

# La tasa de actividad de las mujeres inmigrantes en España y Reino Unido y sus determinantes

ALBERT F. ARCARONS\*

## RESUMEN

Género y estatus migratorio representan dos de los ejes principales en los que se articula la desventaja en el mercado laboral. La tasa de actividad femenina del colectivo inmigrante constituye un indicador tanto de integración de las inmigrantes, como de emancipación de la mujer. Este artículo compara los casos de España, un país reciente de inmigración, y Reino Unido, un país tradicional de inmigración. Los resultados sugieren que, en ambos casos, el país de origen es un determinante significativo de la inactividad de la mujer en el mercado laboral. Así, la relación entre la actividad y distintas variables individuales y de pareja difiere entre mujeres de distintos orígenes.

## 1. INTRODUCCIÓN: BRECHAS EN LA TASA DE ACTIVIDAD EN EUROPA

La integración de las mujeres inmigrantes en el mercado laboral, especialmente la de las nacionales de terceros países, es una de las prioridades de la Unión Europea (UE), tal y como se recoge en la Estrategia Europea 2020 (European Commission, 2010; Quin, 2015). Género y estatus migratorio representan dos de los ejes prin-

cipales en los que se articula la desventaja en el mercado laboral. Estos pueden, a su vez, interactuar, resultando en una doble penalización, la de ser migrante y mujer (Boyd, 1984; Browne y Misra, 2003) o incluso triple, si también tenemos en cuenta la nacionalidad o el país de origen. El papel que desempeña el género ha sido, sin embargo, poco estudiado en la investigación en estratificación étnica (Fleischmann y Höhne, 2013). Así como la desigualdad de género en el mercado laboral debería entenderse desde una perspectiva de migración, la (des)ventaja observada de las mujeres inmigrantes con respecto a las nativas debería abordarse desde una perspectiva de género. A nivel empírico, es importante constatar si el relato del empoderamiento de la mujer se aplica a todas las mujeres por igual, así como entender las implicaciones de la intersección de este empoderamiento con el estatus migratorio y el país de origen. Para ello, aquí se considera la tasa de actividad<sup>1</sup> como el indicador de referencia.

El objetivo de este trabajo es el análisis de los factores que determinan la participación laboral de las mujeres inmigrantes en Reino Unido y España<sup>2</sup>. Estas dos sociedades permiten

<sup>1</sup> Eurostat define la tasa de actividad como el porcentaje de población económicamente activa de 15 a 64 años de edad sobre la población total de la misma edad.

<sup>2</sup> Agradezco la inestimable ayuda de Jacobo Muñoz Comet para poder llevar a cabo los análisis sobre España.

\* Instituto Universitario Europeo (albert.arcarons@eui.eu).

llevar a cabo una comparación relevante, en la medida en que representan a un país tradicional en la recepción de inmigración y a un país nuevo. Además, la configuración de sus mercados de trabajo y de las políticas de gestión e integración de la migración es sustancialmente distinta.

1.1. Diferencias de género

La tasa de actividad femenina es habitualmente inferior a la masculina, a pesar del aumento exponencial de la participación de las mujeres en el mercado laboral en la mayoría de países europeos a partir de la segunda mitad del siglo XX. Este incremento en la participación responde principalmente al proceso de expansión educativa, el avance de la secularización, el papel liberador de las nuevas tecnologías en el hogar, y la aparición y difusión de actitudes de género más igualitarias (Guetto *et al.*, 2015). La cada vez más alta participación de la mujer no ha resultado, sin embargo, en la desaparición de su brecha de género, persistente en la totalidad de países europeos representados en el gráfico 1.

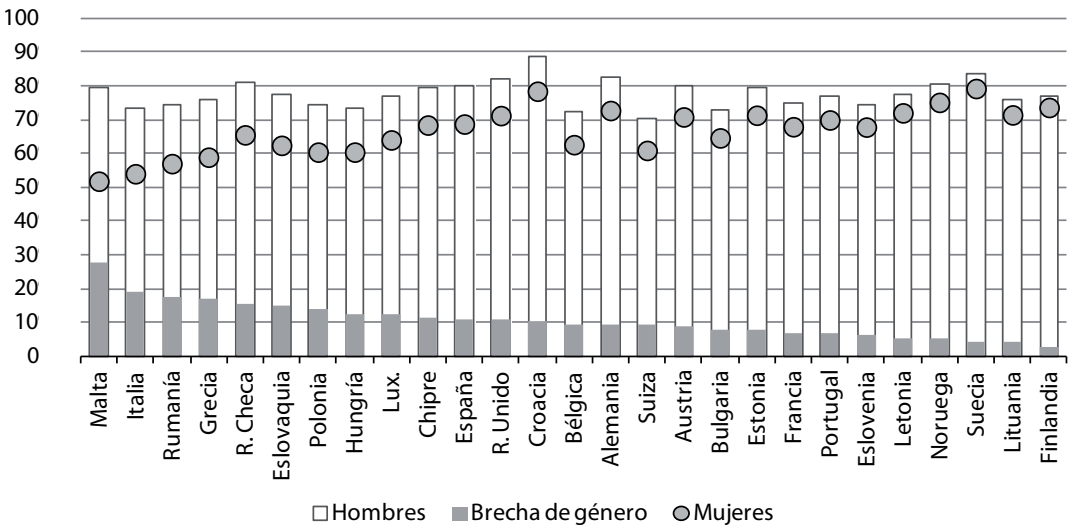
Esta es, en general, mayor que las brechas de género en empleo y logro ocupacional (Fleischmann y Höhne, 2013). No obstante, se observan diferencias significativas entre países. Malta tiene la brecha de género más alta, en torno al 30 por ciento, mientras que Finlandia, Lituania y Suecia se sitúan por debajo del 5 por ciento. España y Reino Unido se encuentran en una posición intermedia, con una brecha de género del 11 por ciento.

1.2. Diferencias por estatus migratorio y nacionalidad

Por otro lado, estatus migratorio y país de origen o nacionalidad también suelen correlacionar con la tasa de actividad. Las mujeres inmigrantes de primera generación y las nacionales de terceros países participan menos en el mercado laboral que las nativas en la mayoría de países europeos, tal y como muestran los gráficos 2 y 3, respectivamente. Existen de todas formas diferencias entre las mujeres de segunda generación –que en un número significativo de países

GRÁFICO 1

TASA DE ACTIVIDAD Y BRECHA DE GÉNERO EN EUROPA (2014)  
(EN PORCENTAJE)

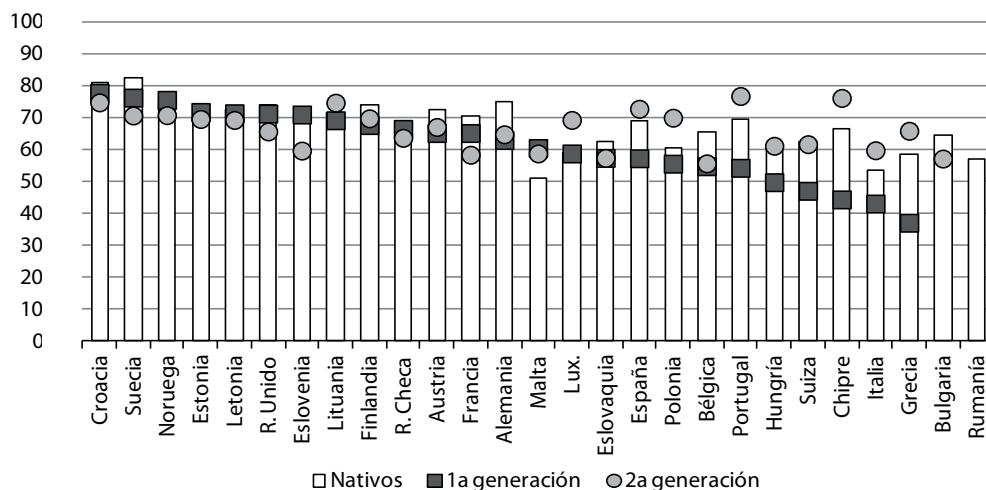


Notas: Hombres y mujeres de 15 a 64 años. Países ordenados de mayor a menor brecha de género en la tasa de actividad.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del módulo *ad hoc* sobre 'la situación laboral de los migrantes y sus descendientes inmediatos' de la EU-LFS, Eurostat (2014).

GRÁFICO 2

### TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SEGÚN ESTATUS MIGRATORIO, PAÍSES EUROPEOS (2014) (EN PORCENTAJE)

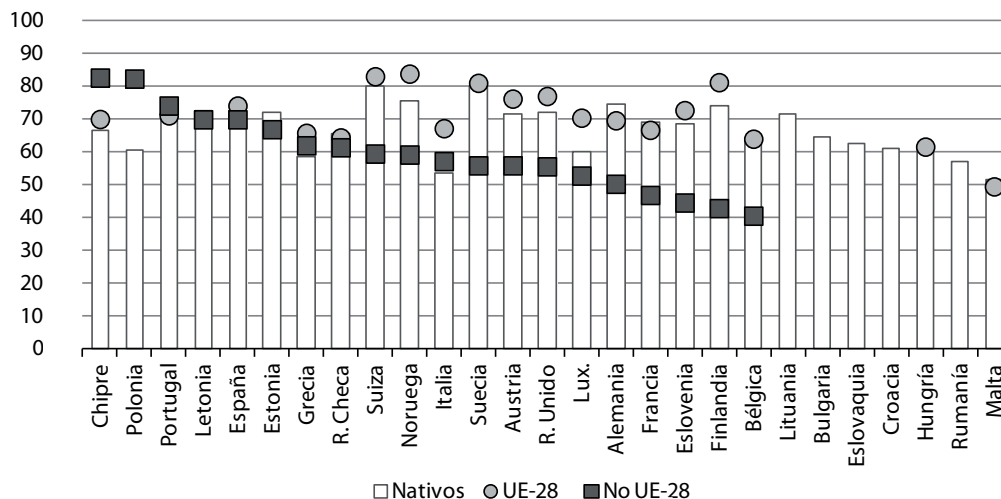


**Notas:** Mujeres de 15 a 64 años. Países ordenados de mayor a menor tasa de actividad femenina de inmigrantes de primera generación. Datos incompletos para Bulgaria y Rumanía por razones de baja fiabilidad.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del módulo *ad hoc* sobre 'La situación laboral de los migrantes y sus descendientes inmediatos' de la EU-LFS, Eurostat (2014).

GRÁFICO 3

### TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SEGÚN NACIONALIDAD, PAÍSES EUROPEOS (2014) (EN PORCENTAJE)



**Notas:** Mujeres de 15 a 64 años. Países ordenados de mayor a menor tasa de actividad femenina de inmigrantes no comunitarios. Datos incompletos para Lituania, Bulgaria, Eslovaquia, Croacia, Hungría, Rumanía y Malta por razones de confidencialidad y baja fiabilidad.

**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos del módulo *ad hoc* sobre 'la situación laboral de los migrantes y sus descendientes inmediatos' de la EU-LFS, Eurostat 2014.

Europeos participan incluso más que las mujeres nativas–, así como también entre grupos de distintos orígenes étnicos. En el caso español, se observa por un lado una penalización sustancial para las mujeres de primera generación con respecto a las nativas, mientras que las de segunda generación presentan una prima de participación<sup>3</sup>. En términos de nacionalidad –es decir, inmigrantes de la UE-28 vs. nacionales de terceros países–, no se aprecian diferencias significativas en España. En otros países como Reino Unido, por ejemplo, sí se observa, sin embargo, una penalización para las mujeres extracomunitarias con respecto a las nativas, con una brecha en la tasa de actividad de 16 puntos porcentuales.

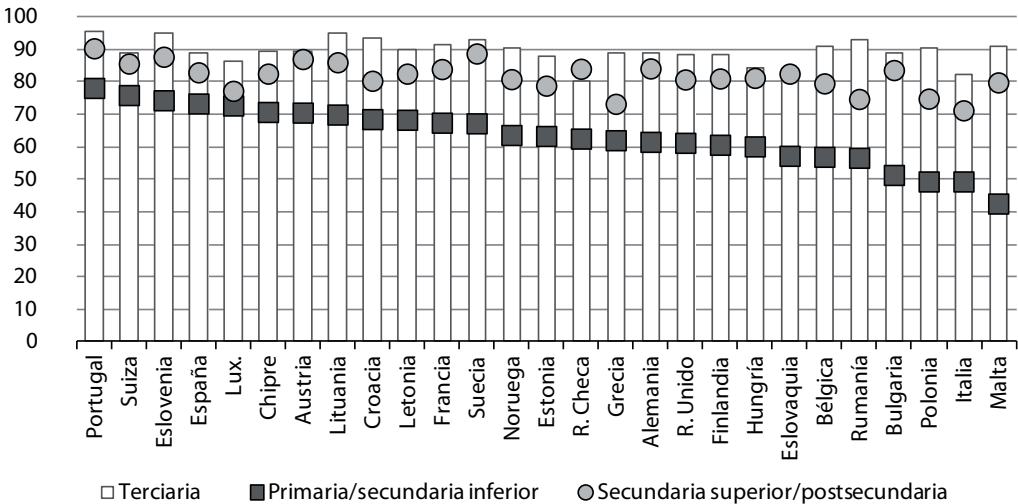
aunque normalmente se haga hincapié en las diferencias entre grupos (Platt, 2011). La variación intragrupo en la tasa de actividad puede ser incluso mayor, y se explica principalmente, aunque no solo, por diferencias en el nivel formativo y/o la clase social. En la mayoría de países europeos, como muestra el gráfico 4, la tasa de actividad de mujeres con estudios universitarios se encuentra en torno al 90 por ciento, muy por encima de la de mujeres con estudios primarios o secundarios inferiores. Por ejemplo, la tasa de actividad de estas últimas se sitúa por debajo del 50 por ciento en Malta, Polonia, e Italia. Por el contrario, en España las diferencias en la tasa de actividad entre grupos educativos son de las más bajas de Europa. Esto es, mientras un 89 por ciento de mujeres con estudios universitarios estaban activas en 2014, un 83 por ciento de mujeres con estudios secundarios superiores o postsecundarios, y un 73 por ciento de mujeres con educación primaria o secundaria inferior también lo estaban, resultando en una brecha en

1.3. Diferencias por nivel educativo

Existen también diferencias entre mujeres de un mismo país de origen o nacionalidad,

GRÁFICO 4

TASA DE ACTIVIDAD FEMENINA SEGÚN NIVEL EDUCATIVO EN EUROPA (2014)  
(EN PORCENTAJE)



Notas: Mujeres de 25 a 54 años. Países ordenados de mayor a menor tasa de actividad femenina de personas con educación terciaria.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del módulo *ad hoc* sobre ‘La situación laboral de los migrantes y sus descendientes inmediatos’ de la EU-LFS, Eurostat (2014).

<sup>3</sup> Por participación en el mercado laboral se entiende, a lo largo del texto, actividad económica, pero no desempleo.

la participación entre el nivel educativo más bajo y el más alto de 16 puntos. En otros países, como

Reino Unido, esta brecha es sustancialmente mayor, en torno a 27 puntos.

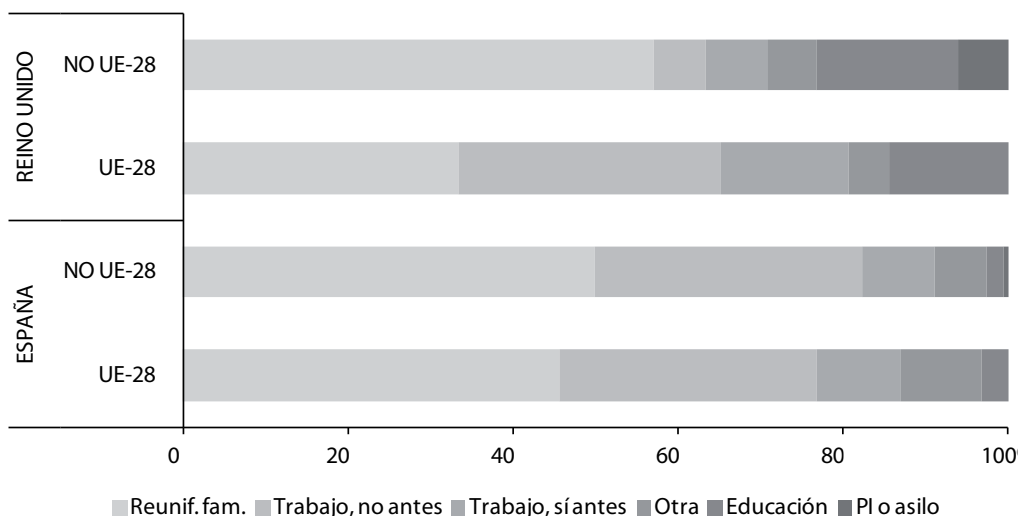
#### 1.4. Países de inmigración nuevos y tradicionales

En su informe sobre la situación laboral de las mujeres inmigrantes en la Unión Europea, Rubin *et al.* (2008: 5) identifican cuatro grupos de países en base a la tasa de actividad de las mujeres nacionales de terceros países. Por un lado, se encuentran los países receptores de inmigración tradicionales, con tasas de actividad bajas para las mujeres inmigrantes en comparación con las nativas. Por otro lado, están los llamados nuevos países receptores, con una tasa de actividad de mujeres extracomunitarias, a veces, incluso superior a la de las nativas. Los autores distinguen, además, entre los países nórdicos, con tasas de actividad semejantes a las de los países tradicionales, y los países de más reciente adhesión a la Unión Europea, con patrones más heterogéneos de participación entre sí.

La comparación entre España, como país de recepción nuevo, y Reino Unido, con una trayectoria más dilatada, se muestra en este contexto de especial interés en varios sentidos (Cebolla-Boado y Finotelli, 2015). En los nuevos países de recepción, las tasas de actividad de las mujeres extracomunitarias son sustancialmente mayores, debido principalmente a cuestiones de composición demográfica como la edad, aunque también a otros factores sociodemográficos e institucionales. En este sentido, el motivo de la migración es otra variable a tener en cuenta. El gráfico 5 muestra cómo tanto en España como en Reino Unido la razón principal para migrar de las mujeres de primera generación es la reunificación familiar (cerca del 60 por ciento en el caso de las mujeres extracomunitarias en Reino Unido). La diferencia entre ambos países se encuentra, sin embargo, en el porcentaje de mujeres que llegan por razones de trabajo. Mientras en el caso español el 40 por ciento de mujeres extracomunitarias declaran esta razón como la principal, en Reino Unido solo el 14 por ciento lo hace. Es relevante analizar entonces si, a pesar de esas diferencias de selección y composición demográfica, los factores que explican la inactividad se com-

GRÁFICO 5

#### RAZONES PARA MIGRAR A ESPAÑA Y REINO UNIDO DE MUJERES INMIGRANTES DE PRIMERA GENERACIÓN (2014) (EN PORCENTAJE)



*Nota:* Como se observa en la leyenda del gráfico, la razón 'trabajo' se divide en dos: (1) encontrado y (2) no encontrado antes de llegar al país de destino.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos del módulo *ad hoc* sobre 'La situación laboral de los migrantes y sus descendientes inmediatos' de la EU-LFS, Eurostat (2014).

portan de manera similar en ambos países, así como el grado en que estos contribuyen a explicar las diferencias de participación entre mujeres inmigrantes y nativas.

#### 1.5. Tasa de actividad: integración, emancipación, y selección

La tasa de actividad constituye un indicador comprehensivo. A diferencia de otros indicadores sobre la situación laboral de las personas, la (in)actividad económica implica un grado de voluntariedad más alto, y puede ser conceptualizada como una elección<sup>4</sup>. Contrariamente al desempleo o al logro ocupacional, la tasa de actividad está determinada con menor probabilidad por factores externos a la voluntad o control de las personas y, por lo tanto, depende en mayor medida de preferencias individuales (Khoudja y Fleischmann, 2015a: 94; Khoudja y Platt, 2016). De este razonamiento se desprende la importancia de la tasa de actividad en un sentido más técnico. Este indicador permite ver cuán (auto) seleccionadas están las mujeres, en general, y las mujeres de determinados países de origen, en particular, en el mercado laboral con respecto a los hombres, y a otras mujeres del mismo o distinto país de origen (Heckman, 1979; Longhi y Nandi, 2015). El estudio de la tasa de actividad femenina permite identificar qué factores llevan a esta selección, y elaborar hipótesis sobre el posible sesgo que impondrían a los resultados de otros indicadores del mercado laboral que dependen de ella.

En términos de políticas sociales, la participación en el mercado laboral se presenta como un elemento eficaz para la integración de inmigrantes (Ouin, 2015:11). Además, constituye también un indicador de la emancipación de la mujer, al relacionarse con una mayor independencia personal y económica. Los procesos de integración y emancipación tienden, además, a reforzarse mutuamente. De ahí que sea importante integrar elementos de género en el diseño e implementación de las políticas de inmigración, y a su vez, incorporar la dimensión de la inmigración en el desarrollo de políticas de género (Rubin *et al.*, 2008:4). Por último, la inactividad

<sup>4</sup> La muestra analizada excluye a mujeres estudiantes a tiempo completo, prejubiladas, y enfermas de larga duración.

no debería entenderse solo como un proceso binario, sino más bien como un continuo que va desde la inactividad hasta el empleo a tiempo completo, pasando por el trabajo marginal<sup>5</sup> y el empleo a tiempo parcial. Como destaca Hakim (2003), una proporción importante de parejas de doble ingreso no son parejas de doble carrera, ya que es más probable que las mujeres que participan en el mercado laboral ocupen un rol de asalariado secundario en el hogar.

## 2. LOS DETERMINANTES DE LA INACTIVIDAD PARA MUJERES INMIGRANTES Y NATIVAS

En España y Reino Unido se observan diferencias en la tasa de actividad femenina tanto por estatus migratorio como por país de origen<sup>6</sup> (gráfico 6). Para la mayoría de países y regiones de origen, el porcentaje de mujeres activas es sustancialmente mayor en la generación 1.5<sup>7</sup> y en la segunda generación que en la primera generación, excepto en aquellos casos en los que hay una participación alta en la primera. En cuanto a diferencias entre países y regiones de origen, en España las mujeres africanas experimentan, con respecto a las nativas, la mayor penalización en participación. Por su parte, en Reino Unido, las mujeres pakistaníes y bangladesíes presentan la mayor brecha en participación, seguidas por las de origen indio.

Estas diferencias en la tasa de actividad entre mujeres inmigrantes (por país de origen y estatus migratorio) y nativas pueden explicarse, en gran medida, por factores no étnicos, bien sean de carácter individual o de pareja. Podemos distinguir entre tres bloques explicativos principales relacionados tanto con aproxima-

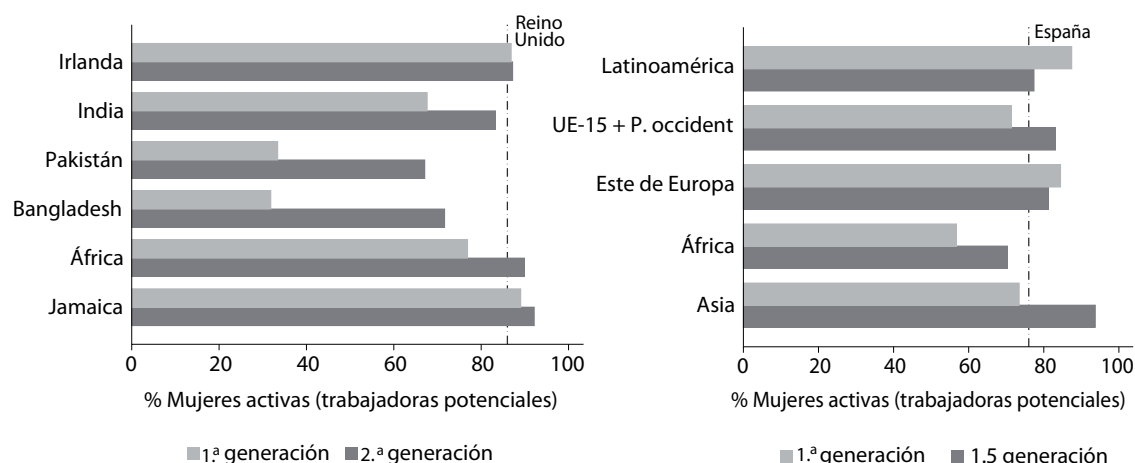
<sup>5</sup> Por trabajo marginal se entiende un trabajo de hasta 12 horas semanales.

<sup>6</sup> Para el caso español, se distingue entre cinco regiones de origen (además de a los nativos). La categoría 'África' incluye principalmente a mujeres marroquíes; 'Europa del Este', a rumanas; 'Asia', a chinas; 'UE-15+ p. occidentales', a francesas, alemanas y portuguesas; y 'Latinoamérica', a ecuatorianas, colombianas y argentinas. Para el caso británico, se distingue entre cinco países y una región: Irlanda, India, Pakistán, Bangladesh, África, Jamaica. La categoría 'África' incluye principalmente a mujeres nigerianas y ghanesas.

<sup>7</sup> Por generación 1.5 se entiende el colectivo de personas nacidas en el extranjero, llegadas a España antes de los diez años.

GRÁFICO 6

PORCENTAJE DE MUJERES ACTIVAS POR REGIÓN/PAÍS DE NACIMIENTO Y ESTATUS MIGRATORIO, ESPAÑA Y REINO UNIDO



*Nota:* La muestra excluye mujeres con edades no comprendidas entre 16 y 64 años, estudiantes a tiempo completo, prejubiladas y enfermas de larga duración. Porcentajes ponderados.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014) para España, y *Understanding Society* (olas 2 y 4) para Reino Unido.

ciones clásicas a la inactividad femenina, como con enfoques más recientes. En cada uno de los bloques se discute la validez y adaptabilidad de sus argumentos principales para la investigación relacionada con la inmigración.

### 2.1. Explicaciones clásicas: capital humano y especialización en el hogar

La teoría del capital humano (Becker, 1975) es una de las más utilizadas para explicar el comportamiento de las personas en el mercado laboral. Uno de sus principales argumentos, dentro de una lógica de coste-beneficio, es que la educación representa una inversión basada en expectativas individuales con respecto a la participación en el mercado laboral, el logro ocupacional y los salarios. El coste de oportunidad de no participar en el mercado laboral incrementa proporcionalmente con la inversión en educación, de modo que se espera que la educación esté positiva y fuertemente asociada con la tasa de actividad.

En cuanto al efecto del nivel formativo sobre la tasa de actividad de las mujeres inmigrantes, cabe esperar variación en su magnitud respecto a las nativas, pero no en su dirección. Además, la magnitud del efecto es probable que varíe en función del estatus migratorio y el origen étnico. En este sentido, es bien sabido que los inmigrantes de primera generación se enfrentan a problemas para validar sus credenciales educativas, así como sus habilidades y experiencia profesional, en el país de destino (Cebolla-Boado *et al.*, 2014; Friedberg, 2000; Muñoz-Comet, 2016a, 2016b). El lugar de obtención de la educación puede influir en este proceso, dependiendo de la similitud de los programas educativos y el grado de homologación entre instituciones de los países implicados.

La desigualdad que se genera en estos procesos relacionados con el hecho de ser inmigrante de primera generación puede, además, transmitirse a la segunda a través de distintos mecanismos, dependiendo de la configuración del mercado laboral y las políticas que lo conforman, así como su grado de segmentación. La literatura ha detectado que para las generaciones 1.5 y segunda, a falta de otras formas de capital,

la inversión en educación postsecundaria es una estrategia frecuente. Se constata asimismo que los costes de oportunidad son mayores para la primera generación que para la segunda. Por otra parte, a igualdad de condiciones, se espera que el retorno del nivel formativo sea más bajo que el de los nativos con características similares.

Por su parte, del análisis en el que se controla por otras características sociodemográficas se deduce que el nivel de formación es uno de los mayores determinantes de la inactividad femenina tanto en España como en Reino Unido (cuadros A3 y A4 en el anexo). En España, una mujer con estudios universitarios tiene, a igualdad de condiciones, un 30 por ciento más de probabilidad de participar en el mercado laboral que una mujer sin estudios. Para la muestra de Reino Unido la diferencia es del 25 por ciento. No obstante, es interesante analizar si el efecto de la educación es igual de determinante para los distintos grupos de mujeres inmigrantes en ambos países.

El gráfico 7 muestra las diferencias en la probabilidad de formar parte de la población activa entre mujeres inmigrantes (por región de origen) y nativas según el nivel de formación<sup>8</sup>. Para España, se aprecia cómo, a niveles más bajos de educación, las mujeres latinoamericanas y de Europa oriental tienen una mayor probabilidad de participación en el mercado laboral que las nativas. No obstante, a niveles de formación altos, estas diferencias positivas se reducen, e incluso se vuelven negativas. En cuanto a las mujeres africanas, su menor probabilidad de participación con respecto a las nativas se mantiene relativamente constante para todos los niveles educativos.

En Reino Unido se observa un patrón similar, aunque con distintos actores. Por un lado, las mujeres jamaicanas y africanas con menor nivel formativo muestran una mayor probabilidad de participar en el mercado laboral que las nativas equivalentes, aunque la diferencia disminuye a medida que incrementa el nivel educativo. Por otro lado, las mujeres pakistaníes y bangladesíes presentan una menor probabilidad de actividad que las nativas cuando el nivel de formación es bajo. Sin embargo, esta diferencia con las nativas

<sup>8</sup> Las diferencias de probabilidad en la actividad para distintos niveles educativos se calculan cuando el resto de variables (como se comprueba en el cuadro A4 en el anexo) se mantienen a sus respectivas medias.

disminuye sustancialmente para ambos grupos en niveles de formación universitaria. Esto revela un mayor efecto positivo de la educación sobre la actividad en el caso de mujeres pakistaníes y bangladesíes que en el las nativas.

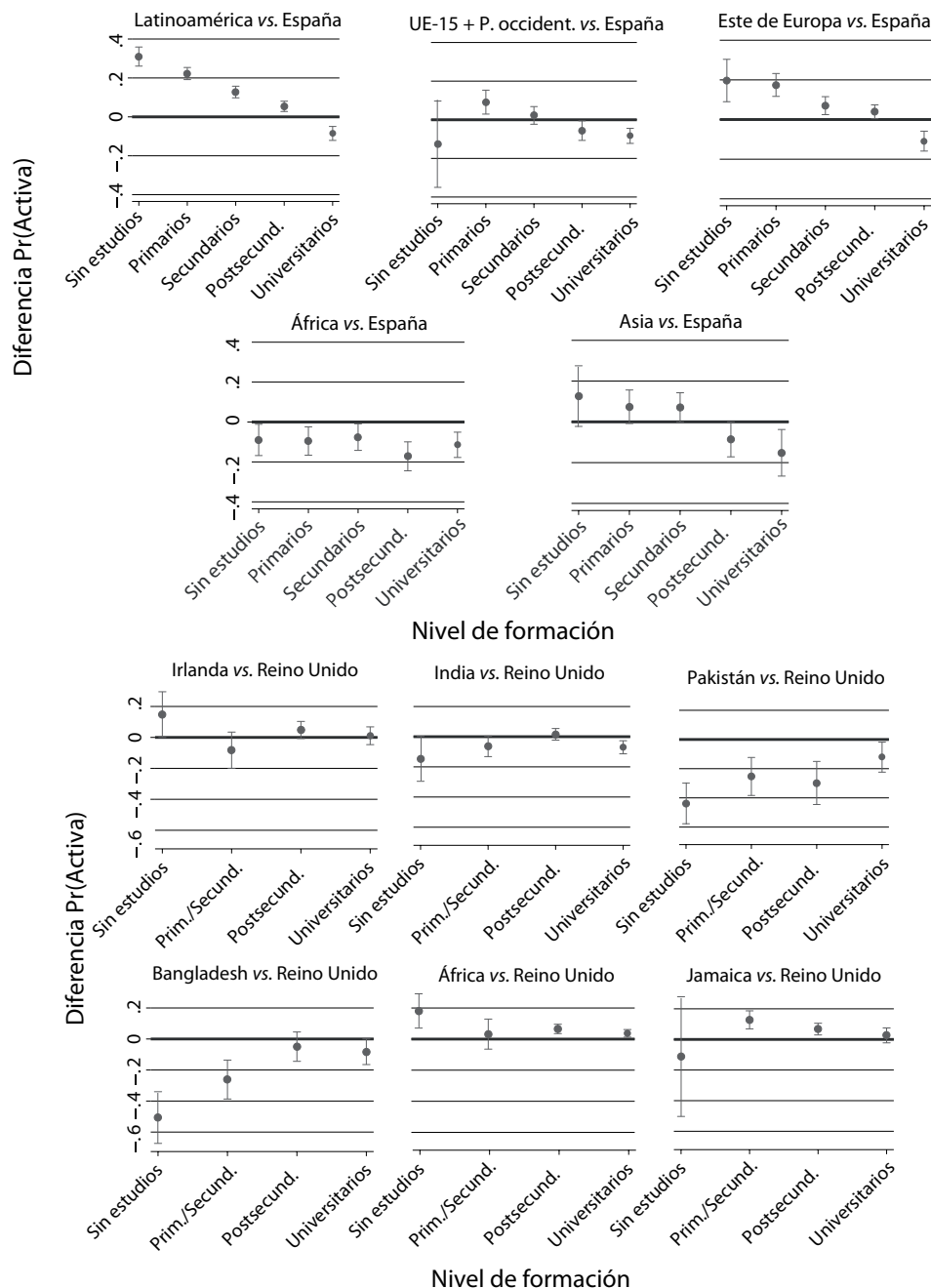
De estos patrones se deduce que, a niveles similares de formación, mujeres de determinados países de origen toman decisiones diferentes con respecto a las nativas en cuanto a su participación laboral, y que solo a niveles formativos altos, las diferencias en la probabilidad de estar activa se reducen en la mayoría de los casos. Esta pauta pone de manifiesto que el efecto de la educación sobre la actividad es sustancialmente mayor para las mujeres nativas que para las latinoamericanas en España, o africanas en Reino Unido, por ejemplo. Cabe añadir también que, en comparación con las nativas, las mujeres de la UE-15 (y otros países occidentales) en España, así como las mujeres irlandesas e indias en Reino Unido, no presentan diferencias significativas con las nativas en la relación entre actividad y nivel de formación.

Por otro lado, de acuerdo con la teoría de la especialización familiar (Becker, 1981 y 1991), es esperable que tener pareja o estar casada, junto con el número y la edad de los hijos en el hogar, se asocie negativamente con la tasa de actividad. Después de emparejarse o casarse, las mujeres son más propensas que los hombres a encargarse del trabajo doméstico, lo que entra en conflicto con el empleo a tiempo completo, o incluso a tiempo parcial (Kan *et al.*, 2011). Después de dar a luz al primer hijo, las mujeres también son más propensas a experimentar una penalización de maternidad (Holland y de Valk, 2014). En efecto, en comparación con sus homólogos masculinos, es más probable que las mujeres abandonen su empleo o reduzcan el número de horas de trabajo remunerado, ya que la maternidad ha sido tradicionalmente, y en gran medida es todavía, considerada una responsabilidad femenina (Bernardi, 1999). Para aquellas mujeres que no abandonan el empleo remunerado después del primer hijo, la probabilidad de hacerlo aumenta a medida que lo hace el número de hijos. En definitiva, la presencia, el número y la edad de los menores en el hogar destacan, junto con el nivel formativo, como los factores explicativos más importantes de la inactividad femenina.

Las teorías del capital humano y especialización en el hogar pueden entenderse tam-

GRÁFICO 7

# DIFERENCIAS EN LA PROBABILIDAD DE FORMAR PARTE DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE MUJERES INMIGRANTES (POR REGIÓN/PAÍS DE ORIGEN) Y NATIVAS, SEGÚN NIVEL EDUCATIVO (ESPAÑA Y REINO UNIDO, 2014)



*Notas:* Diferencias en probabilidades predichas, ajustadas con respecto a mujeres nativas. Resto de variables a la media. Predicciones basadas en modelo de regresión logística (véanse las variables en M4 en los cuadros A3 y A4) con la interacción 'región/país de origen' y 'nivel de formación'.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014), para España, y *Understanding Society* (olas 2 y 4), para Reino Unido.

bién de forma conjunta (Hakim, 2003; Khoudja y Fleischmann, 2015a). Es probable que haya mujeres que inviertan menos en educación porque tienen expectativas más bajas con respecto al trabajo remunerado, y una preferencia mayor por el trabajo doméstico y el cuidado de la familia. Para estas mujeres, los costes de oportunidad de la inactividad después del primer hijo, por ejemplo, son más bajos, ya que previamente no invirtieron en educación. Esto resulta en mayores incentivos para permanecer en el hogar en lugar de reincorporarse al mercado laboral. Por el contrario, para mujeres con un nivel de educación alto, es menos probable que el advenimiento de un factor *a priori* asociado negativamente con la participación, como por ejemplo tener un hijo, cambie sus preferencias, ya que el coste de hacerlo sería alto. Al igual que con la educación, cabe esperar que la magnitud, aunque no la dirección, del efecto de las condiciones en el hogar sobre la probabilidad de estar activa varíe según el estatus migratorio y el país de origen.

Los resultados muestran una penalización por maternidad en la probabilidad de estar activa tanto en España como en Reino Unido. En España, para mujeres en pareja, incrementar en una unidad el número de hijos disminuye, a igualdad de condiciones, la probabilidad de participar en el mercado laboral en un 3 por ciento. Sin embargo, en Reino Unido, la penalización por maternidad es del 7 por ciento. Como en el caso de la educación, esta penalización puede variar por país de origen.

El gráfico 8 muestra diferencias significativas entre mujeres inmigrantes y nativas en la probabilidad de estar activa por número de hijos, ajustando el resto de variables del modelo a sus respectivas medias. En el caso de España, se observan dos tendencias opuestas entre latinoamericanas y el resto de mujeres inmigrantes. Las mujeres latinoamericanas presentan una diferencia positiva, aunque baja, en la probabilidad de estar activas respecto a las nativas cuando no tienen hijos. Esta diferencia en la participación se incrementa de manera sustancial con el número de hijos. Por otro lado, para las africanas también se observan diferencias pequeñas con respecto a las nativas cuando no tienen hijos. Sin embargo, estas diferencias aumentan, esta vez en sentido negativo, a medida que lo hace el número de hijos. Así, por ejemplo, entre las mujeres con dos hijos, la probabilidad de participar es, en el caso de las latinoamericanas, alrededor de un 10 por ciento

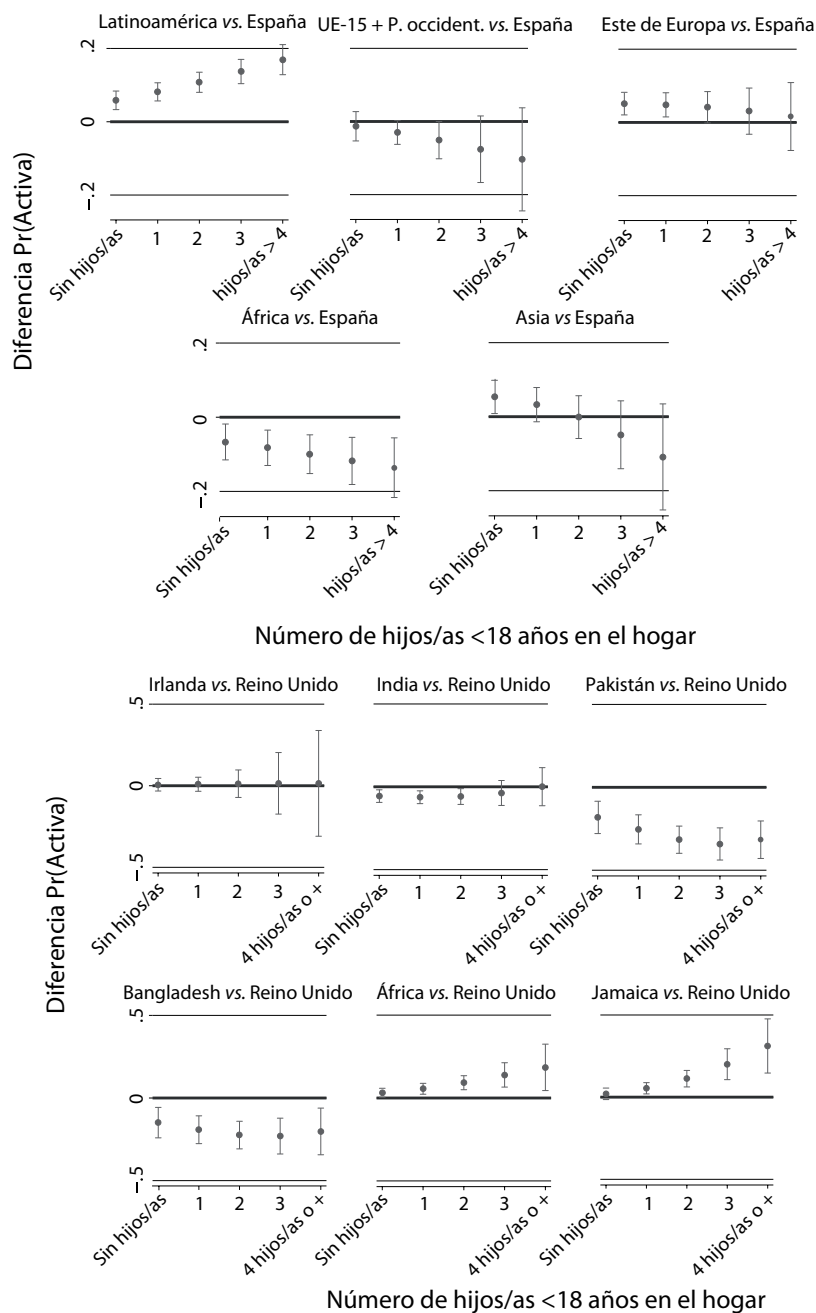
más alta que en el de las nativas, mientras que en el caso de las africanas es un 10 por ciento más baja. En resumen, en España la penalización por maternidad es casi inexistente para las mujeres latinoamericanas, en comparación con otros grupos. En el resto de grupos, las diferencias son menos pronunciadas, registrando las mujeres de Europa oriental y las asiáticas una diferencia significativa respecto a las nativas en participación cuando el número de hijos es pequeño; esta diferencia aumenta cuando lo hace el número de hijos, por el mayor efecto negativo de esta variable sobre la probabilidad de participar en comparación con las nativas. Al centrar la atención en Reino Unido, se observan de nuevo tendencias similares a las halladas en el análisis del caso español. Al igual que para las mujeres latinoamericanas en España, las diferencias en la probabilidad de estar activas entre las mujeres jamaicanas y africanas, y las nativas, aumenta a medida que incrementa el número de hijos en el hogar. Por otro lado, como en el caso de las mujeres africanas en España, las pakistaníes y bangladesíes aumentan sus diferencias con respecto a las nativas, en sentido negativo, a mayor número de hijos. Eso es, la penalización que experimentan es más fuerte y no pueden contrarrestar las diferencias –que de hecho aumentan– con las nativas. De nuevo, las mujeres irlandesas no presentan diferencias significativas en la probabilidad de hallarse activas con respecto a las nativas.

La edad de los hijos, no solo el número, correlaciona también de forma negativa con la participación laboral femenina. Los resultados en los cuadros A3 y A4 en el anexo muestran cómo en Reino Unido las mujeres con al menos un hijo menor de cuatro años en el hogar tienen un 10 por ciento menos de probabilidad de participar en el mercado laboral que las que no tienen hijos en esa edad. Para España, la penalización sobre la actividad de tener un hijo menor de seis años en el hogar es más baja (del 5 por ciento), aunque es también significativa.

En cuanto a las diferencias en la probabilidad de estar activa por país de origen, en España el hecho de tener un hijo menor de seis años en el hogar incrementa las diferencias en la probabilidad de estar activa tanto para las mujeres de la UE-15 y otros países occidentales como para las africanas. En ambos casos, el efecto es mayor que para las nativas. No es así, sin embargo, para las mujeres latinoamericanas, a las cuales el hecho de ser madres de un menor de seis años les con-

GRÁFICO 8

# DIFERENCIAS EN LA PROBABILIDAD DE FORMAR PARTE DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE MUJERES INMIGRANTES (POR REGIÓN/PAÍS DE ORIGEN) Y NATIVAS, SEGÚN NÚMERO DE HIJOS (ESPAÑA Y REINO UNIDO, 2014)

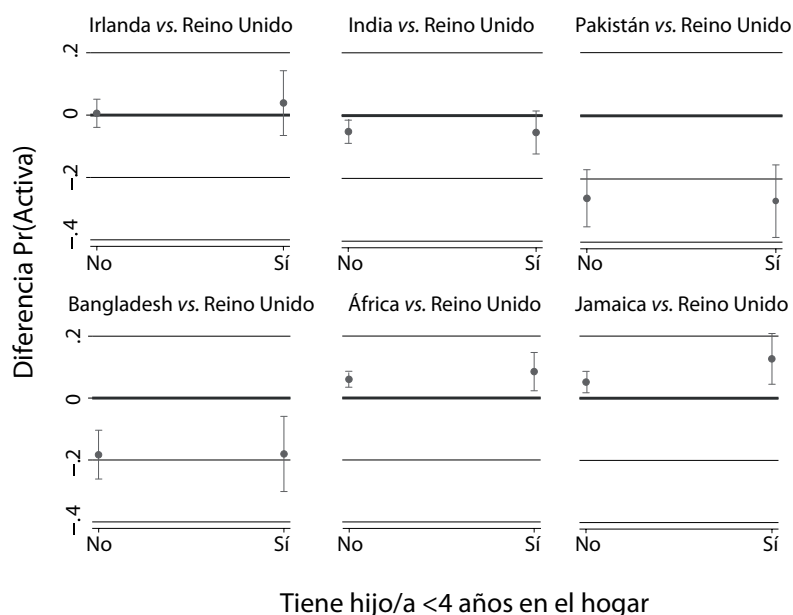
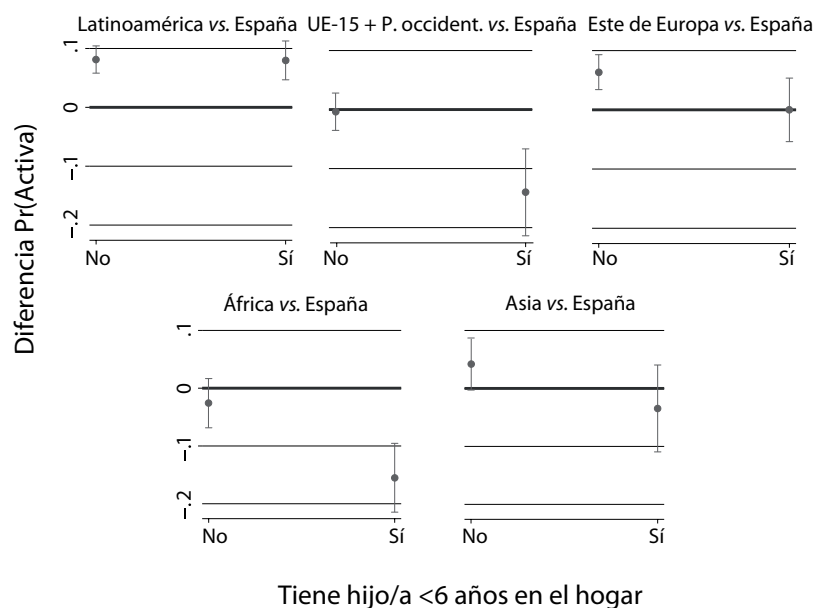


*Notas:* Diferencias en probabilidades predichas, ajustadas con respecto a mujeres nativas. Resto de variables a la media. Predicciones basadas en modelo de regresión logística (véanse variables en modelo M4 en cuadros A3 y A4) con la interacción 'región/país de origen' y 'número de hijos menores de 18 años'.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014), para España, y *Understanding Society* (olas 2 y 4), para Reino Unido.

GRÁFICO 9

DIFERENCIAS EN LA PROBABILIDAD DE ESTAR ACTIVA ENTRE MUJERES INMIGRANTES (POR REGIÓN/PAÍS DE ORIGEN) Y NATIVAS, EN FUNCIÓN DE SI TIENEN UN MENOR DE SEIS AÑOS (ESPAÑA Y REINO UNIDO, 2014)



*Notas:* Para el caso de Reino Unido, la variable utilizada es 'hijo menor de cuatro años'. Diferencias en probabilidades predichas, ajustadas con respecto a mujeres nativas. Resto de variables a la media. Predicciones basadas en modelo de regresión logística (véanse variables en modelo M4 en cuadros A3 y A4) con la interacción 'región/país de origen' y 'presencia de hijo/a menor de seis/cuatro años'.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014), para España, y *Understanding Society* (olas 2 y 4), para Reino Unido.

diciona menos a la hora de participar en el mercado laboral. En el caso de las mujeres del Este de Europa, tener un hijo menor de seis años reduce su ventaja inicial en participación, siendo este efecto negativo significativo.

Por lo que hace al Reino Unido, esta variable adquiere para las mujeres inmigrantes, en general, un efecto (negativo) menor en la probabilidad de estar activas que para las nativas. Solo para el caso de las jamaicanas se observa cómo la diferencia en participación aumenta con respecto a las nativas por el hecho de que haya un menor de cuatro años en el hogar, lo cual indica que a las mujeres jamaicanas este hecho les afecta menos que a las nativas.

## 2.2. El impacto de aspectos culturales

Las actitudes de género (en adelante ADG) se consideran, cada vez más, como un elemento predictivo de algunos comportamientos en el ámbito laboral (Davis y Greenstein, 2009). De acuerdo con Gambetta (1987:27), las ADG forman parte de la clasificación más amplia de mecanismos de causalidad cultural, que pueden entenderse como un complemento a explicaciones basadas en el origen social, ya que pueden explicar parte de las diferencias entre clases en la participación laboral. En comparación con los factores descritos hasta ahora, el papel de las ADG en la explicación de las diferencias en la tasa de actividad entre inmigrantes y nativos se ha estudiado poco, aunque sí hay evidencias de una asociación positiva, para la población general, entre ADG y trabajo doméstico (Guetto *et al.*, 2015).

La teoría de preferencias de Hakim (1998, 2002, 2003) defiende la idea de que existen grupos con preferencias similares en cuanto a estilos de vida, basadas en ideologías sobre roles de género y orientación laboral. Estas diferencias son transversales a los niveles educativos, clases sociales y grupos de ingresos. Hakim cuestiona las asunciones de la teoría del capital humano y de la teoría feminista, poniendo en duda el argumento de que las cualificaciones educativas constituyan el principal predictor de las decisiones femeninas de participación en el mercado laboral. Contrariamente a los postulados principales de la teoría del capital humano, el argumento

de Hakim subraya la existencia de un proceso de autoselección a la educación superior en el que intervienen las preferencias en cuanto a roles de género y participación laboral (Hakim, 2003).

En cuanto a las diferencias por país de origen, Hakim (2003:143-47) sostiene que la mera existencia de una variación significativa en los patrones de participación entre distintos grupos étnicos dentro de un mismo país o contexto institucional es un indicador de la importancia que adquieren los aspectos culturales e ideológicos en la formación de decisiones sobre la participación laboral de las mujeres. Hakim (2003:146) y Kan y Laurie (2016) proporcionan evidencia de las diferencias ideológicas en cuanto a los roles de género entre grupos de distintos países de origen. Estas autoras muestran, para el caso de Reino Unido, que mientras que las mujeres africanas y jamaicanas tienden a seguir roles familiares más igualitarios, las de origen indio, pakistaní y bangladés se inclinan más, de media, hacia valores patriarcales.

Los indicadores que se usan para medir las ADG reflejan el posicionamiento de las personas en términos de creencias prescriptivas respecto al rol de las mujeres en las esferas pública y doméstica. Se espera que el posicionamiento en estos indicadores moldee el comportamiento, junto con el efecto de otros factores explicativos, y que las diferencias en ADG entre mujeres inmigrantes y nativas expliquen, en parte, las diferencias en inactividad. Por tanto, se espera que haya variación entre distintos grupos de origen étnico en los indicadores de ADG, ya que estas actitudes toman forma durante la socialización temprana.

Las ADG pueden tener tanto efectos directos como indirectos en la participación. Los efectos directos se refieren al hecho de que la decisión 'racional' de algunas mujeres de priorizar el trabajo doméstico por encima de su participación laboral, tenga un efecto, junto con otros factores clave, como el origen social, las condiciones del hogar, y el capital humano (Hakim, 1998). También es plausible encontrar efectos indirectos sobre la participación, por ejemplo, una asociación negativa entre ADG de carácter más tradicional y la adquisición de capital humano (Alwin *et al.*, 1992). Se espera que las mujeres con ADG más tradicionales abandonen el sistema educativo antes, resultando en un impacto negativo en su decisión de participar en el mercado laboral (Farré y Vella, 2013).

Se suele complementar la explicación basada en ADG con un indicador de comportamiento en términos, por ejemplo, de horas dedicadas al trabajo doméstico. A pesar de que hemos asistido a un proceso de liberalización de las ADG, este parece no haberse traducido de forma automática en cambios de comportamiento tangibles, o al menos estos han evolucionado a un ritmo más lento que las actitudes (Crompton *et al.*, 2005; Kan, 2008; Kan y Laurie, 2016). El uso del tiempo dedicado al trabajo doméstico es relevante también en la investigación sobre inmigración, ya que algunos autores argumentan que las ADG podrían no tener el mismo significado entre personas de distintos grupos de origen étnico (Kane, 2000). En su estudio sobre Reino Unido, Kan y Laurie (2016) encuentran que, *ceteris paribus*, las mujeres indias, paquistaníes y bangladesíes destinan, en media, muchas más horas al trabajo doméstico que el resto de los grupos, incluso después de controlar por distintos indicadores de ADG.

Otro factor cultural que potencialmente explica la participación femenina en el mercado laboral es la religión/religiosidad. Tanto la confesión religiosa como la religiosidad se asocian negativamente con la participación, y, al mismo tiempo, varían sustancialmente entre grupos étnicos. Algunos autores argumentan, sin embargo, que esta relación negativa se debe al hecho de que las personas religiosas son más propensas a tener ADG más tradicionales y, por lo tanto, una participación laboral más baja (Guetto *et al.*, 2015). Como muestran Khoudja y Fleischmann (2015a) para los Países Bajos, y Guetto *et al.* (2015) en su estudio comparativo, cabe esperar un efecto de mediación de las ADG en la relación entre religiosidad y participación laboral. Esta mediación implicaría que a niveles más altos de religiosidad, menor es la participación. Esta asociación negativa estaría mediada en su totalidad por el hecho de que las mujeres más religiosas poseen, al mismo tiempo, ADG más tradicionales. En una línea similar, Hakim (2003:195) no encuentra que la religiosidad *per se* tenga un impacto significativo en las preferencias de estilo de vida.

### 2.3. El efecto de las características de la pareja

Hasta hace poco, el estudio de la inactividad femenina se ha basado en las teorías del

capital humano y la especialización en el hogar, teniendo solo en cuenta características individuales. Sin embargo, la situación de las mujeres en el mercado laboral no puede entenderse por completo sin considerar el impacto de las características de la pareja y el contexto familiar (Blossfeld *et al.*, 1998). Además, algunos autores sostienen que los principales postulados de las teorías sobre la relación entre la participación en el mercado laboral y las características de la pareja deben revisarse en el contexto de la migración (Dale *et al.*, 2006).

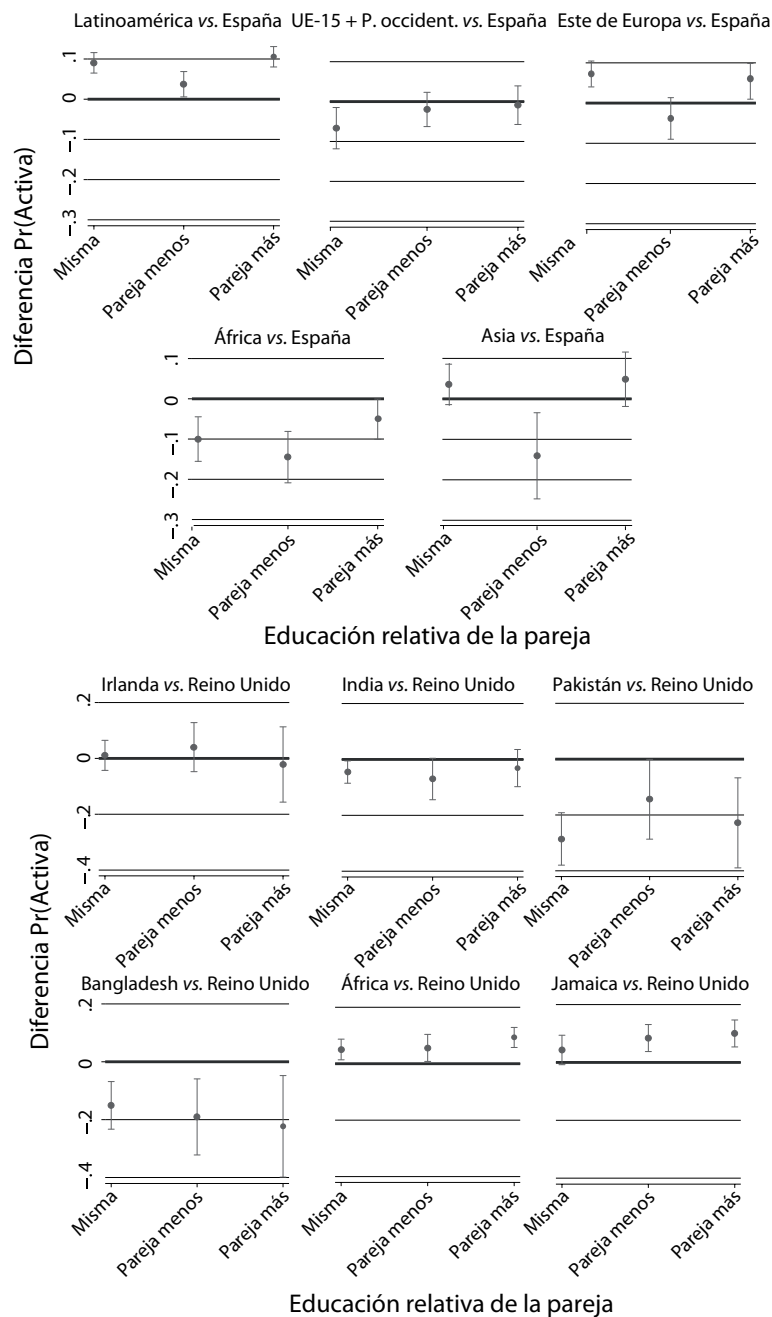
Si nos centramos en las mujeres que viven en pareja, podemos argumentar que no solo sus características individuales, sino también las de su pareja, pueden influir en su decisión de participar en el mercado laboral. Además, cabe esperar diferencias significativas en la composición de las características de la pareja por país de origen, que probablemente se vean reforzadas por tasas más altas de endogamia y posiblemente también homogamia, en algunos grupos étnicos en particular (Bisin y Verdier, 2000; Khoudja y Fleischmann, 2015b). Estas diferencias en la composición de las características de las parejas podrían explicar una parte importante de los diferenciales entre mujeres inmigrantes y nativas.

Las características del cónyuge (o pareja) que supuestamente correlacionan con la participación femenina son las actitudes de género y los recursos en el mercado laboral, como, por ejemplo, el estatus laboral, los ingresos mensuales netos y la homo/heterogamia educativa en la pareja. En el debate académico no ha quedado todavía resuelto el papel que desempeñan los ingresos por el trabajo del cónyuge en la decisión de trabajar de las mujeres, y especialmente bajo qué circunstancias su efecto es más o menos relevante (Verbakel y Graaf, 2009). Sobre los efectos de las características del cónyuge es posible identificar dos teorías divergentes, con mecanismos opuestos: la teoría de la 'nueva economía doméstica' y la teoría del 'capital social' (Bernardi, 1999; Bernasco *et al.*, 1998; Lin *et al.*, 1981).

Si bien una interpretación predominante de la especialización en el hogar defiende que los recursos en el mercado laboral del cónyuge son más propensos a reducir los incentivos financieros del otro miembro, la teoría del capital social mantiene lo contrario. Esta prevé un efecto positivo del 'éxito' que tiene el cónyuge en el mercado laboral sobre la situación laboral del otro miem-

GRÁFICO 10

DIFERENCIAS EN LA PROBABILIDAD DE FORMAR PARTE DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE MUJERES INMIGRANTES (POR REGIÓN/PAÍS DE ORIGEN) Y NATIVAS, SEGÚN LA EDUCACIÓN RELATIVA DEL CÓNYUGE (ESPAÑA Y REINO UNIDO, 2014)



*Notas:* Diferencias en probabilidades predichas, ajustadas con respecto a mujeres nativas. Resto de variables a la media. Predicciones basadas en modelo de regresión logística (véanse variables en modelo M4 en cuadros A3 y A4) con la interacción 'región/país de origen' y 'educación relativa de la pareja'.

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014), para España, y *Understanding Society* (olas 2 y 4), para Reino Unido.

bro. La evidencia existente sugiere que en la participación es más probable un efecto negativo de las características del cónyuge, mientras que en cuanto al logro ocupacional es más probable un efecto positivo (Verbakel y Graaf, 2009).

Según concluye Bernardi (1999), a partir del caso italiano, mientras la teoría económica explica principalmente las decisiones de participación de las mujeres en el mercado laboral, la del capital social ofrece una mejor explicación para los resultados obtenidos una vez dentro del mercado laboral. En cuanto a la participación laboral, como sostiene el mismo autor, el efecto solo es significativo para niveles de estratificación altos. Además, también depende de los recursos propios de la mujer en el mercado laboral. Por tanto, solo se da en parejas en las que el cónyuge tiene una clara ventaja comparativa en el mercado de trabajo en comparación con la mujer (Bernardi, 1999: 298; Blossfeld y Drobnič, 2001).

En cuanto al efecto de la situación laboral del cónyuge, Del Boca *et al.* (2000) complementa el debate argumentando que, en una situación de desempleo de este, podemos encontrar dos efectos diferentes: un 'efecto de trabajador adicional' y un 'efecto de trabajador desalentado'. De acuerdo con el primer efecto, las mujeres aumentarían su participación en el mercado laboral para mantener el mismo nivel de ingresos en el hogar. El segundo argumento hace referencia a que las mujeres con una pareja desempleada podrían participar menos debido a un efecto de desaliento.

A la luz de los resultados en los que se consideran las características del cónyuge, un mayor nivel educativo de este, afecta negativamente a la participación de la mujer, en comparación con los cónyuges de un mismo nivel educativo. Cuando la relación entre el nivel educativo de los cónyuges es la inversa, la participación de la mujer aumenta. Este patrón se cumple para los distintos grupos de origen comparados, aunque con diferencias significativas en la magnitud del efecto. Para las mujeres africanas, el efecto del nivel de formación relativo de la pareja es alto en ambos sentidos (gráfico 10). Por el contrario, se observa cómo para las mujeres latinoamericanas, el efecto positivo de que la pareja esté menos cualificada es menor, en comparación con el que se aprecia entre las nativas, reduciendo así las diferencias en la probabilidad de participación entre ambos grupos.

Para el Reino Unido se observa el mismo patrón general que para el caso de España, aunque con efectos sustancialmente menores y no significativos a nivel estadístico. En cuanto a las diferencias entre grupos, no solo cambia la magnitud, sino también la dirección del efecto, aunque, de nuevo, los efectos no son significativos ni en términos sustanciales ni estadísticos. Por tanto, no se pueden extraer conclusiones claras del impacto de la educación relativa del cónyuge en la participación de las mujeres en el mercado laboral.

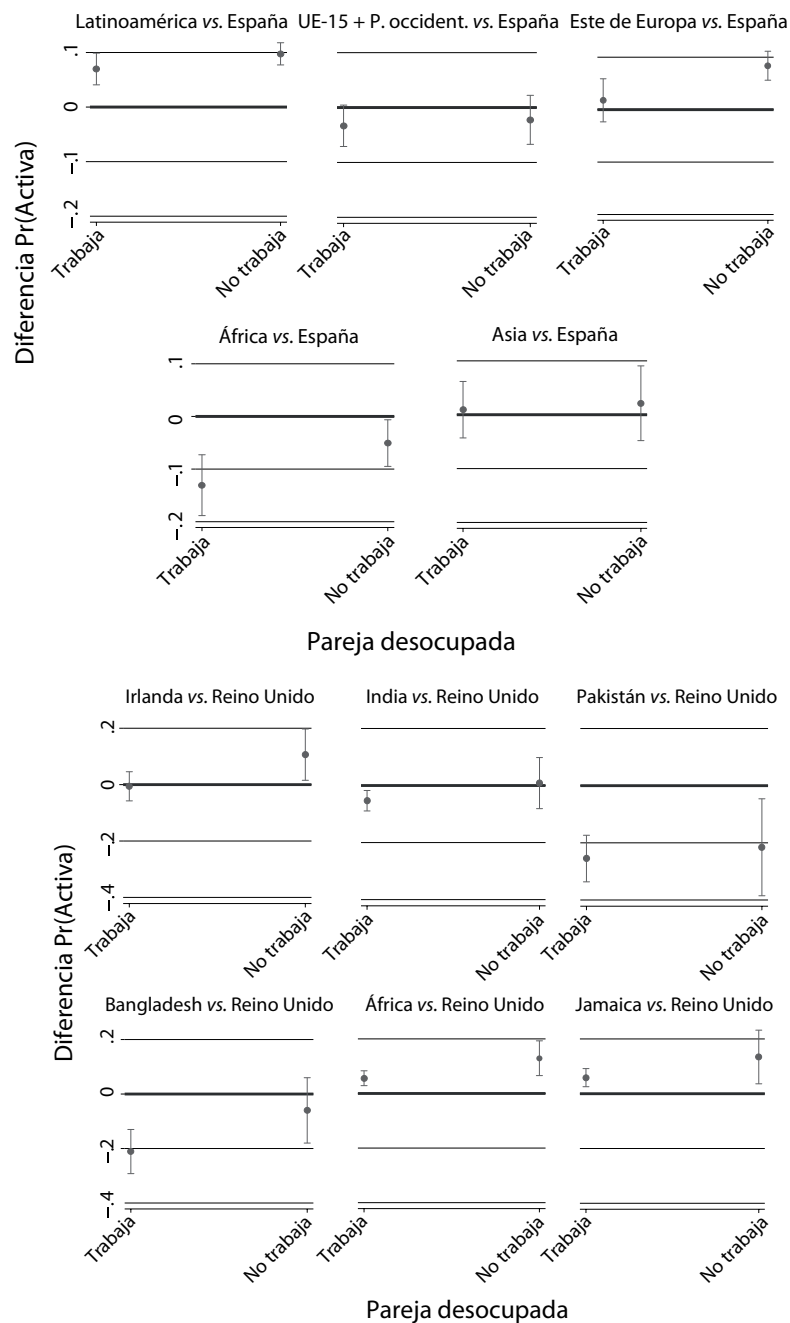
En cuanto al efecto de tener un cónyuge desocupado, se observan patrones contrarios en los dos países analizados. Mientras que para España parece prevalecer la explicación de la nueva economía doméstica (es decir, un efecto negativo de los recursos del cónyuge), el caso del Reino Unido podría responder más a las predicciones de la teoría del capital social. Así, en España tener una pareja desocupada aumenta la probabilidad de participar en 4 puntos porcentuales, mientras que en Reino Unido la reduce en 8 (véanse la última columna y fila en los cuadros A3 y A4 del anexo). Durante la crisis en España, el mantenimiento del empleo en sectores tradicionalmente de ocupación femenina, como el servicio doméstico, frente a la pérdida de ocupados en sectores masculinos, como la construcción puede haber animado a la participación femenina.

Por lo que se refiere a las diferencias entre grupos (gráfico 11), en España el efecto positivo de tener un cónyuge desocupado es mayor entre las mujeres africanas que en el resto de grupos, incluidas las nativas. Para las mujeres latinoamericanas y de Europa del Este observamos un efecto positivo menor que el de las nativas. Este patrón contribuye a incrementar las diferencias en la probabilidad de participar en el mercado laboral entre los dos grupos.

En Reino Unido, la dirección del efecto es la contraria, siendo además mayor para las mujeres nativas que para el resto de grupos. La única excepción en Reino Unido la proporcionan las mujeres bangladesíes, entre las que se evidencia que tener un cónyuge desempleado afecta positivamente a la participación laboral. Este patrón explica la menor diferencia de probabilidad de participar en el mercado laboral de las mujeres de este grupo con respecto a las nativas.

GRÁFICO 11

DIFERENCIAS EN LA PROBABILIDAD DE FORMAR PARTE DE LA POBLACIÓN ACTIVA ENTRE MUJERES INMIGRANTES (POR REGIÓN/PAÍS DE ORIGEN) Y NATIVAS, SEGÚN LA SITUACIÓN LABORAL DE LA PAREJA (ESPAÑA Y REINO UNIDO, 2014)



*Notas:* Diferencias en probabilidades predichas, ajustadas con respecto a mujeres nativas. Resto de variables a la media. Predicciones basadas en modelo de regresión logística (véanse variables en modelo M4 en cuadros A3 y A4) con la interacción 'región/país de origen' y 'situación laboral del cónyuge (o pareja).

*Fuente:* Elaboración propia a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014), para España, y *Understanding Society* (olas 2 y 4) para Reino Unido.

### 3. CONCLUSIONES Y DISCUSIÓN

Partiendo del hecho de que la integración laboral de las mujeres nacionales de terceros países es una de las prioridades de la UE, este capítulo ha analizado la interrelación entre género, estatus migratorio y país de origen, en la explicación de la actividad. Para ello se han seleccionado los casos de España, un país reciente de inmigración, y Reino Unido, un país tradicional de inmigración. En primer lugar, los resultados del análisis ponen de relieve que, en los dos países, la brecha de género en la tasa de actividad, incluidos nativos e inmigrantes, es similar. En segundo lugar, en España se observan mayores diferencias entre las inmigrantes de primera generación y las nativas que en Reino Unido, aunque, para la segunda generación, la tasa de actividad es incluso mayor que la de las nativas, lo que no sucede en Reino Unido.

Sin embargo, mientras que en España no se observan diferencias significativas en la relación con la actividad entre mujeres nativas y nacionales de países extracomunitarios, en Reino Unido la diferencia es sustancial. En este sentido, es relevante tener en cuenta que, en España, un 40 por ciento de las mujeres extracomunitarias declaran haber migrado por motivos laborales, mientras en Reino Unido solo un 14 por ciento lo hace.

El trabajo desarrollado en este artículo subraya la importancia de introducir en el análisis variables como el país de origen y las características individuales de la mujer y del cónyuge (o pareja), toda vez que aportan información relevante sobre las dinámicas de participación de las mujeres inmigrantes. En primer lugar, cabe señalar que tanto en Reino Unido como en España se observa un incremento sustancial en la tasa de actividad en la segunda generación para los grupos que presentan una baja participación en la primera, lo que da idea del proceso de asimilación de los hijos de las familias inmigrantes. En cuanto al resto de factores explicativos considerados en este trabajo, se observan patrones similares entre grupos en la dirección del efecto (negativa o positiva), pero no en la magnitud. Así, por ejemplo, un mayor nivel formativo provoca un efecto positivo en todos los grupos, aunque es menos determinante en las mujeres latinoamericanas residentes en España, y las africanas residentes en Reino Unido, por ejemplo. En los

dos países analizados, entre las mujeres de nivel educativo bajo la probabilidad de formar parte de la población activa es mayor en el colectivo de las inmigrantes que en el de las nativas.

Por otra parte, es en el papel desempeñado por los recursos laborales del cónyuge (o pareja) en la participación laboral femenina donde las dinámicas de ambos países difieren en mayor medida. Por ejemplo, tener un cónyuge o una pareja desocupada afecta positivamente a la participación laboral en España (aunque no en la misma medida para los diferentes grupos de mujeres inmigrantes), y negativamente en Reino Unido (con la excepción de las mujeres bangladesíes). En España, el sostenimiento del empleo en sectores como el sector doméstico puede haber animado a la actividad laboral de las mujeres inmigrantes para paliar en sus hogares los efectos negativos de la crisis sobre el empleo masculino.

Este capítulo ha tenido en cuenta solo explicaciones de capital humano, especialización en el hogar y recursos en el mercado laboral del cónyuge (pareja), como determinantes de la participación laboral de las mujeres, en general, y de las diferencias entre mujeres inmigrantes y nativas, en particular. Para futuras investigaciones, deberían tenerse en cuenta también las diferencias en actitudes y comportamientos de género entre las mujeres de distintos grupos de origen, así como los mecanismos de transmisión intergeneracional de la inactividad –tanto a través de las actitudes transmitidas a las mujeres por sus progenitores (en especial, la madre), como las transmitidas a sus cónyuges (parejas). Además, convendría indagar más en las diferencias dentro de cada uno de los grupos de origen para probar el poder explicativo de variables no étnicas respecto a la actividad o inactividad económica.

### BIBLIOGRAFÍA

ALWIN, D. F.; BRAUN, M., y J. SCOTT (1992), "The separation of work and the family: Attitudes towards women's labour-force participation in Germany, Great Britain, and the United States", *European Sociological Review*, 8(1): 13–37.

BECKER, G. S. (1975), *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*, Chicago, Chicago University Press.

— (1981), *A treatise on the family*, Cambridge, MA, Harvard University Press.

— (1991), *A treatise on the family*, Cambridge, MA, Harvard University Press.

BERNARDI, F. (1999) "Does the husband matter? Married women and employment in Italy", *European Sociological Review*, 15(3): 285–300.

BERNASCO, W.; DE GRAAF, P. M., y W. C. ULTEE (1998), "Coupled careers: effects of spouse's resources on occupational attainment in the Netherlands", *European Sociological Review*, 1: 15–31.

BISIN, A., y T. VERDIER (2000), "Beyond the melting pot: Cultural transmission, marriage, and the evolution of ethnic and religious traits", *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3): 955–88.

BLACK, S. E., y P. J. DEVEREUX (2010), *Recent developments in intergenerational mobility*, National Bureau of Economic Research.

BLOSSFELD, H., y S. DROBNÍČ (eds.) (2001), *Careers of couples in contemporary societies: From male breadwinner to dual earner families*, Oxford, Oxford University Press.

BLOSSFELD, H.; DROBNÍČ, S., y R. GÖTZ (1998), "Employment patterns: A crossroad between class and gender. A long-term longitudinal study of spouses' careers in West Germany", *Revue Française de Sociologie*, 39(2): 305–52.

BOYD, M. (1984), "At a disadvantage: The occupational attainments of foreign-born women in Canada", *International Migration Review*, 18(4): 1091–1119.

BROWNE, I., y J. MISRA (2003), "The intersection of gender and race in the labor market", *Annual Review of Sociology*, 29(1): 487–513.

CEBOLLA-BOADO, H., y C. FINOTELLI (2015) "Is there a North–South divide in integration outcomes? A comparison of the integration outcomes of immigrants in Southern and Northern Europe", *European Journal of Population*, 31(1): 77–102.

CEBOLLA-BOADO, H.; MIYAR-BUSTO, M., y J. MUÑOZ-COMET (2014), "Is the Spanish recession increasing inequality? Male migrant-native differences in

educational returns against unemployment", *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(5): 1–19.

CROMPTON, R.; BROCKMANN, M., y C. LYONETTE (2005), "Attitudes, women's employment and the domestic division of labour a cross-national analysis in two waves", *Work, Employment & Society*, 19(2): 213–33.

CROMPTON, R., y F. HARRIS (1998), "Explaining women's employment patterns: 'Orientations to work' Revisited", *The British Journal of Sociology*, 49(1): 118–36.

DALE, A.; LINDLEY, J., y S. DEX (2006), "A life-course perspective on ethnic differences in women's economic activity in Britain", *European Sociological Review*, 22(3): 323–37.

DAVIS, S. N., y T. N. GREENSTEIN (2009), "Gender ideology: Components, predictors, and consequences", *Annual Review of Sociology*, 35(1): 87–105.

DEL BOCA, D.; LOCATELLI, M., y S. PASQUA (2000), "Employment decisions of married women: Evidence and explanations", *Labour*, 14(1): 35–52.

EUROPEAN COMMISSION (2010), *Europe 2020. A strategy for smart, sustainable and inclusive growth*, Brussels, European Commission.

FARRÉ, L., y F. VELLA (2013), "The intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation", *Economica*, 80(318): 219–47.

FERNÁNDEZ, R.; FOGLI, A., y C. OLIVETTI (2002), *Marrying your mom: Preference transmission and women's labor and education choices*, NBER.

— (2004), "Mothers and sons: preference formation and female labor force dynamics", *The Quarterly Journal of Economics*, 119(4): 1249–99.

FLEISCHMANN, F., y J. HÖHNE (2013), "Gender and migration on the labour market: Additive or interacting disadvantages in Germany?", *Social Science Research*, 42(5): 1325–45.

FRIEDBERG, R. M. (2000), "You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital", *Journal of Labor Economics*, 18(2): 221–51.

GAMBETTA, D. (1987), *Were they pushed or did they jump?: Individual decision mechanisms in education*, Cambridge, UK, Cambridge University Press.

GUETTO, R.; LUIJKX, R., y S. SCHERER (2015), "Religiosity, gender attitudes and women's labour market participation and fertility decisions in Europe", *Acta Sociologica*, 58(2): 155–72.

HAKIM, C. (1998), "Developing a sociology for the twenty-first century: Preference theory", *The British Journal of Sociology*, 49(1): 137–43.

— (2002), "Lifestyle preferences as determinants of women's differentiated labor market careers", *Work and Occupations*, 29(4): 428–59.

— (2003), *Models of the family in modern societies: Ideals and realities*, Aldershot, UK, Ashgate.

HECKMAN, J. (1979), "Sample selection bias as a specification error", *Econometrica*, 47(1): 153–61.

HOLLAND, J. A., y H. A. G. DE VALK (2014), *Differences in labour force participation by motherhood status among Turkish second generation and majority women across Europe*, The Hague, NIDI.

IDEMA, H., y K. PHALET (2007), "Transmission of gender-role values in Turkish-German migrant families: The role of gender, intergenerational and intercultural relations", *Journal of Family Research*, 19(1).

KAN, M. Y. (2008), "Does gender trump money? Housework hours of husbands and wives in Britain", *Work, Employment & Society*, 22(1): 45–66.

KAN, M. Y., y HEATHER LAURIE (2016), *Gender, ethnicity and household labour in married and cohabiting couples in the UK*, Institute for Social and Economic Research.

KAN, M. Y.; SULLIVAN, O., y J. GERSHUNY (2011), "Gender convergence in domestic work: Discerning the effects of interactional and institutional barriers from large-scale data", *Sociology*, 45(2): 234–51.

KANE, E. W. (2000), "Racial and ethnic variations in gender-related attitudes", *Annual Review of Sociology*, 26(1): 419–39.

KHOUDJA, Y., y F. FLEISCHMANN (2015a), "Ethnic differences in female labour force participation in the Netherlands: Adding gender role attitudes and religiosity to the explanation", *European Sociological Review*, 31(1): 91–102.

— (2015b), "Labor force participation of immigrant women in the Netherlands: Do traditional partners hold them back?", *International Migration Review*, 50(1): 1–36.

KHOUDJA, Y., y L. PLATT (2016), *Labour market entries and exits of women from different origin countries in the UK*, London, Centre for Research and Analysis of Migration (CREAM).

KNIES, GUNDI (ed.) (2014), *Understanding society –UK Household Longitudinal Study: Wave 1-4, 2009-2013*, User Manual, Colchester, University of Essex.

LIN, N.; VAUGHN, J. C., y W. M. ENSEL (1981), "Social resources and occupational status attainment", *Social Forces*, 59(4): 1163–81.

LONGHI, S., y A. NANDI (2015), *A practical guide to using panel data*, London, Sage.

MAYER, S.; DUNCAN, G., y A. KALIL (2004), *Like mother, like daughter? SES and the intergenerational correlation of traits, behaviors and attitudes*, Chicago, Harris School of Public Policy Studies, University of Chicago.

MOEN, P.; ERICKSON, M. A., y D. DEMPSTER-McCLAIN (1997), "Their mother's daughters? The intergenerational transmission of gender attitudes in a world of changing roles", *Journal of Marriage and Family*, 59(2): 281–93.

MUÑOZ-COMET, J. (2016), *Inmigración y empleo en España. De la expansión a la crisis económica*, Madrid, Centro de Investigaciones Sociológicas.

— (2016b), "Potential work experience as protection against unemployment: Does it bring equal benefit to immigrants and native workers?", *European Sociological Review*, jcv137.

QUIN, B. (2015), *Inclusion of migrant women in the labour market*, Brussels, European Economic and Social Committee (EESC).

PLATT, L. (2011), *Inequality within ethnic groups*, York, UK, Joseph Rowntree Foundation.

PLATT, L., y J. POLAVIEJA (2016), "Saying and doing gender: Intergenerational transmission of attitudes towards the sexual division of labour", *European Sociological Review*, jcw037.

RUBIN, J. et al. (2008), *Migrant women in the EU labour force*, Cambridge, UK, RAND.

STEVENS, G., y M. BOYD (1980), "The importance of mother: Labor force participation and intergenerational mobility of women", *Social Forces*, 59:186.

VERBAKEL, E., y P. M. DE GRAAF (2009), "Partner effects on labour market participation and job level: Opposing mechanisms", *Work, Employment & Society*, 23(4):635-54.

WILLIAMS, R. (2012), "Using the margins command to estimate and interpret adjusted predictions and marginal effects", *The Stata Journal*, 12(2): 308-33.

## ANEXO. CUADRO A1

**DESCRIPTIVOS PARA MUJERES EN PAREJA POR REGIÓN DE NACIMIENTO, ESPAÑA  
(VARIABLES PRINCIPALES, PORCENTAJES Y MEDIAS)**

|                                            | <i>España</i> | <i>América Latina</i> | <i>EU-15 + P. Occident.</i> | <i>Europa del Este</i> | <i>África</i> | <i>Asia</i> |
|--------------------------------------------|---------------|-----------------------|-----------------------------|------------------------|---------------|-------------|
| Activa (%)                                 | 70,84         | 83,17                 | 73,69                       | 81,49                  | 52,11         | 69,72       |
| <i>Características individuales</i>        |               |                       |                             |                        |               |             |
| Edad (M)                                   | 46,59         | 40,42                 | 43,85                       | 37,84                  | 37,80         | 39,20       |
| 1.ª generación<br>(%, ref: nat./gen. 1.5 ) | —             | 94,85                 | 60,42                       | 99,45                  | 93,38         | 99,56       |
| <i>Nivel de estudios (%):</i>              |               |                       |                             |                        |               |             |
| Sin estudios (ref.)                        | 3,08          | 1,71                  | 1,54                        | 2,14                   | 28,18         | 5,67        |
| Primarios                                  | 14,64         | 14,27                 | 10,7                        | 9,24                   | 29,25         | 31,94       |
| Secundarios                                | 39,65         | 26,65                 | 30,17                       | 28,67                  | 19,31         | 24,78       |
| Postsecundarios                            | 19,37         | 37,1                  | 26,14                       | 40,52                  | 15,51         | 25,48       |
| Universitarios                             | 23,25         | 20,27                 | 31,44                       | 19,43                  | 7,75          | 12,13       |
| Número de hijos/as <18 (M)                 | 0,80          | 1,07                  | 0,97                        | 0,97                   | 1,93          | 1,43        |
| Hijo/a <6 (%)                              | 19,8          | 30,89                 | 22,51                       | 31,75                  | 59,57         | 39,88       |
| <i>Características de la pareja</i>        |               |                       |                             |                        |               |             |
| <i>Educación relativa (%):</i>             |               |                       |                             |                        |               |             |
| Misma educación (ref.)                     | 38,82         | 39,04                 | 36,01                       | 43,96                  | 40,67         | 52,53       |
| Pareja menos educación                     | 33,72         | 34,05                 | 39,62                       | 32,14                  | 23,85         | 20,51       |
| Pareja más educación                       | 27,47         | 26,91                 | 24,37                       | 23,9                   | 35,49         | 26,96       |
| Pareja desocupada (%)                      | 31,59         | 36,28                 | 31,02                       | 36,81                  | 53,62         | 21,20       |
| <i>N</i>                                   | 232.578       | 11.978                | 4.793                       | 5.430                  | 4.940         | 1.146       |

*Nota:* Mujeres de 16 a 24 años con información disponible sobre la educación y estatus laboral de la pareja.

*Fuente:* Elaboración del autor a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014).

## ANEXO. CUADRO A2

**DESCRIPTIVOS PARA MUJERES EN PAREJA POR PAÍS DE NACIMIENTO, REINO UNIDO**  
**(VARIABLES PRINCIPALES, PORCENTAJES Y MEDIAS)**

|                                          | <i>Reino Unido</i> | <i>Irlanda</i> | <i>India</i> | <i>Pakistán</i> | <i>Bangladesh</i> | <i>África</i> | <i>Jamaica</i> |
|------------------------------------------|--------------------|----------------|--------------|-----------------|-------------------|---------------|----------------|
| Activa (%)                               | 85,57              | 86,29          | 65,51        | 29,27           | 31,09             | 78,44         | 90,05          |
| <i>Características individuales</i>      |                    |                |              |                 |                   |               |                |
| Edad (M)                                 | 42,39              | 44,58          | 40,18        | 37,22           | 35,43             | 39,01         | 44,32          |
| 1.ª generación<br>(%, ref: nat./2ª gen). | —                  | 18,73          | 62,8         | 57,61           | 71,15             | 83,83         | 26,37          |
| <i>Nivel de estudios (%):</i>            |                    |                |              |                 |                   |               |                |
| Sin estudios (ref.)                      | 6,02               | 6,69           | 11,5         | 28,81           | 28,01             | 7,19          | 4,48           |
| Primarios/Secundarios                    | 32,62              | 26,42          | 22,67        | 32,79           | 37,82             | 15,87         | 26,87          |
| Postsecundarios                          | 33,32              | 35,45          | 26,68        | 22,95           | 16,53             | 28,44         | 35,82          |
| Universitarios                           | 28,04              | 31,44          | 39,15        | 15,46           | 17,65             | 48,5          | 32,84          |
| Número de hijos/as <18<br>(count)        | 0,94               | 0,85           | 1,38         | 2,08            | 1,99              | 1,71          | 1,18           |
| Hijo/a <4 (%)                            | 18,47              | 14,05          | 28,85        | 37,47           | 38,10             | 37,13         | 15,92          |
| <i>Características de la pareja</i>      |                    |                |              |                 |                   |               |                |
| <i>Educación relativa (%):</i>           |                    |                |              |                 |                   |               |                |
| Misma educación (ref.)                   | 67,38              | 66,22          | 63,23        | 62,76           | 59,66             | 54,49         | 58,71          |
| Pareja menos educación                   | 19,12              | 23,08          | 18,11        | 13,82           | 19,33             | 22,46         | 31,34          |
| Pareja más educación                     | 13,5               | 10,7           | 18,66        | 23,42           | 21,01             | 23,05         | 9,95           |
| Pareja desocupada (%)                    | 12,69              | 18,06          | 13,99        | 16,63           | 31,65             | 20,66         | 15,42          |
| <i>N</i>                                 | 7.808              | 299            | 922          | 427             | 357               | 334           | 201            |

*Nota:* Mujeres de 16 a 24 años con información disponible sobre la educación y estatus laboral de la pareja.

*Fuente:* Elaboración del autor a partir de datos de *Understanding Society* (olas 2 y 4).

## ANEXO. CUADRO A3

## EFECTOS MARGINALES MEDIOS SOBRE PR(ACTIVA), ESPAÑA

|                                            | M0                          | M1                          | M2                          | M3                          | M4                          |
|--------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Región nacimiento (ref. ES):               |                             |                             |                             |                             |                             |
| América Latina                             | 0.09***<br>(0.059 0.124)    | 0.10***<br>(0.069 0.132)    | 0.09***<br>(0.057 0.122)    | 0.09***<br>(0.061 0.126)    | 0.10***<br>(0.068 0.131)    |
| EU-15 + P. Occident.                       | -0.00<br>(-0.037 0.033)     | -0.03*<br>(-0.069 0.001)    | -0.00<br>(-0.038 0.031)     | -0.00<br>(-0.038 0.032)     | -0.03**<br>(-0.069 -0.000)  |
| Europa del Este                            | 0.05**<br>(0.012 0.092)     | 0.06***<br>(0.022 0.099)    | 0.04**<br>(0.001 0.083)     | 0.06***<br>(0.019 0.098)    | 0.05***<br>(0.013 0.091)    |
| África                                     | -0.24***<br>(-0.297 -0.193) | -0.13***<br>(-0.176 -0.082) | -0.20***<br>(-0.255 -0.153) | -0.23***<br>(-0.280 -0.178) | -0.10***<br>(-0.141 -0.050) |
| Asia                                       | -0.07**<br>(-0.134 -0.010)  | -0.01<br>(-0.067 0.044)     | -0.06**<br>(-0.121 -0.001)  | -0.06*<br>(-0.116 0.005)    | 0.01<br>(-0.041 0.065)      |
| 1.ª generación<br>(ref. nat./1.5)          | -0.05**<br>(-0.095 -0.012)  | -0.06***<br>(-0.100 -0.021) | -0.05**<br>(-0.088 -0.007)  | -0.06***<br>(-0.097 -0.015) | -0.06***<br>(-0.101 -0.022) |
| Nivel de formación (ref. sin estudios):    |                             |                             |                             |                             |                             |
| Primarios                                  |                             | 0.07***<br>(0.048 0.087)    |                             |                             | 0.06***<br>(0.042 0.080)    |
| Secundarios                                |                             | 0.13***<br>(0.112 0.149)    |                             |                             | 0.12***<br>(0.103 0.141)    |
| Postsecundarios                            |                             | 0.21***<br>(0.190 0.229)    |                             |                             | 0.20***<br>(0.180 0.220)    |
| Universitarios                             |                             | 0.30***<br>(0.283 0.321)    |                             |                             | 0.30***<br>(0.277 0.316)    |
| Núm. de hijos/as <18                       |                             |                             | -0.03***<br>(-0.035 -0.027) |                             | -0.03***<br>(-0.034 -0.026) |
| Hijo/a <6                                  |                             |                             | -0.04***<br>(-0.047 -0.029) |                             | -0.05***<br>(-0.063 -0.044) |
| Educación relativa (ref. misma educación): |                             |                             |                             |                             |                             |
| Pareja menos educación                     |                             |                             | 0.07***<br>(0.060 0.073)    | 0.01***<br>(0.007 0.022)    |                             |
| Pareja más educación                       |                             |                             | -0.03***<br>(-0.035 -0.020) | -0.01***<br>(-0.017 -0.004) |                             |
| Pareja desocupada                          |                             |                             | 0.01***<br>(0.004 0.016)    | 0.04***<br>(0.034 0.046)    |                             |

Notas: Mujeres de 16 a 24 años con información disponible sobre la educación y estatus laboral de la pareja.

Resultados ponderados por el factor de elevación de la EPA (N=131.804).

Los modelos controlan por edad, edad cuadrada, y comunidad autónoma.

\*\*\*p-value<0.01; \*\*p-value<0.05; \*p-value<0.10. Intervalos de confianza entre paréntesis.

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos de la EPA (I/2013-IV/2014).

## ANEXO. CUADRO A4

## EFECTOS MARGINALES MEDIOS SOBRE PR(ACTIVA), REINO UNIDO

|                                            | M0                          | M1                          | M2                          | M3                          | M4                          |
|--------------------------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|
| Región nacimiento (ref. Reino Unido):      |                             |                             |                             |                             |                             |
| Irlanda                                    | 0.03<br>(-0.014 0.068)      | 0.02<br>(-0.026 0.058)      | 0.02<br>(-0.023 0.062)      | 0.03<br>(-0.011 0.069)      | 0.01<br>(-0.028 0.055)      |
| India                                      | -0.08***<br>(-0.116 -0.042) | -0.10***<br>(-0.132 -0.058) | -0.03**<br>(-0.067 -0.002)  | -0.09***<br>(-0.122 -0.049) | -0.05***<br>(-0.084 -0.019) |
| Pakistán                                   | -0.41***<br>(-0.465 -0.349) | -0.34***<br>(-0.399 -0.285) | -0.27***<br>(-0.326 -0.214) | -0.40***<br>(-0.461 -0.347) | -0.23***<br>(-0.285 -0.178) |
| Bangladesh                                 | -0.35***<br>(-0.418 -0.280) | -0.26***<br>(-0.321 -0.190) | -0.23***<br>(-0.294 -0.166) | -0.32***<br>(-0.390 -0.253) | -0.17***<br>(-0.224 -0.107) |
| África                                     | 0.03*<br>(-0.006 0.072)     | 0.02<br>(-0.026 0.059)      | 0.09***<br>(0.060 0.120)    | 0.04**<br>(0.002 0.078)     | 0.08***<br>(0.046 0.110)    |
| Jamaica                                    | 0.08***<br>(0.041 0.120)    | 0.07***<br>(0.027 0.112)    | 0.10***<br>(0.061 0.136)    | 0.07***<br>(0.033 0.116)    | 0.08***<br>(0.043 0.123)    |
| 1.ª generación<br>(ref. nat./1.5)          | -0.13***<br>(-0.167 -0.091) | -0.10***<br>(-0.137 -0.067) | -0.15***<br>(-0.185 -0.111) | -0.11***<br>(-0.142 -0.071) | -0.11***<br>(-0.148 -0.079) |
| Nivel de estudios (ref. sin estudios):     |                             |                             |                             |                             |                             |
| Primarios/Secund.                          |                             | 0.17***<br>(0.133 0.209)    |                             |                             | 0.14***<br>(0.101 0.177)    |
| Postsecundarios                            |                             | 0.28***<br>(0.245 0.320)    |                             |                             | 0.23***<br>(0.190 0.266)    |
| Universitarios                             |                             | 0.32***<br>(0.279 0.354)    |                             |                             | 0.25***<br>(0.211 0.291)    |
| Núm. de hijos/as <18                       |                             |                             | -0.08***<br>(-0.086 -0.072) |                             | -0.07***<br>(-0.074 -0.060) |
| Hijo/a <4                                  |                             |                             | -0.09***<br>(-0.110 -0.067) |                             | -0.10***<br>(-0.119 -0.076) |
| Educación relativa (ref. misma educación): |                             |                             |                             |                             |                             |
| Pareja menos educación                     |                             |                             | 0.03***<br>(0.012 0.047)    |                             | 0.00<br>(-0.016 0.022)      |
| Pareja más educación                       |                             |                             | -0.07***<br>(-0.097 -0.052) |                             | -0.00<br>(-0.025 0.015)     |
| Pareja desocupada                          |                             |                             | -0.14***<br>(-0.163 -0.115) |                             | -0.08***<br>(-0.104 -0.061) |

Notas: Mujeres de 16 a 24 años con información disponible sobre la educación y estatus laboral de la pareja (N=10.349).

Los modelos controlan por edad, edad cuadrada, y región dentro del Reino Unido, y estado general de salud.

\*\*\*p-value<0.01; \*\*p-value<0.05; \*p-value<0.10. Intervalos de confianza entre paréntesis.

Fuente: Elaboración del autor a partir de datos de *Understanding Society* (olas 2 y 4).