 2010 (el que debemos utilizar en este estudio para ser consistentes con los salarios estimados a partir de la EES2010) alcanza los 1.263,66 euros mensuales, mientras que en 2011 el dato ofrecido es de 1.098,22 euros (no observándose alteraciones similares en el salario de la economía, 2.022,19 y 2.046,75 respectivamente). Dada la gran concentración de mujeres extranjeras en el empleo doméstico no sería de extrañar, por tanto, que la mejoría estimada para este grupo esté sobrevalorada.

salario/hora promedio de la economía) se debe a diferencias de retribución dentro de las ocupaciones.¹⁸

Gráfico nº 8. **DESCOMPOSICIÓN DEL EGAP (2016T2, NacEES)**



Fuente: Elaboración propia.

5. CONCLUSIONES

El análisis de la distribución entre ocupaciones de la población extranjera realizado en este estudio ha mostrado una realidad conocida pero todavía no suficientemente cuantificada hasta el momento. Una de cada dos trabajadoras con nacionalidad extranjera tendría que cambiar de ocupación para que dicho colectivo estuviese equitativamente distribuido, dada la estructura por ocupaciones existente en el mercado laboral español. En el caso de los trabajadores extranjeros, esta cifra alcanza a uno de cada tres trabajadores. Esto, obviamente, tiene consecuencias no solo en los niveles de integración de estos colectivos, o en el grado de cohesión social alcanzado por nuestra sociedad, sino que conlleva unas pérdidas monetarias cuantiosas debido a las importantes diferencias salariales existentes entre ocupaciones. Según nuestros cálcu-

¹⁸ Es importante recordar que dado el pequeño grado de desagregación con el que podemos realizar este análisis (62 ocupaciones en la CNO-11), parte de las diferencias que estamos atribuyendo a diferencias salariales (por grupos) dentro de las ocupaciones son, en realidad, diferencias salariales entre ocupaciones ya que en muchos casos en un mismo epígrafe se están agregando sub-ocupaciones de naturaleza (y por lo tanto, salarios) muy diversos.

los, y de acuerdo con la información disponible en las encuestas oficiales de mercado de trabajo, en 2016 el salario medio de las mujeres extranjeras era un 25% inferior al de la economía en su conjunto, y un 80% de esa diferencia vendría explicada por la elevada concentración de su empleo en ocupaciones de bajos salarios (principalmente empleo doméstico). Los hombres extranjeros presentan una situación algo mejor, pero igualmente gravosa, al tener un salario medio un 17% inferior a la media, siendo su segregación ocupacional responsable de casi el 70% de esa diferencia.

Las razones que están detrás de esta realidad son complejas. La teoría económica ha puesto énfasis en argumentos relacionados con las diferencias existentes en preferencias y dotaciones, destacando las «peculiaridades» de la oferta de trabajo de hombres y mujeres, extranjeras/os y nativas/os. En el caso de la población extranjera, no solo importaría el nivel educativo y la experiencia profesional alcanzados por sus integrantes, sino también el grado de «movilidad» internacional de esos conocimientos y competencias, lo que facilitaría o dificultaría, según el caso, ponerlos en valor al llegar a un mercado laboral nuevo. La barrera del idioma (en algunos casos), la dificultad para conseguir permisos de trabajo o de residencia (con los derechos económicos y sociales asociados), o la falta de redes lo suficientemente amplias que permitan acceder a información, o contactos relevantes en el mercado de trabajo de llegada, son otros de los argumentos habitualmente esgrimidos para explicar la situación de vulnerabilidad de la población extranjera. Sin embargo, en la opinión de muchas/os estudiosas/os, son los comportamientos discriminatorios, generalmente alentados por los estereotipos y los sesgos cognitivos, junto a la existencia de mercados laborales segmentados y jerarquizados, los que crean, favorecen y perpetúan la precariedad y la desproporcionada presencia de esta población en ocupaciones y sectores mal remunerados y con elevados grados de feminización/masculinización.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALONSO-VILLAR, O.; DEL RÍO, C. (2010): «Local versus overall segregation measures», *Mathematical Social Sciences*, 60: 30-38.
- (2016a): «Local segregation and wellbeing», *The Review of Income and Wealth* (en prensa). DOI: 10.1111/roiw.12224.
- (2016b): «Mapping the occupational segregation of white women in the U.S.: Differences across metropolitan areas», *Papers in Regional Science* (en prensa). DOI:10.1111/pirs.12209.
- BLAU, F.; BRUMMUND, P.; LIU, A. (2013): «Trends in occupational segregation by gender 1970-2009: Adjusting for the impact of changes in the occupational coding system», *Demography*, 50: 471-492.
- BRANCH, E. (2007): «The creation of restricted opportunity due to the intersection of race & sex: Black women in the bottom class», *Race, Gender & Class*, 14(3-4): 247-264.
- BROWNE, I.; MISRA, J. (2003): «The intersection of gender and race in the labor market», *Annual Review of Sociology*, 29: 487-513.
- BURNELL, B. (1999): «Occupational segregation», en Peterson, Janice y Lewis, Margaret (eds.), *Elgar companion to feminist economics*, Edward Elgar, 578-584, Cheltenham (Reino Unido).
- CACHÓN RODRÍGUEZ, L. (2012): «Inmigrantes y mercado de trabajo en España en la fase Madura del ciclo migratorio», *Cuadernos de Mercado de Trabajo*, 8: 42-51.
- CARRASCO BENGUA, C. (2014): «La falsa neutralidad de las estadísticas: hacia un Sistema de indicadores no androcéntrico», en Carrasco Cristina (ed.), *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, La Oveja Roja, Colección Viento Sur, 99-120, Madrid.
- COHEN, P. (2013): «The persistence of workplace gender segregation in the US», *Sociology Compass*, 7(11): 889-899.
- COHEN, P.; HUFFMAN, M. (2003): «Occupational segregation and the devaluation of women's work across U.S. labor markets», *Social Forces*, 81(3): 881-908.
- COLLINS, P. (1999): *Black feminist thought: knowledge, consciousness and the politics of empowerment*, HarperCollins, Londres.
- CORSI, M.; BOTTI, F.; D'IPPOLITI, C. (2016): «The gendered nature of poverty in the EU: Individualized versus collective poverty measures», *Feminist Economics*, 22(4): 82-100.
- COTTER, D.; HERMSEN, J.; VANNEMAN, R. (2003): «The Effects of Occupational Gender Segregation across Race», *The Sociological Quarterly* 44(1): 17-36.
- DARITY JR., W. (2005): «Stratification economics: The role of intergroup inequality», *Journal of Economics and Finance*, 29 (2): 144-153.
- DARITY JR., W.; HAMILTON, D.; STEWART, J. (2015): «A tour de force in understanding intergroup inequality: An introduction to stratification economics», *Review of Black Political Economy*, 42: 1-6.
- DARITY JR., W.; MASON, P. (1998): «Evidence on discrimination in employment: Codes of color, codes of gender», *Journal of Economic Perspectives*, 12 (2): 63-90.
- DAVIS, J. (2014): «Stratification economics and identity economics», *Cambridge Journal of Economics*, 39(5): 1215-1229.
- DEL RÍO, C.; ALONSO-VILLAR, O. (2012): «Occupational segregation of immigrant women in Spain», *Feminist Economics*, 18(2): 91-123.
- (2014): «Mujeres ante el empleo (y el desempleo) en el mercado laboral español», *AREAS*, 33: 87-103.
- (2015): «The evolution of occupational segregation in the U.S., 1940-2010: The gains and losses of gender-race/ethnic groups», *Demography*, 52 (3): 967-988.

- DUNCAN, O.; DUNCAN, B. (1955): «A methodological analysis of segregation indexes», *American Sociological Review*, 20(2): 210-217.
- EUROSTAT (2016): http://ec.europa.eu/eurostat/tgm/web/_download/Eurostat_Table_tsdsc340PDFDesc_8554d8e6-f9ac-4daa-b524-1bc328676abb.pdf (fecha de acceso: 4 de octubre de 2016).
- FRANKEL, D.; VOLIJ, O. (2011): «Measuring school segregation», *Journal of Economic Theory*, 146(1): 1-38.
- GAUCHAT, G.; KELLY, M.; WALLACE, M. (2012): «Occupational gender segregation, globalization, and gender earnings inequality in U.S. metropolitan areas», *Gender and Society*, 26(5): 718-747.
- GLENN, E. (1999): «The social construction and institutionalization of gender and race: An integrative framework», en Ferree, Mira, Lorber, Judith y Hess, Beth (eds.), *Revisioning gender*, Sage publications, 3-43, Thousand Oaks (CA).
- HEGEWISCH, A.; WILLIAMS, C.; HENDERSON, A. (2011): «The gender wage gap by occupation», IWPR Fact Sheet, Washington, D.C.
- INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (2012): *Encuesta de Estructura Salarial. Metodología*, INE, Madrid.
- JANH, J.; SCHIMID, C.; SCHRAG, C. (1947): «The measurement of ecological segregation», *American Sociological Review*, 12(3): 293-303.
- KURTULUS, F. (2012): «Affirmative action and the occupational advancement of minorities and women during 1973-2003», *Industrial Relations*, 51: 213-246.
- LARRAÑAGA SARRIEGI, M. (2014): «Contando tiempos y descifrando trabajos en época de crisis» en Carrasco, Cristina (ed.), *Con voz propia: la economía feminista como apuesta teórica y política*, La Oveja Roja, Colección Viento Sur, 99-120, Madrid.
- LEVANON, A.; ENGLAND, P.; ALLISON, P. (2009): «Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data», *Social Forces*, 88: 865-981.
- MOUW, T.; KALLEBERG, A. (2010): «Occupations and the structure of wage inequality in the United States, 1980s to 2000s», *American Sociological Review*, 75(3): 402-431.
- PETERSEN, T.; MORGAN, L. (1995): «Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap», *American Journal of Sociology*, 101(2): 329-365.
- REARDON, S.; FIREBAUGH, G. (2002): «Measures of multigroup segregation», *Sociological Methodology*, 32: 33-76.
- RESKIN, B. (2000): «The proximate causes of employment discrimination», *Contemporary Sociology*, 29: 319-328.
- RESKIN, B.; ROOS, P. (1990): *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*, Temple University Press, Filadelfia.
- RIDGEWAY, C.; KRICHELI-KATZ, T. (2013): «Intersecting cultural beliefs in social relations: Gender, race, and class binds and freedoms», *Gender and Society*, 27(3): 294-318.
- SILBER, J. (1992): «Occupational segregation indices in the multidimensional case: A note», *The Economic Record*, 68: 276-277.
- TOMASKOVIC-DEVVEY, D.; STAINBACK, K. (2007): «Discrimination and desegregation: Equal opportunity progress in U.S. private sector workplaces since the civil rights act», *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 609: 49-84.

ANEXO

Cuadro A1. OCUPACIONES CON MAYOR Y MENOR PRESENCIA DE MUJERES EXTRANJERAS (2016T2, NacEES)

(en % de ocupación)

Ocupación	Empleo ocupación	Mujeres extranjeras	Mujeres extranjeras	Mujeres nativas	Hombres extranjeros	Hombres nativos	Salario/hora	Salario/hora
	s/Total	s/Ocup	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	(€)	s/Sal medio
Empleadas/os domésticas/os	2,8	45,6	25,2	3,5	0,8	0,0	7,26	0,69
Otras/os trabajadoras/es de los cuidados a las personas	1,8	19,5	6,9	3,2	0,6	0,2	7,45	0,71
Ayudantes de preparación de alimentos	0,8	15,4	2,6	1,0	1,9	0,4	6,93	0,66
Otro personal de limpieza	4,0	14,5	11,7	7,0	2,1	0,9	6,94	0,66
Trabajadoras/es asalariadas/os de los servicios de restauración	5,1	12,0	12,2	4,5	12,9	4,0	7,62	0,72
Otras/os profesionales de la enseñanza	1,2	11,0	2,7	1,8	1,4	0,6	11,63	1,10
Peones de las industrias manufactureras	1,2	9,8	2,3	1,2	1,9	1,0	7,75	0,74
Trabajadoras/es de los servicios personales	2,5	6,8	3,4	3,4	1,5	1,7	7,91	0,75
Directoras/es y gerentes de empresas de alojamiento, restauración y comercio	1,1	6,3	1,4	0,7	1,3	1,4	23,98	2,28
Dependientes en tiendas y almacenes	5,0	6,2	6,3	7,9	4,0	2,5	7,53	0,71
Profesionales de la cultura y el espectáculo	0,8	6,1	1,0	0,8	0,8	0,8	13,37	1,27
Trabajadoras/es de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	1,3	5,4	1,4	1,0	2,4	1,4	7,73	0,73
Técnicas/os de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC)	1,4	0,5	0,1	0,5	1,0	2,2	11,99	1,14

.../...

.../...

Ocupación	Empleo ocupación	Mujeres extranjeras	Mujeres extranjeras	Mujeres nativas	Hombres extranjeros	Hombres nativos	Salario/hora	Salario/hora
	s/Total	s/Ocup	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	(€)	s/Sal medio
Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicas/os de las fuerzas y cuerpos de seguridad	2,0	0,5	0,2	3,3	0,1	1,3	11,72	1,11
Maquinistas de locomotoras, operadoras/es de maquinaria agrícola y de equipos pesados móviles	1,0	0,4	0,1	0,1	1,1	1,9	10,11	0,96
Directoras/es de producción y operaciones	1,3	0,4	0,1	0,9	0,7	1,9	23,46	2,23
Peones de la construcción y de la minería	0,6	0,3	0,0	0,1	2,9	0,9	7,49	0,71
Conductoras/es de vehículos para el transporte urbano o por carretera	4,1	0,3	0,2	0,4	8,2	7,2	8,49	0,81
Soldadoras/es, chapistas, montadoras/es de estructuras metálicas, herreros, elaboradoras/es de herramientas y afines	1,5	0,2	0,1	0,0	2,0	2,9	10,02	0,95
Mecánicas/os y ajustadoras/es de maquinaria	1,8	0,2	0,1	0,0	2,6	3,5	10,64	1,01
Trabajadoras/es en obras estructurales de construcción y afines	2,9	0,1	0,0	0,1	11,2	4,8	8,44	0,80
Trabajadoras/es especializadas/os en electricidad y electrotecnología	1,8	0,0	0,0	0,0	1,7	3,4	10,34	0,98
Trabajadoras/es de los servicios de protección y seguridad	2,6	0,0	0,0	0,7	2,0	4,5	11,69	1,11
Trabajadoras/es de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintoras/es y afines	1,6	0,0	0,0	0,0	3,6	2,8	8,60	0,82
Ocupaciones militares	0,5	0,0	0,0	0,1	0,0	0,9	12,55	1,19

Fuente: Elaboración propia.

Cuadro A2. OCUPACIONES CON MAYOR Y MENOR PRESENCIA DE HOMBRES EXTRANJEROS (2016T2, NacEES) (en % de ocupación)

Ocupación	Empleo ocupación	Hombres extranjeros	Hombres extranjeros	Hombres nativos	Mujeres extranjeras	Mujeres nativas	Salario/hora	Salario/hora
	s/Total	s/Ocup	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	(€)	s/Sal medio
Peones de la construcción y de la minería	0,6	24,3	2,9	0,9	0,0	0,1	7,49	0,71
Peones agrarios, forestales y de la pesca	0,3	23,2	1,2	0,3	0,1	0,1	7,73	0,73
Trabaj cualificados/as en actividades agrícolas	0,5	21,1	2,2	0,8	0,0	0,1	8,44	0,80
Trabaj obras estructurales de construcción	2,9	19,5	11,2	4,8	0,0	0,1	8,44	0,80
Trabajadores/as asalariados/as de los servicios de restauración	5,1	13,0	12,9	4,0	12,2	4,5	7,62	0,72
Peones del transporte, descargadores/as y reponedores/as	1,5	11,8	3,5	2,2	0,2	0,6	7,42	0,70
Ayudantes de preparación de alimentos	0,8	11,7	1,9	0,4	2,6	1,0	6,93	0,66
Trabajadores/as de acabado de construcciones e instalaciones (excepto electricistas), pintores/as y afines	1,6	11,7	3,6	2,8	0,0	0,0	8,60	0,82
Vendedores/as (excepto en tiendas)	0,8	10,8	1,8	0,8	0,8	0,8	7,41	0,70
Conductores/as de vehículos para el transporte urbano o por carretera	4,1	10,3	8,2	7,2	0,2	0,4	8,49	0,81
Trabajadores/as de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	1,3	9,7	2,4	1,4	1,4	1,0	7,73	0,73

.../...

.../...

Ocupación	Empleo ocupación	Hombres extranjeros	Hombres extranjeros	Hombres nativos	Mujeres extranjeras	Mujeres nativas	Salario/hora	Salario/hora
	s/Total	s/Ocup	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	(€)	s/Sal medio
Peones de las industrias manufactureras	1,2	8,2	1,9	1,0	2,3	1,2	7,75	0,74
Profesionales de las tecnologías de la información	0,9	7,8	1,3	1,3	0,1	0,4	15,51	1,47
Trabajadores/as de la madera, textil, confección, piel, cuero, calzado y otros	0,7	7,3	1,0	0,8	0,4	0,5	7,95	0,75
Mecánicos/as y ajustadores/as de maquinaria	1,8	7,2	2,6	3,5	0,1	0,0	10,64	1,01
Empleados/as domésticos/as	2,8	1,6	0,8	0,0	25,2	3,5	7,26	0,69
Especialistas en organización de la Administración Pública y de las empresas y en la comercialización	2,3	1,3	0,6	2,1	0,9	2,9	16,72	1,59
Profesionales de la salud	4,0	1,3	1,0	2,5	1,8	6,4	18,65	1,77
Profesionales en ciencias sociales	1,1	1,0	0,2	0,8	0,4	1,8	13,21	1,25
Profesionales de la enseñanza infantil, primaria, secundaria y postsecundaria	4,9	1,0	1,0	3,1	1,2	7,9	15,52	1,47
Profesionales en derecho	1,2	1,0	0,2	1,2	0,5	1,4	16,42	1,56

.../...

.../...

Ocupación	Empleo ocupación	Hombres extranjeros	Hombres extranjeros	Hombres nativos	Mujeres extranjeras	Mujeres nativas	Salario/hora	Salario/hora
	s/Total	s/Ocup	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	s/Grupo	(€)	s/Sal medio
Otros/as empleados/as administrativos/as sin tareas de atención al público	2,5	0,9	0,5	1,5	1,5	4,1	8,46	0,80
Trabajadores/as de los cuidados a las personas en servicios de salud	2,2	0,8	0,4	0,7	2,0	4,3	9,00	0,85
Técnicos/as sanitarios/as y profesionales de las terapias alternativas	0,7	0,4	0,1	0,5	0,5	1,2	10,42	0,99
Empleados/as administrativos/as con tareas de atención al público no clasificados/as bajo otros epígrafes	3,1	0,3	0,2	1,3	1,5	5,8	8,44	0,80
Profesionales de apoyo a la gestión administrativa; técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	2,0	0,2	0,1	1,3	0,2	3,3	11,72	1,11
Empleados/as de bibliotecas, servicios de correos y afines	0,5	0,0	0,0	0,4	0,1	0,6	8,64	0,82
Cajeros/as y taquilleros/as (excepto bancos)	0,9	0,0	0,0	0,3	0,6	1,8	7,51	0,71

Fuente: Elaboración propia.