

## ÍNDICES DE DESIGUALDAD OCUPACIONAL POR GÉNERO EN PORTUGAL

Sofia CARDIM<sup>1</sup>

Eva AGUAYO

Nélida LAMELAS

---

### Resumen:

Portugal es uno de los países de la Unión Europea con mayor tasa de actividad femenina en el mercado laboral. No obstante, en el mismo continúan persistiendo las desigualdades de género expresadas en inferiores condiciones de trabajo respecto a los hombres: concentración en determinados grupos profesionales, brechas salariales, precariedad de sus contratos, escasas posibilidades de promoción, entre otros aspectos.

En este trabajo presentamos un panorama de las desigualdades laborales de género mediante el cálculo de los índices de distribución, concentración, representación y segregación, partiendo de los datos del Censo de 2011. Finalmente, nos centramos en la medición de la segregación ocupacional para las 30 regiones portuguesas a través del cálculo del índice de disimilitud. Ello constituye una aportación novedosa en el análisis de esta problemática para el caso portugués a nivel regional.

**Clasificación JEL:** J7, R59

**Palabras Clave:** género, índices, mercado laboral, regiones portuguesas

---

### 1. Introducción

La presencia de las mujeres en el mercado de trabajo, constituye un requisito indispensable para consolidar no sólo su posicionamiento en términos sociales, profesionales y personales; sino para poder participar de forma más activa en la transformación de la sociedad. En Portugal, de acuerdo con los datos del Censo de 2011, las mujeres constituyen el 52,2% de la población (cerca de 5,5 millones de personas). La mayor proporción de población femenina se encuentra en las edades activas, entre los 25 y los 64 años, representando el 55% del total de la población femenina en ese año; todo lo que nos permite apreciar el potencial de su posible contribución al desarrollo social.

El comportamiento del indicador tasa de empleo femenino, con los valores más próximos a los masculinos de las últimas cinco décadas, muestra la consecución de avances en cuanto al incremento de la actividad laboral femenina.

Un conjunto de investigaciones, desde la perspectiva de género, ofrece una importante caracterización de la trayectoria y situación femenina actual en el mercado laboral portugués. Los trabajos de Torres y Da Silva (1998), Ferreira (1998; 2010), Chagas y Casaca (2007), Dias (2012) entre otros, analizan que, determinados factores socioeconómicos y políticos como la apertura a la democracia, las inversiones públicas

---

<sup>1</sup> Sofia Cardim, [sofiacardim@ipb.pt](mailto:sofiacardim@ipb.pt), Instituto Politécnico de Bragança, Portugal. Eva Aguayo, [eva.aguayo@usc.es](mailto:eva.aguayo@usc.es), Departamento de Economía Cuantitativa, Universidade de Santiago de Compostela. Nélida Lamelas, [nelida.lamelas@usc.es](mailto:nelida.lamelas@usc.es), Departamento de Economía Aplicada, Universidade de Santiago de Compostela, España.

implementadas, cambios en la estructura productiva y en el marco legislativo, así como la integración en la UE; explican el proceso de la denominada feminización del empleo en el país, que se puso de manifiesto desde las décadas de los años 1960-70, y que se fue consolidando en décadas posteriores.

Un factor de especial incidencia en todo ello lo constituyó el exitoso desempeño alcanzado por las mujeres en el terreno educacional durante esos años. Sin embargo, informes del Instituto Nacional de Estadística, (INE)<sup>2</sup> señalan que a pesar de que las mujeres son mayoría en la enseñanza secundaria y superior, asumen las nuevas tecnologías y tienen una alta participación en el mercado de trabajo, presentan tasas de desempleo más elevadas que las masculinas. De igual manera, también se manifiestan otras problemáticas que partiendo de la esfera educacional o social en general, influyen en el funcionamiento del mercado laboral.

Nogueira y Saavedra (2007), precisan que las áreas de trabajo relacionadas con estudios de materias como física, matemática, e ingenierías, han sido tradicionalmente sectores con mayoritaria presencia masculina; sucediendo igualmente con los altos puestos de dirección y supervisión. Ello se debe a que, determinadas ideas estereotipadas se manifiestan con frecuencia en el ámbito escolar, influyendo en la elección por parte del alumnado del perfil de su trayectoria académica y posteriormente, de sus futuras profesiones, con sus desfavorables efectos en la segregación laboral. Así, la sociedad se ve privada de la contribución de muchas mujeres en estos campos.

Por su parte, Tavora, y Rubery (2013) refieren que la presencia de un modelo familiar portugués de doble ingreso (masculino y femenino) incide en una característica del empleo femenino (trabajo a tiempo completo con bajos salarios bajos); paralelo al mantenimiento de la cultura tradicional acerca de los roles que ambos deben desempeñar en el hogar. Ello posibilita que se reproduzcan las desigualdades de género. Como se ha señalado, a pesar del aumento de la tasa de actividad laboral femenina, la dedicación masculina a labores domésticas apenas ha variado y continúa siendo inferior a la femenina Perista et al (2016); lo que evidencia una situación de doble carga de trabajo para las mujeres y entre otros aspectos, condiciona sus posibilidades de superación profesional. Sólo a través del análisis conjunto del mercado y la familia es posible conseguir una incorporación real de las mujeres en el mundo empresarial. Brunet y Alarcón (2005).

Así mismo, destaca la influencia que ejercen las representaciones sociales de género en la catalogación de actividades consideradas socialmente como “masculinas” o como “femeninas” Anker (1997), incluso en aquellas que requieren igual inversión en capital humano Ferreira, (1998); Casaca, (2009). Tales representaciones, puntualizan Casaca y Perista (2017), permean el proceso de elección por parte de las empresas; condicionan las actitudes y expectativas del personal laboral y los roles en el ámbito doméstico. La asociación simbólica entre la figura masculina como responsable del sustento familiar y la figura femenina como responsable de los cuidados (Pinto, 2007; Abrantes 2013), perpetua las desigualdades en el mercado de trabajo y lleva a considerar la

---

<sup>2</sup>Consúltense “Estatísticas no feminino: Ser mulher em Portugal 2001-2011”, INE (2012).

remuneración de las mujeres como un elemento secundario respecto a la de los hombres.

El mercado laboral portugués no queda exento de la existencia de tales inequidades. Entre los años 2008 y 2011, Portugal fue uno de los países de la Unión Europea (EU-27) donde la diferencia salarial entre hombres y mujeres más aumentó (European Commission, 2013). Esta persistente brecha salarial entre hombres y mujeres, desfavorable a estas últimas, ha sido estudiada desde diferentes ópticas.

A efectos de nuestro objetivo, señalamos que Bastos et al. (2004); González et al., (2008); Ferreira, (2010) identifican que una parte de la diferencia salarial se asocia a mecanismos de discriminación<sup>3</sup> por género. En particular, González et al. (2008) precisan que la distribución por ramas de actividad es el factor de mayor incidencia en la diferencia de ingresos, explicando casi un 98% de la misma en 2005.

En el caso de Portugal, Casaca y Perista (2017) sitúan a los sectores altamente feminizados como servicios; y a los que tienen una alta concentración de trabajadores masculinos como el sector de transportes; como los sectores que más contribuyen al aumento de las diferencias salariales por género. Por su parte, Cantante (2014, p.14) agrupa los niveles de ingresos por percentiles, y estudia cuáles son las profesiones que tienen un mayor peso relativo en el percentil más alto. Utilizando datos de Portugal del año 2009, aprecia un comportamiento diferente según género. Entre los hombres, los directores generales constituyen la profesión más representada (12%); mientras que el peso de este grupo entre las mujeres es de sólo el 4%. Ello ejemplifica que la jerarquía de las empresas es predominantemente masculina, con sus consecuentes repercusiones en las remuneraciones y otros aspectos de la vida laboral. Esta realidad persiste actualmente, pese al interés gubernamental de aplicación de medidas tendientes a incrementar la representación femenina en los puestos más altos en la toma de decisiones de los sectores privados y públicos. Se constata, que no se han producido iniciativas empresariales que promuevan cambios en este sentido. Casaca (2017).

Las consideraciones expuestas anteriormente fundamentan la importancia de abordar el análisis de las desigualdades ocupacionales por género en Portugal.

## **2. Desigualdades ocupacionales por género en Portugal**

En este apartado, partiendo de la explotación de los datos del Censo 2011-INE, a nivel de 130 profesiones, nos aproximamos al análisis de las desigualdades laborales de género mediante la presentación de un panorama de los índices de distribución, concentración, representación y segregación en Portugal.

Atendemos a la estructura ocupacional, destacando los sectores y grupos profesionales donde se sitúa la mayor participación tanto femenina como masculina. Para detallar este comportamiento trabajamos con índices que se relacionan con la desigualdad ocupacional por género. En primer lugar, siguiendo a Castaño et al. (2002) e Hidalgo et

---

<sup>3</sup> Casaca y Perista (2017, p.6) definen el coeficiente de discriminación como el coste adicional que quienes emplean atribuyen a la contratación de mujeres en relación a la de los hombres. Las autoras, siguiendo a González et al. (2008), señalan que en Portugal éste pasó de 13,1% en 1985 a 16,1% en 2005, lo que explica la relevancia de atender a la discriminación en la problemática de las remuneraciones.

al. (2007); analizamos la evolución de la composición del empleo por género a nivel nacional, mediante el índice de distribución, de concentración y de representación.

Posteriormente, nos centramos en la medición de la segregación laboral por género trabajando con un índice de segregación. Estos índices intentan resumir en un único en qué grado las pautas de concentración de las mujeres y los hombres en las ramas de actividad económica difieren. Seleccionamos, en este caso, al índice de disimilitud (ID) (Duncan y Duncan, 1955).

### *Índices de distribución, concentración y representación*

Nuestro análisis se basa en la información recogida en el censo realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas de Portugal en el año 2011, en el que se desglosan 130 profesiones. Los datos obtenidos permiten observar la evolución de la distribución, la concentración y representación de la población empleada según sexo en el mercado laboral de Portugal. Destacamos a continuación los objetivos y la metodología de cálculo de estos índices.

El primero de éstos tiene como objetivo analizar el porcentaje de mujeres (o de hombres) que trabajan en una determinada profesión, grupo profesional o rama de actividad. Se calcula a través del cociente entre el número de trabajadoras (o de trabajadores) en esa profesión o rama de actividad y el número total de empleados/as (hombres y mujeres) en esa misma profesión, grupo profesional o rama de actividad.

El índice de concentración se utiliza para determinar la profesión, grupo profesional o rama de actividad en que las mujeres (hombres) trabajan más frecuentemente. Se calcula por el cociente entre el número de trabajadoras (o de trabajadores) en una determinada profesión, grupo profesional o rama de actividad y el total de trabajadoras (o de trabajadores, respectivamente).

El índice de representación explica en que ocupaciones la participación de las mujeres (hombres) es superior o inferior a la participación media de mujeres (hombres) en el empleo total. Se define como el porcentaje de mujeres en la  $i$ -ésima ocupación dividido por el porcentaje de mujeres en el empleo total. Si en la ocupación  $i$  se obtiene un valor para la representación que es mayor que 1, entonces se dice que las mujeres están sobre-representadas en esa ocupación, en el sentido de que su participación en esa ocupación supera a la participación media de las mujeres en el empleo total de la economía. Por el contrario, si en la ocupación  $i$  se obtiene un valor para la representación que es menor que 1, entonces se dice que las mujeres están infra-representadas en ella.

La clasificación utilizada aplica además el umbral de profesiones masculinizadas/feminizadas propuesto por Cáceres et al. (2004); que considera a 1,25 el valor de referencia del índice de representación para asumir tales denominaciones. De esta manera, se observa en 59 grupos profesionales, que los hombres poseen un índice de representación superior a 1,25; por lo que dichos grupos se considerarían profesiones “masculinizadas”. Sin embargo, en el caso de las mujeres, sólo en 32 grupos profesionales este índice superaba ese valor. Por tanto, serían denominadas profesiones “feminizadas” prácticamente la mitad del número de las masculinizadas.

En nuestro análisis, hemos considerado dentro de esos conjuntos la siguiente agrupación: Grupo I identificado como de “representación extrema”, donde se incluyen aquellas profesiones feminizadas o masculinizadas que poseen un indicador de representación igual o superior a 1,75. Las Tablas 1 y 2 exponen dentro de este grupo, el tipo de profesiones que se incluyen en cada caso.

Al comparar ambas tablas se puede apreciar que los cuatro valores más altos que alcanza el índice de representación para la ocupación femenina (entre 1,94 y 2,05) son superiores al mayor valor de la ocupación masculina (1,91). Esto sucede en los grupos profesionales altamente feminizados:

- Técnico de secretariado;
- Trabajadores de limpieza en casas particulares, hoteles y despachos;
- Auxiliares de educadores de infancia y de profesores;
- Agricultor y criador de animales de producción combinada, de subsistencia

Tabla 1. Profesiones “feminizadas” del Grupo I. Portugal, 2011.

Profesiones	Distribución		Concentración		Representación	
	H	M	H	M	H	M
Técnico de secretariado	2,16	97,84	0,00	0,02	0,04	2,05
Trabajadores de limpieza en casas, hoteles y despachos	4,11	95,89	0,40	10,12	0,08	2,01
Auxiliares de educadores de infancia y de profesores	7,01	92,99	0,14	2,09	0,13	1,94
Agricultor y criador de animales	7,41	92,59	0,01	0,08	0,14	1,94
Trabajadores de cuidados personales en servicios de salud	8,94	91,06	0,34	3,78	0,17	1,90
Peluqueros, esteticistas y similares	9,68	90,32	0,20	2,01	0,19	1,89
Profesores de enseñanza básica educadores de infancia	11,72	88,28	0,36	2,94	0,22	1,85
Asistentes en la preparación de comidas	12,32	87,68	0,04	0,31	0,24	1,83
Auxiliares de enfermería y parteras	14,92	85,08	0,01	0,05	0,29	1,78

Fuente: Elaboración propia basada en INE: Censo de la población, 2011.

Tabla 2. Profesiones “masculinizadas” del Grupo I. Portugal, 2011.

Profesiones	Distribución		Concentración		Representación	
	H	M	H	M	H	M
Trabajadores calificados de constr. estructuras básicas y similares	99,47	0,53	7,50	0,04	1,91	0,01
Trabajadores calificados en acabados de la construcción	99,09	0,91	1,72	0,02	1,90	0,02
Trabajadores no calificados de la industria extractiva y construcción	98,97	1,03	1,81	0,02	1,90	0,02
Tripulación de cubierta de navíos y similares	98,45	1,55	0,06	0,00	1,89	0,03
Maquinistas de locomotoras y similares	98,22	1,78	0,11	0,00	1,88	0,04
Instaladores y reparadores de equipamiento eléctrico	98,19	1,81	1,79	0,04	1,88	0,04
Operadores de equipamientos móviles	98,11	1,89	1,52	0,03	1,88	0,04
Pintores, limpiadores de fachadas y similares	97,97	2,03	1,34	0,03	1,88	0,04
Trabajadores calificados de la acuicultura y pesca; cazador	97,76	2,24	0,35	0,01	1,87	0,05
Trabajadores de chapas metálicas, preparadores y montadores de estructuras metálicas.....	97,66	2,34	2,98	0,08	1,87	0,05
Conductores de vehículos pesados y de autobuses	97,59	2,41	4,99	0,13	1,87	0,05
Operadores de instalaciones, de la extracción minera y de procesamiento de minerales	97,43	2,57	0,39	0,01	1,87	0,05
Mecánicos y reparadores de máquinas y de vehículos	96,89	3,11	2,67	0,09	1,86	0,07
Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y telecomunicaciones	96,66	3,34	1,07	0,04	1,85	0,07
Pescador, cazador y recolector de subsistencia	94,54	5,46	0,07	0,004	1,81	0,11
Conductores de automóviles ligeros, furgonetas y motocicletas	94,10	5,90	0,72	0,05	1,80	0,12
Trabajadores calificados de silvicultura y similares	92,81	7,19	0,26	0,02	1,78	0,15
Forjadores, cerrajeros metálicos y similares	91,76	8,24	1,40	0,14	1,76	0,17
Sargentos de las Fuerzas Armadas	91,63	8,37	0,22	0,02	1,76	0,17
Ingenieros de electrotecnología	91,54	8,46	0,53	0,05	1,75	0,18

Fuente: Elaboración propia basada en INE: Censo de la población, 2011

Al comparar ambas tablas se puede apreciar que los cuatro valores más altos que alcanza el índice de representación para la ocupación femenina (entre 1,94 y 2,05) son superiores al mayor valor de la ocupación masculina (1,91). Esto sucede en los grupos profesionales altamente feminizados:

- Técnico de secretariado;
- Trabajadores de limpieza en casas particulares, hoteles y despachos;
- Auxiliares de educadores de infancia y de profesores;
- Agricultor y criador de animales de producción combinada, de subsistencia

#### *Segregación laboral por género a nivel nacional*

El índice de disimilitud Duncan es uno de los más frecuentemente empleados para este análisis a nivel nacional. En cuanto a su definición y metodología de cálculo señalamos los siguientes aspectos:

Se define como la suma a lo largo de todas las ocupaciones del valor absoluto de las diferencias entre los porcentajes de mujeres y los porcentajes de hombres en cada ocupación y se divide todo ello por dos. Representa el porcentaje de hombres (o mujeres) que deberían cambiar de ocupación laboral para que la distribución del empleo en ambos sexos fuese igual.

$$ID = \frac{1}{2} \sum_{i=1}^n \left| \frac{\text{Mujeres en la ocupación } i}{\text{Empleo total femenino}} - \frac{\text{Hombres en la ocupación } i}{\text{Empleo total masculino}} \right|$$

Toma valores entre 0 y 1, representando el 0 una distribución igualitaria (las mujeres están distribuidas entre las ocupaciones en la misma proporción que los hombres) y el 1 la segregación total.

El índice es sensible al nivel de desagregación de la estructura ocupacional; es decir, a mayor agregación menor es la segregación que capta, ya que es mayor la pérdida de información en cuanto a la integración de mujeres y hombres en el mercado laboral. Por tal razón, resaltamos la importancia de disponer de una más amplia desagregación de profesiones, que es la correspondiente al censo de 2011.

Los censos anteriores (correspondientes a los años 1991 y 2001) aportaron información sólo a nivel de 117 y 112 profesiones respectivamente; lo que obstaculiza la comparabilidad de los valores de los ID obtenidos para esos años con el actual.

Los cálculos realizados para Portugal, año 2011 y con un nivel de desagregación de 130 profesiones ofrecen el siguiente resultado un valor de ID de 0,5259. Dado que este índice indica la proporción de trabajadores/as que deberían cambiar de ocupación para que no existiese segregación laboral; se observa que en lo concerniente a ese año el 52,59% de las personas empleadas deberían realizar dicho cambio ocupacional. Tal cifra, como se aprecia resulta bastante elevada.

Aunque no se establece una comparación con períodos anteriores por la dificultad antes mencionada, observamos una tendencia de la segregación laboral a mantenerse en altos

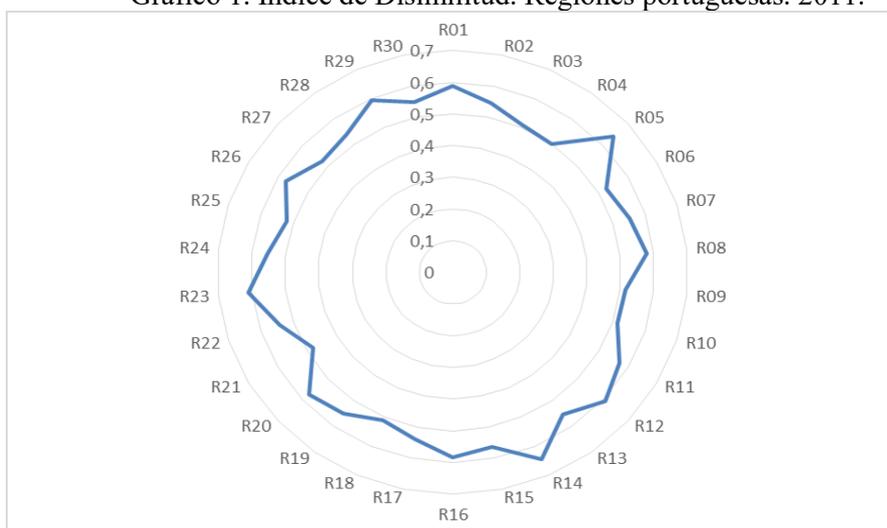
niveles en el país, con sus negativas consecuencias para la equidad de género en este ámbito y a nivel social en general.

### 3. Índice de disimilitud en las regiones portuguesas

Como señalamos anteriormente el cálculo de este índice se realiza generalmente con datos a nivel de país, pero son pocos los trabajos que abordan su estudio a nivel regional. En el caso de Portugal, según constatamos, el valor del ID es alto; por lo que nos cuestionamos si ello resulta una generalidad manifiesta en todas sus regiones o si existen, entre ellas, importantes disparidades.

A continuación, procedemos a calcular el ID para las 30 regiones portuguesas; lo que constituye una aportación novedosa de esta investigación. Los resultados obtenidos se muestran en el siguiente gráfico.

Gráfico 1. Índice de Disimilitud. Regiones portuguesas. 2011.



Fuente:

Elaboración propia. Datos del Censo de 2011, INE.

Nota: R01(Minho-Lima); R02(Cávado); R03(Ave); R04(Grande Porto); R05(Tâmega); R06(Entre Douro e Vouga); R07(Douro); R08(Alto Trás-os-Montes); R09(Baixo Vouga); R10(Baixo Mondego); R11(Pinhal Litoral); R12(Pinhal Interior Norte); R13(Dão-Lafões); R14(Pinhal Interior Sul); R15(Serra da Estrela); R16(Beira Interior Norte); R17(Beira Interior Sul); R18(Cova da Beira); R19(Oeste); R20(Médio Tejo); R21(Grande Lisboa); R22(Península de Setúbal); R23(Alentejo Litoral); R24(Alto Alentejo); R25(Alentejo Central); R26(Baixo Alentejo); R27(Lezíria do Tejo); R28(Algarve); R29(Região Autónoma dos Açores); R30(Região Autónoma da Madeira).

Entre las regiones que presentan un ID más elevado, se encuentran zonas poco industrializadas (Pinhal Interior Sul, Pinhal Interior Norte) conjuntamente con la región de Tâmega, caracterizada por su industria de calzado y de muebles. En el grupo de regiones que componen el intervalo de menor valor del ID se encuentran Grande Lisboa y Grande Porto, donde se ubican los más significativos centros urbanos del país, con un importante desarrollo de sectores productivos y de servicios. Ambos presentan los menores niveles de segregación laboral por género con un ID de 0,2940 y 0,3256 respectivamente. En resumen, sólo 7 regiones poseen valores de este índice inferiores al nacional de 0,5259 mientras que las restantes 23 regiones lo superan.

#### 4. Conclusiones

Nuestra revisión bibliográfica señala que, a pesar del aumento de la participación laboral femenina en Portugal, persisten las desigualdades de género determinadas por diversos factores culturales, socioeconómicos y familiares. La división asimétrica del trabajo no remunerado, los estereotipos de género y los patrones de discriminación de las mujeres en el mercado laboral, condicionan la división del trabajo remunerado.

A partir de los datos del Censo 2011-INE (a nivel de 130 profesiones), los cálculos de índices de distribución, concentración y representación en Portugal, ponen de manifiesto que tanto las profesiones donde se constata una elevada representación femenina como masculina, se ajustan a los estereotipos sociales y a las percepciones socioculturales que tradicionalmente identifican las actividades a desempeñar por cada sexo en el mercado laboral. Así, se reproducen los patrones de división del trabajo según género, asociando ésta a esferas predeterminadas.

Para estudiar el comportamiento de la segregación laboral por género, tanto a nivel nacional como regional, hemos seleccionado el índice de disimilitud Duncan y Duncan. El valor que alcanza el ID en el total de Portugal es alto; por lo que resulta fundamental seguir avanzando en el análisis de sus determinantes, en especial, en aquellas regiones que presentan índices de segregación más elevados.

En definitiva, estos resultados ponen de manifiesto la necesidad de cambios en la distribución de la inserción laboral femenina en las distintas profesiones para erradicar las desigualdades en ese ámbito. La visibilización de tales inequidades constituye un paso indispensable para avanzar en el camino de su transformación.

#### Bibliografía

- Abrantes, M. (2013). “Fortalezas e masmorras: A persistência da divisão sexual das profissões na sociedade contemporânea”. *Ex aequo*, Publicação de Associação Portuguesa de Estudos sobre as Mulheres – APEM, nº 27, pp. 113-127.
- Anker, R. (1997). “La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías”. *Revista Internacional del Trabajo*. Vol. 116, nº 3, pp. 343-370.
- Bastos, A.; Fernandes, G. L.; Passos, J. (2004). “Estimação da discriminação salarial de género”. *Notas Económicas*, 19, pp. 35-48.
- Brunet, I. y Alarcón, A. (2005). “Mercado de Trabajo y Familia”. *Revista de Investigaciones Políticas y Sociológicas*. Vol. 4, nº 2, pp.115-129.
- Cáceres, J. I.; Escot, L; Fernández, J.A. y Saiz, J. (2004). “La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español”. *Documento de trabajo 04-06*, Universidad Complutense de Madrid. Disponible en: <http://eprints.ucm.es/6830/1/0406.pdf>
- Cantante, F. (2014). “Desigualdades de género no topo dos ganhos salariais em Portugal”. OD-CIES - WP - Working paper. <http://hdl.handle.net/10071/7998>
- Casaca, S. (2009). “Flexibilidad laboral y relaciones de género en Portugal”. *Asparkia*, 20, pp.147-163.
- Casaca, S. F. (2017). “Portugal: The Slow Progress of the Regulatory Framework”. En: *Gender Diversity in the Boardroom*, pp. 45-74. Palgrave Macmillan.

- Casaca, S. F. y Perista, H. (2017). “Como explicar o persistente diferencial salarial em desfavor das mulheres? Um contributo com base nas dinâmicas laborais recentes em Portugal”. SOCIUS/CSG Working papers;nº 1/2017.
- Castaño, C; Sánchez-Herrero, M e Iglesias, C. (2002). “Tecnología y empleo en perspectiva de género. El caso español al final del siglo XX”. *Economía Industrial*. nº 348, pp. 27-40.
- Chagas, M. y Casaca, S. (2007). “Gender-biased Occupations and Strategies to Overcome Precariousness: the Case of Portuguese Scientists”. En: International Conference *Women’s Participation in Democracies*, Portugal.
- Días, A. L. (2012). “Desigualdades de Género no Mercado de Trabalho Português. A satisfação laboral em quanto possível indicador”. VII Congresso Português de Sociologia. Universidade do Porto.
- Duncan, O. D. y Duncan, B. (1955). “A methodological analysis of segregation indexes”. *American Sociological Review*, vol. 20, núm.2, pp.210-217.
- European Commission (2013). “Brecha salarial entre hombres y mujeres: las mujeres en Europa aún trabajan 'gratis' 59 días”. Comunicado de prensa. Bruselas, 9 de diciembre de 2013. Disponible en: [http://europa.eu/rapid/press-release\\_IP-13-1227\\_es.htm](http://europa.eu/rapid/press-release_IP-13-1227_es.htm)
- Ferreira, V. (1998). “As mulheres em Portugal: situação e paradoxos”. Documento 119, Centro de Estudos Sociais (CES), Universidad de Coimbra.
- Ferreira, V. (Org.) (2010). “A Igualdade de Mulheres e Homens no Trabalho e no Emprego em Portugal: Políticas e Circunstâncias”, CITE, Lisboa.
- González, P; Santos, L. D.; Santos, M. C. (2008). “Gender pay differentials in Portugal: Contributions to the employment policy debate in the European Union”. *Social Policy and Administration*, 42, 125-142.
- Hidalgo, A; Pérez, S. y Calderón, M. J. (2007). “La discriminación laboral de la mujer: una década a examen”. Secretaría general de políticas de igualdad, Instituto de la mujer. Universidad de Castilla-La Mancha.
- Nogueira, C. y Saavedra, L. (2007). “Estereótipos de género: conhecer para os transformar”. En: Direcção Geral de Inovação e Desenvolvimento Curricular, Ministério da Educação (2007): *A Dimensão de Género nos Produtos Educativos Multimédia*. Lisboa.
- Perista, H.; Cardoso, Ana; Brázia, A.; Abrantes, M.; Perista, P. (2016). *Os usos do tempo de homens e de mulheres em Portugal*. Lisboa: CESIS/ CITE. SOCIUS/CSG
- Pinto, T. (2007). “Industrialização e domesticidade no século XIX: a edificação de um novo modelo social de género”. En: Henriques, F. (org.), *Género, Diversidade e Cidadania*. Edit. Colibri, Lisboa, pp. 155-168.
- Tavora, I., Rubery, J. (2013). “Female employment, labour market institutions and gender culture in Portugal”. *European Journal of Industrial Relations*, 19(3), pp. 221-237.
- Torres, A., da Silva, F. V. (1998). “Guarda das Crianças e Divisão do Trabalho entre Homens e Mulheres”. *Sociologia: Problemas e Práticas*, 28, pp.9-66.