

# LAS BARRERAS INVISIBLES PARA LA IGUALDAD

Tres estudios sobre las desigualdades étnicas y de género en el  
mercado de trabajo durante la Gran Recesión

Juan Ramón Jiménez García

---

TESI DOCTORAL UPF / 2020

Supervisora de tesis Dra. María José González

DEPARTAMENTO DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES





*Hilo y aguja para las hembras,  
látigo y mula para el varón.*

La casa de Bernarda Alba, Federico García Lorca

A mi familia.

## **Agradecimientos**

Como no sé muy bien cómo empezar, simplemente continuaré agradeciendo a las personas que me han acompañado, ayudado y apoyado en esta, ahora sí, preciosa aventura.

En primer lugar, esta tesis no habría sido posible sin el apoyo, la buena actitud y mejores consejos de mi directora María José González López. Gracias por las innumerables conversaciones y discusiones, por acogerme desde mi adolescencia académica y por enseñarme tanto.

En segundo lugar, estoy muy agradecido a los dos revisores externos; los doctores Alberto del Rey de la Universidad de Salamanca y Francisco Javier Moreno del Centro Superior de Investigaciones Científicas. Gracias por su tiempo e interesantes reflexiones.

Echando la vista atrás, me siento eternamente agradecido a los proyectos de investigación Estereotipos, prejuicios y discriminación y RECECON. Gracias a ellos y a sus inmejorables equipos tuve la oportunidad de adentrarme en el mundo académico. Gracias María José, Jorge, Clara, Teresa, Juan Ignacio, Pau, Pere y Aïda por los consejos y el apoyo.

Siempre estaré agradecido a todos los profesores y profesoras del Departamento de Ciencias Políticas y Sociales y a todos los miembros del Grupo de Investigación en Socio demografía (DEMOSOC). Gracias a sus continuos y sugestivos seminarios es prácticamente imposible perder las ganas de investigar y de seguir aprendiendo.

Asimismo, agradezco el apoyo y la financiación brindada en estos años para asistir a congresos y poder realizar estancias docentes y de investigación a diversas organizaciones como el Consorcio Europeo para la Investigación Sociológica, la Red de Investigación Experimental en Ciencia Política, la Infraestructura InGRID, el Instituto Centro Europeo de Estudios Laborales, la Agencia de Gestión de Ayudas Universitarias y de Investigación de la Generalitat de Catalunya, el programa de movilidad Erasmus+ y la Asociación Andaluza de Sociología.

Especial mención requieren mi querido padre Juan Ramón Jiménez, Celia Corchuelo, Estrella Gualda y Arantxa Cejudo por las recomendaciones, consejos e indicaciones, por el coraje, el cariño, el apoyo y el empuje constante hacia las publicaciones. De igual manera, agradezco a todas y todos los profesores con los que he tenido el placer de dar clases o compartir asignaturas. Gracias Íñigo, Javier, Pau, Ibrahim, Lea y Madelin por esta mágica experiencia que es la docencia. Finalmente, agradezco sempiternamente haber tenido la gran oportunidad de cruzarme con el gran maestro Lorenzo. Gracias por demostrarme que la educación sirve para activar las mentes y cambiar la sociedad.

Como no todo pueden ser reconocimientos puramente académicos, prosigo agradeciendo al gran elenco que me ha acompañado y apoyado en los últimos años:

A Roberta y a Alessandro por acogerme en todos los sentidos. A Antonella, Francesco e Íñigo, porque de estos años no sólo podía salir una tesis. A mi alumnado, que me ha enseñado a hablar más lento y me ha hecho sentir grande. A mis compañeras y compañeros de doctorado: Luíze, Giulia, Tomás, Olatz, Alina, Marina, Nuria, Albert, Sohail y Wanli por el apoyo mostrado en los buenos y malos momentos. A Guillem y Julia por el gran trabajo que hicimos. A Manu y Nico de Cámara Cívica por su constancia. A mis amigos de Sevilla e Isla Cristina, y en especial a Cristian, Alvarito, Clara, César, Marta, Migue, Anabel y Felipe Silva, por hacerme siempre desconectar y disfrutar, pero sobre todo por hacerme saber qué cosas son las importantes en esta vida. A María, Manu, Javi, Quique, Melanie y El Tito, por regalarme su tiempo y por forjar el “Equipo B” de Barcelona. A la Fundación Cepaim por financiarme y prepararme para tener cada día una conciencia más crítica, pero sobre todo a las personas de la plantilla en Barcelona y demás centros territoriales por los que he pasado, por conocerme y por dejar que las conociera. A Txell, Mar, Loli y todo el personal de la secretaría de políticas por el apoyo. A Julia Martínez por dejarme compartir mis miedos y por subirse conmigo al carro de las publicaciones académicas con verdadero impacto social. A Xavi por enseñarme a soñar un mundo mejor. A Menchu, Juan Manuel, Pato, y a Fernando (que Dios te tenga en su gloria) por compartir conmigo la filosofía del Carmelo. A mis abuelos y abuelas Purita, Alejandro, Pepe y en especial a Ana, quien hasta hace poco demostró que las barreras visibles e invisibles están para saltárselas. A la Tía Luisa, que sigue demostrándolo y sigue siendo inspiración para las mujeres trabajadoras. A mi

hermano Alejandro y a Pauline por las tertulias interminables ya sea mirando a la Rue Rodenbach, a la Calle Santa Ana o a la ría Carreras. A mis sobrinos Victoria y Héctor, por evadirme y regalarme siempre ternura y sonrisas.

Por último, estaré eternamente agradecido a mis padres Carmina y Juan Ramón, por el *habitus*, por su amor, su apoyo incondicional y por enseñármelo todo.

A mi pareja y compañera en esta y otras cruzadas, Pepa, que pudiendo haber sido todo un camino de espinas, ha hecho que sea fácil y lleno de flores.

A todos y todas, gracias.

Arcos de la Frontera

Septiembre de 2020



## Resumen

Esta tesis analiza las desigualdades de étnicas y de género en el acceso al mercado de trabajo durante el periodo de la Gran Recesión. El primer artículo estudia las probabilidades que tienen las personas desempleadas de acceder al mercado de trabajo. Los datos empleados para el artículo provienen del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa para el periodo 2006-2016. Estos datos permiten estudiar el acceso al empleo tanto en los momentos previos como en los posteriores a la crisis socioeconómica surgida en 2008 y el efecto de las responsabilidades familiares sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Los resultados establecen que a pesar de la alta destrucción de empleo masculino consecuencia de la crisis, las mujeres han tenido peores oportunidades de acceder al trabajo remunerado en comparación con sus coetáneos varones. Asimismo, se demuestra que a pesar de que un mayor nivel educativo asegura unas mejores oportunidades laborales para hombres y mujeres, los hombres tienen siempre más opciones de acceder al mercado laboral. En tercer lugar, este artículo confirma la “penalización a la maternidad” –penalización laboral sufrida por las mujeres cuando tienen hijos– y del “premio a la paternidad” –asociación positiva entre la paternidad y la probabilidad de encontrar un empleo–. Finalmente, establece que las personas con nacionalidad extranjera tienen más probabilidades de encontrar un empleo que las personas con nacionalidad española.

El segundo artículo de la tesis analiza la integración social de la población inmigrada y examina hasta qué punto los cambios de ciclo económico han coincidido con una reconfiguración del mercado de trabajo en España y con una modificación en la integración de las personas extranjeras. Los datos seleccionados son los segundos trimestres de la Encuesta de Población Activa para el periodo 2006-2016. Los resultados muestran una distribución de la población inmigrada en la estructura social muy desigual en función del origen nacional. Mientras que los inmigrantes de países enriquecidos muestran altas probabilidades de integrarse en las clases sociales más altas, los inmigrantes de países empobrecidos se encuentran sobrerrepresentados en las clases sociales más bajas indistintamente de sus niveles educativos. Finalmente, se demuestra que la recuperación socio-económica dada a partir del año 2014 solo benefició la integración de las personas con nacionalidad española.

El tercer y último artículo de la tesis analiza la inserción laboral de los titulados universitarios cinco años después de la finalización de los estudios. Los resultados muestran que si bien las probabilidades de acabar sobreeducados son altas para hombres y mujeres, una mayor inversión educativa asegura mejores oportunidades laborales para ambos. Además, se confirma en la línea de los artículos anteriores, que las mujeres, en igualdades formativas tienen más dificultades que los hombres para acceder a los empleos de calidad. Asimismo, se establece que las carreras que presentan mayor empleabilidad son las sanitarias y las ingenierías y las que peores posibilidades laborales presentan son las científicas, las ciencias sociales y las humanísticas. Por último, se comprueba que las personas con estudios sexo-atípicos –carreras en las que hay una sobrerrepresentación de personas del género opuesto– tienen más dificultades para insertarse laboralmente y mayores probabilidades de acabar sub-empleados –situación que se da cuando las personas tienen una formación superior a la demandada en su puesto de trabajo–, especialmente las mujeres con títulos obtenidos en campos masculinizados.

## Resum

Aquesta tesi analitza les desigualtats ètniques i de gènere en l'accés al mercat de treball durant el període de la Gran Recessió. El primer article estudia les probabilitats que tenen les persones desocupades d'accedir al mercat de treball. Les dades emprades per a l'article provenen del primer trimestre de l'Enquesta de Població Activa per al període 2006-2016. Aquestes dades permeten estudiar l'accés a l'ocupació tant en els moments previs com en els posteriors a la crisi socioeconòmica sorgida el 2008 i l'efecte de les responsabilitats familiars sobre les trajectòries laborals d'homes i dones. Els resultats estableixen que malgrat l'alta destrucció d'ocupació masculina conseqüència de la crisi, les dones han tingut pitjors oportunitats d'accedir al treball remunerat en comparació amb els seus coetanis homes. Així mateix, es demostra que malgrat un major nivell educatiu assegura unes millors oportunitats laborals per a homes i dones, els homes tenen sempre més opcions d'accedir al mercat laboral. En tercer lloc, aquest article confirma la “penalització a la maternitat” –penalització laboral soferta per les dones quan tenen fills– i del “premi a la paternitat” –associació positiva entre la paternitat i la probabilitat de trobar una ocupació–. Finalment, estableix que les persones amb nacionalitat estrangera tenen més probabilitats de trobar una ocupació que les persones amb nacionalitat espanyola.

El segon article de la tesi analitza la integració social de la població immigrada i examina fins a quin punt els canvis de cicle econòmic han coincidit amb una reconfiguració del mercat de treball a Espanya i amb una modificació en la integració de les persones estrangeres. Les dades seleccionades provenen dels segons trimestres de l'Enquesta de Població Activa per al període 2006-2016. Els resultats mostren una distribució de la població immigrada en l'estructura social molt desigual en funció de l'origen nacional. Mentre que els immigrants de països enriquits mostren altes probabilitats d'integrar-se en les classes socials més altes, els immigrants de països empobrits es troben sobre-representats en les classes socials més baixes indistintament dels seus nivells educatius. Finalment, es demostra que la recuperació socioeconòmica donada a partir de l'any 2014 només va beneficiar la integració de les persones amb nacionalitat espanyola.

El tercer i últim article de la tesi analitza la inserció laboral dels titulats universitaris cinc anys després de la finalització dels estudis. Els resultats mostren que si bé les probabilitats d'acabar sobre-educats són altes per a homes i dones, una major inversió educativa assegura millors oportunitats laborals per a tots dos. A més, es confirma en la línia dels articles anteriors, que les dones, en igualtats formatives tenen més dificultats que els homes per a accedir a les ocupacions de qualitat. Així mateix, s'estableix que les carreres que presenten major ocupabilitat són les sanitàries i les enginyeries i les que pitjors possibilitats laborals presenten són les científiques, les ciències socials i les humanístiques. Finalment, es comprova que les persones amb estudis sexe-atípics – carreres en les quals hi ha una sobre-representació de persones del gènere oposat– tenen més dificultats per a inserir-se laboralment i majors probabilitats d'acabar sub-ocupats – situació que es dona quan les persones tenen una formació superior a la demandada en el seu lloc de treball–, especialment les dones amb títols obtinguts en camps masculinizats.

# ÍNDICE GENERAL

Agradecimientos .....	v
Resumen .....	ix
Resum .....	xi
Lista de figuras .....	xvi
Lista de tablas .....	xvii
CAPÍTULO 1 .....	3
INTRODUCCIÓN .....	3
1.1 Introducción general .....	4
1.2 El mercado de trabajo en España y la Gran Recesión .....	6
1.3 Teorías que explican la desigualdad de género en el mercado de trabajo y en el hogar .....	11
a) La revolución de género: ¿estancada o rezagada?.....	13
b) Teoría del cambio generacional rezagado o del goteo lento del cambio .....	18
1.4 Una mirada interseccional a la desigualdad laboral: género y origen migratorio ....	19
a) Teoría de la preferencia por la discriminación .....	20
b) Teoría de la discriminación estadística .....	22
c) Teoría de la esterotipación.....	24
d) Teorías de la interseccionalidad .....	26
1.5 Estructura de la tesis .....	31
1.6 Referencias bibliográficas .....	34
CAPÍTULO 2 .....	53
Ellas más formadas, ellos con mejores oportunidades: un análisis de las relaciones de género en el acceso al trabajo remunerado durante la gran recesión.....	53
2.1 Introducción: La Gran Recesión desde una perspectiva de género. ....	55
2.2 El acceso al empleo durante las crisis económicas.....	57
a) El debilitamiento del empleo femenino.....	58
b) Crisis del empleo masculino .....	59
2.3 Hipótesis .....	61
2.4 Datos y metodología.....	63

2.5 Resultados.....	68
a) Evolución general del acceso al empleo.....	68
b) Dinámicas de género: nivel educativo, segregación, paternidad y maternidad .....	73
2.6 Conclusiones.....	79
2.7 Referencias bibliográficas .....	83
2.8 Anexos.....	91
CAPÍTULO 3 .....	97
La Gran Recesión y la integración social de los migrantes en España.....	97
3.1 Introducción.....	99
3.2 Revisión de la literatura.....	101
a) La integración de la población inmigrada en los mercados de trabajo de las sociedades de acogida.....	101
b) La población inmigrada en el mercado de trabajo español y el impacto de la Gran Recesión .....	104
3.3 Datos y metodología.....	106
a) Enfoque descriptivo.....	109
b) Enfoque multivariante .....	111
3.4 Resultados.....	114
a) Resultados descriptivos .....	114
b) Resultados multivariantes por clase social.....	118
3.5 Conclusiones.....	123
3.6 Referencias bibliográficas .....	128
3.7 Anexos.....	136
CAPÍTULO 4 .....	149
¿Y después de la universidad qué? Análisis de las transiciones del sistema educativo al empleo en España .....	149
4.1 Introducción.....	151
4.2 Revisión de la literatura.....	153
a) Determinantes individuales en el acceso al empleo de los egresados universitarios .....	153
b) Determinantes de género en el acceso al empleo de los egresados universitarios	155

4.3 Datos y metodología.....	158
a) Variables.....	159
b) Estrategia analítica .....	164
4.4 Resultados.....	164
a) Acceso al empleo general .....	164
b) Acceso al empleo de calidad .....	167
c) Ser minoría en tu carrera .....	169
4.5 Conclusiones.....	170
4.6 Referencias bibliográficas .....	173
4.7 Anexos.....	181
CAPÍTULO 5 .....	183
Conclusiones.....	183
5.1 Principales aportaciones de la tesis .....	184
5.2 Aportaciones teóricas .....	187
5.3 Aportaciones metodológicas.....	192
5.4 Implicaciones políticas .....	196
5.5 Futuras líneas de investigación.....	199
5.6 Referencias bibliográficas .....	202

## Lista de figuras

Figura 1.1 Evolución de la Renta Per Cápita mundial, 1980-2018.....	8
Figura 1.2 Crecimiento del Producto Interior Bruto en España, 2006 - 2016.....	9
Figura 1.3 Evolución de la tasa de empleo en España respecto al 2002 de hombres y mujeres entre 25 y 45 años .....	10
Figura 2.1 Esquema explicativo de la tecnica analitica empleada para la explotacion de los microdatos de la Encuesta de Poblacion Activa .....	65
Figura 2.2 Evolución de la tasa de paro en España (2002 – 2017).....	69
Figura 2.3 Probabilidad de acceder al empleo según el nivel educativo y sexo (2006-2016). Intervalo de confianza del 95% .....	74
Figura 2.4 Probabilidad de acceder al empleo según año y sexo. Intervalo de confianza del 95 .....	75
Figura 2.5 Probabilidad de acceder al empleo de los hombres en función de la existencia de hijos/as a cargo y del año. Intervalo de confianza del 95% .....	76
Figura 2.6 Probabilidad de acceder al empleo de las mujeres en función de la existencia de hijos/as a cargo y del año. Intervalo de confianza del 95% .....	77
Figura 2.7 Marginales predictivos para las variables padre con hijos a cargo y nivel educativo. Intervalo de confianza del 95% .....	78
Figura 2.8 Marginales predictivos para las variables padre con hijos a cargo y nivel educativo. Intervalo de confianza del 95% .....	79
Figura 3.1 Esquema explicativo de los trimestres seleccionados para la investigacion	108
Figura 3.2 Evolución en la estructura social del segmento español, 2006-2016 .....	114
Figura 3.3 Evolución en la estructura social del segmento integrado, 2006-2016.....	115
Figura 3.4 Evolución en la estructura social del segmento extranjero, 2006-2016	3.4
Evolution en la estructura social del segmento extranjero, 2006-2016.....	116
Figura 3.5 Distribución de los migrantes en la estructura social en función del continente de origen, 2006-2016.....	117
Figura 4.1 Probabilidad de acceso al empleo de calidad según el género y la segregación sexual horizontal del campo de estudios. ....	170

## Lista de tablas

Tabla 2.1 Resultados descriptivos de las variables empleadas en el capítulo. ....	67
Tabla 2.2 Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al mercado laboral para hombres (n=74742) y mujeres (n= 126502).....	70
Tabla 2.3 Resumen de los marginales predictivos de las variables nivel educativo y sexo para hombres (n=74742) y mujeres (n= 126502) de los que se obtiene la figura 2.3 ....	91
Tabla 2.4 Resumen de los marginales predictivos de las variables nivel educativo y sexo para hombres (n=74742) y mujeres (n= 126502) de los que se obtiene la figura 2.4 ....	92
Tabla 2.5 Resumen de los marginales predictivos de las variables paternidad y años para hombres (n=74742) de los que se obtiene la figura 2.5.....	93
Tabla 2.6 Resumen de los marginales predictivos de las variables maternidad y años para mujeres (n= 126502) de los que se obtiene la figura 2.5 .....	94
Tabla 3.1 Proporción de inmigrantes en cada segmento por año .....	109
Tabla 3.2 Estadísticos descriptivos de las variables incluidas en los análisis .....	112
Tabla 3.3 Resultados de la regresión logística multinomial que predice el riesgo relativo de pertenecer a una clase social antes, durante y tras la Gran Recesión .....	137
Tabla 3.4 Codificación de las ocupaciones según la clasificación Nacional de Ocupaciones del 2011.....	141
Tabla 3.5 Codificación de la clase social en base a las ocupaciones presentadas en la tabla 3.4 .....	146
Tabla 4.1 Cuadro resumen de las hipótesis presentadas en el capítulo .....	158
Tabla 4.2 Descripción de las variables utilizadas en el capítulo .....	162
Tabla 4.3 Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso general al mercado laboral de los universitarios en España para hombres (n=9380) y mujeres (n= 14505).....	165
Tabla 4.4 Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al empleo de calidad de los universitarios para hombres (n=9380) y mujeres (n= 14505) .....	168





## CAPÍTULO 1

### **INTRODUCCIÓN**

## 1.1 Introducción general

Durante los últimos cuatro decenios los sistemas económicos de los países industrializados han experimentado grandes transformaciones caracterizadas principalmente por el acceso de la mujer al mercado de trabajo. Esta situación, conocida como la *Revolución de Género estancada* o la *Revolución Incompleta* (England, 2010; Esping-Andersen, 2010), ha venido de la mano de la mayor expansión educativa de nuestros tiempos (Gil-Hernández, Marqués-Perales y Fachelli, 2017; Ortiz y Rodríguez-Menés, 2016) y de las más altas tasas de crecimiento socio-económico de la historia (Piketty, 2014). Asimismo, esta *Revolución estancada* ha dado lugar a un sistema en el que la relación y la ubicación en el mercado de trabajo determina por completo la posición de los individuos en la estructura social (Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2013).

De acuerdo a los postulados del paradigma económico imperante en la actualidad, el mercado de trabajo funcionaría de manera eficiente y competitiva, basándose en la *meritocracia* como criterio máximo para ubicar a los y las mejores trabajadoras en los puestos de trabajo más demandados (Andreula et al., 2015; Becker, 1993a; Breen et al., 2009; Josifidis y Supic, 2017). No obstante, como se ha reseñado desde la sociología, las personas a lo largo de sus vidas encuentran diversas barreras que las alejan de determinadas opciones laborales, y por consiguiente limitan la movilidad social en función de la edad (Ahmed et al., 2012), del género (González, Cortina y Rodríguez, 2019), del color de piel o la etnia (Pager y Quillian, 2005; Phelps, 1972), de las preferencias sexuales (Baert, 2014), del barrio donde habitan (Putnam, 2015), de las responsabilidades familiares asumidas (Benard y Correll, 2010; Correll, Benard y Paik, 2007; Petersen, Penner y Høgenes, 2014; Petit, 2007), de la nacionalidad (Venturini y Villosio, 2018), o incluso de los nombres y apellidos que posean (Bertrand y Mullainathan, 2004; Widner y Chicoine, 2011). Aunque en determinados casos estas barreras están claramente definidas y se mantienen constantes en el tiempo, en multitud de ocasiones son difícilmente perceptibles al ojo humano y se van intensificando o reduciendo en función de las diferentes coyunturas socio-económicas y de los diferentes cambios legales (Nagore García, 2017).

Así, a pesar de los grandes avances que se han producido en la legislación anti-discriminación en los estados democráticos, las personas siguen teniendo que superar barreras por su color de piel, origen o género, en algunos casos muy sutiles, pero no por ello menos mermadoras de oportunidades sociales (Bela-Lobedde, 2018). Numerosos estudios destacan que las personas extranjeras y “racializadas” son más perseguidas y criminalizadas por las fuerzas policiales que las personas autóctonas (González Sánchez, 2016), tienen más riesgos de caer en la pobreza extrema (Climent, 2015; Llano Ortiz, 2018) y sufren discriminación para acceder al mercado de trabajo (Pager, Bonikowski, y Western, 2009). Igualmente, los estudios realizados desde la perspectiva de género ponen de manifiesto que las mujeres se ven limitadas laboralmente con la maternidad, tienen menos probabilidades de acceder a un puesto de trabajo que los hombres con similares competencias (González et al., 2019) y, si lo consiguen, lo hacen cobrando menos por el mismo trabajo, dando lugar a la denominada “brecha salarial” (OCDE, 2017). Estas situaciones demuestran que, a pesar de que normativamente se está legislando contra determinadas praxis discriminatorias, las barreras no desaparecen totalmente, solo se invisibilizan para permanecer ancladas en el tiempo.

El objetivo de esta disertación es precisamente identificar y analizar el impacto que han tenido tres de estas barreras invisibles como son el género, las responsabilidades familiares y la condición de extranjería en el acceso de las personas al mercado de trabajo y su integración en las diferentes clases sociales durante la etapa que abarca los años 2006-2016, un periodo de crisis de grandes magnitudes y poco estudiado hasta la fecha como es el de la Gran Recesión y la fase de recuperación económica –incompleta en sus aspectos sociales– posterior.

La investigación está estructurada en torno a tres artículos empíricos, los cuales analizan las barreras invisibles citadas y que pueden encontrarse en los siguientes capítulos que componen la misma. En el primer artículo, disponible en el segundo capítulo, se investigan las barreras invisibles a las que se enfrentan las personas en el acceso al mercado laboral en función de su género, nivel educativo y de las responsabilidades familiares. En el segundo, se estudian las barreras invisibles para la integración social de las personas con nacionalidad extranjera en función de su origen, género y nivel educativo. Ambas investigaciones se han desarrollado a partir de la explotación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa para el periodo 2006-2016 (INE, 2017).

En el tercer artículo, disponible en el cuarto capítulo, se estudian las barreras invisibles a las que se enfrentan las personas con titulaciones universitarias en función de su género, la inversión educativa y el tipo de estudios cursado haciendo uso de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (INE, 2016). Pero antes de abordar con mayor detalle el contenido de la investigación, parece conveniente establecer en primer lugar, el contexto específico en el que esta se desarrolla, centrándonos en las características específicas del mercado laboral español y de su comportamiento durante y posteriormente a la Gran Recesión. En segundo lugar, se establece una reflexión en profundidad sobre las teorías que en los últimos años han contribuido a explicar las desigualdades de género en el acceso al empleo. Por último, se ofrece un apartado en el que se explica la estructura de la tesis y una breve explicación de cada capítulo expuesto en la misma.

## **1.2 El mercado de trabajo en España y la Gran Recesión**

El mercado de trabajo español durante la Gran Recesión supone un excelente caso de estudio por múltiple motivos. En primer lugar, el mercado laboral se caracteriza por tener una fuerte dependencia a los ciclos económicos globales. Mientras que en tiempos de crecimiento global se transforma en un mercado capaz de crear multitud de empleos, en momentos de recesión económica es capaz de destruirlos a un ritmo inimaginable. Ejemplo de esta enorme volatilidad, es que en los años anteriores a la crisis en España se crearon más de 4 millones de empleos (Alós, Beneyto, y Jódar, 2017:76) y se atrajo a más de 5 millones de personas extranjeras en busca de un futuro laboral mejor (Jiménez-García y Jiménez Vicioso, 2019). De esta forma, España se convirtió durante la década anterior a la Gran Recesión en uno de los principales países receptores de población extranjera. Esto modificó el mercado de trabajo. Claro ejemplo de ello es que la mitad de los empleos generados durante este periodo fuesen ocupados por inmigrantes (Moreno-Fuentes y Bruquetas-Callejo, 2011). No obstante, este crecimiento exponencial en la demanda de trabajadores mostrado por parte de los empleadores en los momentos de expansión económica previos al 2008, no consiguió mitigar los grandes problemas estructurales característicos que adolecía el mercado de trabajo.

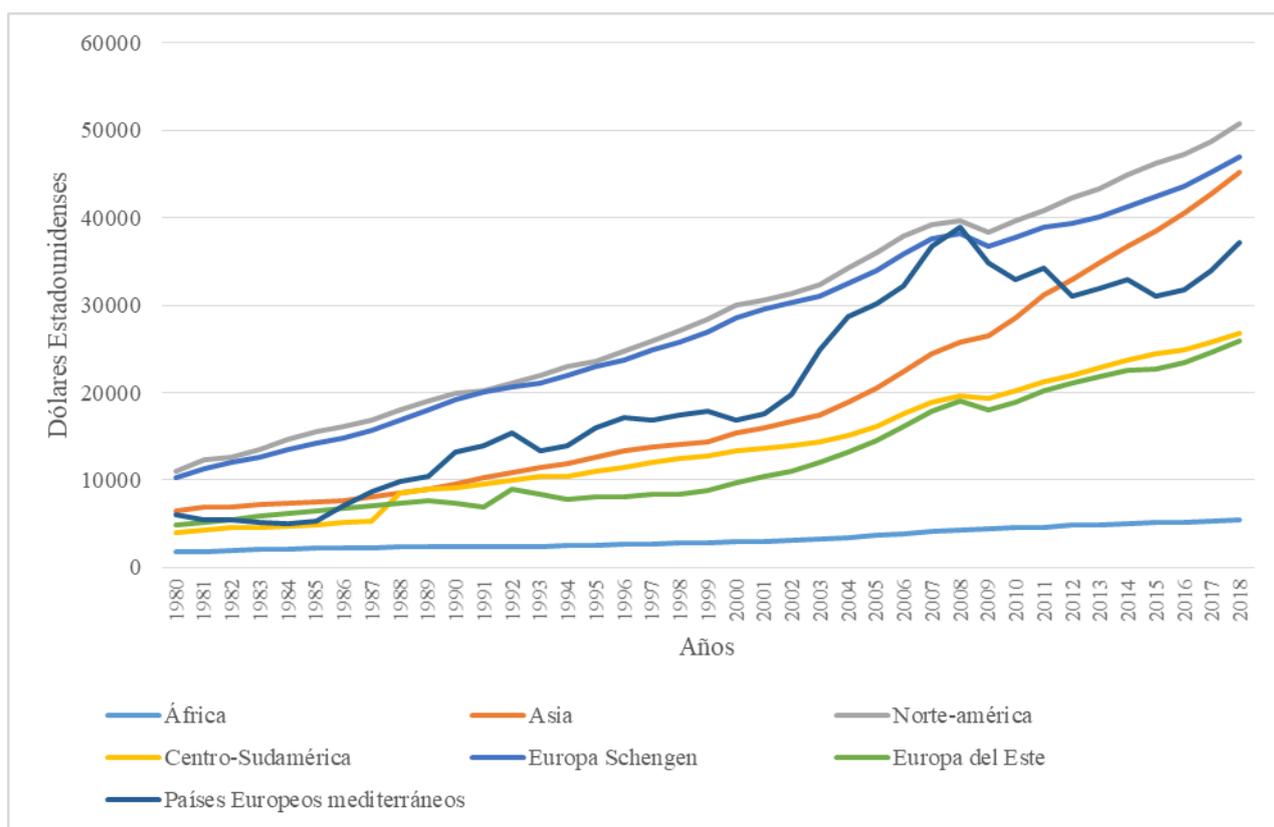
La mayoría de empleos que se crearon en los momentos previos a la crisis se dieron principalmente en tres sectores –construcción, turismo y empleo doméstico–, caracterizados por ser de baja cualificación, baja remuneración, estacionales, inestables y por exigir un uso intensivo de la mano de obra (OCDE, 2019). De esta forma, el mercado laboral español consiguió durante su mayor etapa de expansión reducir rápidamente el desempleo a cambio de tener una alta sobreeducación/subocupación (Capsada-Munsech, 2015), trabajadores y trabajadoras viviendo en niveles cercanos a la pobreza extrema (Banyuls y Recio, 2017; Llano Ortiz, 2018), tasas de paro muy elevadas, especialmente entre los jóvenes (Santamaría-López, 2018), problemas para incorporar al empleo a personas desempleadas de larga duración (Bentolila, García-Pérez, y Jansen, 2018) y mucha dependencia de sectores laborales muy estacionales y poco productivos con grandes fluctuaciones en la demanda de trabajadores y trabajadoras (Bacaria, Coll, y Sánchez-Montijano, 2015).

Con el estallido de la crisis de las hipotecas *subprime* en Estados Unidos, el sistema financiero mundial calló por completo (Blackburn, 2008), y en determinados países las consecuencias sociales y laborales fueron realmente devastadoras. No obstante, y a pesar de que la literatura sociológica y económica establecida en Estados Unidos y Europa haya denominado a la Gran Recesión como una crisis mundial, cabe tener en cuenta que ésta se dio únicamente en algunos países enriquecidos<sup>1</sup> y desarrollados. Asimismo, el impacto que la crisis que ha tenido sobre las economías de los países más desarrollados ha sido muy diferente. Concretamente en Europa, mientras que algunos países como Alemania, Bélgica, Francia y Holanda sufrieron levemente el impacto de la crisis y consiguieron recuperarse económicamente en menos de 2 años, otros países experimentaron una gran pérdida de crecimiento, empleo y riqueza (Ruesga Benito, Da Silva Bichara y Pérez Trujillo, 2015). Como se observa en la figura 1.1, a excepción de Grecia, Italia, España, Irlanda y Portugal, en el resto de países del mundo se experimentó un crecimiento bastante notorio.

---

<sup>1</sup> A lo largo de la disertación se emplean los conceptos desarrollados o enriquecidos y empobrecidos para establecer diferencias entre países. Esto es debido a que empleando conceptos como países pobres y ricos, se da a entender al lector que tanto unos como otros lo son debido a su trabajo individual o a su inacción. Mediante el empleo de los conceptos enriquecidos y empobrecidos, el autor pretende alejar la agencia de los individuos sobre el nivel de riqueza alcanzado por cada país. Los términos empobrecidos y enriquecidos aparecen en la literatura en obras como Portes (1976; 1997) Gómez-Serrano y Molero (2014), Bayón (2004) o Carril-Vázquez (2011), entre otros. Asimismo el concepto de país desarrollado o en vías de desarrollo puede encontrarse en Moreno-Fuentes y Bruquetas-Callejo (2011), entre otros.

Figura 1.1 Evolución de la Renta Per Cápita Mundial, 1980-2018

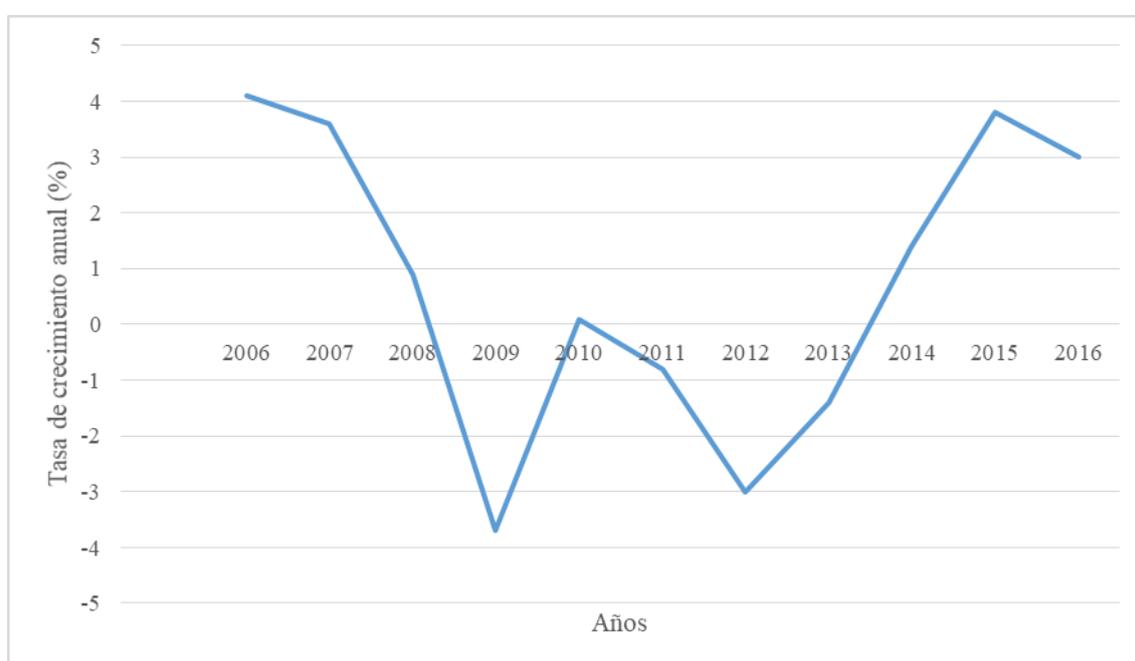


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del Fondo Monetario Internacional (2019).

En España los primeros efectos de la Gran Recesión sobre el mercado laboral empezaron a darse en la segunda mitad del 2008. Momento en el que empezó a caer suavemente la demanda de empleo y a aumentar el desempleo (Rocha, 2012). No obstante, en España, el proceso de crisis, recesión y descomposición social no fue uniforme. De acuerdo a Gil Alonso y Vidal Coso (2015), la Gran Recesión puede ser dividida en tres etapas, las cuales pueden identificarse en la figura 1.2. Una etapa inicial que va de 2008 a 2010, caracterizada por la destrucción de empleo en determinados sectores como la construcción y con una gran inversión pública que pretendía frenar el auge del desempleo. Una segunda etapa que va de 2010 a 2011 caracterizada por la pérdida de más de dos millones y medio de empleos concentrados en ocupaciones claramente masculinizadas (Domingo, Gil-Alonso y Galizia, 2010), por gran cantidad de recortes en el gasto público (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015, p. 101) y por la implantación de la reforma laboral de 2010 –mediante la aplicación del Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo–. Y, finalmente, una tercera etapa que va desde el 2012 al 2014, coincidente con la llegada del Partido Popular al gobierno y caracterizada por la pérdida de más de 2

millones de puestos de trabajo principalmente en sectores masculinizados y mixtos (Garrido, 2017), la implantación de las denominadas políticas de austeridad, y la aplicación de la reforma laboral de 2012 –mediante la aplicación de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral– que consiguió fomentar la máxima flexibilidad en las relaciones laborales y una mínima capacidad de negociación y de defensa legal del trabajo (Alós et al., 2017). A partir del 2014 se considera que España consigue salvar la Gran Recesión, fomentando de nuevo la creación de empleo y frenando la destrucción del mismo (OCDE, 2019).

Figura 1.2 Crecimiento del Producto Interior Bruto en España, 2006 - 2016

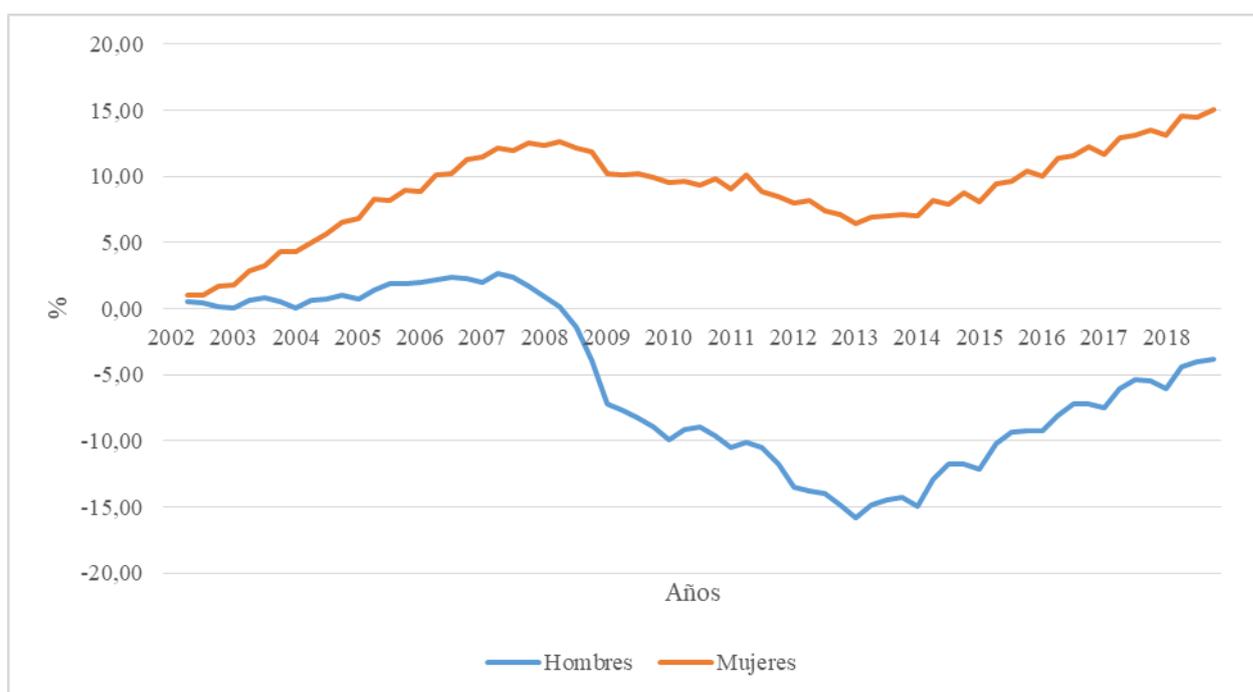


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de crecimiento del Instituto Nacional de Estadística (2019a)

Esta situación de cambios tan radicales en términos laborales hace que la Gran Recesión sea un escenario único de análisis por diversas causas. En primer lugar, la crisis económica de 2008 presenta una nueva coyuntura socio-económica que podría haber modificado las barreras invisibles para la igualdad y haber alterado a su vez el orden jerárquico de género previamente establecido. A diferencia de anteriores crisis, donde las mujeres eran las más castigadas por la rápida pérdida de empleo (Galvez y Rodríguez-Modroño, 2013), la Gran Recesión ha concentrado la mayor pérdida de empleo en sectores como la construcción y la industria, caracterizados por ser especialmente masculinizados. Asimismo, y como se puede comprobar en la figura 1.3,

a diferencia de anteriores crisis donde rápidamente se trataba de fomentar y recuperar el empleo masculino prioritariamente, antes y durante la Gran Recesión, los sectores que han absorbido la mayoría de empleos han sido los relacionados con los cuidados (Addabbo, Rodríguez y Gálvez, 2013) y los servicios –especialmente los empleos relacionados con el turismo– (Muñoz-Benito, 2016), caracterizados por estar feminizados y contar con altas proporciones de personas extranjeras (Aldaz Odriozola y Eguía Peña, 2016). En segundo lugar, el mercado laboral español presenta una tasa de participación laboral muy parecida entre hombres y mujeres. En tercer y último lugar, España desde la década de 1990 ha pasado de ser un país emisor de población activa a ser un país receptor de población activa extranjera (Moreno-Fuentes y Bruquetas-Callejo, 2011; Muñoz-Comet, 2011). Esta característica lo hace un caso muy interesante, especialmente en lo referente a la integración de las personas extranjeras en el mercado de trabajo en momentos de crisis económica. Si bien para determinados autores, los extranjeros han sido los más resilientes y adaptativos a las adversidades de la crisis (Venturini y Villosio, 2018), para otro la crisis ha agudizado las desigualdades entre españoles y extranjeros, aumentando especialmente la estratificación (Bruquetas-Callejo y Moreno Fuentes, 2015:140).

Figura 1.3 Evolución de la tasa de empleo per género (grupo de edad 25-45 años): España, 2002-2018



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017)

### **1.3 Teorías que explican la desigualdad de género en el mercado de trabajo y en el hogar**

Una vez que hemos contextualizado y destacado la relevancia de nuestra línea de investigación, pasamos a exponer y discutir las teorías que explican las causas de la desigualdad en el mercado de trabajo por cuestiones de género. Asimismo, se ofrece un debate teórico en el que se discute sobre la posibilidad de que por un lado, las desigualdades de género se perpetúen en el tiempo, y por otro, que se vayan reduciendo lentamente hasta alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

Las teorías que explican la división del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres comenzaron a darse en la década de los setenta. Pueden ser divididas en dos grandes corrientes: En primer lugar, una basada en una perspectiva económica, y en segundo lugar, otra basada en una perspectiva de género. No obstante, indistintamente de las perspectiva, ambas coinciden en señalar una gran desigualdad entre hombres y mujeres en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado (Fahlén, 2016).

Dentro de la perspectiva económica, la teoría más empleada y discutida ha sido la del capital humano especializado, ampliamente desarrollada a partir de las ideas seminales de Theodore Schultz y Gary S. Becker. Esta teoría, surgida en la década de los 70 en Estados Unidos se basa en el enfoque neoclásico de la elección racional según el cual todas las personas realizan acciones e interactúan con el objetivo de maximizar beneficios. Para Becker (1993a; 1993b) los hogares son unidades de estudio individuales donde todos los miembros comparten objetivos y preferencias de vida indistintamente de su género, edad, posición social o poder relativo (Lundbger y Pollak, 1996). Dentro de estas unidades supuestamente homogéneas, hombres y mujeres con la intención de maximizar los posibles beneficios a obtener fuera del hogar –en el mercado laboral– establecen racionalmente una división del trabajo remunerado y no remunerado. De esta forma, surge una especialización del capital humano dentro de los hogares que consigue ubicar a la persona con mayor capacidad salarial en el mercado laboral y a la persona con menor capacidad para ingresar en el hogar (Coverman, 1985; Gupta, 2007).

Esta especialización vivida por los miembros de los hogares se explica mediante 2 perspectivas basadas en (1) el tiempo, y en (2) la negociación de recursos relativos<sup>2</sup>. La primera perspectiva sostiene que tanto el trabajo remunerado como el no remunerado requieren de mucho tiempo y esfuerzo (Becker, 1993b). Por ello, cuanto más tiempo pase una persona en el mercado de trabajo, menor implicación tendrá en las tareas domésticas y de cuidados (Coverman, 1985; Sayer, 2010). No obstante, esta perspectiva ha sido muy discutida en los últimos años debido a que no consigue explicar por qué siempre las mujeres, indistintamente de su implicación en el mercado de trabajo realizan más tareas domésticas y de cuidados, o porqué los hombres no dedicados íntegramente al mercado de trabajo no realizan las mismas o más tareas que sus parejas (Bianchi et al., 2000). Asimismo, es un enfoque que consigue caer en el fenómeno de la causalidad reversa, ya que no explica si el hecho de que las mujeres pasen más tiempo dedicadas al hogar es debido a que dedican menos tiempo al trabajo productivo, o si por el contrario las mujeres dedican más horas al trabajo reproductivo porque dedican menos al trabajo remunerado. De la misma forma, este enfoque tampoco consigue explicar cómo tras la expansión educativa de finales del Siglo XX en la que las mujeres superaron a los hombres en niveles formativos, y por tanto adquirieron un supuesto mayor valor de mercado y una productividad mayor, las tasas de actividad femenina siguen siendo más bajas que las masculinas. Por último, este enfoque fue criticado por el hecho de asumir que las preferencias de vida permanecen estáticas y no cambian a lo largo de la vida de las personas.

Ante estas críticas a este enfoque surge la perspectiva basada en la negociación de recursos relativos. Esta segunda perspectiva parte de la premisa de que las tareas domésticas no son gratificantes ni deseadas por hombres y mujeres. No obstante, debido a que su realización es necesaria, los hogares tienen que llegar a acuerdos para establecer el reparto de tareas domésticas y de cuidados (Lundberg y Pollak, 1996). En esos acuerdos surgen desequilibrios de poder relativo que durante la negociación benefician a unos y perjudican a otros (Agarwal, 1997). Según Bianchi et al., (2000) el poder relativo de una persona dentro del hogar viene dado por el salario, el prestigio ocupacional y el tipo y nivel educativo. Por ello, a medida que una persona tenga un empleo con mayor salario y estatus y un mayor nivel educativo respecto a su pareja, su

---

<sup>2</sup> Del inglés, *Bargaining*

posición en la negociación dentro del hogar será mayor, y por tanto su implicación en las tareas domésticas y de cuidados será menor (Evertsson y Neramo, 2007). Asimismo, a medida que ambas personas poseen recursos relativos similares se dará una mayor corresponsabilidad entre los miembros del hogar. Hasta ahora, la evidencia empírica ha conseguido explicar mediante este enfoque muchas de las desigualdades que se dan en el reparto de tareas entre hombres y mujeres, no obstante también ha suscitado un importante debate, ya que a pesar de que los recursos relativos tienen mucha influencia en la negociación y de que a medida que las mujeres adquieren mayor capacidad salarial, reducen su carga de trabajo en la esfera doméstica, los hombres no parecen aumentar su implicación en las tareas del hogar a pesar de ver mermado su poder relativo (Aassve, Fuochi y Mencarini 2014). Asimismo, presenta limitaciones derivadas de la asunción de que todas las tareas domésticas y de cuidados están al mismo nivel y siempre son ingratas para todos los miembros del hogar.

Como contra argumentación a la perspectiva económica que por un lado, no consigue explicar la mayor implicación de las mujeres en la esfera no remunerada incluso cuando tienen más poder relativo y menos tiempo que sus parejas, y que por otro lado, considera que las desigualdades permanecen estables en el tiempo, surge la perspectiva de género (para una revisión véase Berk, 1985). A raíz del trabajo de West y Zimmerman (1987) en el que explicaban los mecanismos mediante los cuales las personas *hacen el género* cuando interactúan, la literatura feminista comienza a identificar el trabajo doméstico como una producción simbólica de las relaciones de género (Fahlén, 2016). Se comenzó a analizar la posición de la mujer en el hogar como el resultado de un sistema de género que prescribe qué actividades deben ser realizadas por los hombres y cuáles por las mujeres. Dentro de esta perspectiva se han desarrollado diversas teorías enmarcadas en la conocida como revolución de género. Estas pretenden explicar la posible convergencia alcanzada por hombres y mujeres en el mercado de trabajo y serán explicadas a continuación.

#### a) La revolución de género: ¿estancada o rezagada?

La revolución de género es un término que hace alusión a la posible convergencia alcanzada entre hombres y mujeres en el reparto del trabajo productivo y reproductivo. Surge a raíz de la progresiva incorporación de la mujer al mercado de trabajo a

mediados de los sesenta en Estados Unidos, identificada por muchos teóricos y teóricas como una oportunidad para alcanzar la igualdad real entre hombres y mujeres.

A diferencia de los estudios previos realizados principalmente por economistas y donde únicamente se analizaba la desigual división del trabajo remunerado (Marx, 2001), en esta corriente teórica empieza a analizarse el rol de hombres y mujeres en el trabajo productivo y reproductivo (Blood y Wolfe, 1960). Al incorporar esta faceta del trabajo hasta entonces invisibilizada, diversas investigaciones encontraron que si bien el acceso de la mujer al mercado de trabajo estaba llevando a las mujeres a reducir la dedicación a las tareas domésticas, la implicación de los hombres en la esfera reproductiva era ínfima en comparación con sus coetáneas en todos los países desarrollados en los que se disponía de datos (Berk, 1985; Gershuny y Robinson, 1988).

A mediados de los noventa, numerosos autores y autoras comenzaron a describir ligeras convergencias en la dedicación de hombres y mujeres en el cuidado de los hijos y en la dedicación a las tareas domésticas. Estas convergencias no obstante, se daban debido a que las mujeres habían reducido considerablemente la dedicación a las tareas domésticas, más que por una implicación mayor de los hombres (Bianchi et al., 2000). A pesar de ello, estas tendencias dieron lugar a un conjunto de trabajos teóricos y empíricos que pretendían conocer si las convergencias en tasas de participación laboral y la creciente corresponsabilidad en el hogar entre las parejas heterosexuales componían los primeros rasgos visibles de una revolución de género que acabaría imponiendo la igualdad real en todas las esferas de la vida entre hombres y mujeres (Gornick y Meyers, 2009; Pailhé et al., 2017; Esping-Andersen y Billari, 2015), o si por el contrario, eran pequeños cambios que no conseguirían romper las barreras impuestas por el sistema de género (Ridgeway, 2011; Bianchi et al., 2012; England, 2011)

Con el cambio de milenio, el interés de la sociología por comprender el funcionamiento interno de los hogares fue en aumento, dando lugar a multitud de trabajos centrados en la división del trabajo remunerado y de cuidados entre las parejas (Bianchi et al., 2006; Gershuny, 2000; Kan, Sullivan y Gershuny, 2011; Sayer, 2005). Estos trabajos concluían que a pesar de que la convergencia en la división del trabajo entre hombres y mujeres se daba de manera lenta, los avances en pro de la igualdad eran cada vez más notables. Las parejas heterosexuales a mediados del 2000, mostraban cada vez ideales

más igualitarios (Brenner 2009), los hombres lentamente iban adquiriendo cada vez más responsabilidades en las tareas domésticas y de cuidados (Bergmann, 2009; Pailhé et al., 2017), las mujeres comenzaron a desempeñar ocupaciones que hasta entonces sólo habían sido ocupadas por hombres (Levanon y Grusky, 2016; Reskin, McBrier y Kmec, 1999) y a adquirir poder político (Bustelo, 2016). Igualmente, en muchos países con ideales de género conservadores se están dando muchos avances (Esping-Andersen y Billari, 2015; Scarborough et al., 2019).

Sin embargo, a pesar de estas tendencias que parecían favorecer una revolución de género lenta pero fructífera, determinados autores y autoras comenzaron a esgrimir que estos cambios en el sistema de género eran muy desiguales entre los determinados grupos sociales y que la revolución de género se había estancado (Padavic y Reskin, 2002; England, 2010; Sullivan, Gershuny y Robinson, 2018). Esta corriente argumenta que en la actualidad se siguen dando desigualdades de género, pero que a diferencia de las sufridas por las mujeres décadas atrás, estas son cada vez más sutiles. Estas desigualdades se dan tanto en el mercado de trabajo, como en los hogares. Ejemplo de ello son la desigualdad salarial por cuestiones de género (Cha y Welden, 2014), la persistente segregación sexual horizontal que concentra a las mujeres en ocupaciones asociadas a salarios, estatus y poder menores que las masculinizadas (England, 2010; 2011; Reskin, McBrier y Kmec, 1999), la desigual asignación en las tareas domésticas y de cuidados entre hombres y mujeres (Bianchi et al., 2006; Gonzalez y Jurado, 2015) o el aumento de ideologías y actitudes machistas y conservadoras (Cotter, Hermsen y Vanneman, 2011).

En esta corriente son sumamente interesantes las reflexiones aportadas por la socióloga norteamericana Paula England. Para England (2010) desde la década de los 70 del siglo pasado se estaban dando cada vez más convergencias en las tasas de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres muy alentadoras para la revolución de género. No obstante, desde la década del 2000 debido al esencialismo de género que consigue extender el dogma de que hombres y mujeres son innatamente diferentes tanto en habilidades, conocimientos e intereses y que se encuentra muy extendido en la sociedad, la revolución de género se encuentra actualmente estancada. Este esencialismo consigue mantener una fuerte segregación sexual horizontal en el mercado de trabajo y establecer la división entre el trabajo remunerado y no remunerado entre

hombres y mujeres (Akerlof y Kranton, 2000). No obstante, debido a que los trabajos masculinizados están asociados a mejores salarios, estatus y condiciones que los feminizados, en los últimos años cada vez más mujeres están traspasando las fronteras del sistema de género y deciden estudiar y trabajar en campos masculinizados. Esta situación sin embargo no se está dando para los hombres, los cuales no están accediendo a las ocupaciones ni campos feminizados, para de esta manera no perder salario o estatus. Según England (2010), esto es debido a que si bien las mujeres han ido realizando cada vez más actividades consideradas anteriormente únicamente para los hombres, los hombres no han pasado a ocupar trabajos feminizados o una posición más protagonista en el hogar. En esta misma línea, Cech (2013) arguye que a pesar de los diversos avances en igualdad, mujeres y hombres siguen considerándose muy diferentes. Mientras que las mujeres se consideran más emocionales y con una mayor vocación hacia el trato con las personas, los hombres se consideran más analíticos y sistemáticos. Este esencialismo de género ayuda a definir las preferencias de vida de hombres y mujeres, y consigue mantener una fuerte segregación en el mercado de trabajo y en el hogar.

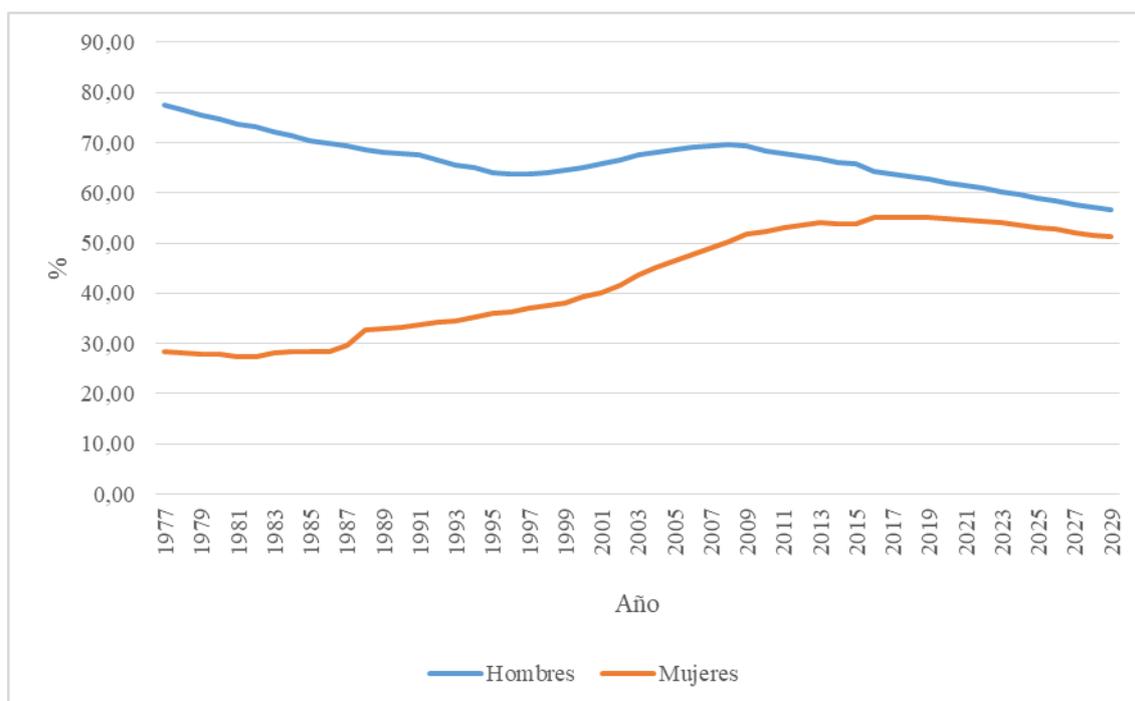
Contrariamente a estos argumentos, Goldin (2002) sostiene que indistintamente de las barreras que rompan las mujeres accediendo a ocupaciones masculinizadas, los hombres siguen creando mecanismos de perpetuación de la desigualdad. La autora sostiene que los hombres se ven amenazados cuando sus ocupaciones comienzan a feminizarse ya que perciben que los niveles de educación requeridos y los salarios bajarán con el tiempo. Ante esta situación se dan por norma general dos escenarios. Por un lado, cuando los empleadores ven que las mujeres pueden “cooptar” sus ocupaciones, deciden no emplearlas. Por otro lado, en el caso de que la aplicación de mecanismos discriminatorios sea imposible por parte de los empleadores, en el momento en el que las ocupaciones que en el pasado estaban masculinizadas, comienzan a feminizarse, empiezan a devaluarse.

Otros sociólogos como Esping-Andersen (2010) consideran que la revolución de género se verá estancada o continuada en función de las políticas públicas promocionadas por el estado. A medida que se implementen políticas que promocionen las trayectorias laborales de las mujeres, de la activación de permisos parentales y de la provisión pública de cuidados infantiles tempranos, la revolución de género continuará. Este

argumento está ganando peso en los últimos años debido a diversos trabajos empíricos que señalan que hombres y mujeres se distribuyen de manera más equitativa las tareas domésticas y de cuidados en los países que tienen ideologías igualitarias, una proporción muy elevada de mujeres empleadas en el mercado de trabajo y provisión pública de cuidados (Sullivan, Gershuy y Robinson, 2018:265).

En este sentido y para el caso español, son sumamente interesantes las proyecciones que realiza el Instituto Nacional de Estadística sobre las tasas de actividad alcanzadas por hombres y mujeres hasta el 2029 y que se presentan en la figura 1.4.

Figura 1.4 Tasas de actividad por género (personas de 16 y más años): España, 1977-2016 y proyección de las tasas de actividad por género (personas de 16 y más años): España, 2017-2029



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (2019b).

Como se puede observar, las proyecciones sobre las tasas de actividad para España vaticinan, al igual que las teorías enmarcadas en la revolución de género rezagada, una lenta convergencia entre hombres y mujeres. Para explicar las causas de esta lenta pero continuada convergencia se expone a continuación un corpus teórico denominado del goteo lento del cambio.

## b) Teoría del cambio generacional rezagado o del goteo lento del cambio

Sullivan et al., (2018) argumentan que la revolución de género se está alcanzando pero de manera lenta. Consideran que debido a que las desigualdades de género se dan en el largo plazo, se necesitan grandes periodos para evaluar la convergencia entre hombres y mujeres en el empleo y el hogar. Para ello, establecen mediante un enfoque multinivel y longitudinal una teoría en la que estudian cómo los cambios institucionales, ideológicos e individuales van ralentizando la revolución de género. Según su teoría, la división del trabajo remunerado y no remunerado entre las parejas está definido por (1) las actitudes y normas de género aprendidas durante la socialización primaria –nivel microsocioal–, (2) la disponibilidad de políticas públicas que faciliten la corresponsabilidad –nivel macrosocioal– y (3) las normas sociales imperantes –nivel macrosocioal–.

Todos los cambios que se dan a lo largo del tiempo a nivel microsocioal tienen un impacto a nivel macrosocioal y en ocasiones muy concretas los cambios a nivel macrosocioal pueden impactar en las actitudes y normas de género. Para Sullivan et al., (2018) algunas políticas públicas concretas surgidas en los setenta y ochenta consiguieron modificar determinadas normas de género, permitiendo que muchas mujeres accediesen por primera vez al mercado de trabajo, a pesar de seguir realizando la mayor parte del trabajo no remunerado. Esta situación tuvo un impacto muy significativo en las normas de género aprendidas por los hijos e hijas de esas parejas durante su socialización primaria. Gracias a este cambio, las parejas heterosexuales surgidas en la siguiente generación contaron con mujeres cada vez más formadas y en su mayoría activas laboralmente.

No obstante, debido al desigual reparto en las tareas domésticas vivido durante la infancia, la responsabilidad de las tareas domésticas y de cuidados siguió siendo asumida principalmente por las mujeres. Asimismo, la desigualdad en el reparto de tareas en el hogar hizo que las mujeres siguiesen viviendo limitaciones en su desarrollo profesional, menos tiempo libre y menos autorrealización. Ante esta situación de desigualdad, los autores argumentan que las mujeres han y están actuando de tres maneras bien diferenciadas. En primer lugar, conformándose, *sufriendo en silencio*, asumiendo la mayoría de las tareas domésticas y teniendo una vida activa en el mercado

de trabajo ya sea a tiempo completo o parcial. En segundo lugar, saliendo del mercado de trabajo para dedicarse íntegramente a las tareas domésticas y de cuidados, perpetuando el sistema de género. Por último, *sacando fuerzas de flaqueza* y alzando la voz para enfrentar un conflicto en la pareja que permita negociar un cambio en el reparto de tareas.

Los autores argumentan que estos procesos de conflictos en las parejas han comenzado a darse cada vez más. Gracias a ellos, las presiones a nivel microsociales están consiguiendo impactar en el nivel institucional. Ejemplo de ello es la actual demanda por permisos de paternidad, por leyes que obliguen a las empresas a potenciar la corresponsabilidad o la creciente demanda de servicios públicos de cuidados. Asimismo, estos cambios están impactando el actual reparto de tareas entre hombres y mujeres en el hogar. No obstante, los autores recuerdan que estos cambios son muy lentos y por ello la revolución de género aún no ha finalizado.

Para el caso español, estos cambios se han ido desarrollando tanto a nivel microsociales con el cambio de actitudes por parte de los padres y las madres respecto a los cuidados y las responsabilidades en el hogar (González y Jurado, 2015), como a nivel macrosociales con la activación de leyes tan importantes como la Ley de Igualdad, o la reciente equiparación de permisos parentales y maternales a dieciséis semanas tras el nacimiento del hijo o hija activada mediante el Real Decreto Ley 6 de 2019. No obstante, como se verá a lo largo de la tesis, estas modificaciones a nivel microsociales y macrosociales, contribuyen a instaurar un cambio lento en pro de la igualdad que aún no se ha establecido.

#### **1.4 Una mirada interseccional a la desigualdad laboral: género y origen migratorio**

Como hemos visto hasta ahora, el género ha sido la desigualdad históricamente más institucionalizada y su comprensión ha sido fundamental y ha servido como referente marco para comparar otras desigualdades (Lombardo y Bustelo, 2012). No obstante, la desigualdad y la discriminación en la actualidad están fundadas, además de sobre el género, sobre otros aspectos como la etnicidad, el origen nacional, la posición

socioeconómica o la edad (Expósito Molina, 2013:214). En este apartado se exponen las diferentes teorías y trabajos empíricos que desde las ciencias sociales han analizado la discriminación en el mercado laboral y las desigualdades basadas en el género, el origen nacional y otras identidades sociales.

Los primeros estudios sobre la discriminación surgen en los albores de la economía neoclásica estadounidense de la década de los setenta del siglo pasado (Rosebaum et al., 1990). Dentro de este corpus teórico se establecieron diferentes teorías centradas en la discriminación que sufren algunas personas y colectivos por parte de los empleadores de manera consciente debido a un estereotipo concreto (Bertrand, Chugh y Mullainathan, 2005). A continuación nos centraremos en tres de las teorías más relevantes en las ciencias sociales: La teoría de la preferencia por la discriminación (Becker, 1971), la teoría de la discriminación estadística (Phelps, 1972) y la teoría de la esterotipación (Fiske, 1998; Ridgeway, 1997). No obstante, debido a cuestiones metodológicas que serán explicadas más adelante, no se podrá comprobar empíricamente a lo largo de los diferentes capítulos, el efecto que tienen unas u otra sobre la empleabilidad de las personas con los datos secundarios disponibles en España. Una vez contextualizadas las teorías más clásicas, proseguiremos contextualizando los avances de las ciencias sociales, y en especial de la disciplina sociológica, sobre el análisis de múltiples desigualdades mediante los enfoques basados en la interseccionalidad y en el concepto de las múltiples identidades subordinadas (Veenstra, 2013). Finalmente se realiza un repaso sobre la evidencia empírica y teórica de los trabajos que para el caso español, han realizado avances en el campo de la interseccionalidad.

### a) Teoría de la preferencia por la discriminación

El modelo de la preferencia por la discriminación fue establecido por el economista Gary Becker (1971). En este armazón teórico se identifica a los empleados, consumidores y trabajadores como las fuentes principales de la discriminación en el mercado de trabajo. Para el académico norteamericano la discriminación se origina a través de mecanismos basados en prejuicios que se originan desde la competición del mercado laboral, siendo éste el contexto donde con más facilidad se produce esta (Peoples y Heywood 2007:895).

En esta línea teórica basada en los costes de oportunidad, se entiende la discriminación por parte de los empleadores como el resultado generado a partir de las preferencias personales que estos tienen sobre algunos individuos con unas características sociales concretas. Esta preferencia, basada en comportamientos de carácter subjetivo, hace que el empleador entienda a los trabajadores sobre los que tiene especial parcialidad y predilección, como más útiles, eficientes y productivos que el resto, aunque en realidad no lo sean. De la misma forma, el empleador en este escenario entenderá a los empleados a los que discrimina, como inadecuados y contraproducentes para la organización. De esta manera el empleador-discriminador no contratará, ni promocionará a aquellos trabajadores que considere, debido a sus prejuicios no razonados, como menos eficientes y responsables. Esto se dará siempre que el coste salarial y de contratación del trabajador discriminado sea mucho más bajo que los del resto que desempeñen esta misma actividad (Neumark, 1999).

Este modelo permite medir el grado de discriminación que el empleador practica en las contrataciones a partir del coste que está dispuesto a asumir –mediante los costes salariales– para evitar a los trabajadores y trabajadoras *discriminadas*. En este sentido, un mercado laboral será considerado discriminatorio en relación al género, la edad o la clase social, cuando las personas con unas determinadas características asociadas a identidades subordinadas<sup>3</sup> no puedan acceder a los mismos puestos que las personas con el mismo capital humano pero con características asociadas a identidades no subordinadas (Fernández et al., 2013). Asimismo, un mercado de trabajo será discriminatorio en relación a la etnia o el origen nacional, cuando las personas de colectivos minoritarios y extranjeras no pueden acceder a los mismos empleos que las personas con nacionalidad española.

No obstante, este modelo no estuvo exento de críticas debido a que su comprobación empírica era prácticamente imposible. Esta inviabilidad se basa en la incapacidad de los investigadores sociales a la hora de medir objetivamente la eficiencia de los trabajadores

---

<sup>3</sup> Cabe recordar que las identidades consideradas como subordinadas varían en función de la ocupación observada. Mientras que en determinadas ocupaciones se valora la veteranía y una avanzada edad, en otras, como las asociadas al dominio de las nuevas tecnologías se premia la juventud en detrimento de la experiencia (para estudios internacionales véase Glick, Wilk y Perrault, 1995; Elder y Kring, 2016, y para el caso español véase Albert, Escot y Fernández-Cornejo, 2011).

y trabajadoras mediante modelos no experimentales. Asimismo, en este modelo teórico no se contemplan otros aspectos fundamentales a la hora de estudiar el acceso al mercado de trabajo, como podrían ser las habilidades sociales o lingüísticas mostradas en una entrevista. Por otro lado, también fue bastante criticado debido a que no contemplaba las diferentes preferencias laborales y de vida de hombres y mujeres. Cabe recordar que diversos estudios apuntan a que mientras que las mujeres prefieren optar por unos empleos flexibles que les permitan conciliar mejor, los hombres prefieren optar por trabajos más competitivos, mejor pagados y más exigentes con el trabajador (Hakim, 2002, 2006).

## b) Teoría de la discriminación estadística

Como réplica a la teoría de la preferencia por la discriminación y las teorías que negaban la existencia de tratos discriminatorios en el mercado de trabajo, surgen diferentes enfoques que explican mediante otros mecanismos causales el origen de las discriminaciones en el mercado de trabajo. Entre ellas, es especialmente reseñable la teoría de la discriminación estadística.

La discriminación estadística es un concepto acuñado por el economista estadounidense Edmund Phelps (1972) que surge como contraposición a la teoría del capital humano, la cual consideraba que el mercado de trabajo ubica a los trabajadores en los diferentes empleos basándose en aspectos de eficiencia y meritocracia. Desde este enfoque, se presupone que los procesos de selección de personal de las organizaciones se dan en un contexto de información imperfecta causado por la celeridad de estos procedimientos y marcado por el alto precio de adquisición de información de los y las candidatas (Baumle y Fosset, 2005).

Durante los procesos de selección de una organización, los empleadores discriminarán de manera racional a las personas que pertenezcan a grupos que de media tengan peores creencias educativas, sean menos responsables y estén menos comprometidos con el empleo. Este mecanismo se aplicará siempre que el coste de tener más información de los candidatos sea muy elevado (Phelps, 1972:659). De esta manera, los empleadores categorizarán a los candidatos en función de su grupo estadístico de pertenencia. Asignarán peores condiciones salariales y de status a todas las personas pertenecientes a

colectivos que de media tengan peores credenciales y sean menos responsables, que a las personas pertenecientes a colectivos bien posicionados socialmente (Bertrand, Goldin y Katz, 2009:3).

Indistintamente del nivel de formación de cada trabajador o trabajadora, cuando los procesos de selección se ajustan a mecanismos basados en la discriminación estadística, las mujeres y las personas extranjeras serían tratadas como sujetos menos eficientes y tendrán muchas más dificultades para acceder a los puestos de trabajo con mejores salarios, estatus y condiciones. Este proceso se daría porque de media las mujeres, debido a su alta implicación en las tareas domésticas y de cuidados, tienen una implicación menor en el mercado de trabajo (Bianchi et al., 2006). Asimismo, se ejercerían tratos discriminatorios a las mujeres en edad fértil, indistintamente de que sean madres o no, por el *miedo* de que se conviertan en madres, y por tanto descieran su productividad en el trabajo (González, Trilla y Rodríguez-Menés, 2019). Para el caso de las personas extranjeras, y en especial las originarias de países empobrecidos y de clase social baja, se explica por el hecho de asociarlas a un mayor índice de criminalidad (González-Sánchez, 2019), a unas credenciales educativas más bajas (Bonacich 1972; 1976), o a unas habilidades idiomáticas menores (Moreno-Fuentes, 2007), indistintamente del historial penal, el nivel educativo o el conocimiento del idioma que tenga cada extranjero a título individual.

Uno de los ejemplos más recientes de discriminación estadística comprobada para el caso español es el propuesto por González et al., (2019). Mediante un modelo experimental de correspondencia basado en el envío de Currículums Vitales ficticios de hombres y mujeres con similares características a empleadores reales, demostraron que existe una discriminación estadística contra las mujeres y especialmente contra las mujeres con hijos y niveles educativos bajos.

No obstante, como comentamos anteriormente, las únicas metodologías que permiten observar la existencia de discriminación estadística o de preferencia por la discriminación por parte de los empleadores son las de tipo experimental, circunscritas a escenarios sociales muy pequeños y ficticios. Debido a que el interés de esta tesis es analizar el conjunto de dinámicas de todo el mercado de trabajo español durante un periodo bastante amplio que cubra años anteriores y posteriores a la Gran Recesión, no

sería viable la aplicación de este tipo de técnicas. Mediante el uso de grandes bases de datos tan ricas en información como las empleadas en esta tesis se pretende desarrollar un análisis que cuente con un amplio margen de validez interna y externa, teniendo muy en cuenta el contexto. Por ello, a pesar de la importancia teórica que tiene la discriminación en el mercado de trabajo, en esta tesis no podremos analizar correctamente los tratos discriminatorios y nos centraremos únicamente en las desigualdades presentes en el acceso al empleo basadas en el género, la étnia u origen, la edad, el nivel educativo o la clase social.

### c) Teoría de la esterotipación

Otra práctica discriminatoria presente y desmostrada en los procesos de contratación es la fundamentada en la estereotipación de candidatos y candidatas en base a los roles normativos del género, de la etnia u origen nacional y de la clase social. Estos roles son construcciones sociales, comunes y muy utilizadas que describen cómo deberían ser hombres y mujeres (Fiske, 1998), y cómo deben comportarse las personas en función de su clase social (Artazcoz et al., 2004), su edad (DeArmond et al., 2006) o incluso su etnia o nacionalidad (Phinney, Jacoby y Silva, 2007; Verkuyten, 2008). Su uso habitual reside en la facilidad de los seres humanos para categorizar al resto de personas tras un proceso de interacción directa o indirecta en base a esquemas culturales previamente establecidos (Ridgeway, 1997). La naturaleza y el ámbito de las categorías que la gente usa, provienen de los colectivos culturales en los que participa (Gorman, 2005: 704).

Por ello, en los procesos de selección, debido a los roles de género que identifican al hombre como el proveedor principal del hogar, y a la mujer como la cuidadora esencial del hogar y de la familia, y que se intensifican con la llegada de hijos al hogar, las mujeres sufrirán mayores desigualdades de género a medida que crezcan sus responsabilidades familiares. De la misma manera, los hombres se verán beneficiados laboralmente con el aumento de las responsabilidades familiares. Esto último se explicaría por el conjunto de estereotipos que asocian la paternidad con un mayor compromiso laboral (Petersen et al., 2014).

Por otro lado, los roles y estereotipos de género pueden impactar de otra manera en los procesos de selección en función de la segregación sexual horizontal y de la proporción de personas migradas presente en cada ocupación. Si bien en contextos laborales extremadamente masculinizados, el conjunto de categorías utilizadas para clasificar y estandarizar a los trabajadores serán de carácter masculino. En los contextos laborales feminizados, los patrones y roles de género serán muy femeninos. Asimismo, en sectores laborales y en ocupaciones donde la presencia de extranjeros sea ínfima, la estereotipación del *trabajador modelo* no permitiría la entrada de trabajadores extranjeros. De igual manera, en ocupaciones donde exista una sobrerrepresentación de extranjeros, los roles normativos de la etnia u origen no permitirían la entrada de trabajadores con nacionalidad española.

Cabe recordar que tanto los estereotipos de género, como los basados en la edad, la etnia u origen nacional son bastante conocidos y prescriben el comportamiento ideal de hombres y mujeres, de extranjeros y nacionales y de jóvenes y adultos. Estos estereotipos se dan en todas las sociedades. Los de género debido a la exageración que en las relaciones sociales se da respecto a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres determinado desde su socialización primaria mediante la vestimenta, el comportamiento y los gustos (Jiménez-García, 2016; Reskin y Bielby, 2005). Los basados en la etnia u origen nacional, se dan debido a un conjunto de factores que van desde la creencia de unas menores habilidades educativas y lingüísticas, hasta los prejuicios y expectativas de la sociedad de acogida (Moreno-Fuentes, 2007:176).

En este sentido, las mujeres, y en especial las mujeres inmigradas, son especialmente estereotipadas en los contextos laborales. Contextos que relacionan aún el rol de mujer con el papel de mujer cuidadora sumisa, dependiente, poco competitiva y económicamente menos rentable (Baert, 2014; England et al., 1994), y que relacionan el rol de (mujer u hombre) migrante con el rol de trabajador poco comprometido, capaz de soportar situaciones de precariedad mucho mayores que los trabajadores nacionales y dispuesto a arrebatar el empleo a las personas con nacionalidad española (Rinken y Velasco-Dujo, 2010). Este conjunto de estereotipos negativos asociados a hombres y mujeres por su etnia o nacionalidad, se ven acrecentados en momentos de crisis económicas, debido a la supuesta amenaza que suponen en momentos en los que

aumenta de manera considerable el nivel de desempleo (Jiménez-García y Jiménez-Vicioso, 2019; Moreno-Fuentes y Bruquetas-Callejo, 2011; Rincken, 2016).

Como ya se indicó anteriormente, al igual que el género o el origen de los candidatos podría servir como motivación para ejercer tratos discriminatorios en el acceso al mercado laboral, la edad también podría ser clave para entender la distribución de las personas en la estructura socio-laboral. En este sentido los empleadores en base a las teorías de prejuicios y estereotipos, discriminarán a dos grupos principalmente. Por un lado, un primer grupo formado por los jóvenes a los que asocian como poco formados y poco comprometidos. Por otro lado, un segundo grupo compuesto por personas en edad adulta que son asumidos como desfasados en términos de formación, y como menos flexibles ante los cambios organizacionales (Reskin y Bielby, 2005).

Como hemos visto en este apartado, el conjunto de trabajos teórico de esta etapa de las ciencias sociales realizó grandes avances en la comprensión de las desigualdades. A nivel general se establece que las fuentes de la desigualdad son múltiples y la causalidad de la misma en muchos casos es imposible de captar con las encuestas disponibles. Aún así, esta corriente no estuvo exenta de críticas. La gran mayoría de estas críticas se fundamentaban en que en esta corriente se analizaban independientemente cada una de las causas de la desigualdad, asumiendo que no existía interrelación ni dependencia entre ellas. Como crítica a estos enfoques centrados en una única fuente de la desigualdad, surgen tímidamente a partir de los 80 enfoques feministas muy asentados en la actualidad que reivindican un análisis holístico e interseccional de las desigualdades. A continuación se ofrece un apartado para una mejor comprensión del fenómeno.

#### d) Teorías de la interseccionalidad

Los primeros estudios interseccionales sobre la desigualdad fueron propuestos por la jurista y académica Kimberlé Williams Crenshaw en 1989 en Estados Unidos. Según este nuevo enfoque feminista, las desigualdades en las sociedades más desarrolladas no sólo se basaban en cuestiones de género ligadas a un sistema patriarcal, sino que había múltiples facetas sociales por las cuales las personas experimentan tratos discriminatorios inspirados en gran parte en la intolerancia. Entre estos rasgos, se

encuentran aspectos identitarios como la edad, la étnia, la clase social o la manera de vivir la sexualidad. Estos rasgos ayudan a definir las diferentes identidades, y en función del sistema cultural de referencia, algunas de ellas estarán subordinadas a otras (Glenn, 2002).

Desde la sociología norteamericana con algo de anterioridad la socióloga Deborah King (1988) ya comenzó a proponer nuevos estudios sobre la desigualdad en los que incorporó aspectos como la clase social o la etnia a los clásicos enfoques basados en las desigualdades de género. En su enfoque seminal, denominado de los efectos aditivos, acuñó el concepto del *doble* y del *triple peligro*<sup>4</sup>. Mediante este término pudo explicar las grandes desigualdades que vivían las mujeres negras de clase baja en comparación con las mujeres negras de clases medias, y aún más, con las mujeres blancas de clases medias. Para King (1988), todos estos colectivos sufren de algún peligro por el hecho de ser mujer, pero a medida que se van adicionando otras identidades subordinadas (negra, de clase baja y sin estudios), van aumentando los peligros y por ende las desigualdades sufridas por las personas (Beal, 2008).

No obstante, numerosas teóricas y teóricos criticaron su enfoque arguyendo que estos ejes de la desigualdad funcionan como elementos inseparables que se refuerzan mutuamente (Veenstra, 2011). Criticaban el enfoque aditivo de los múltiples peligros debido a que no tenía en cuenta el efecto multiplicativo de las diferentes identidades subordinadas. Otros teóricos y teóricas refutaban el enfoque de King (1988) utilizando como ejemplo al hombre blanco de clase alta que experimentan unas ventajas multiplicativas respecto al resto de grupos con identidades subordinadas (Veenstra, 2013). Asimismo, otro conjunto de académicos criticaron este modelo tachándolo de simplista, debido a que analizaba a nivel conceptual todas las desigualdades de la misma manera sin tener en cuenta que los mecanismos de perpetuación de la desigualdad y la gran diversidad de estructuras en las que se producen tratos discriminatorios (Expósito-Molina, 2013).

De esta manera, se comenzó a trabajar en los modelos teóricos de la interseccionalidad, según los cuales, los diferentes ejes de la desigualdad se encuentran entrelazados

---

<sup>4</sup> Del inglés *double* y *triple jeopardy*.

generando sistemas de opresión complejos en los que ningún eje de la desigualdad se privilegia conceptualmente sobre otro, y no analíticamente diferentes como defendía el enfoque de los efectos aditivos (Collins, 1993). Para otros sociólogos y sociólogas se trata de una relación aún más compleja entre los ejes de la desigualdad, y si bien en determinados escenarios las identidades subordinadas pueden adicionarse, en otros pueden multiplicarse aumentando aún más la desigualdad (Weldon, 2006).

Recientemente, los psicólogos sociales Valerie Purdie-Vaughn y Richard Eibach (2008), establecieron un enfoque teórico basado en la interseccionalidad mucho más flexible y que contempla los efectos aditivos y multiplicativos de las diferentes identidades subordinadas. En su teoría, la pertenencia a múltiples grupos socialmente aislados y minoritarios puede originar experiencias de interseccionalidad invisible que pueden llevar a la devaluación social y la estigmatización de las personas. Es decir, las personas con identidades múltiples subordinadas están en muchos casos en posiciones de invisibilidad social. No obstante, esta invisibilidad social puede ser beneficiosa o perniciosa según el caso. Como ejemplo, ponen a las mujeres blancas de clases sociales altas y medias, las cuales a pesar de tener al menos una identidad subordinada, son capaces de evitar las mayores formas de discriminación y trasladarla hacia otros colectivos con más identidades subordinadas como los hombres negros de clase baja u otras mujeres pertenecientes a minorías étnicas (Purdie-Vaughn y Eibach, 2008).

Para el caso español, al igual que ocurre en la mayoría de países de la Unión Europea, no se realizan estudios puramente basados en la etnicidad. Esto es debido a diversas cuestiones éticas en el tratamiento de los datos. Si bien sería muy interesante replicar estudios como los realizados en países como los Estados Unidos (Véase Andersen, 2008; Collins, 1993; Jackson y Williams, 2006; Yeager et al., 2017, entre otros) o Canadá (véase Veenstra, 2011; 2013), en los que además de la nacionalidad de las personas, se tiene en cuenta la etnia, con los datos disponibles en España sería inviable en la actualidad. A pesar de ello, son múltiples los estudios que únicamente teniendo en cuenta la condición de extranjería (Cachón, 2003; Parella, 2003; Solé y Parella, 2005) y en otros casos más sofisticados la nacionalidad concreta de las personas (Fernández-Macías et al., 2015; Gualda-Caballero, 2012; Valenzuela-García et al., 2017; Vidal-Coso y Miret-Gamundi, 2014), realizan estudios donde analizan las desigualdades en función de la etnia u origen de las personas.

En este sentido es destacable el trabajo seminal de Teresa Losada (1993) en el que analizó el papel de la mujer inmigrante en España. Para ello, se centró en el colectivo formado por las mujeres marroquíes que llegaron desde la década de los 70, y especialmente en los 90. En su investigación comprobó que las mujeres marroquíes debido a los estereotipos de género tenían más riesgo de caer en la pobreza y de ser explotadas que las mujeres españolas y que los hombres extranjeros. Este riesgo aumentaba considerablemente cuando las mujeres, además de extranjeras son madres y solteras o viudas. Asimismo, demostró que los estereotipos negativos asociados al islam y el cambio cultural tras la migración afectaban de forma más negativa a las mujeres que a los hombres extranjeros. Mientras que ellos consiguen una aceptación en la sociedad receptora mayor, ellas solían asentarse en comunidades con mujeres de la misma etnia u origen (Losada, 1993). A partir de esta investigación, las investigaciones que en las ciencias sociales españolas tienen en cuenta además de las desigualdades de género, las desigualdades étnicas han ido en aumento (Véase Solé, 1994a; 1994b; Nash, 2000; Nash y Marre, 2003). Solé (1994a), en un estudio realizado en barrios con una alta densidad de población inmigrada proveniente de más de 9 países empobrecidos residentes en la ciudad de Barcelona, comenzó a estudiar el conjunto de prejuicios y estereotipos étnicos y raciales de una manera más rigurosa. Gracias a su enfoque basado en la teoría de juegos, demostró por primera vez en España que las personas extranjeras provenientes de países del denominado *tercer mundo* sufrían constantes conflictos étnicos y raciales que se trasladaban al mercado de trabajo (Solé, 1994a:164). No obstante, no es hasta la publicación de Parella (2003), cuando se comienza a hablar y utilizar el concepto del triple peligro asociado a las mujeres, extranjeras y obreras, inspirado en el concepto de King (1988).

Desde entonces, el conjunto de trabajos que han tenido en cuenta las diversas desigualdades existentes en el mercado de trabajo, y en especial las fundamentadas en el género y en la etnia u origen, ha ido en aumento –para una revisión más extensa, véase el capítulo 3 de la disertación–. A nivel general, la gran mayoría de estudios realizados en España sitúan a la población extranjera, y en concreto a la proveniente de países empobrecidos o en vías de desarrollo, en un escalafón muy bajo de la estructura social.

Desde su llegada, la población extranjera, y en especial la formada por mujeres, tiene más riesgo de caer en la pobreza, experimenta unas tasas de desempleo más elevadas que la población española, sufre mayores tasas de subocupación y una mayor temporalidad y precariedad laboral (Ballarino y Panichella, 2015; Finotelli y Ponzio, 2018). Indistintamente de su llegada al país, la población inmigrada suele ocupar los puestos de trabajo asociados a salarios y estatus más bajos (Fernández y Ortega, 2008). Para autores como Moreno-Fuentes (2007), esto es debido a que el mercado de trabajo español supone un claro ejemplo que segrega a las personas por cuestiones de género, nacionalidad y ámbito de actividad, y en cierta medida condena a la población extranjera a experimentar múltiples desigualdades. Para el investigador, esta situación se da como consecuencia de una combinación compleja de diversos factores como los prejuicios, estereotipos, unas menores habilidades lingüísticas o menores cualificaciones educativas (Moreno-Fuentes, 2007:176). Asimismo, el investigador sostiene que la crisis parece haber agudizado las desigualdades entre españoles y extranjeros, aumentando especialmente la estratificación (Bruquetas-Callejo y Moreno-Fuentes, 2015:140).

Como hemos visto en este punto, además de los estereotipos de género, es indudable la importancia que adquieren los prejuicios y estereotipos contra la población extranjera sobre las desigualdades en el mercado de trabajo (Bela-Lobedde, 2018). Contrarios a las ideas de inclusión y justicia social y a la valoración positiva de la diversidad, los rumores, prejuicios y atribuciones generalizadas a colectivos concretos por cuestiones étnicas, o a las personas migradas por su origen, suponen un continuo obstáculo para alcanzar la igualdad (Jiménez-Vicioso y Jiménez-García, 2015). Asimismo, es incuestionable el hecho de que unas nulas o mínimas habilidades idiomáticas suponen una clara desventaja en el acceso al mercado de trabajo. Lamentablemente, no contamos en España con grandes bases de datos que cuenten con una gran validez interna y externa que permita comprobar el uso o alcance de los prejuicios por cuestiones de género o étnicas, o de las múltiples habilidades lingüísticas de la población española y extranjera. Si bien sería un terreno en el que ahondar en el futuro, actualmente sólo podríamos aproximarnos a estas variables mediante metodologías cualitativas y experimentales.

## 1.5 Estructura de la tesis

Una vez descrito el marco teórico, pasamos a especificar los aspectos sobre los que se organiza la tesis. En esta tesis se abordan las siguientes preguntas de investigación que pivotan entre las variables relativas a la situación económica y sus dinámicas de empleo, a la pertenencia a un género u otro, al origen y a la formación adquirida. Concretamente, se plantean las siguientes cuestiones de investigación: (1) ¿Cómo ha modificado la crisis económica las desigualdades de género en el acceso al empleo? ; (2) ¿Cómo ha influido la crisis económica en la ubicación de los trabajadores y trabajadoras en las diferentes clases sociales en función de su género y nacionalidad?; (3) ¿Es igualmente beneficioso para hombres y mujeres universitarias adquirir más educación –años de estudios superiores– o es el área de estudio –cualidad– la que origina mayores diferencias en el acceso al empleo durante la crisis?

En los tres artículos empíricos trataremos de ir respondiendo a estas cuestiones. Así, en el primer artículo titulado “*Ellas más formadas, ellos con mejores oportunidades: Análisis de las relaciones de género en el acceso al empleo remunerado durante la Gran Recesión*”, se analiza si los hombres han disminuido sus probabilidades de encontrar un trabajo debido a la destrucción de empleos en los sectores masculinizados, y si a su vez, las mujeres han aumentado sus probabilidades de acceder al mercado de trabajo gracias a su elevado nivel educativo y a la segregación sexual horizontal que ha podido actuar de pantalla protectora de los empleos feminizados. Para ello, se calculan las probabilidades que tienen las personas de acceder a una ocupación en función de sus características individuales –nivel de estudios, edad, género, nacionalidad y responsabilidades familiares– y contextuales –periodo y desempleo en la comunidad autónoma de residencia– de una muestra representativa obtenida a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa –EPA a partir de ahora– para el periodo 2006-2016. Los principales resultados de este artículo ponen de manifiesto que a pesar de la gran destrucción de empleo masculino, la alta segregación horizontal no ha servido de pantalla protectora para el empleo femenino y, antes, durante la Gran Recesión y tras la fase de recuperación de la crisis, las mujeres han tenido peores oportunidades para acceder al trabajo remunerado que sus coetáneos varones. Asimismo, se establece que si bien un mayor nivel educativo asegura unas mejores condiciones de acceso al mercado laboral para hombres y mujeres, los hombres tienen más empleabilidad que las mujeres

con los mismos niveles educativos. Finalmente, se confirma que mientras que los hombres mejoran su empleabilidad cuando tienen hijos menores de 16 años a cargo experimentando el conocido como *premio a la paternidad*, las mujeres se ven limitadas en el acceso al mercado cuando son madres sufriendo el conocido como *castigo a la maternidad*.

El segundo artículo, titulado “*Atrapados en el tiempo: La Gran Recesión y la integración social de los migrantes en España*”, explora el impacto de la crisis sobre la integración social de los inmigrantes y los nativos en España. Para ello, se han aplicado regresiones logísticas multinomiales haciendo uso de los microdatos de la EPA, desagregados a 3 dígitos para la ocupación y para el periodo 2006-2016. Los resultados principales muestran que, independientemente del nivel educativo o de la experiencia laboral, los inmigrantes provenientes de países empobrecidos, y especialmente los africanos, se encuentran sobrerrepresentados en las clases sociales más bajas. En segundo lugar, se verifica que los migrantes provenientes de países enriquecidos disfrutaban de condiciones laborales superiores a las de los españoles. En tercer lugar, se confirma que los latinoamericanos son el colectivo de migrantes que más distribuido se encuentra en todas las clases sociales. Por último, los resultados por género demuestran que las mujeres han ido mejorando su posición en la estructura social a medida que avanzaba la crisis, llegando a alcanzar mayores probabilidades de pertenecer a las primeras clases sociales que sus coetáneos varones durante el periodo de recuperación económica.

El tercer artículo, titulado “*¿Y después de la universidad qué? Análisis de las transiciones del sistema educativo al empleo en España*”, analiza, por un lado, las probabilidades que tienen hombres y mujeres de acceder a un empleo y la calidad del mismo en función de los años invertidos en la universidad y del campo de estudios elegido. Por otro lado, el artículo estudia hasta qué punto los estereotipos de género limitan o favorecen laboralmente a las personas que realizan carreras sexo-atípicas –hombres en carreras feminizadas y mujeres en carreras masculinizadas–. La fuente estadística empleada para este capítulo es la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios –EILU a partir de ahora–. Se trata de una base de datos publicada en el 2016 por el Instituto Nacional de Estadística que permite estudiar, para el año 2014 –última etapa de la crisis–, las dinámicas laborales de los universitarios y universitarias

egresadas en el año 2009 –etapa inicial de la Gran Recesión–. Es una base de datos que, para el caso español, permite conocer de manera apropiada y bastante desagregada el campo de estudios elegido por hombres y mujeres. La principal técnica analítica empleada ha sido la regresión logística con aplicación de marginales predictivos. Los resultados del estudio confirman que a pesar de que universitarios y universitarias tienen muchas probabilidades de acabar subempleados<sup>5</sup>, estudiar más años conlleva unas mejores oportunidades laborales. Igualmente, se demuestra que en igualdad de condiciones formativas, las mujeres siempre tienen peores probabilidades de acceder al empleo que sus coetáneos. Se comprueba asimismo, que mientras que los campos de estudio que mejor posicionan en el mercado de trabajo a sus egresados son los relacionados con las ciencias de la salud y las ingenierías, los que peores credenciales aportan son los científicos, los de ciencias sociales, y por último los campos humanísticos. Finalmente, se pone de manifiesto en el artículo la gran influencia que tienen los estereotipos de género en el mercado de trabajo. Las personas con carreras sexo-atípicas tienen mayores dificultades para obtener un empleo y/o un empleo de calidad, especialmente las mujeres con estudios obtenidos en carreras masculinizadas.

En el quinto y último capítulo de esta tesis se ofrece una visión de conjunto y un resumen de las contribuciones, avances y principales hallazgos obtenidos en los tres artículos anteriormente mencionados, se argumentan las diferentes aportaciones teóricas de la tesis, se discuten las limitaciones de cada estudio y se apuntan posibles caminos a seguir para futuras investigaciones relacionadas con la temática.

---

<sup>5</sup> Existe un amplio debate sobre el correcto uso de los conceptos subocupado/subempleado y sobreeducado para referirse al hecho de que una persona esté empleada en una ocupación que requiera un nivel educativo más bajo que el alcanzado por la persona (para una revisión véase Capsada-Munsech, 2015 y Martínez García, 2017) . A lo largo de la tesis, se utilizarán ambos conceptos indistintamente.

## 1.6 Referencias bibliográficas

- Aassve, A., Fuochi, G., y Mencarini, L. (2014). Desperate housework: Relative resources, time availability, economic dependency, and gender ideology across Europe. *Journal of Family Issues*, 35(8), 1000–1022. doi:10.1177/0192513X14522248
- Addabbo, T., Rodríguez-Modroño, P., y Gálvez-Muñoz, L. (2013). Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain. *Economic Systems*, 39(Septiembre), 27–42. <https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.10.003>
- Agarwal, B. (1997). ‘Bargaining’ and gender relations: Within and beyond the household. *Feminist Economics*, 3(1), 1–51. <https://doi.org/0.1080/135457097338799>.
- Ahmed, A. M., Andersson, L., y Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market, *Applied Economics Letters*, 19(4), 403–406. <https://doi.org/10.1080/13504851.2011.581199>
- Akerlof, G., y Kranton, R. (2000), Economics and Identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715–753. <https://doi.org/10.1162/003355300554881>
- Albert, R., Lorenzo, E. y Fernández-Cornejo, J. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351–375. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.540160>
- Aldaz Odriozola, L., y Eguía Peña, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 3–20. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.156.3>
- Alós, R., Beneyto, P. J., y Jódar, P. (2017). Reforma Laboral y Desregulación Del Mercado De Trabajo. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 73–86.

<https://doi.org/10.5565/rev/aiet.55>

- Andersen, M. (2008). Thinking about women some more: A new century's view. *Gender and Society*, 22, 120–125. doi:10.1177/0891243207309908.
- Andreula, N., Dobbs, R., Koller, T., Krishnan, R., Manyika, J., Ramaswamy, S., y Woetzel, J. (2015). *Playing To Win: the New Global Competition for Corporate Profits*. Londres: McKinsey Global Institute.
- Artazcoz, L., Benach, J., Borrell, C., y Cortès, I. (2004). Unemployment and Mental Health: Understanding the Interactions Among Gender, Family Roles, and Social Class. *American Journal of Public Health*, 94(1), 82–99. <https://doi.org/10.2105/AJPH.94.1.82>
- Bacaria, J., Coll, J., y Sánchez-Montijano, E. (2015). *El mercado laboral en España: problemas, retos y tendencias de futuro*. Gütersloh: Social Inclusion Monitor Europe (Vol. 1).
- Baert, S. (2014). Lesbians women . Getting hired for not having kids ? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543–561. <https://doi.org/10.1111/irj.12078>
- Ballarino, G., y Panichella, N. (2015). The occupational integration of male migrants in Western European countries: Assimilation or persistent disadvantage?. *International Migration*, 53(2), 338–352. <https://doi.org/10.1111/imig.12105>
- Banyuls, J., y Recio, A. (2017). Working poor in Spain: Causes and policy alternatives. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 135–149. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.59>
- Baumle, A. K. y Fossett, M. (2005). Statistical discrimination in employment: its practice, conceptualization, and implications for public policy. *American Behavioral Scientist*, 48, 1250–1274. <https://doi.org/10.1177/0002764205274818>
- Bayón, M.C. (2004). Pobres y empobrecidos: Viviendo la inseguridad laboral en

- Argentina. *Cuestiones de Sociología*, 2, 95–115. ISBN 2346-8904
- Beal, F. M. (2008). Double jeopardy: To be black and female. *Meridians: feminism, race, transnationalism*, 8,166–176. <https://doi.org/10.2979/MER.2008.8.2.166>
- Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Economic Research Studies. The University of Chicago Press Books. ISBN: 9780226041162
- Becker, G. S. (1993a). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press Books. ISBN: 0-226-04119-0
- Becker, G.S. (1993b). *A treatise on the family*. Cambridge: Harvard University Press. ISBN: 9780674906990
- Bela-Lobedde, D. (2018). *Ser mujer negra en España*. Madrid: Plan B. ISBN: 9788417001650
- Benard, S., y Correll, S. J. (2010). Normative Discrimination and the Motherhood Penalty. *Gender & Society*, 24, 616–646. <https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Bentolila, S., García-Pérez, I. J., y Jansen, M. (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. *Papeles de Economía Española*, 156, 30–47. ISSN: 0210-9107
- Bergman, B.R., (2009). Long leaves, child well-being and gender equality, 67–79, en Gornick, J.C. y Meyers, K. (eds) *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. Londres: Verso ISBN: 978-1-84467-326-1
- Berk, S. F. (1985). *The gender factory: the apportionment of work in American households*. New York, NY: Plenum Press. ISBN: 978-1-4613-2393-8
- Bertrand, M., y Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than

- Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013.  
<https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Bertrand, M., Chugh, D., Mullainathan, S., (2005) Implicit discrimination. *American Economic Review*, 95, 94–98. <https://doi.org/10.1257/000282805774670365>
- Bertrand, M. Goldin, C. y Katz, L. F. (2009) Dynamics of the gender gap for young professionals in the corporate and financial sectors. *National Bureau of Economic Research*. Working Paper 14981, 1–29 <https://doi.org/10.3386/w14681>
- Bianchi, S. M., Milkie, M. A., Sayer, L.C., y Robinson, J.P. (2000). Is anyone doing the housework? Trends in the gender division of household labor. *Social Forces*, 79(1), 191–228. <https://doi.org/10.1093/sf/79.1.191>
- Bianchi, S. M., Robinson, J. P., y Milkie, M. A. (2006). *Changing rhythms of American family life*. New York, Nueva York: Russell Sage Foundation. ISBN: 978-0-87154-093-5
- Bianchi, S.M., Sayer, L.C., Milkie, M.A. y Robinson, J.P. (2012) Housework: Who Did, Does or Will Do It, and How Much Does It Matter?. *Social Forces*, 91(1), 55–63.  
<https://doi.org/10.1093/sf/sos120>
- Blackburn, R. (2008). La crisis de las hipotecas “subprime.” *New Left Review*, 50, 53–96.
- Blood, R. y Wolfe, D. (1960). *Husbands and wives: The dynamics of married living*. Nueva York: Macmillan
- Bonacich, E. (1972). A Theory of Ethnic Antagonism : The Split Labor Market. *American Sociological Review*, 37(5), 547–559.  
<https://www.jstor.org/stable/2093450>
- Bonacich, E. (1976). Advanced Capitalism and Black / White Race Relations in the

- United States : A Split Labor Market. *American Sociological Review*, 41(1), 34–51.  
<https://www.jstor.org/stable/2094371>
- Bruquetas-Callejo, M. y Moreno-Fuentes, F. J.(2015). Precarización y vulnerabilidad de la población inmigrante en la España en crisis. El papel del Estado de bienestar. *Panorama Social*, 22(2), 139–151
- Breen, R., Luijkx, R., Müller, W., y Pollak, R. (2009). Nonpersistent inequality in educational attainment: evidence from eight European countries. *American Journal of Sociology*, 114(5), 1475–1521. <https://doi.org/10.1086/595951>
- Brenner, J. (2009). Democratizing Care, 177–193, en Gornick, J.C. y Meyers, K. (eds) *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. Londres: Verso ISBN: 978-1-84467-326-1
- Bustelo, M. (2016). Three Decades of State Feminism and Gender Equality Policies in Multi-governed Spain. *Sex Roles*, 74:107–120 <https://doi.org/10.1007/s11199-014-0381-9>
- Cachón, L. (1995). Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Sociología*, 69: 105–124.
- Capsada-Munsech, Q. (2015). The role of social origin and field of study on graduates' overeducation: the case of Italy. *Higher Education*, 69(5), 779–807.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-014-9805-2>
- Carril-Vázquez, X.M. (2011). El impacto de la diferencia entre países enriquecidos y países empobrecidos sobre el derecho del trabajo, en Ferreiro Baamonde X. (ed) *Derechos Humanos e países empobrecidos: contradicciones nas políticas de cooperación ao desenvolvemento*. La Coruña: Publicaciones de la Universidad de La Coruña. ISBN 978-84-9749-500-4
- Cech, E. (2013), The Self-Expressive Edge of Occupational Sex Segregation. *American Journal of Sociology*, 119(3), 747–789 <https://doi.org/10.1086/673969>

- Climent, V. (2015). The new poverty in the labour market. *Intangible Capital*, 11(2), 270–283. <https://doi.org/10.3926/ic.584>
- Collins, P. H. (1993). Toward a new vision: Race, class, and gender as categories of analysis and connection. *Race, Sex and Class*, 1, 25– 45.
- Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339. <https://doi.org/10.1086/511799>
- Cotter, D., Hermsen, J. M., y Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008. *American Journal of Sociology*, 117, 259–289. <https://doi.org/10.1086/658853>
- Coverman, S. (1985). Explaining husbands' participation in domestic labor. *The Sociological Quarterly*, 26(1), 81–97. doi:10.1111/j.1533-8525.1985.tb00217.x.
- Crenshaw, K. (1989) *Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics*. Chicago: The University of Chicago Legal Forum.
- Cha, Y. y Welden, K.A. (2014) Overwork and the Slow Convergence in the Gender Gap in Wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457–484. <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>
- DeArmond, S., Tye, M., Chen, P.Y., Krauss, D., Rogers, D.A. y Sintek E. (2006). Age and Gender Stereotypes: New Challenges in a Changing Workplace and Workforce. *Journal of Applied Social Psychology*, 36(9), 2184–2214 <https://doi.org/10.1111/j.0021-9029.2006.00100.x>
- Domingo-Salvany, A., Bacigalupe, A., Carrasco, J. M., Espelt, A., Ferrando, J., y Borrell, C. (2013). Propuestas de clase social neoweberiana y neomarxista a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. *Gaceta Sanitaria*, 27(3), 263–

272. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.12.009>

Domingo, A., Gil-Alonso, F., y Galizia, F. (2010). De la expansión económica a la crisis: Cambios en los factores demográficos de inserción laboral de la población extranjera en España e Italia. *Revista Del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 85, 81–106.

Elder S. y Kring, S. (2016). *Young and female - a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*. Work4Youth Publication Series No. 32. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

England, P. (2011). Reassessing the uneven gender revolution. *Gender and Society*, 25(1), 113–123. <https://doi.org/10.1177/0891243210391461>

England, P, Melissa S. Herbert M., Stanek K., Lori L. Reid y McCreary M. (1994). The gendered valuation of occupations and skills: earnings in 1980 census occupations. *Social Forces*, 73, 65–100. <https://doi.org/10.2307/2579918>

Esping-Andersen, G. (2010). *The Incomplete Revolution: Adapting to Women's New Roles*. Cambridge: Cambridge Polity press.  
<https://doi.org/10.1017/s0047279410000085>

Esping-Andersen, G., y Billari, F. C. (2015). Re-theorizing family demographics. *Population and Development Review*, 41, 1–31. <https://doi.org/10.1111/j.1728-4457.2015.00024.x>

Evertsson, M. y Neramo, M. (2004). Dependence within families and the division of labor: Comparing Sweden and the United States. *Journal of Marriage and Family* 66(5), 1272–1286. <https://doi.org/10.1111/j.0022-2445.2004.00092.x>

Expósito-Molina, C. (2012). ¿Qué es eso de la interseccionalidad? Aproximación al

tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España.

*Investigaciones Feministas*, 3, 203–222.

[https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2012.v3.41146](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2012.v3.41146)

Fahlén, S. (2016). Equality at home - A question of career? Housework, norms, and policies in a European comparative perspective. *Demographic Research*, 35(1) 1411–1440 <https://doi.org/10.4054/DemRes.2016.35.48>

Fernández, C. y Ortega, C. (2008). Labor market assimilation of immigrants in Spain: Employment at the expense of bad job-matches? *Spanish Economic Review*, 10(2), 83–107. <https://doi.org/10.1007/s10108-007-9032-4>

Fernández, L., Saiz, J; Escot, L., y Cáceres-Ruíz, J.I. (2013). *La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de Trabajo*. Madrid: Análisis Económico de la Diversidad y Políticas de Igualdad. Universidad Complutense de Madrid

Fernández-Macías, E., Grande, R., Del Rey Poveda, A. y Antón J.I. (2015) Employment and occupational mobility among recently arrived immigrants: The spanish case 1997–2007. *Population Research and Policy Review*, 34(2), 243–277. <https://doi.org/10.1007/s11113-014-9347-4>

Finotelli, C. y Ponzio, I. (2018). Integration in times of economic decline. Migrant inclusion in Southern European societies: trends and theoretical implications. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(14), 2303–2319. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1345830>

Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, Prejudice, and Discrimination, 357–411 en Gilbert, D.T., Fiske, S.T. y Lindzey, G. (eds) *Handbook of Social Psychology*. Nueva York: Oxford University Press

Fondo Monetario Internacional (2019). World Economic Outlook Database. Consultado el 20 de Agosto de 2019 [Disponible en <https://www.imf.org/en/Publications/WEO>]

- Gálvez Muñoz, L., y Rodríguez-Modroño, P. (2013). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la gran recesión. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, 105–123. <https://revistas.um.es/areas/article/view/192321>
- Garrido, L. (2017). En la incorporación al trabajo, las mujeres ya superan a los varones en ocupación. *Blog Funcas*, 1–7. Consultado el 18 de Agosto de 2019 [Disponible en <http://blog.funcas.es/en-la-incorporacion-al-trabajo-las-mujeres-ya-superan-a-los-varones-en-ocupacion/>]
- Gershuny, J. (2000). *Changing times: Work and leisure in postindustrial society*. Oxford: Oxford University Press. ISBN: 9780198287872
- Gershuny, J. y Robinson J.P. (1988). Historical changes in the household division of labor. *Demography*, 25(4), 537–552. <https://doi.org/10.2307/2061320>
- Gil-Alonso, F., y Vidal-Coso, E. (2015). Inmigrantes Extranjeros En El Mercado De Trabajo Español : ¿Más Resilientes O Más Vulnerables Al Impacto De La Crisis? *Migraciones*, 37, 97–123. <https://doi.org/mig.i37.y2015.005>
- Gil-Hernández, C. J., Marqués-Perales, I., y Fachelli, S. (2017). Intergenerational social mobility in Spain between 1956 and 2011: The role of educational expansion and economic modernisation in a late industrialised country. *Research in Social Stratification and Mobility*, 51(2), 14–27. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2017.06.002>
- Glenn, E. N. (2002). *Unequal freedom: How race and gender shaped American citizenship and labor*. Cambridge: Harvard University Press. ISBN: 9780674013728
- Glick, P., Wilk, K. y Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, 32(9/10), 565–582. <https://doi.org/10.1007/BF01544212>

- Goldin, C. (2002). A pollution Theory of discrimination: Male and Female differences in occupations and earnings. *National Bureau of Economic Research, Working Paper No. 8985*
- Gómez-Serrano, P. y Molero, R. (2014). *Europeos empobrecidos .El incremento de la desigualdad y la exclusión social en la UE15 y sus determinantes*. Madrid: Fundación FOESA.
- González Sánchez, I. (2016). La penalización de los migrantes : irregularidad y cárcel en la construcción del Estado neoliberal. *Migraciones*, 39, 123–148.  
<https://doi.org/mig.i38.y2015.005>
- González, M. J. y Jurado T. (2015). *Padres y madres corresponsables: Una utopía real*. Madrid: Catarata. ISBN 978-84-9097-056-0
- González, M. J., Cortina, C., y Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: A field experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187–204.  
<https://doi.org/10.1093/esr/jcy055>
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70, 702–728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Gornick, J. C. y Meyers, M. K. (2009). *Gender Equality: Transforming Family Divisions of Labor*. Londres: Verso. ISBN: 978-1-84467-326-1
- Gualda-Caballero, E. (2012). Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva. *Papers*, 97(3), 613–640.  
<https://doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.436>
- Gupta, S. (2007). Autonomy, dependence, or display? The relationship between married women’s earnings and housework. *Journal of Marriage and Family*, 69(2): 399–417. doi:10.1111/j.1741-3737.2007.00373.x.

- Hakim, K. (2002). Lifestyle Preferences as Determinants of Women's Differentiated Labor Market Careers. *Work and Occupations*, 29(4), 428–459.  
<https://doi.org/10.1177/0730888402029004003>
- Hakim, K. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279–294.  
<https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Instituto Nacional Estadística. (2016). Microdatos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios.
- Instituto Nacional Estadística. (2017). Microdatos de la Encuesta de Población Activa.
- Instituto Nacional Estadística. (2019a). Contabilidad Regional de España. PIB y PIB per cápita. Consultado el 12 de Septiembre de 2019 [Disponible en <https://bit.ly/2VvPJiD>]
- Instituto Nacional Estadística. (2019b). Proyecciones de tasas de actividad por grupos de edad y sexo. Consultado el 15 de Mayo de 2020 [Disponible en <https://bit.ly/2NGTHRd>]
- Jackson, P. B., y Williams, D. R. (2006). The intersection of race, gender, and SES: Health paradoxes. En Schulz, A. J. y Mullings L. (Eds.), *Gender, race, class, and health: Intersectional approaches*. San Francisco: Wiley. ISBN: 978-0-787-97663-7
- Jiménez-García, J. R., y Jiménez Vicioso, J. R. (2019). Migraciones, estereotipos y rumores: Combatiendo la Hidra xenofóbica en Andalucía. *Revista Trabajo Social*, 21(2). <https://doi.org/10.15446/ts.v21n2.74641>
- Jiménez-García, J.R. (2016). Los niños con los niños, las niñas con las niñas. *Cámara cívica Divulgación*. Consultado el 6 de Junio de 2020 [Disponible en <https://bit.ly/3eKrTHA>]

- Jiménez-Vicioso, J.R. y Jiménez-García, J. R. (2015). *Guía para deconstruir rumores*. Sevilla: Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias. D.L.: CO-1113-2015
- Josifidis, K., y Supic, N. (2017). The Meritocratic Elite vs. the Common Man: Income Inequality in the Affluent OECD Countries. *Journal of Economic Issues*, 51(2), 431–439. <https://doi.org/10.1080/00213624.2017.1320928>
- Kan, M. Y., Sullivan, O., y Gershuny, J. (2011). Gender convergence in domestic work: Discerning the effect of interactional and institutional barriers from large-scale data. *Sociology*, 2, 234–251. <https://doi.org/10.1177/0038038510394014>
- King, D. K. (1988). Multiple jeopardy, multiple consciousness. *Signs: A Journal of Women in Culture & Society*, 14, 42–72. <https://doi.org/10.1086/494491>
- Levanon A. y Grusky D. (2016). The Persistence of Extreme Gender Segregation in the Twenty-first Century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573–619 <https://doi.org/10.1086/688628>
- Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Boletín Oficial del Estado. Consultado el 29 de Julio de 2019. [Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/l/2012/07/06/3/con>]
- Lombardo, E. y Bustelo, M. (2012). Political approaches to inequalities in Southern Europe: A comparative analysis of Italy, Portugal, and Spain. *Social Politics*, 19(4), 572–595. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs019>
- Losada-Campos, T. (1993). *La mujer inmigrante marroquí en España*. Artículo presentado como ponencia en el Congreso Mujeres, democracia y desarrollo en el Magreb.
- Lundberg, S. y Pollak, R.A. (1996). Bargaining and distribution in marriage. *The Journal of Economic Perspectives*, 10(4), 139–158. <https://doi.org/10.1257/jep.10.4.139>.

- Llano Ortiz, J. C. (2018). *El Estado De La Pobreza: Seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2017*. Madrid: European AntiPoverty Network. Madrid.
- Martínez García, J. S. (2017). Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social. *Papers*, 102(1), 29–52. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2225>
- Marx, K. (2001) *El capital: Crítica de la economía política*. Madrid: Siglo XXI de España Editores. ISBN: 9682309166
- Moreno-Fuentes, F.J. (2007). Inmigración y Estado de Bienestar en España. *Política y Sociedad*, 44(2), 171–184
- Moreno-Fuentes, F. J. y Bruquetas-Callejo, M. (2011). *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Colección Estudios Sociales, 31. Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Muñoz-Benito, R. (2016). El turismo como sector estratégico en las etapas de crisis y desarrollo de la economía española. *International Journal of Scientific Management*, 2(4), 81–115.
- Muñoz-Comet, J. (2011). Los efectos de la crisis en el empleo de los extranjeros . ¿ Importan el nivel educativo y la edad laboral ? *Revista Española de Sociología*, 16(1), 9–26.
- Nagore García, A. (2017). Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle. *Journal of Labor Research*, 38(2), 228–260. <https://doi.org/10.1007/s12122-017-9244-9>
- Nash, M. y Marre, D. (2003). El desafío de la diferencia: representaciones culturales e identidades de género, raza y clase. Bilbao: Servicio de Publicaciones de la Universidad del País Vasco. ISBN 84-8373-503-2

- Nash, M. (2000). Construcción social de la mujer extranjera. En Roque-Alonso M. A. (eds) *Mujer y migración en el Mediterráneo occidental: tradiciones culturales y ciudadanía*. ISBN 84-7426-509-6
- Neumark, D. (1999), Wage Differentials by Race and Sex: The Roles of Taste Discrimination and Labor Market Information, *Industrial Relations*, 38, 3, 414–445 <https://doi.org/10.1111/0019-8676.00135>
- OCDE. (2017). Report on the implementation of the OECD gender recommendations: some progress on gender equality but much left to do. Bruselas: Publicaciones de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Economicos.
- OCDE. (2019). Estudios económicos de la OCDE: España. Consultado el 25 de Agosto de 2019. [Disponible en: [www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf](http://www.oecd.org/eco/surveys/Spain-2017-OECD-economic-survey-overview-spanish.pdf)]
- Ortiz, L., y Rodríguez-Menés, J. (2016). The positional value of education and its effect on general and technical fields of education: Educational expansion and occupational returns to education in Spain. *European Sociological Review*, 32(2), 216–237. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv085>
- Padavic, I., y Reskin B. (2002). *Women and Men at Work*. Thousand Oaks: Pine Forge.
- Pager, D., y Quillian, L. (2005). Walking the Talk? What Employers Say Versus What They Do. *American Sociological Review*, 70(3), 355–380. <https://doi.org/10.1177/000312240507000301>
- Pager, D., Bonikowski, B. y Western, B. (2009). Discrimination in a Low-Wage Labor Market : A Field Experiment, 74(5), 777–799. <https://doi.org/10.1177/000312240907400505>
- Pailhé, A., Solaz, A., y Stanfors, M. (2017). The great convergence: Gender and unpaid work in Europe and the United States. *Working Papers 2020–1*. París French Institute for Demographic Studies.

- Parella, S. (2003). La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña. *Revista Internacional de Sociología*, 36(4), 85–113. <https://doi.org/10.3989/ris.2003.i36.315>
- Peoples, H., (2007). Product Market Structure and Labor Market Discrimination. *American Journal of Sociology*, 113(3), 895–896. <http://www.jstor.org/stable/10.1086/524795>
- Petersen, T., Penner, A., y Høgenes, G. (2014). From Motherhood Penalties to Husband Premiums: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway. *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434–1472.
- Petit, P. (2007). The effects of age and family constraints on gender hiring discrimination: A field experiment in the French financial sector. *Labour Economics*, 14, 371–391. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2006.01.006>
- Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–671.
- Phinney, J.S., Jacoby, B., Silva, C.(2007). Positive intergroup attitudes: The role of ethnic identity. *International Journal of Behavioral Development*, 31(5) <https://doi.org/10.1177/0165025407081466>
- Piketty, T. (2014). *El capital en el Siglo XXI*. Madrid: Fondo de Cultura Económica. ISBN 9788437507231.
- Portes, A. (1976). Neoliberalism and the Sociology of Development : Emerging Trends and Unanticipated Facts. *Population and Development Review*, 23(2), 229–259. <https://doi.org/10.2307/2137545>
- Portes, A. (1997). On the sociology of national development: Theories and issues. *American Journal of Sociology*, 82(1), 55–85. <https://doi.org/10.1086/226270>

- Purdie-Vaughns, V. y Eibach, R. P. (2008). Intersectional invisibility: The ideological sources and social consequences of the non-prototypicality of intersectional subordinates. *Sex Roles*, 59(5-6), 377–391. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9424-4>
- Putnam, R. D. (2015). *Our kids: The American dream in crisis*. New York: Times Bestseller. ISBN: 9781476769905
- Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Boletín Oficial del Estado. Consultado el 12 de Agosto de 2019 [Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/con>]
- Reskin, B. y Bielby, D (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71–86  
<https://doi.org/10.1257/0895330053148010>
- Reskin, B.F., McBrier, D. y Kmec, J. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual Review of Sociology*, 25, 335–361.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.335>
- Ridgeway, C. (1997). Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, 62 (1), 218–235  
<https://doi.org/10.2307/2657301>
- Ridgeway, C. (2011). *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Nueva York: Oxford University Press. ISBN 978-0-19-975577-6
- Rinken, S. (2016). Crisis económica y sentimiento antinmigrante: el caso de Andalucía. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156(1), 77–96. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.156.77>
- Rinken, S. y Velasco-Dujo, S. (2010). La evolución de la opinión pública andaluza ante la inmigración: indicios de estabilidad y cambio en época de crisis económica.

Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 19, 67–90.

Rosenbaum, J., Kariya T., Settersen R. y Maier T. (1990) Market and network theories of the transition from high school to work: Their application to industrialized societies. *Annual Review of Sociology*, 16(1): 263–299  
<https://doi.org/10.1146/annurev.so.16.080190.001403>

Ruesga Benito, S., Da Silva Bichara, J., y Pérez Trujillo, M. (2015). La Gran Recesión y sus efectos sobre la eficiencia del mercado laboral: Un estudio aplicado a nivel regional para determinar el mismatch agregado en España. *Estudios de Economía Aplicada*, 33(1), 175–200.

Santamaría-López, E. S. (2018). Jóvenes, crisis y precariedad laboral: una relación demasiado larga y estrecha. *Encrucijadas. Revista Crítica de Ciencias Sociales*, 15(1), 1–24. ISSN: 2174-6753

Sayer, L. C. (2005). Gender, time and inequality: Trends in women's and men's paid work, unpaid work and free time. *Social Forces*, 48, 285–303.  
<https://doi.org/10.1353/sof.2005.0126>

Sayer, L.C. (2010). Trends in housework. En: Treas, J. and Drobnič, S. (eds.) *Dividing the domestic. Men, women, and household work in cross-national perspective*. Stanford: Stanford University Press: 19–38.  
<https://doi.org/10.11126/stanford/9780804763578.003.0002>

Scarborough, W., Sin, R. y Risman, B. (2019) Attitudes and the Stalled Gender Revolution: Egalitarianism, Traditionalism, and Ambivalence from 1977 through 2016. *Gender and Society*, 33(2), 173–200.  
<https://doi.org/10.1177/0891243218809604>

Solé, C. (1994a). Conflictos raciales a la luz de la teoría de los juegos. *Papers*, 43, 161–

175. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.1736>

- Solé, C. (1994b). *La mujer inmigrante*. Madrid: Ministerio de Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer.
- Solé, C. y Parella, S. (2005). Inmigrant women in domestic service: The care Crisis in the United States and Spain. En Henke, H. (ed). *Crossing Over: Comparing Recent Migration in the United States and Europe*. Cambridge (MA): Lexington B
- Sullivan O., Gershuny J. y Robinson J. P., (2018). Stalled or Uneven Gender Revolution? A Long-Term Processual Framework for Understanding Why Change Is Slow. *Journal of Family Theory and Review*. 10 (1), 263–279.  
<https://doi.org/10.1111/jftr.12248>
- Valenzuela-García, H., Parella, S. y Güell, B. (2017). Revisiting the ‘ethnic enclave economy’: resilient adaptation of small businesses in times of crisis in Spain. *International Journal of Anthropology and Ethnology*, 1(5), 1–13.  
<https://doi.org/10.1186/s41257-017-0008-5>
- Veenstra, G. (2013). The Gendered Nature of Discriminatory Experiences by Race, Class, and Sexuality: A Comparison of Intersectionality Theory and the Subordinate Male Target Hypothesis. *Sex Roles*, 68, 646–6659.  
<https://doi.org/10.1007/s11199-012-0243-2>
- Veenstra, G. (2011). Race, gender, class, and sexual orientation: Intersecting axes of inequality and self-rated health in Canada. *International Journal for Equity in Health*, 10(3), 1–11. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-10-3>.
- Venturini, A., y Villosio, C. (2018). Are migrants an asset in recession? Insights from Italy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(14), 2340–2357.  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1345992>
- Verkuyten, M. (2008). Life satisfaction among ethnic minorities: The role of discrimination and group identification. *Social Indicators Research*, 89(3), 391–

404. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9239-2>

Vidal-Coso, E. y Miret-Gamundi, P. (2014). The labour trajectories of immigrant women in Spain: Are there signs of upward social mobility?. *Demographic Research*, 31(1), 337–380. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2014.31.13>

Weldon, L., (2008). Intersectionality. En *Politics, Gender and Concepts*. Gary, G. y Mazur, A. (eds.). Cambridge: Cambridge University Press.

West, C. y Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151. <https://doi.org/10.1177/0891243287001002002>

Widner, D., y Chicoine, S. (2011). It's all in the name: employment discrimination against arab americans. *Sociological Forum*, 26(4), 806–823. <https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2011.01285.x>

Yeager, D. S., Hooper, S. Y., Purdie-Vaughns, V. y Cohen, G. L. (2017). Loss of institutional trust among racial and ethnic minority adolescents: A consequence of procedural injustice and a cause of life-span outcomes. *Child Development*, 88(2), <https://doi.org/658-676>. 10.1111/cdev.12697

## **CAPÍTULO 2**

Ellas más formadas, ellos con mejores oportunidades: un análisis de las relaciones de género en el acceso al trabajo remunerado durante la gran recesión

## Resumen<sup>6</sup>

Este artículo analiza los factores determinantes del acceso al empleo durante la crisis económica de 2008 en España. Mediante los microdatos de la Encuesta de Población Activa para la serie 2006-2016 se comparan las transiciones del desempleo al empleo entre hombres y mujeres en función de sus niveles educativos, sus responsabilidades familiares, su nacionalidad, de las regiones donde habitan y las tasas de paro dadas en las mismas. La principal hipótesis de la investigación sostiene que durante la Gran Recesión, mientras que los hombres han disminuido sus probabilidades de encontrar un trabajo debido a la destrucción de empleos en los sectores masculinizados, las mujeres han aumentado sus probabilidades de acceder al mercado de trabajo gracias a su elevado nivel educativo y a la segregación sexual horizontal que ha actuado de pantalla protectora de los empleos feminizados. La principal técnica analítica utilizada ha sido la regresión logística. Los resultados demuestran que a pesar de la gran destrucción de empleo masculino, la alta segregación horizontal no ha servido de pantalla protectora para el empleo femenino. Durante la Gran Recesión, las mujeres han tenido peores oportunidades para acceder al trabajo remunerado que sus coetáneos varones. Asimismo, se establece que si bien un mayor nivel educativo asegura unas mejores condiciones de acceso al mercado laboral para hombres y mujeres, los hombres tienen más empleabilidad que las mujeres con los mismos niveles educativos. Finalmente, se confirma que mientras que los hombres mejoran su empleabilidad cuando tienen hijos menores de 16 años a cargo, las mujeres la empeoran.

**Palabras clave:** *Mercado de trabajo, Gran Recesión, Empleabilidad, Desigualdades, Género.*

---

<sup>6</sup> Una versión menos extensa de este artículo se encuentra publicada como capítulo de libro tras haber sido sometido al proceso de evaluación de calidad editorial por el sistema de revisión por pares en Gualda-Caballero (2019).

## 2.1 Introducción: La Gran Recesión desde una perspectiva de género

A pesar de los esfuerzos que desde determinadas instituciones, gobiernos y empresas se están acometiendo para reducir las desigualdades de género en el mercado de trabajo, en España actualmente se siguen dando condiciones que perjudican las condiciones laborales de las mujeres (Hospido, 2009). La literatura sociológica y económica evidencia que estas desigualdades varían en función de las condiciones macroeconómicas de los países en cada periodo (Nagore-García, 2017). Durante la crisis que se inició en el año 2008 más de tres millones personas en España han perdido el empleo, y la tasa de paro que durante los años previos a la crisis se situaba en un 10%, ha superado en muchas ocasiones y lugares el 50% (Rocha, 2012). Evidencias como estas, han hecho que entre los análisis sociológicos se categorice la Gran Recesión como “*la mayor crisis económica que se ha vivido desde la Segunda Guerra Mundial*” (Elsby et al., 2016; Salido-Cortés, 2016). No obstante, como en todas las crisis anteriores, los efectos devastadores sobre las condiciones laborales no han sido los mismos para todas las personas. En función de la edad (Elder y Kring, 2016; Verd y López-Andreu, 2016), el género (Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2017; Murillo y Simón, 2014; Reskin y Bielby, 2005), el nivel educativo (Nagore-García, 2017; Hospido, 2009), las responsabilidades familiares (England, 2010; La Parra-Casado, 2000) y la nacionalidad (Cebolla-Boado et al., 2015; Muñoz-Comet, 2011, 2012), las personas padecen de manera distinta los efectos de la crisis socioeconómicas.

A diferencia de las anteriores crisis, la Gran Recesión ha dejado un escenario desconocido hasta el momento. Por primera vez en la historia, las mujeres en los momentos previos a la crisis estaban integradas en el mercado laboral con unos niveles de preparación superiores al de sus coetáneos varones (DiPrete y Buchmann, 2013). Asimismo, a diferencia de anteriores recesiones económicas, la mayor destrucción de empleo se ha concentrado en ocupaciones y sectores como la construcción, caracterizados por estar especialmente masculinizados y por concentrar un 41% de la pérdida total de empleo (Rocha, 2012). Este escenario ha generado un debate sociológico entre aquellos que defienden que han sido las mujeres las que peores consecuencias han sufrido durante la crisis (Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2011, 2013; Salido-Cortés, 2016), y aquellos que consideran que han sido los hombres

los que más damnificados han salido durante la crisis (De la Rica y Rebollo-Sanz, 2017; Elsby et al., 2016; Garrido, 2017).

Este artículo analiza el efecto del género sobre las probabilidades de acceder al mercado laboral durante la crisis en España. Asimismo identifica (1) los posibles cambios que se han dado en las desigualdades de género en el acceso al empleo en función de las distintas fases de la Gran Recesión y del nivel de desempleo, y (2) el efecto que tienen el nivel de estudios, la nacionalidad y las responsabilidades familiares sobre las posibilidades de conseguir un empleo.

La evidencia empírica que ha estudiado los efectos de la crisis sobre el acceso al empleo de hombres y mujeres es limitada y lleva a conclusiones dispares. Por ello, este artículo contribuye a la literatura de la temática respondiendo a la pregunta: ¿Bajo qué circunstancias la crisis económica ha modificado las desigualdades de género en el acceso al empleo? Para responder, se comparan las características individuales –nivel de estudios, edad, género, nacionalidad y responsabilidades familiares– y contextuales – periodo y desempleo en la comunidad autónoma de residencia– de una muestra representativa obtenida a partir de los microdatos de la Encuesta de Población Activa – EPA a partir de ahora– para el periodo 2006-2016.

De esta manera, la aportación que realiza esta investigación a la literatura es triple. En primer lugar, cabe recordar que la mayoría de las investigaciones que han analizado las transiciones del empleo al desempleo durante la crisis lo han realizado o bien, mediante las series de la EPA de carácter descriptivo (Muñoz-Comet, 2011, 2012), o mediante los registros proporcionados por la Seguridad Social (Nagore-García, 2017; Hospido, 2009). A diferencia de ellas, en esta investigación se utilizan los microdatos de la EPA (Instituto Nacional de Estadística, 2016) que permiten solventar los problemas de auto inscripción y de invisibilización del empleo irregular surgidos en ficheros como los de la seguridad social (Jiménez-García, 2018b) y analizar mediante análisis multivariantes las trayectorias de empleo reales. Asimismo, a diferencia de los años de crisis analizados en anteriores investigaciones (Addabbo et al., 2013; De la Rica y Rebollo-Sanz, 2017; Muñoz-Comet, 2011; Nagore-García, 2017; Nagore-García y Van Soest, 2016), la serie temporal elegida en este estudio permite analizar el efecto de la Gran Recesión en todas sus etapas. En segundo lugar, a excepción de unas pocas

investigaciones centradas en población migrada (González-Ferrer, 2011; Rinken et al., 2011) no se tiene constancia de investigaciones que tengan en cuenta el efecto de las responsabilidades familiares sobre las probabilidades de acceder al mercado de trabajo durante la crisis para las mujeres con nacionalidad española. En tercer lugar, como reseñan autoras como Nagore-García (2017) o Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño (2011, 2013), el acceso al empleo supone la primera barrera en la que se originan las desigualdades en el mercado laboral. Estudiar sus dinámicas desde una perspectiva temporal amplia que permita identificar los factores generadores de una mayor desigualdad de género, no sólo contribuye al debate académico, sino que además consigue aportar aspectos clave para el diseño de políticas públicas de empleo que fomenten la igualdad y favorezcan el crecimiento económico (Bettio et al., 2012).

La estructura del artículo es la siguiente: en primer lugar, se presenta una revisión de la literatura en la que se resumen las principales aportaciones que se han realizado en la sociología sobre los efectos de las crisis en el empleo de hombres y mujeres. En segundo lugar, se presentan las hipótesis de la investigación. Seguidamente, se presentan los datos y la metodología empleada en el apartado empírico. Posteriormente, se presentan los resultados principales de la investigación. En último lugar, se presentan las conclusiones principales y las limitaciones de la investigación.

## **2.2 El acceso al empleo durante las crisis económicas**

A pesar de las iniciativas legales y gubernamentales surgidas para frenar y revertir las desigualdades de género en el mercado laboral, actualmente se dan múltiples desigualdades entre hombres y mujeres en España (Guner et al., 2014). Existe un gran consenso sobre los efectos que tiene la igualdad de género sobre la productividad y la eficiencia de un país (Cantó et al., 2016; Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2017). No obstante, como reseña entre otras Nagore-García (2017), la literatura sobre las desigualdades de género en España se ha centrado principalmente en las desigualdades salariales y en la participación total de hombres y mujeres en el mercado laboral. Por este motivo, las investigaciones que analizan las desigualdades en el acceso al empleo son en muchos casos escasas, controvertidas y no tienen en consideración ni el ciclo

económico ni cómo éste afecta a las relaciones de género que se dan en el mercado de trabajo (Nagore-García, 2017: 231).

### a) El debilitamiento del empleo femenino

Diversos estudios previos argumentan que durante las crisis las mujeres tienen peores oportunidades laborales (Addabbo, Rodríguez-Modroño, y Gálvez Muñoz, 2015; Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2017; Murillo y Simón, 2014; Salido Cortés, 2016). La mayoría de justificaciones que se dan desde esta perspectiva se basan principalmente en la teoría del capital humano y de los roles de género. Ambas sostienen que las mujeres, debido a que invierten menos en educación por la anticipación que realizan a las responsabilidades familiares (Mincer y Polachek, 1974), tienen menos preparación para el mercado laboral que sus semejantes masculinos. Esta falta de preparación, sumada a la prevalencia de fuertes estereotipos de género, favorecen la contratación de los hombres en detrimento de las mujeres (Becker, 1985; Reskin y Bielby, 2005). Cabe recordar que los estereotipos de género prescriben qué actividades deben ser desarrolladas por cada sexo y sitúan al hombre en la esfera pública y remunerada del empleo y a la mujer en la privada, no remunerada y de cuidados.

En este sentido, Bruegel (1979) en un estudio en el que analiza a nivel global los efectos de las crisis sobre el empleo femenino arguye que las mujeres, debido a la ideología patriarcal que las designa como cuidadoras y responsables del hogar, tienen mayor riesgo que los hombres de perder el empleo en tiempos de crisis. Asimismo, debido a los recortes que se realizan desde las instituciones en servicios y prestaciones sociales durante las recesiones económicas, las mujeres tienen una mayor carga de trabajo no remunerado en el hogar (Campillo Poza, 2015; Ezquerro, 2012; Gálvez Muñoz, 2013; Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño, 2017; Lombardo y León, 2014). En la misma línea y basándose en el argumento de la mujer como cuidadora, England et al., (2016) demuestran que en tiempos de crisis son las mujeres las que pierden la mayoría de posibilidades laborales debido a su menor experiencia y a la reducción de productividad asociada a la carencia de cuidados que en tiempos de bonanza económica son producidos por el Estado.

Así, a pesar del protagonismo alcanzado por las mujeres durante la fase expansiva de los años 90 del Siglo XX, su posición de desventaja inicial les ha llevado a ser las más castigadas por la Gran Recesión (Salido-Cortés, 2016). A estos argumentos se le suman los propuestos por Vicent et al., (2013), que analizando los efectos de la crisis desde una perspectiva feminista, concluyeron que debido al recorte de servicios públicos, han sido las mujeres las que han tenido que asumir el trabajo no remunerado, mermando aún más su posición –ya menoscabada de partida– en el mercado de trabajo. En esta misma línea Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño (2013) establecieron, utilizando datos descriptivos de diversos trimestres de la Encuesta de Población Activa, que durante la crisis las mujeres además de aumentar su carga laboral remunerada por un salario más bajo, aumentaban su carga no remunerada debido al gran recorte en gasto social. De nuevo, Gálvez Muñoz y Rodríguez-Modroño (2017) establecen que durante la Gran Recesión en España, a pesar del *sorpasso* educativo femenino, el empleo masculino se ha recuperado antes que el femenino. Entre las causas que establecen para explicar dicho fenómeno destacan, por un lado, el retroceso en políticas de igualdad que merman las expectativas laborales de las mujeres, y por otro la posición de partida desventajosa que las mujeres tienen respecto a los hombres en todos los ámbitos, incluido el laboral. Por último, Murillo y Simón (2014) en su estudio sobre las desigualdades salariales concluyen que la actual crisis ha afectado más a las ocupaciones masculinizadas y ha conseguido aumentar la brecha salarial entre hombres y mujeres debido a la mejora relativa de los hombres que no han perdido el empleo.

## b) Crisis del empleo masculino

En el espectro contrario se encuentran aquellas investigaciones que analizando los efectos de la crisis sobre las trayectorias laborales llegan a la conclusión de que los hombres, a pesar de haber sido el grupo dominante en el empleo remunerado durante toda la historia reciente, han sido los que peores consecuencias laborales han experimentado durante la crisis. En este corpus se incluyen todas las investigaciones que se basan en el *efecto del trabajador añadido*<sup>7</sup> (Stephens, 2002) o en teorías feministas que se basan en el poder amortiguador que las mujeres han tenido a lo largo de la crisis (Addabbo et al., 2013).

---

<sup>7</sup> Se entiende como efecto del trabajador añadido a la táctica desarrollada por las mujeres cuando sus maridos o parejas pierden el empleo consecuencia de una crisis o recesión (Stephens, 2002). Del inglés, *added worker effect*.

Por un lado, Elsby et al., (2016) consideran la Gran Recesión como la peor crisis que se ha vivido en los países desarrollados desde las épocas de posguerra, y establecen que esta ha afectado de manera desproporcionada a los trabajadores hombres, jóvenes y poco educados (Elsby et al., 2016). Por otro lado, Hoynes et al., (2012) determinan que la crisis ha acabado con la hegemonía laboral masculina que, por primera vez ante una recesión, ha experimentado una pérdida de empleo masiva en comparación con las mujeres.

En el caso concreto de España, De la Rica y Rebollo (2017) han estudiado el acceso al empleo para el periodo 2000-2013 mediante datos extraídos de los registros de la Seguridad Social. Las autoras establecen que la caída en la demanda de empleo y el aumento del desempleo ha afectado en mayor grado a los hombres. En una investigación parecida, pero basada un periodo algo más corto, Nagore-García (2017) plantea que a pesar de que el empeoramiento de los hombres durante la crisis se deba a las condiciones cíclicas del empleo, una mejor preparación y un nivel de estudios más elevado sólo ha conseguido proteger los puestos de trabajo feminizados –aquellos empleos en los que las mujeres están sobrerrepresentadas–. En la misma línea y haciendo especial referencia a la educación, Zugasti-Mutilva (2014: 297) reseña que la crisis ha conseguido alterar el sistema de género consiguiendo que por primera vez las mujeres tengan mejores condiciones laborales y una mayor resistencia al desempleo. A estos argumentos se le suman los propuestos por Martín-Herrero et al. (2017), quienes en su estudio sobre el efecto de la crisis sobre las relaciones de género entre personas con nacionalidad española y extranjera alegan que las mujeres –especialmente las migradas– han conseguido hacer frente a la crisis de manera más exitosa que los hombres gracias a la pérdida de empleo masculino. Muñoz-Comet (2012) identifica, en un estudio para el periodo 2000-2010, que las mujeres han tenido una mejor resistencia al desempleo que los varones independientemente de su nacionalidad. Asimismo, Botía-Morillas (2013) argumenta que los hombres durante la crisis han sido los que peores consecuencias laborales han vivido. Entre los argumentos expuestos sitúa además de la elevada pérdida de empleo masculino, el hecho de que las mujeres en tiempos de crisis y ante situaciones adversas consiguen movilizar sus recursos, habilidades, capacidades y conocimientos para reducir los riesgos (Botía-Morillas, 2013).

## 2.3 Hipótesis

El estudio de la evolución de las relaciones de género en el acceso al empleo se desarrollará considerando las perspectivas teóricas del capital humano, del efecto del trabajador añadido y de la segregación sexual horizontal. Para el capital humano los elementos más importantes a la hora de acceder al mercado de trabajo son el nivel educativo, la experiencia laboral, el coste de contratación, el género y la existencia de responsabilidades familiares (Becker, 1993). En primer lugar, mediante la educación y la experiencia las personas demandantes de empleo aportan información a los empleadores sobre las posibles habilidades que desarrollarán en el caso de acceder a un puesto de trabajo. En segundo lugar, en función del precio de contratación, los empleadores calculan la posible rentabilidad de cada trabajador. En tercer lugar, mediante el género y la existencia de hijos a cargo los empleadores se figuran la posible productividad futura que desarrollarán las personas (Becker, 1985). Por ello sería de esperar bajo este paradigma que *“durante la crisis los empleadores hayan fomentado la empleabilidad de los hombres en detrimento de las mujeres”* –hipótesis 1–. La justificación de esta dinámica residiría por un lado, en el hecho de que los hombres tienen más experiencia laboral que las mujeres (Ochsenfeld, 2014). Por otro lado, debido a la gran destrucción de empleo masculino los hombres adquieren un precio de contratación muy bajo y asalariarles es muy rentable. Finalmente, los hombres suelen estar más liberados del trabajo doméstico y no remunerado y, por lo tanto, son más productivos en el mercado de trabajo.

La teoría del efecto del trabajador añadido sostiene por su parte que durante las crisis que afectan especialmente a los sectores masculinizados, las familias movilizan sus recursos. Mientras los hombres, acostumbrados a ser los proveedores principales del hogar, no consiguen acceder de nuevo al mercado de trabajo las mujeres, que clásicamente pertenecían a la población inactiva por dedicarse a las tareas no remuneradas, deciden participar de manera activa en el mercado laboral y evitar así una pérdida masiva de ingresos en el hogar (Bredtmann et al., 2017). En función de la intensidad y de la duración de las crisis, este efecto se daría en mayor o menor medida. Mientras que, cuando el estado y las instituciones públicas reducen las prestaciones sin que las familias puedan anticiparse al desempleo del proveedor principal se produciría

un incremento del efecto. Cuando las familias pueden anticiparse al desempleo del hombre como proveedor principal<sup>8</sup> amortiguando la pérdida de ingresos económicos a través de ajustes en el gasto familiar, se produciría un descenso del mismo (Bredtmann et al., 2017: 3). En este sentido, sería de esperar que durante la Gran Recesión las mujeres hayan tenido más incentivos que los hombres a la hora de acceder al mercado laboral debido a la pérdida de ingresos que se ha dado con la caída del empleo masculino. Asimismo, sería de esperar que a medida que avanza la crisis los hogares hayan ideado nuevas estrategias de reducción del gasto y adaptación a la austeridad, consiguiendo reducir el impacto de la pérdida salarial de los proveedores principales. En definitiva, bajo este corpus, “*la empleabilidad de las mujeres será más alta que la de los hombres al inicio de la crisis y se irá igualando durante las últimas etapas de la misma*” –hipótesis 2–.

Los supuestos de la segregación sexual horizontal establecen que hombres y mujeres deciden trabajar en aquellas ocupaciones que se alinean con sus objetivos de vida y que favorecen las cualidades que tipifican su género (Cejka y Eagly, 1999: 415). Si bien las mujeres prefieren ocupaciones que les aporten mayor flexibilidad, los hombres prefieren trabajar en ocupaciones enfocadas a objetivos más individualistas (Rice y Barth, 2017). Este cruce de preferencias hace que hombres y mujeres trabajen en sectores totalmente diferentes. Asimismo, cuando las mujeres rompen las barreras sociales del género y trabajan en sectores masculinizados, acaban abandonando y transitando hacia una ocupación feminizada debido al ambiente sexista que las rodea (Serón et al., 2015) y a la amenaza estereotípica que rodea a las personas que desafían el sistema de género (Kalokerinos et al., 2017). Por último, los hombres que eligen trabajar en campos feminizados se ven incentivados a abandonarlas debido a la pérdida salarial que les supone y a la desaprobación cultural que viven en su día a día (England et al., 2016).

Como demuestran diversas investigaciones, durante los contextos de crisis la segregación lejos de desaparecer, se transforma, se endurece y va en aumento (Torns y Cáceres, 2012: 79 y 80). Por ello, tomando en consideración la rígida segregación sexual horizontal característica del mercado de trabajo español, sería de esperar que durante la Gran Recesión la división sexual haya servido de pantalla protectora del

---

<sup>8</sup> Del inglés *Male Breadwinner*

empleo femenino. Asimismo, puesto que la gran destrucción de puestos de trabajo durante la crisis se ha dado en los sectores masculinizados y dadas las dificultades que tienen hombres y mujeres de romper las barreras del género, sería de esperar que *“la empleabilidad de las mujeres habrá sido superior a la de los hombres durante todo el periodo de crisis, y especialmente en las etapas más avanzadas de la misma”* –hipótesis 3–.

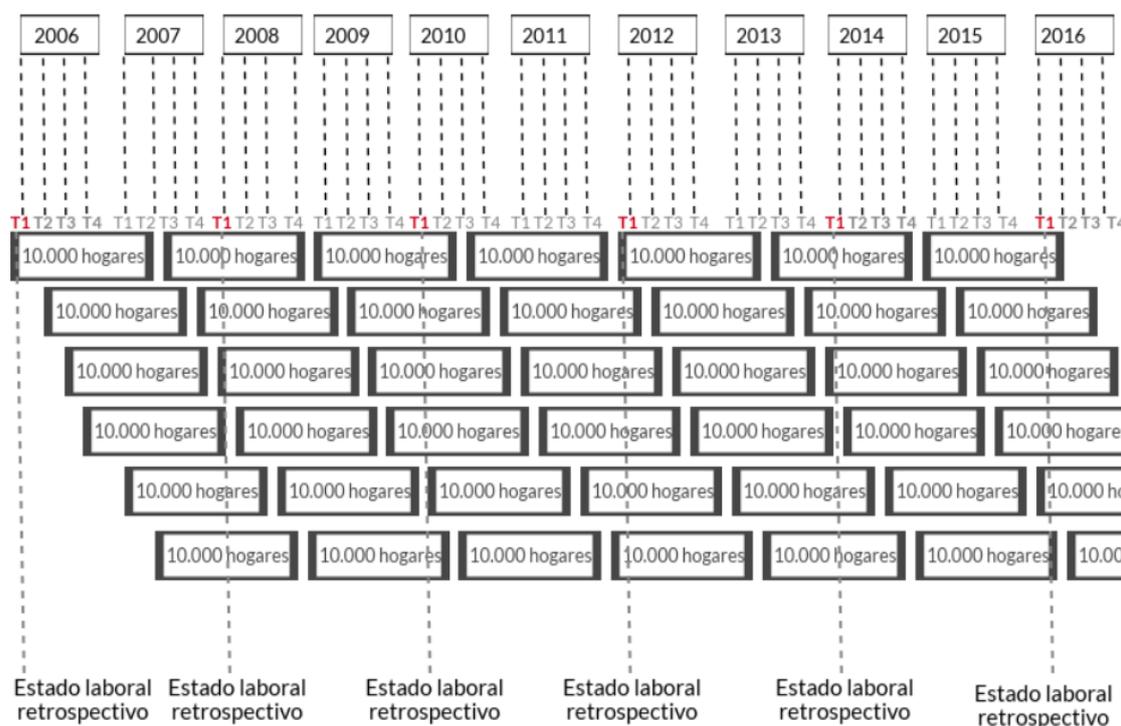
## **2.4 Datos y metodología**

Los datos empleados en este artículo provienen de la Encuesta de Población Activa (INE, 2016) –EPA a partir de ahora–. La EPA es una fuente de datos dirigida a la población que reside en viviendas familiares/ hogares que proporciona el Instituto Nacional de Estadística (INE) desde 1964. Su finalidad es conocer las características de las personas y de las unidades familiares en su relación con el mercado laboral. Para ello divide y clasifica a las personas en desempleadas, ocupadas, activas e inactivas. Es una encuesta de tipo panel rotatorio trimestral que posibilita la confección de series temporales homogéneas. A diferencia del Censo (INE, 2011), que confecciona los datos por auto inscripción y de manera distante en el tiempo, de la Encuesta de Estructura Salarial o de la Estadística estructural de empresas (INE, 2017), que no recoge todas las ramas de actividades ni a todos los ocupados, de los datos presentados por el Paro Registrado y los afiliados a la Seguridad Social (INE, 2019) y del resto de datos basados en registros administrativos, que están sujetos a normas y leyes cambiantes que no permiten la creación de series homogéneas en el tiempo, la EPA permite profundizar y describir a los sujetos en concomitancia con el mercado de trabajo. Gracias a la desagregación que presenta permite analizar mediante análisis bivariados el efecto de las estructuras y responsabilidades familiares (Jiménez-García, 2018a). A pesar del conjunto de limitaciones que ofrecen los datos de tipo transversal respecto a los datos de tipo longitudinal, la EPA consigue, debido a su naturaleza de panel rotatorio, establecer unos periodos de muestreo que se repiten rápidamente con una muestra muy grande. Gracias a esta característica la EPA garantiza la representatividad de las muestra a lo largo del tiempo. Asimismo, evita la atrición y el desgaste de los y las encuestadas a la vez que mantiene la comparabilidad entre todos los trimestres observados (Brady y Johnston, 2015).

Con el objetivo de analizar el efecto de la crisis sobre las relaciones de género en el acceso al empleo, los ciclos de muestreo seleccionados, como puede comprobarse en la figura 2.1, se corresponden con los primeros trimestres de los años 2006 –Pre crisis–, 2008, 2010, 2012, 2014 –Crisis– y 2016 –Post crisis–. A pesar de que lo más idóneo para este tipo de estudios sería emplear los segundos trimestres de cada año para evitar la estacionalidad del empleo producida por el mercado navideño y el auge del sector servicios durante el verano, la EPA sólo cuenta con una pregunta retrospectiva sobre la situación laboral del entrevistado el año anterior a la entrevista. Dicha pregunta es fundamental para poder analizar correctamente las transiciones laborales del desempleo al empleo –desde  $t-1$ , a  $t$ – y se realiza únicamente en el primer trimestre del año. Asimismo, al seleccionar únicamente un trimestre cada dos años, se consigue evitar la repetición de sujetos en la muestra que podrían sesgar los resultados. Cabe recordar que la EPA no cuenta con identificadores estables para los sujetos u hogares, ya que estos van cambiando cada trimestre para mantener el secreto estadístico. A pesar de que diferentes investigaciones han fusionado diferentes ficheros en el tiempo, al ser meras aproximaciones carecen de robustez metodológica y en muchos casos caen en confusiones que pueden llevar a interpretaciones erróneas de los resultados (Martínez García, 2006; Muñoz-Comet, 2014).

La muestra seleccionada está compuesta por las mujeres y los hombres en edad activa, que representa en datos no ponderados un total de 130.000 personas por trimestre. Se han excluido a los menores de 16 y a los mayores de 65. También se han eliminado a aquellas personas que declararon estar empleadas o inactivas en el año anterior a la observación, debido a la imposibilidad de analizar sus transiciones del paro al empleo. Por último, también se ha excluido de la muestra de estudio a aquellas personas que contaban con un certificado de minusvalía superior al 33% debido a sus diferentes vías de inserción laboral. Con el objetivo de medir las desigualdades en el acceso al empleo se ha obtenido una submuestra formada por las personas que el año anterior declararon estar desempleadas buscando activamente empleo y que está formada por 201.244 personas en el conjunto de años. Esta última muestra está compuesta en un 60,2% por mujeres y en un 39,8% por hombres. De media, la muestra de cada trimestre está compuesta por 30.000 personas.

Figura 2.1 Esquema explicativo de la técnica analítica empleada para la explotación de los microdatos de la Encuesta de Población Activa



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016)

La variable dependiente del estudio es la transición al empleo desde el desempleo. Es de tipo dicotómica y está codificada como 0 para aquellas personas que no consiguen encontrar un empleo durante el año de observación y como 1 para las que sí consiguieron transitar al empleo. Para su construcción se han empleado 3 variables de la EPA. La primera de ellas se corresponde con una pregunta de carácter retrospectivo que se refiere al estado de actividad, inactividad o desempleo de la persona un año antes de la encuesta. La segunda es la ocupación desagregada a dos dígitos según la Clasificación Nacional de Ocupaciones del 2011<sup>9</sup>. Esta variable aporta información sobre el estado de actividad de la persona en el momento de la entrevista. Para reforzar la robustez de esta variable se ha incluido la variable original *nuevo empleo*; variable dicotómica codificada como 0 para aquellos que no han conseguido un nuevo empleo en las últimas cuatro semanas y como 1 para aquellas que sí. Finalmente, la población

<sup>9</sup> Para los años 2006, 2008 y 2010 la variable ocupación se ha recodificado desde el formato CNO-94 al CNO-2011

estudiada en esta muestra está seleccionada de manera aleatoria, posibilitando la realización de técnicas cuantitativas de tipo explicativas que no incurran en un sesgo de selección debido al truncamiento o a la censura en la muestra de estudio (Winship y Mare, 1992: 330).

Entre las variables independientes se han incluido el nivel educativo, el año de referencia, el sexo, la edad –en formato quinquenal–, la existencia de hijos menores de 16 años en el hogar familiar, el nivel de desempleo y la nacionalidad. Para la variable que determina el nivel de estudios alcanzado por las personas se ha optado por una clasificación de tres categorías: *Nivel bajo*, que agrupa a personas analfabetas y personas con títulos de educación primaria –33.07% de la muestra–; *nivel medio*, que contempla a personas con títulos de educación secundaria, formación profesional y certificados de profesionalidad –58.18% de la muestra–; *nivel alto*, que concentra a personas con títulos universitarios de grado, diplomatura, licenciatura o superiores – 8.75% de la muestra–.

Debido a que la EPA es una encuesta que se realiza a hogares permite conocer tanto la existencia de responsabilidades familiares como el número y las edades de los hijos presentes en cada unidad familiar. De esta manera se puede conocer el efecto que estas responsabilidades tienen sobre la empleabilidad de hombres y mujeres. Con el objetivo de conocer si se ha producido un castigo o un premio a la maternidad y a la paternidad de manera separada, se han creado dos variables dicotómicas que aportan información sobre la existencia de padres y madres con uno o varios hijos menores de 16 años a cargo. Ambas están categorizadas como 0 para las personas que no tienen hijos y como 1 para las que si los tienen. Se han excluido de la categoría *padre* y *madre* a las personas que tienen hijos mayores de 16 años a cargo debido a que, a pesar de poder suponer una responsabilidad familiar, tienen edad laboral y no requieren de tantos cuidados, recursos y atención como los hijos menores.

La literatura sociológica ha puesto de manifiesto que un mayor tiempo en el paro, reduce las posibilidades de acceder al mercado laboral (Bentolila et al., 2018). Para controlar en los modelos estadísticos el tiempo en el desempleo que llevan las personas se ha construido la variable *tipo de paro*. Es categoría y agrupa por un lado a las

personas que llevan menos de 24 meses buscando empleo, por otra a aquellas que llevan entre 25 y 48 meses y por último a las que llevan más de 48 meses paradas.

Tabla 2.1 Resultados descriptivos de las variables empleadas en el capítulo.

Variable	Observaciones	Media	Des Están.	Min	Max
Transición	201008	0,017	0,131	0	1
Sexo	653502	1,509	0,5	1	2
Nivel educativo	653502	1,969	0,638	1	3
Nivel de Paro	653502	2,075	0,85	1	3
Año	653502	3,494	1,681	1	6
Madre	653502	0,176	0,381	0	1
Padre	653502	0,158	0,365	0	1
Edad	653502	6,668	2,733	2	11
Nacionalidad	653502	0,925	0,262	0	1

*Fuente:* Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016)

Para la variable independiente que determina el nivel de desempleo existente en cada comunidad autónoma cada año se han establecido tres categorías. La primera, denominada *nivel bajo*, agrupa a las comunidades autónomas que durante el periodo estudiado tuviesen una tasa de paro inferior al 15%. La segunda, designada como *nivel medio*, agrupa a las comunidades autónomas que durante el periodo de crisis tuviesen una tasa de paro situada entre un 15 y un 19,9%. La tercera y última, llamada *nivel alto*, agrupa a las comunidades autónomas que durante la Gran Recesión tuviesen una tasa de desempleo superior al 20%.

Finalmente, para conocer la nacionalidad de las personas se han utilizados dos variables de la EPA que contienen información sobre el lugar de nacimiento de las personas y el tipo de nacionalidad adquirida en el momento de la entrevista. A partir de ellas se ha creado la variable *ciudadanía*. Es dicotómica y está categorizada como 0 para aquellas personas que tienen nacionalidad española o doble nacionalidad –siendo una de ellas la española– y como 1 a aquellas personas cuya única nacionalidad sea extranjera.

La técnica utilizada para analizar las probabilidades que hombres y mujeres tienen o bien de transitar desde el desempleo al empleo, o bien de permanecer en el desempleo es la regresión logística (Agresti, 1990; Jovell, 2014). De esta manera se puede analizar

el riesgo de que estos eventos se den a lo largo del tiempo a partir de variables explicativas y de control tanto individuales como contextuales.

Para analizar las relaciones de género respecto a las variables introducidas en el modelo de regresión se realizan seis interacciones. La primera estudia la rentabilidad en el acceso al empleo que las personas obtienen cuando aumentan su nivel educativo en función de su sexo. La segunda analiza si las desigualdades en el acceso al empleo entre hombres y mujeres han aumentado o se han reducido durante la crisis, y se realiza a partir de las variables sexo y año de observación. La tercera interacción muestra el efecto que ha tenido la paternidad en el acceso al empleo a lo largo de la crisis. La cuarta interacción estudia el efecto de la maternidad sobre el acceso al empleo de las mujeres. Las dos últimas interacciones comprueban el efecto de la paternidad y la maternidad respectivamente, sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres en función de su nivel educativo. Para facilitar la lectura e interpretación de estas interacciones se presentan ilustrados en figuras mediante marginales predictivos. Asimismo, las tablas de las que se obtienen las figuras pueden ser consultadas en los anexos de este capítulo. Todos los análisis han sido realizados con la versión 14 del paquete estadístico STATA.

## **2.5 Resultados**

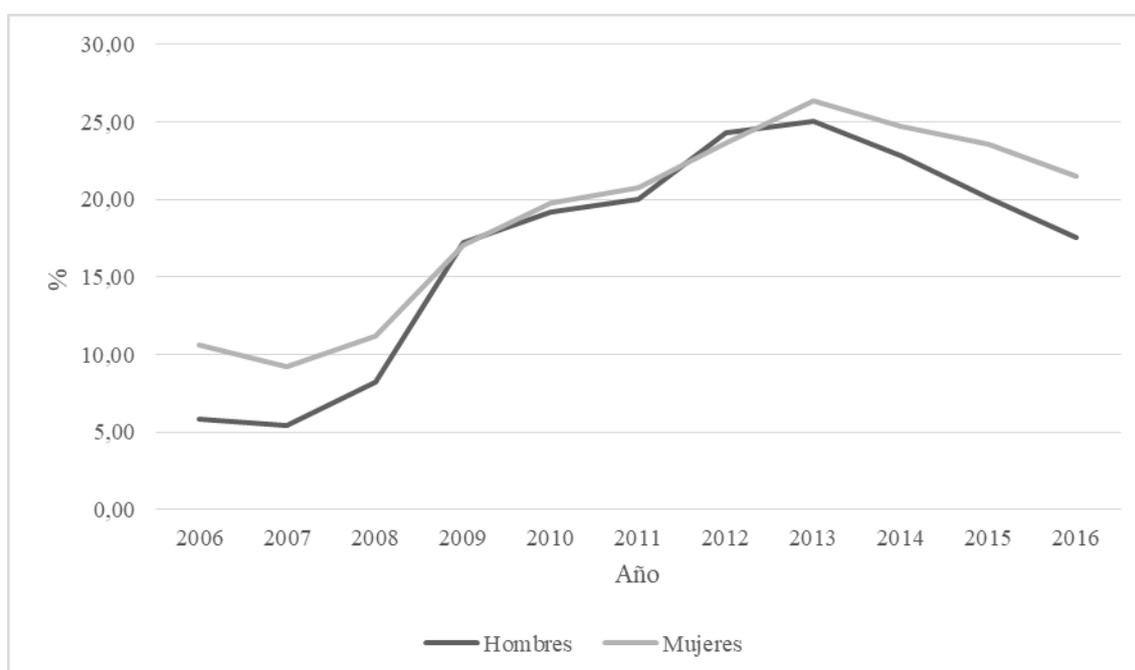
### **a) Evolución general del acceso al empleo**

El número de transiciones que se dieron desde el desempleo al empleo durante el periodo estudiado es muy similar para hombres y mujeres. Durante los años 2006 y 2008 se dieron considerablemente más transiciones hacia el empleo, y a partir de la irrupción de la crisis, se observa como el número de personas que consiguen acceder al mercado de trabajo se reduce drásticamente.

Como se observa en la figura 2.2, los hombres a pesar de haber experimentado un aumento masivo en la tasa de desempleo en los primeros años de crisis, tuvieron durante todo el periodo estudiado una tasa de paro inferior al de sus coetáneas. Asimismo, se observa como a medida que avanza la crisis, las tasas de paro entre hombres y mujeres se asemejan cada vez más.

Si bien la evolución en las tasas de paro refleja de manera descriptiva una equiparación en las condiciones de salida del mercado de laboral entre hombres y mujeres, esta no se traduce en una igualación en las condiciones de entrada en el mercado de trabajo. Como demuestran los análisis de regresión logística presentados en la tabla 2, el hecho de ser mujer reduce de manera muy significativa las posibilidades de acceder al mercado de trabajo. Concretamente, cuando todas las variables se mantienen constantes, los hombres tienen 1,28 veces más probabilidades de encontrar un trabajo que las mujeres. Estas diferencias cuestionan la tesis generalmente aceptada que asume que debido al debilitamiento del empleo masculino durante la crisis, el acceso al empleo se daría con cada vez más igualdad.

Figura 2.2 Evolución de la tasa de paro en España (2002 – 2017)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016).

La variable que mide el efecto del nivel educativo de los entrevistados sobre las probabilidades de encontrar un empleo demuestra que en tiempos de crisis cuanto mayor es el nivel educativo alcanzado, mayor es la empleabilidad de las personas. Específicamente, se demuestra que respecto a las personas con estudios primarios o básicos –categoría de referencia en los análisis multivariantes–, las personas con estudios medios tuvieron durante todo el periodo estudiado 1,22 veces más posibilidades de obtener un empleo. Estas diferencias, ya de por sí muy elevadas, son

aún más considerables cuando se incluye en los análisis a las personas con estudios superiores que, controlando por todas las variables del modelo, tuvieron 1,99 veces más probabilidades de encontrar un empleo que aquellas con un nivel de estudios básico.

Tabla 2.2 Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al mercado laboral para hombres (n=74742) y mujeres (n= 126502)

Predictores	B		Error Estándar de B	Odds Ratio
<b>Sexo</b>				
Mujer	-0,260	***	0,041	0,771
<b>Nivel educativo</b>				
Medio	0,203	***	0,046	1,225
Superior	0,692	***	0,058	1,998
<b>Nivel de paro</b>				
Medio (15- 19.9%)	-0,108		0,069	0,898
Alto (≥20%)	-0,156	*	0,077	0,856
<b>Año</b>				
2008	-0,203	***	0,060	0,816
2010	-0,386	***	0,082	0,680
2012	-0,625	***	0,093	0,535
2014	-0,515	***	0,092	0,597
2016	-0,400	***	0,085	0,671
<b>Madre con hijos a cargo</b>				
Si	-0,119	***	0,056	0,888
<b>Padre con hijos a cargo</b>				
Si	0,799	***	0,069	2,224
<b>Edad (quinquenal)</b>				
21-25años	0,990	***	0,060	2,692
26-30años	1,382	***	0,067	3,983
31-35años	1,151	***	0,072	3,160
36-40años	0,738	***	0,078	2,091
41-45años	0,497	***	0,079	1,643
46-50años	0,249	***	0,079	1,283
51-55años	-0,164	*	0,083	0,849
56-60años	-1,039	***	0,103	0,354
61-65años	-2,361	***	0,176	0,094

Nacionalidad				
Española	-0,289	***	0,057	0,749
Constante	-3,965	***	0,069	0,019

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

*Fuente:* elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). Nota: Las categorías de referencia son (1) hombres para la variable *sexo*, (2) nivel bajo para la variable *nivel educativo*, (3) nivel bajo (<15%) para la variable *nivel de paro*, (4) el año 2006 para la variable *año*, (5) sin hijos para la variable *madre con hijos a cargo*, (6) 16-20 años para la variable *edad* y (7) extranjera para la variable *nacionalidad*. La variable de control *tipo de paro* ha sido omitida en la tabla.

Las variables de control que fijan el tipo de desempleo existente en cada territorio y año ponen de manifiesto la influencia del contexto regional en las probabilidades de acceso al empleo. Manteniendo todas las variables constantes se advierte que las probabilidades que tuvieron las personas desempleadas de transitar hacia el empleo en regiones con una tasa de paro inferior al 15%, fueron 1,12 veces más altas que las que vivían en regiones con tasas de desempleo medio –entre un 15 y un 19,9%–, y 1,16 veces más elevadas respecto a las personas que buscaban empleo en regiones con una tasa de paro superior al 20%. En definitiva, cuanto mayor es la proporción de personas desempleadas en una región, menores son las probabilidades de encontrar un empleo.

Si bien la crisis ha mermado la empleabilidad de las personas, sus efectos no han sido los mismos durante todo el periodo estudiado. Respecto al año 2006, las posibilidades que tuvieron las personas de acceder a un empleo fueron más bajas en todos los años observados. Concretamente, las probabilidades de acceder a un trabajo para las personas que buscaron empleo en el 2006 fueron 1,23 más altas en comparación con las que lo buscaron en el 2008. De la misma manera, estas tuvieron 1,47 veces más probabilidades que las entrevistadas en 2010, 1,86 veces más en comparación con las personas entrevistadas en 2012, 1,67 veces más que las que lo hicieron en el 2014 y un 1,49 más que las del último año observado 2016. De estos resultados se concluye que el peor año para poder obtener un empleo fue el 2012, seguido del 2014, del 2016, y del 2008.

Las variables que miden el efecto de la maternidad y de la paternidad sobre las posibilidades de acceder al empleo indican que si bien para las mujeres el hecho de tener hijos menores de 16 años a cargo supone una desventaja, para los hombres la misma situación se convierte en un atributo positivo. Las mujeres que no tienen hijos

menores a su cargo consiguen tener 1,13 veces más probabilidades de encontrar un empleo que las mujeres con hijos. Por otro lado, para los hombres ser padre es una de las variables que más influye en el hecho de acceder a una ocupación. Por ello, los hombres que tienen hijos menores a su cargo tienen 2,22 veces más probabilidades de transitar hacia el empleo que los hombres sin cargas familiares.

Los análisis realizados para observar el efecto de la edad sobre la empleabilidad ponen de manifiesto que la probabilidad más alta de encontrar un empleo la tienen las personas que tenían entre los 26 y los 30 años. Este grupo respecto al formado por las personas del grupo de referencia –personas de entre 16 y 20 años– experimentaron 3,98 veces más probabilidades de acceder al mercado laboral. El segundo grupo que más empleabilidad presentó fue el compuesto por las personas que tenían entre 31 y 35 años, que respecto a las personas más jóvenes de la muestra tuvieron 3,16 veces más probabilidades de trabajar. Por último, destaca que a partir de los 50 años las probabilidades que tienen las personas de acceder al mercado de trabajo se reducen drásticamente. Respecto a ellos, las personas que tienen entre los 16 y los 20 años –y que por extensión son las que menos experiencia laboral y formación tienen– tienen 1,18 veces más probabilidades de acceder a un empleo. No obstante, estas diferencias aumentan exponencialmente llegando un punto en el que las personas más jóvenes experimentan de 10,6 veces más de probabilidades de trabajar que aquellas que tienen entre 61 y 65 años, poniendo de manifiesto la baja empleabilidad de las personas cuando se encuentran próximas a la jubilación.

La variable que analiza la empleabilidad de las personas en función de la nacionalidad pone de manifiesto de manera sorprendente que las personas con nacionalidad extranjera tienen una empleabilidad 1,34 veces mayor que las personas con nacionalidad española o doble nacionalidad. Sin embargo, este resultado está relacionado con hallazgos como los establecidos por Gil-Alonso y Vidal-Coso (2015) y Venturini y Villosio (2018), según los cuales los inmigrantes han sido más *resilientes* a la crisis. Entre los argumentos que explican esta situación se encuentra en primer lugar, la gran segmentación del mercado de trabajo que sitúa a los inmigrantes en empleos físicos, de baja calidad, con bajos salarios y estatus, y donde las personas con nacionalidad española no desean trabajar. En segundo lugar, esta situación podría estar también motivada por la actual Ley de Extranjería (Ley Orgánica 4/2000), la cual obliga a las personas inmigradas a estar empleadas para poder obtener y renovar sus permisos de

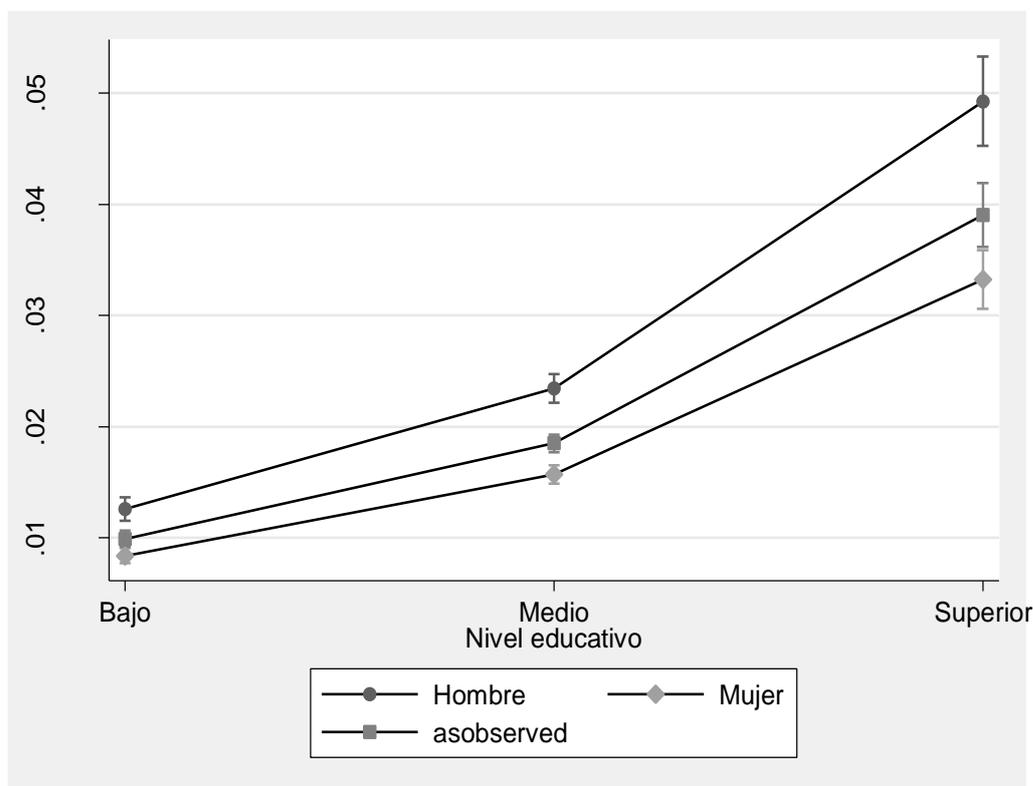
residencia y trabajo. Por último, esta situación también podría deberse a la falta de capital económico y social de la que adolecen muchas personas extranjeras y que les fuerza a estar empleados en ocupaciones no muchas veces deseadas.

## b) Dinámicas de género: nivel educativo, segregación, paternidad y maternidad

Para poder observar cómo influye el nivel educativo, el periodo y la paternidad en función del género de los entrevistados sobre las probabilidades de transitar hacia el empleo se realizan diversas interacciones. Como se observa en la interacción realizada entre las variables sexo y nivel educativo presentadas en la figura 2.3, a pesar de que hombres y mujeres consiguen aumentar sus probabilidades de acceder al empleo cuando aumentan sus niveles educativos, los hombres consiguen obtener mucha más rentabilidad que sus coetáneas ante una determinada inversión educativa. Este escenario de desigualdad es aún más desfavorable para las mujeres cuando adquieren niveles educativos altos, ya que si bien la empleabilidad de hombres y mujeres con un nivel educativo bajo es muy similar, cuando se aumenta el nivel educativo se observa que los hombres se distancian aún más de las mujeres.

Este contexto se corresponde con los pronósticos que desde el capital humano se habían sostenido para ciclos de crisis por dos motivos. En primer lugar porque son los hombres los que mejores oportunidades laborales tienen, demostrando así que una mayor experiencia, un descenso en el precio de contratación durante las etapas de crisis y una mayor energía en la esfera remunerada del empleo, devenida del déficit de el trabajo no remunerado, mejoran la empleabilidad. En segundo lugar, porque como se expuso anteriormente independientemente del género, son las personas con niveles educativos elevados las que mejores oportunidades laborales tienen.

Figura 2.3 Probabilidad de acceder al empleo según el nivel educativo y sexo (2006-2016). Intervalo de confianza del 95%



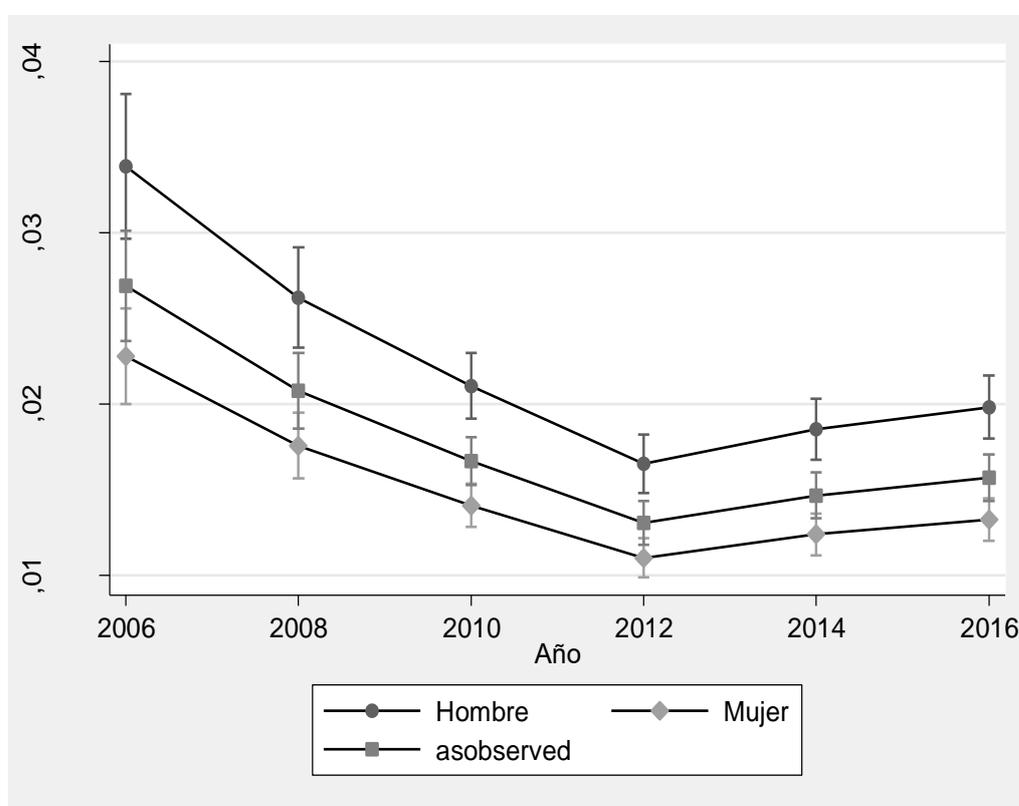
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016). Nota: Marginales predictivos disponibles en la tabla 2.3 de los anexos

En la figura 2.4 se presentan las dinámicas de acceso al empleo seguidas por hombres y mujeres a lo largo de la crisis. Como puede observarse, a medida que avanza la crisis económica, la empleabilidad de hombres y mujeres se reduce drásticamente. La mayor bajada en la empleabilidad se da tras la irrupción en 2008 de la crisis. La dinámica observada demuestra que la empleabilidad sigue cayendo para hombres y mujeres, siguiendo la misma tendencia hasta llegar a los mínimos de 2012. A partir del año 2014 se observa una ligera mejoría en las condiciones laborales. Por otro lado, la figura 2.4 permite visualizar cómo a pesar de la destrucción de empleo masculino dado durante de la crisis, las mujeres tuvieron en todo momento peores condiciones laborales que los hombres. Esta desigualdad se mantiene constante generando una brecha que no se reduce en los diez años analizados.

Como puede observarse en la figura 2.5, en todo el periodo estudiado los hombres con hijos a su cargo han tenido más empleabilidad que los hombres sin hijos. Este escenario demuestra que el hecho de ser padre, lejos de mermar la empleabilidad de los hombres

debido al aumento de tareas que supone el cuidado de los hijos, mejora las condiciones de acceso al mercado de trabajo. No obstante, las causas de este supuesto *premio a la paternidad*<sup>10</sup> pueden ser muy diferentes según qué caso, y lo que puede parecer una mayor probabilidad de transitar hacia el empleo respecto a otros grupos, podría devenir de la mayor necesidad que los padres tienen de aportar ingresos a la unidad familiar en momentos de crisis y precariedad en comparación con los hombres sin responsabilidades familiares.

Figura 2.4 Probabilidad de acceder al empleo según año y sexo. Intervalo de confianza del 95 %



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016). Nota: Marginales predictivos disponibles en la tabla 2.4 de los anexos

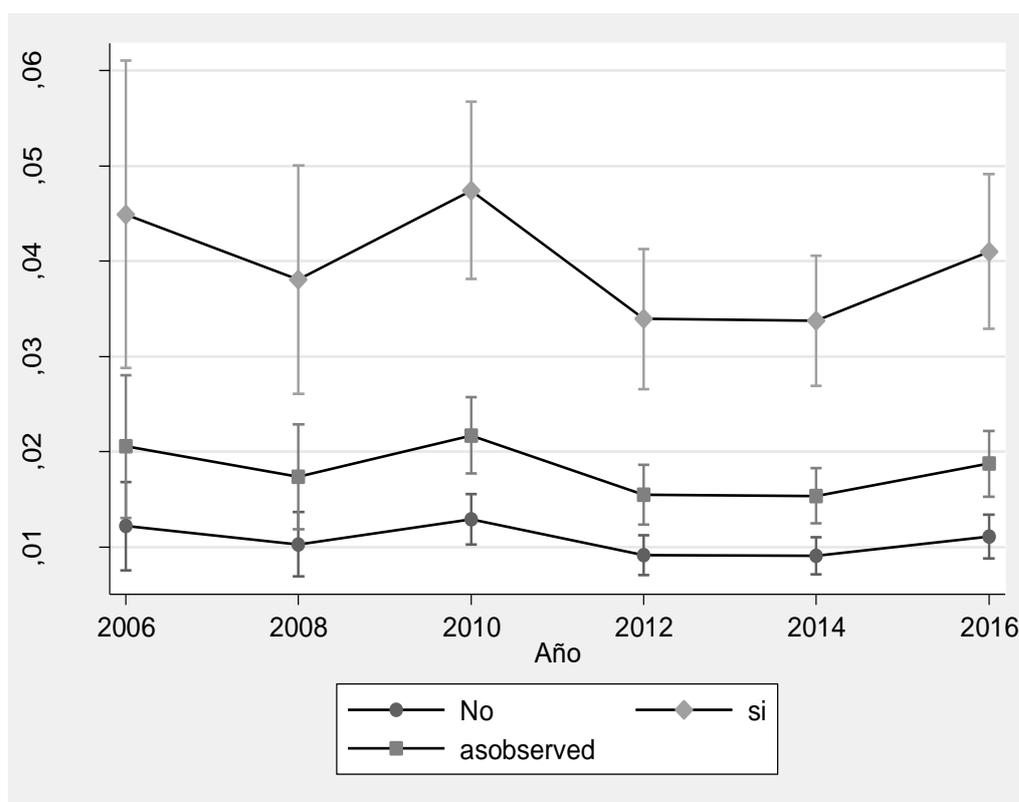
Contrariamente a esta situación ventajosa vivida por los hombres cuando experimentan la paternidad, los resultados que analizan el efecto de la maternidad sobre las trayectorias laborales de las mujeres, disponibles en la figura 2.6, muestran la existencia del conocido como *castigo a la maternidad*<sup>11</sup>. No obstante, al igual que ocurría con los hombres en el mercado de trabajo cuando experimentaban la paternidad, las posibles

<sup>10</sup> Del inglés *Fatherhood premiums*. Para una revisión véase Petersen et al., (2014)

<sup>11</sup> Del inglés *Motherhood Penalty*. Para una revisión véase Benard y Correll (2010)

causas de este efecto son diversas y el origen del castigo laboral a la maternidad podría surgir de distintos mecanismos discriminatorios aplicados por los empleadores sobre las madres debido a su supuestamente menor implicación en el mercado de trabajo (Correll, Benard y Paik, 2007) o por la preferencia individual de las mujeres, las cuales podrían verse menos motivadas para participar en la esfera remunerada del empleo (Hakim, 2002; 2006).

Figura 2.5 Probabilidad de acceder al empleo de los hombres en función de la existencia de hijos/as a cargo y del año. Intervalo de confianza del 95%

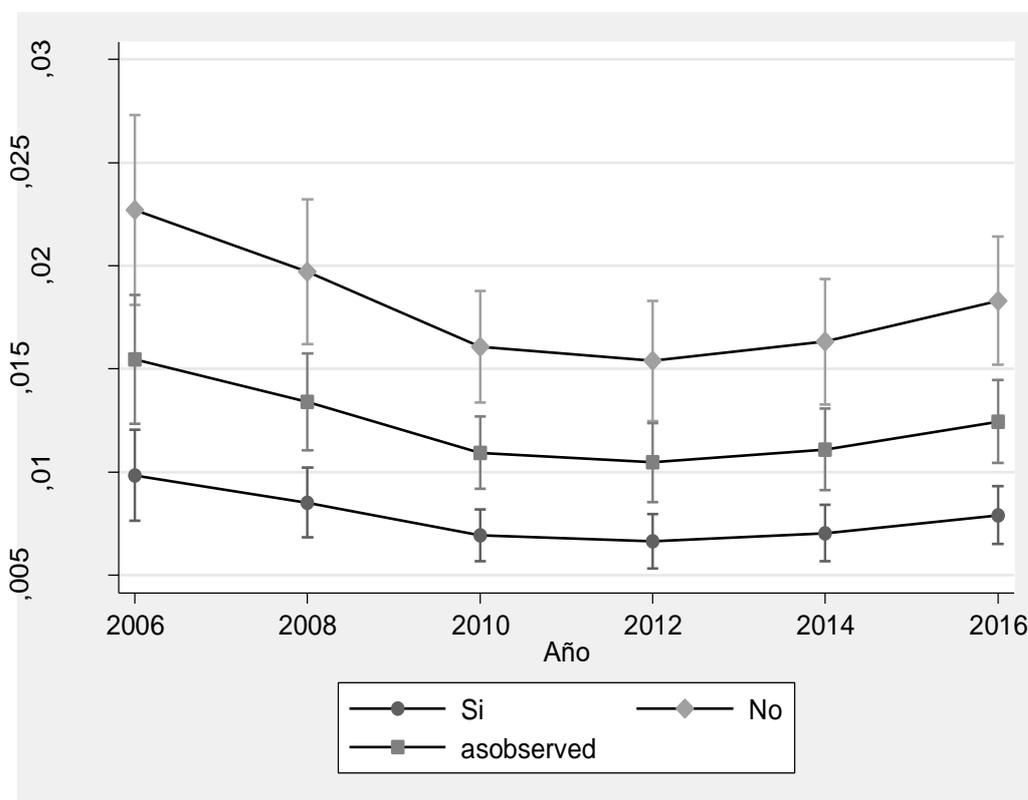


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016). Nota: Marginales predictivos disponibles en la tabla 2.5 de los anexos

Respecto a los escenarios propuestos por las teorías de la segregación y del trabajador añadido cabría reseñar que ninguno de ellos se cumple. Por un lado, el efecto del trabajador añadido asumía que la empleabilidad de las mujeres sería superior a la de los hombres durante los primeros años de crisis y se iría igualando los últimos. Por otro lado, la teoría de la segregación presumía que las oportunidades laborales de las mujeres serían superiores a la de los hombres durante toda la crisis. Si bien se ha comprobado que la segregación ha servido de pantalla protectora para el desempleo de las mujeres,

no ha servido como potenciador del empleo femenino en tiempos de destrucción de empleo masculino. En definitiva, la naturaleza de la crisis relacionada con el masculinizado sector inmobiliario, ha conseguido frenar el masivo despido de mujeres en sectores feminizados (Addabbo et al., 2013), pero no ha conseguido que se aumente la demanda de trabajo en los mismos.

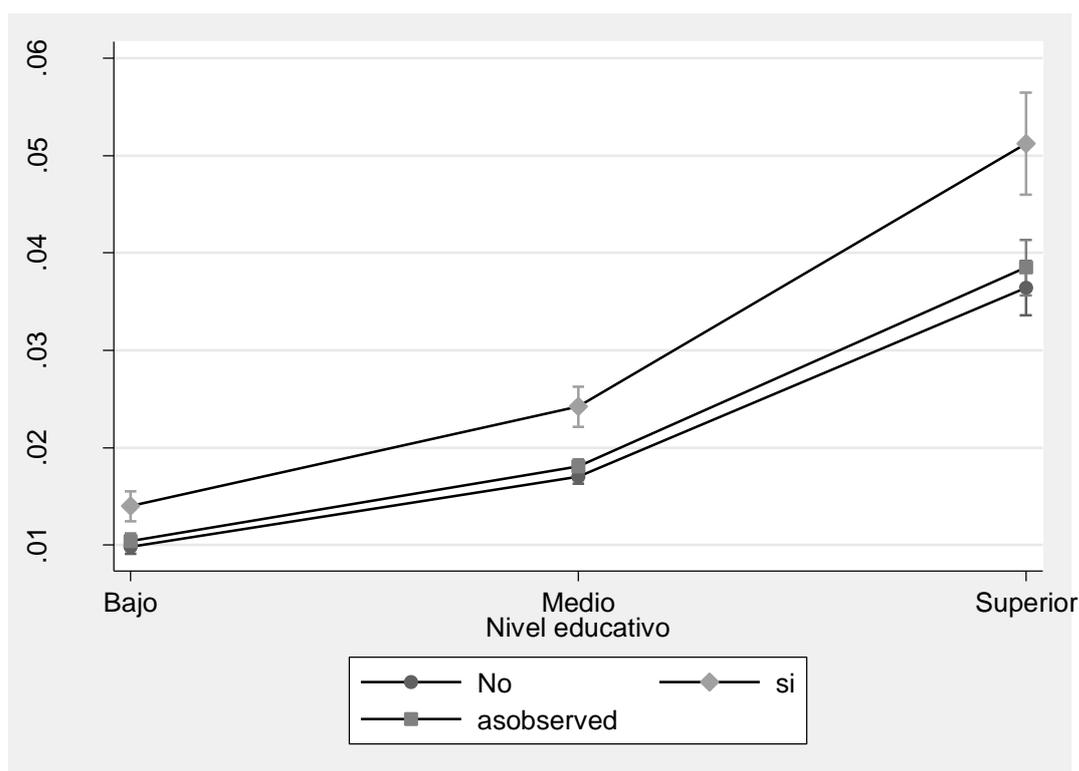
Figura 2.6 Probabilidad de acceder al empleo de las mujeres en función de la existencia de hijos/as a cargo y del año. Intervalo de confianza del 95%



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016). Nota: Marginales predictivos disponibles en la tabla 2.6 de los anexos

Para comprobar si el efecto premio a la paternidad, que anticipaba un mayor éxito en el acceso al empleo de los hombres con hijos en comparación con los hombres sin hijos, varía en función del nivel educativo se ha realizado una interacción entre la variable paternidad y nivel educativo. Como puede observarse en la figura 2.7, el premio a la paternidad es más elevado cuanto mayor es el nivel educativo de los hombres. Asimismo, también es destacable el hecho de que los hombres con hijos a cargo, pero con un nivel educativo bajo tengan más probabilidades de acceder al empleo que los hombres sin hijos de nivel educativo elevado.

Figura 2.7 Marginales predictivos para las variables padre con hijos a cargo y nivel educativo. Intervalo de confianza del 95%



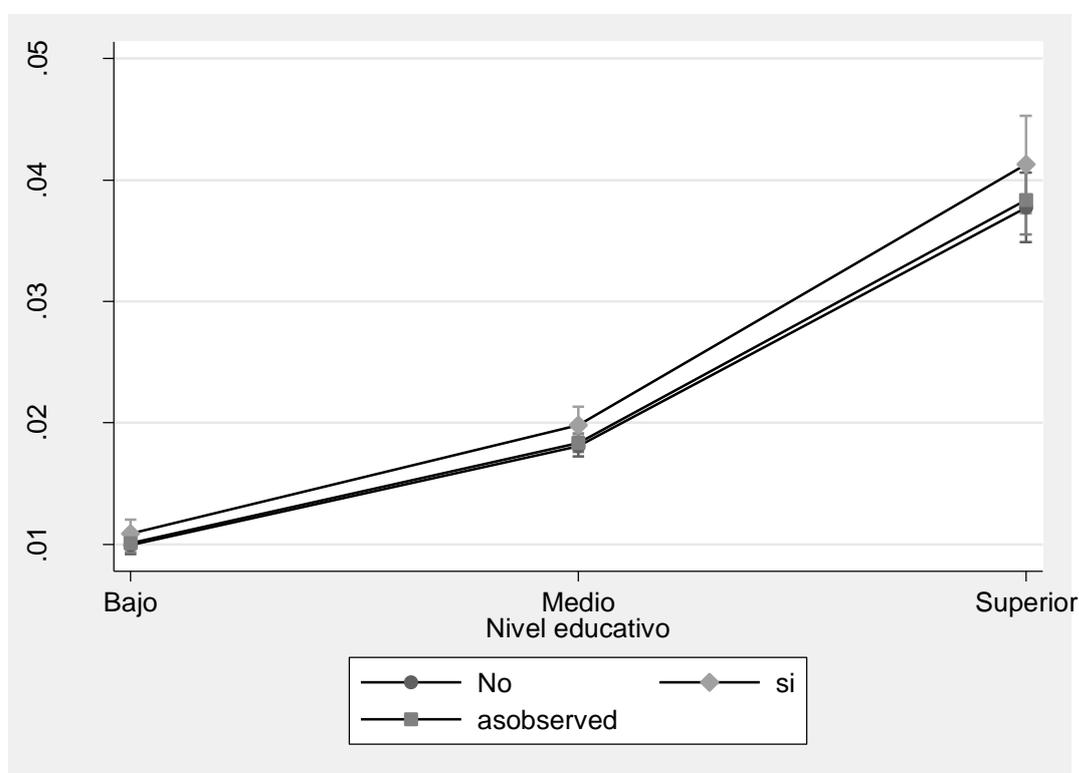
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016). Nota: Marginales predictivos disponibles en la tabla 2.7 de los anexos

Por otro lado, con el objetivo de comprender si el castigo a la maternidad es más o menos severo según el nivel educativo de las mujeres, se ha realizado una interacción disponible en la figura 2.8. Como puede observarse, indistintamente de la situación familiar, el nivel educativo es de vital importancia para explicar el éxito en el acceso al mercado de trabajo para las mujeres. Por ello, las probabilidades de acceso al mercado laboral son más elevadas para las mujeres con estudios superiores indistintamente de las cargas familiares. No obstante, estos resultados deben ser tomados con cautela debido al superposcionamiento de las barras, el cual nos indica una baja significatividad del modelo.

Finalmente, se debe tener en cuenta que estos resultados podrían estar motivador por el hecho de que las familias con niveles educativos altos tengan menos hijos y por tanto menores probabilidades de que las mujeres de estas familias sean penalizadas laboralmente. Asimismo, se debe tener en cuenta que las personas con niveles educativos altos suelen tener una planificación familiar y laboral más elaborada que

consigue que postpongan la maternidad/paternidad para evitar un castigo mayor (Oesch, Lipps y McDonald, 2017). Por último, este resultado también podría estar definido por el hecho de que las personas con niveles educativos altos suelen ocupar puestos de trabajo de mayor prestigio, estatus y salario que les permite externalizar los cuidados y así evitar que los condicionantes familiares les afecten tanto, en comparación con las personas con niveles educativos menores.

Figura 2.8 Marginales predictivos para las variables padre con hijos a cargo y nivel educativo. Intervalo de confianza del 95%



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016). Nota: Marginales predictivos disponibles en la tabla 2.8 de los anexos

## 2.6 Conclusiones

Este artículo analiza en qué medida la crisis económica del 2008 alteró las relaciones de género en el acceso al mercado laboral. Para ello, a partir de una muestra de 200.000 personas desempleadas durante el periodo 2006-2016, se estudian las probabilidades que tienen hombres y mujeres de acceder al trabajo.

Contraria a estudios previos (Zugasti-Multiva, 2014; Elsby et al., 2015; Garrido, 2017), esta investigación demuestra que a pesar de la gran destrucción de empleo en los sectores masculinizados dada durante la crisis (Rocha, 2012), del *sorpasso* educativo protagonizado por las mujeres desde la década de los noventa (DiPrete y Buchmann, 2013) y de la elevada segregación ocupacional que parecía haber blindado la posición laboral de las mujeres (Addabbo et al., 2013), los hombres han tenido mejores condiciones para acceder al mercado laboral que sus coetáneas femeninas. Asimismo, se concluye que un mayor nivel educativo garantiza unas mejores condiciones de acceder al empleo. No obstante, la rentabilidad obtenida por las mujeres mediante el nivel educativo es siempre más baja que para los hombres.

Al igual que en anteriores investigaciones (Hospido, 2009; England, 2010), en esta se encuentran evidencias claras de la penalización que sufren las mujeres por el hecho de ser madres. Contrariamente, se establece que los hombres cuando tienen hijos menores de 16 años a su cargo aumentan sus posibilidades de acceder a un empleo. Estos resultados en línea con los obtenidos en otros países europeos (Petersen, Penner y Hognes, 2014) ponen de manifiesto la posible existencia de un premio a la paternidad en España. Este premio a la paternidad es aún mayor a medida que los hombres presentan niveles educativos más elevados. Asimismo, para las mujeres, un mayor nivel educativo parece reducir las consecuencias negativas de tener un hijo.

Por otro lado, se establece que las personas migradas tienen más empleabilidad que las que tienen nacionalidad española. Este resultado contribuye al debate sobre los efectos de la crisis en el empleo de inmigrantes, pero a diferencia de anteriores investigaciones en las que se ponía de manifiesto que las personas inmigradas habían sufrido más las consecuencias de la crisis en términos de ocupación (Muñoz-Comet, 2011), en esta, al igual que en el trabajo de Gil-Alonso y Vidal-Coso (2015), se encuentra que han tenido más empleabilidad durante la crisis que las personas con nacionalidad española. No obstante, se tratará de explicar en mayor profundidad en el siguiente capítulo si el hecho de que los migrantes tengan más empleabilidad que las personas con nacionalidad española se debe a que tienen una mejor formación o a la existencia de un mercado de trabajo tan segmentado que les permita tener empleabilidad únicamente en unas

ocupaciones concretas con bajo estatus, salario y responsabilidades en las que no haya representación de trabajadores españoles.

En siguiente lugar, en el capítulo se pone de manifiesto el fuerte peso que tiene la edad en el acceso al mercado de trabajo. Si bien las personas mayores de 50 años están prácticamente expulsadas del mercado de trabajo cuando caen en el desempleo, los menores de 35 años tienen una capacidad de (re)acceder al empleo mucho más elevada. Estos resultados se encuentran muy en línea con los resultados obtenidos por Ahmed et al., (2012) para el caso sueco, o por Albert, Escot y Cornejo (2011) para el caso español.

Finalmente, en consonancia con los resultados obtenidos por Nagore-García (2017), se pone de manifiesto el fuerte efecto que tienen tanto el ciclo económico como el nivel de desempleo dado en cada región sobre la empleabilidad de las personas; mientras que las personas desempleadas en regiones con un paro inferior al 15% han visto reducidas sus posibilidades laborales, las personas de regiones con tasas de desempleo superiores al 20% las han visto totalmente mermadas.

A pesar de los avances que este artículo realiza para comprender los efectos de la Gran Recesión sobre las desigualdades de género en España, debido a diversas limitaciones metodológicas, sus resultados deben ser tomados con cautela. Por un lado, cabría destacar que la fuente de datos utilizada en esta investigación es de tipo transversal, y que si bien lo ideal sería aplicar para las investigaciones centradas en las transiciones laborales técnicas como el análisis de acontecimientos históricos, el formato de los datos no lo permite. Por otro lado, en lo relativo a los datos destacar que con el objeto de evitar los efectos de la marcada estacionalidad del mercado de trabajo español habría sido más fidedigno utilizar los segundos trimestres de la EPA en lugar de los primeros. No obstante, como fue reseñado anteriormente, la EPA no ofrece mejores alternativas a la hora de estudiar las transiciones desde el desempleo al empleo.

Para futuras investigaciones sería interesante analizar las relaciones de género en el mercado laboral teniendo en cuenta otras variables como el campo de estudio, los ingresos totales de cada hogar o la existencia de cuidados externalizados. De esta manera se podría analizar si las diferencias de género en el acceso al empleo entre hombres y mujeres con el mismo nivel educativo se deben a las diferentes ramas

formativas elegidas por hombres y mujeres, o si por el contrario se trata de un efecto provocado por una devaluación educativa sufrida por las mujeres. Asimismo, se podría conocer en profundidad si la mejor empleabilidad de las personas con hijos a cargo se debe o bien a una mayor necesidad de ingresos en el hogar, o bien a que otras personas –externas o de la familia– son las que se encargan del cuidado de los hijos.

También cabría proseguir con estudios de este tipo que empleen datos de tipo longitudinal. De esta forma se podría establecer si los cambios que afectan a la situación laboral de hombres y mujeres están afectados por las ganancias o pérdidas de un sexo u otro. Asimismo, se podría diferenciar si las supuestas mejoras de la situación laboral de los hombres no son más que mejoras relativas consecuencia de la expulsión de los hombres que estaban en peores condiciones laborales. Para el caso de las mujeres, permitiría observar si la supuesta mejora se debe a un empeoramiento de las condiciones de los hombres.

En definitiva, si bien la crisis económica del 2008 parecía haber revertido las desigualdades de género mejorando la posición relativa de las mujeres respecto a los hombres en el acceso al empleo, se pone de manifiesto que se ha tratado de una cantinela incierta que no se confirma por más que se repita.

## 2.7 Referencias bibliográficas

- Addabbo, T., Rodríguez-Modroño, P., y Gálvez Muñoz, L. (2013). Gender and the Great Recession: Changes in labour supply in Spain. Roma: *XXVIII National Conference of Labour Economics Libera Università Internazionale degli Studi Sociali "Guido Carli"*.
- Addabbo, T., Rodríguez-Modroño, P., y Gálvez Muñoz, L. (2015). Young people living as couples: How women's labour supply is adapting to the crisis. Spain as a case study. *Economic Systems*, 39(1), 27–42.  
<https://doi.org/10.1016/j.ecosys.2014.10.003>
- Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), s33–s58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press Books. ISBN: 0-226-04119-0
- Benard, S., y Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24, 616–646.  
<https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Bentolila, S., García-Pérez, J.I. y Jansen M. (2018). El paro de larga duración de los mayores de 45 años. *Papeles de Economía Española*, 156, 30-47. ISSN: 0210-9107
- Bettio, F., Corsi, M., D'Ippoliti, C., Lyberaki, A., Samek Lodovici, M., y Verashchagina, A. (2012). *The impact of the economic crisis on the situation of women and men and on gender equality policies*. Bruselas: Oficina de publicaciones de la Unión Europea. [Disponible en <https://bit.ly/2ZFek67>]
- Botía-Morillas, C. (2013). Cómo diseñar una investigación para el análisis de las relaciones de género. Aportaciones metodológicas. *Papers. Revista de Sociología*,

98(3), 443–470. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v98n3.511>

Brady, H. y Johnstons, R. (2015) Repeated Cross-Sections in Survey Data. Disponible n Scott, R. y Kosslyn S. (eds) *Managing Survey Data*. Nueva York: John Wiley & Sons, Inc. ISBN 978-1-118-90077-2

Bredtmann, J., Otten, S., y Rulff, C. (2017). Husband's unemployment and wife's labor supply: the added worker effect across Europe. *ILR Review*, 1(2), 001979391773961. <https://doi.org/10.1177/0019793917739617>

Bruegel, I. (1979). Women as a reserve army of labour: A note on recent british experience. *Feminist Review*, 3, 12–23. <https://doi.org/10.1057/fr.1979.18>

Campillo Poza, I. (2015). Desarrollo y crisis de las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar en España (1997-2014). Un marco explicativo. *Investigaciones Feministas*, 5, 207–231. [https://doi.org/10.5209/rev\\_infe.2014.v5.47759](https://doi.org/10.5209/rev_infe.2014.v5.47759)

Cantó, Olga, Cebrián, I., y Moreno, G. (2016). Crisis y brecha de riesgo de pobreza por género . *Estudios de Economía Aplicada*, 34(1), 179–204. ISSN: 1697-5731

Cebolla-Boado, H., Miyar-Busto, M., y Muñoz-Comet, J. (2015). Is the Spanish Recession increasing inequality? Male migrant-native differences in educational returns against unemployment. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5), 710–728. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2014.936837>

Cejka, M. A., y Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423. <https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>

De la Rica, S., y Rebollo-Sanz, Y. F. (2017). Gender Differentials in Unemployment Ins and Outs during the Great Recession in Spain. *De Economist*, 165(1), 67–99. <https://doi.org/10.1007/s10645-016-9288-x>

- DiPrete, T., y Buchmann, C. (2013). *The Rise of Women: The Female Advantage in Education and What it Means for American Schooling*. Nueva York: Russell S.A.
- Elder, S., y Kring, S. (2016). *Young and female -a double strike ? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries*. Work4Youth Publication Series, 32, Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.  
[Disponible en <https://bit.ly/3dShbxx>]
- Elsby, M. W. L., Hobijn, B., Şahin, A., y Katz, L. F. (2016). The labor market in the Great Recession. *Brookings Papers on Economic Activity*, 1, 1–69.  
<https://doi.org/10.1353/eca.2010.0001>
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- England, P., Bearak, J., Budig, M. J., y Hodges, M. J. (2016). Do Highly Paid , Highly Skilled Women Experience the Largest Motherhood Penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161–1189.  
<https://doi.org/10.1177/0003122416673598>
- Ezquerro, S. (2012). Crisis de los cuidados y crisis sistémica: la reproducción como pilar de la economía llamada real. *Investigaciones Feministas*, 2, 175–194.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_infe.2011.v2.38610](https://doi.org/10.5209/rev_infe.2011.v2.38610)
- Gálvez Muñoz, L., y Rodríguez-Modroño, P. (2011). La desigualdad de género en las crisis económicas. *Investigaciones Feministas*, 2, 113–132.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2011.v2.38607](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2011.v2.38607)
- Gálvez Muñoz, L., y Rodríguez-Modroño, P. (2013). El empleo de las mujeres en la España democrática y el impacto de la gran recesión. *Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 32, 105–123.
- Gálvez Muñoz, L., y Rodríguez-Modroño, P. (2017). Crisis, austeridad y transformaciones en las desigualdades de género. *Ekonomiaz: Revista Vasca de*

*Economía*, 91(1), 330–359.

Gálvez Muñoz, L. (2013). Una lectura feminista del austericidio. *Revista de Economía Crítica*, 15(1), 80–110.

Garrido, L. (2017). *En la incorporación al trabajo, las mujeres ya superan a los varones en ocupación*. Madrid: Blog Funcas. [Disponible en <https://bit.ly/2BpFaqs>]

Gil-Alonso, F., y Vidal-Coso, E. (2015). Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español : ¿Más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis? *Migraciones*, 37, 97–123. <https://doi.org/mig.i37.y2015.005>

González-Ferrer, A. (2011). Explaining the labour performance of immigrant women in Spain: The interplay between family, migration and legal trajectories. *International Journal of Comparative Sociology*, 52(1–2), 63–78. <https://doi.org/10.1177/0020715210377153>

Gualda-Caballero, E. (2019). *Sociedades y Fronteras*. Huelva: Collectánea. ISBN 978-84-17776-99-2

Guner, N., Kaya, E., y Sanchez-Marcos, V. (2014). Gender gaps in Spain: Policies and outcomes over the last three decades. *SERIEs*, 5(1), 61–103. <https://doi.org/10.1007/s13209-014-0104-z>

Hospido, L. (2009). Gender differences in wage growth and job mobility of young workers in Spain. *Investigaciones Económicas*, XXXIII(1), 5–36.

Hoynes, H., Miller, D. L., y Schaller, J. (2012). Who Suffers During Recessions? *Journal of Economic Perspectives*, 26(3), 27–48. <https://doi.org/10.1257/jep.26.3.27>

Instituto Nacional de Estadística (2011). Censos de población y viviendas.

Instituto Nacional de Estadística (2019). Estadística de Afiliación de Trabajadores a la Seguridad Social.

Instituto Nacional de Estadística (2016). Microdatos de la Estadística de Población Activa.

Instituto Nacional de Estadística (2017). Estadística Estructural de Empresas.

Instituto Nacional de Estadística (2017). Encuestas de Estructura Salarial.

Jiménez-García, J. R. (2018a). ¿Cómo se cocina la Encuesta de Población Activa (EPA)? *Cámara Cívica Divulgación*, 1–10. [Disponible en <https://www.camaracivica.com/divulgacion-politica/como-se-hace-encuesta-poblacion-activa-epa/>]

Jiménez-García, J. R. (2018b). *Gender, field of studies and graduates' employment outcomes in Spain during the great recession*. Turín: European Consortium for Sociological Research. Spring School on Work, Employment & Inequality.

Kalokerinos, E. K., Kjelsaas, K., Bennetts, S., y von Hippel, C. (2017). Men in pink collars: Stereotype threat and disengagement among male teachers and child protection workers. *European Journal of Social Psychology*, 47(5), 553–565. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2246>

La Parra Casado, D. (2000). Desigualdades de género durante la transición. *Papers. Revista de Sociología*, 61, 113–124. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v61n0.1055>

Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado [Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>]

Lombardo, E., y León, M. (2014). Políticas de igualdad de género y sociales en España: origen, desarrollo y desmantelamiento en un contexto de crisis económica. *Investigaciones Feministas*, 5, 13–35.

[https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2014.v5.47986](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2014.v5.47986)

- Martínez García, J. S. (2006). Explotación de la Encuesta de Población Activa. *Metodología de Encuestas*, 1(7), 1–33.
- Martín-Herrero, M. J., Fouassier-Zamalloa, M., y Moreno-Márquez, G. (2017). El impacto de la recesión económica sobre la situación y la discriminación de la mujer inmigrante trabajadora en España. Estudio de caso de la región del País Vasco. *Revista Interdisciplinar Da Mobilidade Humana*, 25(49), 153–174.  
<https://doi.org/10.1590/1980-85852503880004909>
- Mincer, J., y Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82, s76–s108.  
<https://doi.org/10.1086/260293>
- Muñoz-Comet, J. (2011). Los efectos de la crisis en el empleo de los extranjeros. ¿Importan el nivel educativo y la edad laboral? *Revista Española de Sociología*, 16(2011), 9–26.
- Muñoz-Comet, J. (2012). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 30(1), 115–137.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2012.v30.n1.39117](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39117)
- Muñoz-Comet, J. (2014). *La inserción de los inmigrantes en el mercado de trabajo español. Efectos del cambio del ciclo económico*. Madrid: Tesis doctoral defendida en la Universidad Complutense de Madrid.
- Murillo, I., y Simón, H. (2014). La Gran Recesión y el diferencial salarial por género en España. *Review of Public Economics*, 208(1), 39–76. <https://doi.org/10.7866/HPE-RPE.14.1.2>
- Nagore García, A. (2017). Gender Differences in Unemployment Dynamics and Initial Wages over the Business Cycle. *Journal of Labor Research*, 38(2), 228–260.

<https://doi.org/10.1007/s12122-017-9244-9>

Nagore García, A. y van Soest, A. (2016). Unemployment Exits Before and During the Crisis. *LISER Working Papers*, 14. <https://doi.org/10.1111/labr.12103>

Ochsenfeld, F. (2014). Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory. *European Sociological Review*, 30(4), 536–548. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu060>

Oesch, D., Lipps, O., y McDonald, P. (2017) The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37 (1), 1793–1824

Petersen, T., Penner, A., y Høgenes, G. (2014). From Motherhood Penalties to Husband Premiums: The New Challenge for Gender Equality and Family Policy, Lessons from Norway. *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434–1472. <https://doi.org/10.1086/674571>

Reskin, B. F. y Bielby, D. D. (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes Sex Differentiation and Sex Stratification. *Journal of Economic Perspectives*, 19(1), 71–86. <https://doi.org/10.1257/0895330053148010>

Rice, L., y Barth, J. M. (2017). A Tale of Two Gender Roles: The effects of implicit and explicit gender role traditionalism and occupational stereotype on hiring decisions. *Gender Issues*, 34(1), 86–102. <https://doi.org/10.1007/s12147-016-9175-4>

Rinken, S., Álvarez-Sotomayor, A., Cortés Sánchez, M. del P., y Galera Pozo, A. G. (2011). El (des-)empleo inmigrante en España en tiempos de crisis económica: un examen empírico de tres factores explicativos. *Sociología Del Trabajo*, 72(1), 63–96.

Rocha, F. (2012). La crisis económica y sus efectos sobre el empleo en España. *Gaceta Sindical*, 19, 67–90.

- Salido Cortés, O. (2016). El impacto de género de la crisis en los países del sur de Europa. *Revista Española de Sociología*, 25(2), 277–279.
- Seron, C., Silbey, S. S., Cech, E., y Rubineau, B. (2015). Persistence is cultural: Professional socialization and the reproduction of sex segregation. *Work and Occupations*, 43(2), 178–214. <https://doi.org/10.1177/0730888415618728>
- Stephens, Jr., M. (2002). Worker displacement and the added worker effect. *Journal of Labor Economics*, 20(3), 504–537. <https://doi.org/10.1086/339615>
- Torns, T., y Cáceres, C. R. (2012). Las Desigualdades De Género En El Mercado De Trabajo: Entre La Continuidad Y La Transformación. *Revista de Economía Crítica*, 14, 2013–5254.
- Venturini, A., y Villosio, C. (2018). Are migrants an asset in recession? Insights from Italy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(14), 2340–2357. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1345992>
- Verd, J., y López-Andreu, M. (2016). Crisis del empleo y polarización de las trayectorias laborales. El caso de los adultos jóvenes en Cataluña. *Papers, Revista de sociología*, 101 (1), 2013–9004. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2167>
- Vicent, L., Castro, C., Agenjo, A., y Herrero, Y. (2013). *El desigual impacto de la crisis sobre las mujeres*. Madrid: Fuhem Ecosocial.
- Winship, C., y Mare, D. (1992). Models for sample selection bias. *Annual Review of Sociology*, 18, 327–350.
- Zugasti-Mutilva, N. (2014). Incidencia de la crisis en el empleo extranjero. Evidencias a partir de las transiciones laborales de trabajadores indefinidos. *Papers. Revista de Sociología*, 99(2), 285–306. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.644>

## 2.8 Anexos

Tabla 2.3 Resumen de los marginales predictivos de las variables nivel educativo y sexo para hombres (n=74742) y mujeres (n= 126502) de los que se obtiene la figura 2.3

		Delta-method			
Variables		Marginal	Error Estándar	z	P>z
Nivel educativo					
	Bajo	0,01	0,00	26,12	0
	Medio	0,02	0,00	46,49	0
	Superior	0,04	0,00	26,57	0
Sexo					
	Hombre	0,02	0,00	40,44	0
	Mujer	0,01	0,00	43,82	0
Interacción Nivel educativo#Sexo					
	Bajo#Hombre	0,01	0,00	23,55	0
	Bajo#Mujer	0,01	0,00	24,18	0
	Medio#Hombre	0,02	0,00	35,58	0
	Medio#Mujer	0,02	0,00	37,5	0
	Superior#Hombre	0,05	0,00	24,04	0
	Superior#Mujer	0,03	0,00	24,63	0

*Fuente:* elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). *Nota:* Intervalo de confianza al 95%

Tabla 2.4 Resumen de los marginales predictivos de las variables nivel educativo y sexo para hombres (n=74742) y mujeres (n= 126502) de los que se obtiene la figura 2.4

		Delta-method			
Variables		Marginal	Error Estándar	z	P>z
Sexo	Hombre	0,69	0,02	-10,95	0
	Mujer	0,66	0,02	-11,88	0
Año	2006	0,82	0,04	-4,45	0
	2008	0,76	0,04	-4,75	0
	2010	0,62	0,04	-8,37	0
	2012	0,49	0,03	-11,95	0
	2014	0,55	0,03	-10,56	0
	2016	0,58	0,03	-9,47	0
Interacción Año#Sexo					
	2006#Hombre	0,03	0,00	24,08	0,00
	2006#Mujer	0,02	0,00	25,52	0,00
	2008#Hombre	0,03	0,00	21,78	0,00
	2008#Mujer	0,02	0,00	22,76	0,00
	2010#Hombre	0,02	0,00	21,97	0,00
	2010#Mujer	0,01	0,00	22,24	0,00
	2012#Hombre	0,02	0,00	20,63	0,00
	2012#Mujer	0,01	0,00	20,59	0,00
	2014#Hombre	0,02	0,00	23,02	0,00
	2014#Mujer	0,01	0,00	22,76	0,00
	2016#Hombre	0,02	0,00	22,24	0,00
	2016#Mujer	0,01	0,00	22,10	0,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). Nota: Intervalo de confianza al 95%

Tabla 2.5 Resumen de los marginales predictivos de las variables paternidad y años para hombres (n=74742) de los que se obtiene la figura 2.5

		Delta-method			
Variables		Marginal	Error Estándar	z	P>z
Año	2006	0,02	0,00	5,36	0
	2008	0,02	0,00	6,20	0
	2010	0,02	0,00	10,71	0
	2012	0,02	0,00	9,66	0
	2014	0,02	0,00	10,41	0
	2016	0,02	0,00	10,62	0
Paternidad	No	0,01	0,00	16,29	0
	si	0,04	0,00	18,32	0
Interacción Año#paternidad					
	2006#No	0,01	0,00	5,15	0
	2006#Si	0,04	0,01	5,46	0
	2008#No	0,01	0,00	5,95	0
	2008#Si	0,04	0,01	6,21	0
	2010#No	0,01	0,00	9,50	0
	2010#Si	0,05	0,00	10,01	0
	2012#No	0,01	0,00	8,59	0
	2012#Si	0,03	0,00	9,06	0
	2014#No	0,01	0,00	9,08	0
	2014#Si	0,03	0,00	9,66	0
	2016#No	0,01	0,00	9,44	0
	2016#Si	0,04	0,00	9,87	0

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). Nota: Intervalo de confianza al 95%

Tabla 2.6 Resumen de los marginales predictivos de las variables maternidad y años para mujeres (n= 126502) de los que se obtiene la figura 2.6

Delta-method					
Variabales		Marginal	Error Estándar	z	P>z
Año	2006	0,02	0,00	9,69	0,00
	2008	0,01	0,00	11,17	0,00
	2010	0,01	0,00	12,20	0,00
	2012	0,01	0,00	10,76	0,00
	2014	0,01	0,00	10,99	0,00
	2016	0,01	0,00	12,21	0,00
Maternidad	No	0,01	0,00	19,44	0,00
	Si	0,02	0,00	25,87	0,00
Interacción año#maternidad					
	2006#No	0,01	0,00	8,75	0,00
	2006#Si	0,02	0,00	9,64	0,00
	2008#No	0,01	0,00	9,92	0,00
	2008#Si	0,02	0,00	10,99	0,00
	2010#No	0,01	0,00	10,88	0,00
	2010#Si	0,02	0,00	11,71	0,00
	2012#No	0,01	0,00	9,86	0,00
	2012#Si	0,02	0,00	10,36	0,00
	2014#No	0,01	0,00	10,08	0,00
	2014#Si	0,02	0,00	10,51	0,00
	2016#No	0,01	0,00	11,02	0,00
	2016#Si	0,02	0,00	11,59	0,00

Fuente: elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). Nota: Intervalo de confianza al 95%

Tabla 2.7 Resumen de los marginales predictivos de las variables paternidad y nivel educativo (n=74742) de los que se obtiene la figura 2.7

		Delta-method			
Variables		Marginal	Error Estándar	z	P>z
Nivel educativo	Bajo	0,01	0,00	26,19	0
	Medio	0,02	0,00	46,57	0
	Alto	0,04	0,00	26,54	0
	No	0,02	0,00	52,7	0
	Si	0,02	0,00	23,98	0
	Interacción nivel educativo#paternidad				
	Bajo#No	0,01	0,00	25,82	0
	Bajo#si	0,01	0,00	17,85	0
	Medio#No	0,02	0,00	42,65	0
	Medio#si	0,02	0,00	23,02	0
	Superior#No	0,04	0,00	25,71	0
	Superior#si	0,05	0,00	19,18	0

*Fuente:* elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). Nota: Intervalo de confianza al 95%

Tabla 2.8 Resumen de los marginales predictivos de las variables maternidad y nivel educativo (n=126502) de los que se obtiene la figura 2.8

		Delta-method			
Variables		Marginal	Error Estándar	z	P>z
Nivel educativo	Bajo	0,01	0,00	26,15	0,00
	Medio	0,02	0,00	46,52	0,00
	Alto	0,04	0,00	26,53	0,00
	No	0,02	0,00	53,47	0,00
	Si	0,02	0,00	26,43	0,00
	<b>Interacción nivel educativo#maternidad</b>				
	Bajo#No	0,01	0,00	25,85	0,00
	Bajo#si	0,01	0,00	18,92	0,00
	Medio#No	0,02	0,00	43,07	0,00
	Medio#si	0,02	0,00	25,13	0,00
	Superior#No	0,04	0,00	25,81	0,00
	Superior#si	0,04	0,00	20,14	0,00

*Fuente:* elaboración propia a partir de la EPA (INE, 2016). Nota: Intervalo de confianza al 95%

## CAPÍTULO 3

### La Gran Recesión y la integración social de los migrantes en España<sup>12</sup>

**Juan Ramón Jiménez-García**

Departamento de Ciencias Políticas y Sociales UPF

**Antonina Levatino**

Departamento de Sociología UAB

*“El estado en las relaciones sociales entre los individuos está determinado en gran medida por la forma en que sus atributos sociales distintivos, como el género, la etnia o la ocupación, evocan creencias culturales sobre la estima y la competencia de aquellos en las categorías sociales a las que ellos pertenecen”*

*Cecilia Ridgeway, 2011:16*

---

<sup>12</sup> Una versión de este artículo se encuentra actualmente en periodo de revisión en la revista *Journal of International Migration and Integration*.

## Resumen

Este artículo analiza la integración social de la población inmigrada en España para un periodo que, por primera vez, incluye la etapa pos-crisis. A partir de los microdatos de los segundos trimestres de la EPA para los años 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 y 2016, este artículo examina cómo ha modificado la crisis la integración social de la población inmigrada, y hasta qué punto los cambios de ciclo económico han coincidido con una reconfiguración del mercado de trabajo en España. Los resultados muestran una distribución de la población inmigrada en la estructura social muy desigual en función del origen concreto. Mientras que los inmigrantes de países enriquecidos muestran altas probabilidades de integrarse en las clases sociales más altas, los inmigrantes de países empobrecidos se encuentran sobrerrepresentados en las clases sociales más bajas indistintamente de sus niveles educativos. Asimismo, los inmigrantes provenientes de latino América son los únicos que se distribuyen proporcionalmente en todas las clases sociales. Finalmente, el paso de la crisis demuestra que, a pesar de la recuperación socio-económica dada a partir del año 2014, los inmigrantes siguen estando atrapados en el tiempo.

**Palabras clave:** *Integración social, Clases sociales, Población Inmigrada, Gran Recesión, Ocupaciones*

### 3.1 Introducción

Las consecuencias de la Gran Recesión sobre el mercado laboral Español han generado un fuerte interés en la esfera académica. En los últimos años, múltiples investigaciones se han centrado en analizar la resiliencia a los momentos de crisis de los grupos más vulnerables (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015). Como han mostrado previas investigaciones (Kogan, 2004), la población inmigrada es muy dependiente de los ciclos económicos, y por ello, constituyen uno de los grupos sociales más afectados por las recesiones económicas y crisis. Teniendo en cuenta dichas evidencias, no es sorprendente ver la gran cantidad de investigaciones que recientemente se han centrado en estudiar el impacto de la reciente crisis económica de 2008 sobre la situación laboral de la población inmigrada en España (Cebolla-Boado et al., 2015; Garrido, Miyar Busto y Muñoz-Comet, 2010; Muñoz-Comet, 2011). Estas investigaciones han puesto de manifiesto que la población inmigrada ha tenido mayor riesgo de perder el empleo que la población nativa. Sin embargo, la crisis no ha afectado a toda la población inmigrada por igual. Sus efectos parecen variar sustancialmente en función de la nacionalidad (Cebolla-Boado et al., 2015) y del género de las personas (Arranz, Carrasco, y Massó, 2017; Muñoz Comet, 2012). Este último punto resulta especialmente interesante, ya que concretamente las mujeres inmigradas parecen haber hecho frente a la crisis mejor que los hombres, especialmente si se tienen en cuenta las tasas de empleo. Recientemente, Jiménez-García (2018) encontró que la población inmigrada tenía más posibilidades de acceder a un empleo remunerado durante la crisis, en comparación con la población española (véase Capítulo 2). No obstante, los mecanismos que hay detrás de esta mayor empleabilidad de la población extranjera en comparación con la española no están todavía claramente definidos. Muy probablemente, la explicación se encuentra relacionada con el tipo de ocupaciones y empleos llevados a cabo por la población inmigrada, especialmente las mujeres, quienes generalmente sufren una mayor precariedad y pocas oportunidades para promocionar laboralmente (Bernardi y Garrido, 2008; Bernardi, Garrido, y Miyar, 2011). La alta segmentación del mercado de trabajo podría permitir a la población inmigrada disfrutar de una mayor empleabilidad durante tiempos de crisis (Moreno-Fuentes, 2007), pero únicamente en ciertas ocupaciones con bajo estatus, bajos salarios y pocas o nulas oportunidades de ascenso, donde no hay

trabajadores españoles y que podríamos denominar *ocupaciones de personas inmigradas* (Martínez-Martín y Prior-Ruiz, 2011)<sup>13</sup>.

A pesar de que la segmentación del mercado de trabajo parece jugar un papel fundamental a la hora de explicar algunos resultados alcanzados por algunas investigaciones, hasta la fecha no se tiene constancia de la existencia de algún estudio que haya analizado la integración social de la población inmigrada en España para un periodo de tiempo que incluya la etapa pos-crisis. Por ello, el objetivo de este artículo es cubrir este hueco en la literatura haciendo uso de unos datos que brinden una ventana de observación que permita analizar el periodo previo a la crisis, el periodo de crisis y el periodo pos-crisis. Las preguntas de investigación que articulan el capítulo son ¿en qué clases socio ocupacionales se ubicaron los inmigrantes en España en comparación con los nativos antes, durante y después de la Gran Recesión? ¿De qué manera las personas del mismo origen o del mismo género tienden a concentrarse en ciertas clases socioocupacionales? Finalmente, ¿cómo evolucionó esta concentración en el período analizado?

Los datos utilizados en el artículo provienen de los segundos trimestres de los años pares del periodo 2006-2016 de la Encuesta de Población Activa (INE, 2017). Los análisis multivariantes que se presentan están basados en modelos de regresión logística multinomial cuyo objetivo es determinar las probabilidades que tienen los trabajadores de pertenecer a una determinada clase social en función de las variables observables.

El caso español es relevante por diversos motivos. En primer lugar, cabe recordar que España ha pasado, en muy poco tiempo, de ser un país emisor de población a ser un país receptor de población (Gualda, 2012; Jiménez-García y Jiménez Vicioso, 2019; Moreno-Fuentes, 2007; Moreno-Fuentes y Bruquetas-Callejo, 2011). En menos de 30 años, ha pasado de contar con una población inmigrada que no llegaba al medio millón de personas en 1995, a contar con más de cinco millones en el año 2018 (INE, 2018). Mucha de la población que entraba venía motivada por la creciente demanda de trabajo que se daban en determinadas épocas del año. Estas entradas incluían un elevado volumen de población extranjera indocumentada (Finotelli y Ponzio, 2018, p. 6), cuya

---

<sup>13</sup> Otros estudios denominan a estas ocupaciones *nichos étnicos*. Para una recisión véase Valenzuela et al., (2017).

integración es fundamental y esencial para garantizar el cumplimiento de unos derechos sociales y laborales mínimos. En segundo lugar, España ha sido uno de los países más afectados por la crisis tanto en la Unión Europea como en la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico –en adelante, OCDE– (Aristegui et al., 2017). El surgimiento de la crisis en España coincidió con el periodo de mayor recepción de población inmigrada. Asimismo, la profundidad y alcance de la crisis ha ido de la mano de una serie de políticas públicas e iniciativas denominadas de austeridad, nada atractivas para los trabajadores extranjeros, y de 3 iniciativas estatales que buscaban fomentar el retorno voluntario de las personas inmigradas a sus países de origen (Prieto-Rosas et al., 2018). Estas políticas han fomentado que la crisis haya agudizado la segmentación laboral, generando cada vez mayores desigualdades entre españoles y extranjeros (Bruquetas-Callejo y Moreno Fuentes, 2015:140). En tercer lugar, debido a que España no cuenta con programas específicos de inclusión e integración social de la población extranjera (Finotelli y Ponzo, 2018; Ribas-Mateos, 2004), se considera fundamental conocer el grado de integración social de la población inmigrada para poder diseñar e implementar políticas públicas encaminadas a tener un mercado de trabajo más inclusivo y eficiente.

La estructura del capítulo es la siguiente. En el siguiente apartado se expone una revisión de la literatura que explora la integración social de los migrantes en las sociedades de acogida, y más específicamente para el caso español. En el tercer apartado se presentan los datos y la estrategia analítica seguida. El cuarto apartado resume los resultados descriptivos y los multivariados. Finalmente, la sección 5 resume las principales conclusiones y limitaciones del estudio.

## **3.2 Revisión de la literatura**

### **a) La integración de la población inmigrada en los mercados de trabajo de las sociedades de acogida**

Desde la sociología, dos grandes teorías se han propuesto para explicar la integración de la población inmigrada en los mercados de trabajo: La teoría de la asimilación y la teoría de la etnoestratificación. La teoría de la asimilación (Chiswick, 1978; Chiswick et

al., 1997) sostiene que la integración socio-laboral de la población inmigrada depende en gran medida del tiempo invertido en la sociedad de acogida. Debido a la no transferencia del capital humano que la población extranjera adquirió en sus países de origen, esta debe invertir tiempo y esfuerzo en las sociedades de acogida para ser demandada para las mejores ocupaciones. De acuerdo a esta teoría, el capital humano adquirido en las sociedades de origen se devalúa en las sociedades de acogida por tres razones principales. En primer lugar, cabe recordar que el nivel educativo alcanzado en los países de origen es menor, provee de diferentes habilidades o es tremendamente sensible al contexto local de origen (Bernardi et al., 2011). En segundo lugar, porque los procesos de homologación de títulos educativos extranjeros en España son largos, dificultosos, y en muchas ocasiones inviables por la falta de acuerdos bilaterales con terceros países (Rinken, et al., 2011). En tercer y último lugar, porque la población inmigrada en muchos casos no cuenta con unas habilidades idiomáticas mínimas que les permitan desarrollar determinadas ocupaciones que requieran habilidades comunicacionales (Sanromà et al., 2008). De acuerdo a este corpus teórico, el tiempo ayuda a la población inmigrada a adquirir las habilidades y conocimientos requeridos para trabajar, y a poder formalizar los trámites de reconocimiento de títulos educativos, para de esta manera poder *asimilarse* en el mercado de trabajo de la sociedad de acogida. En esta línea teórica, cabe destacar el muy influyente estudio llevado a cabo de manera seminal por Chiswick (1978), en el que descubrió que, a pesar de que los extranjeros tuviesen salarios más bajos que los nativos a su llegada a Estados Unidos, pasados unos 10-15 años, conseguían alcanzar los mismos salarios que la población nativa. Este efecto conocido como la *americanización de los salarios*, sirvió como referencia para multitud de investigaciones posteriores centradas en la asimilación de población extranjera en las sociedades de acogida. En esta línea, Dustmann y Fabbri (2003), analizaron las trayectorias laborales de los inmigrantes no blancos –población negra, asiática e hispana– en Reino Unido de acuerdo a su manejo del idioma inglés. Sus resultados pusieron de manifiesto que, para la población inmigrada, la adquisición del idioma local incrementa notablemente las posibilidades de estar empleado. Teniendo en cuenta este enfoque, *sería de esperar que las personas inmigradas, independientemente del origen, con la misma educación y experiencia que los trabajadores españoles, pertenezcan a las mismas clases sociales que las personas con nacionalidad española* –Hipótesis 1–.

No obstante, otros estudios muestran que, a pesar del tiempo invertido en el mercado de trabajo de la sociedad de acogida y de las credenciales educativas, la población inmigrada nunca alcanza la paridad, ni experimenta las mismas oportunidades de acceder a los puestos de trabajo que la población nativa (Okoampah, 2016; Zorlu y Hartog, 2012; Sánchez-Domínguez y Fahlén, 2018). Para explicar estas desigualdades, la teoría de la etnoestratificación sostiene que, indistintamente del tiempo que la población inmigrada invierta en las sociedades de acogida, una mejor integración social depende del origen de la población migrada. La explicación se basa sobre la idea del mercado de trabajo segmentado (Bonacich, 1972, 1976), compuesto por un lado, por el conjunto de ocupaciones asociados con altos salarios y estatus, y por otro, por la suma de empleos asociados con salarios bajos, alta inestabilidad, bajo estatus y pocas o nulas opciones de ascenso o promoción (Doeringer y Piore, 1971; Martínez-Martín y Prior-Ruiz, 2011). Esta segmentación del mercado de trabajo puede ser analizada como el resultado de diferentes políticas –en especial la actual Ley de Extranjería–, que obligan a la población migrada a estar empleada para poder renovar sus permisos de residencia y trabajo, pero también puede ser debido a mecanismos discriminatorios, a prejuicios y a actitudes racistas, sufridas especialmente por grupos étnicos específicos y determinadas minorías (Bonanich, 1976; 1976; Jiménez-García y Jiménez Vicioso, 2019). En este sentido, *sería de esperar que los migrantes provenientes de países empobrecidos estuviesen ubicados siempre en las clases sociales más bajas independientemente de su nivel educativo y/o experiencia* –Hipótesis 2–

En esta línea, diversas investigaciones han encontrado resultados que apoyan la teoría de la etnoestratificación. Muestran que la población inmigrada en función de su origen concreto, afronta las crisis de manera diferente en comparación con población local y con la población extranjera proveniente de otros orígenes. Recientemente, Venturini y Villosio (2018), en un artículo en el que se centran en el impacto de la Gran Recesión sobre los resultados laborales de la población inmigrada, pusieron de manifiesto que las mujeres inmigradas provenientes de países empobrecidos pueden afrontar la crisis mejor y de manera más rápida que la población italiana. Esto sucede principalmente porque los inmigrantes de países empobrecidos trabajan en los empleos que son socialmente considerados aptos para extranjeros e inapropiados para la población italiana. Dichos empleos suelen ser los relacionados con los cuidados o con el trabajo doméstico, los cuales están asociados a una mayor demanda física y precariedad y a unos salarios

extremadamente bajos. Teniendo en cuenta este enfoque *sería de esperar que los migrantes originarios de países empobrecidos, y especialmente las mujeres, sean más resilientes al desempleo que los nativos por su concentración en las clases sociales más bajas* –Hipótesis 3–.

## b) La población inmigrada en el mercado de trabajo español y el impacto de la Gran Recesión

En las últimas décadas, un considerable número de investigaciones se han centrado en estudiar la integración social de los inmigrantes en el mercado de trabajo. Los primeros estudios se remontan a los años noventa, y encontraban cierta discriminación en el acceso al empleo y en las condiciones laborales de los migrantes en comparación con los nativos. Para Cachón (1995), esta discriminación proviene del propio marco legal, el cual consigue generar una *discriminación institucional*. Más tarde, pero antes del surgimiento de la Gran Recesión, numerosos estudios situaban a España como un buen ejemplo de integración social de la población extranjera (Amuedo-dorantes y Rica, 2007; Izquierdo et al., 2009). Concretamente, antes de la crisis de 2008, a pesar de que la población inmigrada ocupaba los puestos de trabajo más inestables y menos cualificados (Bernardi y Garrido, 2008; Bernardi et al., 2011), sus tasas de empleo eran similares a las de la población española (Fernández y Ortega, 2008). Pumares Fernández et al., (2006) pusieron de manifiesto que antes de la crisis los sudamericanos y los extranjeros provenientes de países enriquecidos, tenían más posibilidades de experimentar procesos de movilidad social ascendente tras cinco años de residencia en España. A pesar de ello, los autores tomaban con cautela dichos resultados y advertían que dicha movilidad social conllevaba ciertos riesgos y limitaciones: La alta concentración de inmigrantes en sectores volátiles como la construcción, podrían hacer peligrar su posición en la estructura social, especialmente en tiempos de recesiones económicas, donde se convertirían en un grupo poblacional especialmente vulnerable. En esta misma línea, en un estudio llevado a cabo en el periodo previo a la Gran Recesión, Fernández y Ortega (2008) establecieron que si bien la población inmigrada no consigue integrarse socialmente a su llegada y sufren altas tasas de desempleo, cinco años más tarde consiguen disfrutar de una posición social similar a la de la población nativa. Finalmente, es también sumamente interesante el estudio llevado a cabo por Fernández Macías et al., (2014) en el que estudian la movilidad ocupacional para el

periodo de mayor crecimiento económico en la historia de España (1997-2007). Comparando el actual trabajo de los extranjeros en España, con el primer trabajo obtenido en España y con el que tenían en sus países de origen encuentran que el mercado de trabajo actúa como un elemento potenciador de la segregación sexual horizontal. La gran mayoría de migrantes acceden indistintamente de sus habilidades a empleos como la construcción (para los hombres) y la limpieza (para las mujeres). Esto ha permitido una cierta movilidad durante los momentos de mayor crecimiento económico, especialmente en sectores como la construcción, que fracasaron estrepitosamente con el estallido de la crisis.

Contrarios a esta visión, según la cual un mayor tiempo de residencia asegura una mejor integración social, otros autores han puesto de manifiesto que indistintamente del tiempo de residencia en el país de acogida, la población inmigrada proveniente de países empobrecidos siempre tiene más riesgo de estar sobreeducada/subocupada, de sufrir más temporalidad y de tener salarios más bajos que la población española (San Romá et al., 2008; Parella, 2003; Valenzuela-García et al., 2003). Asimismo, también establecieron que, en periodos previos a la crisis, las mujeres tenían mejores posibilidades de ascender socialmente. Una posible explicación relacionada con estas diferencias por género, podría estar relacionada con la alta concentración de mujeres inmigradas en el sector servicios y el sector de los cuidados descrita por Fernández Macías et al., (2014).

Desde el surgimiento de la Gran Recesión en 2008, el foco de atención académico se ha desplazado. Actualmente, un considerable número de investigaciones se han centrado en analizar el impacto de la crisis económica sobre las trayectorias laborales y la integración social de la población inmigrada. Para Moreno-Fuentes (2007), el mercado de trabajo español fomenta la segmentación por cuestiones de género, nacionalidad y ámbito de actividad. Para el autor, esta situación se da como consecuencia de una *combinación compleja* de diversos factores como los prejuicios, estereotipos o unas menores habilidades lingüísticas (Moreno-Fuentes, 2007:176). Muñoz-Comet (2011), demuestra mediante un análisis descriptivo que la población extranjera se encuentra sobrerrepresentada en los peores empleos en términos de estatus y salario. Asimismo, muestra que la población inmigrada sufre más las consecuencias de la crisis económica. Concretamente demuestra que la población extranjera tiene muchas más probabilidades

de perder un empleo debido a su menor edad, experiencia y nivel educativo, en comparación con la población autóctona. A pesar de ello, resulta interesante que este efecto de no resiliencia a la crisis, no lo encuentra en la misma medida en hombres y mujeres, y al igual que los estudios como el de Sanromá et al., (2008), Muñoz-Comet (2012), Arranz et al., (2017) o Fernández Macías et al., (2014) se establece que es debido a la sobrerrepresentación de las mujeres inmigradas de países empobrecidos en sectores como el de los cuidados, que a pesar de ser más precarios, ofrecen siempre más oportunidades de empleo (Sánchez-Domínguez y Fahlén, 2018). En esta misma línea, Zugasti-Mutilva (2014), muestra que a pesar de que las mujeres muestren más resistencia o resiliencia a la crisis, es debido a que están en un proceso constante de movilidad social descendente que las permite disfrutar de un empleo, pero a costa de ir devaluando sus habilidades y conocimientos. Finalmente, Cebolla-Boado et al., (2015) estudiaron aún más en profundidad la segmentación del mercado de trabajo para el periodo 2003-2012 en función del origen de la población migrada. Sus análisis pusieron de manifiesto grandes diferencias en la ubicación de la población extranjera en función de su procedencia. Demostraron que los europeos del este tienen muchas más posibilidades de estar empleados que los africanos o los latino americanos. Finalmente, Sánchez-Domínguez y Fahlén (2018) establecieron que las mujeres de los países occidentales tienen menos probabilidades de ser empleadas en sectores como los cuidados, asociados con bajos salarios y bajas clases sociales.

Como ha podido ser examinado en esta revisión de la literatura, los efectos de la crisis sobre la integración social de la población inmigrada han inspirado una gran cantidad de investigaciones académicas. No obstante, los estudios publicados hasta la actualidad sólo han puesto el foco de atención en los periodos previos a la crisis y de crisis, sin llegar a comprobar si el periodo de salida de la Gran Recesión ha coincidido con una reconfiguración del mercado de trabajo.

### **3.3 Datos y metodología**

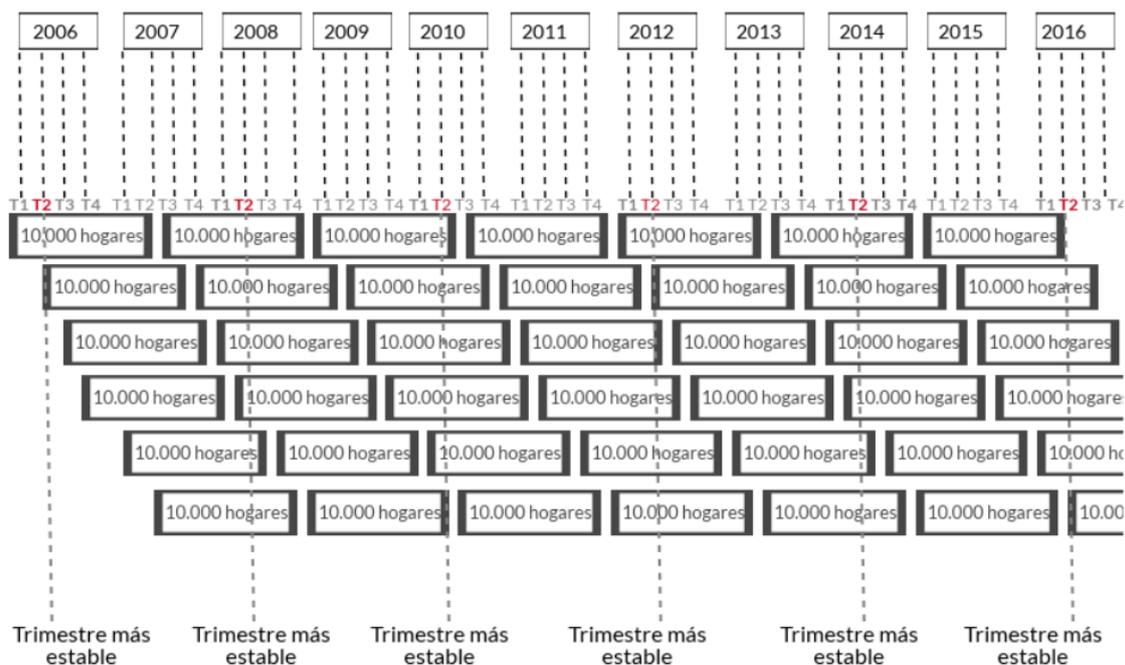
Para este capítulo se utilizan los datos de la Encuesta de Población Activa –A partir de ahora, EPA– confeccionados por el Instituto Nacional de Estadística (INE, 2017) para el periodo 2006-2016. Dichos datos son idóneos para esta investigación por diversos

motivos. En primer lugar, a diferencia de otras fuentes de datos como la Encuesta Salarial o el Registro de la Seguridad Social, la Encuesta de Población Activa es de tipo panel rotatorio y permite la construcción de series temporales homogéneas. En segundo lugar, cabe recordar que la forma en la que se pregunta en la EPA a la población de estudio el tipo de empleo que realizan, permite no sólo captar el empleo regular, sino también el irregular. Este tipo de empleo es fundamental a la hora de analizar las dinámicas laborales en general, y muy especialmente al estudiar las de la población migrada. Esto es debido a que la población extranjera se encuentra en ocasiones excluida de los registros de datos laborales en los que únicamente se tiene en cuenta el empleo regular declarado y no el empleo irregular. En tercer lugar, cabe destacar que la EPA cuenta con un nivel de desagregación de la ocupación a 3 dígitos, permitiendo de esta manera realizar un análisis de clase social de mucha precisión. En cuarto y último lugar, contrarias a otras fuentes de datos, la EPA mantiene una buena muestra de población inmigrada, permitiendo así, estudiar de manera correcta las dinámicas de dicha población. Cabe recordar que la muestra de la EPA es lo suficientemente grande como para garantizar la representatividad en términos de género, región de origen y niveles educativos.

La EPA es una base de datos con un diseño de panel rotatorio publicado de manera trimestral. En total tiene una muestra de unos 60.000 hogares, que en personas se traduce a unas 180.000. Debido a los grandes problemas de atrición dados en bases de datos con tanta población de estudio y con tantas observaciones a lo largo del tiempo a los mismos individuos, la EPA renueva a una sexta parte de la muestra todos los trimestres. Este diseño hace que los hogares sean entrevistados un máximo de 6 trimestres –un año y medio– y podrían permitir la aplicación de técnicas multivariantes longitudinales. Desafortunadamente, para garantizar la confidencialidad y anonimización de los datos, la EPA no incluye un único identificador para cada hogar o cada persona encuestada que permita enlazar las observaciones a lo largo de los trimestres. Asimismo, esta distinguida característica podría conducir a graves errores analíticos, como tener personas repetidas en la muestra o como analizar al mismo hogar a lo largo del tiempo como si fuesen varios hogares. Para evitar estos errores muy comunes en algunos estudios previos, se ha apostado por utilizar la versión transversal de la EPA, seleccionando únicamente un trimestre cada dos años. Concretamente, como

puede ser consultado en la figura 3.1, se han seleccionado los segundos trimestres<sup>14</sup> de los años 2006, 2008, 2010, 2012, 2014 y 2016, debido a que eran los más estables en términos de empleo y para no tener repeticiones en nuestra muestra.

Figura 3.1 Esquema explicativo de los trimestres seleccionados para la investigación



Fuente: Elaboración propia

El periodo de tiempo seleccionado permite estudiar el desarrollo de la integración social a lo largo del tiempo y permite conocer en qué medida la Gran Recesión ha creado nuevas oportunidades o nuevas barreras para la integración social de la población inmigrada. Para facilitar la lectura y comprensión de los análisis se han agrupado los años 2006 y 2008 en un periodo, los años 2010-2012 en otro y los años 2014-2016 en otro. Esta técnica permite identificar de esta manera tres periodos claramente marcados: antes de la crisis, durante la crisis y después de la crisis.

Los análisis presentados, se establecen en dos pasos. En primer lugar, se presenta un análisis descriptivo que propone un innovador procedimiento para analizar la segmentación del mercado de trabajo basado en clases sociales. En segundo lugar, se

<sup>14</sup> A diferencia de los datos del capítulo 2, que provenían del primer trimestre de cada año debido a que era el trimestre en el que se preguntaba de manera retrospectiva por el empleo un año antes, en este capítulo se ha apostado por utilizar un trimestre menos sujeto a la temporalidad característica del mercado de trabajo español.

presentan los resultados de los análisis multivariados. En ellos, se trata de predecir las probabilidades que tienen las personas de pertenecer a una determinada clase social en función del origen, el género, la experiencia y el nivel educativo, para los 3 periodos de la Gran Recesión antes descritos.

## a) Enfoque descriptivo

Para describir la evolución de la segmentación del mercado de trabajo en España en todos los años observados, se han desarrollado tres segmentos denominados (1) segmento español, (2) segmento integrado y (3) segmento extranjero. Para su construcción se ha tenido en cuenta la proporción total de extranjeros empleados en el mercado de trabajo y la proporción total de extranjeros empleados en cada ocupación. Cuando una ocupación, en un año concreto, tiene aproximadamente la misma proporción de extranjeros empleados en ella que la proporción total de extranjeros empleados en el mercado de trabajo, se considera que pertenece al segmento integrado. Cuando en una ocupación se da una sobrerrepresentación de extranjeros en comparación con la proporción total de extranjeros empleados –es decir, hay más de un 1,5% de extranjeros empleados que la proporción total de trabajadores extranjeros en el mercado laboral–, es considerada del segmento extranjero. Finalmente, cuando una ocupación tiene una infrarrepresentación de población extranjera –es decir, hay menos de un 1,5% de extranjeros empleados que la proporción total de trabajadores extranjeros en el mercado de trabajo–, es considerada del segmento español. De esta manera, se captan el número de empleos *destinados* a la población inmigrada, y por ende denostados por la población nativa, y el número de trabajos *preferidos* principalmente por los españoles.

Tabla 3.1 Proporción de inmigrantes en cada segmento por año

	2006	2008	2010	2012	2014	2016
Segmento Español (% ≤)	<= 4,11%	<= 6,01%	<= 5,84%	<= 5,66%	<= 5,63%	<= 6,68%
Segmento Integrado (% =)	4,12-7,10%	6,02-9%	5,85-8,83%	5,67-8,65%	5,64-8,62%	6,69-9,67%
Segmento Extranjero (% ≥)	>= 7,11%	>= 9,01%	>= 8,84%	>= 8,66%	>= 8,63%	>= 9,68%
Proporción total de extranjeros en el mercado laboral	5,61%	7,51%	7,34%	7,16%	7,13%	8,18%

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA

Una vez definidos los segmentos, se realiza una comparación de estos con las diferentes clases sociales ocupacionales para cada año. La clase social se ha construido teniendo en cuenta las profesiones y empleos descritos en la Clasificación Nacional de Ocupaciones del año 2011<sup>15</sup> (INE, 2011) desagregadas a tres dígitos, las cuales han sido aplicadas a la clásica estructura de clases propuesta por Erikson y Goldthorpe (1992) y actualizada recientemente por Domingo-Salvany et al., (2013) para la actual Clasificación Nacional de Ocupaciones (INE, 2011)<sup>16</sup>. En total cuenta con 8 categorías, entre las que se incluyen 7 clases sociales y el desempleo: I *Directores/as y gerentes de establecimientos de 10 o más asalariados/as y profesionales tradicionalmente asociados/as a licenciaturas universitarias*; II *Directores/as y gerentes de establecimientos de menos de 10 asalariados/as, profesionales tradicionalmente asociados/as a diplomaturas universitarias y otros/as profesionales de apoyo técnico, deportistas y artistas*; III *Ocupaciones intermedias: asalariados/as de tipo administrativo y profesionales de apoyo a la gestión administrativa y de otros servicios*; IV *Trabajadores/as por cuenta propia*; V *Supervisores/as y trabajadores/as en ocupaciones técnicas cualificada*; VI *Trabajadores/as cualificados/as del sector primario y otros/as trabajadores/as semicualificados/a*; VII *Trabajadores/as no cualificados/as*; *Personas desempleadas*. Al comparar la clase social con los diferentes segmentos no se podría apreciar la movilidad social de la población migrada a través del tiempo. No obstante, si se puede observar si los migrantes, en diferentes periodos ocupan puestos de trabajo pertenecientes a diferentes clases sociales. Asimismo, tampoco se podría comprobar, con este tipo de análisis, qué migrantes son los que están experimentando una mejor posición en la estructura social. Para solucionar este problema, a continuación se ofrece una alternativa establecida a partir de técnicas estadísticas multivariantes.

---

<sup>15</sup> Debido a un cambio en la Clasificación Nacional de Ocupaciones llevada a cabo en el año 2011, se ha procedido a realizar una conversión de la variable original de los años 2006, 2008 y 2010. Para dicha conversión se ha utilizado la tabla de conversión CNO94-CNO2011 propuesta por el INE. De esta manera, la clasificación española se corresponde con la clasificación internacional.

<sup>16</sup> Las tablas 3.4 y 3.5 del anexo presentan la codificación completa de las ocupaciones y la codificación de la clase social en base a las ocupaciones respectivamente.

## b) Enfoque multivariante

Para conocer el efecto del origen y del género sobre la integración social de los y las trabajadoras en España, se realizan tres regresiones logísticas multinomiales para cada periodo descrito anteriormente: Antes de la crisis (2006 y 2008), durante la crisis (2010 y 2012) y tras la crisis (2014 y 2016). La variable dependiente de los modelos de regresión es la *clase social*. Es de tipo categórica y tiene 8 categorías definidas anteriormente. Debido a que la regresión logística multinomial establece las probabilidades de que las personas estén en una clase social en comparación con una clase social de referencia, en los modelos presentados todos los resultados se explican tomando como categoría de referencia la clase social III *Ocupaciones intermedias: asalariados/as de tipo administrativo y profesionales de apoyo a la gestión administrativa y de otros servicios*.

Para comprobar hasta qué punto la teoría de la asimilación explica las diferentes dinámicas dadas en el mercado laboral español, se han incluido las variables nivel educativo y experiencia. El nivel educativo mide el nivel de estudios más alto auto-reportado por los respondientes. Es una variable categórica y cuenta con 3 niveles: *Nivel bajo*, que incluye a las personas analfabetas y personas con la educación primaria con o sin completar; *nivel medio*, que agrupa a las personas con educación secundaria, formación profesional y certificados de profesionalidad; *nivel alto*, que concentra a las personas con estudios universitarios. La experiencia laboral es una variable continua que contempla los años de experiencia en el mercado de trabajo español. Preferimos emplear esta variable en vez de la variable tiempo residiendo en España, ya que es una representación más precisa del grado en que un individuo ha acumulado experiencia relevante en el mercado laboral del país en el que reside. En el caso de los españoles y de los extranjeros que hayan cursado sus estudios en España, se calcula teniendo en cuenta el tiempo pasado desde el año en el que alcanzaron su máximo nivel educativo. Para el caso de la población inmigrada y española que realizaron sus estudios en el extranjero, esta variable se calcula teniendo en cuenta el tiempo pasado desde su llegada a España. Gracias a esta apreciación metodológica se consigue controlar por la experiencia laboral y a su vez, poder comprobar el impacto de la teoría de la asimilación.

Para poder explorar las posibles dinámicas previstas por la teoría de la etnoestratificación, se hace uso de la variable original presente en el set de datos denominada *nacionalidad extranjera*. Debido a que dicha variable contempla más de 120 categorías, se han creado 6 categorías: *España*, que contempla a las personas con nacionalidad española y con doble nacionalidad siempre que una de ellas sea la española; *Europa I*, contempla a toda la población inmigrada proveniente de países enriquecidos. Es decir, a los europeos de la zona Schengen, a personas provenientes del Reino Unido, de los Estados Unidos y de Canadá; *Europa II*, agrega a todas las personas inmigradas provenientes del resto de países de Europa; *África*, agrupa a todas las personas provenientes de algún país africano; *Centro-Sudamérica*, incluye a las personas provenientes de los países caribeños, de centro América y Sudamérica<sup>17</sup>; y *Asia*, que incluye a las personas de cualquier país asiático. Debido a falta de muestra, las personas de algún país de Oceanía han sido excluidas de la muestra<sup>18</sup>. Se ha preferido elegir la variable nacionalidad en lugar del país de nacimiento, ya que las personas nacidas en el extranjero pero con nacionalidad española disfrutaban del mismo estatus legal y administrativo que las personas nacidas en España.

Por último, cabe destacar que todos los modelos de regresión presentados incluyen la variable género. Es de tipo dicotómica y su objetivo es captar, tal y como otras investigaciones ya han hecho, si durante los periodos de crisis hombres y mujeres inmigradas tienen comportamientos diferentes. Sería beneficioso poder controlar si el encuestado trabaja de manera regular o irregular. Desafortunadamente, la base de datos no tiene ninguna variable que permita distinguir entre el empleo regular e irregular. Finalmente, se incluye una descripción de todas las variables en la tabla 3.2.

Tabla 3.2 Estadísticos descriptivos de las variables incluidas en los análisis

<b>VARIABLES CATEGÓRICAS</b>	<b>CATEGORÍAS</b>	<b>FRECUENCIA</b>	<b>%</b>
------------------------------	-------------------	-------------------	----------

<sup>17</sup> Debería tenerse en cuenta que agrupar a toda la población inmigrada originaria de países caribeños, centro americanos y sudamericanos, no permite establecer diferencias entre las personas originarias de Brasil y el resto de personas inmigradas cuya lengua materna es el Español.

<sup>18</sup> En todos los años observados, la EPA solo entrevistó a 18 personas de Oceanía, lo que en términos proporcionales, supone tan solo el 0,06% de la muestra.

Clases sociales	I Directores/as y gerentes de establecimientos de 10 o más asalariados/as y profesionales tradicionalmente asociados/as a licenciaturas universitarias	34582	8,85%	
	II Directores/as y gerentes de establecimientos de menos de 10 asalariados/as, profesionales tradicionalmente asociados/as a diplomaturas universitarias y otros/as profesionales de apoyo técnico, deportistas y artistas	43750	11,20%	
	III Ocupaciones intermedias: asalariados/as de tipo administrativo y profesionales de apoyo a la gestión administrativa y de otros servicios	79905	20,46%	
	IV Trabajadores/as por cuenta propia	31945	8,18%	
	V Supervisores/as y trabajadores/as en ocupaciones técnicas cualificada	44028	11,27%	
	VI Trabajadores/as cualificados/as del sector primario y otros/as trabajadores/as semicualificados/a	58065	15,57%	
	VII Trabajadores/as no cualificados/as	233186	3,41%	
	Personas desempleadas	82299	21,07%	
	Nivel educativo	Nivel bajo	58065	14,87%
Nivel medio		233186	59,70%	
Nivel alto		99361	25,44%	
Nacionalidad	Europa Schengen	4213	1,08%	
	Europa (Otros)	5425	1,39%	
	África	4627	1,18%	
	Centro-Sudamérica	12984	3,32%	
	Asia	1075	0,28%	
	España	362288	92,75%	
Sexo	Hombre	216386	55,40%	
	Mujer	174226	44,60%	
<b>Variable continua</b>	<b>Min.-Max.</b>	<b>Media</b>	<b>Desviación Estándar</b>	<b>Observaciones</b>
Experiencia laboral	0-58	21,5	13,15785	389.019

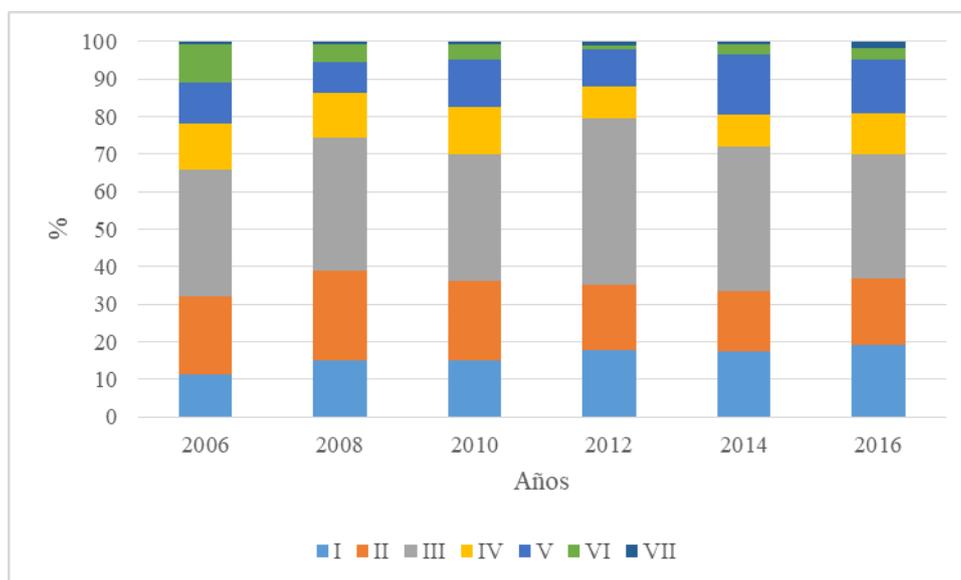
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA.

### 3.4 Resultados

#### a) Resultados descriptivos

Como puede comprobarse en la figura 3.2, antes de la crisis los y las trabajadoras inmigradas estaban principalmente ubicadas en las clases sociales más bajas en comparación con la población con nacionalidad española. Concretamente, durante los años 2006 y 2008 en el segmento español –aquel donde la proporción de personas extranjeras era muy inferior en comparación con la proporción de personas inmigradas ocupadas en el mercado de trabajo–, no contemplaba ninguna ocupación de la clase social más baja. Contrario a esta particularidad, en el segmento extranjero se daban un 80% de ocupaciones manuales y no cualificadas. Asimismo, resulta sorprendente ver que en el segmento en el que los inmigrantes están sobrerrepresentados –figura 3.4–, tan sólo había un 2% de ocupaciones pertenecientes a la segunda clase social y ninguna perteneciente a la primera.

Figura 3.2 Evolución en la estructura social del segmento español, 2006-2016



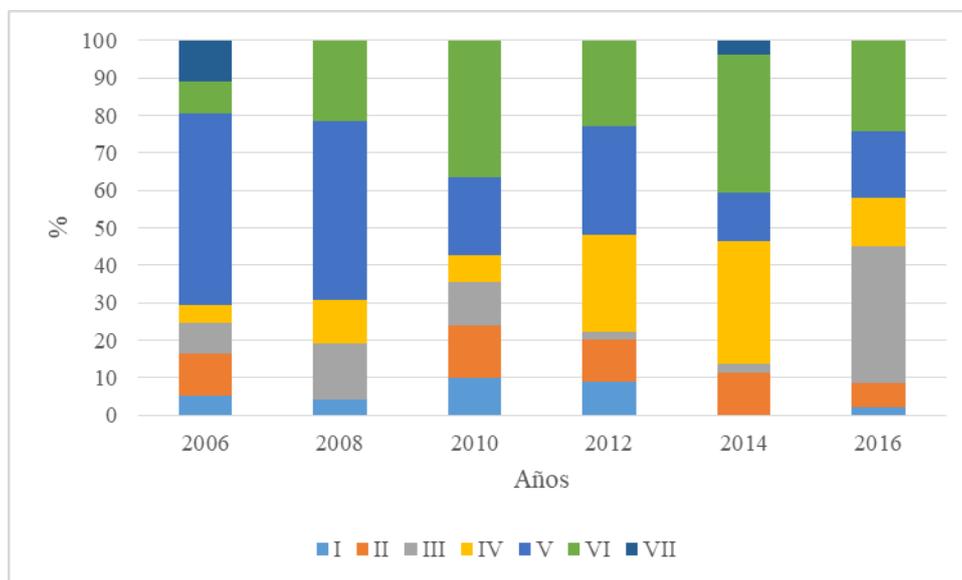
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Nota: Población de 16-65 años.

En los peores años de la crisis –2010 y 2012–, el mercado de trabajo español experimentó un incremento de la estratificación social entre nativos y extranjeros. Como puede verse en la figura 3.2, durante los años 2010 y 2012, cerca del 80% de los

empleos ocupados por los españoles pertenecían a la primera, la segunda y la tercera clase social. En el mismo periodo de tiempo, como puede verse en la figura 3.4, aproximadamente el 90% de las ocupaciones desarrolladas por la población inmigrada pertenecían a las 2 últimas clases sociales. Asimismo, resulta sorprendente ver cómo en el año 2012 desaparecen del segmento extranjero las pocas ocupaciones técnicas que habían tenido presencia durante los años 2006, 2008 y 2010.

Si se analiza el segmento integrado –aquel que agrupaba las ocupaciones en el que la proporción de extranjeros es similar a la proporción de extranjeros empleados en el mercado de trabajo–, es perceptible ver que antes de la crisis era el segmento que más diversidad de clases sociales presenta. Asimismo, resulta reseñable el hecho de que a pesar de que en el año 2006 este segmento tuviese ocupaciones relativas a la clase social más baja –VII–, estas desaparecen en el año 2008. Durante el mismo tiempo y en el mismo segmento, también desaparece la presencia de algunas ocupaciones pertenecientes a la segunda clase social.

Figura 3.3 Evolución en la estructura social del segmento integrado, 2006-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Nota: Población de 16-65 años.

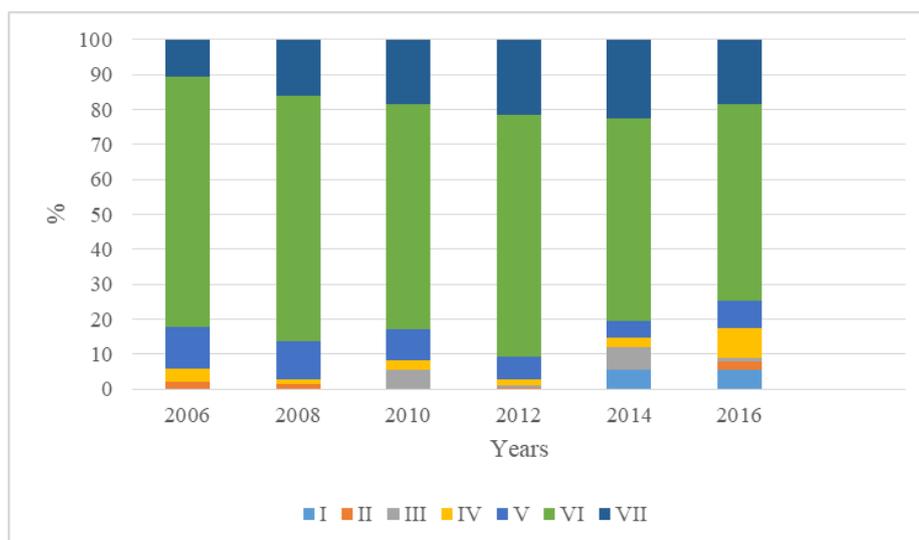
Al igual que ocurría anteriormente a la crisis, el segmento integrado fue durante la crisis, el más inclusivo, contemplando ocupaciones de todas las clases sociales. No obstante, como puede observarse en la figura 3.3, en el año 2012 también acabó

viéndose muy afectado por la crisis y comenzó a reducir el número de ocupaciones de las dos primeras clases sociales.

Finalmente, tras la crisis, durante los años 2014 y 2016, es reseñable ver cómo el segmento extranjero comienza a recuperarse. Muestra de ello es la inclusión, de algunas ocupaciones de las dos primeras clases sociales. A la misma vez, se aprecia cómo en el segmento español se empiezan a incluir tras la crisis algunas ocupaciones pertenecientes a las clases sociales más bajas.

Los resultados por nacionalidad, presentados en la figura 3.5, muestran que las peores consecuencias de la crisis en términos de integración social, son las acaecidas especialmente por las personas inmigradas provenientes de África y del este de Europa. Concretamente, resulta sorprendente ver cómo ambos grupos de extranjeros no tienen apenas representación en las clases sociales más altas. Asimismo, destaca el hecho de que el grupo de extranjeros provenientes de países asiáticos estén sobrerrepresentados en la clase social IV, asociada principalmente al autoempleo. Por otro lado, tal y como anticipaba la teoría de la etnoestratificación, las personas inmigradas provenientes de países enriquecidos –Europeos de la zona Schengen, británicos, canadienses y estadounidenses– se encuentran ubicados en las clases sociales más altas en comparación con el resto de extranjeros.

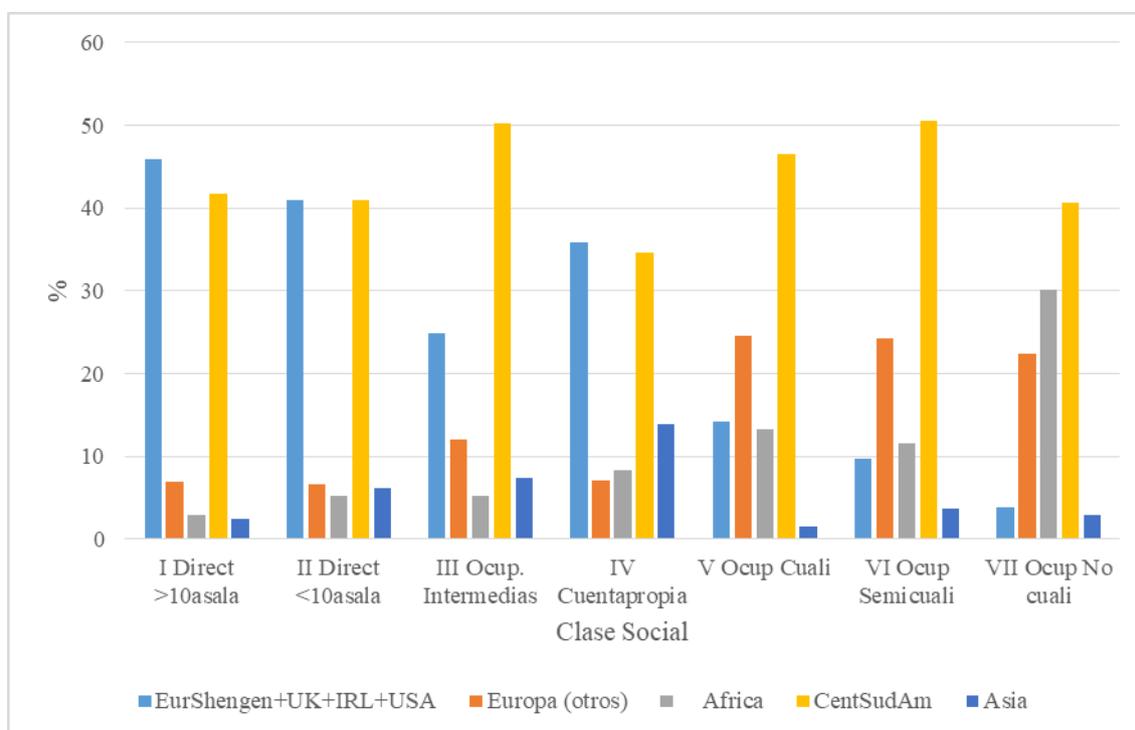
Figura 3.4 Evolución en la estructura social del segmento extranjero, 2006-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Nota: Población de 16-65 años.

Finalmente, se observa que la población proveniente de países latino americanos es la más heterogénea, llegando a tener representación en todas las clases sociales y suponiendo, de esta manera, el grupo poblacional extranjero con mayor integración social. La figura 3.5 brinda cierto apoyo a la teoría de la etnoestratificación, demostrando que las personas inmigradas se distribuyen en la estructura social en función del país de origen, y que mientras que las personas provenientes de países enriquecidos disfrutan de una cómoda integración social, las provenientes de países empobrecidos ven su integración social limitada por diversas barreras. No obstante, estos resultados deben ser tomados con cautela, ya que podrían estar guiados por otras variables como el nivel educativo o el género, que podrían explicar la peor posición de determinados extranjeros en comparación con la población nativa y en comparación con otros grupos de personas inmigradas. Por ello, a continuación, se presentan los resultados de los análisis de regresión logística multinomial en los que se controlan por un conjunto de variables.

Figura 3.5 Distribución de los migrantes en la estructura social en función del continente de origen, 2006-2016



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA. Nota: Población de 16-65 años.

## b) Resultados multivariantes por clase social

La tabla 3.3<sup>19</sup> muestra los resultados del análisis multivariante. Si se observa la primera clase social (directores/as y gerentes de establecimientos de diez o más asalariados/as y profesionales tradicionalmente asociados/as a licenciaturas universitarias), se aprecia como antes de la crisis los europeos de la zona Schengen, británicos, estadounidenses y canadienses son los mejores posicionados en la estructura social. Mientras que todos los demás grupos de migrantes tienen unas probabilidades negativas de pertenecer a la primera clase social, los migrantes originarios de países enriquecidos tienen mayores probabilidades que las personas con nacionalidad española de pertenecer a esta clase social sobre la clase social de referencia (Ocupaciones intermedias: asalariados/as de tipo administrativo y profesionales de apoyo a la gestión administrativa y de otros servicios).

Asimismo, los europeos de la zona Schengen, británicos, estadounidenses y canadienses siguen siendo los mejor posicionados en la estructura social durante y después de la crisis. Aunque el riesgo relativo de pertenecer a esta clase social era de un factor de 1,22 antes de la crisis y disminuyó a 1,16 durante la crisis, con el final de la crisis aumentó nuevamente a 1,37 puntos. Contrarios a este grupo, el resto de los migrantes tuvieron probabilidades negativas de pertenecer a esta clase socio ocupacional durante el periodo previo a la crisis y durante la misma. De todos los grupos de migrantes los peor posicionados fueron los de Asia, seguidos por los europeos de fuera del espacio Schengen y los africanos. Por último, cabe destacar que después de la crisis, por primera vez en todo el período observado, las personas de centro y Sudamérica tuvieron reducidas probabilidades positivas de pertenecer a esta primera clase. Estos resultados para la primera clase social, permiten rechazar la primera hipótesis según la cual la población inmigrada con el mismo nivel educativo que la población con nacionalidad española tendría las mismas probabilidades de pertenecer a las mismas clases sociales.

Si se presta atención a los resultados por género, la regresión muestra cómo antes de la crisis el hecho de ser mujer disminuía la probabilidad de pertenecer a la primera clase socio-ocupacional en un factor de 0,55. Esta desigualdad aumenta durante el período de crisis, cuando las mujeres disminuyen en un factor de 0,7 la probabilidad de pertenecer

---

<sup>19</sup> Debido a la extensión de esta tabla, ha sido ubicada en las páginas 137-140 de los anexos

a la primera clase social en comparación con el grupo de referencia –hombres–. Después de la crisis esta situación empeoró aún más que antes de la crisis, y el hecho de ser mujer significaba una disminución en un factor de 0,78 en las probabilidades de pertenecer a la primera clase social.

Por otro lado, los análisis destacan que el nivel educativo es una variable fiable para predecir el acceso a la primera clase social durante los tres periodos observados. Concretamente antes de la crisis las personas con estudios universitarios tuvieron un riesgo relativo de pertenecer a la primera clase 75 veces mayor en comparación con aquellas con niveles educativos bajos. Durante la crisis, el hecho de estar altamente educado, en comparación con el grupo con nivel educativo más bajo, consiguió aumentar en un factor de 172 el riesgo de pertenecer a la primera clase social en comparación con la de referencia (tercera clase social). Finalmente, durante el período posterior a la crisis, como se puede observar en la tabla 5, un aumento en el nivel educativo conllevó a un aumento en un factor de 603 en las probabilidades de pertenecer a la primera clase social.

Los resultados predictivos para la segunda clase social (Directores/as y gerentes de establecimientos de menos de 10 asalariados/as, profesionales tradicionalmente asociados/as a diplomaturas universitarias y otros/as profesionales de apoyo técnico, deportistas y artistas) muestran que antes de la crisis ser un migrante europeo del área Schengen, canadiense, británico o estadounidense aumentó el riesgo relativo de estar en esta clase en un factor de 1,65 respecto a la clase social de referencia (ocupaciones intermedias). Esta probabilidad disminuyó durante y después de la crisis. Sin embargo, este grupo siguió siendo el que más probabilidades tuvo de pertenecer a esta clase social durante todo el período estudiado. Curiosamente, antes de la crisis, los asiáticos y africanos también eran más propensos que los nativos a pertenecer a la segunda clase en comparación con la tercera. Esta situación cambió ligeramente durante la crisis, cuando disminuyeron las probabilidades para estos dos grupos, especialmente para los africanos. Después de la crisis, ambos grupos eran mucho menos propensos que las personas con nacionalidad española de pertenecer a esta clase en comparación con la tercera clase social. Por el contrario, las personas de centro y Sudamérica vieron un ligero aumento en sus posibilidades de estar empleados en esta clase social durante y después de la crisis. Al igual que ocurría en la primera clase social, las mujeres tuvieron

en todo el periodo menores probabilidades que los hombres de pertenecer a la segunda clase social. Esta situación se mantuvo estable durante todo el periodo observado y no cambió tras el periodo de crisis. Asimismo, las personas con los niveles educativos más altos tuvieron mejores oportunidades de pertenecer a la segunda clase social. Concretamente, antes de la crisis el hecho de poseer un título universitario, conllevó a un aumento en el riesgo relativo de pertenecer a esta clase en un factor de 4,47. Esta situación ventajosa vivida por las personas con mayor nivel educativo empeoró ligeramente durante la crisis para finalmente ser más alta al final de la crisis.

Antes de la crisis, los inmigrantes de todos los orígenes tenían probabilidades positivas de ser trabajadores por cuenta propia (cuarta clase social), en comparación con los trabajadores de las ocupaciones intermedias (tercera clase social). Los mejores posicionados en esta clase social fueron los europeos de la zona Schengen y los asiáticos, seguidos por los africanos, los europeos de fuera de la zona Schengen y los centro-sudamericanos. Durante la crisis, a pesar de que todos los extranjeros tuvieron probabilidades positivas de pertenecer a esta clase social, las probabilidades más altas fueron disfrutadas por los asiáticos, seguidos por los africanos y europeos de la zona Schengen. En el periodo de poscrisis, los asiáticos tuvieron unas probabilidades más altas de pertenecer a esta clase social que en todos los periodos anteriores. Los resultados por género indican que las mujeres tuvieron posibilidades negativas de estar autoempleadas durante todo el periodo analizado. Finalmente, por niveles educativos, los resultados confirman que un mayor nivel educativo reduce las posibilidades de pertenecer a esta clase social.

Por otra parte, los resultados predictivos para la quinta clase social (Supervisores/as y trabajadores/as en ocupaciones técnicas cualificadas) muestran que los migrantes de todos los orígenes tuvieron más probabilidades de acceder a esta clase social que los españoles. Antes de la crisis y manteniendo todas las variables constantes en el modelo, el hecho de ser europeo de fuera de la zona Schengen, africano o centro-sudamericano, incrementó el riesgo relativo de estar empleado en estas ocupaciones por un factor de 4,76, 2,49 y 2,06 respectivamente. Durante la crisis, los europeos de dentro y fuera de la zona Schengen, los africanos y los centra y Sudamericanos, vieron incrementado el riesgo de pertenecer a la quinta clase social en un factor de 1,43, 4,67, 2,55 y 1,93 respectivamente. Finalmente, después de la Gran Recesión no se aprecian grandes

cambios. Los resultados por género muestran que durante todo el período las mujeres tienen menos probabilidades de pertenecer a esta clase social que los hombres. Durante todo el período, un mayor nivel de educación disminuye el riesgo de estar empleado como supervisor o trabajador en una ocupación técnica calificada, en comparación con ser empleado en la tercera clase social (ocupaciones intermedias).

En relación a la sexta clase social (Trabajadores/as cualificados/as del sector primario y otros/as trabajadores/as semicualificados/as) se aprecia que antes de la crisis el riesgo relativo de pertenecer a esta clase social fue especialmente alto para los migrantes provenientes de países empobrecidos. Concretamente, los africanos y europeos de fuera de la zona Schengen tuvieron un riesgo relativo de pertenecer a esta clase social en un factor de 11,63 y 6,12 puntos respectivamente. Durante y después de la crisis, a pesar de que estos dos grupos disminuyeron sus probabilidades de pertenecer a esta clase social, fueron los más propensos a pertenecer a la misma. Finalmente, y como era de esperar, las personas con educación terciaria son los que menores probabilidades tuvieron de pertenecer a alguna de las ocupaciones de esta clase social.

Al igual que en la sexta clase social, los inmigrantes de países empobrecidos están durante todo el periodo sobrerrepresentados en la séptima y última clase social. Ser originario de un país europeo de fuera de la zona Schengen o de algún país africano, incrementa el riesgo de estar empleado como trabajador manual no cualificado en un factor de 9,00 y 8,48 puntos en comparación con los trabajadores de las ocupaciones intermedias. Para estos dos grupos, las probabilidades de pertenecer a esta clase social aumentan de manera abrupta durante y tras la crisis. Este resultado sostiene la segunda hipótesis que establecía los migrantes provenientes de países empobrecidos estarían ubicados siempre en las clases sociales más bajas independientemente de su nivel educativo o experiencia. Los resultados por género indican que ser mujer y estar altamente educada, reduce las probabilidades de pertenecer a esta clase social antes, durante y tras la Gran Recesión.

Por último, si se observan las probabilidades de estar en el desempleo en comparación con estar empleado en la tercera clase social, los resultados muestran que antes de la crisis, los inmigrantes asiáticos tuvieron probabilidades negativas de estar en el desempleo. Contrariamente, los africanos y europeos de fuera de la zona Schengen

incrementaron en un factor de 5 puntos las probabilidades de estar en el desempleo. Sorprendentemente, el hecho de estar altamente educado ayudó a evitar el desempleo por tan solo un factor de 0,9 puntos. Durante la crisis, todos los grupos a excepción de los inmigrantes asiáticos, tuvieron altas probabilidades de estar desempleados, y muy especialmente los africanos. Tras la crisis, todos los grupos de migrantes, a excepción de los centro y sudamericanos, vieron disminuidas sus probabilidades de estar desempleados. Sin embargo, en comparación con las personas con nacionalidad española, los migrantes tras la crisis tuvieron probabilidades positivas de estar desempleados. Manteniendo variables constantes como la experiencia laboral y el nivel educativo, los resultados por género resaltan que la crisis ha afectado especialmente a los hombres. Las mujeres han tenido más probabilidades de ser empleadas en la tercera clase socio-ocupacional que estar desempleadas.

Por último, en referencia al desempleo, se observa que las probabilidades de estar en el paro en comparación con pertenecer a la tercera clase social antes de la crisis son negativas para los inmigrantes asiáticos. Contrariamente, los resultados muestran que el hecho de provenir de África o Europa del este aumenta en un factor de 5 puntos las probabilidades de estar desempleado. Sorprendentemente, estar altamente educado ayudó a prevenir las probabilidades de estar desempleado solo por un factor de 0,9 puntos. Durante la crisis, todos los migrantes, excepto los asiáticos, tuvieron mayores probabilidades de estar desempleados que de estar empleados en la tercera clase social, especialmente los africanos. Después de la crisis la probabilidad de estar desempleado disminuyó ligeramente para todos los grupos. Sin embargo, en relación con los nativos, los migrantes siguieron siendo más propensos a estar desempleados. Manteniendo variables constantes como la experiencia laboral y el nivel educativo, los resultados por género resaltan que la crisis ha afectado especialmente a los hombres. Las mujeres tenían muchas más probabilidades de ser empleadas en ocupaciones de la tercera clase social que de estar desempleadas. Finalmente, estos resultados permiten confirmar parcialmente la tercera hipótesis del capítulo, ya que si bien las mujeres se han mostrado más resilientes al desempleo que los hombres, no ocurre lo mismo con los migrantes originarios de países empobrecidos.

### 3.5 Conclusiones

En este capítulo se ha analizado la integración social de la población inmigrada en España antes, durante y tras la Gran Recesión. El primer objetivo del capítulo ha sido conocer la distribución ocupacional y la posible segregación experimentada por la población inmigrada en la estructura social. En segundo lugar, el capítulo se focaliza en las probabilidades que los extranjeros tienen de pertenecer a una determinada clase social de acuerdo a su nivel de estudios, su experiencia en el mercado de trabajo español, su género y el país de origen. Con el objetivo de cubrir el periodo previo a la crisis, de crisis y posterior a la crisis, se han empleado los datos transversales de la Encuesta de Población Activa para el periodo 2006-2016 (INE, 2017).

En primer lugar, los resultados muestran que la población inmigrada proveniente de Latinoamérica es la que más se integra en todos los niveles de la estructura social, probablemente por su conocimiento y dominio del español, confirmando de esta manera los resultados obtenidos por Cebolla-Boado Et al., (2015) para el periodo previo a la crisis. Estos resultados también confirman lo argumentado en investigaciones previas como la de Solé y Parella (2003) en la que encontraban que los latinoamericanos disfrutaban de una mejor aceptación social en España debido a su proximidad cultural con los españoles, hecho que facilita su participación laboral. En segundo lugar, se concluye que mientras que los extranjeros provenientes de países enriquecidos disfrutaban de una integración social similar a la disfrutada por la población con nacionalidad española, y en algunos momentos incluso superior, la población inmigrada originaria de países empobrecidos se encuentra en todo el periodo observado sobrerrepresentada en las clases sociales más bajas. En este sentido, resulta especialmente reseñable la situación vivida por el colectivo de extranjeros africanos, los cuales a pesar de tener un alto nivel educativo y probada experiencia, tienen nulas opciones de acceder a las ocupaciones pertenecientes a las clases sociales más altas, donde las condiciones salariales y de trabajo son mucho mejores. Por otro lado, es notorio ver cómo la alta segmentación del mercado de trabajo sitúa siempre a los trabajadores asiáticos, independientemente del ciclo económico, en la clase social IV, donde la mayoría de personas están autoempleadas.

Los resultados por género muestran que las mujeres a lo largo del periodo estudiado han incrementado sus opciones de acceder a las dos primeras clases sociales y han disminuido sus probabilidades de caer en el desempleo. Mientras, se confirma que los hombres tienen muchas más probabilidades de estar ubicados en las clases sociales más bajas –V, VI y VII–. No obstante, estos resultados podrían estar condicionados por un lado, por el tipo de ocupaciones que pertenecen a cada clase social, y por otro lado, podría ser el reflejo de la pérdida masiva de empleo durante la crisis en sectores muy masculinizados como la construcción. En futuros análisis, sería de sumo interés establecer controles para tener en cuenta la segregación sexual horizontal ocupacional. De esta manera se podría analizar si esta buena situación de integración social disfrutada por las mujeres se debe a su mayor nivel educativo, o si por el contrario se debe a una doble segregación que obliga a las mujeres a seguir el código de género para poder cambiar y mejorar de clase social.

En general, los resultados muestran una distribución muy desigual de los inmigrantes en la estructura socio-ocupacional que varía según su origen, incluso manteniendo constantes variables cruciales como el nivel educativo y los años de experiencia. A pesar del ciclo económico considerado, algunos grupos de migrantes parecen estar atrapados en un tunel del tiempo. Esta situación puede ser explicada mediante varios mecanismos causales. En primer lugar y tal, estas desigualdades pueden ser el resultado de la discriminación y los prejuicios que los empleadores tienen contra algunos grupos particulares de migrantes (para una revisión véase el punto 1.4 de la disertación). En segundo lugar, estos resultados pueden estar muy relacionados con la situación particularmente vulnerable que experimentan algunos migrantes debido a la actual Ley de Extranjería y a la carencia de redes de contacto en España. De hecho, los resultados han demostrado que los africanos y los europeos del este son los dos grupos peor ubicados en el mercado laboral español. Mientras que los europeos del área Schengen no necesitan trabajar para mantener en vigor los permisos de residencia y de trabajo y no tienen dificultades para mantener el contacto con familiares y amigos en sus países de origen, y mientras que los migrantes de América Central y del Sur y Asia se benefician de redes de compatriotas en España más grandes, los africanos y los europeos del Este son recién llegados a España y a menudo carecen de este tipo de apoyo. Por lo tanto, pueden tener una necesidad más urgente de trabajar que les hace aceptar trabajos para los que pueden estar sobrecualificados. También este resultado

podría estar motivado por el hecho de que estos migrantes desconozcan el funcionamiento del mercado de trabajo y, que sumado al hecho de que el acceso al mercado de trabajo a menudo está mediado por las redes sociales y de contactos, prefieran trabajar en los conocidos como nichos étnicos (para una revisión véase Parella, 2003; Valenzuela et al., 2017). Finalmente, a pesar de que controlamos por el nivel educativo más alto en nuestros análisis, la Encuesta de Población Activa no contiene ninguna información sobre el campo de estudio y sobre si el nivel educativo máximo alcanzado ha sido oficialmente homologado o no. Las diferencias encontradas entre los diferentes grupos de migrantes podrían estar relacionadas con los diferentes campos de estudio o con los diferentes criterios aplicados durante el reconocimiento de títulos de diferentes países. Esta situación puede hacer que sea más complejo obtener el apostillamiento y la homologación de los estudios para determinados países. Debido a las limitaciones impuestas por datos, el presente estudio no ha podido tener en cuenta factores como la atrición. Cabe recordar que la crisis provocó la emigración de muchos españoles al norte de Europa y el regreso de algunos migrantes a su hogar (La Fleur y Stanek, 2016; Solís y Martínez-Buján, 2016). Los estudios futuros deberían considerar esto.

La investigación futura debería tratar de ampliar el conocimiento sobre estos posibles mecanismos causales mediante diferentes enfoques. Para explorar los prejuicios y la discriminación de los empleadores, se podrían realizar encuestas o experimentos de campo (para una revisión véase, Petzold, 2017a; 2017b) para evaluar en qué medida el origen geográfico constituye un criterio de clasificación en los procesos de contratación. Para explorar mejor la importancia de los factores contextuales, como las redes de contacto en el país de destino y el sistema de homologación de títulos, podría ser útil realizar un estudio comparativo entre España y otros países. Finalmente, sería interesante realizar investigaciones que empleen metodologías cualitativas con diferentes grupos de migrantes para de esta manera arrojar luz sobre las preferencias y experiencias laborales de los migrantes en el mercado de trabajo.

Como recomendaciones para futuras políticas públicas, se establecen dos a partir de las conclusiones obtenidas en el capítulo. En primer lugar, los resultados multivariantes recalcan que, a pesar de que los extranjeros empobrecidos han tenido una menor resiliencia a la crisis que la población nativa o que los extranjeros enriquecidos, un

mayor nivel educativo les posiciona mejor en la estructura social. En este sentido, sería interesante incrementar el número de convenios bilaterales con los países emisores de población que permitan reconocer los títulos obtenidos en el extranjero. En segundo lugar, para frenar la marcada etnoestratificación del mercado de trabajo que sitúa a la población inmigrada empobrecida en las peores clases sociales, se recomienda crear políticas destinadas a bonificar la contratación de personas inmigradas en puestos de trabajo acordes con su formación.

Finalmente, nos gustaría aclarar que este capítulo presenta dos limitaciones derivadas de la fuente de datos empleada. En primer lugar, al no ser longitudinal, no permite aplicar técnicas tan precisas como los análisis de Edad-Cohorte-Periodo (Bar-Haim, Chauvel y Hartung, 2019), los cuales permitirían comprobar mejor la teoría de la asimilación. En segundo lugar, la aproximación al concepto étnia se realiza únicamente a través de la nacionalidad. Como indican Hoffmeyer y Wolf (2003:267-277), a diferencia de países como Estados Unidos o Reino Unido, donde múltiples investigaciones emplean encuestas donde se pregunta a los encuestados de manera directa por su etnia (Véase por ejemplo Goldin y Katz, 2016), la única manera de estudiar las diferentes dinámicas de los diferentes grupos étnicos en Europa es o bien mediante la variable nacionalidad (véase Pereira, 2013), o bien empleando una metodología experimental (Véase Bertrand y Mullainatham, 2004; Pager, Bonikowski y western, 2009; Widner y Chicoine, 2011).

Es por ello, que todas las investigaciones que analizan en Europa y más concretamente en España aspectos clave como los nichos étnicos (véase Valenzuela-García et al., 2017; Parella, 2003) o que analizan el efecto de la etnicidad sobre las trayectorias laborales, lo hacen de manera cualitativa (véase Langa Rosado, 2017) o empleando la variable nacionalidad (Véase Fernández-Macías et al., 2015; Martínez-Pastor, 2014, entre otros). Si bien, la primera opción sería la que más información permite obtener al investigador, la aproximación mediante la variable nacionalidad nunca supondría un problema. Cabe tener en cuenta que el género o la etnia son formas categóricas de desigualdad que se fundamentan de manera natural en el contraste (Ridgeway, 2011). Por ello, las personas son percibidas como pertenecientes a una categoría en comparación con otra categoría a la que no pertenecen –hombre y mujer; africano o europeo; latino o español–. Tal y como indican Hoffmeyer y Wolf (2003:267), el concepto etnia hace referencia a "*la(s) identidad(es) raciales, lingüísticas y nacionales*

*compartidas por un grupo social"*. En nuestro caso de estudio donde nos aproximamos a la etnia mediante la variable nacionalidad, establecemos diferentes grupos étnicos que no sólo comparten identidades lingüísticas y nacionales, sino que además en muchos casos comparten ocupación y por tanto, clase social debido a su fuerte conexión con el nivel socioeconómico y el nivel educativo (Arranz, Carrasco y Massó, 2017).

A pesar de estas limitaciones, este capítulo contribuye de manera clara a la literatura existente, por ser el primero en establecer un análisis de la segmentación del mercado de trabajo basado en las clases sociales, y porque hasta ahora, es el único que tiene en cuenta el periodo posterior a la crisis.

### 3.6 Referencias bibliográficas

- Amuedo-dorantes, C., y De la Rica, S. (2007). Labour Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain. *British Journal Of Industrial Relations*, 45(2), 257–284. <https://doi.org/10.1111/j.1467-8543.2007.00614.x>
- Aristegui, I., Beloki, U., Díez, A., y Silvestre, M. (2017). Vulnerabilidad social percibida en contexto de crisis económica. *Revista Española de Sociología*, 26(3), 17–39. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.33>
- Arranz, J. M., Carrasco, C., y Massó, M. (2017). La movilidad laboral de las mujeres inmigrantes en España (2007-2013). *Revista Española de Sociología*, 26, 329–344. <https://doi.org/10.22325/fes/res.2017.26>
- Bar-Haim, E., Chauvel, L., y Hartung, A. (2019). More necessary and less sufficient: an age-period-cohort approach to overeducation from a comparative perspective. *Higher Education*, 78, 479–499. <https://doi.org/10.1007/s10734-018-0353-z>
- Bernardi, F., y Garrido, L. (2008). Is there a new service proletariat post-industrial employment growth and social inequality in Spain. *European Sociological Review*, 24(3), 299–313. <https://doi.org/10.1093/esr/jcn003>
- Bernardi, F., Garrido, L., y Miyar, M. (2011). The Recent Fast Upsurge of Immigrants in Spain and Their Employment Patterns and Occupational Attainment. *International Migration*, 49(1), 148–187. <https://doi.org/10.1111/j.1468-2435.2010.00610.x>
- Bertrand, M. y Mullainathan S. (2004). Are Emily and Greg More Employable Than Lakisha and Jamal? A Field Experiment on Labor Market Discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Bonacich, E. (1972). A Theory of Ethnic Antagonism : The Split Labor Market. *American Sociological Review*, 37(5), 547–559.

<https://www.jstor.org/stable/2093450>

Bonacich, E. (1976). Advanced Capitalism and Black / White Race Relations in the United States : A Split Labor Market. *American Sociological Review*, 41(1), 34–51.

<https://www.jstor.org/stable/2094371>

Bonifazi, C., y C. Marini. (2014). The Impact of the Economic Crisis on Foreigners in the Italian Labour Market. *Journal of Ethnic and Migration Studies* 40 (3), 493–

511. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.829710>

Bruquetas, M. y Moreno-Fuentes, F.J.(2015). Precarización y vulnerabilidad de la población inmigrante en la España en crisis. El papel del Estado de bienestar.

*Panorama Social*, 22(2), 139–151

Cachón, L. 1995. Marco institucional de la discriminación y tipos de inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Revista Española de Sociología*, 69, 105–124.

<https://doi.org/10.2307/40183779>

Cebolla-Boado, H., Miyar-Busto, M., y Muñoz-Comet, J. (2015). Is the spanish recession increasing inequality? Male migrant-native differences in educational returns against unemployment. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5),

710–728. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2014.936837>

Chiswick, B. R. (1978). The effect of americanization on the earnings of foreign-born men. *Journal of Political Economy*, 86(5), 897–921.

<https://doi.org/10.1086/260717>

Chiswick, B. R., Cohen, Y., y Zach, T. (1997). The labor market status of immigrants: Effects of the unemployment rate at arrival and duration of residence. *Industrial and Labor Relations Review*, 50(2), 289–303.

<https://doi.org/10.1177/001979399705000206>

Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1971). Internal Labor Markets and Manpower Analysis. *Industrial and Labor Relations Review*. <https://doi.org/10.2307/2521766>

- Domingo-Salvany, A., Bacigalupe, A., Carrasco, J. M., Espelt, A., Ferrando, J. y Borrell, C. (2013). Propuestas de clase social neoweberiana y neomarxista a partir de la Clasificación Nacional de Ocupaciones 2011. *Gaceta Sanitaria*, 27(3), 263–272. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2012.12.009>
- Dustmann, C., y Fabbri, F. (2003). Language Proficiency and Labour Market Performance of Immigrants in the UK. *The Economic Journal*, 113(489), 695–717. <https://doi.org/10.1111/1468-0297.t01-1-00151>
- Erikson R. y Goldthorpe J.H.(1992) *The constant flux. a study of class mobility in industrial societies*. Oxford: Clarendon Press
- Fernández, C., y Ortega, C. (2008). Labor market assimilation of immigrants in Spain: Employment at the expense of bad job-matches? *Spanish Economic Review*, 10(2), 83–107. <https://doi.org/10.1007/s10108-007-9032-4>
- Fernández-Macías E., Grande, R. y Del Rey, A. (2015) Employment and Occupational Mobility among Recently Arrived Immigrants: The Spanish Case 1997–2007. *Population Research and Policy Review*, 34(2), 243–277. <https://doi.org/10.1007/s11113-014-9347-4>
- Finotelli, C., y Ponzo, I. (2018). Integration in times of economic decline. Migrant inclusion in Southern European societies: trends and theoretical implications. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(14), 2303–2319. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1345830>
- Garrido, L., Miyar Busto, M., y Muñoz-Comet, J. (2010). La dinámica laboral de los inmigrantes en el cambio de fase del ciclo económico. *Revista Presupuesto y Gasto Público*, 31(4), 201–221.
- Gil-Alonso, F., y Vidal-Coso, E. (2015). Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español : ¿Más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis? *Migraciones*, 37, 97–123. <https://doi.org/mig.i37.y2015.005>

- Goldin, C. y Katz, L. (2016) A most egalitarian profession: pharmacy and the evolution of a family-friendly occupation. *Journal of Labor Economics*, 34(3) 705-746.  
<https://doi.org/10.1086/685505>
- Gualda, E. (2012). Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva. *Papers, Revista de Sociología*, 97(3), 613–640. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.436>
- Hoffmeyer, J. y Wolf, C. (2003). *Advances in cross-national comparison. An european working book for demographic and socio-economic variables*. Nueva York: Springer. ISBN 9781461348283
- Instituto Nacional de Estadística. (2011). Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO-11). Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística. (2018). Estadísticas de variaciones residenciales. Madrid.
- Instituto Nacional Estadística. (2017). Microdatos de los segundos trimestres de la Encuesta de Población Activa (2006-2016). Madrid.
- Izquierdo, M., Lacuesta, A., y Vegas, R. (2009). Assimilation of immigrants in Spain: A longitudinal analysis. *Labour Economics*, 16(6), 669–678.  
<https://doi.org/10.1016/j.labeco.2009.08.011>
- Jiménez-García, J. R. (2018). Gender is the key: an analysis of the gender inequalities in the access to employment during the great recession in Spain. En *RC30 Sociology of Work.. XIX ISA World Conference* (Vol. 711, pp. 1–36). Toronto. [Disponible en <https://isaconf.confex.com/isaconf/wc2018/webprogram/Paper92256.html>]
- Jiménez-García, J. R., y Jiménez Vicioso, J. R. (2019). Migraciones, estereotipos y rumores: Combatiendo la Hidra xenofóbica en Andalucía. *Revista Trabajo Social*, 21(2), 52–79. <https://doi.org/10.15446/ts.v21n2.74641>

- Kogan, I. (2004). Last hired, first fired? The unemployment dynamics of male immigrants in Germany. *European Sociological Review*, 20(5), 445–461. <https://doi.org/10.1093/esr/jch037>
- La fleur, J.-M. y Stanek M. (2016). EU migration and the economic crisis: concepts and issues. En La fleur, J.-M. y M. Stanek (eds.) *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis*. IMISCOE Research Series, SpringerOpen. ISBN 978-3-319-39763-4
- Langa Rosado, D. (2017) La influencia de la clase social y el género en el familismo y la mercantilización del trabajo de cuidado en los hogares. *Revista Internacional de Estudios Migratorios*, 4(2), 207–230. <https://doi.org/10.25115/riem.v4i2.402>
- Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social. Boletín Oficial del Estado [Disponible en <https://www.boe.es/eli/es/lo/2000/01/11/4/con>]
- Martínez-Martín, R., y Prior-Ruiz, J. C. (2011). La inserción socioprofesional de los inmigrantes en Andalucía. *Papers. Revista de Sociología*, 96(3), 883–911. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n3.354>
- Martínez-Pastor, J. (2014) Fixed-Term Contracts: Does Nationality Matter?. *Journal of Ethnic and Migrations Studies*, 40(5), 814–828. <https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.778141>
- Moreno-Fuentes, F.J. (2007) Inmigración y Estado de Bienestar en España. *Política y Sociedad*, 44(2), 171–184.
- Moreno-Fuentes, F. J. y Bruquetas-Callejo, M. (2011). *Inmigración y Estado de bienestar en España*. Colección Estudios Sociales, 31. Barcelona: Obra Social "la Caixa".
- Muñoz-Comet, J. (2011). Los efectos de la crisis en el empleo de los extranjeros;

Importan el nivel educativo y la edad laboral ? *Revista Española de Sociología*, 16(1), 9–26.

Muñoz-Comet, J. (2012). Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español. El impacto de la actual crisis económica. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 115–137.  
[https://doi.org/10.5209/rev\\_CRLA.2012.v30.n1.39117](https://doi.org/10.5209/rev_CRLA.2012.v30.n1.39117)

Okoampah, S. (2016). Estimating earnings assimilation of immigrants to Germany: Evidence from a double cohort model (No. 630). *Leibniz working papers*.  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.4419/86788732>

Pager, D., Boninowski, B. y Western, B. (2009) Discrimination in a low-wage labor market : A field experiment. *American Sociological Review*, 74(5), 777–779.  
<https://doi.org/10.1177/000312240907400505>

Pager, D. y Quilian L. (2005). Walking the talk? What employers say Versus what they do. *American Sociological Review*, 70 (3), 355–380.  
<https://doi.org/10.1177/000312240507000301>

Parella, S. (2003a). *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos. ISBN: 9788476586693

Parella, S. (2003b) La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña. *Revista Internacional de Sociología*, 36c, 85–113

Pereira, S. (2013) Replacement Migration and Changing Preferences: Immigrant Workers in Cleaning and Domestic Service in Portugal. *Journal of Ethnic and Migrations Studies*, 39(7), 1141–1158.  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2013.778039>

Petzold, K. (2017a). The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. *Journal of Education and Work*, 30 (8), 893–911. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1386775>

- Petzold, K. (2017b). Studying Abroad as a Sorting Criterion in the Recruitment Process: A Field Experiment Among German Employers. *Journal of Studies in International Education*, 21 (5), 412-430.  
<https://doi.org/10.1177/1028315317697543>
- Prieto-Rosas, V., Recaño, J., y Quintero-Lesmes, D. C. (2018). Migration responses of immigrants in Spain during the Great Recession. *Demographic Research*, 38(1), 1885–1932. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2018.38.61>
- Pumares Fernández, P., García Coll, A., y Asensio Hita, Á. (2006). La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España. *Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración*, 71, 245–247
- Ribas-Mateos, N. (2004). How can we understand immigration in Southern Europe? *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 30(6), 1045–1063.  
<https://doi.org/10.1080/1369183042000286241>
- Ridgeway, C. (2011) *Framed by Gender: How Gender Inequality Persists in the Modern World*. Nueva York: Oxford University Press. ISBN: 9780199894925
- Rinken, S., Álvarez-Sotomayor, A., Cortés Sánchez, M. del P., y Galera Pozo, A. G. (2011). El (des-)empleo inmigrante en España en tiempos de crisis económica: un examen empírico de tres factores explicativos. *Sociología Del Trabajo*, 72(1), 63–96.
- Sánchez-Domínguez, M., y Fahlén, S. 2018. Changing sector? Social mobility among female migrants in care and cleaning sector in Spain and Swëden. *Migration Studies*, 6(3), 367–399. <https://doi.org/10.1093/migration/mnx052>
- Sanromà, E., Ramos, R., y Simón, H. (2008). *Portabilidad del capital humano y asimilación de los inmigrantes. Evidencia para España*. Barcelona: Institut d’Economia de Barcelona.

- Solé, C. y Parella, S. (2003). The labour market and racial discrimination in Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 29(1), 121–140.  
<https://doi.org/10.1080/1369183032000076759>
- Solís, C.V. y R. Martínez Buján. (2016). Las migraciones de retorno de la población ecuatoriana y boliviana: motivaciones, estrategias y discursos. *Investigaciones Feministas*, 7(1), 265–287. [https://doi.org/10.5209/rev\\_INFE.2016.v7.n1.51725](https://doi.org/10.5209/rev_INFE.2016.v7.n1.51725)
- Valenzuela-García, H., Parella, S. y Güell, B. (2017). Revisiting the ‘ethnic enclave economy’: resilient adaptation of small businesses in times of crisis in Spain. *International Journal of Anthropology and Ethnology*, 1(1) 1–13.  
<https://doi.org/10.1186/s41257-017-0008-5>
- Venturini, A., y Villosio, C. (2018). Are migrants an asset in recession? Insights from Italy. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(14), 2340–2357.  
<https://doi.org/10.1080/1369183X.2017.1345992>
- Widner, D. y Chicoine, S. (2011) It's all in the name: Employment discrimination against arab americans. *Sociological Forum*, 26(4), 806–823.  
<https://doi.org/10.1111/j.1573-7861.2011.01285.x>
- Zorlu, A., y Hartog, J. (2012). Employment Assimilation of Immigrants in the Netherlands: Catching Up and the Irrelevance of Education. *International Journal of Population Research*, 1(1), 23. <https://doi.org/10.1111/j.0042-7092.2007.00700.x>
- Zugasti-Mutilva, N. (2014). Incidencia de la crisis en el empleo extranjero. Evidencias a partir de las transiciones laborales de trabajadores indefinidos. *Papers. Revista de Sociología*, 99(2), 285–306. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.644>

## **3.7 Anexos**

Tabla 3.3 Resultados de la regresión logística multinomial que predice el riesgo relativo de pertenecer a una clase social antes, durante y tras la Gran Recesión

Clase social		Antes de la crisis (2006-2008)		Durante la crisis (2010-2012)		Tras la crisis (2014-2016)	
I Directores/as y gerentes		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	1,22 ***	0,17	1,16 ***	0,13	1,37 ***	0,15
	Europa (otros)	0,36 ***	0,11	0,63 ***	0,14	0,47 **	0,10
	África	0,55 *	0,25	0,74 ***	0,25	0,85 *	0,31
	Centro-Sudamérica	0,45 ***	0,06	0,79 ***	0,08	1,01 ***	0,10
	Asia	0,55 **	0,26	0,50 *	0,23	0,52 *	0,20
	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,55 ***	0,01	0,70 **	0,02	0,78 **	0,02
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Experiencia laboral		1,03 **	0,00	1,03 *	0,00	1,02 ***	0,00
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	1,84 ***	0,23	2,71 *	0,59	5,75	3,34
	Alto	75,87 ***	9,54	171,51 **	37,20	603,80 *	349,66
_cons		0,02	0,00	0,01 *	0,00	0,00 **	0,00
II Directores/as y gerentes de nivel medio		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	1,65 **	0,19	1,40 ***	0,15	1,43 ***	0,15
	Europa (otros)	0,80 ***	0,16	0,42 ***	0,11	0,63 ***	0,12
	África	1,46 ***	0,35	1,01 *	0,26	0,68 ***	0,23
	Centro-Sudamérica	0,84 ***	0,08	0,93 ***	0,08	1,02 ***	0,10
	Asia	1,45 *	0,39	1,35 **	0,30	0,89 *	0,21
	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,35 **	0,01	0,39 ***	0,01	0,50 **	0,01
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>

Experiencia laboral		1,03 *	0,00	1,02 **	0,00	1,01 *	0,00
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	0,86 *	0,04	0,70 ***	0,03	0,86 *	0,07
	Alto	4,47 ***	0,20	3,59 ***	0,19	4,82 **	0,40
_cons		0,37 ***	0,02	0,42	0,02	0,27 *	0,02
III Ocupaciones intermedias		<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
IV Trabajadores/as por cuenta propia		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	4,08 **	0,47	3,63 **	0,37	2,99 **	0,30
	Europa (otros)	1,93 ***	0,41	2,33 ***	0,45	1,50 ***	0,26
	África	3,34 ***	0,74	3,46 ***	0,75	2,96 ***	0,65
	Centro-Sudamérica	1,75 ***	0,19	1,94 ***	0,18	2,33 ***	0,20
	Asia	3,93 *	0,95	3,99 *	0,74	4,73 *	0,69
	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,43 *	0,01	0,52 *	0,01	0,53 *	0,01
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Experiencia laboral		1,04 **	0,00	1,04 **	0,00	1,03 **	0,00
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	0,33 ***	0,01	0,29 ***	0,01	0,26 ***	0,01
	Alto	0,62 **	0,03	0,51 **	0,02	0,46 **	0,03
_cons		0,48 *	0,02	0,47 *	0,03	0,70 *	0,04
V trabajadores/as en ocupaciones técnicas cualificada		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	1,15 ***	0,15	1,43 ***	0,17	1,23 ***	0,15
	Europa (otros)	4,76 **	0,61	4,67 ***	0,61	3,30 ***	0,39
	África	2,49 *	0,45	2,55 *	0,47	3,13 ***	0,58
	Centro-Sudamérica	2,06 ***	0,15	1,93 ***	0,14	1,90 ***	0,15
	Asia	0,44 *	0,14	0,14 **	0,06	0,23 *	0,06

	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,12 **	0,00	0,12 ***	0,00	0,13 **	0,00
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Experiencia laboral		1,00 ***	0,00	1,00 **	0,00	1,00 *	0,00
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	0,32	0,01	0,35 ***	0,01	0,31 *	0,02
	Alto	0,06 *	0,00	0,06 ***	0,00	0,04 **	0,00
_cons		4,69 **	0,19	3,16 **	0,15	3,79 *	0,21
VI Trabajadores cualificados y semicuali.		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	2,03 ***	0,23	1,86 ***	0,18	1,61 ***	0,16
	Europa (otros)	11,63 ***	1,34	10,46 ***	1,19	6,58 ***	0,67
	África	6,12 ***	1,01	5,61 ***	0,93	4,90 ***	0,84
	Centro-Sudamérica	4,51 ***	0,28	4,42 ***	0,25	4,42 ***	0,28
	Asia	1,51 *	0,34	1,72 *	0,29	1,08 *	0,17
	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,33 **	0,01	0,54 **	0,01	0,66 **	0,01
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Experiencia laboral		1,01 *	0,00	1,01 *	0,00	1,00 *	0,00
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	0,27 *	0,01	0,26 *	0,01	0,24 *	0,01
	Alto	0,06 **	0,00	0,06 **	0,00	0,05 **	0,00
_cons		4,07 *	0,16	3,03 *	0,13	3,73 *	0,20
VII Trabajadores no cualificados		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	0,84 ***	0,21	0,96 ***	0,20	0,85 ***	0,16
	Europa (otros)	9,00 ***	1,31	10,54 ***	1,45	9,58 ***	1,11
	África	8,68 ***	1,58	13,69 ***	2,33	12,94 ***	2,24

	Centro-Sudamérica	3,48 ***	0,32	4,56 ***	0,35	4,29 ***	0,35
	Asia	0,43 *	0,21	1,25 *	0,30	0,91 *	0,20
	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,35 **	0,01	0,42 **	0,01	0,47 **	0,02
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Experiencia laboral		0,98 *	0,00	0,98 *	0,00	*	
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	0,13 *	0,01	0,12 *	0,01	0,10 *	0,01
	Alto	0,03 **	0,00	0,02 **	0,00	0,01 **	0,00
_cons		1,91 *	0,11	2,17 *	0,13	3,30 *	0,22
Desempleo		RRR	Error Están.	RRR	Error Están.	RRR	Error Están.
Origen	Europa Schengen	1,15 ***	0,15	1,32 ***	0,12	1,15 ***	0,10
	Europa (otros)	5,05 ***	0,61	6,62 ***	0,72	4,08 ***	0,39
	África	5,34 ***	0,89	8,22 ***	1,26	8,12 ***	1,30
	Centro-Sudamérica	2,24 ***	0,15	2,75 ***	0,15	2,91 ***	0,17
	Asia	0,69 *	0,18	0,39 *	0,07	0,38 *	0,06
	España	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Sexo	Mujer	0,88 **	0,02	0,68 **	0,01	0,83 **	0,01
	Hombre	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
Experiencia laboral		0,97 *	0,00	0,97 *	0,00	0,97 *	0,00
Nivel educativo	Bajo	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>	<i>ref ref</i>	<i>ref</i>
	Medio	0,14 *	0,00	0,13 *	0,00	0,11 *	0,00
	Alto	0,09 **	0,00	0,06 **	0,00	0,05 **	0,00
_cons		4,94 *	0,21	16,75 *	0,67	23,12 *	1,10

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EPA (INE, 2016)

Nota: La categoría de referencia se corresponde con las ocupaciones intermedias.

Tabla 3.4 Codificación de las ocupaciones según la clasificación Nacional de Ocupaciones del 2011

Códigos (CNO_2011)	Ocupaciones
	Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y o
111	interés social
112	Directores generales y presidentes ejecutivos
121	Directores de departamentos administrativos
122	Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo
131	Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manuf
132	Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de s
141	profesionales
142	Directores y gerentes de empresas de alojamiento
143	Directores y gerentes de empresas de restauración
150	Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor
211	Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes
212	Médicos
213	Profesionales de enfermería y partería
214	Veterinarios
215	Farmacéuticos
221	Otros profesionales de la salud
222	Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)
223	Profesores de formación profesional (materias específicas)
224	Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)
225	Profesores de enseñanza primaria
231	Maestros y educadores de enseñanza infantil
232	Profesores y técnicos de educación especial
241	Otros profesores y profesionales de la enseñanza
242	Físicos, químicos, matemáticos y afines
243	Profesionales en ciencias naturales
244	Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)
245	Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones
246	Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos
247	Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)
248	Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones
	Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores

251	Jueces, magistrados, abogados y fiscales
259	Otros profesionales del derecho
261	Especialistas en finanzas
262	Especialistas en organización y administración
263	Técnicos de empresas y actividades turísticas
264	Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)
265	Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas
271	Analistas y diseñadores de software y multimedia
272	Especialistas en bases de datos y en redes informáticas
281	Economistas
282	Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales
283	Sacerdotes de las distintas religiones
291	Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines
292	Escritores, periodistas y lingüistas
293	Artistas creativos e interpretativos
311	Delineantes y dibujantes técnicos
312	Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías
313	Técnicos en control de procesos
314	Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines
315	Profesionales en navegación marítima y aeronáutica
316	Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías
320	Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción
331	Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis
332	Otros técnicos sanitarios
333	Profesionales de las terapias alternativas
340	Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas
351	Agentes y representantes comerciales
352	Otros agentes comerciales
353	Agentes inmobiliarios y otros agentes
361	Asistentes administrativos y especializados
362	Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública
363	Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad
371	Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales
372	Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas
373	Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias
381	Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario
382	Programadores informáticos
383	Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones
411	Empleados contables y financieros

412	Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte
421	Empleados de bibliotecas y archivos
422	Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal
430	Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público
441	Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)
442	Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas
443	Agentes de encuestas
444	Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)
450	Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes
500	Camareros y cocineros propietarios
511	Cocineros asalariados
512	Camareros asalariados
521	Jefes de sección de tiendas y almacenes
522	Vendedores en tiendas y almacenes
530	Comerciantes propietarios de tiendas
541	Vendedores en quioscos o en mercadillos
542	Operadores de telemarketing
543	Expendedores de gasolineras
549	Otros vendedores
550	Cajeros y taquilleros (excepto bancos)
561	Auxiliares de enfermería
562	Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas con problemas de salud
571	Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)
572	Cuidadores de niños
581	Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines
582	Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines
583	Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos
584	Trabajadores propietarios de pequeños alojamientos
589	Otros trabajadores de servicios personales
591	Guardias civiles
592	Policías
593	Bomberos
594	Personal de seguridad privado
599	Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad
611	Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)
612	Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines
620	Trabajadores cualificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)
630	Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas

- 641 Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural
- 642 Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura
- 643 Trabajadores cualificados en actividades cinegéticas
- 711 Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines
- 712 Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras
- 713 Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)
- 719 Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción
- 721 Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero
- 722 Fontaneros e instaladores de tuberías
- 723 Pintores, empapeladores y afines
- 724 Soldadores, colocadores de parquet y afines
- 725 Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización
- 729 Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines
- 731 Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines
- 732 Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines
- 740 Mecánicos y ajustadores de maquinaria
- 751 Electricistas de la construcción y afines
- 752 Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos
- 753 Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones
- 761 Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos
- 762 Oficiales y operarios de las artes gráficas
- 770 Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco
- 781 Trabajadores que tratan la madera y afines
- 783 Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado
- 789 Pegadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos
- 811 Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales
- 812 Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales
- 813 Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles
- 814 Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, materias plásticas
- 815 Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y de cuero
- 816 Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco
- 817 Operadores de máquinas de lavandería y tintorería
- 819 Otros operadores de instalaciones y maquinaria fijas
- 820 Montadores y ensambladores en fábricas

831	Maquinistas de locomotoras y afines
	Operadores de maquinaria agrícola y forestal
832	móvil
	Operadores de otras máquinas
833	móviles
	Marineros de puente, marineros de máquinas y
834	afines
841	Conductores de automóviles, taxis y furgonetas
842	Conductores de autobuses y tranvías
	Conductores de
843	camiones
844	Conductores de motocicletas y ciclomotores
910	Empleados domésticos
921	Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
	Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a
922	mano
931	Ayudantes de cocina
932	Preparadores de comidas rápidas
941	Vendedores callejeros
	Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios
942	callejeros
943	Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines
944	Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines
949	Otras ocupaciones elementales
951	Peones agrícolas
952	Peones ganaderos
953	Peones agropecuarios
954	Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza
960	Peones de la construcción y de la minería
	Peones de las industrias
970	manufactureras
981	Peones del transporte, descargadores y afines
982	Reponedores
1	Oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas
2	Tropa y marinería de las fuerzas armadas

---

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la tabla CNO propuesta por el INE (2016)

Tabla 3.5 Codificación de la clase social en base a las ocupaciones presentadas en la  
 tabla 3.4

<b>I</b> Directores/as y gerentes	<b>II</b> Directores/as y gerentes de nivel medio	<b>III</b> Ocupaciones intermedias	<b>IV</b> Trabajadores/as por cuenta propia	<b>V</b> trabajadores/as en ocupaciones técnicas cualificada	<b>VI</b> Trabajadores cualificados y semicuali.	<b>VII</b> Trabajadore no cualificados
211	141	331	500	312	522	542
221	142	332	530	313	550	583
241	143	340	584	314	589	834
251	150	351	3*(situ==3)	320	620	844
261	212	352		521	630	910
271	222	353		581	762	960
281	224	361		713	770	970
291	231	363		719	781	921
292	232	371		721	820	922
282	246	381		722	511	931
283	247	382		723	512	932
262	248	383		725	541	941
265	263	411		731	543	942
259	264	412		732	549	943
242	225	421		740	561	944
243	272	422		751	562	949
244	293	430		752	571	951
245	311	441		753	572	952
223	315	442		761	594	953
213	316	443		782	599	981
214	333	444		783	611	982
215	362	450		789	612	
111	372	582		831	641	
112	373	591			642	
121	1	592			643	
122		593			711	
131		2			712	
132					724	
					729	
					811	
					812	
					813	
					814	
					815	
					816	
					817	

					819	
					832	
					833	
					841	
					842	
					843	

*Fuente:* Elaboración propia a partir de la clasificación propuesta por Domingo-Salvany et al. (2013).



## CAPÍTULO 4

¿Y después de la universidad qué? Análisis de las transiciones del sistema educativo al empleo en España<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup> Una versión de este artículo está publicada en el Vol 78, No3 (2020) de la Revista Internacional de Sociología. Véase <https://doi.org/10.3989/ris.2020.78.3.18.133>

## Resumen

Este artículo analiza la inserción laboral de los titulados universitarios en España. Mediante una muestra de 23.885 graduados en 2009 se estudian las probabilidades de acceso al empleo cinco años después de la obtención de la titulación. Los resultados muestran que si bien las probabilidades de acabar subempleados/sobreeducados son altas para hombres y mujeres, una mayor inversión educativa asegura mejores oportunidades laborales para ambos. Además, se confirma que las mujeres, en igualdades formativas, tienen más dificultades que los hombres para acceder a los empleos de calidad. Asimismo, se establece que mientras que las carreras que presentan mayor empleabilidad son las sanitarias y las ingenierías, las que peores posibilidades laborales presentan son las científicas, las ciencias sociales y las humanísticas. Por último, se comprueba que las personas con estudios sexo-atípicos tienen más dificultades para insertarse laboralmente y mayores probabilidades de acabar sobreeducados, especialmente las mujeres con títulos obtenidos en campos masculinizados.

**Palabras clave:** *Estudios universitarios, Desigualdades de género, Mercado laboral, Campos de estudio, Segregación sexual horizontal*

## 4.1 Introducción

En los últimos 40 años España ha vivido una transformación de la universidad marcada por la mayor expansión educativa de la historia (Martínez-García, 2017; Ortiz y Rodríguez-Menés, 2016) y por el establecimiento del Espacio Europeo de Educación Superior, cuyo principal objetivo es mejorar la empleabilidad de los titulados (Caballero Fernández Dueñas et al., 2016; Cazorla y Gonzalez-Serrano, 2011). Este proceso de *democratización de la educación superior* (Fachelli y Planas, 2011: 1308) ha sido protagonizado en gran medida por las mujeres que, por primera vez en la historia, han superado en número a los hombres en esta etapa educativa. No obstante, a pesar de estos avances en materia de igualdad, múltiples investigaciones siguen reseñando diversas desigualdades de género en el acceso al empleo entre los titulados universitarios (Fachelli y Planas, 2011: 1321; Ministerio de Educación Cultura y Deporte, 2017; OCDE, 2017). Una de las principales causas de esta desigualdad reside en los diferentes campos de estudio elegidos por hombres y mujeres (Ballarino y Bratti, 2009; Ochsensfeld, 2014). Mientras que los hombres estudian carreras asociadas a ocupaciones con salarios altos, elevado estatus y mejores oportunidades de acceder al mercado laboral, las mujeres suelen elegir campos de estudios que conllevan ocupaciones más flexibles y con menor retribución (Benson, 2015; Srivastava y Sherman, 2015). Este proceso ha llevado a gran parte de los investigadores sociales a situar la segregación sexual horizontal del sistema educativo como uno de los factores que más incidencia tiene en las desigualdades de género en el mercado de trabajo (Barone, 2011; Charles y Bradley, 2009). Otros estudios, en cambio, atribuyen las desigualdades de género en el acceso al empleo a las diferencias en la duración de los estudios, en particular, a las carreras más largas estudiadas por los hombres (Reisel, 2013; Schroder y Ganzeboom, 2014).

El principal objetivo del artículo es conocer los factores que explican para los titulados universitarios el acceso al empleo en general y al empleo de calidad en función de los años invertidos en la universidad, del campo de estudios elegido y del género. Para ello, en este capítulo se entiende por empleo de calidad aquel que requiere para su desempeño el nivel de estudios universitarios. Por otro lado, pretendemos conocer hasta qué punto las personas que deciden estudiar carreras fuertemente segregadas y sobrerrepresentadas por el sexo contrario tienen más dificultades de inserción laboral.

La fuente empírica utilizada para esta investigación es la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (Instituto Nacional de Estadística, 2016) –EILU a partir de ahora–. Es una fuente de datos, muy poco explorada hasta la fecha, que permite estudiar una muestra representativa de las personas que obtuvieron un título universitario en España en el año 2009. La submuestra utilizada para esta investigación está formada por 14.505 mujeres y 9.380 hombres.

La contribución de este artículo a la literatura es triple. En primer lugar, a diferencia de anteriores investigaciones centradas en las transiciones desde el sistema educativo al mercado de trabajo que hacían uso de datos de unas pocas universidades (Fachelli y Planas, 2011; Fachelli et al., 2014; Lassibille et al., 2001; Levels, van der Velden, y Di Stasio, 2014; Wolbers, 2007), este estudio utiliza datos de todas las universidades españolas con una ventana de observación tres veces superior a la empleada en anteriores investigaciones (Aldaz-Odriozola y Eguía-Peña, 2016; Martín-Llaguno y Navarro-Beltrá, 2015; Miyar-Busto, 2017). En segundo lugar, a diferencia de otros análisis en los que únicamente se tenía en cuenta el nivel de estudios (Bernardi y Ballarino, 2014; Breen, 2005; Fachelli y Planas, 2011; Kivinen et al., 2007), aquí se toman en consideración aspectos clave en la empleabilidad como son la experiencia laboral previa, el tipo de universidad –pública o privada– o el campo de estudios. Por último, al enmarcarse en un momento de cambio institucional marcado por la activación del plan Bolonia cuyo objetivo principal es mejorar la empleabilidad de los universitarios en el corto plazo (Caballero Fernández et al., 2014), este estudio contribuye a enriquecer el debate de las políticas públicas educativas identificando los campos de estudio con mayor empleabilidad.

El artículo se ha estructurado en cuatro grandes apartados. En la primera sección, se presenta una revisión de la literatura de las transiciones desde la universidad al mercado laboral y las subsecuentes hipótesis. En la segunda sección, se presentan los datos, la metodología y las variables utilizadas en el estudio empírico. En la tercera sección, se presentan los resultados. La cuarta y última sección resume las principales conclusiones y limitaciones de la investigación.

## 4.2 Revisión de la literatura

### a) Determinantes individuales en el acceso al empleo de los egresados universitarios

Una de las principales teorías para comprender la rentabilidad laboral de los años de estudio es la teoría del capital humano. Esta sostiene que la educación es una fuente de conocimiento específico que habilita a las personas para poder realizar las tareas demandadas en un trabajo (Becker, 1993). Bajo este corpus, las trayectorias laborales son el resultado de un funcionamiento eficiente del mercado de trabajo (Breen, 2005), y las desigualdades de género en el acceso al empleo vendrían dadas por la menor preparación e inversión educativa que las mujeres realizan en comparación con los hombres (Becker, 1985). Desde sus inicios, esta teoría ha argumentado que las mujeres y los hombres toman decisiones anticipadas y enfocadas al mercado laboral de manera muy diferente (Anker, 1997; Polachek, 1981). Debido a la división sexual del trabajo que sitúa a las mujeres en la esfera doméstica, reproductiva y no remunerada, y a los hombres en la esfera pública y remunerada, ellos deciden invertir muchos más años, recursos y esfuerzos en su propia formación que las mujeres (Grönlund y Magnusson, 2017: 158). Estas diferencias en la inversión impactan negativamente sobre la empleabilidad de las mujeres y facilitan el acceso al empleo de los hombres. En esta misma línea, diversas investigaciones recientes han puesto de relieve la incidencia que tiene una mayor inversión educativa sobre la empleabilidad. Asimismo, la evidencia empírica establece que un mayor nivel educativo, además de reducir las probabilidades de caer en el desempleo, consigue aumentar las posibilidades de acceder a una ocupación (Wolbers, 2000; 2007; Ortiz y Wolbers, 2011). Reisel (2013) y Schröder y Ganzeboom (2014) realizaron dos estudios comparativos entre países y encontraron una relación positiva directa entre los años invertidos en la universidad y el éxito laboral de los graduados universitarios. Para el caso español, diversas investigaciones aportan conclusiones similares. Lassibille et al. (2001) descubrieron que un mayor nivel educativo reducía claramente las probabilidades de estar desempleado. Finalmente, Fachelli et al. (2014), encontraron semejantes resultados en su análisis del efecto de la ocupación y de la educación de los padres sobre la inserción laboral de los universitarios que obtuvieron un título entre 1999 y 2002.

Tomando en consideración las conclusiones alcanzadas por las investigaciones anteriormente descritas *sería de esperar que aquellas personas que hayan invertido más en la universidad –ya sea por la obtención de un máster o la elección de una carrera más larga– independientemente de su género tengan más probabilidades de acceder a un empleo general y a un empleo de calidad* –Hipótesis 1–.

A diferencia de la teoría del capital humano en la que una mayor inversión educativa se traduciría en una mayor empleabilidad, diversas teorías más recientes explican el éxito en el acceso al mercado laboral a partir de los diferentes campos de estudios elegidos por los titulados universitarios. Por una parte, la hipótesis del sesgo tecnológico –de ahora en adelante SBTC<sup>21</sup>– establece que desde la década de los 90 las sociedades más desarrolladas están experimentando un proceso de polarización laboral debido a una masiva digitalización (Dwyer, 2013: 391). En este escenario de cambio productivo se genera un incremento en la demanda de los trabajadores con probadas habilidades tecnológicas y una dramática caída en la demanda de aquellos trabajadores que hayan invertido tiempo, recursos y esfuerzos en adquirir habilidades que puedan ser remplazadas por maquinaria o que puedan ser automatizadas (Manning, 2004: 583). Para el caso de los graduados universitarios estas diferencias en habilidades se explican mediante las diferencias en los campos de estudio, más que mediante la diferencia de años invertidos en la educación universitaria (Berman et al., 1998).

En esta línea Giesecke y Schindler (2008), en su estudio de Alemania y Reino Unido encontraron que los graduados provenientes de campos de estudio profesionalizadores y orientados a unas a ocupaciones concretas –ingenierías, ciencias y medicina– gozaban de un éxito laboral mayor que aquellos que provenían de campos de estudio no asociados a una ocupación concreta. También para el caso alemán, Leuze y Strauß (2016) evidenciaron una devaluación de los títulos de las ramas humanísticas, sociales y de cuidados y una revalorización de los títulos obtenidos en ramas científicas y tecnológicas. Capsada-Munsech (2015; 2016) estudió la incidencia de la subocupación entre los graduados universitarios en España e Italia y obtuvo conclusiones similares; las personas provenientes de carreras tecnológicas tenían mejores condiciones laborales que los provenientes de carreras sociales y humanísticas. Asimismo, Ballarino y Bratti

---

<sup>21</sup>del inglés ‘skill-biased technical change’

(2009) analizaron longitudinalmente el efecto de los campos de estudio sobre las transiciones al mercado laboral para los titulados universitarios en Italia y encontraron que los titulados en disciplinas humanísticas tenían más riesgos de estar desempleados en comparación con los titulados de campos tecnológicos, científicos y jurídicos.

Para el caso español, Ortiz y Kucel (2008) descubrieron que las probabilidades de estar sobreeducado eran mucho más elevadas para los graduados universitarios provenientes de campos sociales, humanísticos y de servicios. Más tarde, Ortiz y Rodríguez-Menes (2016) descubrieron que, en periodos previos a la Gran Recesión en España, los graduados provenientes de campos de estudios tecnológicos sufrían menos pérdida de prestigio ocupacional que los provenientes de otros campos. De esta manera, *sería de esperar que las personas con títulos obtenidos en disciplinas científicas, de la salud e ingenierías tuviesen mejor empleabilidad general y mejor empleabilidad de calidad que las personas con títulos obtenidos en las ramas humanísticas, sociales y artísticas* – Hipótesis 2–.

Por otra parte, la teoría de la devaluación parte de la idea principal de que algunas actividades están social y económicamente depreciadas y devaluadas porque son realizadas en su gran mayoría por mujeres (Levanon y England, 2009; England, 2010; Fernández Dueñas et al., 2016). Independientemente de la formación, la experiencia y las habilidades que cada titulado pueda demostrar, el mercado de trabajo limita profesionalmente a aquellas personas que provengan de campos de estudio feminizados. En este escenario *sería de esperar que hombres y mujeres con títulos obtenidos en carreras feminizadas tengan peor empleabilidad general y peor empleabilidad de calidad que las personas tituladas en carreras masculinizadas y mixtas* –Hipótesis 3–.

## b) Determinantes de género en el acceso al empleo de los egresados universitarios

Si bien las anteriores teorías argumentan porqué una mayor inversión educativa o un determinado campo de estudios mejora las perspectivas laborales de los titulados universitarios, no consiguen explicar las trayectorias laborales de las personas que estudian carreras atípicas a su género. Según la teoría del sistema de género el mercado laboral es un régimen de valores guiado por el género (Cejka y Eagly, 1999; Luhaorg y

Zizian, 1995). Partiendo de la base de que los estereotipos populares de las ocupaciones contribuyen a la segregación sexual del mercado de trabajo (Glick et al., 1995: 566), el éxito laboral de las personas se explica mediante la interacción entre el género de una persona y el campo de estudios elegido. Mientras que las ocupaciones feminizadas demandan y exigen rasgos de personalidad femenina, las ocupaciones dominadas por los hombres requieren rasgos masculinos (Grönlund y Magnusson, 2017). Teniendo este enfoque en cuenta, *sería de esperar que las personas –hombres y mujeres– con estudios obtenidos en campos sexo-atípicos tengan peor empleabilidad de calidad que las personas con estudios obtenidos en campos en los que su género sea mayoritario –* Hipótesis 4–.

Por otro lado, la teoría de los *glass escalator* propuesta por Williams (1992; 2013) sostiene que las mujeres empleadas en ocupaciones masculinizadas encuentran un *techo de cristal* que les impide ascender y que los hombres empleados en ocupaciones sexo-atípicas, en cambio, gozan de mejores condiciones y ascienden fácilmente a los puestos más altos a través de una *escalera mecánica de cristal* (Dill et al., 2016; Price-Glynn y Rakovski, 2012). Esto es debido a la percepción cultural de la masculinidad que beneficia a los hombres en carreras típicamente masculinas por ser supuestamente más analíticos, gestores y comprometidos que la mayoría de mujeres de sus organizaciones (Kahalon et al., 2018), a las presiones internas y a la mayor exposición y visibilidad devenidas de la condición de minoría vivida por las mujeres con carreras atípicas a su género –*tokens* según la literatura–, las cuales están más cuestionadas que sus homólogos masculinos (Budig 2002).

En esta línea Maume (1999) establece que mientras que los hombres blancos disfrutan de una *escalera de cristal* cuando han cursado carreras atípicas a su género (por ejemplo, las mujeres en ingeniería), los hombres negros y las mujeres se ven limitadas laboralmente cuando son minoría en las organizaciones. Asimismo, los hombres blancos tienen más probabilidades de ascender y promocionar laboralmente cuanto mayor sea la proporción de mujeres empleadas. Budig (2002) pone de manifiesto que si bien los empleos feminizados están asociados a peores condiciones, las condiciones en los mismos son idénticas para hombres y mujeres. Para el caso sueco, Hultin (2003) encuentra que si bien los hombres empleados en ocupaciones feminizadas tienen mejores opciones de ascenso que sus homólogas, las mujeres no sufren penalizaciones

cuando estudian carreras sexo-atípicas. En la misma línea, Katz-Gerro y Yaish (2003) analizaron el impacto del nivel y campo de estudios sobre el éxito laboral de los graduados israelíes. En su estudio encontraron que los hombres empleados en ocupaciones feminizadas gozaban de mejores condiciones salariales que las mujeres, y a su vez las mujeres en ocupaciones feminizadas cobraban más que los hombres.

Contrariamente a los hallazgos anteriormente descritos, Glass et al. (2013) evidenciaron para los titulados en Estados Unidos, que las mujeres en las ocupaciones masculinizadas tenían más probabilidades de dejar los empleos que sus coetáneos varones y que las mujeres en carreras feminizadas. Reimer y Steinmetz (2009) compararon el caso alemán al español y encontraron que a pesar de que los campos de estudios masculinizados son más ventajosos en el mercado laboral, las mujeres empleadas en ocupaciones sexo-atípicas tenían peores resultados laborales que sus homólogos masculinos. Para el caso español González-Ramos et al. (2017) establecen que las mujeres en los campos de estudio masculinizados a pesar de disfrutar de buenas expectativas laborales, sufrían una subocupación/sobreeducación superior a la de los hombres con similares características. Teniendo en cuenta estos hallazgos, sería de esperar que *los hombres con estudios obtenidos en campos de estudios sexo-atípicos –feminizados– tengan mejor empleabilidad de calidad que sus coetáneas, y que las mujeres con estudios obtenidos en carreras sexo-atípicas –masculinizadas– tengan peor empleabilidad de calidad que sus semejantes varones –Hipótesis 5–.*

A continuación, con el ánimo de facilitar la comprensión y de sintetizar el conjunto de hipótesis expuestas, se presenta un cuadro resumen de las mismas.

Tabla 4.1 Cuadro resumen de las hipótesis presentadas en el capítulo

H1	Aquellas personas que hayan invertido más en la universidad –ya sea por la obtención de másters o la elección de una carrera más larga– independientemente de su género tendrán más probabilidades de acceder a un empleo general y a un empleo de calidad.	Capital Humano
H2	Aquellas personas con títulos obtenidos en disciplinas científicas, de la salud, e ingenierías tendrán mejor empleabilidad general y mejor empleabilidad de calidad que las personas con títulos obtenidos en ramas humanísticas, sociales y artísticas.	SBTC
H3	Hombres y mujeres con títulos obtenidos en carreras feminizadas tendrán peor empleabilidad general y de calidad que las personas tituladas en carreras masculinizadas y mixtas	Teoría de la devaluación
H4	Las personas con títulos obtenidos en campos sexo-atípicos tendrán peor empleabilidad de calidad que las personas con estudios obtenidos en campos en los que su género sea mayoritario	Sistema de Género
H5	Los hombres con estudios obtenidos en campos de estudios sexo-atípicos – feminizados– tendrán mejor empleabilidad de calidad que sus coetáneas, y que las mujeres con estudios obtenidos en carreras sexo-atípicas – masculinizados– tendrán peor empleabilidad de calidad que sus semejantes varones	Glass Escalators

Fuente: Elaboración propia.

### 4.3 Datos y metodología

Los datos empleados en este artículo provienen de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (INE, 2016). Es una encuesta transversal realizada en 2014 que permite conocer la situación laboral de las personas que obtuvieron una titulación universitaria en el curso académico 2009/2010. Tiene una muestra ponderada de unas 30.000 personas de las universidades españolas y está inspirada en otras encuestas similares realizadas en Italia (véase Istituto Nazionale di Statistica, 2010; INS, 2007) y en Suecia (véase Statistiska Centralbyrån, 2009) consistente en una única entrevista telefónica realizada cinco años después de haber obtenido la titulación. Constituye una fuente de datos muy poco explorada y su uso es muy conveniente para los intereses de esta investigación porque permite (1) estudiar a una cohorte muy homogénea en cuanto a experiencia y formación y (2) analizar las dinámicas laborales de un grupo de personas que se encuentran en la misma fase de formación familiar (Leuze y Strauß, 2016: 3). Asimismo, la EILU tiene una ventana de observación de cinco años y a

diferencia de los datos brindados por REFLEX o la EPA (INE, 2017) permite estudiar la inserción laboral estableciendo al menos un periodo de 4 años tras la graduación (Fachelli et al. 2014: 127). Por último, la EILU permite estudiar una muestra representativa de las comunidades autónomas teniendo en cuenta además el tipo de estudios cursado.

Para esta investigación la población de referencia está formada por 8.694 hombres y 13.806 mujeres graduadas y sin empleo en 2009. Debido a que el interés del artículo reside en estudiar las transiciones desde la universidad al mercado laboral se precisa contar con personas que en el momento  $t-1$  –mientras estudiaban, en 2009– no estuviesen trabajando y que a su vez en el momento  $t+1$  –en el momento de la encuesta, en 2014– estuviesen en condiciones de conseguir un empleo. Por ello, se han excluido de la muestra a las personas inactivas, a las que hubieran conseguido un empleo en algún país extranjero, a las personas que en el momento de la entrevista estuviesen estudiando y a aquellas personas que ya estuvieran trabajando antes de finalizar los estudios universitarios. Finalmente, también se han omitido de los análisis a las personas que tuvieran una discapacidad reconocida superior al 33% debido a sus diferentes vías de inserción laboral.

## a) Variables

Para poder establecer diferencias entre las transiciones a los empleos –empleabilidad general– y las transiciones a los empleos de calidad– se han establecido dos variables dependientes. Ambas miden las probabilidades que tienen los titulados de conseguir un empleo cinco años después de la obtención del título y son dicotómicas. Por un lado, la empleabilidad general está categorizada como 0 para los egresados de 2009 que seguían desempleados en 2014 y como 1 para los que se encontraban empleados. Por otro lado, la empleabilidad de calidad está categorizada como 0 para aquellos que o bien no estaban trabajando cinco años después de la obtención del título, o bien estaban sobreeducados/subempleados en sus ocupaciones y como 1 para aquellos que tuviesen un empleo calidad. Se entiende por empleo de calidad el ajuste dado entre la formación de una persona y las características educativas de cada empleo. Para la construcción de ambas se han empleado las variables originales de la *situación laboral actual* que

permite conocer si la persona está empleada, desempleada o inactiva, y la *afiliación a la Seguridad Social en 2014* que permite conocer si la persona cotizó a la seguridad social el año de la encuesta. Asimismo, para establecer las transiciones de calidad se ha utilizado una variable original de la base de datos en la que los entrevistados indican hasta qué punto el nivel de formación más apropiado para su actual empleo es menor, igual o mayor al recibido durante su formación universitaria.

Para establecer diferencias entre los egresados según su nivel de estudios, y debido a la diversidad de títulos expedidos por las universidades españolas, se ha establecido una variable politómica que agrega a los titulados en función de los años de estudio invertidos en la universidad –véase tabla 4.2–. Se ha construido a partir de las variables originales *titulación* que permite conocer la extensión de cada carrera estudiada y la variable *master* que agrupa a los estudiantes que han realizado cursos de posgrado. Contiene 4 categorías: 3 años, que agrupa a los titulados en diplomaturas; 4 años, que compila a los titulados que hayan cursado grados<sup>22</sup> o una diplomatura y un máster; 5 años, que contempla a los titulados que hayan estudiado licenciaturas y a aquellos que hayan estudiado un grado y un máster; 6 o más años, que reúne a los titulados con estudios de licenciatura y máster, con estudios de licenciaturas de 6 años y a graduados con posgrados de al menos 2 años.

Para conocer el campo de estudios de los egresados se ha empleado la variable categórica original *rama de estudios*. Contiene cinco categorías –humanidades, ciencias sociales, ciencias naturales, ciencias de la salud e ingenierías y arquitecturas– y es muy usual en estudios de este tipo (Ballarino y Bratti 2009).

Finalmente, se han incluido cinco variables de control en los modelos de regresión. En primer lugar, se ha utilizado una variable dicotómica que contempla únicamente a aquellas personas que tuvieran experiencia laboral previa en una ocupación relacionada con la titulación universitaria. En segundo lugar, se ha utilizado una variable categórica que mide el nivel de desempleo existente en cada región de las personas que tenían entre 25 y 35 años. Para ello, a partir de la EPA –utilizando los segundos trimestres de

---

<sup>22</sup> Cabe recordar que debido a que la encuesta se realizó a las personas egresadas en 2009 y a que la activación del plan Bolonia estaba comenzando a aplicarse en múltiples universidades, tan solo el 2,45% de la muestra tenía un grado universitario.

los años 2010, 2012 y 2014– (INE 2017), se han calculado las medias aritméticas de las tasas de desempleo de cada comunidad autónoma a partir de las cuales se han establecido tres categorías: regiones con tasas de desempleo bajas, que agrupa a las comunidades autónomas que tuviesen una tasa de paro por debajo del 15%; regiones con tasas de paro medias, que compila a las comunidades que tuviesen una tasa de paro entre el 15 y el 19,9%; regiones con tasas de paro elevadas, que contempla a las comunidades que tuvieran una tasa de paro superior al 20%. En tercer lugar, siguiendo las conclusiones extraídas en Estados Unidos y Reino Unido por Jerrim et al. (2015) y Macmillan et al. (2015) en las que se demuestra que la universidad privada asegura mayor empleabilidad y mejores probabilidades de acceder a los empleos de calidad, se ha incluido una variable dicotómica que controla el tipo de institución –pública o privada– en la que los titulados hayan obtenido el título. Por último, con el objetivo de conocer el impacto de la composición sexual de cada titulación sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres, se emplea la variable segregación sexual horizontal. Está construida teniendo en cuenta la composición sexual de cada una de las 130 titulaciones y tiene tres categorías: carreras masculinizadas, que agrupa a las titulaciones con menos de un 40% de mujeres; carreras mixtas, que agrupa a las carreras que tienen entre un 41 y un 60% de mujeres; y carreras feminizadas, que congrega a las carreras con más de un 61% de mujeres.

Tabla 4.2 Descripción de las variables utilizadas en el capítulo

Variable	Categorías	Porcentaje (de columna)	% Hombres en cada categoría	% Mujeres en cada categoría
<b>Campo de estudios</b>				
	Artes y Humanidades	9,14	32,16	67,84
	Cc. Sociales y jurídicas	44,05	30,95	69,05
	Cc. Naturales	10,04	33,36	66,64
	Ingeniería y Arquitectura	22,4	69,19	30,81
	Cc de la Salud	14,37	22,59	77,41
<b>Nivel de estudios</b>				
	3 años	33,75	35,67	64,33
	4 años	11,65	41,5	58,5
	5 años	27,33	43,39	56,61
	6 o más años	27,27	38,65	61,35
<b>Experiencia</b>				
	Si	24,12	43,81	56,19
	No	75,88	37,83	62,17
<b>Regiones según desempleo</b>				
	Alto ( $\geq 20\%$ )	22,53	38,72	61,28
	Medio (15-19,9%)	34,46	38,55	61,45
	Bajo ( $\leq 14,99\%$ )	43,01	40,13	59,87
<b>Tipo de universidad</b>				
	Pública	86,55	38,85	61,15
	Privada	13,45	41,97	58,03
<b>Segregación Sexual horizontal</b>				
	Masculinizada	22,52	72,69	27,31
	Mixta	25,08	44,35	55,65
	Feminizada	52,40	21,32	78,68
<b>Transición</b>				
	Si	77,86	39,93	60,07
	No	22,14	36,96	63,04
<b>Transición de calidad</b>				
	Si	58,75	40,84	59,16
	No	41,25	37,04	62,96
TOTAL		100	39,27 (n=9380)	60,73 (n= 14505)

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU (INE, 2016).

Como puede observarse, el campo de estudios con mayor número de egresados es el de las ciencias sociales y jurídicas, seguido de lejos por las ingenierías y arquitecturas y las ciencias de la salud. Por último, los campos de estudios con menor número de egresados son las ciencias naturales y las humanidades. Por otro lado, destaca la gran segregación sexual horizontal presente en todos los campos de estudios, los cuales están todos feminizados a excepción de las ingenierías y las arquitecturas. No obstante, como se observa en la variable segregación sexual, un 25% de los y las encuestadas estudiaron en carreras mixtas. En relación al nivel de estudios alcanzado, es reseñable observar como las carreras más demandadas fueron las de tres años –diplomaturas–, seguidas de cerca por las titulaciones de 5 y 6 años –licenciaturas, ingenierías y arquitectura–. A pesar de que la EILU fue realizada durante la aplicación del Plan Bolonia, tan sólo un 12% de la muestra estudió carreras con cuatro años de duración –grados universitarios–.

En siguiente lugar, la variable que capta la experiencia laboral previa que los egresados tenían antes de finalizar sus estudios pone de manifiesto que tan solo el 25% de los encuestados habían trabajado antes o durante la realización de los estudios universitarios. Muy probablemente este hecho esté relacionado con la trayectoria seguida por los y las jóvenes en el sistema educativo español, los cuales no acceden al mercado de trabajo hasta haber finalizado su itinerario formativo completo.

Por otra parte, destaca el hecho de que la gran mayoría de egresados universitarios adquieren sus títulos en el sistema universitario público, y a excepción de un minoritario 13,41% de titulados provenientes de universidades privadas, el resto habían realizado sus estudios en universidades públicas. Respecto al desempleo existente en cada comunidad autónoma, se pone de manifiesto que a pesar de las altas tasas de empleo que se daban durante la realización de la encuesta en España, el 43% de los egresados estudiaron en zonas donde el desempleo era menor al 15%, el 34,46% en regiones con un desempleo medio, y por último, el 22,53% en zonas con un desempleo superior al 20%.

Finalmente, las variables que captan las transiciones desde la universidad hacia los empleos en general y los empleos de calidad muestran que si bien es relativamente sencillo transitar hasta un empleo en general, adquirir empleos de calidad es más complejo. Prueba de ello es que mientras que el 77,86% de los egresados consiguen

transitar hacia un empleo general, sólo el 58,75% consigue un empleo de calidad 5 años después de la titulación.

## b) Estrategia analítica

Para poder conocer (1) la empleabilidad general y (2) la empleabilidad de calidad se realizan dos modelos de regresión logística con las mismas variables independientes y de control pero con diferentes variables dependientes. Para comprobar las hipótesis 4 y 5 sobre la inserción hombres y mujeres en ocupaciones sexo-atípicas y conocer si hombres y mujeres tienen el mismo éxito laboral con los mismos campos de estudio, se ha realizado un tercer modelo, que mide la empleabilidad de calidad, en el que se incluye una interacción entre la variable sexo y la variable segregación sexual horizontal.

## 4.4 Resultados

### a) Acceso al empleo general

En la tabla 4.3 se presentan los resultados de la regresión logística que predice el acceso al empleo. En primer lugar, destaca el hecho de que para acceder a un empleo no se aprecien diferencias significativas entre hombres y mujeres. En relación a la inversión educativa se comprueban los preceptos propuestos por el capital humano, según el cual una inversión educativa mayor garantizaba una mayor empleabilidad –hipótesis 1–.

Concretamente, se comprueba que la relación entre empleabilidad y los años invertidos en la formación superior es totalmente lineal. Mientras que los que dedican 5 años a su formación universitaria tienen 1,5 veces más posibilidades de acceder a un empleo que los que estudian 3 años, aquellas personas con 6 o más años de estudios tienen 1,59 veces más probabilidades de transitar al empleo que el grupo de referencia –los que estudian 3 años–. De esta manera, se confirma la primera hipótesis.

Tabla 4.3 Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso general al mercado laboral de los universitarios en España para hombres (n=9380) y mujeres (n= 14505)

Variables	Odds Ratio	Error Es. (B)
Sexo		
Mujer	0,996	(0.037)
Nivel educativo		
4 años	0,977	(0.054)
5 años	1,511***	(0.046)
6 años o más	1,585***	(0.048)
Rama de estudios		
Ciencias Naturales	1,470***	(0.067)
Cc Sociales	2,035***	(0.058)
Ingeniería/arquitectura	2,321***	(0.085)
Cc de la Salud	4,170***	(0.074)
Regiones según desempleo		
Medio (15-20%)	1,283***	(0.041)
Bajo (<15%)	2,281***	(0.043)
Tipo de Universidad		
Pública	0,984***	(0.054)
Experiencia		
Si	1,474***	(0.041)
Segregacion estudios		
Mixto	0,921*	(0.044)
Masculinizado	1,211***	(0.070)
_cons	0,456***	(0.092)

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU (INE, 2016).

En relación al campo de estudios, se establece que las carreras con mayor empleabilidad son las relacionadas con las ciencias de la salud. Específicamente, las personas egresadas de titulaciones sanitarias tienen 4 veces más posibilidades de acceder a un empleo que los provenientes de las ramas artísticas y humanísticas, los cuales son los peor posicionados. El segundo grupo de titulaciones más demandadas en el mercado laboral es el compuesto por las personas con títulos en arquitectura e ingeniería, los cuales tuvieron 2,3 veces más posibilidades de acceder a cualquier empleo que el grupo de referencia –artes y humanidades–. Por otra parte, se aprecia que las personas egresadas de titulaciones de ciencias sociales a pesar de tener menores opciones que los egresados de titulaciones sanitarias o de ingeniería, están bastante mejor posicionadas y

tienen 2,04 veces más probabilidades de acceder a un empleo que el grupo de referencia. Finalmente, se sitúan las personas con títulos de ciencias naturales, que si bien tienen 1,5 veces más posibilidades de acceder a un empleo que los de humanidades, están bastante debajo de los titulados en ciencias sociales, ingenierías o ciencias de la salud.

Estos resultados permiten comprobar parcialmente la hipótesis del sesgo tecnológico – hipótesis 2–, ya que si bien los universitarios con habilidades tecnológicas tienen mejores resultados que los de humanidades, los egresados de carreras pertenecientes al arco de las ciencias sociales tienen mejores resultados que los provenientes de ciencias puras, los cuales tienen un dominio y conocimiento tecnológico más amplio. Asimismo, estos resultados permiten falsear la hipótesis que hacía referencia a la teoría de la devaluación –hipótesis 3–, según la cual los campos de estudio menos demandados serían los feminizados.

En siguiente lugar, es destacable la gran influencia que ejercen las altas tasas de paro regionales sobre la empleabilidad de las personas con titulaciones universitarias. Los que provienen de regiones con un desempleo relativamente bajo, tienen más del doble de posibilidades de obtener un empleo que los provenientes de regiones castigadas por el paro.

Por otro lado, se confirma que el tipo de institución –pública o privada– no es un factor determinante a la hora de acceder a cualquier empleo. Respecto a la experiencia, se comprueba que aquellos que han trabajado previamente en una ocupación que tuviese relación con la titulación tienen 1,5 veces más posibilidades de acceder al empleo que aquellos sin experiencia previa. Por último, es destacable la gran influencia que tiene la composición sexual de las titulaciones. No obstante, a diferencia de los preceptos de la teoría de la devaluación (Levanon y England, 2009; England, 2010; Fernández Dueñas et al., 2016), las carreras feminizadas no son las que peor posicionan a las personas en el acceso al empleo. Concretamente, las titulaciones que peor posicionaron a sus egresados fueron las mixtas y las que mejor las masculinizadas.

## b) Acceso al empleo de calidad

En la tabla 3 se presentan los resultados de la regresión logística que predicen las probabilidades que tienen los graduados de conseguir un empleo de calidad. A diferencia del anterior modelo estadístico, en el caso de las transiciones de calidad se dan desigualdades de género que limitan las trayectorias laborales de las mujeres. Concretamente, en igualdad de condiciones formativas, los hombres tienen 1,08 veces más de posibilidades de acceder a un puesto de trabajo que al menos requiera los conocimientos y competencias adquiridas en la universidad.

Al igual que en el acceso al empleo en general, se comprueba que una mayor inversión educativa asegura unas mejores condiciones de acceso a los empleos de calidad. Concretamente, las personas que invierten 6 o más años en su formación tienen 2,4 veces más de posibilidades de tener un empleo de calidad que las personas que invirtieron 3 años.

En el acceso a los empleos de calidad se aprecia la importancia que adquiere el campo de estudios. Como ocurría en el acceso a cualquier empleo, cuando se observa el acceso a los empleos de calidad, se advierte que los campos que mejor posicionan a sus egresados son los relacionados con la salud, seguidos por las ingenierías y las arquitecturas, las ciencias sociales, las ciencias naturales y, por último, las artes y humanidades. Concretamente, las personas con titulaciones sanitarias tuvieron casi 8 veces más de posibilidades de acceder a un empleo cualificado que las personas provenientes de las artes y humanidades.

Asimismo, las personas con carreras técnicas como las ingenierías o arquitectura, tuvieron 3 veces más de posibilidades que los provenientes de ramas humanísticas, poniendo de manifiesto, tal y como advierte Capsada-Munsech (2015) que las carreras que mejor posicionan a sus egresados son las que están asociadas a empleos concretos, es decir, las carreras profesionalizadoras.

Tabla 4.4 Resumen de los análisis de regresión logística para las variables predictoras del acceso al empleo de calidad de los universitarios para hombres (n=9380) y mujeres (n= 14505)

Variables	Odds Ratio	Error Es. (B)
Sexo		
Mujer	0,929**	(0.032)
Nivel educativo		
4 años	1,140***	(0.048)
5 años	1,646***	(0.039)
6 años o más	2,371***	(0.042)
Rama de estudios		
Ciencias Naturales	1,751***	(0.063)
Cc Sociales	1,943***	(0.054)
Ingeniería/arquitectura	3,151***	(0.076)
Cc de la Salud	7,995***	(0.068)
Regiones según desempleo		
Medio (15-20%)	1,258***	(0.038)
Bajo (<15%)	1,953***	(0.038)
Tipo de Universidad		
Pública	0,818***	(0.045)
Experiencia		
Si	1,595***	(0.034)
Segregacion estudios		
Mixto	0,826***	(0.039)
Masculinizado	0,988	(0.060)
<u>_cons</u>	0,318***	(0.083)

\*\*\* p<0.01, \*\* p<0.05, \* p<0.1

Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de la EILU (INE, 2016).

Nota: Las categorías de referencia son: sexo (hombres); nivel educativo (3 años de estudio); rama de estudios (humanidades); regiones según desempleo (desempleo elevado); tipo de Universidad (privada); experiencia (sin experiencia); segregación del campo de estudios (feminizados).

Por otra parte, se comprueba también en el acceso al empleo de calidad el impacto del desempleo sobre las trayectorias laborales de los egresados. Los egresados de regiones con tasas de paro bajas tienen más del doble de posibilidades de conseguir un empleo cualificado que sus coetáneos de las comunidades autónomas con mayor desempleo.

En relación a la naturaleza de cada institución universitaria se comprueba, tal y como anticipaban Jerrim et al. (2015) y Macmillan et al. (2015), que a la hora de encontrar un empleo de calidad las personas formadas en instituciones privadas son las que mejores

condiciones tienen a pesar de que representan una minoría. Cabe destacar que en nuestra muestra, sólo un 13 por ciento de los estudiantes provienen de universidades privadas (véase tabla 4.2).

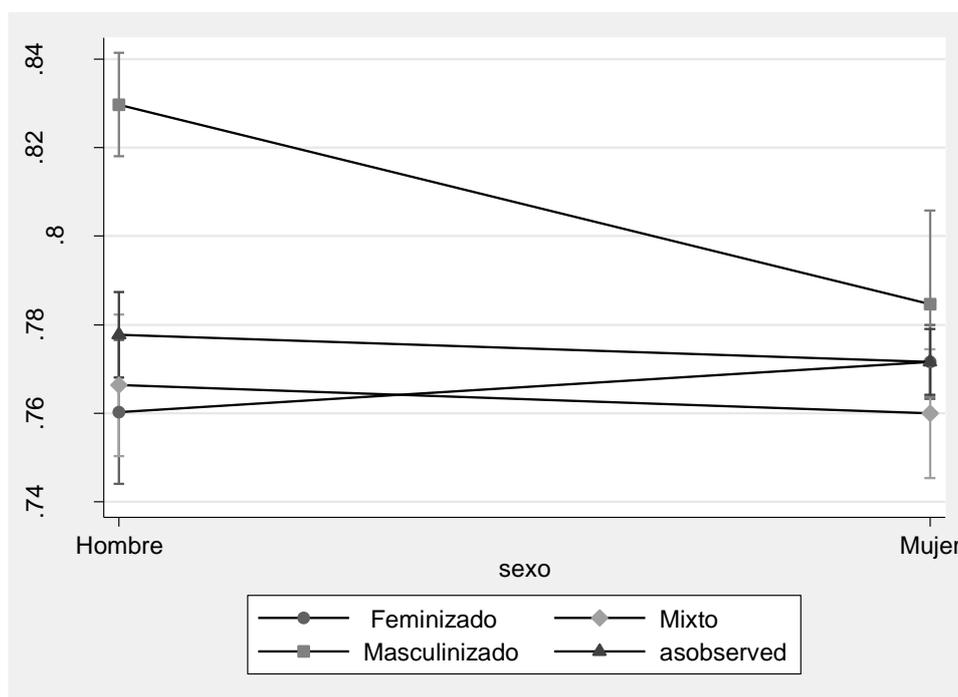
Finalmente, es sorprendente el efecto que tiene la composición sexual de cada titulación universitaria, ya que contrariamente a lo establecido por la teoría de la devaluación (England, 2010; Fernández Dueñas et al., 2016), se advierte que mientras que las carreras que mejores credenciales otorgan a sus egresados son las feminizadas, las que peor posicionan son las masculinizadas. No obstante, y a pesar de la significatividad de esta variable en el modelo estadístico, las diferencias son mínimas y los resultados podrían deberse a que las titulaciones más demandadas son las sanitarias que a su vez son las que más proporción de mujeres tienen.

### c) Ser minoría en tu carrera

Como se ha visto hasta ahora, a pesar de los grandes avances realizados en materia de igualdad de género, las mujeres siguen teniendo peores posibilidades de acceder a los puestos de trabajo de calidad en comparación con los hombres. No obstante, los análisis realizados en los anteriores epígrafes no permiten conocer hasta qué punto las personas con estudios en disciplinas sexo-atípicas sufren más barreras para acceder a los empleos de calidad.

En la figura 4.1 se presentan los resultados de la interacción realizada para comprobar el efecto de la composición sexual de cada titulación en conjunción con el género de las personas. Como puede observarse, los campos de estudio más equilibrados sexualmente brindan similares oportunidades laborales a hombres y mujeres. En siguiente lugar, tal y como anticipaba la teoría del sistema de género –Hipótesis 4–, la realización de carreras sexo-atípicas acaba impactando negativamente en las trayectorias tanto de hombres como de mujeres. Concretamente, es sorprendente observar cómo mientras que los hombres en las disciplinas feminizadas se ven limitados laboralmente, las mujeres en campos de estudio en los que son minoría tienen muchísimas menos opciones laborales que sus coetáneos varones.

Figura 4.1 Probabilidad de acceso al empleo de calidad según el género y la segregación sexual horizontal del campo de estudios.



Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU (INE, 2016). Nota: Intervalo de confianza del 95%. Marginales predictivos disponibles en la tabla 4.5 de los anexos

Estos resultados permiten rechazar la hipótesis de las escaleras mecánicas de cristal – Hipótesis 5–, ya que los hombres en carreras sexo-atípicas, a pesar del supuesto beneficio que obtendrían gracias a la percepción de la masculinidad, no se ven beneficiados cuando son minoría.

## 4.5 Conclusiones

La inserción laboral de los titulados universitarios está recibiendo un interés creciente en la sociología. La experiencia empírica de los últimos cuarenta años ha puesto de manifiesto que un mayor nivel de estudios asegura una mejora en las carreras laborales. No obstante, tras la expansión educativa que ha favorecido especialmente el acceso de las mujeres a la educación superior y el impacto de la crisis económica de 2008, la capacidad empleadora de la universidad parecía haber disminuido.

Con el propósito de aportar evidencia empírica a la cuestión y de mejorar las políticas públicas de igualdad y de inserción laboral de los titulados universitarios propuestas

desde la activación del Espacio Europeo de Educación Superior (Caballero Fernández et al., 2014; Cazorla y González-Serrano, 2011), en este estudio se han analizado los procesos de inserción laboral de los graduados universitarios en España en el año 2014. A partir de los datos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (INE 2016), se han estimado las probabilidades de los titulados de obtener un empleo y de obtener un empleo de calidad cinco años después de la obtención del título universitario.

Los principales resultados obtenidos ponen de manifiesto que una mayor inversión educativa asegura mejores posibilidades laborales. Asimismo se establece que, a pesar de que la población está cada vez más formada, las probabilidades que los titulados tienen de acabar sobreeducados son relativamente altas. Respecto a las posibles desigualdades de género en el acceso al mercado de trabajo, se confirma que mientras que para encontrar cualquier tipo de empleo hombres y mujeres gozan de similares oportunidades, cuando se estudia el acceso a los empleos de calidad, las mujeres sufren cierta desigualdad. Los análisis realizados para comprobar el efecto del nivel de estudios –o capital humano– ponen de manifiesto que, para acceder a los empleos y a los de calidad, cada año extra invertido en la universidad asegura unas mejores posibilidades laborales. En cuanto a los análisis realizados para medir el impacto de los diferentes campos de estudio sobre el éxito ocupacional, se evidencia que las carreras que aseguran una mejor inserción laboral son las sanitarias, seguidas de las ingenierías y la arquitectura. Asimismo, las carreras que peor posicionan a sus egresados son las de ciencias sociales y las artísticas y humanísticas. Estos resultados permiten rechazar parcialmente para el caso español las hipótesis planteadas por el sesgo tecnológico, ya que las carreras que mejor posicionan en el acceso al empleo no siempre son las que aportan conocimientos y habilidades tecnológicas.

En relación a la posible devaluación experimentada por las personas egresadas de las carreras feminizadas, se comprueba que una mayor proporción de mujeres en una determinada carrera no conlleva a una peor empleabilidad general y de calidad de sus egresados. Concretamente, mientras que las personas con títulos en disciplinas feminizadas son las que mejores posibilidades tienen tanto de obtener un empleo, como de obtener uno de calidad, las personas con títulos en disciplinas masculinizadas son las que peor empleabilidad muestran.

Desde el punto de vista de las políticas educativas los resultados establecen dos conclusiones principales. En primer lugar, debido a la importancia que tiene una mayor inversión educativa para acceder al mercado de trabajo, cabría aumentar el número de becas otorgadas para realizar masters y posgrados de especialización tras los estudios de grado. En segundo lugar, se deberían aumentar el número de plazas en las carreras sanitarias y tecnológicas, ya que son las que mejor empleabilidad general y de calidad presentan. Asimismo, desde el punto de vista de las políticas de empleo y de igualdad de género se debería potenciar a través de bonificaciones a los empleadores la contratación de las mujeres en los empleos asociados a las carreras masculinizadas.

A pesar de los resultados y de las conclusiones obtenidas se debe tener en cuenta que este artículo presenta algunas limitaciones metodológicas. Debido a la ausencia de datos longitudinales para España no es posible analizar la evolución que se da en el mercado laboral a lo largo del tiempo. Asimismo, habría sido de sumo interés trabajar con información sobre el nivel educativo y las ocupaciones de las madres y padres de las personas encuestadas, para analizar el efecto de las clases sociales de origen de los titulados durante la expansión educativa. También habría sido interesante conocer la universidad concreta en la que titulados y tituladas obtuvieron el título para conocer el posicionamiento de las mismas. A pesar de ello, las conclusiones obtenidas permiten establecer un punto de partida para comprender la inserción laboral de los titulados en España.

## 4.6 Referencias bibliográficas

- Aldaz Odriozola, L., y Eguía Peña, B. (2016). Segregación ocupacional por género y nacionalidad en el mercado laboral español. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 156, 3–20. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.156.3>
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex : An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Ballarino, G. y Bratti, M. (2009). Field of Study and University Graduates' Early Employment Outcomes in Italy during 1995–2004. *Labour*, 23(3), 421–457. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2009.00459.x>
- Barone, C. (2011). Some Things Never Change : Gender Segregation in Higher Education across Eight Nations and Three Decades. *Sociology of Education*, 84(2), 157–176. <https://doi.org/10.1177/0038040711402099>
- Becker, G. S. (1985). Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), s33–s58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. Chicago: The University of Chicago Press, 3d edition: 1–412.
- Benson, A. (2015). A Theory of Dual Job Search and Sex-Based Occupational Clustering. *Industrial Relations*, 54(3), 367–400. <https://doi.org/10.1111/irel.12095>
- Berman, E., Bound, J. y Machin, S. (1998). Implications of Skill-Biased Technological Change : International Evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 113(4), 1245–1279.
- Bernardi, F., y Ballarino, G. (2014). Participation, equality of opportunity and returns to tertiary education in contemporary Europe. *European Societies*, 16(3), 422–442. <https://doi.org/10.1080/14616696.2012.750729>

- Breen, R. (2005). Explaining cross-national variation in youth unemployment: Market and institutional factors. *European Sociological Review*, 21(2), 125–134.  
<https://doi.org/10.1093/esr/jci008>
- Budig, M. J. (2002). Male Advantage and the Gender Composition of Jobs: Who Rides the Glass Escalator? *Social Problems*, 49(2), 258–277.  
<https://doi.org/10.1525/sp.2002.49.2.258>
- Caballero Fernández, G., López-Miguens M. J. y Lampón, J. F. (2014). La universidad y su implicación con la empleabilidad de sus graduados. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 146(2), 23–46.
- Capsada-Munsech, Q. (2015). The role of social origin and field of study on graduates' overeducation: the case of Italy. *Higher Education*, 69(5), 779–807.  
<https://doi.org/10.1007/s10734-014-9805-2>
- Capsada-Munsech, Q. (2016). *Overeducation : Incidence, Persistence and Institutional Differences across countries*. Barcelona: Tesis doctoral defendida en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales. Universitat Pompeu Fabra.
- Cazorla González-Serrano, M. C. (2011). Una aproximación a los aspectos positivos y negativos derivados de la puesta en marcha del Plan Bolonia en la Universidad Española. *REJIE: Revista Jurídica de Investigación e Innovación Educativa*, 4(1), 91–104.
- Cejka, M. A. y Eagly, A. H. (1999). Gender-stereotypic images of occupations correspond to the sex segregation of employment. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 25(4), 413–423.  
<https://doi.org/10.1177/0146167299025004002>
- Charles, M. y Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976.

<https://doi.org/10.1086/595942>

Dill, J. S., Price-Glynn K. y Rakovski, C. (2016). Does the “Glass Escalator” compensate for the devaluation of care work occupations?: The careers of men in low- and middle-skill health care jobs. *Gender & Society*, 30(2), 334–360. <https://doi.org/10.1177/0891243215624656>

Dwyer, R. E. (2013). The Care Economy? Gender, economic restructuring, and job polarization in the U.S. labor market. *American Sociological Review*, 78(3), 390–416. <https://doi.org/10.1177/0003122413487197>

England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

Fachelli, S. y Planas, J. (2011). Equidad y movilidad intergeneracional de los titulados universitarios catalanes. *Papers. Revista de Sociología*, 96(4):1283–1307. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v96n4.353>

Fachelli, S., Torrents, D. y Navarro-Cendejas, J. (2014). ¿La universidad española suaviza las diferencias de clase en la inserción laboral?. *Revista de Educación*, 364, 119–144. <https://doi.org/10.4438/1988-592X-RE-2014-364-257>

Fernández Dueñas, D., Iglesias Fernández, C. y Llorente Heras, R. (2016). ¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El “efecto rechazo” y el “efecto atracción”. *El Trimestre Económico*, 83(330), 339–369.

Giesecke, J. y Schindler, S. (2008). Field of study and flexible work: A comparison between Germany and the UK. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4–5), 283–304. <https://doi.org/10.1177/0020715208093078>

Glass, J. L., Sassler, S., Levitte, Y. y Micheltore, K. M. (2013). What’s So Special about STEM? A Comparison of Women’s Retention in STEM and Professional Occupations. *Social Forces*, 92(2), 723–756. <https://doi.org/10.1093/sf/sot092>

- Glick, P., Wilk, K. y Perreault, M. (1995). Images of occupations: Components of gender and status in occupational stereotypes. *Sex Roles*, 32(9–10), 565–582. <https://doi.org/10.1007/BF01544212>
- González-Ramos, A. M., Vergés Bosch, N., y Martínez-García, J. S. (2017). Las mujeres en el mercado de trabajo de las tecnologías. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 159, 73–90. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.159.73>
- Grönlund, A. y Magnusson, C. (2017). Do atypical individuals make atypical choices? Examining how gender patterns in personality relate to occupational choice and wages among five professions in Sweden. *Gender Issues*, 35(2), 153–178. <https://doi.org/10.1007/s12147-017-9194-9>
- Hultin, M. (2003). Some Take the Glass Escalator, Some Hit the Glass Ceiling? Career Consequences of Occupational Sex Segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30–61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>
- Instituto Nacional de Estadística. (2016). Microdatos de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios. Madrid.
- Instituto Nacional de Estadística. (2017). Microdatos de la Encuesta de Población Activa. Madrid.
- Istituto nazionale di statistica, INS. (2007). Indagine Statistica sull’Inserimento Professionale dei Laureati. Rome. Istituto nazionale di statistica.
- Istituto nazionale di statistica, INS. (2010). Il laureati e il mercato del lavoro. Rome. Istituto nazionale di statistica.
- Jerrim, J., Parker, P. D., Chmielewski, A. K. y Anders, J. (2016). Private schooling, educational transitions, and early labour market outcomes: Evidence from three anglophone countries. *European Sociological Review*, 32(2), 280–294. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv098>

- Kahalon, R., Shnabel, N. y Becker, J.C. (2018). Positive stereotypes, negative outcomes: Reminders of the positive components of complementary gender stereotypes impair performance in counter-stereotypical tasks. *British Journal of Social Psychology*, 57(2),482–502. <https://doi.org/10.1111/bjso.12240>
- Katz-Gerro, T. y Yaish, M. (2003). Higher Education: is more better? Gender Differences in Labour Market Returns to Tertiary Education in Israel. *Oxford Review of Education*, 29(4), 571–592.  
<https://doi.org/10.1080/0305498032000153089>
- Kivinen, O., Hedman, J., y Kaipainen, P. (2007). From Elite University to Mass Higher Education: Educational Expansion, Equality of Opportunity and Returns to University Education. *Acta Sociologica*, 50(3), 231–247.  
<https://doi.org/10.1177/0001699307080929>
- Lassibille, G., Navarro Gómez, L., Aguilar Ramos, I. y De La O Sánchez, C. (2001). Youth transition from school to work in Spain. *Economics of Education Review*, 20(2),139–149. [https://doi.org/10.1016/S0272-7757\(99\)00068-0](https://doi.org/10.1016/S0272-7757(99)00068-0)
- Leuze, K. y Strauß, S. (2016). Why do occupations dominated by women pay less? How ‘female-typical’ work tasks and working-time arrangements affect the gender wage gap among higher education graduates. *Work, Employment and Society*, 30(5), 802–820. <https://doi.org/10.1177/0950017015624402>
- Levanon, A., England, P. y Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay : Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data. *Social Forces*, 88(2),865–891. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Levels, M., van der Velden, R., y Di Stasio, V. (2014). From school to fitting work. *Acta Sociologica*, 57(4), 341–361. <https://doi.org/10.1177/0001699314552807>
- Luhaorg, H. y Zizian, M. T. (1995). Gender Role Conflict: The Interaction of Gender, Gender Role, and Occupation. *Sex Roles*, 33, 607–620.  
<https://doi.org/10.1007/BF01547720>

- Macmillan, L., Tyler, C. y Vignoles, A. (2015). Who gets the top jobs? The role of family background and networks in recent graduates' access to high-status professions. *Journal of Social Policy*, 44(3), 487–515. <https://doi.org/10.1017/S0047279414000634>.
- Manning, A. (2004). we can work it out: the impact of technological change on the demand for low skill workers. *Scottish Journal of Political Economy*, 51(5), 581–609. <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2004.00322.x>
- Martínez-García, J. S. (2017). Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social. *Papers. Revista de Sociología*, 102(1), 29–52. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2225>
- Martín-Llaguno, M., y Navarro-Beltrá, M. (2015). La segregación vertical y horizontal en las agencias de publicidad antes y después de la ley de igualdad de mujeres y hombres. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 150, 113–150. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.150.113>
- Maume, D. J. (1999). Glass Ceilings and Glass Escalators: Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions. *Work and Occupations*, 26(4), 483–509. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004005>
- Ministerio de Educación, Cultura y Deporte. 2017. *Panorama de la educación: Indicadores de la OCDE 2017*. Madrid: Subdirección General de Documentación y Publicaciones. ISBN: 978-84-369-5806-5
- Miyar-Busto, M. (2017). La dedicación a los estudios de los jóvenes de origen inmigrante en España en la Gran Recesión. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 123–140. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.157.123>
- Ochsenfeld, F. (2014). Why do women's fields of study pay less? A test of devaluation, human capital, and gender role theory. *European Sociological Review*, 30(4), 536–548. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu060>

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *Report on the implementation of the OECD gender recommendations: some progress on gender equality but much left to do*. Paris. OECD Publications.
- Ortiz, L. y Kucel, A. (2008). Do fields of study matter for over-education?: The cases of Spain and Germany. *International Journal of Comparative Sociology*, 49(4–5), 305–327. <https://doi.org/10.1177/0020715208093079>
- Ortiz, L. y Rodríguez-Menés J. (2016). The positional value of education and its effect on general and technical fields of education: Educational expansion and occupational returns to education in Spain. *European Sociological Review*, 32(2), 216–237. <https://doi.org/10.1093/esr/jcv085>
- Ortiz, L. y Wolbers, M. H. J. (2011). The role of educational expansion in the early occupational attainment process : Empirical evidence from a cross-national perspective. UPF Working Paper N09. Departamento de Ciencias Políticas y Sociales, UPF. Barcelona. Consultado el 20 de Agosto de 2018 [disponible en <https://bit.ly/3hwHex0>]
- Polachek, S. (1981). Occupational self-selection: A Human capital approach to sex differences in occupational structure. *The Review of Economics and Statistics*, 63(1), 60–69. <https://doi.org/10.2307/1924218>
- Price-Glynn, K. y Rakovski, C. (2012). Who rides the glass escalator? Gender, race and nationality in the national nursing assistant study. *Work, Employment and Society*, 26(5), 699–715. <https://doi.org/10.1177/0950017012451634>
- Reimer, D. y Steinmetz, S. 2009. Highly Educated But in the Wrong Field?. *European Societies*, 11(5), 723–746. <https://doi.org/10.1080/14616690802326400>
- Reisel, L. (2013). Is more always better? Early career returns to education in the United States and Norway. *Research in Social Stratification and Mobility*, 31(1), 49–68. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2012.10.002>

- Schröder, H. y Ganzeboom, H. B. G. (2014). Measuring and modelling level of education in European societies. *European Sociological Review*, 30(1), 119–136. <https://doi.org/10.1093/esr/jct026>
- Snyder, K. A. y Green, A. I. (2008). Revisiting the glass escalator: The case of gender segregation in a female dominated occupation. *Social Problems*, 55(2), 271–299. <https://doi.org/10.1525/sp.2008.55.2.271>
- Srivastava, S. B. y Sherman, E. L. (2015). Agents of change or cogs in the machine? Reexamining the influence of female managers on the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 120(6), 1778–1808. <https://www.jstor.org/stable/10.1086/681960>
- Statistiska Centralbyrån (2009). Students having completed upper secondary school education by programme, enrolment in higher education within three years and sex. Academic year 2003/04 - 2012/13. Estocolmo. Swedish Government Agency. Consulta 16 de Junio de 2020 [Disponible en <https://bit.ly/30Mab2c>].
- Williams, C. L. (1992). The Glass Escalator: hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39(3), 253–267. <https://doi.org/10.2307/3096961>
- Williams, C. L. (2013). The Glass Escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times. *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>
- Wolbers, M. H. J. (2000). Effects Level Education Mobility in Employment and Netherlands Unemployment. *European Sociological Review*, 16(2), 185–200. <https://doi.org/10.1093/esr/16.2.185>
- Wolbers, M. H. J. (2007). Patterns of Labour Market Entry: A Comparative Perspective on School-to-Work Transitions in 11 European Countries. *Acta Sociológica*, 50(3), 189–210. <https://doi.org/10.1177/0001699307080924>.

## 4.7 Anexos

Tabla 4.5 Marginales predictivos de las variables segregación sexual horizontal de los estudios y sexo de los entrevistados a partir de la cual se obtiene la figura 4.1

Variables	Margin	Std. Err.	z	P>z	[95% Conf. Interval]	
Sexo						
Hombre	0,76	0,01	148,12	0,00	0,75	0,77
Mujer	0,76	0,00	199,26	0,00	0,76	0,77
Segregacion de estudios						
Feminizado	0,76	0,00	153,06	0,00	0,75	0,77
Mixto	0,75	0,01	125,57	0,00	0,74	0,76
Masculinizado	0,78	0,01	80,62	0,00	0,76	0,80
Sexo#Segregacion_estudios						
Hombre# Feminizado	0,75	0,01	84,12	0,00	0,73	0,77
Hombre#Mixto	0,75	0,01	86,93	0,00	0,73	0,77
Hombre#Masculinizado	0,81	0,01	93,28	0,00	0,79	0,82
Mujer# Feminizado	0,77	0,01	153,32	0,00	0,76	0,78
Mujer#Mixto	0,75	0,01	96,65	0,00	0,74	0,77
Mujer#Masculinizado	0,77	0,01	59,09	0,00	0,74	0,79

Fuente: Elaboración propia a partir de la EILU (INE, 2016).



## **CAPÍTULO 5**

### Conclusiones

## 5.1 Principales aportaciones de la tesis

En este capítulo se resumen las principales implicaciones y conclusiones de la disertación y se exponen alternativas para proseguir investigando y profundizando en las temáticas tratadas. Como se ha visto, la tesis se compone de 3 artículos empíricos disponibles en los capítulos 2, 3 y 4 de la disertación. Si bien los dos primeros artículos analizan toda la población activa de España para el periodo que va desde 2006 hasta 2016, el tercer artículo empírico se centra exclusivamente en estudiar las dinámicas laborales de las personas con estudios universitarios. Cada uno de estos 3 artículos se ha realizado con 2 fuentes de datos transversales diferentes y aplicando diversas técnicas estadísticas para comprobar el efecto del género, del nivel y del campo de estudios y del origen nacional o étnico sobre el éxito laboral de las personas en un periodo convulso de expansión, crisis y recuperación económica.

El primer artículo empírico estudia la relación existente entre el género, el nivel educativo y las responsabilidades familiares a la hora de acceder al mercado de trabajo. Las trayectorias e historias laborales de las personas provienen de los microdatos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa (INE, 2016a), gracias a los cuales se puede conocer de manera retrospectiva el estado laboral de las personas un año antes de la entrevista. Para conocer las probabilidades que tienen las personas desempleadas de encontrar un empleo un año más tarde, la principal técnica analítica empleada ha sido la regresión logística. Los resultados de este capítulo ponen de manifiesto que en tiempos de crisis el nivel educativo se afianza como una variable clave que ayuda muchísimo a que las personas accedan al mercado de trabajo. Cuanto mayor es el nivel educativo de la población estudiada, mayores son sus probabilidades de transitar desde el desempleo al empleo. No obstante, el efecto del nivel educativo no es el mismo para los hombres que para las mujeres, ya que ellos obtienen más del doble de oportunidades de acceder al mercado laboral que sus coetáneas cuando tienen un nivel educativo universitario. De esta manera, se evidencia la existencia de determinadas barreras invisibles que limitan las carreras laborales de las mujeres única y exclusivamente por cuestiones de género. Asimismo, este capítulo pone de manifiesto cómo las barreras invisibles para la igualdad son más severas e inquebrantables para las mujeres cuando experimentan la maternidad en comparación con el resto de mujeres. Contrariamente a

ellas, los hombres cuando experimentan la paternidad ven mejoradas sus opciones laborales.

Finalmente, los resultados de este capítulo empírico establecen que las personas con nacionalidad extranjera tienen más probabilidades de acceder a un puesto de trabajo que las personas con nacionalidad española. Esta mayor empleabilidad brinda argumentos a anteriores investigaciones que señalaban que los inmigrantes habían sido más resistentes y resilientes durante los primeros momentos de la crisis. No obstante, no permite esclarecer si la mayor resiliencia es debido a una mejor formación por parte de los inmigrantes (Muñoz-Comet, 2013), o si por el contrario se debe al uso por parte de la población extranjera de diversas estrategias de adaptación como un mayor uso de las migraciones circulares (Gualda, 2012) o una mayor predisposición a estar subempleados y a aceptar empleos más inestables y peor remunerados (Gil-Alonso y Vidal-Coso, 2015; Prieto-Rosas, Recaño y Quintero-Lesmes, 2018).

Con el objetivo de esclarecer las causas de la mayor empleabilidad de la población extranjera, el segundo artículo empírico de la tesis se centra en estudiar la integración socio-ocupacional de la población inmigrada, antes, durante y tras la crisis –véase capítulo 3–. A diferencia de los trimestres empleados en el anterior artículo, en este se ha optado por seleccionar los microdatos relativos al segundo trimestre de la EPA para el periodo 2006-2016 (INE, 2017) –para una revisión véanse las figuras 2.1 y 3.1–. La principal técnica analítica empleada para conocer las probabilidades que la población tiene de estar ubicada en una clase social diferente en función de su género, origen, nivel educativo y experiencia laboral es la regresión logística multinomial. Los resultados de este capítulo ponen de manifiesto que el origen nacional de las personas inmigradas es una variable clave a la hora de comprender los procesos de integración social. Mientras que los extranjeros provenientes de Latinoamérica son los que más uniformemente se distribuyen entre todas las clases sociales, probablemente debido a su dominio de la lengua española, el resto de personas extranjeras se distribuyen en la estructura social atendiendo a patrones *etnoestratificadores*. Por consiguiente, mientras que la población proveniente de países enriquecidos –Europeos de la zona Schengen, estadounidenses, canadienses y británicos– disfrutan de una integración social igual, y en determinados años hasta superior, a la disfrutada por las personas con nacionalidad española, la población proveniente de países empobrecidos –África, Asia y centro-

Sudamérica– se encuentra en todo el periodo estudiado sobrerrepresentada en las clases sociales más bajas. Especialmente relevante es la posición social en la que se sitúan las personas provenientes de países asiáticos, las cuales se encuentran sobrerrepresentadas entre la población auto-empleada. Esta estratificación social basada en el origen nacional se asemeja bastante a la ya descrita por Bonacich (1972, 1976) para las personas negras en los Estados Unidos. Entre las causas de esta *etnoestratificación* se encuentra el menor coste de contratación de las personas empobrecidas y una mayor adaptabilidad de las personas extranjeras a puestos de trabajos no deseados por la población española. Finalmente, los análisis multivariantes de este capítulo ponen de manifiesto que las mujeres durante todo el periodo estudiado han tenido menores probabilidades de estar ubicadas en las clases sociales más bajas respecto a los hombres. Asimismo, los resultados muestran que las mujeres han ido mejorando sus probabilidades de acceder a las clases sociales más altas. Sin embargo, estos resultados relativos al género deben tomarse con cautela, ya que podrían estar definidos no por el nivel educativo sino por la alta segregación sexual horizontal presente en el sistema educativo que mantiene a hombres y mujeres en campos de estudio muy diferentes y que se traslada al mercado laboral.

Debido a que la mayoría de fuentes de datos relacionadas con el mercado de trabajo no cuentan con información sobre el campo de estudios cursados por la población, el tercer artículo de la disertación –véase capítulo 4– se ha realizado haciendo uso de la Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios (INE, 2016b). Se trata de una base de datos muy reciente y poco explorada hasta la fecha que permite estudiar los procesos laborales de los universitarios y universitarias cinco años después de la obtención del título académico. La técnica analítica empleada para conocer las probabilidades que hombres y mujeres tienen de obtener un empleo en general y de obtener un empleo de calidad en función de sus años invertidos en la educación superior, el campo de estudios cursado y del género de los entrevistados ha sido la regresión logística. Asimismo, con el objetivo de comprobar si hombres y mujeres con los mismos niveles educativos y los mismos campos de estudio tienen las mismas probabilidades de insertarse laboralmente, se han realizado marginales predictivos con interacciones. Los resultados demuestran en primer lugar, que el nivel educativo es determinante a la hora de explicar las transiciones hacia los empleos y hacia los empleos de calidad. Una mayor inversión educativa –medida en años de estudio en la universidad– mejora de forma lineal las

probabilidades de tener un empleo. Asimismo, se confirma que el campo de estudios, a pesar de no haber sido muy estudiado por la literatura, es de vital importancia para comprender las dinámicas de acceso al empleo. Concretamente, se pone de manifiesto que las personas con mejores posibilidades de transitar hacia el empleo son las que provienen de campos relacionados con las ciencias de la salud, seguidas de las que estudiaron en campos más técnicos –ingenierías y arquitectura– y las ciencias sociales. Asimismo, se comprueba que las personas con peor empleabilidad son las provenientes de ramas humanísticas y de carreras pertenecientes al abanico de las ciencias naturales. No obstante, destaca el hecho de que los resultados no sean homogéneos para hombres y mujeres cuando cursan los mismos campos de estudios. Cuando se estudia el efecto del campo de estudios en conjunción con el género de las personas se comprueba el fuerte efecto que tienen los estereotipos de género sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres. Si bien los campos de estudios que tienen una proporción similar entre hombres y mujeres –campos mixtos–, brindan similares oportunidades a hombres y mujeres, las carreras masculinizadas favorecen laboralmente a los hombres y perjudican a las mujeres que las estudian, y las carreras feminizadas favorecen a las mujeres y perjudican a los hombres que las estudian.

## 5.2 Aportaciones teóricas

Los resultados obtenidos en los capítulos empíricos, permiten realizar diferentes reflexiones teóricas acerca de la *revolución de género rezagada o estancada* para el caso español. Asimismo, permiten arrojar luz en el campo de las desigualdades basadas en el origen étnico o nacional de las personas.

Concretamente, los hallazgos del capítulo dos que relacionan la maternidad con unas peores oportunidades laborales y la paternidad con una clara ventaja en el acceso al empleo, se encuentran en línea con los hallados en otros países (para una revisión véase Correll, Benard, y Paik, 2007; England et al., 2016; Petersen, Penner, y Høgnnes, 2014). Asimismo permiten verificar la existencia del conocido como *castigo a la maternidad y premio a la paternidad* en el mercado de trabajo español. Como se vió en el punto 1.3 y 1.4 de la disertación, las causas de este supuesto castigo a la maternidad y premio a la paternidad, pueden ser diversas y pueden estar motivadas y fundamentadas por

diferentes causas. En primer lugar, podrían estar motivadas por los actos discriminatorios ejercidos por los empleadores en el acceso al empleo. En segundo lugar, podría venir dado por el conjunto de preferencias que tienen hombres y mujeres respecto al balance entre el trabajo productivo y reproductivo.

Los actos discriminatorios pueden explicarse mediante varios mecanismos causales diferentes y basados en la discriminación estadística y en la teoría de la estereotipación (para una revisión véanse las páginas 19-22 de la disertación). A pesar de que para poder comprobar la existencia de estos tratos discriminatorios haría falta realizar estudios de corte experimental, las conclusiones obtenidas en la tesis nos permiten acercarnos levemente y con cautela al fenómeno.

Recordemos que la discriminación estadística entendía que durante los rápidos procesos de selección de personas en una organización, los empleadores discriminan constantemente de manera racional a las personas que pertenezcan a grupos que de media tengan peores credenciales educativas, sean menos responsables y estén menos comprometidos con el empleo, siempre que el coste de tener información individualizada y consistente de los candidatos sea muy elevado (Phelps, 1972). De esta manera, los empleadores categorizan primero a los candidatos en función de su grupo estadístico de pertenencia. A continuación, asignan peores condiciones salariales y de status, o imposibilitan el acceso a la organización a todas las personas pertenecientes a colectivos que de media tengan peores credenciales educativas y sean menos responsables, que a las personas pertenecientes a colectivos bien posicionados socialmente (Bertrand, Goldin y Katz, 2009). En este sentido, las mujeres, indistintamente de sus responsabilidades familiares, y las personas extranjeras, indistintamente de su nivel formativo, serían tratadas como sujetos menos eficientes y tendrían muchas más dificultades para acceder a los puestos de trabajo con mejores salarios, estatus y condiciones. Para las mujeres, viene dado por la amenaza que supone para las empresas el descenso de productividad asociado a la llegada de un hijo al hogar indistintamente de su condición familiar (Baumle y Fosset, 2005), y para el caso de las personas extranjeras por el conjunto de estereotipos, prejuicios y rumores asociadas a las personas migradas (Jiménez-García y Jiménez-Vicioso, 2019). Bajo el paraguas de la discriminación estadística, todas las mujeres en edad fértil y todas las personas extranjeras serían siempre discriminadas. No obstante, como hemos podido ver, la mayor desigualdad es la vivida por las mujeres cuando son

madres, y no por aquellas mujeres que a pesar de encontrarse bajo la *amenaza de la maternidad*, no tienen hijos. Asimismo, estaríamos ante un escenario en el que los hombres, indistintamente de si tienen o no hijos, siempre se verían siempre beneficiados respecto al resto de mujeres.

Por otro lado, la teoría de la estereotipación sostenía que los procesos de selección de personal están marcados por los roles normativos del género, la clase social, la edad y la etnia u origen nacional. Dichos roles prescriben los comportamientos y actitudes de las personas en función de sus adscripciones sociales, entre las que destacan especialmente el género (Fiske, 1998; Ridgeway, 1997) y el origen nacional o étnico (Phinney, Jacoby y Silva, 2007; Verkuyten, 2008). En este sentido, el rol de mujer con hijos se asocia con una persona muy centrada en el hogar y que rinde menos en el empleo en comparación con las mujeres sin hijos. Contrariamente a ellas, los hombres con hijos son apreciados como un valor seguro para las organizaciones debido a su elevada responsabilidad e implicación en comparación con los hombres sin hijos y con el resto de mujeres (Baert, 2014; England et al., 1994). Teniendo en cuenta estas explicaciones, podemos sostener que el caso español está más sujeto a la estereotipación que a la discriminación estadística. Prueba de ello, es la existencia de un castigo a la maternidad y no a la mujer por su género, así como un premio a la paternidad, más que al conjunto de hombres.

No obstante, estos hallazgos deben ser tomados con cautela, ya que esta situación de desigualdad podría estar también motivada por el marco legal imperante durante el periodo analizado. Cabe recordar que hasta la reciente aplicación en 2019 del permiso de paternidad y maternidad intransferible y remunerado y establecido en 16 semanas para hombres y mujeres, todas las políticas de conciliación en España habían estado dirigidas a la conciliación femenina. Este contexto se prestaba como idóneo para las prácticas discriminatorias contra las mujeres, las cuales por imperativo legal, tenían que ser menos productivas que sus parejas tras la llegada de un hijo al hogar. Asimismo, se debe realizar un ejercicio de prudencia, motivado por el desconocimiento de las diferentes preferencias de hombres y mujeres respecto a sus posiciones e implicación en el mercado laboral y en el hogar. Diversas investigaciones argumentan que las desigualdades en el mercado de trabajo son fruto de las preferencias de hombres y mujeres. Mientras que ellas prefieren siempre tener unos empleos más flexibles que les permitan conciliar mejor y tener más parcialidad, ellos prefieren siempre trabajar en

puestos más competitivos, exigentes y mejor remunerados (Hakim, 2002; 2006). Si bien estas preferencias están marcadas por la exageración que desde las relaciones sociales se da respecto a las diferencias biológicas y por los colectivos culturales en los que participan las personas (Gorman, 2005; Reskin y Bielby, 2005), su influencia en los procesos de selección es indudable. Lamentablemente, no contamos con ninguna encuesta que permita tener en cuenta las (cambiantes) preferencias de hombres y mujeres a lo largo de su vida.

A pesar de estas limitaciones, se intuye que para el caso español durante la crisis, la *revolución de género* parece haberse estancado, más que relentizado. No obstante, si tenemos en cuenta el enfoque de Sullivan et al., (2018<sup>23</sup>), según el cual los cambios legislativos a nivel macro, acaban impactando en las actitudes de las personas, aún hay algo de esperanza para considerar que más que una revolución estancada, podemos estar ante un cambio sosegado y lento que desemboque en una igualdad real entre hombres y mujeres. Este cambio sosegado podría venir motivado por el cambio de actitudes por parte de los padres y las madres respecto a los cuidados y las responsabilidades en el hogar (González y Jurado, 2015), o por la activación de políticas de conciliación como el permiso intransferible de paternidad y maternidad. No obstante, parece que las normas sociales imperantes siguen suponiendo una traba para la igualdad real.

También en referencia a los diferentes estereotipos asociados a otras facetas de la identidad social de las personas, es destacable el peso que adquieren los estereotipos asociados a la edad en los procesos de acceso al empleo. Como hemos visto, tanto las personas jóvenes como las mayores tienen riesgos de ser discriminadas por cuestiones asociadas a la edad. Mientras que los jóvenes tienen este riesgo debido a los estereotipos que les asocian con personas nada responsables y comprometidas, las personas mayores los tienen a causas de los estereotipos y prejuicios que les vinculan con personas desfasadas en formación, desmotivadas y menos eficientes (Albert et al., 2011). Para el caso español durante la crisis se confirma que las personas mayores, indistintamente de su nivel formativo o experiencia han sufrido más desigualdades en el acceso al empleo

---

<sup>23</sup> Para Sullivan et al. (2018) existen tres niveles interrelacionados que explican el estado de las desigualdades de género en cada contexto. Estos son (1) las actitudes y normas de género aprendidas durante la socialización primaria –nivel microsocioal–, (2) la disponibilidad de políticas públicas que faciliten la corresponsabilidad –nivel macrosocioal– y (3) las normas sociales imperantes –nivel macrosocioal–.

que las personas jóvenes. Concretamente se establece que las personas mayores de 50 años se encuentran prácticamente expulsadas del mercado de trabajo cuando se encuentran en el desempleo –Véase capítulo 2–. Esta situación, a pesar de ser poco alagüeña en las arenas de la igualdad, es algo más favorecedora que la encontrada por anteriores investigaciones. Mientras que en los años anteriores a la crisis en España, algunas investigaciones encontraron que tanto las barreras en el acceso al empleo como la discriminación se acentuaban a partir de los 38 años de edad de los candidatos (Albert et al., 2011), y en otros países como Suecia se encontraban a partir de los 45 años de edad (Ahmed et al., 2012), para el caso español durante el periodo 2006-2016 esta barrera se origina a partir de los 50 años de edad del candidato o candidata. Como veremos en el punto 5.4 las implicaciones políticas que genera este resultado son diversas.

En referencia a las múltiples desigualdades fundamentadas, además de en el género, en la etnia u origen de las personas, las conclusiones de la disertación son menos alentadoras. Teniendo en cuenta que las personas provenientes de países empobrecidos están *condenadas* a ocupar siempre los peores puestos de trabajo indistitamente de su nivel formativo, capacidad o eficiencia, podríamos considerar que *la revolución de la diversidad*, más que relentizada se encuentra estancada y atrapada en el tiempo. El mercado de trabajo español supone un claro caso etnoestratificador que limita las oportunidades de las personas en función de su origen o etnia (Moreno-Fuentes, 2007). Es decir, el mercado laboral imposibilita el ascenso social de las personas con múltiples identidades subordinadas. No obstante, como argumentan autores como Veenstra (2011; 2013), el hecho de tener múltiples identidades subordinadas puede ser beneficioso o pernicioso. Para el caso español, parece que esta conjetura se cumple. Ejemplo de ello es la gran desigualdad que experimentan los hombres y mujeres migradas respecto a los hombres y mujeres con nacionalidad española. Otro ejemplo es el brindado por algunas mujeres de países enriquecidos, las cuales tienen una posición mucho más ventajosa que muchas mujeres y hombres españoles y que todos los hombres y mujeres provenientes de países empobrecidos. De esta manera, se pone en tela de juicio el enfoque de los múltiples peligros (King, 1988; Parella, 2003), y se demuestra que en muchos casos contar con una única identidad subordinada –hombre y extranjero– puede llegar a ser mucho más perjudicial que contar con dos identidades subordinadas –Mujer y extranjera–.

Finalmente, en relación a los estereotipos asociados a la edad de las personas la investigación realiza algunos avances. Mediante los capítulos empíricos se ha podido comprobar la gran influencia que tiene la edad en los procesos de acceso al mercado de trabajo. Recordemos que algunos estudios apuntaban a que los jóvenes sufrirían desventajas respecto a los mayores debido al conjunto de estereotipos que asocian la juventud con poco compromiso y seriedad (Elder y Kring, 2016). Contrariamente, estudios como el de Ahmed et al., (2012) aseguraban que las personas mayores sufrían muchas más barreras en el acceso al empleo que los jóvenes debido a los estereotipos que las asociaban a personas menos eficientes y más desfasadas respecto a las habilidades. Teniendo en cuenta los resultados presentados en los capítulos dos y tres, se podría asumir que las personas de más de 50 años están totalmente limitadas en el acceso al empleo cuando se encuentran en el paro. De esta manera se comprueba, al igual que hicieron Albert et al., (2011) para el caso español antes de la crisis, que mientras que una avanzada edad está asociada a unas peores oportunidades laborales, ser joven puede ser beneficioso a la hora de conseguir un empleo.

### **5.3 Aportaciones metodológicas**

Desde el punto de vista metodológico y de recolección de datos se plantean diversas recomendaciones y sugerencias. A pesar de que las bases de datos empleadas para los artículos empíricos permiten conocer de manera correcta las dinámicas de acceso al mercado laboral y de integración social, cabría destacar que son de tipo transversal. Esta característica hace que únicamente se puedan analizar los procesos de acceso al empleo o la integración social en un único momento en el tiempo, y que en ocasiones no se puedan comprender las trayectorias laborales de las personas de manera íntegra. El uso de datos de tipo longitudinal permitiría desenmarañar diversos mecanismos que pueden estar ocurriendo de manera inobservable. De cara al primer artículo empírico, los datos longitudinales permitirían comprender si las personas que transitan del desempleo al empleo lo hacen de manera permanente, o si por el contrario, las transiciones en determinados grupos se da constantemente entre el empleo y el desempleo, e inmediatamente después entre el desempleo y el empleo sin llegar a alcanzar una estabilidad laboral tal y como establecen Verd y López-Andreu (2012). Asimismo,

mediante el uso de datos de tipo longitudinal se podría establecer si los cambios que afectan a la situación laboral de hombres y mujeres son consecuencia de las ganancias o pérdidas de un sexo u otro. De esta manera, se podría diferenciar si las supuestas mejoras de la situación laboral de los hombres no son más que mejoras relativas consecuencia de la expulsión de los que estaban en peores condiciones laborales. Para el caso de las mujeres, nos permitiría observar si la supuesta mejora laboral experimentada debe a un empeoramiento de las condiciones de los hombres.

En referencia al segundo artículo empírico, el uso de datos longitudinales con ventanas de observación amplias permitiría comprobar la posición de las personas en la estructura social en su curso de vida. De esta manera se podría comprobar si el mercado laboral español permite la movilidad social o se producen procesos de movilidad social ascendente o descendente para determinados colectivos en función de su origen nacional, tal y como han establecido recientemente Gil-Hernández, Marqués-Perales y Fachelli (2017) para las mujeres en España. Asimismo, gracias al empleo de datos longitudinales se podría controlar el factor retorno para los extranjeros y el factor salida para los españoles. Diversas investigaciones apuntan a que las consecuencias de la Gran Recesión fueron tan devastadoras sobre la población migrada, que en muchos casos esta decidió anular su proyecto migratorio en España para o bien retornar a sus países de origen, o bien migrar a otros países con más oportunidades laborales. Asimismo, esta situación podría haber motivado la salida de muchos españoles que vieron mermadas sus oportunidades laborales (La Fleur y Stanek, 2016).

También en relación a los procesos de integración social de la población inmigrada sería de especial relevancia contar con información sobre la clase social de origen tanto de los españoles, como de la población extranjera. Cabe recordar que la literatura especializada en los procesos de movilidad social destaca la importancia que tiene la clase social de origen –de los padres y madres– a la hora de estudiar y comprender la clase social de destino –de los hijos e hijas–. Los procesos de transmisión de (des)ventajas intergeneracionales (para una revisión véase Cano López, 2019) podrían ser muy diferentes para cada persona en función de su origen nacional y su género, o podrían suavizar las abruptas desigualdades en los procesos de integración social de las personas extranjeras.

Otro aspecto a tener en cuenta es el relacionado con la naturaleza administrativa de los empleos ocupados por españoles y extranjeros. Si bien gracias a las fuentes de datos empleadas en la disertación se permite observar el conjunto de trayectorias laborales de inmigrantes y nacionales independientemente de la naturaleza formal o informal de sus empleos, sería muy interesante poder separar a la población en función de la regularidad o irregularidad de sus trabajos. De esta manera, se podría conocer si la población extranjera de países empobrecidos además de ocupar los puestos de trabajo asociados a las clases sociales más bajas, también está expuesta a una mayor informalidad que se traduzca en una mayor privación en el acceso a los recursos públicos y privados. También de esta manera se podría identificar a los colectivos sociales más vulnerables en el mercado de trabajo y así poder desarrollar políticas públicas más focalizadas y efectivas orientadas a corregir la desigualdad.

Igualmente interesante sería que los datos de población activa incorporasen en sus cuestionarios una pregunta de suma transcendencia como es el campo de estudio en el que los titulados obtuvieron su máximo nivel educativo. En un momento histórico marcado por el auge masivo de las nuevas tecnologías, diversas líneas teóricas consideran fundamental estudiar el tipo más que el nivel de estudios (Adshade, 2012; Autor y Handel, 2013). De esta manera se podría conocer si el éxito laboral de las personas se explica a través de la inversión de recursos y tiempo que las personas hayan realizado en la adquisición de dominio tecnológico (Manning, 2004), o si por el contrario se debe a la dualidad del mercado de trabajo (Ballarino y Panichella, 2015; 2018; Doeringer y Piore, 1971). También en relación a la información sobre las trayectorias educativas y su impacto en las trayectorias laborales, sería muy interesante incluir en los cuestionarios de las Encuestas de Población Activa alguna pregunta relacionada con la homologación y el apostillamiento de los títulos universitarios por parte de las personas –extranjeras y españolas– que han cursado sus estudios en el extranjero. Esta cuestión sería especialmente relevante a la hora de analizar los patrones de acceso al empleo de la población extranjera, la cual en muchas ocasiones a pesar de tener un elevado nivel educativo, se ve sujeta al subempleo por no poder homologar sus estudios en España.

Asimismo, sería muy interesante contar en el futuro con datos longitudinales sobre las trayectorias laborales de las personas con estudios universitarios. De este modo se

podría conocer hasta qué punto las personas con titulaciones obtenidas en carreras sexo-atípicas se ven penalizadas también a largo plazo, o por el contrario, se ven beneficiadas a través de más promociones y mejores salarios tal como se ha demostrado para los hombres en Suecia (Hultin, 2003) y en Estados Unidos (Maume, 1999; Williams, 2013). Asimismo, con datos de tipo longitudinal se podría conocer hasta qué punto las mujeres en ocupaciones masculinizadas y los hombres en las feminizadas finalmente deciden abandonar su profesión y pasar a una más acorde con su género, tal y como anticipan Cech et al. (2011). De igual modo resultaría muy relevante conocer las ocupaciones que tienen los padres y madres de los egresados universitarios. De esta forma se podría conocer hasta qué punto la elección de una determinada carrera sexo-atípica se debe a una transmisión de valores y estereotipos de género, tal y como sostienen Busch-Heizmann (2015), Cech (2016) y Jacobs Gerson (2016) entre otros, o si por el contrario la realización de carreras donde el sexo contrario está sobrerrepresentado, es debido a una búsqueda constante de ascenso social, tal y como apunta England (2010) para las mujeres en el caso estadounidense. También, sería de sumo interés incluir en los cuestionarios de microdatos las universidades en las que los titulados obtuvieron sus títulos académicos.

Por otro lado, sería de sumo interés contar con bases de datos que incorporasen además de las ocupaciones, los salarios concretos percibidos por las personas. De esta manera se podría ahondar en el estudio de las desigualdades y conocer si las inequidades de género y étnicas atestiguadas en el acceso al empleo, se mantienen, agravan o suavizan dentro de las ocupaciones en términos económicos. Del mismo modo, contando con la información salarial se podría comprobar si el demostrado castigo a la maternidad y premio a la paternidad en el acceso al empleo visto en el capítulo dos, también se ve reflejado en los salarios, tal y como han atestiguado para el caso suizo Oesch, Lipps y McDonald (2019). Por último, pero no menos importante, contando con los salarios percibidos por las personas, se podría advertir si las personas que están subempleadas o sobreeducadas, lo hacen como estrategia para no perder capacidad de ingresos. Como han demostrado otros autores (Capsada-Munsech, 2015; 2016), las carreras no profesionalizadoras en muchos casos están asociadas a ocupaciones donde los salarios son más bajos que en otras ocupaciones donde el nivel de formación exigido es menor.

## 5.4 Implicaciones políticas

Esta tesis realiza diversas aportaciones desde el punto de vista de las políticas públicas. El primer artículo empírico pone de manifiesto que los empleadores penalizan a las madres y benefician a los padres en el acceso al empleo desconociendo los niveles de productividad de hombres y mujeres, y asumiendo que las mujeres tendrán siempre menos compromiso por el hecho de ser madres (Baumle y Fossett, 2005; Benard y Correll, 2010; González, Cortina y Rodríguez, 2019; Petersen, Penner y Høgenes, 2014; Oesch, Lipps y McDonald, 2019). Una manera de frenar este mecanismo discriminatorio sería la aplicación de permisos paternales y maternales iguales e intransferibles de manera que las responsabilidades familiares se lleven obligatoriamente de manera corresponsable entre hombres y mujeres. Asimismo, estos permisos deben ir acompañados de políticas públicas que fomenten la conciliación laboral de hombres y mujeres. De esta forma, los empleadores no asumirían en los procesos de selección una menor productividad de las mujeres asociada a la maternidad y los cuidados en comparación con sus coetáneos varones. Por otro lado, debido a las grandes desigualdades que viven las mujeres con estudios universitarios en comparación con los hombres con los mismos niveles educativos, sería interesante la aplicación de planes de igualdad en las empresas que incentiven de manera económica la contratación de mujeres con niveles educativos elevados, especialmente en ámbitos donde están infrarrepresentadas. Finalmente, debido a la gran desigualdad sufrida en el acceso al mercado de trabajo por las personas mayores de 50 años, se deberían crear planes que bonifiquen su contratación. Cabe recordar que las personas de más de 50 años suponen un colectivo muy frágil en la estructura social debido a su próxima jubilación. En España el sistema de pensiones acuerda la prestación por jubilación en función de la contribución realizada por la persona en cuestión durante los últimos años de su vida laboral. Para poder frenar y evitar la conocida como *pobreza del pensionista* o *pobreza del jubilado*, se debería incentivar la incorporación al mercado de trabajo de las personas desempleadas mayores de 50 años.

El segundo artículo evidencia la gran segmentación existente el mercado de trabajo español, la cual atiende perfectamente a la clásica definición propuesta para el caso estadounidense por Doeringer y Piore (1971). No obstante, a diferencia del modelo clásico en el que las personas se distribuían en grandes segmentos ocupacionales en

función de su experiencia y nivel educativo, en España se da un modelo claramente *etnoestratificador* (Bonacich, 1972, 1976). Bajo este modelo, las personas indistintamente del nivel educativo y experiencia laboral, son ubicadas en función de su origen nacional en las diferentes ocupaciones y clases sociales pudiendo generar grandes problemas de subocupación o sobreeducación (Fernández y Ortega, 2008; Martínez García, 2017). Para poder corregir esta situación, y además mejorar la productividad y la innovación de las empresas (para una revisión véase Piazzalunga y Di Tommaso, 2018), sería de sumo interés generar a nivel estatal planes que aboguen por una mayor diversidad cultural en las empresas, que vayan acompañados de formaciones en gestión afirmativa de la pluralidad en las organizaciones (Martín Alcázar, Romero Fernández y Sánchez Gardey, 2013) y que se consoliden con ayudas e incentivos para la contratación de personas con nacionalidad extranjera. Asimismo, debido a que determinados colectivos originarios de países empobrecidos no consiguen ubicarse nunca en las primeras clases sociales, en parte a causa de su bajo nivel educativo, sería interesante mejorar la oferta formativa orientada al mercado de trabajo en edades adultas para personas extranjeras. De esta forma, además de favorecer una mejor y más rápida integración social de las personas inmigradas, se conseguiría aumentar la productividad del mercado laboral. Por último, sería muy recomendable, especialmente en momentos de crisis, aumentar la vigencia de los permisos de trabajo y de residencia de personas extracomunitarias. Bajo la actual Ley de Extranjería<sup>24</sup> se debe solicitar la renovación de dichos permisos cada dos años. Para poder revalidarla de manera exitosa las personas extracomunitarias deben estar empleadas. Este mecanismo legal podría estar presionando a la población extranjera para que esté empleada en cualquier tipo de empleo con tal de poder declarar un empleo regular y así mantener su estatus legal. Con una mayor vigencia de los permisos de residencia y trabajo las personas migradas disfrutarían de unas condiciones similares a las de la población con nacionalidad española y se evitaría en parte la gran etnoestratificación del mercado de trabajo.

El tercer y último artículo de la disertación pone de manifiesto el importante papel que juegan los estereotipos de género en el mercado de trabajo. A pesar de los esfuerzos que

---

<sup>24</sup> Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social.

desde las instituciones se están realizando para aumentar la proporción de las mujeres en las carreras masculinizadas –conocidas en la literatura como STEM<sup>25</sup>– se demuestra que en el acceso al mercado de trabajo se penaliza a las personas que realizan carreras sexo-atípicas. Una buena forma de modificar esta tendencia es mediante la incentivación a la contratación de hombres en ocupaciones feminizadas, y especialmente de mujeres en los trabajos masculinizados. Por otra parte, este artículo pone de manifiesto que gran parte del éxito ocupacional de las personas con estudios universitarios es debido al campo de estudios elegido. Teniendo esto en cuenta sería muy interesante, de cara a mejorar la empleabilidad de los egresados universitarios aumentar el número de plazas y de becas en las carreras sanitarias, las ingenierías y arquitectura. Asimismo y debido a que cada año invertido en la universidad asegura unas mejores oportunidades laborales, sería muy recomendable aumentar las becas y ayudas para la realización de cursos de especialización y posgrados, sin desatender, por supuesto la inversión en niveles educativos inferiores donde se da más de un 17% de abandono temprano de la educación (MEFP, 2018). Por otro lado, este artículo también demuestra que la experiencia laboral previa relacionada con el campo de estudios de la titulación estudiada, mejora notablemente las probabilidades de ocupar un empleo de calidad. Teniendo en cuenta el conjunto de trayectorias seguidas por las y los jóvenes universitarios, caracterizada por no acceder al mercado de trabajo hasta haber finalizado el itinerario formativo completo, sería de sumo interés fomentar el uso de prácticas remuneradas correctamente desde los cursos iniciales universitarios.

Por último, debido a la gran desigualdad sufrida por las personas por su nacionalidad, género o edad, sería muy interesante extender el uso de los conocidos como *Currículum Vitae ciegos*<sup>26</sup>. Gracias a su empleo, los empleadores contarían en los procesos de selección de personal únicamente con la información objetiva y relevante para el puesto de trabajo vacante. Asimismo, mediante el uso de Currículums ciegos se conseguiría fomentar la meritocracia y frenar el nepotismo en el acceso más inmediato al mercado de trabajo. Si bien es cierto que los actos discriminatorios se podrían dar en fases posteriores al primer proceso de selección, gracias a los Currículums ciegos se podría fomentar una mayor igualdad de género y étnica en el acceso al mercado laboral.

---

<sup>25</sup> Del inglés *Science, Technology, Engineering y Mathematics*.

<sup>26</sup> Del inglés *blind CV*.

## 5.5 Futuras líneas de investigación

Gracias al desarrollo de esta tesis doctoral y a las conclusiones llegadas en la misma surgen nuevos intereses de investigación que formarán parte de la agenda de trabajo durante mi carrera investigadora. En primer lugar, cada uno de los artículos empíricos enfatiza la importancia de considerar el género y el origen migratorio o étnico como barreras invisibles a la hora de comprender las dinámicas socio-laborales. No obstante, debido a la falta de datos para España, se desconoce hasta qué punto la peor posición laboral de determinados grupos sociales se debe a un trato discriminatorio por parte de los empleadores o si por el contrario se debe a unas determinadas preferencias expresadas por determinados colectivos. Las limitaciones impuestas por la metodología cuantitativa y las fuentes de datos secundarios empleados no permiten captar posibles comportamientos discriminatorios de los empleadores a determinados colectivos. Cabe recordar que para captar aspectos como la discriminación estadística (Phelps, 1972; Arrow, 1971) o la preferencia por la discriminación (Becker, 1971), cabría recurrir a técnicas y métodos experimentales como los estudios de correspondencia o los Vignette (para una revisión véase Rodríguez-Menés y Rovira, 2019), ya que actualmente no controlamos factores como las preferencias individuales de las personas (Véase Hakim, 2002;2006) u otras variables inobservables fundamentales a la hora de comprender los procesos de acceso al mercado de trabajo (Pager et al., 2009). Para ello, sería muy idóneo complementar esta disertación con una investigación cualitativa longitudinal que permita conocer con mayor profundidad las preferencias que van teniendo hombres y mujeres a lo largo de su vida respecto al mercado de trabajo en función de su origen y de los diferentes acontecimientos vitales como es la llegada de hijos a casa.

En segundo lugar, sería muy relevante realizar para el caso español recientes experimentos como los realizados por Petzold (2017b, 2017a) para explorar los posibles prejuicios de los empleadores a la hora de contratar a población extranjera, o como los realizados por González et al., (2019) para comprobar la posible discriminación que existiese hacia colectivos racializados en el acceso al empleo. En tercer lugar, con el objetivo de conocer el efecto de los factores contextuales como las redes de contactos en el país de destinación y el sistema de homologación de títulos sobre la integración social de los migrantes, sería muy interesante realizar un análisis comparativo con otros países europeos del sur del mediterráneo.

En tercer lugar, sería interesante proseguir con el análisis de las desigualdades socio-económicas durante futuras crisis. El escenario originado a raíz de la Covid-19 parece estar modificando por completo el mercado de trabajo y el funcionamiento interno de múltiples ocupaciones. Por un lado, el fomento del teletrabajo en determinados empleos podría derivar o en una mayor igualdad en el hogar o una menor implicación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidados. Por otro lado, el gran desplome del PIB sumado al gran aumento del desempleo que se está dando en sectores tan diversos podría conducir a una mayor igualdad o desigualdad en el mercado laboral en función de cuáles sean las ocupaciones más afectadas. En este contexto son necesarios los análisis sociológicos, que teniendo en cuenta la gran segregación y estratificación por cuestiones asociadas a la etnia o el género vistas durante la disertación, analicen debidamente las consecuencias de las crisis.

Por último, sería muy interesante replicar los análisis realizados ampliando el periodo de observación tratado en la disertación. Los cambios normativos en pro de la igualdad de género impulsados por el gobierno central vividos en España en los últimos dos años son sin duda muy alentadores. Entre ellos, además de la incorporación de las direcciones generales para la Igualdad de Trato y Diversidad Étnico Racial, y para la Diversidad Sexual y Derechos LGTBI, es muy destacable la aprobación de políticas interseccionales entre familia y trabajo, como el reciente Real Decreto-ley 6/2019, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. Gracias a estas recientes modificaciones realizadas sobre la Ley de igualdad<sup>27</sup>, hombres y mujeres tienen el derecho y la obligación de abandonar temporalmente el empleo para dedicarse a los cuidados, más ventajas para conciliar y más protección ante tratos discriminatorios en el empleo. Esta situación, es idónea para que empleadores dejen de analizar a las mujeres como las responsables del hogar, y por tanto menos comprometidas con el empleo, y a los hombres como los proveedores principales, nada implicados en los cuidados familiares o en el hogar. Asimismo, este marco legal es muy oportuno para que las parejas desarrollen ideales y actitudes cada vez más igualitarias<sup>28</sup>. Como ha señalado la

---

<sup>27</sup> Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<sup>28</sup> Cabe recordar que las parejas con ideales igualitarios y actitudes corresponsables, a pesar de existir ya en el pasado, se veían imposibilitadas para seguir un modelo de vida corresponsable debido a las grandes presiones legales y sistémicas, especialmente agravadas tras la llegada de un hijo al hogar (Gonzalez y Jurado, 2015).

evidencia empírica, los padres que utilizan los permisos parentales, tienden a implicarse más en los cuidados de los hijos y del hogar (Meil, 2017; Romero-Balsas, 2015). Sería muy interesante ver hasta qué punto, con leyes que garanticen la misma implicación en el hogar de hombres y mujeres, se siguen dando o se suavizan las desigualdades de género en el acceso al empleo. En definitiva, sería muy interesante comprobar si estos cambios normativos favorecen una revolución lenta pero afianzada en pro de la igualdad.

## 5.6 Referencias bibliográficas

- Adshade, M. (2012). Female labour force participation in an era of organizational and technological change. *The Canadian Journal of Economics*, 45(3), 1188–1219. <https://doi.org/10.1111/j.1540-5982.2012.01731.x>
- Ahmed, A. M., Andersson, L., y Hammarstedt, M. (2012). Does age matter for employability? A field experiment on ageism in the Swedish labour market, *Applied Economics Letters*, 19(4), 403–406. <https://doi.org/10.1080/13504851.2011.581199>
- Albert, R., Lorenzo, E. y Fernández-Cornejo, J. (2011). A field experiment to study sex and age discrimination in the Madrid labour market, *The International Journal of Human Resource Management*, 22(2), 351–375. <http://dx.doi.org/10.1080/09585192.2011.540160>
- Arrow, K. (1971). The theory of Discrimination. Working Paper No.30a *Industrial Relations Section Series*. Princeton: Princeton University.
- Autor, D. H., y Handel, M. J. (2013). Putting tasks to the test : Human capital, job tasks, and wages. *Journal of Labor Economics*, 31(2), 59–96. <https://doi.org/10.1086/669332>
- Baert, S. (2014). lesbians women . Getting hired for not having kids ? *Industrial Relations Journal*, 45(6), 543–561. <https://doi.org/10.1111/irj.12078>
- Ballarino, G., y Panichella, N. (2015). The occupational integration of male migrants in Western European countries: Assimilation or persistent disadvantage? *International Migration*, 53(2), 338–352. <https://doi.org/10.1111/imig.12105>
- Ballarino, G., y Panichella, N. (2018). The occupational integration of migrant women in Western European labour markets. *Acta Sociologica*, 61(2), 126–142. <https://doi.org/10.1177/0001699317723441>

- Baumle, A. K., y Fossett, M. (2005). Statistical discrimination in employment: Its practice, conceptualization, and implications for public policy. *American Behavioral Scientist*, 48(9), 1250–1274.  
<https://doi.org/10.1177/0002764205274818>
- Becker, G.S. (1971). *The Economics of Discrimination*. Chicago: Economic Research Studies. Chicago: The University of Chicago Press Books. ISBN: 9780226041162
- Benard, S., y Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616–646  
<https://doi.org/10.1177/0891243210383142>
- Bertrand, M. Goldin, C. y Katz, L. F. (2009). Dynamics of the gender gap for young professionals in the corporate and financial sectors. *National bureau of Economic Research*. Working Paper 14981, 1–29 <https://doi.org/10.3386/w14681>
- Bonacich, E. (1972). A Theory of ethnic antagonism : The split labor market. *American Sociological Review*, 37(5), 547–559. <https://www.jstor.org/stable/2093450>
- Bonacich, E. (1976). Advanced capitalism and black / white race relations in the united states : A split labor market. *American Sociological Review*, 41(1), 34–51.  
<https://www.jstor.org/stable/2094371>
- Busch-Heizmann, A. (2015). Supply-side explanations for occupational gender segregation: Adolescents' work values and gender-(A)typical occupational aspirations. *European Sociological Review*, 31(1), 48–64.  
<https://doi.org/10.1093/esr/jcu081>
- Cano López, T. (2019). *Time , Love and Parenting*. Barcelona: Tesis doctoral defendida en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales. Universitat Pompeu Fabra.
- Capsada-Munsech, Q. (2015). The role of social origin and field of study on graduates' overeducation: the case of Italy. *Higher Education*, 69(5), 779–807.

<https://doi.org/10.1007/s10734-014-9805-2>

Capsada-Munsech, Q. (2016). *Overeducation : Incidence, Persistence and Institutional Differences across countries*. Barcelona: Tesis doctoral defendida en el Departamento de Ciencias Políticas y Sociales. Universitat Pompeu Fabra.

Cech, E. A. (2016). Mechanism or myth?: Family plans and the reproduction of occupational gender segregation. *Gender & Society*, 30(2), 265–288.  
<https://doi.org/10.1177/0891243215608798>

Cech, E., Rubineau, B., Silbey, S., y Seron, C. (2011). Professional role confidence and gendered persistence in engineering. *American Sociological Review*, 76(5), 641–666. <https://doi.org/10.1177/0003122411420815>

Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297–1339.  
<https://doi.org/10.1086/511799>

Doeringer, P. B., y Piore, M. J. (1971). Internal labor markets and manpower analysis. *Industrial and Labor Relations Review*. <https://doi.org/10.2307/2521766>

Elder S. y Kring, S. (2016). Young and female - a double strike? Gender analysis of school-to-work transition surveys in 32 developing countries. Work4Youth Publication Series No. 32. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.

England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender and Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>

England, P., Melissa S. Herbert M., Stanek K., Lori L. Reid y McCreary M. (1994). The gendered valuation of occupations and skills: earnings in 1980 census occupations. *Social Forces*, 73, 65–100. <https://doi.org/10.2307/2579918>

England, P., Bearak, J., Budig, M. J., y Hodges, M. J. (2016). Do highly paid , highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological*

*Review*, 81(6), 1161–1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>

- Fernández, C., y Ortega, C. (2008). Labor market assimilation of immigrants in Spain: Employment at the expense of bad job-matches? *Spanish Economic Review*, 10(2), 83–107. <https://doi.org/10.1007/s10108-007-9032-4>
- Fiske, S. T. (1998). Stereotyping, Prejudice, and Discrimination, 357–411 en *Handbook of Social Psychology*, Gilbert, D.T., Fiske, S.T. y Lindzey, G. (eds). Nueva York: Oxford University Press
- Gil-Alonso, F., y Vidal-Coso, E. (2015). Inmigrantes extranjeros en el mercado de trabajo español : ¿Más resilientes o más vulnerables al impacto de la crisis? *Migraciones*, 37, 97–123. <https://doi.org/mig.i37.y2015.005>
- Gil-Hernández, C. J., Marqués-Perales, I., y Fachelli, S. (2017). Intergenerational social mobility in Spain between 1956 and 2011: The role of educational expansion and economic modernisation in a late industrialised country. *Research in Social Stratification and Mobility*, 51(2), 14–27. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2017.06.002>
- González, M. J., Cortina, C., y Rodríguez, J. (2019). The role of gender stereotypes in hiring: A field experiment. *European Sociological Review*, 35(2), 187–204. <https://doi.org/10.1093/esr/jcy055>
- González, M. J. y Jurado T. (2015). *Padres y madres corresponsables: Una utopía real*. Madrid: Catarata. ISBN 978-84-9097-056-0
- Gorman, E. H. (2005). Gender stereotypes, same-gender preferences, and organizational variation in the hiring of women: Evidence from law firms. *American Sociological Review*, 70, 702–728. <https://doi.org/10.1177/000312240507000408>
- Gualda, E. (2012). Migración circular en tiempos de crisis. Mujeres de Europa del Este y africanas en la agricultura de Huelva. *Papers, revista de sociología*, 97(3), 613–640. <https://doi.org/10.5565/rev/papers/v97n3.436>

Hakim, C. (2002). Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers. *Works and Occupations*, 29(4), 428–459.  
<https://doi.org/10.1177/0730888402029004003>

Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279–294.  
<https://doi.org/10.1080/03069880600769118>

Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling? Career consequences of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30–61. <https://doi.org/10.1177/0730888402239326>

Instituto Nacional Estadística. (2016a). Microdatos del primer trimestre de la Encuesta de Población Activa.

Instituto Nacional Estadística. (2016b). Encuesta de Inserción Laboral de Titulados Universitarios.

Instituto Nacional Estadística. (2017). Microdatos del segundo trimestre de la Encuesta de Población Activa.

Jacobs, J. A., y Gerson, K. (2016). Unpacking americans' views of the employment of mothers and fathers using national vignette survey data. *Gender & Society*, 30(3).  
<https://doi.org/10.1177/0891243215597445>

Jiménez-García, J. R., y Jiménez Vicioso, J. R. (2019). Migraciones, estereotipos y rumores: Combatiendo la Hidra xenofóbica en Andalucía. *Revista Trabajo Social*, 21(2).<https://doi.org/10.15446/ts.v21n2.74641>

King, D. K. (1988). Multiple jeopardy, multiple consciousness. *Signs: A Journal of Women in Culture & Society*, 14,42–72. <https://doi.org/10.1086/494491>

La fleur, J.-M. y Stanek M. (2016). EU migration and the economic crisis: concepts and

issues. En La fleur, J.-M. y M. Stanek (eds.) *South-North Migration of EU Citizens in Times of Crisis*. IMISCOE Research Series, SpringerOpen. ISBN 978-3-319-39763-4

Manning, A. (2004). We can work it out: The impact of technological change on the demand for low skill workers. *Scottish Journal of Political Economy*, 51(5), 581–609. <https://doi.org/10.1111/j.0036-9292.2004.00322.x>

Martín Alcázar, F., Romero Fernández, P. M., y Sánchez Gardey, G. (2013). Workforce diversity in strategic human resource management models: A critical review of the literature and implications for future research. *Cross Cultural Management*, 20(1), 39–49. <https://doi.org/10.1108/13527601311296247>

Martínez García, J. S. (2017). Sobrecualificación de los titulados universitarios y movilidad social. *Papers. Revista de Sociología*, 102(1), 29–52. <https://doi.org/10.5565/rev/papers.2225>

Maume, D. J. (1999). Glass Ceilings and Glass Escalators: Occupational Segregation and Race and Sex Differences in Managerial Promotions. *Work and Occupations*, 26(483), 483–509. <https://doi.org/10.1177/0730888499026004005>

Meil, G., Rogero-García, J. y Romero-Balsas, P. (2017). Els permisos parentals com a instruments per a la igualtat de gènere. *Articles del Observatori Social de "La Caixa"*. Barcelona: Fundació "La Caixa".

Ministerio de Educación y Formación Profesional. (2018). *Indicadores y estadísticas de educación*. Madrid.

Moreno-Fuentes, F.J. (2007). Inmigración y Estado de Bienestar en España. *Política y Sociedad*, 44(2), 171–184

Muñoz-Comet, J. (2013). La salida del desempleo de extranjeros y españoles. Efectos del contexto económico. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142, 45–68. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.142.45>

- Pager, D., Boninowski, B. y Western, B. (2009) Discrimination in a Low-Wage Labor Market : A Field Experiment. *American Sociological Review*, 74(5), 777–779.  
<https://doi.org/10.1177/000312240907400505>
- Parella, S. (2003). La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad en Cataluña. *Revista Internacional de Sociología*, 36(4), 85–113.  
<https://doi.org/10.3989/ris.2003.i36.315>
- Petersen, T., Penner, A., y Høgnnes, G. (2014). From motherhood penalties to husband premiums: The new challenge for gender equality and family policy, lessons from Norway. *American Journal of Sociology*, 119(5), 1434–1472.  
<https://doi.org/10.1086/674571>
- Petzold, K. (2017a). Studying abroad as a sorting criterion in the recruitment process: a field experiment among german employers. *Journal of Studies in International Education*, 21(5), 412–430. <https://doi.org/10.1177/1028315317697543>
- Petzold, K. (2017b). The role of international student mobility in hiring decisions. A vignette experiment among German employers. *Journal of Education and Work*, 30(8), 893–911. <https://doi.org/10.1080/13639080.2017.1386775>
- Phelps, E., (1972) The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659–671
- Phinney, J.S., Jacoby, B., Silva, C. (2007). Positive intergroup attitudes: The role of ethnic identity. *International Journal of Behavioral Development*, 31(5)  
<https://doi.org/10.1177/0165025407081466>
- Piazzalunga, D., y Di Tommaso, M. L. (2018). The increase of the gender wage gap in Italy during the 2008-2012 Economic Crisis. *The Journal of Economic Inequality*, 17, 171–193. <https://doi.org/10.1007/s10888-018-9396-8>
- Prieto-Rosas, V., Recaño, J., y Quintero-Lesmes, D. C. (2018). Migration responses of

- immigrants in Spain during the Great Recession. *Demographic Research*, 38(1), 1885–1932. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2018.38.61>
- Reskin, B. y Bielby, D (2005). A Sociological Perspective on Gender and Career Outcomes. *Journal of Economic Perspectives*, 19 (1), 71–86  
<https://doi.org/10.1257/0895330053148010>
- Reskin, B.F., McBrier, D. y Kmec, J. (1999). The determinants and consequences of workplace sex and race composition. *Annual Review of Sociology*, 25, 335–361.  
<https://doi.org/10.1146/annurev.soc.25.1.335>
- Ridgeway, C. (1997). Interaction and the Conservation of Gender Inequality: Considering Employment. *American Sociological Review*, 62 (1), 218–235  
<https://doi.org/10.2307/2657301>
- Rodríguez-Menés, J. y Rovira, M. (2019) Assessing Discrimination in Correspondence Studies. *Sociological Methods & Research*.  
<https://doi.org/10.1177/0049124119826152>
- Romero-Balsas, P. (2015). Consecuencias del permiso de paternidad en el reparto de tareas y cuidados en la pareja, *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 149, 87–110. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.149.87>
- Sullivan O., Gershuny J. y Robinson J. P., (2018). Stalled or uneven gender revolution? A long-term processual framework for understanding why change is slow. *Journal of Family Theory and Review*, 10 (1), 263–279.  
<https://doi.org/10.1111/jftr.12248>
- Veenstra, G. (2011). Race, gender, class, and sexual orientation: Intersecting axes of inequality and self-rated health in Canada. *International Journal for Equity in Health*, 10(3), 1–11. <https://doi.org/10.1186/1475-9276-10-3>.
- Veenstra, G. (2013). The Gendered nature of discriminatory experiences by race, class, and sexuality: a comparison of intersectionality theory and the subordinate male

target hypothesis. *Sex Roles*, 68, 646–6659. <https://doi.org/10.1007/s11199-012-0243-2>

Verd, J. M., y López-Andreu, M. (2012). La inestabilidad del empleo en las trayectorias laborales. Un análisis cuantitativo. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 2(138), 135–148. <https://doi.org/10.5477/cis/reis.138.135>

Verkuyten, M. (2008). Life satisfaction among ethnic minorities: The role of discrimination and group identification. *Social Indicators Research*, 89(3), 391–404. <https://doi.org/10.1007/s11205-008-9239-2>

Williams, C. L. (2013). The glass escalator, revisited: Gender inequality in neoliberal times. *Gender & Society*, 27(5), 609–629. <https://doi.org/10.1177/0891243213490232>

