



# **FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACIÓN DEL EMPLEO Y LA FAMILIA.**

**(1/2)**

**RESPONSABLE: ROCÍO TREVIÑO MARURI**

**Investigación financiada mediante subvención recibida de acuerdo con lo previsto en la Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo (subvenciones para el Fomento de la Investigación de la Protección Social –FIPROS-)**

**La Seguridad Social no se identifica con el contenido y/o conclusiones de esta investigación, cuya total responsabilidad corresponde a sus autores.**



## **INFORME** **(I PARTE)**

**Identificación del proyecto: FIPROS-2007/52**

**Título:**

# **FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACION DE EMPLEO Y FAMILIA**

Entidad Subvencionada: Centro de Estudios Demográficos

Investigador principal: Rocío Treviño

Equipo investigador: Rocío Treviño, Elena Vidal y Daniel Devolder

Orden TAS/940/2007, de 28 de marzo, (Subvenciones para el Fomento de la Investigación Social FIPROS)

## **Presentación**

Este informe se compone de dos partes muy diferenciadas que pueden leerse como dos investigaciones independientes aunque tengan un nexo de unión en común: el interés en que aporten nuevos conocimientos sobre la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar para que puedan servir de base para la implementación, reorientación o evaluación de políticas de igualdad dirigidas a corregir la falta de equidad de género que la realidad social muestra en ese terreno.

En la primera parte se presentan algunos indicadores de la vulnerabilidad de género en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en España, a partir del análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa (EPA). La aportación principal es la descripción característica y abreviada de los modos diferenciales de participación en el mercado laboral de los hombres y mujeres (de los reales y de los deseados) significándolos a partir de la posición que los hombres y mujeres ocupan en el hogar.

La segunda parte del informe tiene como objetivo ampliar el conocimiento de la sociodemografía del uso de las excedencias y reducciones de jornada por cuidado de hijos a partir de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL). La evaluación de estas medidas emblemáticas de conciliación se realiza desde diferentes frentes: en términos de cobertura de estos derechos, en relación al grado de corresponsabilidad por sexo que implican en cuidado de los hijos, en relación al perfil de las usuarias, en referencia a la relación entre las pautas de participación laboral antes y después de un período de baja laboral por excedencia, en la determinación de los factores que inciden en una excedencia de duración corta y de los que inciden en una reincorporación con reducción de jornada .

# ÍNDICE

## I PARTE

### FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACION DE EMPLEO Y FAMILIA A PARTIR DE LA EPA

1. Introducción: referentes teóricos de partida y objetivos.....	8
2. El origen del debate de la conciliación.....	20
3. Fuentes y metodología.....	24
4. Contexto .....	33
4.1 Evolución de los indicadores básicos: la relación actividad.....	33
4.2 La segregación ocupacional e indicadores de precariedad laboral.....	39
5. La posición en el hogar de la población potencialmente y posición en relación a la actividad en el mercado .....	58
6. La no conciliación: la inactividad laboral.....	66
7. El cuidado de dependientes y las pautas de participación laboral. Realidad y deseo.	78
8. La conciliación. La ocupación por posición familiar y las horas de trabajo habitual: realidad y deseo .....	82
9. El paro y otros indicadores de precariedad familiar por posición familiar. ....	100
10 Determinantes sociodemográficos del trabajo a tiempo parcial.....	108
11. Las parejas de dos ingresos y las horas de trabajo habituales y deseadas .....	126
12. Interrupciones laborales: responsabilidades familiares en situaciones especiales .	138
13. Las parejas de dos ingresos y los recursos utilizados para atender a los hijos durante la jornada laboral .....	143
14. La disponibilidad de servicios de cuidados y el deseo de mayor vinculación laboral .....	150
Reflexiones finales .....	157
Bibliografía.....	162
Índice de tablas .....	165
Índice de Gráficos.....	167

## I PARTE

# **FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACION DE EMPLEO Y FAMILIA A PARTIR DE LA EPA**

## **I PARTE**

### **FACTORES E INDICADORES DE VULNERABILIDAD EN LA CONCILIACION DE EMPLEO Y FAMILIA A PARTIR DE LA EPA**

## 1. Introducción: referentes teóricos de partida y objetivos

El objetivo del trabajo es analizar los factores de vulnerabilidad en la conciliación de la vida laboral y la vida familiar en España a partir del análisis de los datos de la Encuesta de Población Activa. La Encuesta de Población Activa (EPA) es la fuente estadística fundamental para estudiar las características de la población en relación al mercado laboral y, al hablar de conciliación, la propuesta de estudio lleva implícita la voluntad de proponer otro marco de análisis teórico y empírico que el usualmente utilizado en los estudios que versan sobre las pautas de actividad laboral de la población, tanto femenina como masculina.

En la mayoría de estos estudios se utiliza una perspectiva de análisis individual a la hora de investigar el comportamiento de los individuos en relación al mercado de trabajo; y la variable género, como una variable estructural que configura la posición de las mujeres y de los hombres en el mercado de trabajo, apenas es tomada en cuenta a nivel analítico. Sí es mucho más común, en cambio, que se atiende al género a nivel argumentativo; si bien esto es así, preferentemente, en los estudios centrados en la actividad laboral femenina y, rara vez, en los que analizan las pautas de participación laboral masculina. De este modo, por ejemplo, suele argumentarse la débil posición que ocupan las mujeres en el mercado de trabajo por el rol que tienen en la esfera doméstica pero rara vez se esgrime el *absentismo* masculino en el trabajo doméstico y de cuidado para explicar unas pautas laborales de plena *disponibilidad*<sup>1</sup>.

En este trabajo partimos, en primer lugar, de una perspectiva analítica de género. Y el análisis de las pautas de participación laboral de hombres y mujeres desde esta óptica necesariamente implica superar el marco individual, ya que se parte de la premisa de que las desigualdades de género se generan en los procesos de interacción entre géneros; y éstos se producen en un espacio social conformado bajo la relevancia social de la división sexual del trabajo en la esfera de los hogares y en la esfera laboral. Por tanto, dicha perspectiva implica que no se pueden entender dichas prácticas de participación laboral sin tener en cuenta la interacción de géneros en el espacio doméstico o familiar, en los hogares.

---

<sup>1</sup> En la terminología de Torns (2005), socióloga de la Universidad Autónoma de Barcelona, que a través de grupo de investigación, QUIT, lleva trabajando casi 20 años sobre la relación tiempo y trabajo.

De este modo, para superar la perspectiva de análisis individual de las pautas de participación en el mercado laboral de la población reconduciéndolo bajo la batuta de la conciliación de la vida laboral y familiar y con el referente de la equidad de género, utilizaremos el hogar como unidad de referencia. El hogar es la unidad de convivencia fundamental en la que hombres y mujeres comparten recursos y gastos para atender a unas responsabilidades comunes; además, constituye el nivel micro en el que operan los consensos socioculturales de las normas de interacción entre sexos- los contratos de género- que conforman las pautas diferenciales por género en relación al reparto de las responsabilidades familiares y a los modos de participación en el mercado. Los contratos de género, en la terminología de Hirdmand (1998), aluden a consensos socioculturales en las normas de interacción entre los sexos que cambian a lo largo del tiempo y suponen la operacionalización de los sistemas de género que se mantienen en tres niveles: superestructura cultural, instituciones y procesos de socialización.

En segundo lugar, el examen de dichos patrones de participación laboral partiendo de la noción de conciliación de la vida laboral y familiar subraya, desde esta perspectiva de género, nuestro compromiso teórico, empírico y, también, político, de ahondar en el significado de la conciliación en relación al fomento de la igualdad de género y no sólo como una mera estrategia de inserción y mantenimiento de las mujeres en el mercado laboral<sup>2</sup>.

Es decir, desde la perspectiva teórica y política del género, la conciliación laboral y familiar sólo puede ser eficaz como instrumento de fomento de igualdad si erosiona el actual contrato social entre géneros, basado en esta división sexual del trabajo en el hogar y en la familia, que reparte sin equidad los costes sociales de la reproducción: entre hombres y mujeres, entre aquellos con y sin responsabilidades de cuidado de familiares dependientes y entre las distintas generaciones<sup>3</sup>.

Hay que tener presente que la consideración de la conciliación como mera estrategia de inserción y mantenimiento de las mujeres en el empleo, deriva en un contrato de género (Hirdman, 1998) que consolida una estrategia de participación

---

<sup>2</sup> En el apartado siguiente se tratará de modo sucinto la importancia de esta cuestión en el debate de la conciliación surgido del ámbito académico.

<sup>3</sup> La transición demográfica nos ha enseñado cómo la parte de la actividad social dedicada a la reproducción cambia con la transición demográfica de una generación a otra (Pérez. 2003)

laboral de la mujer de “doble presencia”<sup>4</sup>, en la que las mujeres son admitidas en la fuerza de trabajo laboral pero con una posición marginal<sup>5</sup>, que traduce una segregación vertical y horizontal en el mercado de trabajo en función del género y de si se tienen o no tienen hijos o dependientes; y unos modos de participación laboral masculina, sin presión al cambio, que expresan y refuerzan, a su vez, su posición marginal en las tareas de cuidado del hogar y trabajo doméstico (Mahon, 1995).

Por eso no son pocos los que han criticado que las actuales y tímidas políticas de conciliación han estado dirigidas exclusivamente a las mujeres para salvaguardar su presencia en el mercado de trabajo, o que no estándolo explícitamente en su formulación, no han tenido en cuenta que los contratos de género operan por consensos socioculturales, lo que en ambos casos ha impedido que estas políticas de conciliación se instrumentalizasen para reducir las desigualdades de género y que, incluso, esta omisión del contexto ha tenido efectos contraproducentes al respecto. Entre estos efectos se citan el de legitimar y reforzar el *statu quo* a través de lo que Torns (2005) denomina una mera política de escaparate de las empresas<sup>6</sup> o su instrumentalización como *marketing* político y electoral (Cordón y Tobío, 2006), ya que no parecen atacar la contradicción estructural, generadora de desigualdad, entre el trabajo remunerado y el trabajo doméstico y de cuidado.

También se ha criticado, y en una dirección parecida, que tales políticas han podido tener el efecto de mitigar la presión al cambio (Brullet, 2000) ejercida por las transformaciones sociales recientes que acompañan la reestructuración del capitalismo postfordista<sup>7</sup>: el envejecimiento de la población con el consecutivo incremento de necesidades de cuidado, la incorporación de la mujer el mercado de trabajo, la

---

<sup>4</sup> Concepto acuñado por la socióloga Laura Balbo para expresar una “doble carga de trabajo” desarrollada en un mismo espacio, tiempo y jornada (tiempo sincrónico que no es lo mismo que doble jornada), con lo que ello supone de volumen e intensidad de trabajo material y de condicionamiento de las actitudes, valores y contenidos ante la vida laboral, familiar y personal (Torns, 1995)

<sup>5</sup> De este modo, la bibliografía anglosajona distingue claramente el concepto de “dual-earner couple” o “dual income couple” del de “dual-career” de parejas o familias. El primero refiere tan sólo a aquellas parejas en las que ambos están ocupados en mercado laboral y el último implica además un compromiso entre los dos miembros de la pareja en el desarrollo de una carrera profesional individual y para ello ambos se comprometen a compartir el trabajo familiar (Raport and Raport, 1971)

<sup>6</sup> Que en el fondo ha servido para legitimar la reivindicada petición de las empresas de flexibilizar y desregular la jornada laboral, ya sea mediante el trabajo a tiempo parcial, la instauración de turnos, trabajos temporales, contratación temporal, etc (Torns, 2003) como respuesta a la incertidumbre del mercado y a la creciente competitividad en un contexto de economía globalizada (Parella, 2000). Chinchilla y Polemans (2002) aluden a que se piensa la conciliación como una estrategia para combatir el absentismo laboral, retener mano de obra cualificada e individualizar las relaciones laborales.

<sup>7</sup> Capitalismo que gira en torno al sector servicios y no industrial

reducción de la fecundidad por debajo del nivel deseado<sup>8</sup>, la diversificación familiar<sup>9</sup>, la crisis general del empleo, la globalización<sup>10</sup>, etc. Son estos algunos de los elementos que visualizan hoy la tensión en la conciliación de la vida laboral y familiar.

Pero la respuesta a esta presión no debiera ser una política de “paños calientes”. De hecho, en tercer lugar, la importancia política de analizar las pautas de participación laboral desde la perspectiva de la conciliación entre la vida laboral y familiar deriva precisamente de que los contratos de género implican diferentes avances en la construcción de una ciudadanía de género. Dado que en nuestras Sociedades del Bienestar, gran parte de los derechos económicos y sociales están vinculados a la participación en el mercado laboral, es necesario el reparto de la carga total de trabajo (trabajo laboral, trabajo domestico y de cuidado y trabajo cívico)<sup>11</sup> para lograr esa ciudadanía de género. La desigual redistribución por sexos de esta carga de trabajo total nos conduce a hablar todavía de una ciudadanía inacabada en las actuales democracias occidentales, siguiendo las palabras de Vogel-Polski (2001). Pero una ciudadanía de género implicaría reconocer datos relevantes de la aportación de las mujeres a lo que es necesario en nuestras sociedades, lo que significaría reconstruir la idea de trabajo, sin reducirla estrictamente al ámbito laboral. Este ámbito laboral ha relegado a los demás

---

<sup>8</sup> Cómo se expresa en el apartado siguiente, la popularidad de las políticas de conciliación ha estado conectada a factores y preocupaciones diversas, entre las que cabría destacar las demográficas. La configuración de la conciliación como una estrategia natalista, por ejemplo, en el discurso neoliberal que conecta la baja fecundidad con la viabilidad de los Estados de Bienestar por un supuesto problema de desequilibrio de las ratios de dependencia poblacionales (Maccinnes, 2006). Lo que sí parece, en principio, menos discutible como algo problemático en el ámbito de la fecundidad actual, no es tanto que sea tan baja como que sea tan tardía. Un nivel bajo de fecundidad es un rasgo estructural de las sociedades occidentales actuales difícil de evitar (nacemos menos pero vivimos más, es decir, hay una mejor eficacia reproductiva), pero sí parece que un retraso excesivo de la fecundidad es evitable y nocivo por cuanto está llevando aparejado problemas de infertilidad que implican que las mujeres no alcancen a tener el número de hijos deseados (Cabré, 2005). En este sentido, y en relación a la problemática del equilibrio entre la vida laboral y familiar, Macinnes (2005) destaca la aparente paradoja de que, al tiempo que la tasa de actividad laboral de las madres ha incrementado, ha disminuido la tasa de parentalidad de la población ocupada (de las que estando en edad de tener empleo son madres) por ello resalta, con la mítica frase de la escritora sueca y premio novel de la paz, Alva Myrdal, que “lo que hay que salvaguardar no es tanto el derecho a trabajar de la mujer casada sino el derecho de la mujer trabajadora a casarse y tener hijos”. En un momento como el actual, en que el proceso de integración a la vida adulta en la sociedad española se ha alargado hasta la treintena, por el retraso en la formación de un hogar independiente, el alargamiento de la trayectoria educativa, las dificultades en la obtención de un empleo estable y de acceso a una vivienda, es especialmente pertinente tal aseveración.

<sup>9</sup> La proliferación de los divorcios y de nuevos modelos convivenciales (familias monoparentales, hogares unipersonales, *Living Apart Together* etc) suponen una cierta ruptura del tipo familiar biparental de hombre sustentador de la familia (“*male breadwinner*”).

<sup>10</sup> Debe evitarse a través de unas buenas políticas de género la triple discriminación de clase social, género y etnia que sufren las inmigrantes extracomunitarias que, concentradas en ocupaciones de servicios de proximidad (Parella, 2000), permiten, de este modo, la inserción laboral de mujeres autóctonas con cargas familiares y niveles de cualificación relativamente altos reforzándose, así, los procesos de segmentación en el mercado de trabajo (Domingo y Bayona, en prensa)

<sup>11</sup> Concepto originariamente acuñado por Durán (1998)

ámbitos de lo social a procesos de ciudadanía vicarios, de ciudadanía otorgada, como la ciudadanía femenina otorgada por la participación en el mercado de trabajo del cabeza de familia (Alonso, 2004).

Hay que tener presente, en cuarto lugar, que los contratos de género no son auspiciados exclusivamente en la libertad de las familias, del mercado o de los individuos<sup>12</sup> sino que están respaldados por el Estado<sup>13</sup> que, a través de diferentes configuraciones institucionales, ofrece más oportunidades y garantías a formas diversas de acomodo del contrato de género a las pautas de participación laboral (Salido, 2006) Así, el modelo del varón como sustentador de la familia o el de las familias de doble ingreso o el más común modelo de familias de “ingreso y medio” son, por ejemplo, diferentes formas de organización del bienestar, pero, también, conllevan diferentes implicaciones en cuanto a la equidad de género y se respaldan en una arquitectura institucional de diferente naturaleza (Fernández Cordón y Tobío, 2005).

Desde este punto de vista y, a pesar de las críticas vertidas primero por académicas feministas al concepto de conciliación y, más específicamente, a las políticas de conciliación realizadas (Torns, Borràs i al. 2003/2004; Lewis 2006; Salido 2006; Borràs i al., 2007)<sup>14</sup>, abordaremos el tema de las diferencias de patrones de participación laboral femenina y masculina bajo el prisma de la conciliación laboral y familiar, aprovechando el gancho de la relativa popularidad alcanzada por el término, para andar por un camino que constituye el nudo gordiano de la desigualdad de derechos de ciudadanía entre hombres y mujeres. Éste está fundamentado en la actual relación social de tiempo y trabajo que, tal y como asevera Torns (2004), significa en clave masculina y mercantil sólo empleo (trabajo laboral) y jornada laboral. La visibilidad pública de la temática puede suponer un primer paso para comprender que la conciliación no es un problema individual y que además atañe al bienestar de las familias. Aunque está por ver que se consiga reconducir su problemática fuera de la esfera de las “mujeres”, reconociendo que se trata de una problemática que atañe al conjunto de la sociedad y a la actual organización social del trabajo.

---

<sup>12</sup> La familia, el Estado y el mercado son las principales esferas dispensadoras de recursos en los modernos Estados de Bienestar

<sup>13</sup> No hay que olvidar, por ejemplo, que diferentes medidas conciliadoras promovidas por los Estados tienen diferentes efectos sobre la igualdad de género: servicios públicos de proximidad, permisos parentales de diferente naturaleza y de más o menos larga duración, transferencias monetarias a las familias con dependientes etc .

<sup>14</sup> En el apartado siguiente se aborda el debate y se realiza una síntesis de estas críticas

Si bien Torns (2005, 2007), Maccines (2006) Lewis (2006) han resaltado la ambigüedad del concepto conciliación en términos teóricos e incluso políticos, la principal dificultad con la que nos encontramos aquí es la de objetivar y operacionalizar el concepto en términos empíricos.

Desde el punto de vista político, creemos que reconduciendo las políticas de conciliación de la esfera laboral a las de igualdad de género bajo una estrategia de “transversalidad”<sup>15</sup>, que implica incorporar los criterios de igualdad en todas las políticas y a todos los niveles y etapas, se evitaría los efectos contraproducentes de refuerzo del *status quo* anteriormente mencionado en relación a la desigualdad de género. El excelente artículo de Lewis (2006) en el que analiza el encuadre y derroteros de las políticas recientes de la Unión Europea en tres campos de actuación (las políticas de conciliación de la vida laboral y familiar, las políticas de igualdad de oportunidades y las políticas sociales) en relación al compromiso que adquieren y al significado que adoptan en promover, en cada uno de sus marcos y en un ensamblaje conjunto, la igualdad de género, da muchas pistas sobre los errores cometidos y el camino de transversalidad que debe seguirse. Su conclusión sostiene que las políticas de conciliación han experimentado un deslizamiento de encuadre que ha provocado efectos negativos. De su primera asociación a las políticas de igualdad de oportunidades a la de la esfera de las políticas laborales, lo que habría reducido los campos de actuación de las políticas de igualdad de género, que ha quedado definidas en términos de participación en el mercado de trabajo, disminuyéndose así la atención en promover la igualdad de reparto del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres, requisito imprescindible para revalorizar el trabajo realizado fuera de la esfera laboral.

Pero esta redirección de la problemática política del ámbito laboral al de la transversalidad de las políticas de igualdad de género exige clarificar conceptos y encuadrarlos en sus referentes teóricos. Desde esta perspectiva, de las críticas de ambigüedad vertidas por Torns (2004) Macinnes (2006)<sup>16</sup> al término de conciliación de la vida laboral y familiar, la más grave es la de que suele ocultar la dimensión social de la problemática de la conciliación de la vida laboral y familiar y, de este modo,

---

<sup>15</sup> Estrategia definida en inglés como “mainstreaming” ya en la IV Conferencia Mundial sobre Mujeres celebrada en Pekin.

<sup>16</sup> Macinnes (2008) realiza un excelente análisis sobre la impresión analítica del término conciliación de la vida laboral y familiar y el camino para resolver las imprecisiones y ambigüedades en el plano teórico recurriendo a las teorías sociológicas clásicas en torno a la relación tiempo, trabajo, actividad y tecnología

obstaculizar los cambios estructurales necesarios para su solución<sup>17</sup>. El núcleo duro de la problemática debería situarse, y en ello coinciden ambos autores desde perspectivas teóricas muy diferenciadas, en torno a cómo repartir los costes sociales de la reproducción y de las tareas de cuidado sin que la justicia social quede vulnerada. Es una problemática, por tanto, que atañe al conjunto de la sociedad. La vía más rápida podría ser no discutir la racionalidad de la actual organización social del trabajo y renegociar sus efectos o corregirlos mediante un tipo de políticas compensatorias; y la otra vía, más costosa y revolucionaria, exigiría cambiar los cimientos de la organización social del trabajo por un sistema redistributivo de la carga total del trabajo.

Para ello las sociólogas que han teorizado sobre la relación del tiempo y trabajo desde una perspectiva feminista, han expresado la necesidad de reconstruir la noción cultural de trabajo, que institucionalmente sólo reconoce el trabajo remunerado. Tal necesidad no vendría expresada sólo por cuestiones de conocimiento y análisis de cómo funcionan nuestras sociedades o de cómo explicar las pautas de participación laboral diferenciada por género, sino como vía de corrección de los mecanismos generadores de desigualdad en la actual organización social del trabajo, sobre todo de género, pero también de etnia o clase. Dada la diferente naturaleza del trabajo laboral y no laboral y que una parte de este trabajo que no es mercantilizable<sup>18</sup>, la vía planteada es la redistribución de la carga total de trabajo, pero lo difícil es cómo se plantea esta redistribución. ¿Qué parte debe asumirla el estado socializando sus costes?; ¿cómo se articulan los intereses encontrados de los trabajadores y empresarios?; o ¿de los trabajadores con o sin hijos?, o ¿de las necesidades en el corto y largo plazo?<sup>19</sup>. Por un lado, las reducciones horarias de la jornada laboral con carácter sincrónico y cotidiano se incluyen, desde esta perspectiva, como una necesidad para no menospreciar la cotidianidad y la lógica de sincronía o simultaneidad con la que operan todas las combinaciones posibles de tiempo y trabajo; y, por otro lado, la necesidad de políticas activas que impidan el absentismo masculino en la esfera de trabajo no laboral, o su

---

<sup>17</sup> De este modo, en el ámbito político y social se ha encuadrado la problemática de la conciliación como una problemática individual de mejora individualizada de la gestión del tiempo o defendiéndose en el ámbito laboral como con un estrategia legal que pase por la negociación colectiva (Torns, i al., 2003)

<sup>18</sup> Desde perspectivas teóricas muy diferenciadas también coinciden en esta naturaleza diferenciada de los trabajos o actividades Macinnes y Torns.

<sup>19</sup> ¿Cómo resolver que en un mercado de trabajo igualitario y en una economía globalizada los empresario afronten la elección entre un trabajador con responsabilidades de cuidado y otro sin ellas?; los individuos pueden desear colectivamente que se aseguren las labores de reproducción de la fuerza de trabajo (empresarios o trabajadores sin responsabilidades familiares) pero rechazar individualmente pagar por esos costes en el corto plazo (Macinnes, 2008),

total “presentismo” o disponibilidad en la laboral si se quiere mirar desde la otra cara de la moneda. (Torns, 2005).

Pero el uso del binomio vida familiar-vida laboral al hablar de conciliación, según estos autores, hace un flaco favor a este intento de reconstrucción de la noción de trabajo, pues se señala que lleva a la confusión conceptual entre empleo y trabajo. Bajo la rúbrica de vida familiar se oculta eufemísticamente todo ese otro trabajo no laboral que realizan las mujeres y que además se realiza en sincronía con el trabajo laboral (Tonrs, 2004). Además, confunde bajo el mismo la problemática de si la conciliación afecta a la totalidad de la población o sólo a los que tienen responsabilidades parentales. Tampoco el uso del término conciliación parece contar con muchos defensores en el debate académico por cuanto se denuncia que disfraza una problemática que es, en esencia, acerca de las relaciones de poder entre diferentes grupos (principalmente hombres y mujeres) y de cómo su contribución a las actividades sociales debe dibujar los patrones de distribución social de las obligaciones y recompensas (Maccinnes, 2008).

Pero para aterrizar en el análisis empírico y operacionalizar el concepto, una de las principales dificultades con la que nos encontramos radica en el hecho de que, a pesar de que a nivel teórico existe una amplia aceptación de que la articulación de las relaciones sociales que se establecen en el ámbito del mercado laboral no puede entenderse sin tener en cuenta las relaciones sociales que se instauran en la esfera de la familia o de los hogares en torno a la reproducción, las estadísticas rutinarias para estudiar las características de la población en el mercado de trabajo incluyen escasísima información sobre este último ámbito. Sólo las encuestas de usos de tiempo<sup>20</sup> permiten la interconexión en un plano analítico común de las prácticas del trabajo laboral y del no laboral. Pero no contamos con ninguna estadística que permita el seguimiento de su evolución temporal y sólo en base a informaciones estadísticas periódicas pueden presentarse indicadores necesarios para evaluar los efectos de las políticas de igualdad de género puestas en marcha o corroborar los deslizamiento de las fronteras de la división sexual y social del trabajo que se producen con el paso del tiempo.

---

<sup>20</sup> El INE en el marco de las operaciones de estadísticas sociales recomendadas por Eurostat realizó *La Encuesta de empleo del tiempo 2002-03*. Valga decir que las encuestas del tiempo nacieron en su origen con una preocupación más económica que social, para medir el volumen de la economía sumergida aunque enseguida se utilizaron para configurar un PNB ampliado que comprendiese el valor de producción de los servicios de uso propio en los hogares ()

Sin entrar en la crítica de las dificultades que presenta la EPA para un análisis de género de la situación diferenciada que presentan hombres y mujeres en el mercado laboral<sup>21</sup> y enfocar nuestro análisis en el tema de la conciliación, intentaremos precisar, en quinto lugar, su significado a nivel empírico. Para ello, priorizaremos la dimensión temporal que es el eje del espacio socio-laboral que mejor nos permite aproximarnos a la forma en que la articulación de actividades, en términos de conciliación de la vida laboral y familiar, puede presentar rasgos de vulneración desde el punto de vista de la equidad de género.

Dado que la EPA no introduce apenas información sobre esa otra esfera de actividades de la población necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo (trabajo doméstico y de cuidado), cuya presencia, ausencia e intensidad condiciona las pautas de participación laboral de la población, utilizaremos la intensidad de tiempo de trabajo laboral en exceso o en defecto como un indicador no equitativo de un uso igualmente desigual de tiempo en actividades de trabajo doméstico y de cuidado, utilizando como marco de significación el hogar o, mejor dicho, la posición que ocupan hombres y mujeres en el hogar desde el punto de vista de su estructura familiar. Así, y desde una perspectiva de género, se considerará que el “Working time”, reconocido social y económicamente, es sólo una parte de la carga de trabajo total o global (Durán, 1998), que condiciona su intensidad y la posición que se ocupa en el mercado de trabajo.

De este modo, nos proponemos analizar las pautas de participación laboral teniendo en cuenta las características individuales (sexo, edad, nivel educativo) pero, analizándolas también en función de las características del hogar (estructura del hogar, posición en el hogar, número de hijos, características sociodemográficas del cónyuge, pautas de participación laboral del cónyuge, etc).

Pero para entrar en la vulnerabilidad de la conciliación de la vida laboral y familiar analizaremos en primer lugar a qué factores responde la discrepancia entre las pautas de participación en el mercado de trabajo y el modo en que las personas desearían hacerlo. Si las razones que explican la discrepancia están relacionadas 1) con la ausencia o con dificultades de acceso de servicios para el cuidado de los niños o personas dependientes; 2) con las responsabilidades familiares de cuidado rutinarias; y 3)

---

<sup>21</sup> Ver García Sáinz (1993) y Carrasco (2001)

con la falta de flexibilidad laboral<sup>22</sup> para atender a estas responsabilidades, estaremos ante situaciones explícitas de vulnerabilidad en la conciliación.

Pero también hablaremos de ella en los casos en que exista una brecha entre cónyuges en la participación laboral en horas de trabajo, en interrupciones laborales por motivos familiares, en flexibilidad laboral para atender a las responsabilidades familiares, en jornadas laborales incompatibles con el cuidado de familiares, haya o no discrepancia entre el modo de participación laboral y el modo en que los individuos de cada sexo desearían hacerlo.

De este modo, para discernir las situaciones de vulnerabilidad en la conciliación de empleo y familia, se considerará también que el sistema de género (Hirdman, 1999) que asigna la división sexual del trabajo opera no sólo en las instituciones sociales sino en la superestructura cultural (normas y valores de la sociedad), y a través de los procesos de socialización que inculcan los roles de sexo. Por ello, el diferente grado de vinculación al mercado laboral entre cónyuges con las mismas cargas familiares que no muestren discrepancia entre el deseo y la realidad también serán consideradas situaciones de vulnerabilidad en la conciliación desde una perspectiva de género, si entendemos ésta como estrategia de fomento de la equidad entre sexos.

El término conciliación, por tanto, no debe confundir la ausencia de conflicto entre el deseo y la realidad en las pautas de participación laboral con ausencia de discriminación en aquellas situaciones en que, por ejemplo, haya una fuerte desigualdad en tiempo de trabajo laboral entre los miembros de la pareja y no se viva como obligada por ninguno de los dos. Los referentes teóricos que consideran el género nos indican que las representaciones colectivas, los roles de género, no tienen que generar necesariamente conflicto aunque funcionen como fuente de dominación. Siguiendo a Bordieu, en los sistemas de dominación masculinos, la violencia simbólica, aquella que es percibida como creencia y apoyada en expectativas colectivas y en creencias socialmente inculcadas, juega un papel crucial.

Por eso, en nuestro análisis de la vulnerabilidad de la conciliación entre la vida laboral y familiar, se presupone que una asimetría importante de *working time* entre cónyuges, de interrupciones laborales, etc, implica por sí sola vulnerabilidad en la

---

<sup>22</sup> Somos conscientes de que el tema de la flexibilidad no adquiere necesariamente un significado neutro o positivo de cara a la igualdad de género puesto que como señala Meulders (1998) puede aparecer aparejada a una segregación social y laboral sobre todo entre las mujeres.

conciliación vida familiar y vida laboral, que traduce discriminación social entre grupos que ocupan diferente posición en cuanto al sistema de recompensas sociales. Mientras la desigual implicación en la esfera doméstica y familiar determine diferente posicionamiento social en términos de recursos y protección social, esta desigualdad traduce de forma inequívoca una falta de equidad social.

De igual modo, se interconectarán las categorías o situaciones de empleo, siguiendo una jerarquización en función del grado de precariedad (inactivo, parado, contrato indefinido, ocupación temporal, jornada completa, parcial) con las posiciones ocupadas en el seno del hogar para abordar la cuestión de cómo se articula la jerarquización laboral con la extralaboral.

El análisis se realizará, por tanto, desde la perspectiva del mercado laboral, entendiendo por factores de vulnerabilidad aquéllos que deriven en unas pautas de participación laboral no deseadas por razones relacionadas con las responsabilidades familiares, con la disponibilidad de servicios para atender dichas responsabilidades, o con unas pautas de actividad laboral entre cónyuges con similares cargas familiares muy desiguales en horas de trabajo, interrupciones laborales por motivos de cuidado de los niños, etc.. Se trata de averiguar y medir los principales factores responsables de la desigual vinculación de hombres y mujeres al mercado laboral atendiendo a la estructura de los hogares y a la posición diferenciada de unos y otros en el hogar.

En sexto, y último lugar, resta añadir que uno de los prerrequisitos fundamentales para la eficacia en la implementación de cualquier política social es realizar una diagnosis de la problemática sobre la que se quiere incidir. Y dado que los datos de la EPA suelen tomarse como punto de referencia del estado del mercado de trabajo en España<sup>23</sup> y puesto que presentan información periódica y actualizada, ésta ha sido la razón por la que se ha optado por tomar esta fuente estadística como base informativa para la construcción de indicadores básicos sobre la vulnerabilidad de la conciliación de la vida laboral y familiar desde una perspectiva de género. Los referentes teóricos que perfilan la problemática de la conciliación, los puntos de partida del análisis, así como las dimensiones a través de las cuales se pretende operacionalizar

---

<sup>23</sup> No sólo en España sino también en los países de nuestro entorno a pesar de ser una fuente que cuenta con muchos inconvenientes para realizar un análisis de las características de la población en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género. Dado que cada vez más en nuestras economías el género es una de las categorías básicas de estructuración del mercado de trabajo, es imprescindible una modificación de la EPA en la línea de las críticas y sugerencias señaladas por García Saínz (1993) y Carrasco (2001)

empíricamente la noción de conciliación de la vida laboral y familiar y el concepto de vulnerabilidad, anteriormente presentados, guiarán la construcción de estos indicadores. Estos indicadores y su análisis detallado constituyen la aportación esencial del proyecto, que no pretende sino realizar a través de los mismos una descripción característica y abreviada de la problemática de la conciliación laboral y familiar que sirva de base para la implementación y evaluación de políticas dirigidas a corregir las desigualdades de género.

## 2. El origen del debate de la conciliación

El uso académico del término conciliación en los análisis empíricos en Sociología ha sido importado, sin mucha reflexión, del debate reciente originado en el campo de las políticas públicas de la Unión Europea (UE). Y en este trasvase, no se han considerado demasiado las preocupaciones que han impulsado dicho debate o la adecuación de las asunciones que comporta para una conceptualización, que desde un corpus teórico adecuado, sirva de herramienta analítica útil en Sociología (Torns, 2006 : Maccinnes, 2007; Parella..).

En concreto, el término ‘conciliación ’ se populariza cuando, a finales de la década de los 90, aparece de la mano de las políticas de empleo de la UE, que configuran la conciliación de la vida laboral y la vida familiar (CVLF, en adelante) como una nueva estrategia para aumentar el empleo (Torns, Borràs i al. 2003/2004; Fernández Cordón, 2006; Maccinnes, 2006). Así, en el Consejo Extraordinario sobre el Empleo de Luxemburgo- 1998- o en el Consejo Europeo de Lisboa -2000 se expone como uno de los principales objetivos de la estrategia europea para el empleo (EES) aumentar éste en cada uno de los países de la Unión Europea<sup>24</sup>, con la voluntad de garantizar, para llegar a dicho objetivo, la igualdad de oportunidades en el acceso y en el mantenimiento de hombres y mujeres en el mercado laboral. Es más, se especifica<sup>25</sup> como objetivo global a alcanzar, a más tardar, en el año 2010, una tasa de ocupación femenina del 60%. Para ello se insta a los países de la Unión a fomentar el empleo en los servicios, con mención expresa de los servicios personales, y la conciliación de la vida laboral y familiar.

Estas medidas se encuadran en el ámbito del combate por la igualdad de oportunidades y, específicamente, como medidas para facilitar el acceso y la continuidad de las mujeres en el empleo. En la misma línea, en la Conclusiones de la Presidencia del Consejo Europeo de Bruselas de marzo de 2006 se expresa que, dado que las políticas de fomento de la igualdad de género son vitales para alcanzar el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad, el Consejo Europeo subraya

---

<sup>24</sup> El Consejo de Lisboa de 2000 cifra ese nivel de empleo en una tasa de ocupación del 70% a alcanzar a más tardar en el 2010

<sup>25</sup> Consejo de Lisboa 2000

que es el momento de comprometerse a nivel Europeo en la implementación de políticas para promocionar el empleo de las mujeres y de asegurar un mayor equilibrio entre la conciliación de la vida laboral y familiar.

Esta instrumentalización de la (CVLF) en el ámbito de las políticas de empleo ha cuajado también en España bajo la forma de *Ley de Conciliación de la vida laboral y la vida familiar* (1999), cuyo contenido se limita a una trasposición de varias directivas europeas sobre permisos de maternidad, parentales y trabajo a tiempo parcial, dimensiones muy limitadas en relación a lo que el título de la ley parece prometer (Fernández Cerdón y Tobío, 2006).

Este nuevo encuadre de las políticas de conciliación, como se ha dicho en el apartado anterior, ha recibido numerosas críticas en el ámbito de los analistas de las políticas públicas de igualdad de género dentro y fuera de nuestras fronteras. Han supuesto una merma en la amplitud de la noción de igualdad de género, que ha quedado definida primariamente en términos de participación en el mercado laboral, lo que ha implicado una pérdida de énfasis en la promoción del reparto igualitario entre hombres y mujeres del trabajo laboral y no laboral, sin subrayar el compromiso de activar medidas dirigidas a modificar el comportamiento de los hombres en relación al trabajo del hogar y a las responsabilidades de cuidado (Lewis 2006).

Para Torns, Borràs i al. (2003/2004) tal y como están formuladas las políticas de CVLF, y a pesar de ser presentadas y defendidas como políticas de igualdad de género, se convierten desde su inicio en medidas dirigidas exclusivamente hacia las mujeres, conduciendo a que éstas acumulen mayor carga de trabajo total (laboral y no laboral) y favoreciendo la generalización de la “doble presencia” de las mujeres. Desde esta perspectiva, son políticas que las autoras califican de ineficaces para promover la igualdad de género por cuanto no implican una revisión del actual contrato social entre géneros, basado en la división sexual del trabajo en el hogar y la familia. Y es dicho contrato la base de un conflicto de derechos de ciudadanía y de reparto de los costes sociales de la reproducción, que es preciso superar para alcanzar mayor equidad política y social así como un mayor grado de bienestar.

Como alternativa para fomentar la igualdad de género proponen las políticas del tiempo frente a las políticas de conciliación, cuya finalidad última sería la promoción de un cambio en la organización temporal vigente en las sociedades del bienestar (Borràs, Torns i al., 2007) que implicase una reconceptualización del concepto de “trabajo” y

una revalorización social del trabajo de cuidado, etc. Frente a las políticas de conciliación situadas en la esfera laboral, las políticas del tiempo emplazan como escenario ideal de actuación la ciudad y la vida cotidiana (Brullet, 2000).

La reubicación prioritaria de las políticas de CVLF de la UE en el ámbito laboral responde según Maccinnes (2006) a la preocupación de los Estados por las tendencias demográficas recientes, especialmente por la caída de la fecundidad, por cuanto supone de amenaza al futuro de la oferta de mano de obra y a las ratios de dependencia viables entre activos e inactivos. De este modo, añade, forma parte del discurso liberal sobre el envejecimiento de la población que busca legitimar el recorte del Estado de Bienestar argumentando que los niveles actuales no pueden ser asumidos en un mundo globalizado. En una línea similar, Lewis (2006), destaca que la política de empleo se ha configurado como la mayor preocupación de la política social de la Unión Europea en aras de asegurar la viabilidad del modelo social europeo. En una línea de argumentación paralela, Salido (2006) sostiene cómo la participación laboral femenina se ha ido transformando en objeto de interés político y este hecho ha producido una transformación de naturaleza.

El eco de este debate en los medios de comunicación en España ha sido exitoso y rápido, alcanzando a la retórica de las políticas públicas no sólo estatales sino autonómicas e incluso locales, así como a los procesos de negociación sindical de las empresas (Torns i al., 2007). El aumento reciente y rápido del empleo femenino en España y la rápida e importante reducción de la fecundidad en nuestro país, son algunos de los motivos esgrimidos para tal éxito (Maccinnes, 2006), (Fernandez Cordón y Tobio, 2006).

La pregunta clave es si el debate de la conciliación tiene posibilidades de presentarse con nuevos planteamientos que permitan avanzar hacia una toma de conciencia social de la importancia de la esfera de la reproducción en el sistema de necesidades sociales. Esta toma de conciencia debería servir para cimentar una nueva cultura del trabajo (laboral y extralaboral) que vehicule un nuevo sistema de redistribución social de las obligaciones y recompensas sociales (derechos sociales) equitativo y no discriminatorio para las mujeres. Se necesita partir de la naturaleza diferenciada de las actividades de producción y reproducción que son necesarias para el bienestar colectivo.

Este proyecto pretende incidir en este debate presentando un análisis de las características de la población en relación al mercado de trabajo con una nueva perspectiva de análisis que permita redirigir el debate bajo los trazos de una problemática que debe perfilarse conectada al bienestar del conjunto de la sociedad y a cuestiones de ciudadanía social, de justicia social.

### 3. Fuentes y metodología

El presente trabajo se basa en una explotación de los microdatos<sup>26</sup> de la *Encuesta de Población Activa* (EPA). La EPA es la fuente de información rutinaria para el análisis de las características de las personas en relación al mercado de trabajo, es una encuesta por muestreo de periodicidad trimestral y, por tanto, proporciona información continua y actualizada. Cada trimestre se entrevistan aproximadamente 200.000 individuos pertenecientes 65.000 hogares<sup>27</sup>.

Las series de EPAs utilizadas corresponden a los segundos trimestres de 1999 a 2007, revisadas a partir de los cambios metodológicos realizados en la EPA de 2005. Una de las razones de empezar nuestro análisis en 1999 es que a partir del primer trimestre de ese año, la EPA se ajusta al reglamento 577/98 del Consejo de la Unión Europea, relativo a la organización de una encuesta muestral sobre la población activa de la Comunidad (Diario Oficial de las Comunidades Europeas) y, a partir de ese momento, la Encuesta Comunitaria de Fuerzas de Trabajo (EFT), que se realiza de forma coordinada en el ámbito de la Unión, se incluye en la EPA<sup>28</sup>. La EPA de 1999 amplía el contenido, se adapta a las modificaciones de legislación laboral en relación a los tipos de contrato, recoge nuevas circunstancias de la actividad laboral, como el tiempo parcial, etc.

Otro elemento destacable de cara a un estudio de la conciliación laboral y familiar es que a partir de esa fecha se introduce nueva información sobre los miembros del hogar. Con anterioridad a 1999, sólo se recogía la relación de parentesco de todos los miembros del hogar en relación a la persona de referencia y esta información sólo permitía reconstruir la totalidad de los núcleos<sup>29</sup> primarios del hogar (aquellos en los

---

<sup>26</sup> Se trata de los ficheros de las encuestas de la EPA con registros a nivel individual y no agregado.

<sup>27</sup> El censo de población también recoge información sobre las características de las personas en relación al mercado de trabajo pero la EPA es una encuesta con ese objetivo específico. La riqueza de la información laboral recogida es mucho mayor que la del censo y, en especial, recoge con mayor detalle el modo de participación en el mercado de trabajo, permitiendo reconstruir situaciones laborales mucho más diferenciadas que en el censo y, por tanto, vislumbrar mejor las diferencias de género en las pautas de participación laboral. Además el censo se realiza cada diez años y no permite disponer de información actualizada.

<sup>28</sup> La EFT se realizaba con anterioridad una vez al año, en el segundo trimestre, y el cuestionario se incluía en la EPA de dicho periodo. A partir de 1999, la EFT pasa a ser trimestral, continua e introduce nuevas variables.

<sup>29</sup> Por definición, los núcleos corresponden a las relaciones de parentesco por filiación o afinidad primarias y se clasifican en 4 tipos: pareja sin hijos, pareja con algún hijo (de cualquiera de los dos),

que la persona de referencia del hogar está incluida) pero no los secundarios (núcleos familiares en los que la persona del hogar no está incluida). A partir de 1999, se pregunta sobre la existencia de cónyuge o pareja en el hogar y sobre la del padre y madre<sup>30</sup>. Esta información es fundamental para reconstruir todos los núcleos de parentesco: los primarios y los secundarios (núcleos en los que la persona de referencia del hogar no está incluida).

Otro elemento a señalar es que, en el citado reglamento del Consejo de la Unión Europea, se indicaba que en los segundos trimestres de cada año se debía introducir una serie de preguntas particulares sobre temas específicos relacionados con el mercado de trabajo. Y en el segundo trimestre de 2005 el tema investigado es precisamente el de la conciliación entre la vida laboral y la vida familiar<sup>31</sup>. De ahí deriva la selección realizada de centrarnos en los segundos trimestres de la serie<sup>32</sup>. Además, los segundos trimestres permiten comparar mejor los resultados con los relativos a EFT anteriores a 1999<sup>33</sup> y, por otro lado, cubren un periodo del año de poca variación estacional en relación con las cifras de empleo.

En ese año, 2005, se incorporaron nuevas variables que fueron exigidas por Eurostat<sup>34</sup> (Oficina Estadística de la Unión Europea); se implantó un nuevo procedimiento para centralizar las entrevistas telefónicas y mejorar la recogida de datos; y, finalmente, se reformularon las preguntas del cuestionario para estandarizar el proceso de la encuesta. Pero lo más destacable es que si las proyecciones revisadas de población derivadas del Censo de 1991 fueron las utilizadas para la elaboración de la de

---

padre solo con algún hijo (monoparental masculino) y madre sola con algún hijo (monoparental femenino). A diferencia del censo, se han considerado como hijos pertenecientes al núcleo del padre o madre los de cualquier estado civil sin cónyuge en el hogar y sin hijos. En algunas explotaciones, y en interés del análisis, se establecen criterios más restrictivos para ser considerado como hijo, por ejemplo, una determinada edad.

<sup>30</sup> En el censo de población de 2001, también se recoge la información de parentesco de esta manera, pero en los anteriores, sólo se pregunta sobre la presencia del padre o madre, no de ambos, de cada uno de los miembros del hogar, lo que impide la reconstrucción de las familias reconstituidas (formadas por un padre y una madre y algún hijo no común); y en los censos anteriores a 1991 sólo se recoge la información de parentesco en relación a la persona principal, lo que dificulta e impide la reconstrucción total de los núcleos secundarios.

<sup>31</sup> Ver Metodología del módulo de conciliación (<http://www.ine.es/daco/daco42/daco4211/modumeto05.pdf>)

<sup>32</sup> Además de ser los segundos trimestres los que se toman habitualmente de referencia en los estudios que abarcan series anuales de extensión prolongada

<sup>33</sup> Como se ha indicado, la EFT anteriores a 1999 eran anuales y se incluían en los cuestionarios de la EPA de los segundos trimestres.

<sup>34</sup> Por ejemplo las razones de no trabajar en la semana de referencia aún teniendo empleo, si se tiene un contrato fijo pero discontinuo, si se han realizado horas extras, si se desea un empleo aunque no se busque, las razones por las que no se podría trabajar más horas, razones para no poder empezar a trabajar en un plazo de 15 días, situación autopercebida en relación a la actividad. Todas estas variables muy interesantes de cara a un análisis de género del comportamiento de la población en el mercado de trabajo.

EPA de 2002 a 2004; en el año 2005 se sustituyen por las proyecciones de población basadas en el Censo de 2001. Esta circunstancia es importante tenerla presente, pues la revisión de las cifras de población obliga a un cambio en el cálculo de los factores de elevación, revisándose las series de 1996 a 2004. Cabe resaltar que, como menciona el INE<sup>35</sup>, las proyecciones revisadas derivadas del censo de 1991 utilizaron hipótesis de inmigración que de ningún modo previeron que a partir del año 2001 se registrasen en España más de 600.000 inmigrantes por año<sup>36</sup>.

Como ya se ha señalado, la principal limitación de la EPA para encarar el análisis de las pautas de participación en el mercado de trabajo desde una perspectiva de género es la falta de información que proporciona sobre la carga de trabajo total (laboral y no laboral). Con este planteamiento, parte de la falacia de considerar que “los individuos participan en el mercado de trabajo en condiciones económicas parecidas y expulsa al terreno de lo no económico las restricciones familiares y la división por sexo del trabajo” (Carrasco, 2001, Pág. 4). Para intentar re-significar estas pautas de participación teniendo en cuenta esa carga de trabajo total, se toma como unidad de referencia la posición ocupada por los individuos en la estructura del hogar. A pesar de la importancia teórica de esta variable y de la pericia técnica que requiere su reconstrucción, el INE no proporciona la posición ocupada por los individuos en el núcleo familiar, ni la estructura o tipología de los hogares y núcleos familiares como variables secundarias, lo que implica que, para aprovechar la información de parentesco, tenga que consumirse un tiempo considerable de la investigación en la reconstrucción de estas variables secundarias<sup>37</sup>.

Ahora bien, igualmente, y respecto a las características del empleo, se recoge muy poca información relevante de las más específicas del empleo femenino, que podrían dar pistas sobre las fronteras de la desigualdad de género que van más allá de una menor participación en el mercado de trabajo. De este modo, sería muy recomendable que se siguiesen las recomendaciones de la *XVI Conferencia Internacional de Estadística del Trabajo* (celebrada en Ginebra en 1999) en relación a

---

<sup>35</sup> Para una información detallada de los aspectos más relevantes de los cambios que se introducen en la EPA de 2005, ver INE “Encuesta de Población Activa 2005”, *Boletín informativo del INE, Cifras INE, 1/2005* (WWW.INE.es)

<sup>36</sup> Dado que los inmigrantes presentan unas características muy diferenciadas de participación en el mercado de trabajo que los españoles, el INE ha tratado de reflejar mejor el peso específico de los extranjeros en determinados sectores y profesiones modificando los factores de ponderación.

<sup>37</sup> El INE debería facilitar a los usuarios esta laboriosa tarea en aras de aprovechar la información de parentesco que se recoge, tal y como ya hizo con los microdatos del censo de 2001.

la medición del empleo inadecuado. Pero, igualmente, se echa en falta información muy básica para el cálculo de indicadores que pudieran darnos pistas de la vulnerabilidad en la articulación de actividades (o trabajos) en términos de conciliación de la vida laboral y familiar como, por ejemplo, los horarios laborales o, cuanto menos, la hora de finalización de la jornada laboral<sup>38</sup>. Otra sugerencia sería que en las conceptualizaciones sobre las situaciones de empleo, como en la usada en la EPA para indicar una situación de subempleo<sup>39</sup>, se rebasase el marco de la subjetividad del encuestado, pues los roles de género actúan en las representaciones colectivas de nuestros referentes culturales y conforman, de ese modo, la subjetividad en la percepción de la situaciones de empleo.

Otra limitación con la que nos hemos topado es el problema de la representatividad de los resultados por CCAA<sup>40</sup>. En cuanto se seleccionan determinadas subpoblaciones, y teniendo en cuenta que solemos tener como referencia la posición que los individuos ocupan en el hogar y, de un modo indirecto, la estructura del hogar, dejamos de disponer de resultados estadísticamente significativos por CCAA, pero también en relación a otras variables. Muchas veces los problemas de significación se han resuelto agrupando la serie en subperiodos de tres años y, principalmente, para ver la evolución de las pautas de participación laboral, se ha comparado el período 1999-2001 y 2005-2007. De todas formas, el análisis territorial ha quedado en un muy segundo plano.

Se ha buscado presentar indicadores sencillos y muy descriptivos, de fácil cálculo,<sup>41</sup> pero en ocasiones hemos recurrido a modelos de regresión logística para el análisis multivariable de variables dicotómicas.

En los resultados de las regresiones se presentan las *odds-ratios* (los  $\exp(b)$  de la regresión) o “propensiones relativas”: si la probabilidad es  $Pr$ , la propensión es  $Pn=Pr/(1-Pr)$  y la propensión relativa es  $Pn(a)/Pn(b)$ , donde “a” representa la categoría que toma una variable y “b”, la categoría de la variable que sirve de referencia. La ventajas de la regresión estriba en que se estandariza la propensión del fenómeno

---

<sup>38</sup> Podría distinguirse si esta jornada abarca todo el día, mañana, noche, tarde, mediodía, si cambia periódicamente, si es en 2 turnos, si se trabaja a llamada, etc, o si es una jornada continua, intermitente, estacional, a llamada o de otro tipo

<sup>39</sup> Ver la definición en la metodología de la EPA en [www.ine.es](http://www.ine.es).

<sup>40</sup> Esta era una de las razones por las que en principio se había barajado la posibilidad de trabajar con los censos de población, ya que no presentan estos problemas en la significación estadística de los resultados por provincias o CCAA.

<sup>41</sup> Aunque en la mayoría se incorpora la variable posición en el hogar, que como hemos dicho, es una variable secundaria que debería exigirse que fuese proporcionada directamente por el INE

analizado según las diferentes variables que se incluyen en el modelo, pues tiene en cuenta el efecto del conjunto de las variables independientes en el modelo sobre la variable dependiente de estudio y, además, proporciona los niveles de significación estadística.

El método de regresión utilizado ha sido el Fstep (LR) que, con el fin de identificar las variables con la menor capacidad explicativa, utiliza un procedimiento de entrada de variables en el modelo paso a paso, empezando por la mejor variable según el estadístico de puntuación utilizado. Las variables se testan una a una para entrar en el modelo basándose en el nivel de significación del estadístico de puntuación, en este caso la razón de verosimilitud..Es decir, si cada vez que se incluye una variable en el modelo aparece una diferencia significativa de cómo el modelo ajusta los datos observados, el ordenador retiene esta variable predictora y sino la excluye. Cuando se incluye una nueva variable, se reconsidera además mantener las que ya se habían añadido previamente, es decir, que no sólo puede entrar una nueva variable en cada paso, sino que puede salir alguna de las que ya estaban en la ecuación. El proceso finaliza cuando ninguna variable de las que no están en la ecuación cumple la condición para entrar y de las incorporadas a la ecuación ninguna cumple la condición para salir.

Dado que las características de las variables independientes y de las variables dependientes se miden en el mismo momento (no son datos biográficos), los parámetros de las regresiones deben interpretarse en términos de asociación y no de causalidad.

La muestra de la encuesta de población activa se renueva por sextas partes cada trimestre, manteniéndose fijas entre 5/6 partes en dos trimestres consecutivos, 4/6 partes en el siguiente y así sucesivamente. Esto significa que cada vivienda permanece en la muestra 6 trimestres consecutivos y, por tanto, dado que no contamos más que con los segundos trimestres, entre dos segundos trimestres de dos años consecutivos se mantiene fijas 2/6 partes de la muestra. Esto puede ocasionar problemas de superposición en la muestra en el análisis de los modelos de regresión logística. Se han examinado los parámetros de la regresión año a año y el sentido es el mismo que cuando los modelos se basaban en las muestra de los segundos trimestres de tres años consecutivos. De este modo, se ha evitado que éstos pierdan significación por el escaso número de casos (por ejemplo, de padres monoparentales).

Otra limitación de la EPA es que los frecuentes cambios en la codificación de algunas de las variables, por mínimos que sean, afectan a la continuidad de las series.

Ya sea porque se incluya una categoría nueva en una variable o se agrupen varias categorías en una sola, las curvas de las respuestas de las variables dan unos saltos excepcionales ahí donde se cambia de codificación, aún realizando las agrupaciones oportunas para intentar dar seguimiento coherente a las series. Esto ocurre, por ejemplo, en el seguimiento, tan importante para nuestra propuesta, como el de las variables: “Razones por las que no busca empleo”; “razón principal de la diferencia de horas efectivas y habituales” o “motivo jornada parcial”.

**Tabla 1. Agrupación del nivel de instrucción en 1999**

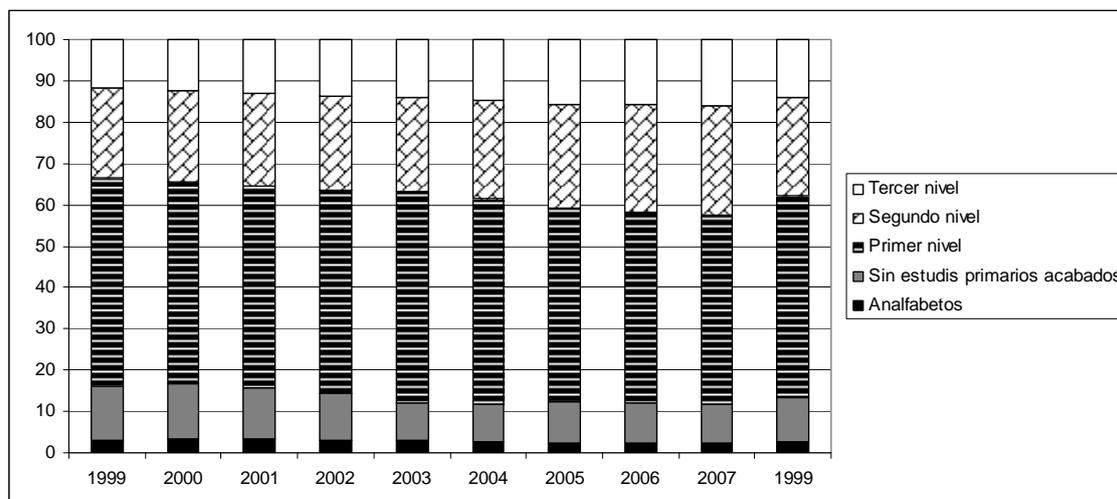
Agrupaciones	1999
	<b>Variable estud</b>
<b>Analfabetos</b>	01 = Analfabetos
<b>Sin estudios primarios acabados</b>	02 = Sin estudios
<b>Primer nivel</b>	03 = Estudios primarios y enseñanza general básica (e.g.b.), ciclos inicial, medio o primera etapa o equivalente segunda etapa y educación secundaria (nuevo sistema).  04 = Bachiller elemental o equiv.; enseñanza gral. básica (e.g.b), ciclo superior o 2ª etapa,y educación secundaria obligatoria (nuevo sistema)  05 = Certificado de escolaridad o cualquier otro certificado que en el futuro acredite la asistencia a la escuela durante el período de escolaridad obligatoria (habiendo superado un mínimo de cursos)
<b>Segundo nivel</b>	06 = Formación profesional de primer grado o equivalente  07 = Otras enseñanzas técnico-profesionales de primer grado  08 = Bachillerato superior, b.u.p. y bachillerato  09 = Módulo 2 de formación profesional  10 = Formación profesional de segundo grado o equivalentes académicamente  11 = Estudios de artes aplicadas y oficios artísticos  12 = Otras enseñanzas regladas equivalentes laboralmente o similares a la f.p.ii.  13 = Módulo 3 de formación profesional
<b>Tercer nivel</b>	Carreras universitariAS DE CICLO CORTO  15 = Área de ingeniería y tecnología  16 = Área de ciencias médicas y de la salud  17 = Área de humanidades  18 = Área de ciencias sociales y jurídicas  19 = Área de ciencias exactas y naturales  20 = Tres cursos aprobados (o primer ciclo), sin derecho a titulación, de una carrera de ciclo largo  21 = Área de ingeniería y tecnología  22 = Área de ciencias médicas y de la salud  23 = Área de humanidades  24 = Área de ciencias sociales y jurídicas  25 = Área de ciencias exactas y naturales Otras enseñanzas superiores y doctorado  26 = Estudios equivalentes a todos los efectos a diplomado universitario  27 = Estudios superiores de dos o tres años de duración no equivalentes a diplomado universitario  28 = Estudios equivalentes a todos los efectos a licenciado universitario  29 = Estudios superiores de al menos cuatro años de duración no equivalentes a licenciado universitario  30 = Doctores en ingeniería, tecnología, arquitectura, ciencias médicas y de la salud, exactas y naturales  31 = Doctores en humanidades y ciencias sociales

En relación a la clasificación de la población por nivel de instrucción, y para que la serie respetase la coherencia a lo largo de los años, se han tratado de armonizar la CINE 1997 (Clasificación Internacional Normalizada de Educación) y la CNED 2000 (Clasificación Nacional de Educación). Para ello se han incluido en el nivel primario los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria, con o sin título (graduado en secundaria), a partir del año 2000. En la Tabla 1 y Tabla 2 presentamos la homogeneización realizada y en el Gráfico 1 la clasificación por nivel de instrucción del total de la población resultante para cada uno de los años:

**Tabla 2. Agrupación del nivel de estudios de 2000 a 2007**

Agrupaciones	2000 a 2007
	<b>Variable nforma o nfom</b>
Analfabetos	80 = Analfabetos
Sin estudios primarios acabados	11 = Estudios primarios incompletos
Primer nivel	12 = Estudios primarios completos
	21 = Programas para la formación e inserción laboral que no precisan de una titulación académica de la 1ª etapa de secundaria para su realización
	22 = Primera etapa de secundaria sin título
	23 = Primera etapa de secundaria con título
	36* = Garantía social / iniciación profesional
Segundo nivel	31 = Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de la 1ª etapa para su realización
	32 = Enseñanzas de bachillerato
	33 = Enseñanzas de grado medio de formación profesional específica, artes plásticas y diseño y deportivas
	34 = Enseñanzas de grado medio de música y danza
	41 = Programas para la formación e inserción laboral que precisan de una titulación de estudios secundarios de la 2ª etapa para su realización
	51 = Enseñanzas de grado superior de formación profesional específica y equiv.: artes plásticas y diseño y deportivas
Tercer nivel	52 = Títulos propios de las universidades que no sean de postgrado ( dos años o más)
	53 = Programas que precisan de una titulación de formación profesional de grado superior para su realización (más de 300 horas o 6 meses)
	54 = Enseñanzas universitarias de 1 ciclo y equivalentes o personas que han aprobado 3 cursos completos de una licenciatura o créditos equivalentes
	55 = Enseñanzas universitarias de 1 y 2 ciclo, de sólo 2 ciclo y equivalentes
	56 = Programas oficiales de especialización profesional
	61 = Doctorado universitario

**Gráfico 1. Población por nivel de estudios. EPA 1999 a 2007. Población de 16 y más años**



Fuente: elaboración a partir de los microdatos de la EPA (2 trimestres)

La posición de los individuos en el hogar es una de las variables que, en mayor medida, hemos utilizado como variable intermedia, en un intento de re-significar los patrones diferenciales de participación en el mercado laboral, teniendo en cuenta esa otra esfera de fuera del mercado laboral que condiciona una posición desigual en el mismo.

La posición en el hogar es una variable derivada a partir de otras dos: la estructura de los hogares y los tipos de núcleos. No vamos explicar el minucioso trabajo

que exige la reconstrucción de los núcleos familiares y la tipología los hogares<sup>42</sup>, pero sí, resaltaremos que la EPA presenta ciertos sesgos en la captación de determinados tipos de hogar y núcleos, como ya han señalado otros autores (Requena, 1999; Garrido y Requena, 2000). Como en aquellas ocasiones en que es necesario substituir un hogar seleccionado de la muestra por otro, porque los repetidos intentos de contactar con algún miembro de ese hogar han resultado infructuosos, no se respeta que las características de la estructura del hogar del substituto sean equivalentes a las del primero, se produce el sesgo de subestimación de aquellos hogares en los que es menos probable localizar a sus miembros; por ejemplo, de los hogares de pequeño tamaño en que todos los miembros están ocupados, de los hogares unipersonales cuya persona de referencia está ocupada en el mercado laboral, etc<sup>43</sup>.

Por último señalar que también se ha explotado la información del módulo de la vida laboral y familiar que se realizó junto con la EPA del segundo trimestre del 2005. Este módulo se dirige a la población de 16 a 64 años de los hogares<sup>44</sup>. Tal y como se señala en la introducción de la metodología de este módulo<sup>45</sup>, uno de sus principales objetivos es analizar si las discrepancias entre los modos de participación en el mercado de trabajo de las personas y los modos en cómo desearían hacerlo, obedecen a razones de imposición ligadas a la falta de servicios de cuidados o a la falta de flexibilidad laboral. Además, se enfatiza que “uno de los objetivos de la encuesta es analizar las

---

<sup>42</sup> Dado que el SPSS, paquete estadístico utilizado, permite trabajar sólo en determinados casos con datos agregados, el procedimiento básico consistió en trabajar con subficheros que reunían los registros de un mismo agregado al que se le asignaba una clave para luego poder juntar todos los subficheros resultantes y adjudicar una clave común a los individuos que componían cada uno de los agregados: hogar, familia, núcleo. Después de asignar una clave común para todos los miembros que constituían cada hogar, se identificaron los núcleos familiares confeccionando una nueva clave, la clave de núcleo, que retomaba los dígitos de la clave de hogar. Esto se realizó con la pregunta del cuestionario que recoge la información de si el cónyuge o pareja está en el hogar y de si figura su padre y su madre en el mismo. En la identificación de los núcleos se tuvieron en cuenta dos criterios: 1) la relación madre-hijo/padre-hijo siempre tiene preferencia sobre la de hijo-madre/hijo-padre; 2) la relación de pareja siempre tiene preferencia sobre la relación madre-hijo/padre-hijo. De este modo, se fue trabajando con subficheros que luego se iban añadiendo por las claves mencionadas al fichero que contenía el total de registros y se fueron confeccionando los núcleos. Una vez juntados todos los ficheros por las claves de hogar, de núcleo se añadieron dos nuevos dígitos de persona, el número de orden de los sujetos en cuestión, para identificar a cada persona en el hogar y núcleo. Luego se hizo la tipología de núcleo y a partir de ahí fue fácil realizar una tipología de hogar. Luego se hizo la variable posición en el núcleo y después la de posición en el hogar que toma elementos de la posición en el núcleo y en el hogar.

<sup>43</sup> Por ello la EPA no es la mejor encuesta para captar las tipologías de hogares. Si comparamos los datos de la EPA del segundo trimestre de 2001 y los del censo de 2001, por ejemplo, se aprecia un subregistro de los hogares unipersonales en el total de hogares distribuidos por tamaño de casi 6 puntos porcentuales.

<sup>44</sup> Se observa, sin embargo, un porcentaje de no respuesta del 2,1%.

<sup>45</sup> [www.ine.es](http://www.ine.es).

consecuencias de la participación en el mercado de trabajo considerando el matiz de la libre elección frente a la imposición” (ver introducción).

La perspectiva de género, como ya se ha señalado, nos alerta de la dificultad de delimitar esta “libre elección” cuando hablamos de participación desigual en el mercado de trabajo condicionada por una repartición desigual en la carga de trabajo no remunerado, sobre todo, cuando no se está hablado de individuos sino de la relación social entre grupos, en este caso, de la relación entre géneros. Los patrones de estas relaciones se inculcan a través de una cultura condicionada por los roles de género que, a su vez, se acomodan en una determinada arquitectura institucional en nuestras sociedades. Por ello, las limitaciones de esta arquitectura institucional, de la organización social concreta no configuran sólo el espacio social de la desigualdad sino que los roles de género estructuran también la percepción de toda la vida social y la esfera de lo simbólico. Nos parece que esta perspectiva puede ofrecer mejores resultados a la hora de buscar y analizar indicadores de la vulnerabilidad en la conciliación de la vida familiar y laboral desde una perspectiva feminista que se proponga aportar nuevos elementos de reflexión y análisis de la realidad social que sirvan para plantear políticas dirigidas a luchar contra la desigualdad de género.

Desde nuestra perspectiva, se echa mucho en falta, por tanto, que este módulo no ofrezca detalle alguno del reparto de las tareas domésticas en el seno del hogar y poco sobre la organización del trabajo de cuidado de niños u otros dependientes

## 4. Contexto

### 4.1 Evolución de los indicadores básicos: la relación actividad

Como ocurre con muchos de los otros cambios que acompañan la modernización de la sociedad española tras la dictadura franquista, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo se produce tardía, pero aceleradamente, en relación a la mayor parte de los países europeos de la zona euro. Además se acompaña de unas características específicas que tensionan la relación de la esfera laboral y familiar: escasa importancia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres, limitadas políticas sociales y familiares y baja participación de los hombres en las tareas domésticas y de cuidado (Fernández Cordón y Tobío, 2006).

Durante la década de los 70 y hasta la mitad de la de los 80, la tasa de actividad femenina se mantuvo más o menos estable a un nivel muy bajo (en torno al 27% o 30% de la población de 16 a 84 años); pero a partir del segundo quinquenio de los 80, comienza un despegue imparable de estas tasas y éste se produce en un contexto de niveles muy altos de paro, especialmente femenino. Además, se acompaña de un incremento muy significativo de las tasas de actividad de las madres casadas. Ambos factores revelan que la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo deja de ser un fenómeno coyuntural y, por tanto, desencadena el inicio de un proceso de ruptura o erosión del modelo de familia del hombre sustentador (*male breadwinner*) (Prieto, 2007)<sup>46</sup>. Tal y como señala Toharia (2003), la gran crisis económica de los años 70 y principios de los 80 y la segunda gran crisis de principios de los 90, suponen la eclosión del desempleo en España, que alcanza en 1994 la tasa más alta de Europa y la más alta de toda la historia de España (Prieto, 2007)<sup>47</sup> y en esas circunstancias, “despega” la actividad femenina en España.

---

<sup>46</sup> Valga decir que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo es interdependiente de otros fenómenos que la acompañan: la caída del salario masculino y la imposibilidad de subsistir con un solo salario, la expansión del sistema educativo, la carestía de la vivienda, la necesidad empresarial de mano de obra barata, las transformaciones sociales que acompañan la terciarización de la economía, la caída de la fecundidad, los procesos emancipatorios femeninos etc. (Parella, 200).

<sup>47</sup> Prieto (2007) señala para esa fecha un 24% de desempleo y, en el momento de redactar estas líneas y acompañando la crisis iniciada en el año 2008, de nuevo, España se sitúa a la cabeza del paro, con una tasa de una tasa de paro del 17'4% (de 15 a 74 años) en el tercer trimestre de 2009, situándose la del conjunto de los 27 de la Unión Europea en un 8.9%.

Pero la etapa del mercado de laboral que se analiza aquí abarca un período de 8 años<sup>48</sup> que continúan un período de expansión económica que se inicia a mediados de los años 90 y que, durante trece años consecutivos, presenta una tasa media de crecimiento económico elevada, con pequeñas oscilaciones pero sistemáticamente igual o por encima a la del resto de países europeos. El año de inicio, 1999, señala el año en que España se incorpora como miembro fundador de la Unión Económica y Monetaria; acontecimiento que marca la aplicación previa de políticas económicas orientadas a la estabilidad. Estas políticas se acompañan de una corrección de la inflación, una bajada de los tipos de interés y unos moderados incrementos salariales, debido, en parte, al deseo de controlar la inflación para poder participar en la Unión Europea. Todos estos elementos favorecerán un crecimiento importante de la ocupación (Viñals, 2007; Cano *et al.*; 2000).

El periodo analizado, además de ser una etapa de expansión económica, también destaca por la importancia que adquieren los flujos de inmigrantes extranjeros en la sociedad española y en su mercado laboral. Entre 1999 y 2007, según datos de la EPA, la población total en España se incrementa en 4,9 millones, y el 80% de este incremento corresponde a extranjeros, que pasan de representar el 1,7% de la población total en 1999 al 11% en el año 2007. Mientras la población española se incrementa a lo largo del período a una tasa media anual de 0,27%, la extranjera lo hace a un 30%. La entrada de flujos de extranjeros es especialmente intensa en el primer quinquenio de la década de 2000 y muestra una tendencia algo menos acelerada al final del período contemplado.

Se trata también de un periodo de poca presión demográfica en el mercado de trabajo, puesto que se incorporan a éste las generaciones protagonistas del agudísimo descenso de la fecundidad de la década de los 80 y, de hecho, la población extranjera compone el 95% del crecimiento de la población potencialmente activa, es decir, de la población de 16 a 64 años. Pasa de constituir el 2% de la población potencialmente activa en 1999 a un 13% en 2007; y el peso de ésta es de un 14%, en la población activa de 16 a 64 años en el último año<sup>49</sup>. En relación con el tema que nos ocupa, se ha resaltado la importancia de la complementariedad e interdependencia de procesos que se dan en el mercado laboral con la llegada de mujeres inmigrantes extracomunitarias,

---

<sup>48</sup> En el capítulo de metodología se han señalado alguna de las razones que llevaron a iniciar el análisis ese año.

<sup>49</sup> Hay que tener en cuenta que se si se contaran los procesos de nacionalización que se han ido produciendo a lo largo del período, el porcentaje aumentaría

concentradas en los servicios de proximidad, y la integración y permanencia de las mujeres autóctonas en el mercado laboral (Parella, 2000; Domingo y Bayona, en prensa).

Y en estos años, en el mercado de trabajo, el crecimiento económico se refleja en un aumento importante de la actividad y del empleo. La población activa de 16 a 64 años crece a una tasa media anual de un 3.1% frente a la población total que lo hace en un 1.5%. La población activa masculina se incrementó en un 21% y la femenina en un 38% entre 1991 y 2007. Un 54% de los nuevos activos a principio y a finales del período corresponden a mujeres. En términos relativos, la tasa de actividad masculina se incrementa a lo largo del período en 4 puntos porcentuales, mientras que la femenina lo hace en 12 puntos. De modo que la diferencia de nivel entre la actividad varones y mujeres pasa de 29 puntos porcentuales en 1999 a 21 en el año 2007, con una tasa de actividad femenina de un 62% (ver tabla, Tabla 3). El *Gender Gap* ha sufrido una disminución importante pero la diferencia de las tasas todavía marca una diferencia de género significativa en relación a la vinculación al mercado laboral. En el año 2007, las mujeres representan el 41% de la población activa de 16 a 64 años frente al 35% que representaban en el año 1999.

En el contexto europeo, y según datos de Eurostat, la tasa de actividad femenina en España en el año 2007 se sitúa en relación al conjunto de los 27 países de la Unión Europea en el treceavo lugar empezando por la cola, con un porcentaje de población activa de 15 a 64 años de un 63%<sup>50</sup>, por encima de la de Italia (52%) y Grecia (55%); pero por debajo de la de Portugal (68.4) o Francia (65.9%); y muy por debajo de la de los países nórdicos<sup>51</sup> -como Dinamarca (77,1%), Suecia (76.9) o Finlandia (73,9%) y también por debajo de la de Alemania ( 70.8), Reino Unido (69.45) o Países Bajos (73,3). Pero destaca sobre todo por ocupar el cuarto puesto en el ranking de países de la Unión de mayor diferencia entre las tasas de actividad de hombres y de mujeres (de 20 puntos porcentuales), solo superada esta diferencia en Malta (39 puntos), Grecia (24 puntos) e Italia (24 putos).

---

<sup>50</sup> Según los datos de la EPA esta tasa se sitúa en el II trimestre de 2007 en un 62,1 para la población de 16 a 64 años

<sup>51</sup> Fuera de la Unión, Noruega cuenta con una tasa del 77.2%.

**Tabla 3. Principales magnitudes del mercado de trabajo por sexo. 1999-2007.**  
España

	16-64 años			16 y más años			
	Hombres	Tasa actividad	Tasa paro	Tasa empleo	Tasa actividad	Tasa paro	Tasa empleo
1999		79,0	10,8	70,5	65,9	10,7	58,8
2000		80,0	9,5	72,4	66,6	9,4	60,3
2001		79,6	7,4	73,7	66,3	7,3	61,4
2002		80,2	7,9	73,9	66,8	7,8	61,6
2003		81,1	8,2	74,4	67,6	8,2	62,1
2004		81,4	8,2	74,7	67,9	8,2	62,4
2005		82,2	7,3	76,1	68,7	7,3	63,7
2006		82,4	6,4	77,2	69,1	6,4	64,7
2007		82,8	6,1	77,7	69,3	6,1	65,1
Mujeres		3,8					
1999		50,5	22,8	38,9	39,6	22,7	30,6
2000		52,6	20,4	41,9	41,2	20,3	32,9
2001		51,3	15,1	43,5	40,1	15,0	34,1
2002		53,8	16,4	45,0	42,1	16,3	35,2
2003		55,7	15,9	46,8	43,6	15,9	36,7
2004		57,5	15,3	48,7	45,0	15,2	38,2
2005		59,3	12,3	52,0	46,5	12,2	40,8
2006		61,0	11,6	54,0	47,9	11,5	42,4
2007		62,1	10,5	55,6	48,8	10,5	43,7
<i>Gender gap</i>							
1999		-28,6	12,1	-31,6	-26,3	12,0	-28,2
2000		-27,4	10,8	-30,5	-25,4	10,8	-27,4
2001		-28,3	7,7	-30,2	-26,2	7,7	-27,3
2002		-26,4	8,5	-28,9	-24,7	8,5	-26,3
2003		-25,4	7,7	-27,6	-24,0	7,7	-25,4
2004		-23,9	7,1	-26,0	-22,9	7,0	-24,2
2005		-22,9	4,9	-24,1	-22,2	4,9	-22,9
2006		-21,4	5,2	-23,2	-21,2	5,2	-22,3
2007		-20,7	4,4	-22,1	-20,5	4,4	-21,4

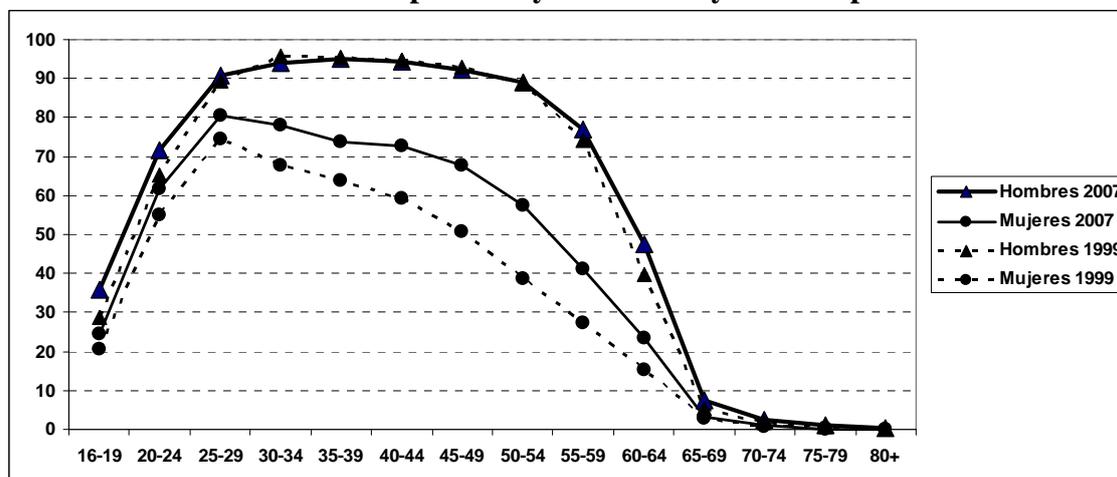
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Esta diferencia de género en los patrones de actividad todavía se aprecia más si la contemplamos por edad (ver Gráfico 2). A pesar de que en los últimos 30 años los niveles de actividad femenina se han ido acercando mucho a los de la población masculina<sup>52</sup>, todavía son muy diferenciados en los grupos de edad comprendidos entre los 30 y 50 años.. Aunque aquí sólo disponemos de datos transversales, son numerosos los estudios que nos señalan que la evolución de las pautas generacionales por edad de las mujeres en España se encaminan hacia ese modelo de actividad de “U” invertida propio de los hombres, que dibuja unos patrones de actividad continua a lo largo de la vida hasta las edades de jubilación y prejubilación, retrocediendo cada vez más el

<sup>52</sup> En 1978, la tasa de actividad femenina de 16 y más años se cifraba en un 30% (Toharia 2003); mientras que en el año 2007 alcanza el 49%.

modelo de curva de actividad bimodal propio de un ciclo laboral discontinuo, ritmado por el abandono del mercado de trabajo por la crianza de los hijos y por la posterior reincorporación. El análisis longitudinal de cuatro cohortes generacionales de mujeres en el mercado de trabajo realizado por de Frau i al. (2003) señala que las cohortes de 1940-45 y 1950-55 en España presentan unas curvas de actividad totalmente discontinuas en forma de “M”, que en la cohorte siguiente, 1955-59, se desdibuja porque la retirada del mercado laboral ya es mucho más suave; y que en las nacidas entre 1960-65, la trayectoria laboral dibujada por la curva de actividad se acerca más a un modelo continuo, si bien todavía no encaja con el modelo de “U” invertida propio de la población masculina.

**Gráfico 2. Tasas de actividad por sexo y edad. 1999 y 2007. España**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero los cambios de coyuntura económica afectan al número de personas desanimadas que afirman no buscar empleo, condición *sine quoniam* para ser considerado parado en la EPA. Por ejemplo, es probable que se reduzca el desánimo cuando la coyuntura económica es favorable y aumente el número de personas que busquen empleo y, de este modo, el número de parados, y dado que la población activa la componen los ocupados y parados, este hecho incrementa por si solo el nivel de actividad.

Por ello es crucial de cara al estudio de la conciliación laboral y familiar, conocer la evolución por separado del empleo y del paro<sup>53</sup>. El período estudiado es de fuerte crecimiento de la ocupación y de importante reducción del desempleo: la

<sup>53</sup> Las cifras que se presentan hacen referencia a la ocupación y el empleo de la población de 16 a 64 años.

ocupación crece a lo largo del período en una tasa anual media de 4,2 % frente a un 0,6% observado entre 1980 y 1995 (Viñals, 2007). En cambio, el número de parados se reduce cerca de novecientos mil parados, lo que supone una tasa media anual de reducción de un -5%.

Por sexos, el periodo contemplado es favorable al empleo femenino aunque no se consiguen borrar las diferencias de niveles de paro. La ocupación femenina se incrementa en un 60% y la masculina lo hace en un 28%; y de los 5.7 millones de nuevos empleos que se crean durante el período, el 55% es ocupado por mujeres. La población ocupada masculina crece a una tasa media anual de un 3% y la femenina lo hace a un ritmo de un 6%. Por otro lado, el número de parados se reduce a una tasa anual media de -4,5% mientras que las de paradas los hace en un -5.5. El 61% de la reducción de población parada corresponde a paradas femeninas. Ahora bien, a pesar de que la curva de activas crece a un ritmo menor que la de las ocupadas y, por tanto, la distancia entre ambas representada por el paro disminuye bastante; y que, en cambio, en el caso de los varones ambas curvas concurren mucho más en paralelo, con lo que los niveles de empleo se reducen mucho menos, esta evolución no llega a compensar la sobre-representación femenina en el paro. La tasa de paro femenina se reduce mucho más, pero las diferencias de partida se mantienen aunque a un nivel mucho más bajo. La tasa de paro femenina es 4 puntos porcentuales más alta que la masculina en el año 2007, aunque al principio del periodo la diferencia era de 12 puntos porcentuales.

España se sitúa el octavo lugar empezando por la cola en el ranking de las tasas de ocupación femenina de los 27 países de la Unión Europea<sup>54</sup>, que registran en conjunto una tasa del 58% de ocupadas sobre el total de población de femenina de 16 a 64 años. Malta, Italia y Grecia presentan los más bajos niveles, con unas tasas del 37%, 47% y 48% respectivamente; Dinamarca, Suecia y Países Bajos, son los países de la Unión con las tasas de ocupación femenina más elevadas (73%, 72% y 70%, respectivamente). En cambio, el nivel de la tasa de ocupación masculina en España ocupa el octavo lugar más alto de los países de la Unión, situándose la más alta en los Países Bajos (82%) y la más baja en Polonia (un 64%) y siendo la media del conjunto de países de un 72%. Eso significa, que después de Malta, Grecia e Italia, es el país con

---

<sup>54</sup> Según datos de Eurostat. Eurostat ha publicado, en sus monográficos de análisis breves de estadísticas, una serie de títulos que muestran el interés de analizar la participación laboral de hombres y mujeres desde la perspectiva de la conciliación (Franco y Winqvist, 2002; Aliaga, 2005; Hardarson 2007 y Hardarson, 2006) dado que, como ya se ha señalado, la política de la conciliación la inscribe en el ámbito de las estrategias para crear más empleo.

mayor diferencia porcentual también entre la tasa de ocupación masculina y la femenina (de 22 puntos porcentuales), situándose esta diferencia en el conjunto de países de la Unión en 14 puntos porcentuales y con un mínimo de cuatro puntos en Finlandia y cinco en Suecia.

A pesar del fuerte crecimiento del empleo y de la fuerte reducción del número de parados producida en el período contemplado, los datos de Eurostat señalan que en 2007, último año de este período de bonanza económica contemplado, España se situaba en el cuarto país, junto con Francia y Grecia, con el nivel de desempleo<sup>55</sup> más alto (8.3%) de los 27 de la Unión Europea, con un nivel sólo por debajo del de Eslovaquia (11.1%), Polonia (9.6%) y Alemania (8.4%). Ese año España destaca también por ser el país con la tercera tasa de paro femenino más alta de los 27 países europeos de la Unión, sólo por debajo de la Grecia (12.8%) y Eslovaquia (10,9%). Por último, es el segundo país en ese año con la diferencia de niveles de paro por sexos más grande, de 4,5 puntos porcentuales a favor de las mujeres, siendo esta diferencia en el conjunto de los 27 países de 1.2.<sup>56</sup>

Ya hemos mencionado cómo las políticas de conciliación se enmarcan en Europa en el ámbito laboral como una de las vías para conseguir uno de los principales objetivos de la estrategia europea para el empleo, a saber, alcanzar una tasa de empleo del 70% y de empleo femenino del 60% en todos los países, garantizándose, para llegar a este objetivo, la igualdad de oportunidades en el acceso y mantenimiento de las mujeres en el empleo.

#### *4.2 La segregación ocupacional e indicadores de precariedad laboral*

Aparte de la desigual integración de mujeres y hombres en el mercado laboral, la distribución por sexo de los empleos no es aleatoria: los hombres predominan en unas ocupaciones y las mujeres en otras. Los estudios realizados desde una perspectiva de género nos indican que esta distribución de ocupaciones por sexos en el mercado laboral, además de no ser casual, es jerárquica y responde a la jerarquización que se da en el espacio extralaboral (Prieto, 1999). Esta jerarquización es de tipo horizontal

---

<sup>55</sup> Población desempleada de 15 a 75 años sobre el total de población activa (ocupada y parada) de ese grupo de edad, se basa en la EU Labour Force Survey

<sup>56</sup> En el momento de redactar estas líneas y con datos de Eurostat del segundo trimestre de 2009, en España se dispara el paro al 17.1 % para el tercer trimestre de 2009 mientras que en Francia o Alemania se mantiene. También en el 2009, se reduce mucho la diferencia de tasas de paro entre hombres y mujeres puesto que la crisis afecta principalmente a la construcción que es un sector muy masculinizado.

(segregación de ocupaciones por sectores) y vertical (categorías diferentes en el seno de las mismas ocupaciones). Desde otra perspectiva, las teorías de la segmentación o del mercado dual de trabajo también nos indican que la distribución del empleo en el mercado de trabajo sigue determinadas directrices. El mercado laboral, se señala, está dividido en segmentos con distintos sistemas organizativos, diferentes tipos de trabajo y desiguales condiciones laborales. Las categorizaciones sociales de género, etnia o clase, sirven para seleccionar el tipo de trabajadores adecuados para cada segmento y el proceso de segmentación obedece a las necesidades del capital de dividir a los trabajadores y debilitar el conflicto (Borderías, 2007). Es importante contextualizar nuestro análisis con algunos indicadores básicos sobre la segregación ocupacional y la precarización laboral, puesto que el género ocupa un lugar destacado en posicionar a hombres y mujeres en unos empleos con mejores o peores condiciones laborales.

Como puede comprobarse en la Tabla 3, el período contemplado se inicia todavía con unos altos niveles de paro en España, sobre todo femenino. La recuperación económica de la primera mitad de los años 90 no había logrado dar al traste con unos niveles sobrevivientes desde la crisis económica de los años 70, que la recuperación económica de mitad de los 80, por otra parte, no habían logrado disminuir (Ruesga, 2002). Este paro, tachado de estructural, fue uno de los desencadenantes de la puesta en marcha de una serie de reformas laborales cuyos efectos desencadenaron, a su vez, sucesivas reformas dirigidas a luchar contra la precariedad laboral. Pero no vamos a entrar aquí a discutir las consecuencias de las sucesivas reformas laborales introducidas en España al abrigo, primero, de las repetidas crisis económicas producidas desde mitad de los 70 y dirigidas a la reducción del desempleo; y segundo, en la última fase expansiva de crecimiento económico, orientadas a luchar contra la precarización laboral (Ruiz Galacho (2006). Pero sí destacaremos que, en la década de los 80, se introducen en España una serie de medidas destinadas a estimular la entrada al mercado de trabajo de los grupos más desfavorecidos (mujeres, jóvenes y parados de larga duración). Los contratos de fomento del empleo (sin causa objetiva) son un ejemplo de las medidas introducidas para flexibilizar un mercado de trabajo que fue caracterizado entonces como especialmente rígido.

A partir de entonces, tal y como afirma Recio (2007), la precariedad laboral, los procesos de segmentación laboral y la flexibilización han sido los ejes que han estructurado los debates en el ámbito de las políticas laborales. Si bien, argumenta, las

características del empleo englobadas bajo el concepto de precariedad aluden a características que han formado parte de muchos empleos durante la historia del capitalismo, ha tenido lugar un proceso en el que socialmente se identifica la precariedad como una situación nueva. Y esta identificación se produce a raíz de los debates desarrollados en la década de los 80 como consecuencia de la puesta en práctica de políticas neoliberales de reorganización de las estructuras empresariales: políticas flexibilizadoras. La precariedad se conforma en esos debates como el reverso de la flexibilidad laboral. Si la flexibilidad alude a estrategias de eficacia empresarial y de adaptabilidad a los nuevos condicionantes de la vida económica, la precariedad refiere a los costes sociales que genera esa flexibilidad (Recio,2007). Sobre estos costes, se denuncia que las reformas flexibilizadoras de los años 80 y 90 generan un mercado de trabajo segmentado en el que la temporalidad y la economía informal se instalan no de forma coyuntural sino permanentemente (Ruesga, 2002)

Desde esta perspectiva, presentaremos algunos indicadores básicos de la segregación ocupacional, en primer lugar, y de la precariedad laboral por sexos, en segundo lugar. Hay que tener en cuenta que la precarización laboral se produce en un contexto de globalización económica, de llegada al mercado laboral de grupos de asalariados en situación de debilidad (jóvenes, mujeres, inmigrantes) y ligado a la dinámica de ciertos sectores de actividad, tal y como apunta Recio, 2007)<sup>57</sup>

En el período de bonanza económica que se contempla se crea empleo en todos los sectores de actividad, excepto en el de agricultura y pesca<sup>58</sup>. Casi una quinta parte del nuevo empleo creado entre 1999 y 2007 corresponde ocupaciones del sector de la construcción, que es el de mayor índice de masculinización (ver Gráfico 3 y Gráfico 4). Pero otro 39% del empleo creado corresponde a empleos creados en los sectores más paritarios en número de efectivos por sexo: comercio, actividades inmobiliarias-financieras y hostelería. Estos sectores, entre una fecha y otra son, por otra parte, los sectores de actividad, junto con las actividades sanitarias y servicios sociales, que más

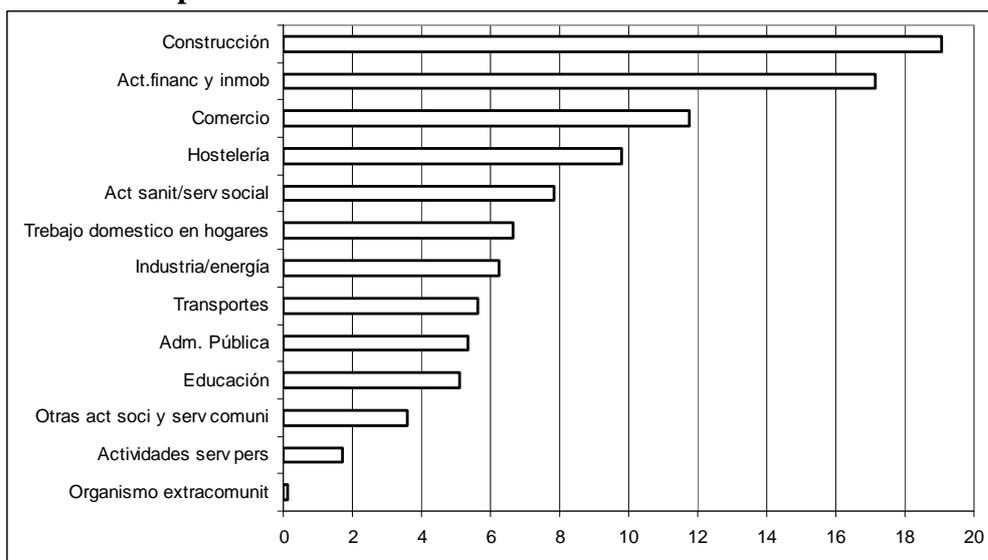
---

<sup>57</sup> Aclara que, si bien las características del empleo englobadas bajo el concepto de precariedad aluden a características que han formado parte de muchos empleos durante la historia del capitalismo, ha tenido lugar un proceso en el que socialmente se identifica la precariedad como una situación nueva. Y esta identificación se produce a raíz de los debates desarrollados en la década de los 80 como consecuencia de la puesta en práctica de políticas neoliberales de reorganización de las estructuras empresariales. La precariedad se conforma en esos debates como el reverso de la flexibilidad laboral. Si la flexibilidad alude a estrategias de eficacia empresarial y de adaptabilidad a los nuevos condicionantes de la vida económica, la precariedad refiere a los costes sociales que genera esa flexibilidad (Recio,2007).

<sup>58</sup> Se pierden alrededor de 100.000 puestos de trabajo en este sector.

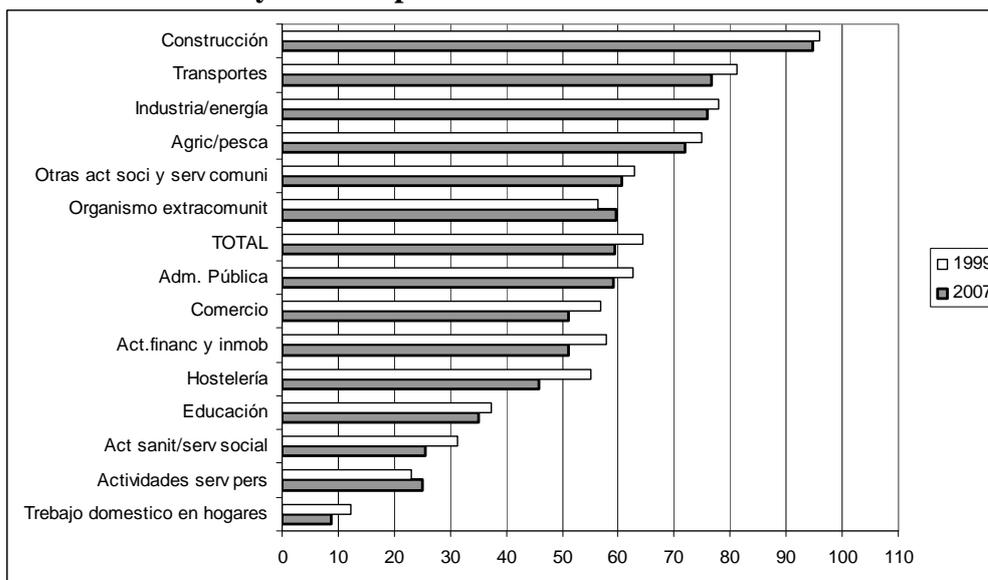
se feminizan, perdiendo más de 5 puntos porcentuales de masculinización, que son los puntos que pierden el conjunto de las ocupaciones. Aunque, de hecho, la incorporación al mercado de trabajo de las mujeres se traduce en estos años en una disminución de los porcentajes de masculinización en todos los sectores, excepto en las actividades de servicios personales, uno de los más feminizados de todos, y en organismos extracomunitarios, en los que incrementa el porcentaje masculino.

**Gráfico 3. Distribución del nuevo empleo creado entre 1999 y 2007 por sector de actividad. España**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 4. Porcentaje de masculinización por sectores de actividad. Ocupados de 16 a 64 años. 1999 y 2007. España**



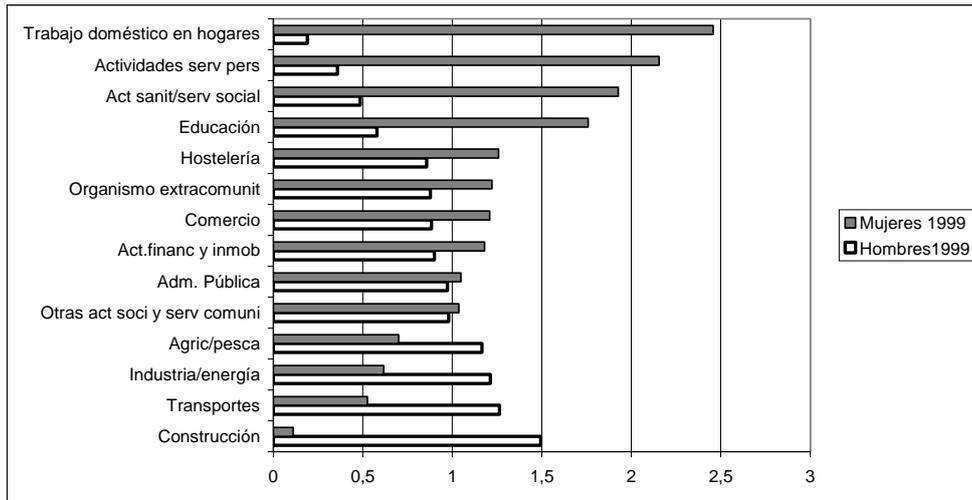
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

A pesar de que la creación de empleo ha favorecido la entrada de la mujer en el mercado laboral y que en la mayoría de sectores aumenta la presencia femenina porque aumentan mucho los efectivos de ocupadas, los indicadores de segregación ocupacional representados en el Gráfico 5 señalan que la concentración de la población masculina en sectores muy masculinizados como la construcción, el transporte, la industria y la agricultura y la pesca se incrementa ligeramente entre 1999 y 2007, es decir, aumenta la razón entre el número de efectivos masculinos en esos sectores y el que les correspondería si se repartiesen por sectores tal como lo hace el total de la ocupación (en ese caso el indicador sería 1). Pero sí disminuye su subrepresentación (su menor peso que el del empleo total) en actividades de educación, servicios personales y organismos extracomunitarios y aumenta su subrepresentación en hostelería.

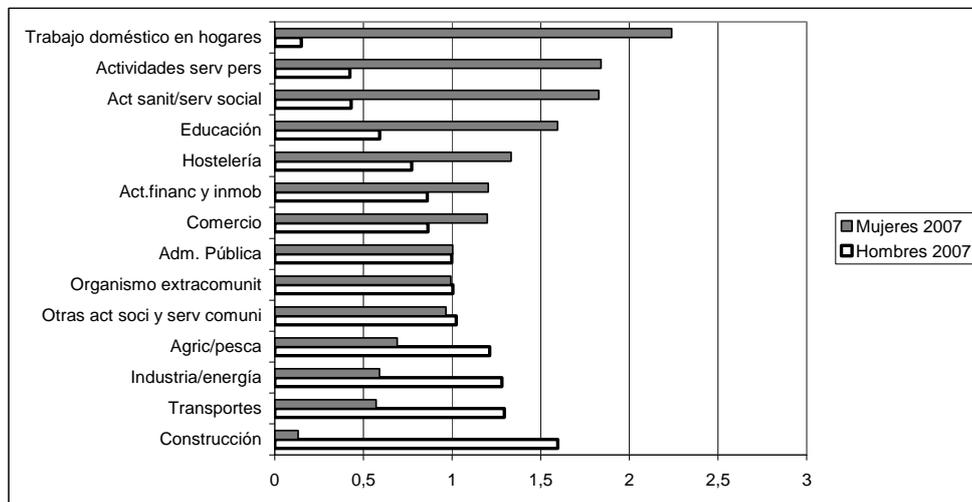
En cambio, la concentración femenina en sectores como el trabajo doméstico en hogares, los servicios personales, las actividades sanitarias y educación, sectores de actividad con un peso de mujeres muy superior al que les correspondería si siguiesen un reparto igual al del conjunto de la ocupación, es la que presenta mayor tendencia de cambio entre 1999 y 2007, señalando una cierta tendencia a la baja. En cambio, en hostelería, sector en que las mujeres también están subrepresentadas en relación a los efectivos que les corresponderían si se repartiesen como el conjunto de la ocupación, entre 1999 y 2007 se incrementa la concentración de mujeres.

**Gráfico 5. Indicadores de segregación ocupacional por sexos. Ocupados de 16 a 64 años. España 1999 y 2007**

1999



2007



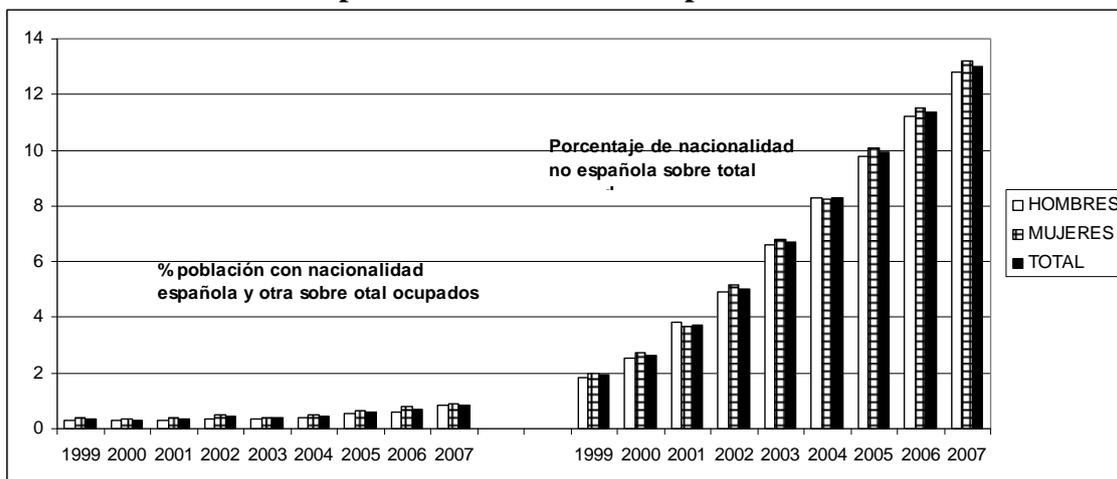
Nota: el indicador cuando es más elevado de uno, señala una concentración de efectivos de cada uno de los sexos superior a la que le correspondería si los efectivos en cada uno de ellos se repartiese por sectores como le corresponde al número total de empleos. Es decir, se estima para cada uno de los sexos el número de efectivos que le correspondería en cada sector si se repartiese por sectores de actividad igual que el conjunto de la ocupación. La razón entre el número real de efectivos por sectores y el número estimado según esta distribución tipo constituye el valor del indicador.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Dado que el periodo analizado es un periodo de fuerte inmigración (ver Gráfico 6), se presentan los mismos gráficos de segregación del mercado laboral distinguiendo la nacionalidad y el sexo. Como se puede comprobar en el Gráfico 7, las extranjeras, o las tienen la nacionalidad española y otra, tienen un peso casi 9 veces superior que el conjunto de los trabajadores en los empleos del sector de trabajo doméstico en hogares. Otros sectores con una fuerte sobrerrepresentación de mujeres inmigrantes son los organismos extracomunitarios y la hostelería, cuyo valor de tres del indicador señala

que su presencia en esos sectores triplica la proporción del conjunto de los trabajadores. También hay una sobrerrepresentación de mujeres extranjeras en actividades de servicios personales, que se concentran ahí un 30% más de lo que les correspondería si siguiesen las pautas de distribución de empleo por sectores del conjunto de la población.

**Gráfico 6. Porcentaje de población de nacionalidad no española y de española y otra sobre el total de ocupados de 16 a 64 años. España 1999-1997.**

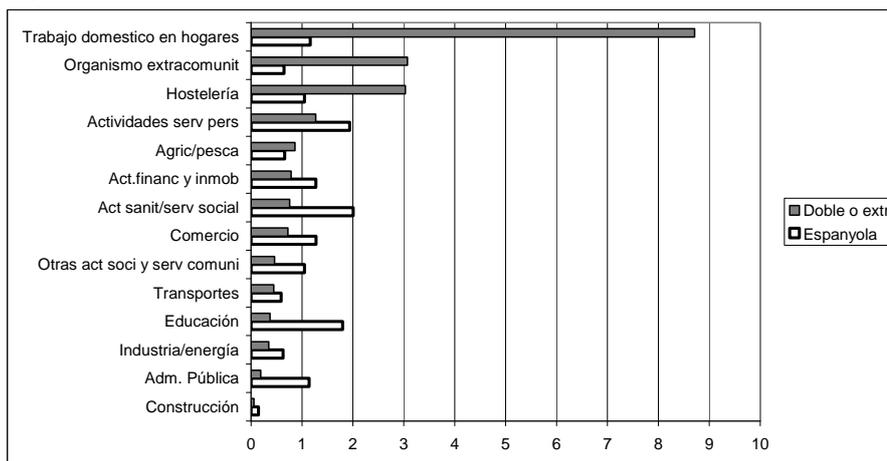


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

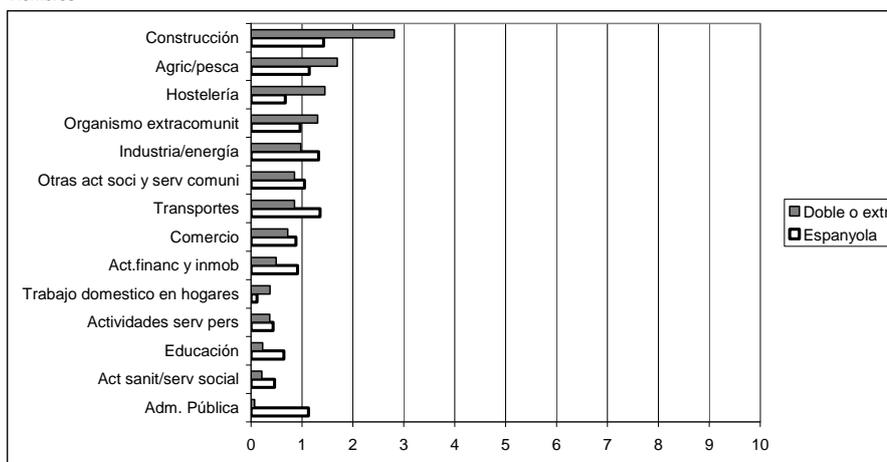
Los indicadores de concentración de los inmigrantes masculinos en determinados sectores en relación a la estructura global del empleo no igualan la intensidad de la de sus homólogas femeninas. En la construcción sí están muy sobrerrepresentados, puesto que triplican su peso en relación al del conjunto del empleo, siendo también su peso mucho mayor que en la del conjunto del empleo en la agricultura (un 69% mayor), hstelería (un 45% mayor) y en organismos extracomunitarios (un 30% mayor).

**Gráfico 7. Indicadores de concentración ocupacional según nacionalidad española u doble o extranjera. Ocupados de 16 a 64 años. España 2007**

Mujeres



Hombres



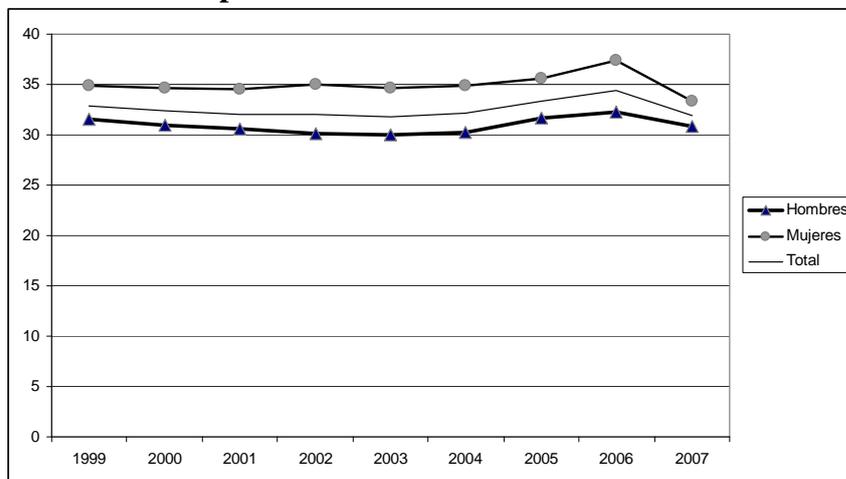
Nota: el indicador, cuando es más elevado de uno, señala una concentración de efectivos de determinada nacionalidad (extranjera o doble o española), superior a la que le correspondería si los efectivos en cada uno de ellas se repartiese por sectores como le corresponde al número total de empleos. Es decir, se estima para cada uno de los grupos de nacionalidad el número de efectivos que le correspondería en cada sector si se repartiese por sectores de actividad igual que el conjunto de la ocupación. La razón entre el número real de efectivos por sectores y el número estimado según esta distribución tipo constituye el valor del indicador.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

En relación a otros indicadores de precariedad laboral, en el Gráfico 8 se muestra que la tasa de temporalidad se mantiene para la población asalariada en torno al 32% a lo largo del periodo y la diferencia por sexos en torno a 4 puntos porcentuales a favor de las mujeres, si bien en el último año, esta diferencia se reduce a sólo dos puntos. En 1999, las asalariadas femeninas constituían el 40% de los contratos temporales y el 36% de los indefinidos; en el año 2007, la feminización de la población asalariada con contrato temporal es de un 45% y de la asalariada con contrato indefinido el 42%. Entre las mujeres, la contratación temporal experimenta un incremento relativo del 61% y la

contratación indefinida de un 73%. Los porcentajes respectivos de crecimiento de la contratación es en los hombres de un 34% la indefinida y de un 30% la temporal.

**Gráfico 8. Tasas de temporalidad por sexos 1999-2007<sup>59</sup>. Población asalariada de 16 a 64 años. España**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

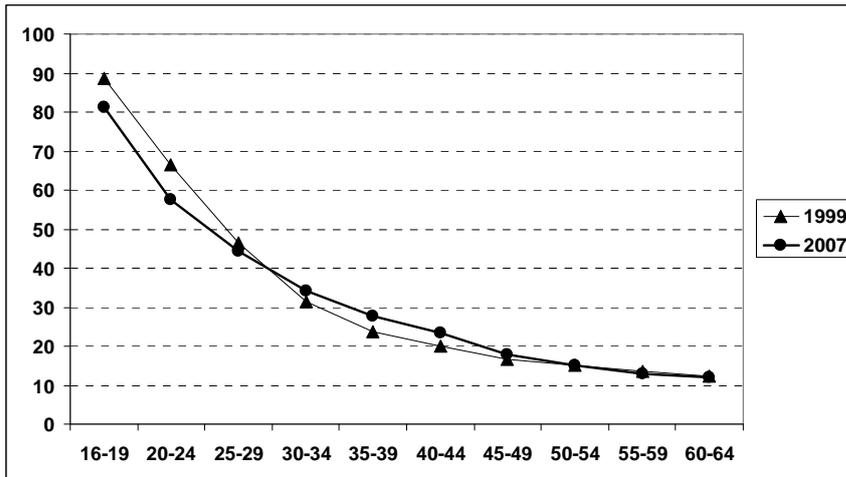
Pero de cara a la búsqueda de indicadores de la vulnerabilidad de la conciliación laboral y familiar desde el punto de vista de la equidad de género, lo más destacable es que si bien la contratación temporal sigue afectando principalmente a la población más joven del mercado laboral, entre 1999 y 2009 se insinúa un cambio de patrón por edad<sup>60</sup>, entre las mujeres ha disminuido la tasa de temporalidad entre las más jóvenes a lo largo del período estudiado y, en cambio, ha incrementado la tasa de temporalidad de los grupos centrales de edad, en aquellas edades en las que se tienen más cargas de trabajo reproductivo; y esto ocurrido, con mayor intensidad en las mujeres (ver Gráfico 9).

**Gráfico 9. Tasas de temporalidad por edad y sexo. 1999 y 2007.España**

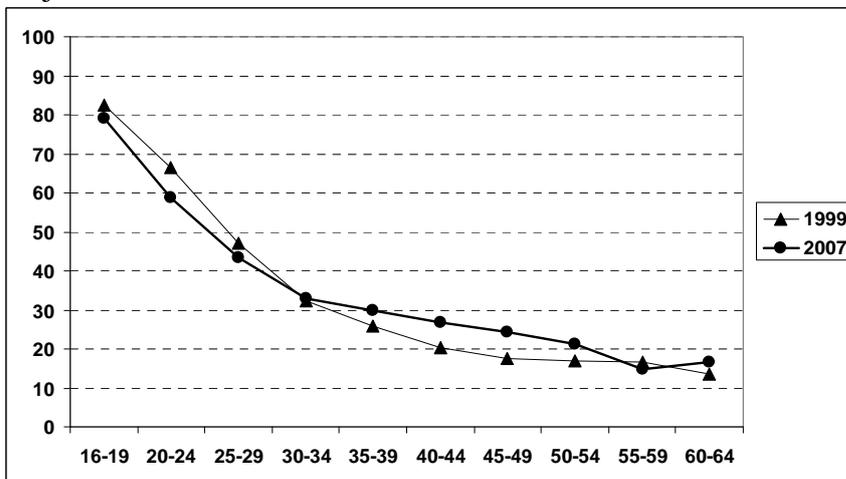
<sup>59</sup> Esta es otra de las variables que cambia el modo de codificación en el 2005 y, en ese año, la serie insinúa un cambio de tendencia que no puede valorarse si es real o fruto del ese cambio.

<sup>60</sup> Este cambio de patrón por edad probablemente no esté afectado por el mínimo cambio en la codificación de la variable que se produce a partir del año 2005

## Hombres



## Mujeres



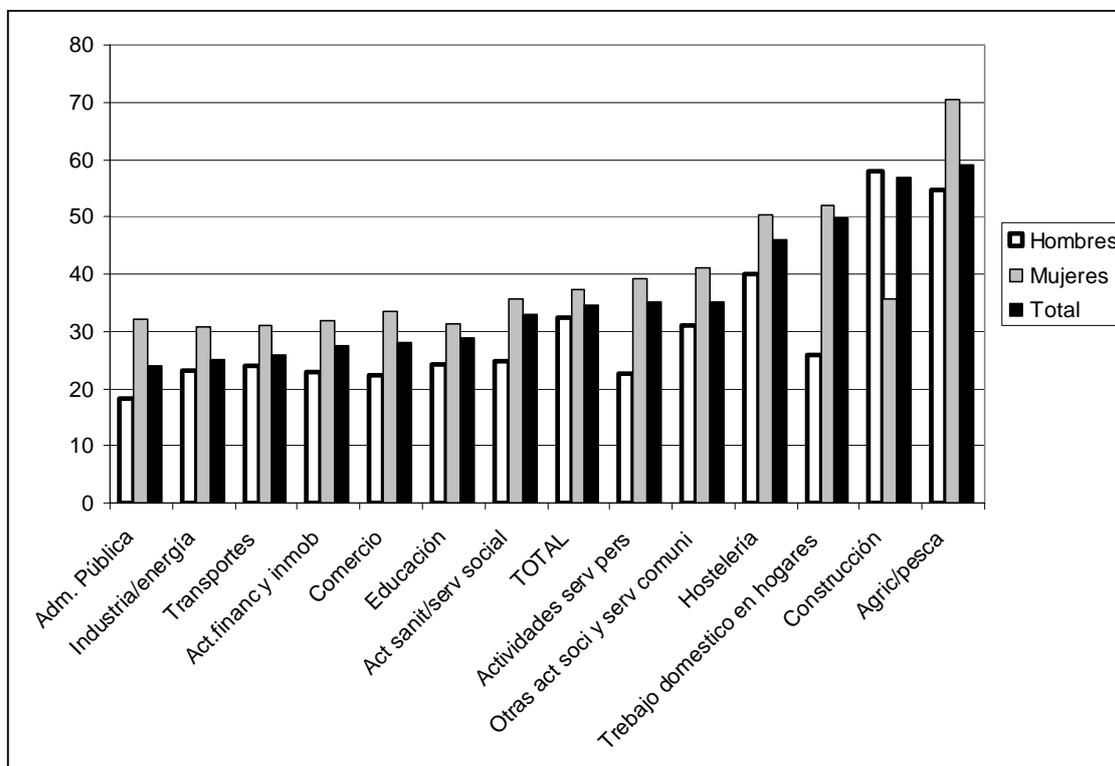
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Las tasas de temporalidad varían muchísimo por sectores de actividad, localizándose los máximos niveles en la agricultura, la construcción, el trabajo doméstico, la hostelería y las actividades de servicios personales; situándose en estos sectores, las tasas de temporalidad por encima de la media. En agricultura, construcción trabajo doméstico y hostelería, la precariedad laboral, medida en términos de temporalidad, afecta a más de la mitad o casi a la mitad de los empleos de estos sectores.

Pero en todos los sectores, a excepción de la construcción, dónde probablemente las actividades ejercidas por hombres y mujeres sean más diferenciadas que en el resto, las asalariadas presentan unas tasas de temporalidad superiores a las de sus homólogos masculinos y en algunos casos muy superiores. Las diferencias de género apreciadas en las tasas de temporalidad de las actividades agrupadas bajo la rúbrica de trabajo

doméstico en los hogares y de actividades y servicios personales son paradigmáticas al respecto, ya que probablemente aglutinen un grupo de empleos poco diferenciados.

**Gráfico 10. Tasa de temporalidad por sector de actividad y sexo. Población asalariada de 16 a 64 años**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

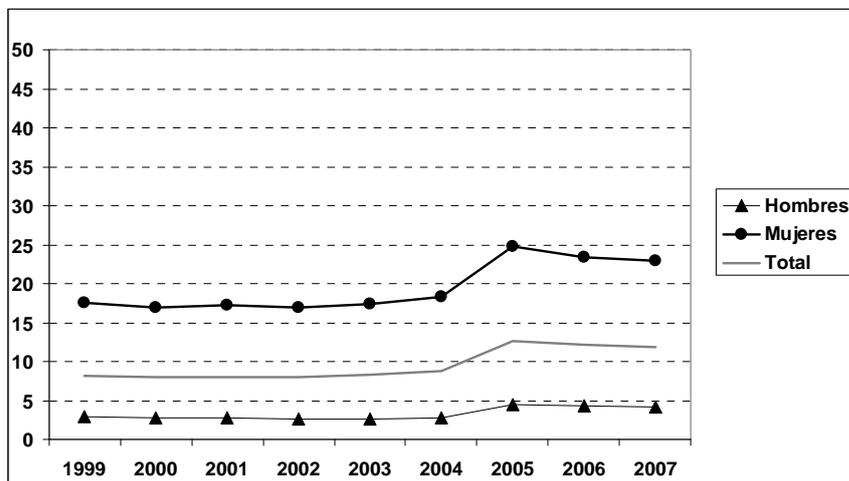
Otro indicador de precariedad del empleo habitualmente utilizado, es el porcentaje de trabajo a tiempo parcial entre el total del empleo. La EPA clasifica a los ocupados a tiempo parcial o completo según la declaración subjetiva del encuestado, si bien establece el límite de las 35 y 30 horas semanales respectivamente. Es decir, no puede ser considerado trabajo a tiempo parcial aquel que sobrepase las 35 horas de semana habitual de trabajo; y de igual modo, no puede ser considerado trabajo a tiempo completo aquel que no alcance las 30 horas semanales de trabajo habitual<sup>61</sup>.

Como ya se ha apuntado en la metodología, el cambio de modelo del cuestionario de la encuesta a partir de la EPA de 2005 presenta problemas en el seguimiento de la evolución de algunas variables, En este caso impide valorar con exactitud la evolución del porcentaje de población ocupada a tiempo parcial a lo largo

<sup>61</sup> Sobre las dificultades de conceptualización del trabajo a tiempo parcial, las dificultades de homogenización del concepto para comparaciones internacionales y la importancia de los criterios de operacionalización del mismo ver: OIT, 2007; Beltrán, 2000; García Díaz et al.:1995).

del periodo contemplado,<sup>62</sup> ya que el porcentaje se mantiene bastante estable de 1999 a 2004, en torno al 8% y, a partir del 2005, cuando cambia la codificación de la variable, se sitúa en torno al 12% y la diferencia de sexos se incrementa de golpe 5 puntos porcentuales (ver Gráfico 11).

**Gráfico 11. Porcentaje de población ocupada a tiempo parcial. Población asalariada de 16 a 64 años. 1990-2007**

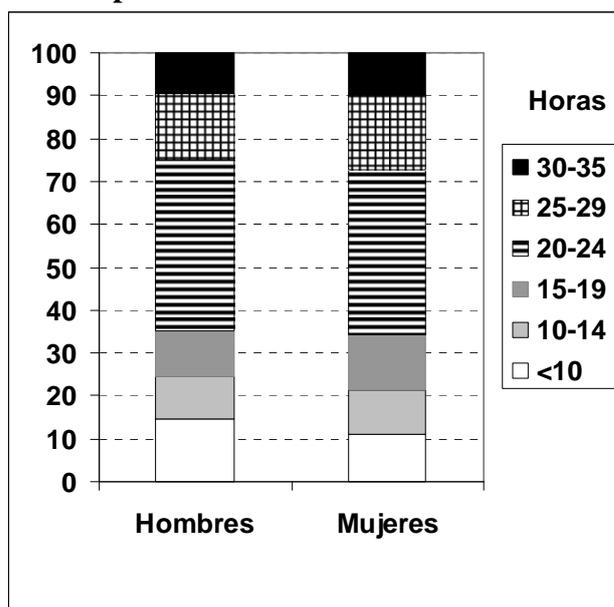


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

La ocupación a tiempo parcial atañe muy específicamente a las mujeres, que constituyen el 79% de los ocupados a tiempo parcial (el 76% en 1999). El 30% de los ocupadas y ocupados a tiempo parcial presenta una jornada habitual semanal de trabajo de 20 horas y, tal y como puede verse en el Gráfico 12, no existen diferencias importantes en la duración en horas de trabajo de la jornada a tiempo parcial entre hombres y mujeres, si bien es algo más extensa en las mujeres ya que, como media, trabajan habitualmente 19 horas semanales y los hombres, como media, media hora menos.

<sup>62</sup>A pesar de que la variación de la codificación de la variable “tipo de jornada” es mínima: únicamente se desdobra en dos variables distintas (preguntas) lo que se agrupaba en una sola variable (o pregunta) en los años anteriores al 2005 (el tipo de jornada y el motivo de la jornada parcial).

**Gráfico 12. Distribución de la población ocupada a tiempo parcial por horas habituales trabajadas por semana y según sexo. Población asalariada de 16 a 64 años. España 2007**



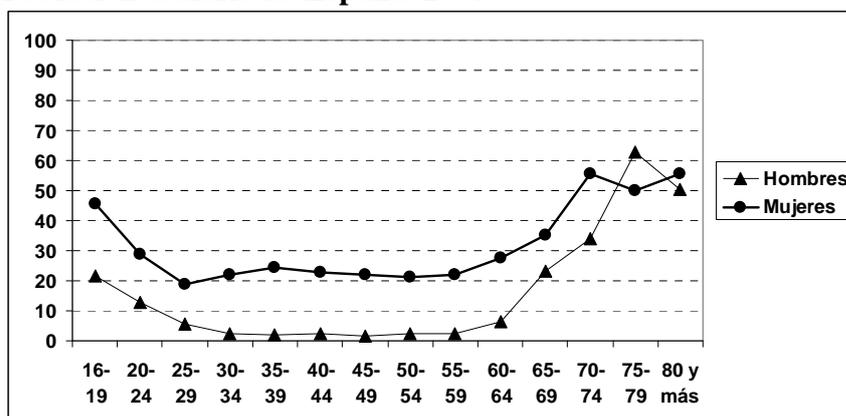
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero como un indicador básico de la vulnerabilidad en la conciliación de la vida laboral y familiar desde la perspectiva de género, además de la diferencia de nivel por sexos, lo que más llama la atención son las diferencias por edad del trabajo a tiempo parcial. En los gráficos Gráfico 13 y Gráfico 14 están representados, por un lado, los porcentajes de trabajo a tiempo parcial por edad y sexo; y, por otro lado, la distribución del trabajo por edad según tipo de jornada en cada sexo para mostrar cómo el trabajo a tiempo parcial tiene un significado diferente por género.

Entre la población masculina es una modalidad de trabajo que se da principalmente después de los 65 años, como una vía de retirada del mercado de trabajo paulatina y, en menor medida, como una vía de inserción laboral de los más jóvenes. No obstante, dado que después de los 65 años, la mayor parte de la población ya está jubilada, el mayor peso del trabajo a tiempo parcial lo concentran los menores de 30 años entre la población masculina, como se muestra en el Gráfico 14,. Los porcentajes de trabajo a tiempo parcial en los grupos de edad central, los de mayor carga reproductiva y de cuidado, son despreciables aunque, dado que hay mucha más población ocupada a esas edades, en la distribución por edad se magnifica su peso (Gráfico 14). La distribución por edad del trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial es, por estos motivos, muy diferenciada.

Este patrón por edad contrasta con el que se observa entre la población femenina. En este caso, la distribución por edad del trabajo a tiempo completo y a tiempo parcial es muy parecida, lo que no ocurre en el caso de los hombres. Como en sus homólogos masculinos las muy jóvenes y las que tienen más de 65 años utilizan el trabajo a tiempo parcial en una proporción importante como vía de inserción y salida respectivamente del mercado de trabajo. Pero el trabajo a tiempo parcial es una modalidad de trabajo significativa a lo largo de todos los grupos de edad, entre los 25 y 64 años aproximadamente un 20% de las mujeres trabajan a tiempo parcial. La distribución por edad de las mujeres que trabajan a tiempo parcial y de las que trabajan a tiempo completo es muy poco diferenciada a contrariamente a lo que ocurre con los hombres (ver Gráfico 14).

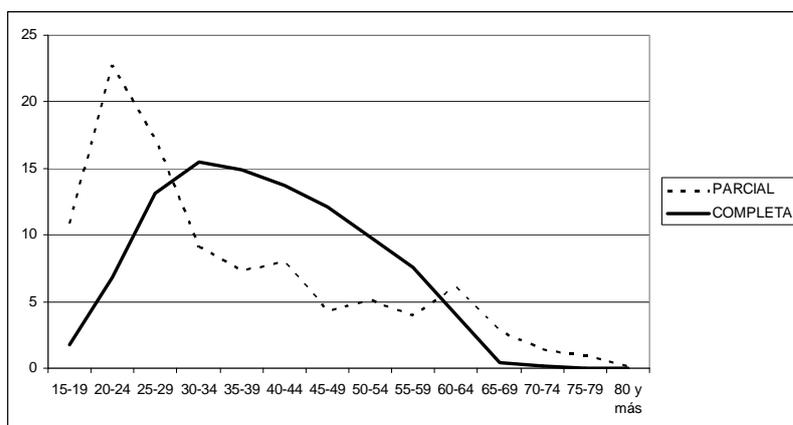
**Gráfico 13. Porcentaje de población que trabaja a tiempo parcial por edad y sexo. Población asalariada. España. 2007**



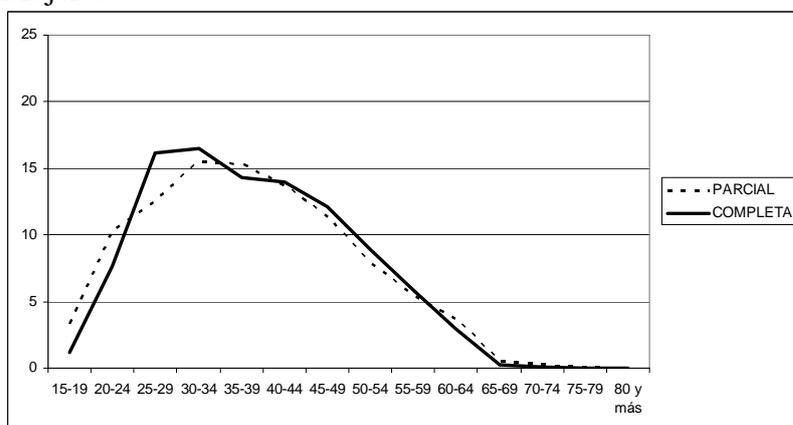
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 14. Distribución por edad de la población ocupada según tipo de jornada y sexo. Población asalariada. España 2007**

**Hombres**



**Mujeres**

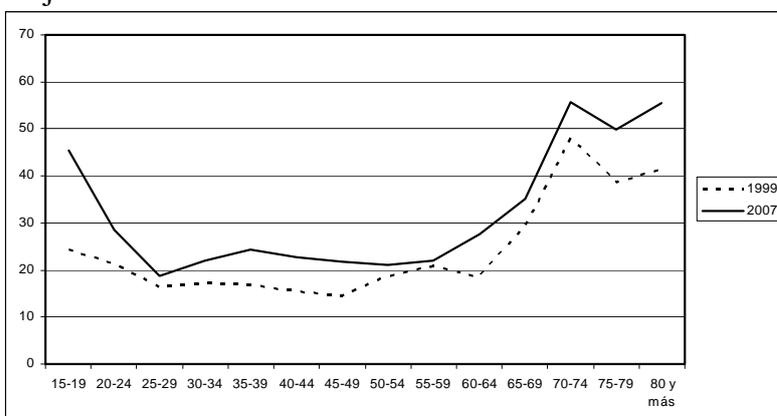


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

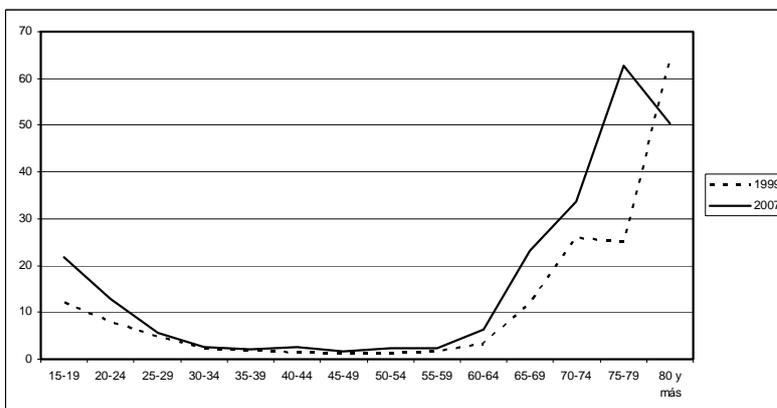
Aunque, la comparación de niveles de trabajo a tiempo parcial a lo largo de la serie sea problemática por el cambio de codificación de la variable a partir del 2005, no tendría que afectarse a la comparabilidad de los patrones de distribución por edad del trabajo a tiempo parcial entre períodos. En el Gráfico 15 se presentan las tasas de trabajo a tiempo parcial por edad y sexo en 1999 y 2007. Mientras que entre los varones parece acentuarse el patrón por edad insinuado en 1999: el trabajo a tiempo parcial como una modalidad de trabajo en las edades de pre-jubilación preparando una salida paulatina del mercado laboral, y sólo incrementa también de forma importante en el grupo de edad más joven, cuando todavía hay pocos efectivos incorporados al mercado laboral. Entre las mujeres, se incrementa también de forma significativa en las edades de mayor carga reproductiva.

**Gráfico 15. Tasas de trabajo a tiempo parcial por edad y sexo. Población asalariada. 1999 y 2007**

**Mujeres**



**Hombres**

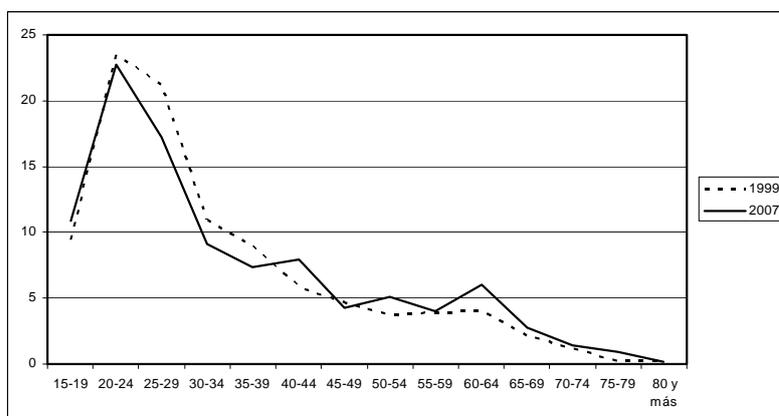


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

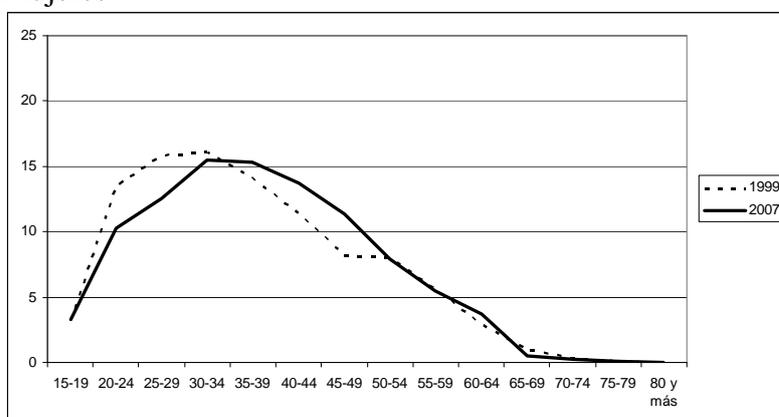
Para confirmar esta evolución se han presentan las distribuciones por edad de los ocupados a tiempo parcial de cada sexo en 1999 y2007 (ver Gráfico 17). Entre la población masculina se dan poco cambios en la distribución por edad de los trabajadores a tiempo parcial si bien se desplaza la curva hacia la derecha. En cambio entre las mujeres, aumenta el peso de las que tienen entre 35 y 50 años y disminuye el peso de las que tienen menos de 30 años entre las trabajadoras a tiempo parcial.

**Gráfico 16. Porcentajes de población con contrato parcial sobre el total por edad y sexo. Población asalariada. España 1999-2001, 2002-2004, 2005-2006**

**Hombres**



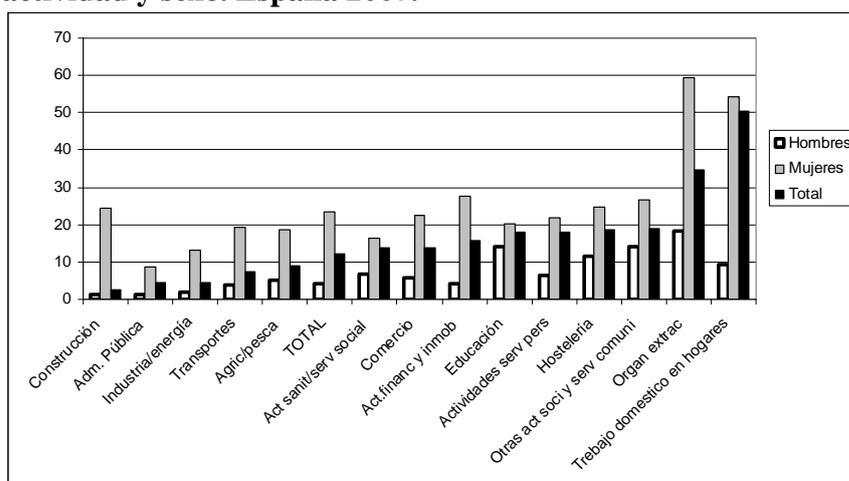
**Mujeres**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Los mayores porcentajes de empleos a tiempo parcial se dan en el trabajo doméstico en hogares, que es el grupo de actividad de mayor feminización (Gráfico 17). Los empleos en actividades extracomunitarias y en otras actividades comunitarias y servicios sociales, en la que los hombres representan aproximadamente el 60% de los asalariados totales, también presentan altos porcentajes de trabajo a tiempo parcial pero mucho más altos entre las mujeres. Entre los asalariados masculinos, los porcentajes más elevados de trabajo a tiempo parcial se concentran en hostelería y en educación, que son un grupo de actividades también muy feminizadas. Pero en todos los sectores, sin excepción, los porcentajes de empleos a tiempo parcial son mayores entre la población femenina.

**Gráfico 17. Porcentajes de asalariados a tiempo parcial sobre el total por ramas de actividad y sexo. España 2007.**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

Finalmente, presentamos los mismos indicadores de concentración en relación a la situación profesional, lo que nos describe la segregación vertical del mercado de trabajo. Una de las categorías de empleo que suele indicar condiciones laborales más precarias es la de ayuda familiar, que implica trabajar en una empresa o negocio familiar sin remuneración. En el año 2007, las mujeres están sobre-representadas en esa situación profesional un 50% más de lo que les correspondería si se repartiesen por situación profesional igual que el conjunto de los empleos (

Gráfico 18). Y a la inversa, están infra-representadas en un 40% menos en la situación de empresarios con asalariados, que probablemente traduzca la cúspide en la jerarquización social de estas categorías.

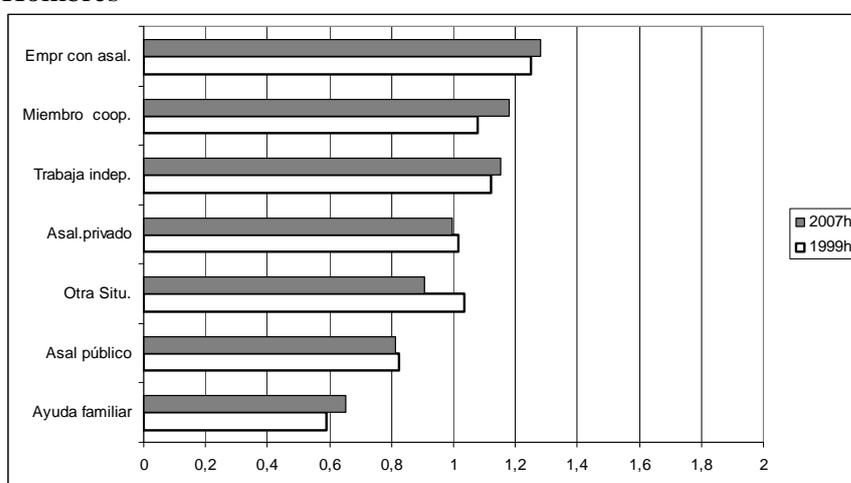
Entre 1999 y 2007, no obstante, se ha producido una rebaja de esta sobre-representación de la ocupación femenina en la situación de ayuda familiar y ha disminuido la sub-representación en la categoría de empresarios con asalariados. Sin embargo, experimentan un incremento importante en la categoría de “otra situación” en la que en el año 1999 estaban subrepresentadas en relación al conjunto de los empleos en un 7%; y en el año 2007, están sobre-representadas en un 13%. En “otra situación”, probablemente se engloben un tipo de empleos muy precarios.

Entre la población masculina, los cambios de los indicadores de concentración entre 1999 y 2007 señalan también pocas novedades: siguen situándose en la cúspide de la jerarquía por situación profesional. El cambio más notable es que pasan, a la inversa

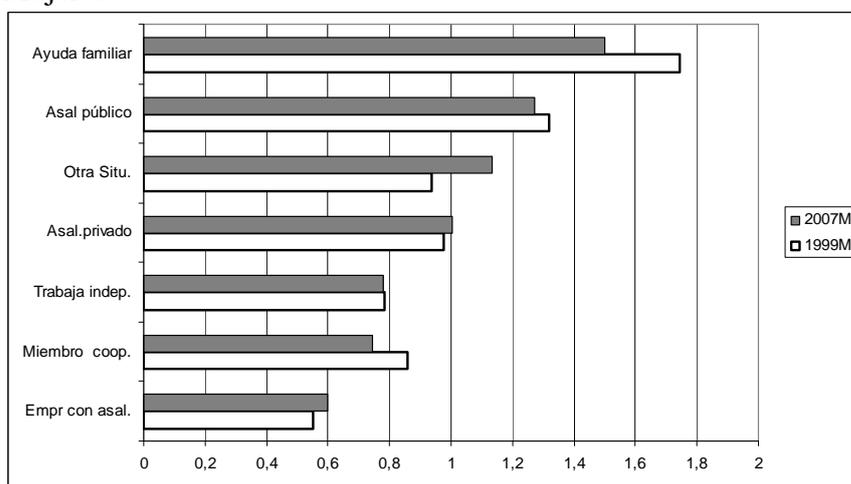
que las mujeres, de estar sobre-representados en la categoría de “otras situaciones” a la de estar sub-representados, a la par que incrementan su sobre-representación en “miembros de cooperativas”. Esta última situación profesional seguramente engloba una miscelánea de empleos en relación a las condiciones laborales o al estatus profesional y no sólo incluye a los miembros de cooperativas sino que también se agrupan los de Sociedades Anónimas Laborales.

**Gráfico 18. Indicadores de concentración vertical (situación profesional) por sexos. Población ocupada de 16 a 54 años. España. 1999 y 2007**

**Hombres**



**Mujeres**



Nota: el indicador cuando es más elevado de uno, señala una concentración de efectivos en determinada situación profesional, superior a la que le correspondería si los efectivos en cada situación se repartiesen por situación como lo hace el conjunto de ocupados. Es decir, se estima para cada uno de los años, y para cada sexo, el número de efectivos que le correspondería en cada situación profesional si se repartiesen igual que el conjunto de ocupados por situación profesional. La razón entre el número real de efectivos por situación profesional y el número estimado según esta distribución tipo constituye el valor del indicador.

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

## 5. La posición en el hogar de la población potencialmente y posición en relación a la actividad en el mercado

Para analizar la conciliación laboral y familiar a partir de los datos de la EPA y buscar indicadores que nos puedan mostrar cierta vulnerabilidad desde la perspectiva de género, introducir la relación entre la posición familiar y la posición en el mercado de trabajo puede ser una estrategia para significar las desigualdades del mercado de trabajo. De este modo se introducen en el análisis, de un forma indirecta, las desigualdades extralaborales en el seno del hogar. La variable posición en el hogar sería la indicativa de la posición de los individuos en relación a la carga de trabajo doméstico y de cuidado. Así, nos aseguramos romper con la falacia de que los individuos participan en el mercado en las mismas condiciones sociales y económicas.

En el Gráfico 19 y en la Tabla 4, se presenta la evolución de la distribución de la población potencialmente activa, es decir, de 16 a 64 años, por posición familiar. En el año 2007, una cuarta parte de esta población se situaba en el hogar como hijo/a y un 50% como padre o madre (en pareja o monoparental) conviviendo con algún hijo. A lo largo del período, la población potencialmente activa en situación de hijo, alrededor de 7,5 millones de personas en el año 2007, retrocede 7.5 puntos porcentuales en la distribución de la población total y lo hace con mayor intensidad que la de padre/madre, alrededor de 15,2 millones de personas, que retrocede en 2 puntos porcentuales. En principio, y en general, la posición de hijo implica una posición relativa de menos carga de trabajo doméstico y de cuidado<sup>63</sup>. A pesar del alargamiento de los estudios y del retraso de los procesos de emancipación residencial producido durante el período, la posición de hijo retrocede en la distribución. El hecho de que estén en edades de entrar en el mercado de trabajo las generaciones vacías fruto del descenso de la fecundidad iniciado a mediados de los 70 y de que estén en edad de tener hijos los protagonistas del *baby boom* que, aunque tengan pocos hijos, son generaciones numerosas, explica parte de estas tendencias. Pero también lo hace que hayan incrementado otras formas de hogar (hogares sin núcleo o unipersonales), lo que implica que se aumente el peso de otras posiciones familiares que la de padre/madre o hijo/a (“fuera de núcleo” “en pareja sin hijos”). Así, por ejemplo, la posición familiar de los hogares sin núcleo se incrementa a lo largo del período en casi 5 puntos porcentuales. Sin duda el impacto de los flujos de

---

<sup>63</sup> Somos conscientes de que en determinadas ocasiones y edades esto puede no ser así.

inmigración extranjera en las estructuras familiares también forma parte de esta evolución puesto que tienen un impacto diferencial por tipo de hogar (Treviño, 2006).su impacto es intenso, por ejemplo, el de los hogares sin núcleo, en la que todos sus miembros se clasificados como “fuera de núcleo”, o en los hogares monoparentales.<sup>64</sup>. Si la población de 16 a 64 años tiene en 1999 una edad media de 37,8 años;en el año 2007, esa edad es de 39,0. En cambio, la población de 16 a 19 en posición de hijo envejece algo menos en el periodo: de 24,7 años a 26.1 años.

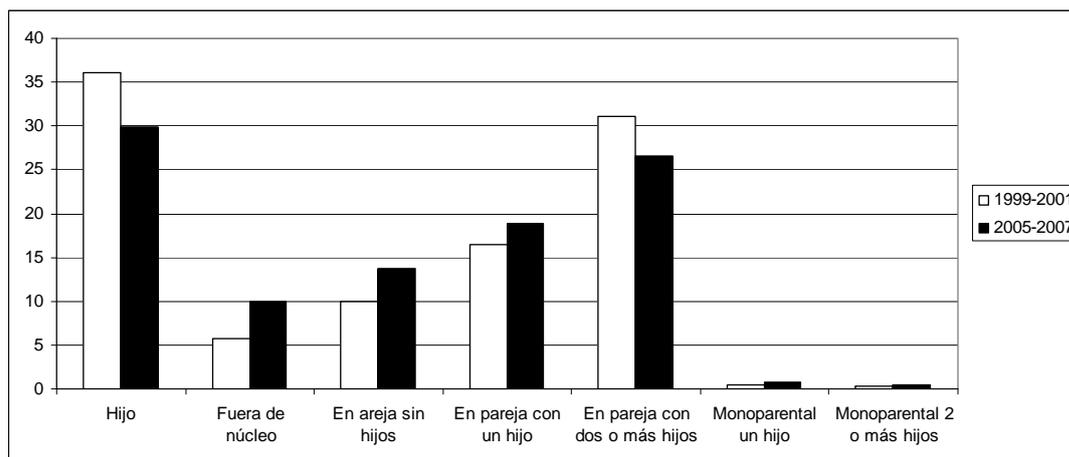
La posición de madre o padre es la que objetiva en mayor medida una posición en el hogar de más carga familiar y, por tanto, de desventaja en el mercado laboral. Ya se ha mencionado que retrocede en el conjunto de la población potencialmente activa pero no que lo hace de forma distinta en hombres y mujeres, Mientras que los padres decrecen su peso en 3 puntos porcentuales a lo largo del período, las madres sólo lo hacen en un punto porcentual, debido al incremento de las madres monoparentales. En principio la categoría de padre o madre monoparental implica todavía más una posición de salida al mercado de trabajo más desventajosa que la de madre o padre en pareja. De este modo, la diferencia de edad de los cónyuges en los procesos de formación familiar y el hecho de que haya más madres que padres entre la población potencialmente activa, ya sitúa a las mujeres en una posición de salida desventajosa al mercado laboral, independientemente de las pautas de reparto del trabajo doméstico por sexo más o menos igualitarias.

**Gráfico 19. Distribución de la población de 16 a 64 años por posición en el hogar. Período 1999-2001 y 2005-2007**

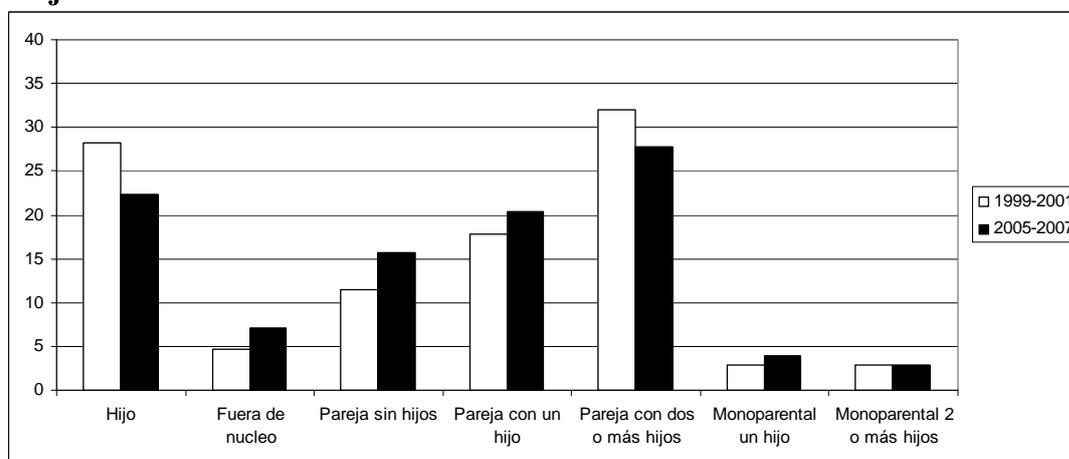
---

<sup>64</sup> También incrementa entre los jóvenes esta forma de hogar

## Hombres



## Mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Tabla 4. Distribución de la población de 16 a 64 años por posición en el hogar**

	Hijo/a	Fuera núcleo	En pareja sin hijos	En pareja con un hijo	En pareja con dos o más hijos	Monoparental con un hijo	Monoparental dos o más hijos	TOTAL
<b>Hombres</b>								
1999	36,55	5,15	9,61	16,16	31,72	0,44	0,37	100
2000	36,07	5,49	9,81	16,41	31,37	0,47	0,38	100
2001	35,42	6,38	10,28	16,98	30,10	0,50	0,34	100
2002	34,38	7,10	10,72	17,39	29,53	0,52	0,37	100
2003	33,71	7,62	11,36	17,59	28,89	0,48	0,35	100
2004	32,60	8,07	12,41	17,73	28,24	0,51	0,44	100
2005	31,09	9,03	12,90	18,42	27,46	0,64	0,46	100
2006	29,79	9,98	13,60	18,95	26,54	0,72	0,42	100
2007	28,75	10,67	14,54	19,06	25,86	0,68	0,43	100
<b>Mujeres</b>								
1999	28,65	4,37	11,13	17,53	32,59	2,92	2,81	100
2000	28,31	4,50	11,48	17,78	32,31	2,83	2,80	100
2001	27,77	5,05	11,96	18,29	31,17	2,95	2,81	100
2002	27,01	5,09	12,41	18,75	30,60	3,28	2,85	100
2003	26,14	5,56	13,15	18,95	29,92	3,38	2,90	100
2004	24,91	5,87	14,20	19,14	29,35	3,62	2,90	100
2005	23,40	6,64	14,80	19,87	28,54	3,88	2,86	100
2006	22,35	7,24	15,70	20,44	27,72	3,87	2,68	100
2007	21,33	7,58	16,57	20,62	27,09	3,95	2,85	100
<b>Total</b>								
1999	32,61	4,76	10,37	16,84	32,15	1,68	1,58	100
2000	32,20	5,00	10,64	17,09	31,84	1,65	1,58	100
2001	31,61	5,72	11,12	17,64	30,63	1,72	1,57	100
2002	30,71	6,10	11,56	18,07	30,06	1,89	1,61	100
2003	29,94	6,60	12,25	18,27	29,40	1,92	1,62	100
2004	28,79	6,98	13,30	18,43	28,79	2,06	1,66	100
2005	27,28	7,85	13,84	19,14	28,00	2,25	1,65	100
2006	26,11	8,63	14,64	19,69	27,12	2,27	1,54	100
2007	25,09	9,15	15,55	19,83	26,47	2,29	1,63	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero veamos como se sitúa la población en el mercado de trabajo según la posición familiar ocupada en el hogar. Tal y como se muestra en los gráficos Gráfico 20 y Gráfico 21, no es la edad sino la posición que se ocupa en el hogar lo que determina principalmente las diferencias de género en la vinculación al mercado laboral. Si comparamos la distribución de la relación de actividad de las hijas (Gráfico 20) y de los hijos (Gráfico 21) en los tres grupos de edad, vemos que las diferencias son mínimas en relación a las observadas en las posiciones familiares de progenitor/a, especialmente si se hace en pareja. Entre hijos e hijas, las diferencias atañen sobre todo al porcentaje de paradas: entre los hijos, el porcentaje de parados sobre la población de 25 a 34 años es de un 7.9% entre la población de 25 a 34 años frente a un 10,2 de porcentaje en las hijas de ese mismo grupo de edad en el período más reciente considerado.

Las diferencias de género en relación al mercado de trabajo se agrandan en aquellas posiciones de hogar en las que se presupone que hay una mayor carga reproductiva (cuando se tienen más hijos), Sin embargo, la afirmación anterior debe matizarse, ya que cuando esta carga se asume en pareja, lo que se supone que aligeraría

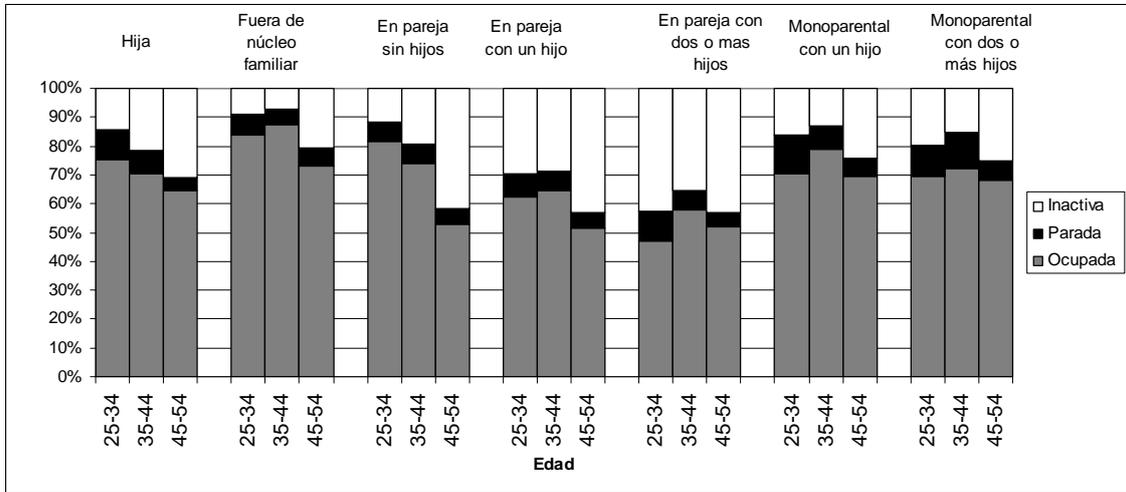
la carga de trabajo doméstico y reproductivo y situaría a las personas en una posición más favorable a una vinculación más fuerte al mercado laboral, las diferencias de intensidad de vinculación por género son mayores que cuando se encabeza un núcleo monoparental. Cuando se encabeza un núcleo monoparental, de algún modo, se produce una pequeña grieta en el funcionamiento de los roles de género y las diferencias disminuyen. Si bien es notable que en el primer periodo las diferencias por sexo son mucho mayores que en el último período en esa posición familiar<sup>65</sup>.

---

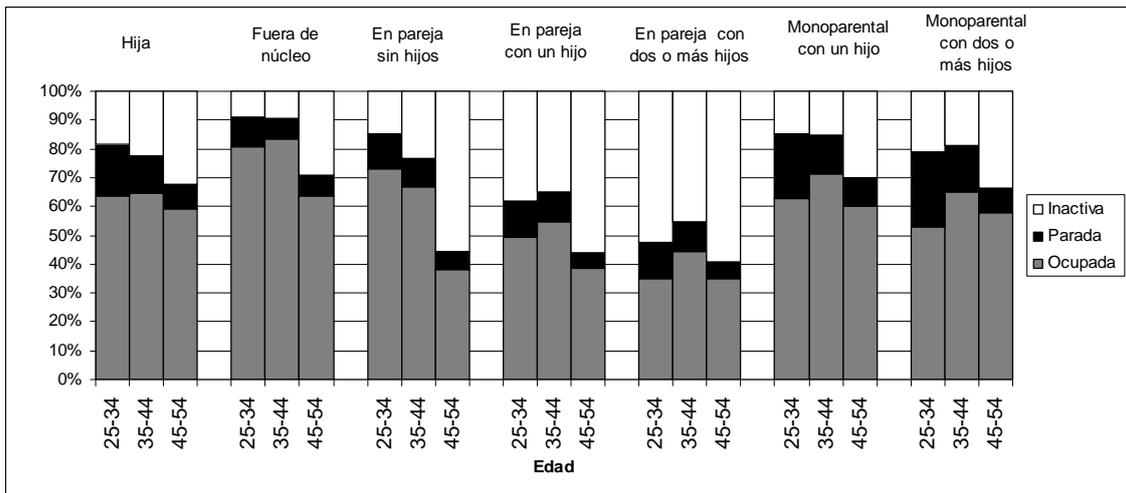
<sup>65</sup> Valga decir que en el momento de despegue de las rupturas por divorcio en España, las entradas en monoparentalidad de las mujeres por ruptura de una unión previa indicaban una selección de éstas por la cúspide de la pirámide social (las de mayor nivel educativo y las ocupadas); mientras que en los varones se observaba el patrón inverso. El estudio de las entradas en monoparentalidad por cohortes de mujeres señalaba una pérdida de fuerza de estas variables en las entradas en monoparentalidad, pero el escaso efectivo de varones en monoparentalidad no permitía seguir sus pautas por generaciones (Treviño; 2006). Probablemente, la generalización de las rupturas haya tenido también un efecto deselectivo parecido entre la población masculina.

**Gráfico 20. Distribución de la población femenina por relación de actividad, posición en el hogar y tres grupos de edad. Población de 25 a 54 años. España. 2005-2007 y 1999-2001**

2005-2007



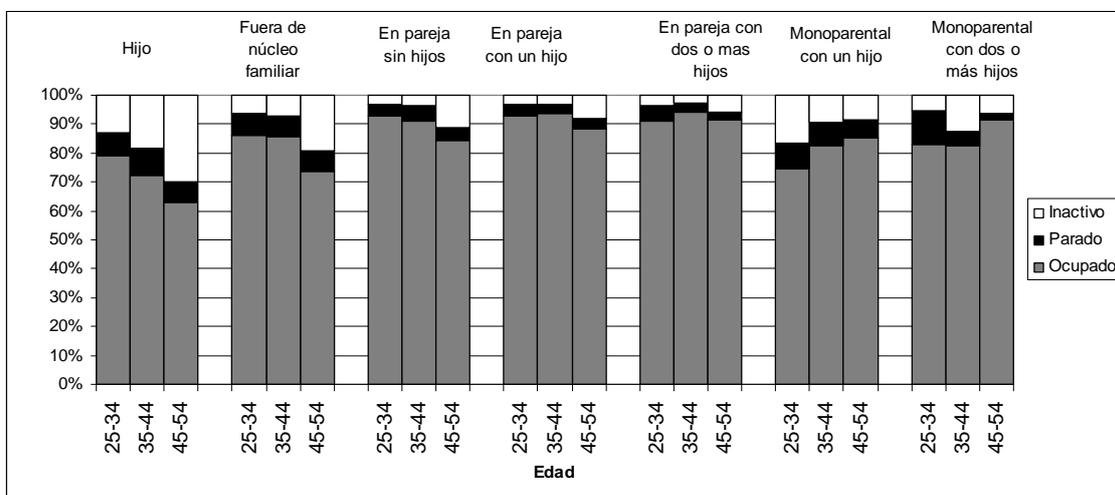
1999-2001



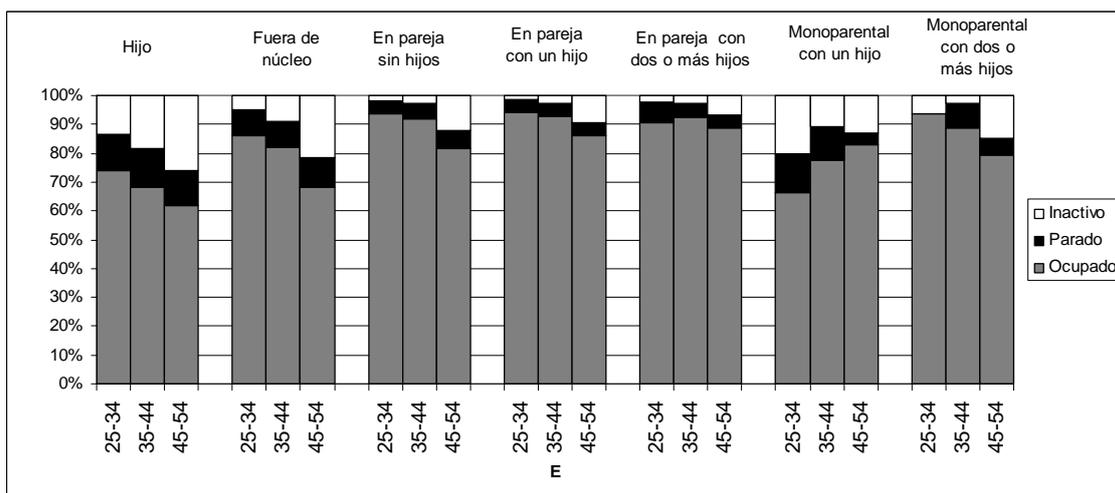
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 21. Distribución de la población masculina por relación de actividad, posición en el hogar y tres grupos de edad. Población de 25 a 54 años. España. 2005-2007 y 1999-2001**

2005-2007



1999-2001



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Entre la población masculina, se presenta la pauta inversa, en las posiciones familiares de mayor carga doméstica y reproductiva, mayor porcentaje de hombres vinculados al mercado de trabajo, ya sea estando ocupado o parado. También esta pauta se acentúa más cuando se vive en pareja que cuando se hace encabezando un núcleo monoparental.

Las diferencias entre periodos son muy grandes entre la población femenina y mucho menores entre la población masculina. En uno y otro sexo, el porcentaje de parados en el total de población disminuye en todos los grupos de edad y sexo. Pero el mayor cambio se observa en los decrementos del peso de la población inactiva en las mujeres posicionadas como madres. Las tasas de inactividad o porcentajes disminuyen

mucho en este caso<sup>66</sup>. El porcentaje de inactivas entre las madres de 25 a los 54 años era en el período 1999-2001 de un 46,4% y en el período 2005-2007, ese porcentaje se reduce en 11 puntos porcentuales, situándose en un 35.2%. En cambio en del resto de posiciones de hogar, es decir, entre las mujeres de 25 a 54 años que no conviven el hogar con algún hijo, la reducción del porcentaje de inactividad sólo alcanza 3 puntos porcentuales, claro está, que se partía de unos niveles mucho más bajos de inactividad (de 20,8 en el período 1999-2001 a 17,4 en el período 2005-2007). De todas formas, las diferencias de niveles de inactividad laboral siguen siendo muy acusadas según la posición familiar: un 39.2% entre las madres de esas edades que conviven con más de un hijo, un 33.6% entre las que lo hacen con sólo un hijo, 19,2% entre las madres monoparentales y 17% entre las hijas.

---

<sup>66</sup> En el léxico de los indicadores básicos de mercado de trabajo se utiliza comúnmente el vocablo de tasa para referirse a un porcentaje.

## 6. La no conciliación: la inactividad laboral

Hemos acabado el capítulo anterior señalando que la intensidad de la inactividad femenina entre las mujeres que viven en pareja y conviven con algún hijo se presenta como el primer indicador de vulnerabilidad de la conciliación de la vida familiar y laboral desde una perspectiva de género. La importancia de esta cuestión de cara a la inequidad de género exige un análisis más detallado.

Las EPAs a partir del año 2005 incluyen información sobre aquellas personas inactivas que desean un trabajo aunque no lo hayan buscado en las últimas cuatro semanas y, por tanto, no puedan ser clasificadas como paradas. Existe un porcentaje notable de mujeres inactivas de 16 a 65 años que desea trabajar aunque no busque empleo: un 14,5% (825 mil mujeres) en el año 2007 pero, desde la perspectiva de género, también es interesante destacar que un 82% de las inactivas de 16 a 64 no desea trabajar (4,6 millones de mujeres)<sup>67</sup>. Éstas inactivas que no desean trabajar representan el 31% de las mujeres de 16 a 64 años, frente 5,5% que representan las inactivas que no desean empleo en el conjunto de esta población. Entre los varones, el porcentaje de inactivos que desea trabajar entre los 16 a 64 es más parecido al de la mujeres de lo que en principio podría pensarse, tanto en números absolutos (274 mil hombres) como en relación al conjunto de inactivos (10%) o como en relación al conjunto de la población potencialmente activa de 16 a 64 años (1.8%). Pero la mayor diferencia por género se establece en intensidad de la inactividad deseada que es mucho más grande en las mujeres: 2,6 millones de hombres sobre 4.6 millones de mujeres que sobre el total de la población potencialmente activa señala unos porcentajes de un 14% y un 31% respectivamente. Además el porcentaje de inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo busque) es muy pequeño en el total de inactividad

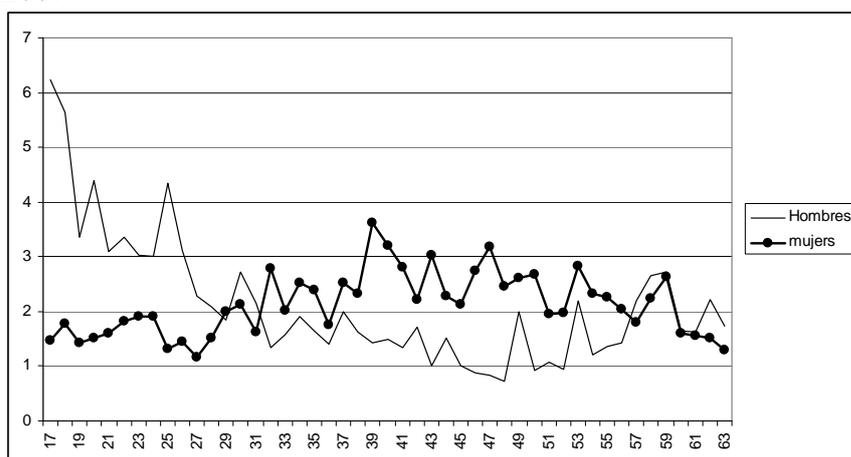
La distribución por edad de la población inactiva que desea un empleo aunque no lo busquen presenta unas curvas completamente diferentes por sexo (Gráfico 22). Los activos que desean un empleo se concentran en las edades jóvenes y después en las edades de prejubilación; mientras que la distribución de las inactivas que desean un empleo es mucho más plana aunque más pronunciada en las edades centrales. Pero esta

---

<sup>67</sup> En un 34% no existe información

curva es plana porque hay muchos más efectivos femeninos inactivos en las edades centrales no porque en las mujeres inactivas de las edades reproductivas presenten mayor insatisfacción en relación a su posición en el mercado laboral y el patrón inverso se da entre la población masculina.

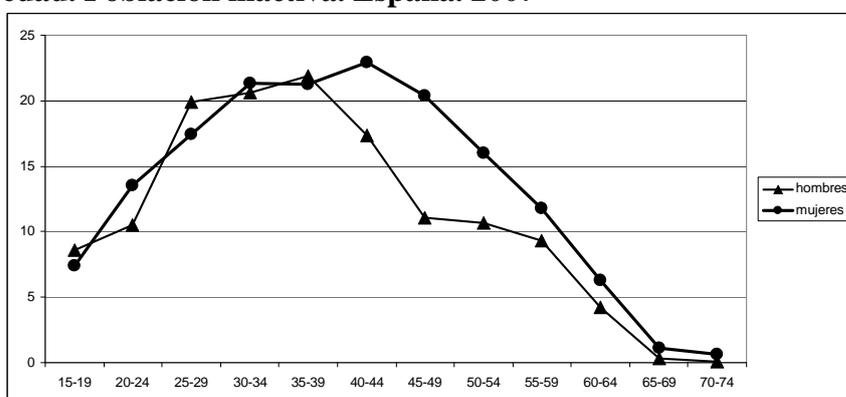
**Gráfico 22. Distribución por edad y para cada sexo de la inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo haya buscado en las últimas 4 semanas). España. 2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

Los porcentajes de inactividad indeseada sobre el total de inactividad por edad y sexo aclara este punto (Gráfico 23). En las mujeres los mayores porcentajes de inactividad indeseada se dan a partir del grupo de edad de 45 a 49 años. Este hecho probablemente traduzca problemas de reinserción profesional después de trayectorias laborales truncadas por la crianza de los hijos. En cambio, los menores porcentajes de inactividad indeseada se dan en esos mismos grupos de edad entre la población masculina. .

**Gráfico 23. Porcentaje de inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo haya buscado en las últimas 4 semanas) sobre el total de inactividad por sexo y edad. Población inactiva. España. 2007**

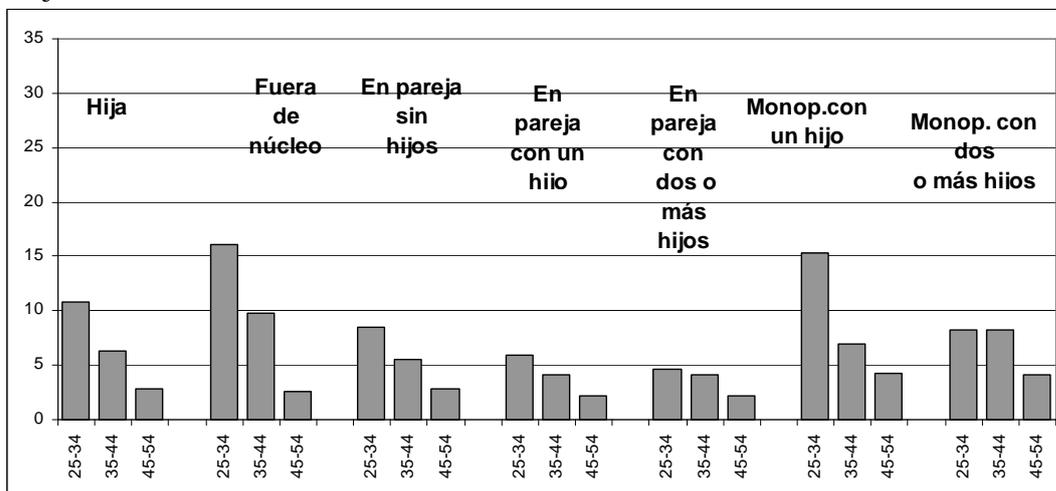


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

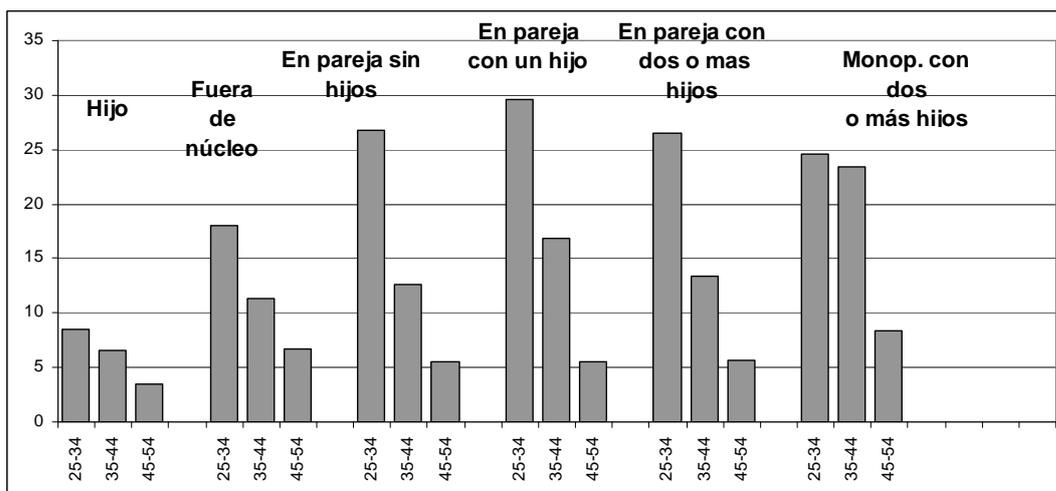
Pero la edad no es suficiente para interpretar estas diferencias sino que, para darles un significado desde la perspectiva de género, debemos también recurrir a la posición familiar. En el Gráfico 24 se observa este hecho. En ambos sexos, el porcentaje de inactivas que desea trabajar sobre la población total aunque no haya buscado empleo disminuye con la edad, es decir, a mayor edad, mayor satisfacción con la situación de inactividad. Entre las mujeres, las diferencias por posición familiar son menores y son las madres inactivas biparentales las que más de acuerdo están con su situación de inactividad, lo inverso ocurre respecto a los padres biparentales inactivos.

**Gráfico 24. Porcentajes inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo haya buscado en las últimas 4 semanas) sobre el total de inactividad por semanas posición en el hogar y tres grupos de edad. Hombres y mujeres. España. 2005-2007**

Mujeres



Hombres



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero analicemos las razones aludidas de por qué la población inactiva no busca empleo<sup>68</sup>. En el año 2007, la mitad de la población inactiva de 16 a 64 años no buscaba empleo por “razón de estudios” o por “otras responsabilidades familiares o personales” (aproximadamente suponían cuarta parte de las razones en ambos casos). Las siguientes dos razones para no buscar empleo de más peso eran “la enfermedad o incapacidad propia”) y el “cuidado de niños o adultos enfermos o discapacitados” (17% y 11% respectivamente). Pero la distribución de uno y otro sexo de la razón de inactividad es muy desigual. Un 51% de las mujeres estaban en esta situación de inactividad por “responsabilidades familiares o personales” o “cuidado de niños, adultos enfermos o discapacitados”<sup>69</sup> mientras que en esta situación sólo lo estaba el 4% de los varones inactivos. En términos del porcentaje que esto representa sobre el total de la población potencialmente activa de cada sexo implica que sólo un 0,6% de la masculina no concilia por razones ligadas a las responsabilidades familiares mientras que no lo hace por esta razones el 18.6% de las mujeres de 16 a 64 años<sup>70</sup>. El 96%<sup>71</sup> de la población de 16 a 64 años que no participa en el mercado de trabajo por responsabilidades familiares son mujeres. Se mire por donde se mire, la desigualdad y vulnerabilidad de la población femenina de cara a la participación laboral es brutal. Si se descomponen las razones familiares: un 30% de las mujeres alega que esas razones son por cuidados de niños u otros dependientes y 70% por responsabilidades familiares o personales. Da la impresión que las responsabilidades familiares contenidos mucho más amplios de lo que las encuestas tratan de identificar con el rol de cuidadoras directas.

---

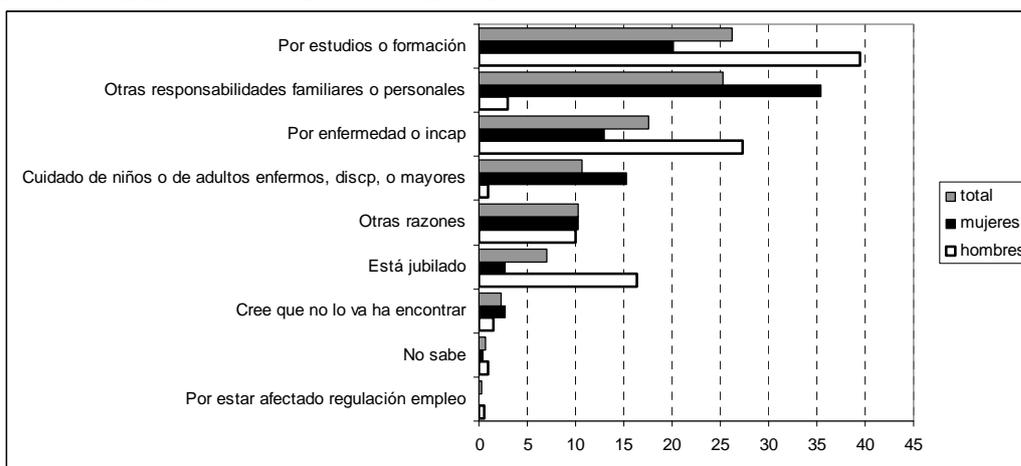
<sup>68</sup> Esta es una de las variables cuya codificación cambia en la las EPAs a partir del año 2005, de 15 categorías posibles de respuesta se reduce a 9. A pesar de que en principio parece reconstruible la serie, los cambios que toma la variable en algunas de sus categorías en el momento del cambio, señalan que no es posible. En concreto y en relación al tema que nos ocupa, la categoría de la variable no buscar empleo porque “tiene otras responsabilidades familiares o personales” se desdobra en 2 a partir de 2005: “por cuidado de niños o enfermos , discapacitados o mayores” y “tiene otras responsabilidades familiares o personales”. Si se reconstruye la serie retomando estrictamente la última razón, los porcentajes de población inactiva que alegan no trabajar por “responsabilidades familiares y personales” rondan el 25% a lo largo del período, si bien muestran una tendencia a la baja desde 1999 hasta 2004 (21%) y, a partir de ese año, incrementan, otra vez, en torno al 25%. En cambio si se suman ambas categorías el porcentaje de población inactiva que alegan razones familiares se dispara en torno al 36% a partir del 2005.

<sup>69</sup> Aproximadamente el 16% aludía “cuidado de niños y otros dependientes” y el 35% “otras responsabilidades familiares o personales”. Los porcentajes respectivos en los varones eran de un 0,8% y un 2.9%

<sup>70</sup> El 5.9% de la población de 16 a 64 años alega “cuidado de niños y otros dependientes como razón de inactividad y el 13% otras razones familiares y personales. Entre la población masculina los porcentajes respectivos de casa razón sobre el total de población potencialmente activa es de 0.14% y de 0.49% para la segunda razón.

<sup>71</sup> El 97 de las que alegan “cuidado de niños y otros dependientes” y el 96% de las que alegan “otras responsabilidades familiares y personales”.

**Gráfico 25. Distribución de las razones aludidas para no buscar empleo por sexo. Población inactiva de 16 a 64 años. 2007**

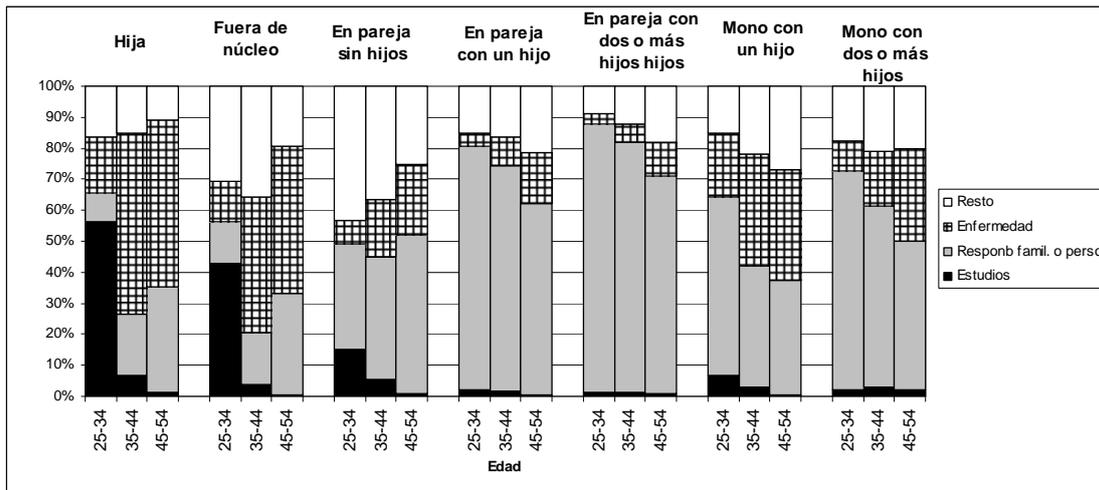


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

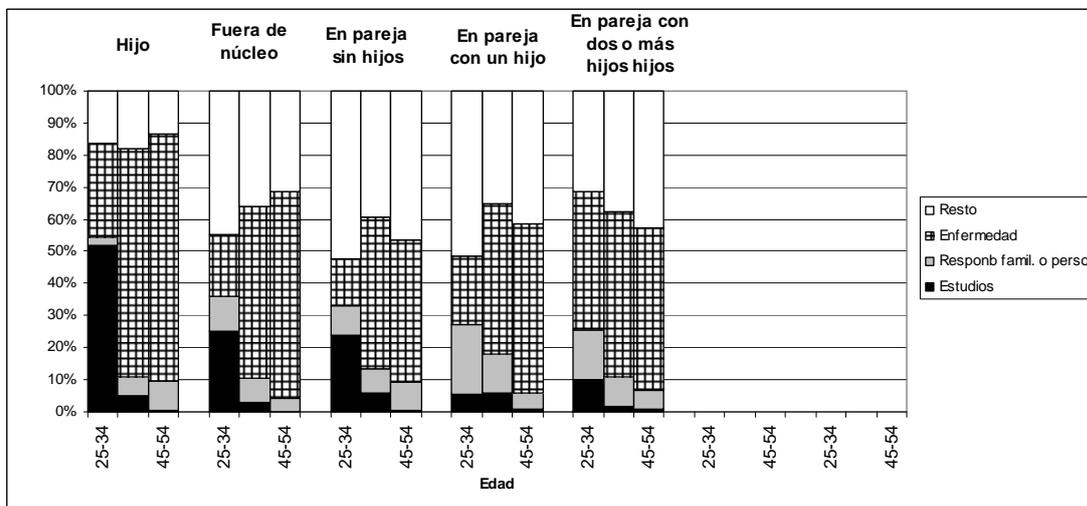
Las diferencias de patrones por sexo observadas en el Gráfico 26 en relación al motivo alegado de inactividad confirman la importancia de la posición familiar para dar significado a las diferentes posiciones que se establecen en el mercado laboral por género. Aunque es interesante destacar que el rol de cuidadoras de las mujeres trasciende la posición ocupada en el hogar: entre la población que no concilia porque no participa en el mercado laboral, las razones de cuidado pesan entre la población inactiva femenina entre las mujeres sea cual sea su posición familiar y el grupo de edad. El 72% de la población inactiva de 25 a 34 años que esta en posición de hijo o hija y que alega estar en esa situación por responsabilidades de cuidado a dependientes, familiares o personales, son mujeres.

**Gráfico 26. Distribución de la población inactiva por motivo alegado para no buscar empleo según posición familiar y tres grandes grupos de edad. Hombres y Mujeres. España. Período 2005-2007**

Mujeres



### Hombres



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

Pero en el año 2007, alrededor de 2.4 millones de mujeres de 16 a 64 años alegan “responsabilidades familiares, de cuidado o personales” para dar cuenta de su situación de inactividad y no desean un empleo, eso supone el 87% sobre el total de inactivas que lo son por responsabilidades familiares, el 44% sobre el total de inactivas de 16 a 64 años y el 16% sobre el total de la población potencialmente activa. Resumiendo, casi la mitad de la población femenina inactiva entre los 16 y 64 años está en esa situación por responsabilidades familiares de cuidado y personales; y, casi ,9 de cada 10 que está en esa situación, lo desea. Por tanto cualquier política que pretenda ser eficaz de cara a alentar la integración laboral de la mujer y a promover un avance en la conciliación de la vida laboral y familiar favoreciendo la equidad de género debe tener presente que los roles de género conforman los deseos y valores.

En el caso de los varones, sólo 78 mil están en esa situación de inactividad por responsabilidades familiares y lo desean. Sólo un 20% de los que están en inactividad por razones familiares no desean un empleo, es decir, en un 80% se trata de una inactividad indeseada. Por tanto, no solo están menos en inactividad laboral sino que, además, los que están, una mayor proporción no lo desea.

Finalmente presentamos, en la Tabla 5, los parámetros de las exponenciales de las betas de un análisis multivariable por regresión logística de la propensión a estar inactiva del colectivo más vulnerable en el mercado de trabajo: las madres de 25 a 54 años). Estos parámetros nos estiman esa propensión en relación a una categoría de referencia que es, en todos los casos, la primera categoría de cada una de las variables y que asume el valor de uno. También se señala el nivel de significación estadística de cada propensión en la columna de al lado. No es ni la edad ni el número de hijos la primera variable determinante de la propensión a estar inactiva de las madres. El método de introducción de las variables paso a paso<sup>72</sup> indica que el nivel educativo es la variable de mayor capacidad explicativa<sup>73</sup>, seguida del tipo de núcleo (en pareja o monoparental), la edad y, finalmente, la edad del hijo menor y el número de hijos. Teniendo en cuenta el efecto de todas las demás variables introducidas en el modelo, las que tienen tercer nivel de instrucción presentan una propensión de un 80% menor a estar inactivas que las del nivel educativo más bajo; y las madres monoparentales, estandarizado el efecto por el del resto de variables, tienen una propensión a estar inactivas un 51% inferior a la que las madres que viven en pareja<sup>74</sup>. En los dos primeros grupos de edad, las propensiones de estar inactiva no cambian mucho, pero sí la de las madres de 45 a 54 años de edad, probablemente, esto traduzca más un efecto de generación que de edad. El efecto negativo de la edad del hijo menor es más importante que el efecto positivo del número de hijos en la propensión a estar inactiva. Pero lo más destacable es que, además del nivel de instrucción, el tipo de núcleo es fundamental como indicador de la vulnerabilidad en la vinculación al mercado laboral.

**Tabla 5. Regresión Logística. Estar en inactividad. Madres de 25 a 54 años. Modelo I. España 2005-2007**

---

<sup>72</sup> Fstep (ver apartado de metodología).

<sup>73</sup> Puesto que no son datos biográficos, los resultados deben entenderse más en términos de asociación que de causalidad.

<sup>74</sup> Treviño (2006) señala que la monoparentalidad selecciona a las madres activas pero, a la vez, la propia entrada en monoparentalidad potencia la actividad laboral,

		Exp (B)	Sig.
Edad	25-34	1	
	35-44	1,06	**
	45-54	1,58	***
Nivel de instrucción <sup>a</sup>	Analf.Sin estudios y primer nivel	1	
	Segundo nivel	0,48	***
	Tercer nivel	0,20	***
Tipo de núcleo	Biparental	1	
	Monoparental	0,39	***
Edad hijo pequeño	<6 años	1	
	=>6 años	0,66	***
Número de hijos	un hijo	1	
	2 o más	1,23	**
Constante		0,96	
-2 Log likelihood		23093233	
Cox & Snell R Square		0,09	
Nagelkerke R Square		0,12	
N muestra		67758	

Nota:\*\*\*significación a 0,01;\*\*significación a 0,05; \*significación a 0,1.

<sup>a</sup>Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Se presenta también los resultados de un segundo modelo de análisis (ver Tabla 6) en el que se introducen como variables independientes, además de las tres que han resultado con mayor nivel explicativo (nivel educativo, el tipo de núcleo y la edad) en el modelo anterior, la CCAA de referencia y, como variable dependiente, el estar en situación de inactividad. El método de introducción de las variables paso a paso nos indica que la Comunidad Autónoma de residencia tiene mayor poder explicativo que la edad como determinante de la propensión a estar inactiva de las madres de 25 a 54 años. De hecho, si examinamos los parámetros de las exponenciales de las betas, el efecto neto de la edad en este segundo modelo ha disminuido<sup>75</sup>. El -2 Log likelihood es menor en este segundo modelo lo que también indica que es un modelo mejor que el primero. Tomando como referencia a las madres andaluzas, sólo las madres de 25 a 54 años de Ceuta y Melilla presentan mayor propensión que las de Andalucía en ser inactivas. Las diferencias de Andalucía con Castilla y León y Asturias no son estadísticamente significativas; y, las madres de Murcia, Cantabria y Extremadura tienen una propensión alrededor de un 10% menor que las andaluzas. Las madres con menor propensión a la inactividad laboral se localizan en Baleares, Cataluña, y Aragón.

<sup>75</sup> Se realizó un modelo alternativo con exclusivamente con las variables independientes de edad, nivel de instrucción y tipo de núcleo y el efecto neto de la variable edad aún es menor,

**Tabla 6. Regresión Logística. Estar en inactividad. Madres de 25 a 54 años. Modelo II. España 2005-2007**

	Exp (B)	Sig.
Edad		
25-34	1	
35-44	0,93	**
45-54	1,22	***
Nivel de instrucción <sup>a</sup>		
Analf.Sin estudios y primer nivel	1	
Segundo nivel	0,50	***
Tercer nivel	0,22	***
Tipo de núcleo		
Biparental	1	
Monoparental	0,36	***
Adalucía	1,00	
Islas Baleares	0,43	***
Cataluña	0,57	***
Galicia	0,60	***
Aragón	0,64	***
Navarra	0,68	***
La Rioja	0,69	***
Comunidad de Madrid	0,69	***
País Vasco	0,69	***
País Valenciano	0,73	***
Islas Canarias	0,76	***
Castilla La Mancha	0,79	***
Extremadura	0,88	***
Cantabria	0,90	*
Región de Murcia	0,90	**
Castilla León	1,00	NS
Asturias	1,00	NS
Ceuta i Melilla	1,41	***
-2 Log likelihood		23030625
Cox & Snell R Square		0,09
Nagelkerke R Square		0,13
N muestra		67758

Nota:\*\*\*significación a 0,01;\*\*significación a 0,05; \* significación a 0,1.

<sup>a</sup>Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Finalmente para indagar un poco más el porqué de las diferencias de niveles de inactividad por Comunidades Autónomas se presenta, en primer lugar, las tasas de escolarización de la población infantil por CCAA. En principio, puede suponerse que podría encontrarse una relación negativa entre una baja tasa de escolarización y un nivel de inactividad elevado por CCAA entre las madres que tienen hijos en edad preescolar. Pero aunque la escolarización de los niños no es obligatoria hasta los 6 años<sup>76</sup> en España,

<sup>76</sup> La educación de 0 a 6 años se enmarca en el sistema educativo por primera vez en la Ley General de Educación de 1970 (la referente a los niños de 2 a 6 años) si bien con carácter no obligatorio. A partir de esta ley se desarrollará esta etapa en relación a la escolarización, a la estructura y a la orientación psicopedagógica que recibe. La última gran reforma educativa que atañe al período que nos data de 1990 (Ley Orgánica General del Sistema Educativo-LOGSE) y en ella se regula la educación preescolar como “educación infantil” y se establece su duración en dos ciclos (0 a 3 años) y de los (3 a 6 años) y aunque sigue sin ser una etapa obligatoria, la LOGSE reconoce explícitamente su carácter educativo,

no obstante, las administraciones públicas deben garantizar las plazas educativas que la población solicite en esos tramos de edad. La educación infantil se descompone en dos ciclos, de los 0 a 2 años y de los 3 a 5 años. Como puede comprobarse en la Tabla 7, la diferencia de niveles de escolarización por CCAA sólo se aprecia en el año 2007, entre la población menor de 3 años, que es la población del primer ciclo de educación infantil. En el segundo ciclo educativo infantil, las diferencias territoriales sólo son distinguibles en las tasas de escolarización de los niños de tres años de los primeros años del período contemplado.

Para, desde otra perspectiva, analizar la influencia directa que pueden tener la disponibilidad de servicios en la determinación de los niveles de actividad femenina se presenta un gráfico de dispersión de la relación entre las tasas de escolarización de los menores de tres años del curso 2006-07 y las tasas de inactividad laboral de las madres con hijos menores de tres años de año 2007. Tal y como se aprecia en el gráfico, hay un nivel de asociación negativa aceptable pero bajo entre ambas variables: con un coeficiente de determinación de  $R_2$  de 0,45. Un nivel alto en las tasas de escolaridad se corresponde con un nivel bajo en las tasas de inactividad de las madres de niños de 0 a 2 años. Estos resultados resultan concuerdan solo en parte con los de González (2003), que no encontró ninguna asociación entre la tasa actividad femenina y los niveles de escolarización, por ello se ha calculado el coeficiente de determinación año a año para todos los años de la serie disponibles y para el conjunto de los años. Los resultados no permiten llegar a una conclusión robusta entre la asociación negativa entre ambas variables pues fluctúan, sin una dirección clara a lo largo de los años. Si se calcula la asociación teniendo en cuenta el conjunto del periodo analizado la  $R_2$  señala una asociación muy débil (con un coeficiente de 0,39). Un nivel territorial más detallado probablemente mejoraría el análisis<sup>77</sup> porque como señala González (2003) los desequilibrios territoriales son muy grandes, pero no sólo a nivel provincial sino intraprovincial.

---

contraponiéndose, al menos en teoría, a una visión de los servicios ofrecidos a los niños de esa edad como meramente asistenciales o de guarda (Naldini 1999).

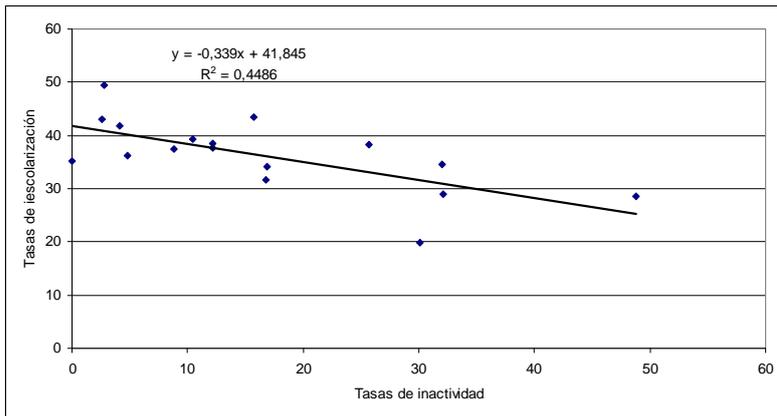
<sup>77</sup> La EPA no permite un análisis tan detallado.

**Tabla 7. Tasas de escolarización de la población infantil por CCAA. Curso 1998-99 a 2006-07**

0- 2 años	1998-99	1999-00	2000-01	2001-02	2002-03	2003-04	2004-05	2005-06	2006-07
Total	7,3	8	8,9	10,6	11,5	13,2	15,1	16,6	18,2
Andalucía	0,9	0,9	1	1,3	1,4	1,9	2,7	2,8	4,1
Aragón	2	2,5	3,3	4,3	5,4	24,9	25,9	28,6	30,1
Asturias (Princ	1,1	1,9	1,8	1,8	2	2,3	2,2	7,2	8,8
Balears (Illes)	5,5	5,4	6,5	6,5	4,9	6	7,7	9	10,4
Canarias	2,4	2,2	2,2	1,1	1	0	0	0	0
Cantabria	1,5	1,5	1,9	3,4	4,3	5,8	8,5	11,8	16,8
Castilla y León	1,9	2,4	2,9	8,2	9,8	10,5	10,9	11,8	12,2
Castilla-La Ma	2	1,8	2,1	2	2,3	2,3	2,5	2,8	2,6
Cataluña	25	25,5	26,6	27	28	28,6	29,9	31,3	32
Comunitat Val	3,5	4,3	5	6,8	6,5	7,9	9,4	10,3	12,2
Extremadura	1,1	1,2	0,9	1,3	1,5	1,9	1,7	2,2	2,8
Galicia	0	0	0	12,9	11,9	12,7	13,8	16,1	16,9
Madrid (Comu	9,6	12,4	13,8	16,4	19,1	21,2	25,5	28,3	32,1
Murcia (Regió	7,1	7,9	7,7	8,6	8,8	10,1	10,2	13,7	15,7
Navarra (Comu	0	0	13,1	13,2	15,7	18,3	22,6	22,4	25,7
Pais Vasco	18,3	19,9	21,3	23,1	25,7	30,9	40,3	45,9	48,8
Rioja (La)	2,1	2,2	2,6	2,5	2,4	3,4	4,4	4,3	4,8
Ceuta	3,4	2,7	3,1	3,4	2,8	2,6	3,3	3,2	4,3
Melilla	1,4	1,9	7,6	8,5	8,4	8,5	8,2	8,3	15,5
<b>3 años</b>									
Total	80,3	84,3	89,7	92,4	94,7	95,9	94,6	96,2	96,8
Andalucía	48,8	54,3	67,5	79,4	86,2	92,2	92,5	97,7	97,9
Aragón	92,5	95,7	97,6	97,1	99,2	100,0	97,6	100,0	99,3
Asturias (Princ	90,4	94,8	96,3	94,6	96,7	96,4	91,8	97,2	97,0
Balears (Illes)	85,9	89,5	95,0	94,7	95,8	93,2	93,2	89,6	91,0
Canarias	83,7	88,5	91,0	89,8	90,2	89,7	91,6	93,7	98,6
Cantabria	89,2	92,7	93,5	95,0	95,7	95,7	95,0	95,1	97,2
Castilla y León	96,1	97,7	100,0	99,3	100,0	99,7	99,9	100,0	100,0
Castilla-La Ma	88,1	91,8	97,1	97,7	100,0	100,0	99,7	100,0	100,0
Cataluña	98,8	99,5	100,0	100,0	99,2	99,5	96,4	96,4	96,5
Comunitat Val	76,3	82,4	87,9	89,9	92,9	94,5	93,8	92,6	93,8
Extremadura	88,0	91,4	94,2	93,3	95,2	95,9	95,1	99,7	100,0
Galicia	85,6	87,3	90,3	91,6	95,0	96,2	94,6	98,4	99,1
Madrid (Comu	87,3	91,3	95,3	96,1	97,0	93,6	91,8	91,6	91,0
Murcia (Regió	80,8	87,6	92,7	93,6	99,2	99,8	96,3	97,8	97,6
Navarra (Comu	96,8	96,5	97,2	97,4	98,9	100,0	96,4	97,2	100,0
Pais Vasco	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,5	100,0	99,7
Rioja (La)	94,7	97,9	100,0	98,7	98,4	99,1	96,9	97,5	98,3
Ceuta	61,2	74,9	76,8	81,4	82,2	91,8	87,3	98,3	94,3
Melilla	60,6	76,4	81,1	84,3	90,9	96,0	100,0	100,0	88,1
<b>4 años</b>									
Total	99,0	99,1	100,0	100,0	99,5	100,0	99,3	97,1	98,4
Andalucía	97,9	97,6	97,8	100,0	98,6	99,6	99,1	97,4	100,0
Aragón	98,0	97,9	99,1	100,0	100,0	100,0	100,0	98,8	100,0
Asturias (Princ	99,4	100,0	100,0	100,0	98,5	100,0	99,3	94,4	100,0
Balears (Illes)	97,8	99,7	99,1	100,0	97,7	98,7	95,0	95,3	92,1
Canarias	100,0	100,0	100,0	100,0	97,3	95,6	94,5	95,1	97,6
Cantabria	97,7	99,2	100,0	100,0	100,0	100,0	97,3	97,0	97,9
Castilla y León	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Castilla-La Ma	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cataluña	100,0	99,7	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8	96,8	97,1
Comunitat Val	97,5	97,5	99,1	100,0	98,7	98,4	98,0	95,9	95,8
Extremadura	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8	100,0	100,0	100,0	100,0
Galicia	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,9	100,0
Madrid (Comu	97,6	98,1	99,8	100,0	99,1	99,2	97,4	93,5	92,7
Murcia (Regió	99,1	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,9	100,0
Navarra (Comu	98,4	97,2	98,3	100,0	99,3	99,9	100,0	96,8	99,9
Pais Vasco	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	99,7	100,0
Rioja (La)	100,0	98,8	100,0	100,0	100,0	100,0	99,8	99,3	99,6
Ceuta	98,5	95,3	97,4	100,0	100,0	100,0	100,0	99,6	100,0
Melilla	83,8	86,0	90,0	95,6	95,2	99,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: WEB del Ministerio de Educación y Ciencia ([www.mec.es](http://www.mec.es)), *Estadística de la enseñanza no universitaria*, Series

**Gráfico 27. Tasas de escolarización de los menores de 2 años del curso 2006-07y tasas de inactividad de las madres con hijos menores de dos años (II trimestre 2007).**



Fuente: WEB del Ministerio de Educación y Ciencia ([www.mec.es](http://www.mec.es)), *Estadística de la enseñanza no universitaria*, Series y microdatos de la EPA (II trimestre)

## **7. El cuidado de dependientes y las pautas de participación laboral. Realidad y deseo.**

El módulo de conciliación laboral y familiar (MCVLF), adjuntado al cuestionario de la EPA del segundo trimestre, permite ahondar un poco más en las responsabilidades de cuidado de niños o adultos dependientes de la población potencialmente activa, bajo la base de que cualquier responsabilidad de este tipo puede constituirse en un obstáculo para la participación de la persona en el mercado laboral. En el año 2005, 11.8 millones de personas potencialmente activas<sup>78</sup> asumen algún tipo de responsabilidad de cuidado de hijos, familiares o amigos dependientes, convivientes<sup>79</sup> o no, lo que supone un 41% de la población potencialmente activa: un 36% de la potencialmente activa masculina y un 46% de la potencialmente activa femenina. Un 56% de la población con responsabilidades familiares es mujer (ver Gráfico 29).

Hay que tener presente que una parte de esa población, 4,1 millones de personas, se ocupa del cuidado de niños ajenos<sup>80</sup> o de familiares o amigos dependientes mayores de 15 años que pueden vivir o no en el mismo hogar, que en porcentaje sobre la población potencialmente activa, supone un 14% del total: un 10% de la potencialmente activa masculina y un 19% de la potencialmente activa femenina. El 66% de la población potencialmente activa que asume estas responsabilidades de cuidado en el año 2005, que no incluye el cuidado de los hijos menores de 15 años convivientes en el hogar, son mujeres. En este caso, por tanto, los datos señalarían a las mujeres como una carga de cuidado mayor<sup>81</sup> y, por tanto, más susceptible de vulnerabilidad que el masculino de cara a la participación en el mercado laboral. La feminización es, no obstante, algo menor, entre los que asumen responsabilidades de cuidado de familiares o amigos dependientes mayores de 15 años (65%) y mucho mayor entre los que asumen cuidado de niños ajenos o propios no convivientes en el hogar (68%)<sup>82</sup>. Pero hay que

---

<sup>78</sup> De 16 a 64 años

<sup>79</sup> Las responsabilidades de cuidado incluyen: a los hijos convivientes del entrevistado o de la pareja menores de 15 años pero también el cuidado de hijos no convivientes de uno o de ambos miembros de la pareja, el cuidado de niños ajenos y el cuidado de familiares o amigos de edad superior a 15 años.

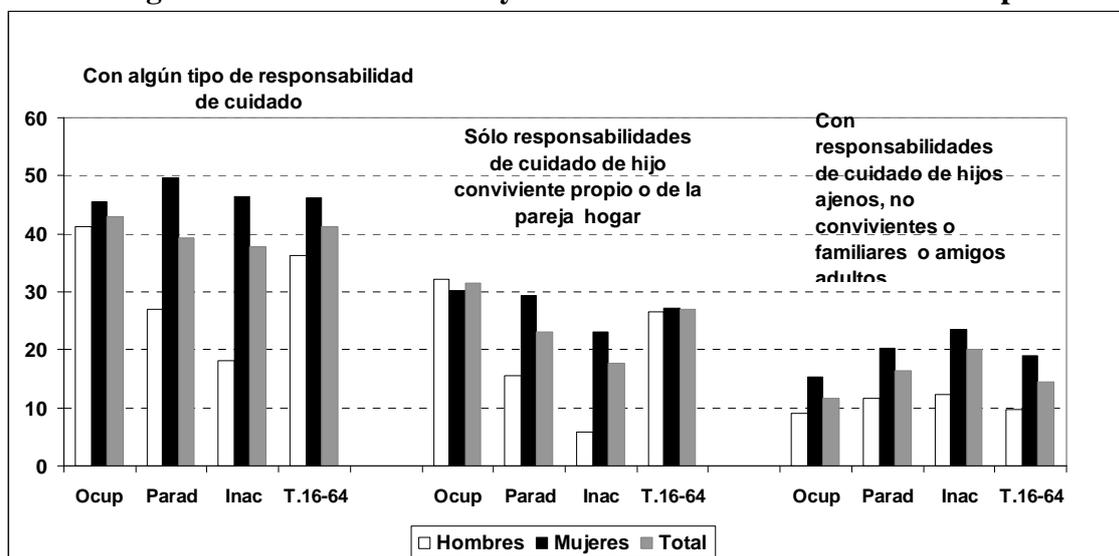
<sup>80</sup> Que no sean hijos del entrevistado o de su pareja, o que si lo son, viven en otro hogar.

<sup>81</sup> Hay que tener presente que a los entrevistados con un hijo menor de 15 años o de su pareja conviviendo en el hogar se les imputa responsabilidades de cuidado sea cual sea el sexo.

<sup>82</sup> EL 75% de población que tiene hijos menores y que cuida además de un hijo ajeno o propio no conviviente (267.960 personas), son mujeres.

tener presente que el 83% de la población potencialmente activa que cuida niños ajenos (1.613.463 personas), no vive en el hogar con hijos menores.

**Gráfico 28. Porcentaje de población con algún tipo de responsabilidades de de cuidado según relación de actividad y sexo. Población de 16 a 64 años. España 2005**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Para los hombres el 72% de sus responsabilidades de cuidado están vinculadas sólo al cuidado de al menos un hijo propio o de la pareja menor de 15 años y conviviente; para las mujeres ese porcentaje sólo alcanza al 59% de las que tienen cargas familiares, ya que el resto se encarga del cuidado de niños de fuera del hogar, ajenos o de adultos dependientes. De esta forma, la esfera de cuidado de las mujeres se extiende mucha más fuera del hogar.

Las pautas de participación laboral de esta población potencialmente activa y con cargas de cuidado señala que un 49% de las mujeres en estas circunstancias son inactivas (el 41%) o paradas (el 8%) frente a un 13% de los varones que están en las mismas circunstancias (un 4% parados y un 9% inactivo). Hay 225 inactivas por cada 100 inactivos con cargas familiares y 118 paradas por cada 100 parados.

La gran mayoría de personas con cargas familiares no desean cambiar su organización de la vida laboral y familiar pero están algo más insatisfechas las mujeres que los hombres. Entre la población de 16 a 64 años con cargas familiares y que tiene claro si desea o no desea cambiar esta organización: un 23% de las mujeres frente a un 17% de los varones lo desea (20% del total). Esto supone que 2,3 millones de personas

con cargas de cuidado desean cambiar su organización de la vida laboral y familiar, lo que representa al 8% de la población de 16 a 64 años y de esa población, el 63% son mujeres. Entre las mujeres insatisfechas con las pautas de organización familiar, la gran mayoría quiere trabajar o trabajar más horas y reducir el tiempo de cuidado a los demás (el 62%); entre los hombres, el 71% de los que les gustaría cambiar las pautas de conciliación, lo haría para trabajar menos y poder dedicar más tiempo de cuidado a los demás. De hecho, el 78% de la población de 16 a 65 años que le gustaría trabajar más, es mujer (89 mil mujeres) mientras que constituyen sólo el 48% de la población que le gustaría trabajar menos para dedicar más tiempo de cuidado a los demás. En total, hay un número semejante de personas a las que les gustaría trabajar más que trabajar menos para dedicarse más al cuidado de personas: 1,1 millones.

Si bien estos porcentajes están afectados por la alta proporción de inactivas con cargas familiares. Entre la población ocupada con cargas familiares también las mujeres constituyen el grupo mayoritario entre la población que quiere trabajar más y reducir el tiempo de cuidado a los demás (el 68%) y los hombres el mayoritario entre los que aspiran a lo contrario (el 52%). Pero no hay que olvidar que la mayor parte no desea cambiar tampoco la organización de la vida laboral y familiar (el 80% de los hombres y el 74% de las mujeres) y que entre los que si quieren cambiar tanto entre las mujeres como entre los hombres son mayoritarios los que desean trabajar menos horas para dedicarse más tiempo a cuidar a los demás: un 2% del total de ocupados de 16 a 65 con tareas de cuidado quiere trabajar más frente a un 13% que quiere trabajar menos para cuidar más a los demás y entre las ocupadas, los porcentajes respectivos son un 6% y un 16%<sup>83</sup>

Por otro lado, hay que tener presente que las jornadas laborales semanales medias de las mujeres ocupadas que quieren trabajar más y reducir el tiempo de cuidado a los demás son mucho más cortas que las de los hombres con las mismas aspiraciones: estas ocupadas trabajan habitualmente 20 horas semanales frente a las 36 horas de sus homólogos masculinos. Y lo mismo ocurre entre la población ocupada con los deseos inversos, trabajar menos para tener más tiempo de cuidado a los demás, si bien con diferencias medias menos acusadas entre sexos: estas ocupadas trabajan habitualmente

---

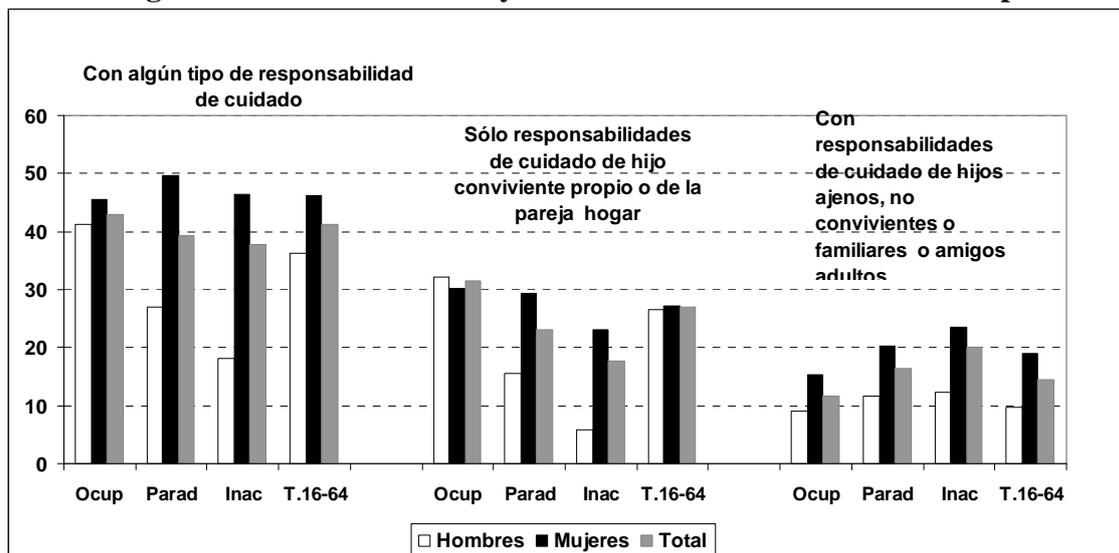
<sup>83</sup> Si tomamos como referencia la población ocupada con cargas familiares que quiere cambiar: el 86% de los hombres y el 73% de las mujeres quiere trabajar menos frente a 14% de los hombres y 21% de las mujeres que quiere trabajar más.

40 horas semanales como media frente a una media masculina de trabajo semanal habitual de 47 horas semanales.

Por cada parado con cargas familiares que desea trabajar reduciendo el tiempo de cuidado a los demás, se contabilizaban casi tres paradas en la misma situación y por cada varón inactivo con cargas familiares que desea trabajar reduciendo este tiempo de cuidado se cuentan casi 9 inactivas con cargas familiares a las que les gustaría trabajar y reducir el tiempo de cuidado a los demás. No obstante, el 79% de las inactivas con cargas familiares no quiere cambiar su organización familiar-laboral y sólo lo quiere hacerlo el 16%.

Tal y como se muestra en el Gráfico 29, un 20% de las paradas, un 23% de las inactivas y un 15% de las ocupadas, atienden a niños de otros hogares o adultos dependientes; entre la población masculina los porcentajes son mucho menores. Un 7% de los ocupados y un 7 % de los parados atienden regularmente a adultos necesitados frente a un 7% de las ocupadas y un 13% de las paradas. Las mujeres inactivas y las paradas son las que más se cuidan de personas que no son hijos propios o de la pareja convivientes. Una de cada 10 personas de 16 a 64 años se hace cargo habitualmente de una persona dependiente y el 65% de estos cuidadores son mujeres.

**Gráfico 29. Porcentaje de población con algún tipo de responsabilidades de de cuidado según relación de actividad y sexo. Población de 16 a 64 años. España 2005**

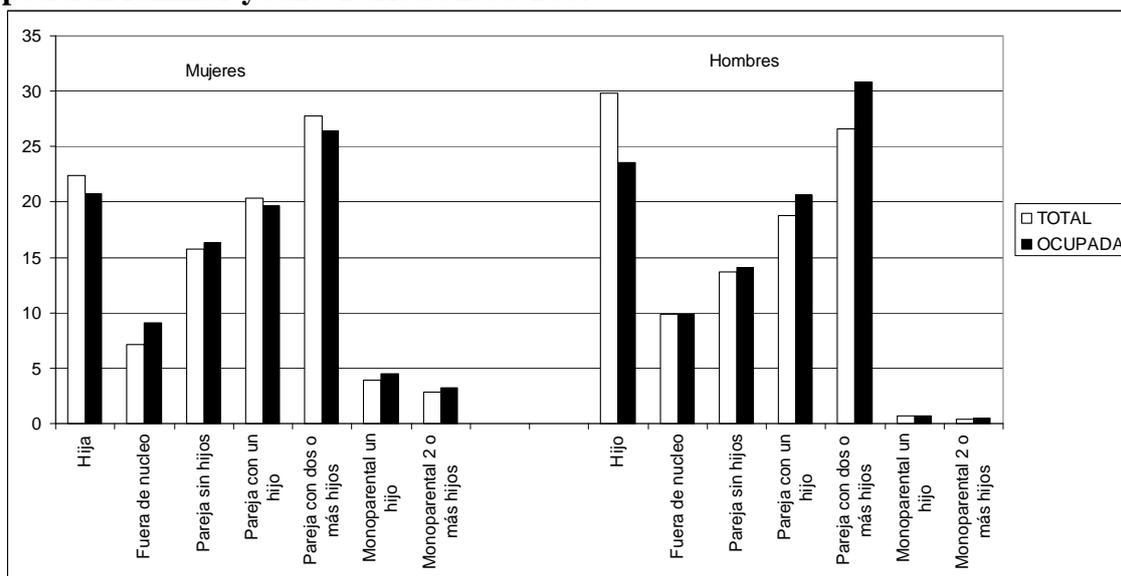


Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

## 8. La conciliación. La ocupación por posición familiar y las horas de trabajo habitual: realidad y deseo

Para analizar la vulnerabilidad de la conciliación laboral y familiar hay que tener en cuenta la posición de los individuos en el hogar, puesto que unas posiciones encarnan mayor carga de trabajo extralaboral que otras. La distribución de la posición de la población ocupada por hogar es distinta que la de la potencialmente activa (ver Gráfico 30). La posición de hijo representa un porcentaje menor en la población ocupada que en la potencialmente activa, sobre todo, entre los hombres, entre los cuales la ocupación laboral es un determinante muy fuerte de la entrada en unión y de la emancipación residencial. Y una argumentación parecida explica que el peso de padres en pareja sea mayor en la población ocupada masculina que en la potencialmente activa, de 16 a 64 años; y que, viceversa, la de madre en pareja sea menor en la población ocupada que en la total. Mientras el rol de padre de familia es indisociable de la ocupación en el mercado laboral, no lo es el rol de madre de familia. Sólo las madres monoparentales y las que no tienen hijos representan mayor peso en la población ocupada que en la total (ver Tabla 4 y Tabla 8).

**Gráfico 30. Distribución de la población total y de la población ocupada por posición familiar y sexo. Período 1995-2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

En el año 2007, de los 11,9 millones de varones ocupados de 16 a 64 años, un 52% se sitúa como padre en el hogar y lo hace como madre, un 54% de las ocupadas

(8,3 millones). Pero hay casi 14 padres ocupados por cada madre ocupada; y en 1999 había, no obstante, 20 padres ocupados por cada madre ocupada. Pero hay 5 madres monoparentales ocupadas por cada padre monoparental ocupado. Las madres monoparentales (649 mil) representan el 14% del total de madres ocupadas y los padres monoparentales (128 mil) representan tan sólo el 2% del total de padres ocupados. En la distribución de la población ocupada por posición familiar recula el peso de los padres y de madres, sobre todo con más de dos hijos, e incrementa el peso de los/las que tienen un solo hijo. La posición de hijo, la que en principio conlleva menos carga de trabajo extralaboral, representa el 23% de la población masculina ocupada total frente a solo un 19% de la femenina. Hay 17 ocupados en posición de hijos por 10 ocupadas en posición de hijas.

**Tabla 8. Distribución de la población ocupada por posición familiar y sexo. 1909-2007. España**

	Hijo/a	Fuera núcleo	Pareja sin hijos	Pareja con un hijo	Pareja con dos o más hijos	Monoparental con un hijo	Monoparental con dos o más hijos	TOTAL
<b>Hombres</b>								
1999	26,64	4,94	9,98	18,70	38,94	0,42	0,38	100
2000	27,06	5,37	10,32	18,85	37,64	0,40	0,36	100
2001	26,94	6,46	10,87	19,25	35,64	0,48	0,36	100
2002	26,31	7,18	11,31	19,48	34,87	0,47	0,38	100
2003	25,91	7,67	11,80	19,74	34,00	0,49	0,39	100
2004	25,12	8,00	12,99	19,84	33,07	0,50	0,47	100
2005	24,37	8,92	13,44	20,33	31,82	0,64	0,48	100
2006	23,53	10,01	13,98	20,75	30,60	0,70	0,43	100
2007	22,87	10,66	14,68	20,80	29,92	0,66	0,41	100
<b>Mujeres</b>								
1999	27,41	6,13	12,55	17,36	29,29	3,82	3,44	100
2000	27,66	6,46	12,58	17,24	28,78	3,72	3,55	100
2001	26,84	7,28	13,47	17,73	27,83	3,48	3,39	100
2002	25,85	7,25	13,76	18,40	27,31	3,94	3,48	100
2003	25,06	7,71	14,11	18,22	27,04	4,21	3,64	100
2004	23,44	8,02	15,16	18,39	27,21	4,34	3,43	100
2005	21,87	8,62	15,62	19,20	26,60	4,64	3,45	100
2006	21,02	9,07	16,18	19,70	26,56	4,41	3,06	100
2007	19,40	9,44	17,10	20,07	26,18	4,53	3,28	100
<b>Total</b>								
1999	26,92	5,36	10,90	18,22	35,49	1,64	1,48	100
2000	27,28	5,77	11,15	18,26	34,39	1,62	1,53	100
2001	26,90	6,76	11,83	18,69	32,75	1,59	1,48	100
2002	26,14	7,21	12,23	19,07	32,03	1,78	1,55	100
2003	25,59	7,69	12,69	19,16	31,34	1,91	1,63	100
2004	24,46	8,01	13,84	19,27	30,78	2,01	1,63	100
2005	23,36	8,80	14,32	19,88	29,72	2,24	1,68	100
2006	22,51	9,63	14,88	20,32	28,96	2,21	1,50	100
2007	21,44	10,16	15,67	20,50	28,38	2,25	1,59	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero en la Tabla 9 y la Tabla 10 se presenta el peso que tienen los padres y madres en el conjunto de ocupados de 16 a 64 años según las características de los hijos (número y edad) y tipo núcleo, para intentar delimitar más la población en una posición de mayor carga de trabajo extralaboral o con dificultades presuntamente mayores de conciliación. El 56% de los ocupados que viven en pareja con hijos lo hacen con un menor de 12 años. Éstos que conviven con un menor de 12 años, representan el 29% de la población ocupada y los que viven en pareja con un menor en edad preescolar el 17% del total de ocupados. El 39% de los ocupados y el 43% de las ocupadas que viven en pareja con algún menor de 12 años tienen un solo hijo; el 47% de los primeros y el 46% de las segundas dos hijos.

**Tabla 9. Peso de los ocupados con algún hijo menor de 12 años en el total de ocupados por número de hijos y sexo. Población ocupada de 16 a 64 años. 1999-2007.**

	Padres en pareja			Padres monoparentales			TOTAL
	un hijo	dos hijos	Total	un hijo	dos hijos	Total	
HOMBRES							
1999	10,77	20,19	30,95	0,05	0,09	0,14	31,10
2000	10,62	19,53	30,14	0,09	0,08	0,17	30,31
2001	10,53	18,31	28,85	0,07	0,06	0,13	28,98
2002	10,66	18,19	28,85	0,07	0,08	0,15	29,00
2003	10,70	17,97	28,67	0,09	0,06	0,14	28,81
2004	10,71	17,76	28,48	0,10	0,13	0,23	28,71
2005	11,20	17,76	28,96	0,12	0,17	0,29	29,25
2006	11,33	17,57	28,90	0,15	0,12	0,26	29,16
2007	11,29	17,41	28,70	0,11	0,16	0,27	28,97
MUJERES							
	Madres en pareja			Madres monoparentales			TOTAL
	un hijo	dos hijos	Total	un hijo	dos hijos	Total	
1999	10,09	15,26	25,36	1,43	0,99	2,42	27,77
2000	9,87	15,21	25,08	1,21	1,01	2,22	27,30
2001	9,74	14,36	24,10	1,27	1,05	2,32	26,42
2002	10,13	14,36	24,48	1,46	1,15	2,61	27,09
2003	10,32	14,36	24,68	1,33	1,27	2,59	27,28
2004	10,20	14,63	24,82	1,61	1,33	2,94	27,76
2005	10,79	14,67	25,46	1,60	1,34	2,93	28,40
2006	10,94	15,07	26,02	1,69	1,17	2,86	28,88
2007	11,10	14,94	26,04	1,77	1,37	3,14	29,17

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Tabla 10. Peso de los ocupados por grupos de edad del hijo menor, tipo de núcleo y sexo en total Población ocupada de 16 a 64 años con un hijo menor de 12 años. España 1999-2007**

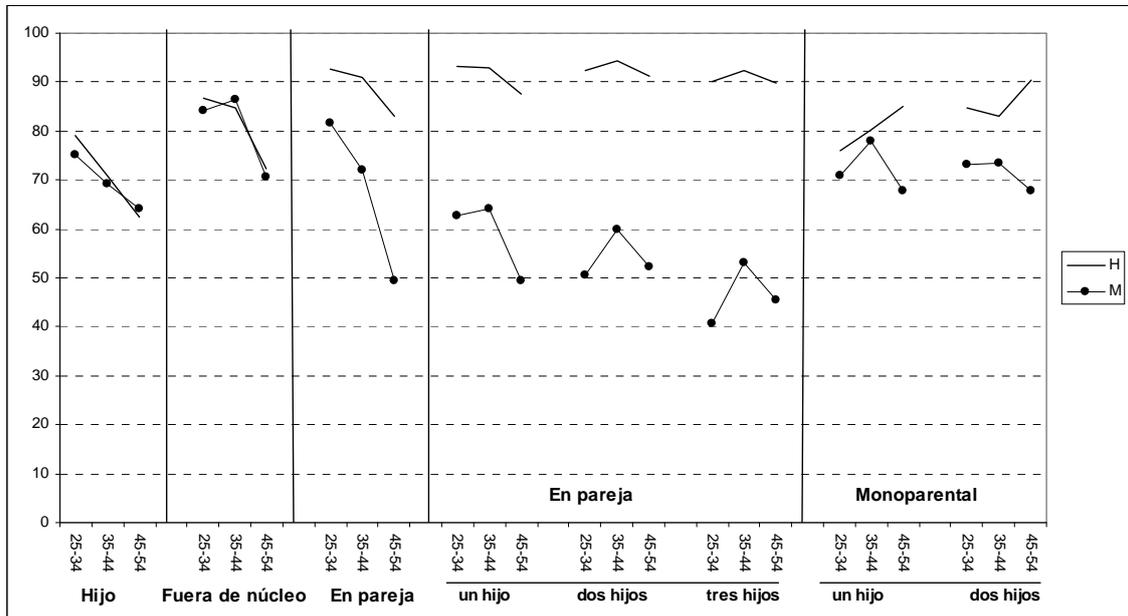
	En pareja				Monoparentales				Total			
	0 a 2	3 a 5	6 a 11	Total	0 a 2	3 a 5	6 a 11	Total	0 a 2	3 a 5	6 a 11	Total
<b>Hombres</b>												
1999	9,91	7,88	13,17	30,95	0,02	0,02	0,10	0,14	9,93	7,90	13,26	31,10
2000	9,60	7,81	12,74	30,14	0,03	0,03	0,11	0,17	9,62	7,84	12,85	30,31
2001	9,51	7,27	12,07	28,85	0,02	0,03	0,07	0,13	9,53	7,30	12,14	28,98
2002	9,64	7,37	11,84	28,85	0,01	0,03	0,11	0,15	9,65	7,40	11,94	29,00
2003	9,92	7,07	11,67	28,67	0,01	0,04	0,10	0,14	9,93	7,11	11,77	28,81
2004	9,69	7,29	11,50	28,48	0,03	0,07	0,13	0,23	9,72	7,36	11,63	28,71
2005	10,85	7,28	10,83	28,96	0,03	0,08	0,18	0,29	10,88	7,36	11,01	29,25
2006	10,58	7,50	10,82	28,90	0,08	0,05	0,14	0,26	10,66	7,55	10,95	29,16
2007	10,34	7,47	10,89	28,70	0,05	0,07	0,15	0,27	10,39	7,55	11,04	28,97
<b>Mujeres</b>												
1999	7,89	6,44	11,02	25,36	0,28	0,54	1,60	2,42	8,17	6,98	12,62	27,77
2000	7,83	6,42	10,84	25,08	0,34	0,48	1,40	2,22	8,17	6,90	12,24	27,30
2001	7,46	6,09	10,55	24,10	0,40	0,57	1,34	2,32	7,86	6,66	11,90	26,42
2002	7,62	6,44	10,43	24,48	0,58	0,57	1,46	2,61	8,19	7,01	11,89	27,09
2003	8,02	6,25	10,42	24,68	0,40	0,69	1,51	2,59	8,42	6,93	11,93	27,28
2004	8,14	6,43	10,25	24,82	0,54	0,78	1,63	2,94	8,68	7,21	11,87	27,76
2005	9,15	6,38	9,93	25,46	0,50	0,86	1,57	2,93	9,65	7,25	11,50	28,40
2006	9,09	7,02	9,91	26,02	0,54	0,76	1,55	2,86	9,64	7,78	11,46	28,88
2007	8,91	6,90	10,23	26,04	0,67	0,86	1,61	3,14	9,57	7,76	11,84	29,17
<b>Total</b>												
1999	9,19	7,37	12,40	28,96	0,11	0,21	0,63	0,96	9,30	7,57	13,03	29,91
2000	8,95	7,30	12,04	28,29	0,14	0,20	0,58	0,92	9,09	7,50	12,62	29,21
2001	8,75	6,83	11,51	27,09	0,16	0,23	0,54	0,94	8,91	7,07	12,05	28,03
2002	8,88	7,02	11,31	27,20	0,22	0,23	0,62	1,07	9,10	7,25	11,92	28,28
2003	9,19	6,76	11,19	27,14	0,16	0,28	0,64	1,08	9,35	7,04	11,83	28,22
2004	9,08	6,95	11,01	27,05	0,23	0,35	0,72	1,29	9,31	7,30	11,73	28,34
2005	10,17	6,92	10,47	27,56	0,22	0,39	0,74	1,35	10,39	7,31	11,21	28,91
2006	9,98	7,30	10,45	27,73	0,27	0,34	0,71	1,32	10,25	7,64	11,16	29,05
2007	9,75	7,24	10,62	27,61	0,30	0,39	0,75	1,45	10,05	7,63	11,37	29,06

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

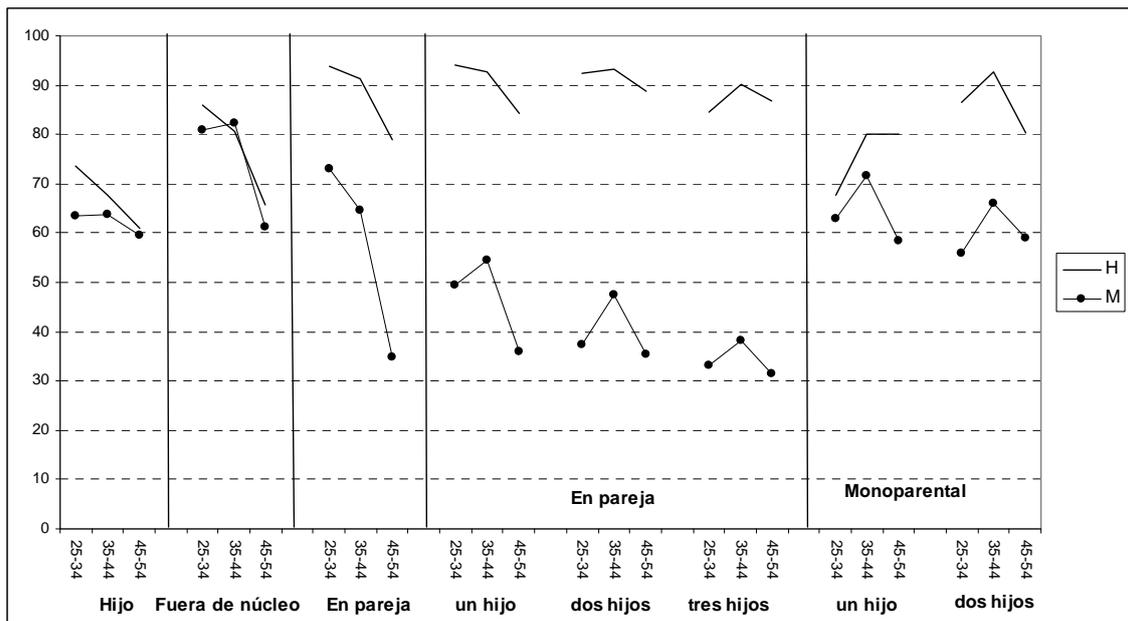
En el Gráfico 31 se muestran las tasas de ocupación por posición familiar, edad y sexo para dos períodos. La mayor diferencia por sexo en la intensidad de la ocupación se manifiesta en la posición familiar de pareja con hijos, mientras que en las posiciones familiares de hijo o de fuera de núcleo estas diferencias son mínimas. A pesar de que entre un período y otro, el crecimiento de la ocupación entre las madres en pareja ha sido muy importante, todavía las diferencias de género son muy marcadas. Mientras que en el grupo de edad 35 a 44 años, las diferencias en las tasas de ocupación por sexos son de 1.8 puntos porcentuales en la posición de hijo/a, son de 19 puntos en la de pareja sin hijos, de 29 puntos en la de pareja con un hijo, de 30 en la de pareja con dos hijos y de 34 en la de pareja con tres hijos.

**Gráfico 31. Tasas de empleo según posición en el hogar, grupos de edad y sexo. Población de 25 a 54 años. Período 2005-2007 y periodo 1999-2001**

Período 2005-2007



Período 1999-2001



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

La importancia de la posición familiar en la ocupación femenina se mide en la Tabla 11 en la que se presenta las exponenciales de la beta de un modelo de análisis multivariable por regresión logística de la ocupación femenina. El método de introducir las variables paso a paso nos indica que la variable con más poder explicativo es el nivel de instrucción pero que le sigue la variable posición en el hogar y, en último lugar, la edad. Las mujeres de tercer nivel educativo, teniendo en cuenta el efecto conjunto de la edad y la posición en el núcleo, tienen 4 veces más propensión a estar ocupadas que las

de primer nivel. Y las madres con dos o más hijos presentan una propensión a la ocupación 41% menor que la que están en posición de hijas; y las que tienen un solo hijo, un 30% menor que estas últimas (siempre teniendo en cuenta el efecto de las otras variables introducidas en el modelo). La mayor propensión a la ocupación la presentan las mujeres que están fuera de núcleo o encabezando un núcleo monoparental.

**Tabla 11. Regresión logística. Ocupación. Mujeres de 25 a 54 años. Período 2005-2007.**

	Exp (B)
Edad	
25-34	1
35-44	1,11 ***
45-54	0,85 ***
Nivel de instrucción	
Analf.Sin estudios y primer nivel	1
Segundo nivel	2,16 ***
Tercer nivel	4,07 ***
Posición en el hogar	
Hijo	1
Fuera de nucleo	1,80 ***
Pareja sin hijos	1,13 **
Pareja con un hijo	0,70 ***
Pareja con dos o más hijos	0,59 ***
Monoparental un hijo	1,37 ***
Monoparental 2 o más hijos	1,24 ***
Constante	2,59
-2 Log likelihood	24207988
Cox & Snell R Square	0,10
Nagelkerke R Square	0,14
N muestra	71.498

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

En la Tabla 12 se presentan los parámetros de las betas del análisis multivariable realizado de la ocupación masculina. En este caso se han realizado 3 modelos de regresión logística, uno para cada grupo de edad, para controlar la interacción entre edad y posición familiar y para que la lectura de los parámetros sea más fácil. Aunque las diferencias de la ocupación masculina sean mucho menos importantes, los resultados de nuestro análisis resultan interesantes. En primer lugar y, para los tres grupos de edad, la posición familiar resulta una variable con nivel explicativo mayor que el nivel de instrucción, lo que no ocurría en las mujeres. Esto es algo que los estudios de actividad laboral no resaltan: si bien las diferencias de ocupación entre los varones son mucho más pequeñas que entre las mujeres, la variable posición en el hogar es la variables con más poder explicativo de estas diferencias. También aquí la propensión a estar ocupado aumenta en los tres grupos de edad con el nivel educativo pero el efecto neto es menor que en el caso de las mujeres. Lo que resulta más interesante es que son precisamente

los hombres con mayores cargas familiares que están en pareja los que muestran mayor propensión a la ocupación laboral. Es precisamente el modelo inverso al de la población femenina. Entre los monoparentales, en el primer grupo de edad, las diferencias de propensión a la ocupación en relación a los hombres en situación de hijo, no resultan significativas en el primer modelo pero sí en el que hace referencia al último grupo de edad.

**Tabla 12. Regresión logística. Ocupación. Hombres. Modelos por grupos de edad. Período. 2005-2007.**

	MODELO 1	MODELO 2	MODELO 3
	25-34	25-44	45-54
	Exp (B)	Exp (B)	Exp (B)
<b>Nivel de instrucción</b>			
Analf.Sin estudios y primer nivel	1	1	1
Segundo nivel	1,30 ***	1,99 ***	1,61 ***
Tercer nivel	1,29 ***	3,23 ***	2,80 ***
<b>Posición en el hogar</b>			
Hijo	1	1	1
Fuera de nucleo	1,64 ***	2,05 ***	1,64 ***
Pareja sin hijos	3,18 ***	3,58 **	2,88 **
Pareja con un hijo	3,24 ***	4,85 ***	4,98 ***
Pareja con dos o más hijos	2,81 ***	6,02 ***	6,27 ***
Monoparental un hijo	0,69 NS	1,93 ***	3,17 ***
Monoparental 2 o más hijos	1,44 NS	1,48 NS	6,12 ***
Constante	3,31	1,99	1,35
-2 Log likelihood	5995548	4295000	4172457
Cox & Snell R Square	0,03	0,06	0,06
Nagelkerke R Square	0,05	0,12	0,11
N muestra	22.365	24.311	22.424

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

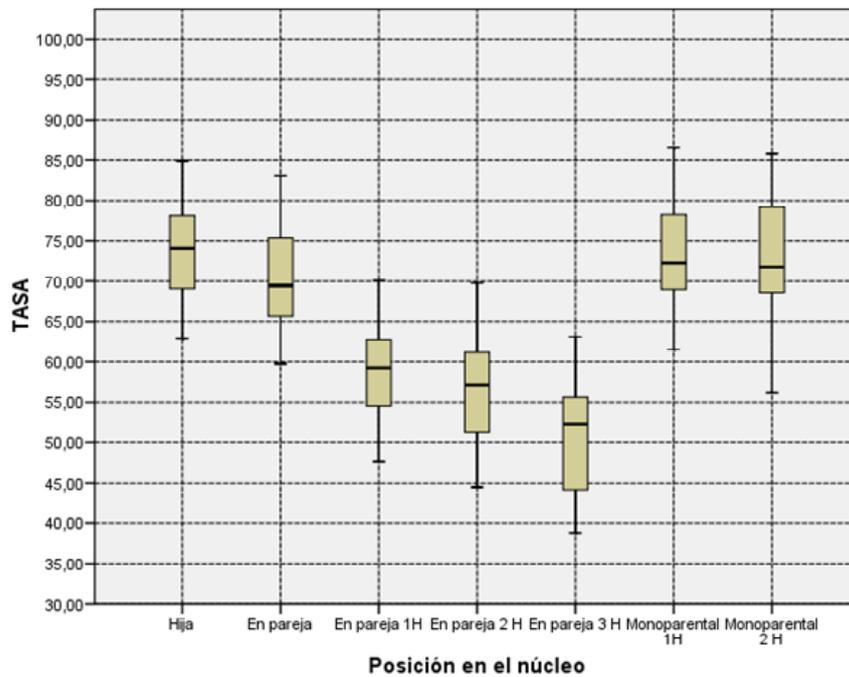
Finalmente se presenta un gráfico de cajas (Gráfico 32) para ilustrar las características de las distribuciones de las tasas de ocupación masculina y femenina por Comunidades Autónomas y posición familiar. El gráfico muestra que no se registran datos muy atípicos en los valores de las tasas de ocupación de las Comunidades Autónomas. Sin embargo, sí resulta llamativo que la distribución más simétrica y menos dispersa se localiza entre las mujeres que están en el hogar en situación de hijas y las tasas de ocupación de las CCAA son, en cambio, más heterogéneas en la posición de monoparental o en la de pareja con tres hijos y mucho más asimétricas. En la posición de madre monoparental, con uno o dos hijos, la asimetría positiva de las tasas de ocupación es clara, es decir, las tasas de ocupación del

50% al 75% de las CCAA están más dispersas que las comprendidas en el 25% y 50% de las CCAA. Es decir la dispersión regional es más alta entre las madres monoparentales de mayor nivel de ocupación y a la inversa, en los niveles más bajos de ocupación la dispersión regional es más baja. En el caso de las tasas de ocupación de las parejas con 3 hijos, la asimetría de las tasas de ocupación por CCAA es, por el contrario negativa. Por último, queda muy clara la desigualdad de niveles de ocupación en función de la posición familiar y el tipo de núcleo. El estar en pareja y, sobre todo, el número de hijos rebaja ostensiblemente este nivel. La posición de monoparentalidad, en cambio, está asociada a mayores niveles de ocupación y el número de hijos parece tener un efecto menor, si bien si es perceptible como la distancia intercuartílica se incrementa en entre las madres monoparentales con dos hijos en relación a los de un hijo, por tanto, la heterogeneidad territorial de los niveles de las tasas de ocupación por Comunidades Autónomas es mayor en el primer caso.

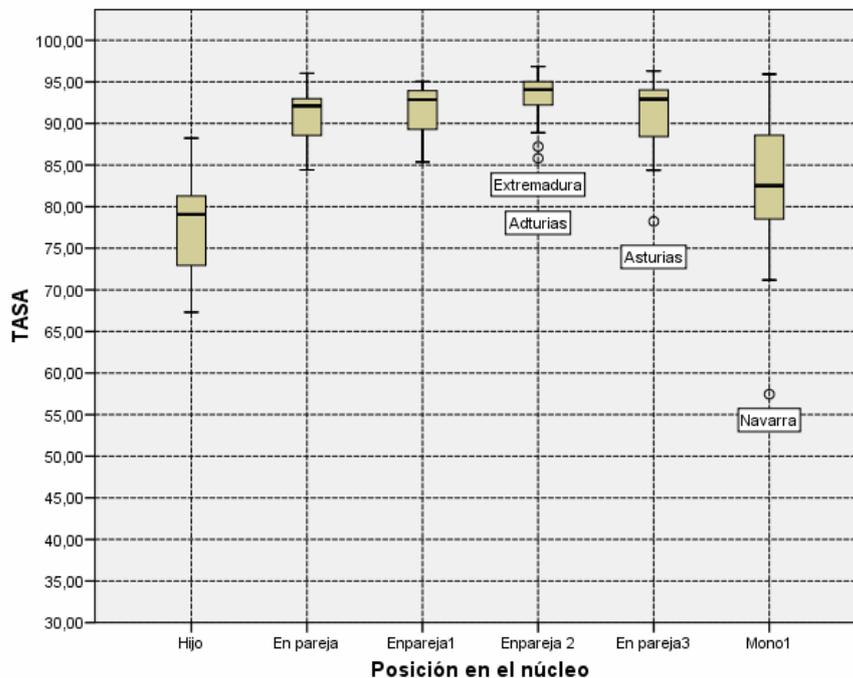
En contraste, entre la población masculina, los niveles de ocupación de las CCAA varían mucho menos en función de la posición familiar si bien esta variación es mayor y presenta una distribución más dispersa en aquellas posiciones familiares con un significado más atípico en relación al “rol de mantenedor del hogar”: la posición de hijo y la de padre monoparental. Es precisamente la mucha menor dispersión de las tasas de ocupación masculina de los hombres que viven en pareja lo que más contrasta con el gráfico de la población femenina así como su mayor grado de asimetría, es decir, la mayor parte de las provincias se agrupan en el mismo lado de la distribución. Existen por tanto grandes diferencias regionales de niveles de ocupación vinculadas a las posiciones familiares sobre todo en el caso de la población femenina.

**Gráfico 32. Desigualdad Regional: Mediana, primer cuartil, tercer cuartil, valor máximo y mínimo y rango de las tasas de ocupación de las mujeres y hombres de 25 a 54 años por posición en el núcleo del hogar. Comunidades Autónomas. Período 2005-2007**

**Mujeres**

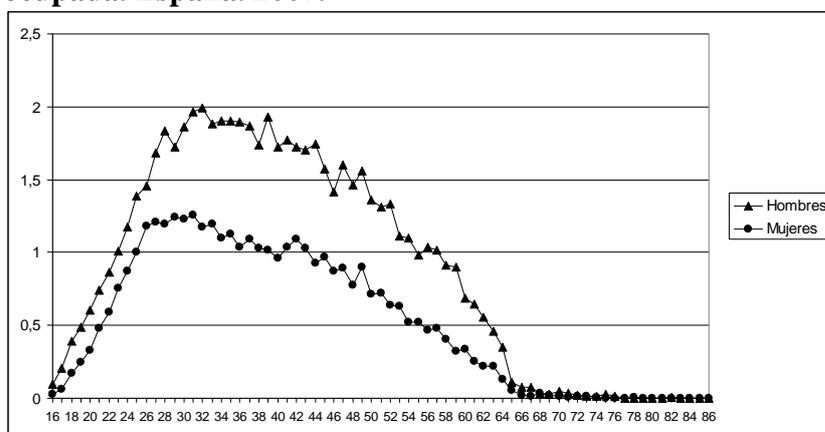


**Hombres**



Pero no sólo el nivel de ocupación presenta unas pautas de género por posición familiar que sitúan a las mujeres en una situación de vulnerabilidad en relación al reparto de la carga de trabajo total (laboral y extralaboral) sino que también lo hacen las diferencias de horas habitualmente trabajadas. La jornada semanal de horas habitualmente trabajadas más común entre hombres y mujeres ocupados/as en todos los años del período es de 40 horas semanales, si bien esta jornada la siguen en el último año considerado el 55% de los hombres frente a sólo el 38% de las mujeres. Por tanto, las mujeres tienen unas jornadas más dispersas en horas. La diferencia de la media de horas semanales habituales entre hombres y mujeres es de 6, 33 horas más en los primeros (41.92 frente a 35.59 en el caso de las mujeres). El 56% de los varones que no trabajan 40 horas semanales, trabaja más de 40 horas; en cambio, del conjunto de mujeres que no siguen la jornada más común, el 71% trabaja menos horas que esta jornada. A lo largo del período la media de horas semanales trabajadas por los hombres se mantiene en torno a las 42 horas mientras que en las mujeres la media se reduce en una hora semanal. En el Gráfico 33 se ha representado la aportación por edad y sexo de los ocupados al número total de horas laborales trabajadas por el conjunto de la población ocupada total. Las diferencias de contribución por sexo son patentes y las diferencias especialmente grandes en las edades centrales, que son las de mayor intensidad laboral. Pero las diferencias de nivel, obviamente no sólo depender de la extensión de la jornada laboral sino del número de ocupados en cada grupo de edad.

**Gráfico 33. Contribución de cada grupo de edad de cada sexo al número total de horas trabajadas habitualmente por semana (de hombres y mujeres). Población ocupada. España. 2007.**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Veamos cuál es la distribución de la población ocupada por número de horas habitualmente trabajadas por semana según sexo y posición en el hogar (Gráfico 34). Las jornadas laborales semanales de las mujeres son más cortas que las de los hombres sea cual sea la posición ocupada en el hogar en ambos periodos. En el período más reciente, 2005-2007, el porcentaje mayor de mujeres que no realizan la jornada más común de los ocupados (jornada de 40 horas semanales) corresponde a las que son madres en pareja con dos o más hijos, seguidas de las que también viven en pareja pero sólo tienen un hijo. En el caso de los hombres, y para el mismo periodo, son los monoparentales con 2 o más hijos, seguidos de los que viven en pareja con dos o más hijos los que menos realizan la jornada de 40 horas. Mientras que son las mujeres en pareja con dos o más hijos y las que viven en pareja con un solo hijo las que presentan el número medio de horas semanales trabajadas menor, 34 y 35 horas respectivamente (ver Gráfico 35); en el caso de la población masculina, son los monoparentales con dos o más hijos y los que viven en pareja con dos hijos, los que presentan mayor número de horas trabajadas semanalmente como media (ver Gráfico 2). De hecho, la jerarquía de la media de horas trabajadas por posición familiar en el caso de los varones reafirma la posición social de éstos como mantenedores económicos principales del hogar: son los que se sitúan en el hogar como hijos y los que están fuera de núcleo, los que menos horas de trabajo laboral realizan a la semana como media, situándose aquéllos con más responsabilidades familiares en el extremo opuesto, con jornadas más largas de trabajo semanal (un patrón de género inverso al de sus homólogas femeninas).

Además, la comparación de ambos períodos<sup>84</sup> muestra que son las mujeres con menos horas de participación en el mercado laboral, las que viven en pareja con hijos, las que más han reducido la media del número de horas semanales entre un periodo y otro (2 horas); y por otro lado, son precisamente los hombres en posición de hijos, los únicos que entre ambos períodos han reducido significativamente las horas de trabajo semanales de promedio en un periodo y otro -una hora semanal (Gráfico 35 y Gráfico 36). En un período y otro se muestra, también, que las diferencias de jornadas semanales en horas de trabajo en función de la posición en el hogar son mucho más acusadas en la población femenina que masculina. Así, por ejemplo, un 18% de las

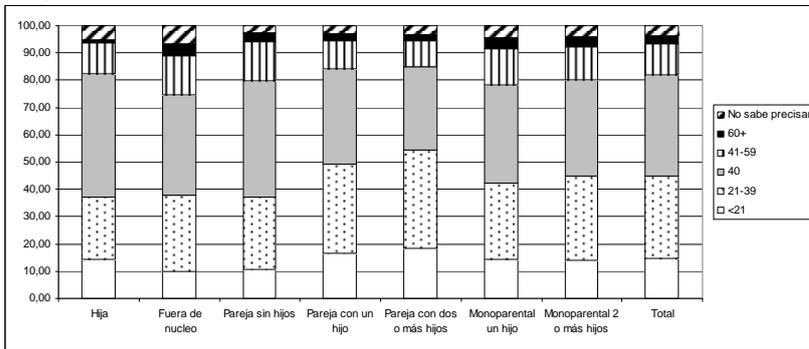
---

<sup>84</sup> La codificación de la variable número de horas trabajadas habitualmente en un período y otro varía mínimamente, en el segundo período se incluye la opción de no puede precisar o no sabe mientras que no se hace en el primero.

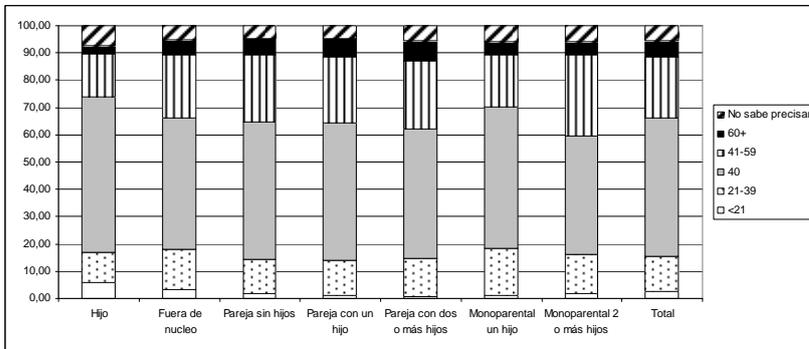
mujeres con dos o más hijos realizan jornadas de menos de 21 horas semanales frente a sólo un 0,9% de los hombres en la misma situación familiar.

**Gráfico 34. Distribución por número de horas habitualmente trabajadas por semana de la población ocupada de 16-64 años según posición y estructura del hogar. Período 2005-2007 y 1999-2001. España**

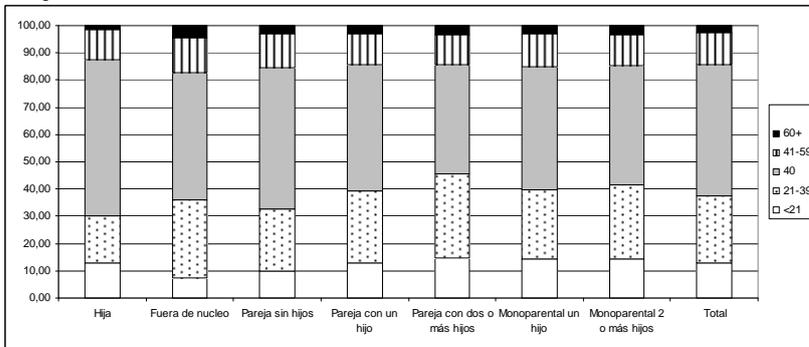
**Mujeres 2005-2007**



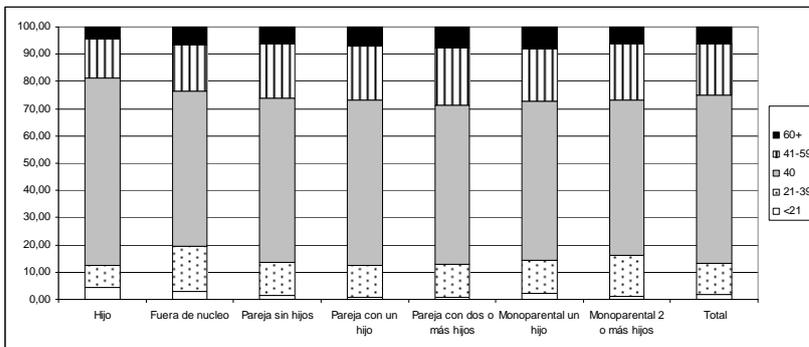
**Hombres 2005-2007**



**Mujeres 1999-2001**



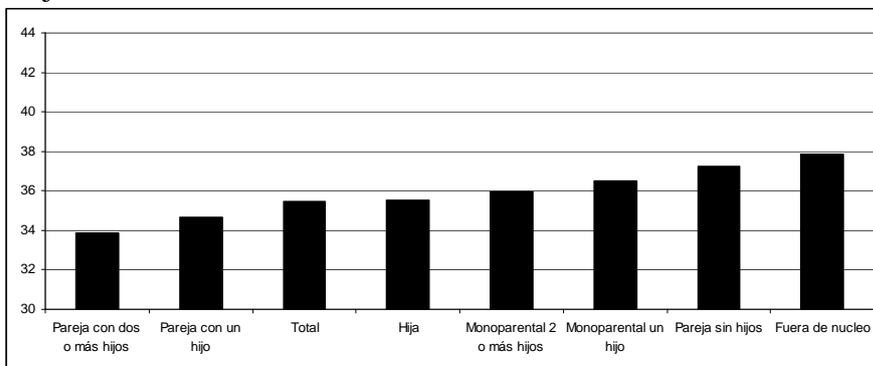
**Hombres 1999-2001**



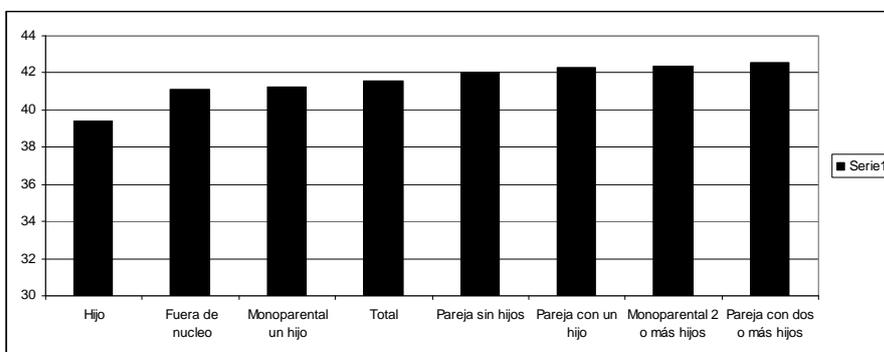
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 35. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas. Población ocupada de 16 a 64 años\* por posición y estructura del hogar, Periodo 2005-2007**

**Mujeres**



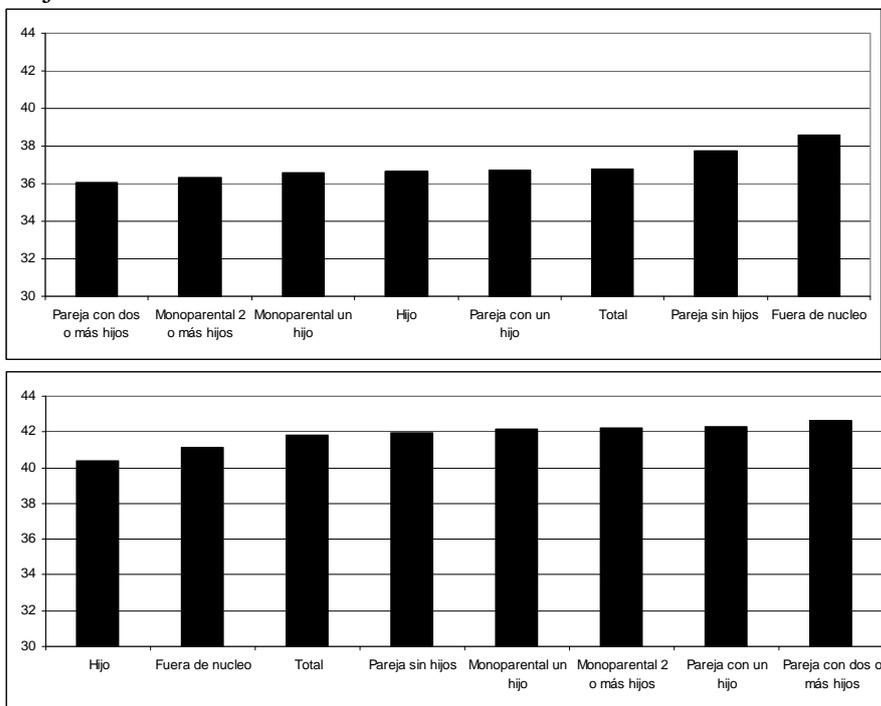
**Hombres**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 36. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas. Población ocupada de 16 a 64 años\* por posición y estructura del hogar, Periodo 1999-2001**

Mujeres



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

La EPA también permite conocer cuál sería, en número de horas, la jornada deseada por la población ocupada y compararla con las habitualmente realizadas. En la Tabla 13 se presentan la media de horas deseadas y la media de las habitualmente trabajadas por posición familiar y sexo, así como el porcentaje de los que desearían trabajar más, menos horas o igual de horas que las habitualmente trabajadas por posición familiar. Tal y como puede observarse, la diferencia de género en la intensidad de la vinculación al mercado laboral es patente no tan sólo en relación al número de horas habitualmente trabajadas sino también en relación al número de horas deseadas de jornada laboral. De hecho, el número medio de horas habitualmente trabajadas y el número de las deseadas en el caso de la población masculina prácticamente coincide; mientras que entre la población femenina, la diferencia media de la jornada deseada y la trabajada es de casi una hora de más en la deseada. Pero en uno y otro caso, la diferencia de horas semanales trabajada o deseada siempre es menor en las mujeres: de casi seis horas menos si nos atenemos a las deseadas y de casi 7 horas si nos atenemos a las habituales.

Mientras que un 85% de los ocupados de 16 a 64 años desean trabajar el número de horas que habitualmente trabajan, este porcentaje de sintonía entre deseo y realidad se reduce en 6 puntos porcentuales entre la población femenina. Entre esta población, la mayor sintonía se produce entre las que ocupan la posición de hijas, pues un 81% trabaja las horas que desea; ahora bien, el 77% de las que no trabajan las horas deseadas, desea trabajar más horas, pues trabajan como media sólo 24 horas semanales, 13 horas menos que las hijas que están de acuerdo con el número de horas habitualmente trabajadas. (ver Tabla 14). Pero es interesante subrayar que las madres en pareja, que son las que realizan las jornadas laborales más cortas, son en las que la media de diferencia entre las horas deseadas y trabajadas es menor, y en las que en el grupo de las que no están de acuerdo con su semana laboral pesan más las que quieren trabajar menos horas que, por otro lado, son entre todas, las mujeres de todas las posiciones familiares que quieren trabajar menos horas, las que realizan una jornada laboral más corta (de 41 y 40 horas semanales las que tienen un hijo o más de dos hijos respectivamente Tabla 14). En cambio, es entre las madres monoparentales, que en conjunto presentan unas jornadas laborales relativamente largas en comparación con sus homólogas en pareja, dónde la diferencia media de las horas deseadas y habitualmente trabajadas es mayor: desean trabajar dos horas más como media de las habitualmente trabajadas y además tres cuartas partes de las que no están de acuerdo con el número de horas habitualmente trabajadas, desean trabajar más horas.

También entre la población masculina los que ocupan la posición de hijos son los que más de acuerdo están con su jornada habitual de trabajo, pero de los que no están de acuerdo, también el motivo de más peso es porque quieren trabajar más (el 77%) y éstos son el grupo de hombres que registra una jornada laboral más corta, por ello la diferencia media de las horas habituales y las horas deseadas es para los hijos la mayor: desearían trabajar una hora más de lo que trabajan. En el resto de posiciones familiares las diferencias medias entre jornadas habituales y deseadas son muy pequeñas. Los hombres en pareja con hijos que quieren trabajar menos horas tienen unas jornadas laborales realmente extensas (de 48 horas semanales como media los padres con un hijo y de 49 horas semanales los que tienen dos o más hijos); en cambio, las madres en pareja que quieren trabajar menos horas tienen como media una jornada laboral de 41 horas semanales. Por otro lado, los padres en pareja que quieren trabajar más horas, presentan unas jornadas laborales como media de 38 horas frente a sus

homologas femeninas que están en el mismo caso y que trabajan como media sólo 21 horas a la semana.

En relación al número de horas deseadas de trabajo semanal, la diferencia en entre hombres y mujeres se mantiene más elevada en las posiciones familiares de padre/madre en pareja con hijos y las menores también se sitúan en las posiciones de hogar que conllevan en principio menores responsabilidades familiares (hijo/hija o fuera de núcleo). Pero mientras, en el primer caso, el *gender gap* en horas de trabajo es levemente inferior en relación a las horas deseadas en el segundo es notablemente inferior entre las horas deseadas que las habitualmente trabajadas.

Estos resultados revelan que las situaciones de vulnerabilidad en la conciliación de trabajo y familia no sólo operan en las instituciones sociales sino en superestructura cultural que a través de normas y valores de la sociedad hacen que el sistema de género que asigna la división sexual del trabajo (laboral y no laboral) otorgue un valor diferenciado en cada género a la intensidad de vinculación al mercado laboral y, por ende, a la esfera doméstica-.

**Tabla 13. Número medio de horas deseada de jornada semanal y horas habitualmente trabajadas por semana de la población ocupada de 16-64 años según posición y estructura del hogar. Período 2005-2007. España**

	Media Horas Deseadas	Media Horas Habitualmente Trabajadas	Media Diferencia Horas habituales y deseadas	Desean Trabajar			
				menos horas que las habituales	más horas que las habituales	igual	
<b>Hombres</b>							
Hijo	40,45	39,66	-1,09	3,71	9,59	86,70	100
Fuera de núcleo	42,22	41,64	-0,59	8,37	12,90	78,73	100
Pareja sin hijos	42,21	42,48	0,26	9,02	7,49	83,49	100
Pareja con un hijo	42,49	42,85	0,33	8,13	6,59	85,28	100
Pareja con dos o más hijos	42,86	43,25	0,24	8,06	6,63	85,31	100
Monoparental un hijo	41,89	41,53	-0,52	7,93	10,04	82,03	100
Monoparental 2 o más hijos	43,06	42,67	-0,16	7,30	9,77	82,93	100
Total	42,06	42,05	-0,14	7,23	8,09	84,68	100
<b>Mujeres</b>							
Hija	37,49	35,55	-2,02	4,16	14,59	81,25	100
Fuera de núcleo	39,25	37,84	-1,83	7,28	15,39	77,33	100
Pareja sin hijos	37,61	37,27	-0,34	11,26	10,42	78,31	100
Pareja con un hijo	34,72	34,67	0,14	12,63	9,76	77,61	100
Pareja con dos o más hijos	34,31	33,89	-0,26	11,37	10,54	78,09	100
Monoparental un hijo	38,58	36,52	-2,38	6,07	17,65	76,27	100
Monoparental 2 o más hijos	38,19	35,98	-2,39	5,14	16,59	78,27	100
Total	36,34	35,48	-0,86	9,32	12,14	78,54	100
<b>Diferencia entre hombres y mujeres</b>							
Hijo/a	2,96	4,10					
Fuera de núcleo	2,97	3,80					
Pareja sin hijos	4,60	5,21					
Pareja con un hijo	7,77	8,18					
Pareja con dos o más hijos	8,55	9,36					
Monoparental un hijo	3,30	5,02					
Monoparental 2 o más hijos	4,87	6,69					
Total	5,73	6,57					

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Tabla 14. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas según se desee trabajar menos, más horas o igual de horas que esta jornada habitual y según posición familiar y sexo. Población ocupada de 16-64 años. Período 2005-2007. España**

		Hijo	Fuera núcleo	Pareja sin hijos	Pareja con hijos		Monoparental		Total
					un hijo	dos o más	un hijo	dos o más	
Menos	Hombres	46,52	46,18	47,46	48,07	49,50	46,96	48,42	48,07
	Mujeres	44,47	45,57	42,75	41,20	40,41	46,11	43,26	41,96
Más horas	Hombres	31,83	37,11	37,65	38,15	38,62	37,75	35,69	36,28
	Mujeres	23,88	28,24	25,41	21,64	20,56	26,72	23,69	23,64
Igual	Hombres	40,29	41,95	42,41	42,75	43,06	41,52	43,05	42,13
	Mujeres	37,30	39,11	38,10	35,30	34,79	38,11	38,16	36,60

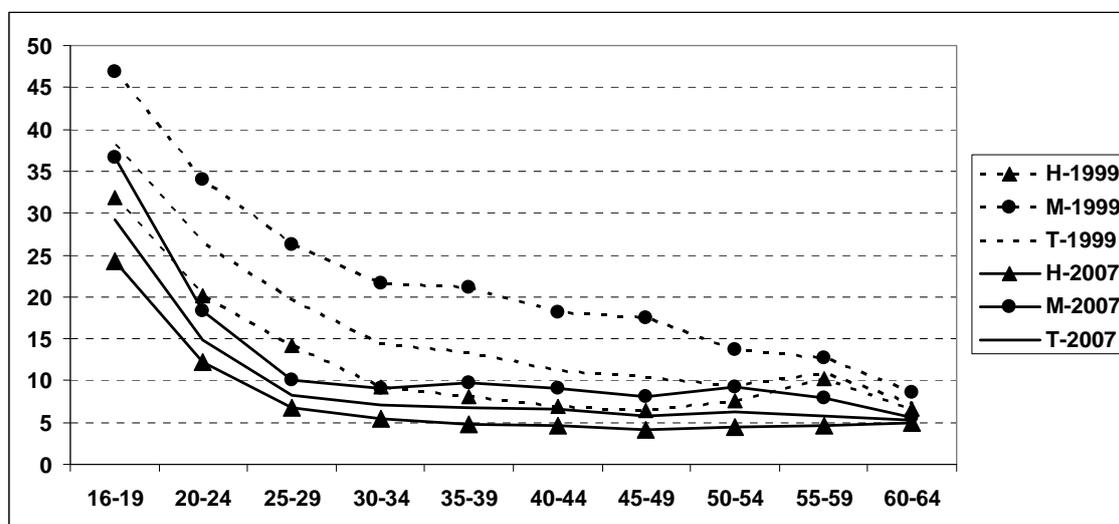
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

## 9. El paro y otros indicadores de precariedad familiar por posición familiar.

El paro implica una débil vinculación con el mercado de trabajo y por tanto, desde la perspectiva de género, es también un indicador de vulnerabilidad de la conciliación laboral y familiar.

En primer lugar se presentan las tasas de paro por edad y sexo a principio y a finales del período contemplado en el gráfico Gráfico 37. Lo más notable del cambio producido entre ambos años ha sido el descenso del nivel de paro producido en todas las edades más que un cambio de patrón por edades. Las tasas de paro son mucho más altas en los dos primeros grupos de edad y a partir de 25-29 en 2007 y de 30-34 años en 1999 los niveles se mantienen en el primer caso y se inicia un descenso ligero en los grupos de edad siguientes en 1999. Las diferencias de paro por sexo disminuyen a todas las edades pero se siguen manteniendo en todos los grupos de edad.

**Gráfico 37. Tasas de paro por edad y sexo. Población activa de 16 a 64 años. 1999 y 2007**



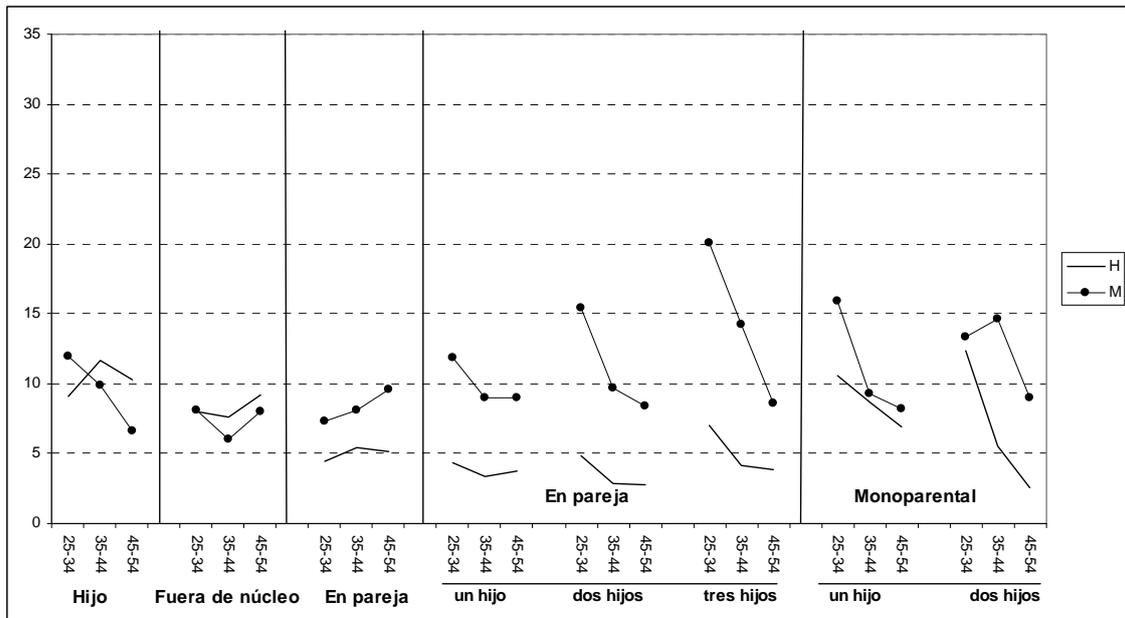
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Si bien el paro ha disminuido en todas las edades y las diferencias de género en el nivel del paro se han reducido en todas, en el gráfico Gráfico 38 se muestra que los patrones de las tasas de paro por posición familia son los mismos aunque el nivel de paro haya disminuido. Las mayores diferencias de género se establecen entre los padres y madres de 25 a 34 años y estas diferencias se incrementan a medida que aumenta el

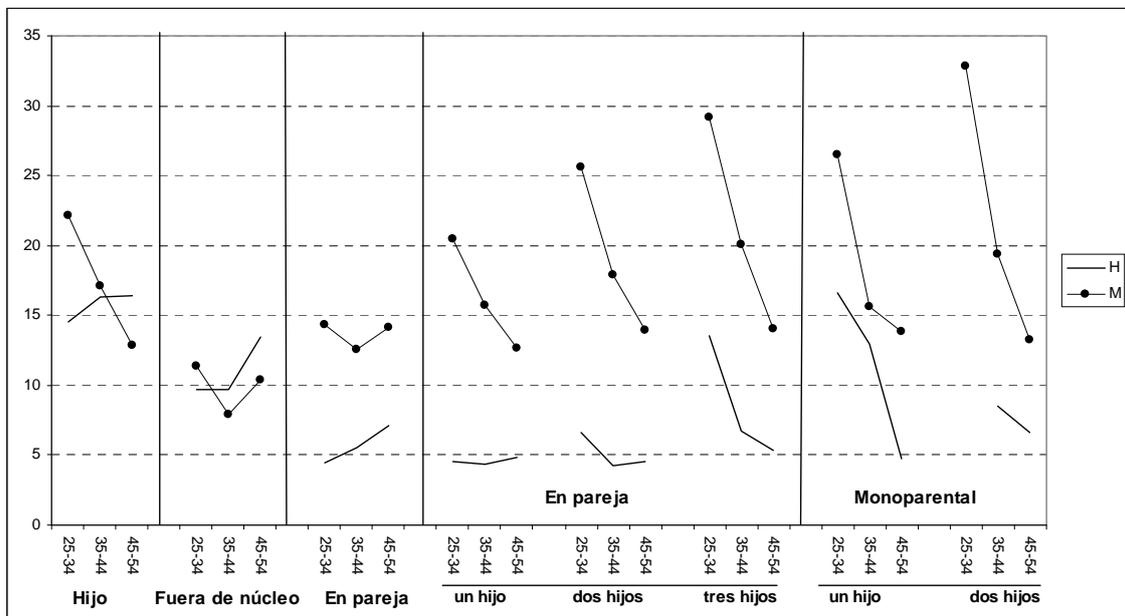
número de hijos. Pero esta vulnerabilidad de la maternidad también se observa en los siguientes grupos de edad,

**Gráfico 38. Tasa de paro según posición en el hogar y tipo de núcleo. Hombres y mujeres por tres grandes grupos de edad. Período 2005-2007 y 1999-2001**

2005-2007



1999-2001



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

La EPA permite conocer el tipo de jornada que buscan los parados, pero la variable que recoge esta información es otra de las que cambia ligeramente su codificación en el año 2005, lo que afecta enormemente a la reconstrucción de la serie,

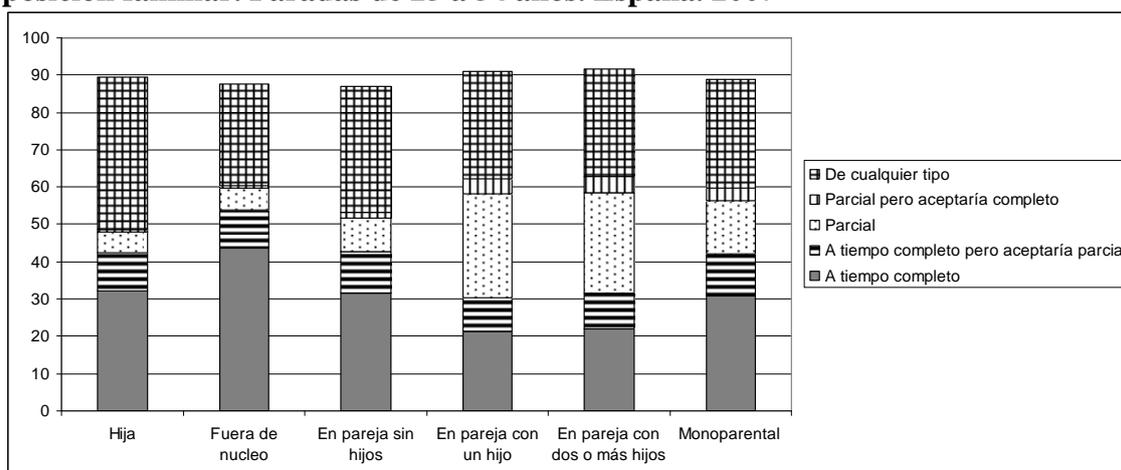
ya que da unos saltos inexplicables en el año de cambio y, por tanto, no es posible valorar su evolución<sup>85</sup>. En el último año considerado, 2007, un 46% de los parados y un 45% de las paradas de 16 a 64 años buscan el trabajo que sea en relación al tipo de jornada: “el que encuentren”. Otro 50% de los parados y 57% de las paradas de ese tramo de edad, prefieren un empleo a jornada completa pero un 28% de ellos y un 20% de ellas sólo aceptaría un tipo de jornada a tiempo completo. Finalmente, sólo un 4% de los parados prefieren un trabajo a tiempo parcial frente a un 21% de las paradas y, de éstas, la mayoría sólo lo aceptaría si fuese a tiempo parcial (el 88%).

En el Gráfico 39 se presenta la distribución de la población femenina parada por el tipo de empleo que buscan en relación a la jornada laboral. Las diferencias por posición familiar son enormes. Entre las madres que viven en pareja, el porcentaje de aquellas que buscan un empleo con cualquier tipo de jornada tienen un peso similar a las que buscan un empleo con jornada a tiempo parcial (28.6% y 27,2% respectivamente); mientras que en las que están en posición de hijas, casi la mitad, lo busca de cualquier tipo y sólo un 5% busca un empleo a jornada parcial. El mayor porcentaje de paradas que sólo buscan un empleo a jornada completa se da entre las que están fuera de núcleo y las que están en otras posiciones familiares que las de madres en pareja, éstas presentan los mínimos porcentajes de búsqueda de empleo a jornada completa. Las diferencias entre el tipo de jornada del empleo que se busca son muy grandes entre las madres según se viva o no en pareja: las monoparentales se inclinan mucho menos a buscar empleos a jornada parcial aunque más que las que están en posición de hijas. No se observan diferencias en la estructura del tipo de empleo buscado según se tenga un hijo o más de un hijo entre las madres que viven en pareja.

---

<sup>85</sup> A partir del año 2005, a pesar de que se añade la opción de “no sabe” hay un porcentaje de parados con valores perdidos: alrededor de un 10% en las mujeres y de un 12% en los varones.

**Gráfico 39. Distribución del tipo de jornada del empleo que se busca según posición familiar. Paradas de 25 a 54 años. España. 2007<sup>86</sup>**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

Otro indicador de precariedad laboral que se presenta es el porcentaje de trabajo a tiempo parcial por grupos de edad (25-34, 35-44 y 45-54)<sup>87</sup>, posición familiar y sexo para dos períodos 2005-2007 y 1999-2001 (ver Gráfico 40 y Gráfico 41). Recordemos<sup>88</sup> que el trabajo a tiempo parcial de los hombres de 25 a 54 años representa sólo el 55% del total del trabajo a tiempo parcial total, pues como se ha indicado, el trabajo a tiempo parcial entre la población masculina es una modalidad de trabajo que se da principalmente en las edades de entrada al mercado de trabajo y de salida; en cambio, el trabajo a tiempo parcial de las mujeres de 25 a 54 años representa un 76% del trabajo total en el mismo período de 2005-2007 (los porcentajes respectivos para el período 1999-2001 son 57% entre la población masculina y 74% entre la población femenina).

Como se observa en los gráficos, el trabajo a tiempo parcial es una modalidad que afecta mucho más a las mujeres que a los hombres, sea cual sea la posición ocupada en el hogar y el tipo de núcleo familiar. Ahora bien, las diferencias de género en los porcentajes de trabajo a tiempo parcial son mucho más grandes entre las madres que viven en pareja y tienen hijos. De este modo, entre los 35 y 44 años, las hijas presentan un porcentaje de trabajo a tiempo parcial de 13%; mientras que entre las madres con un hijo, ese porcentaje se eleva 12 puntos porcentuales; y entre las que tienen dos hijos, alcanza al 30% de las mujeres de ese mismo grupo de edad. Las madres monoparentales

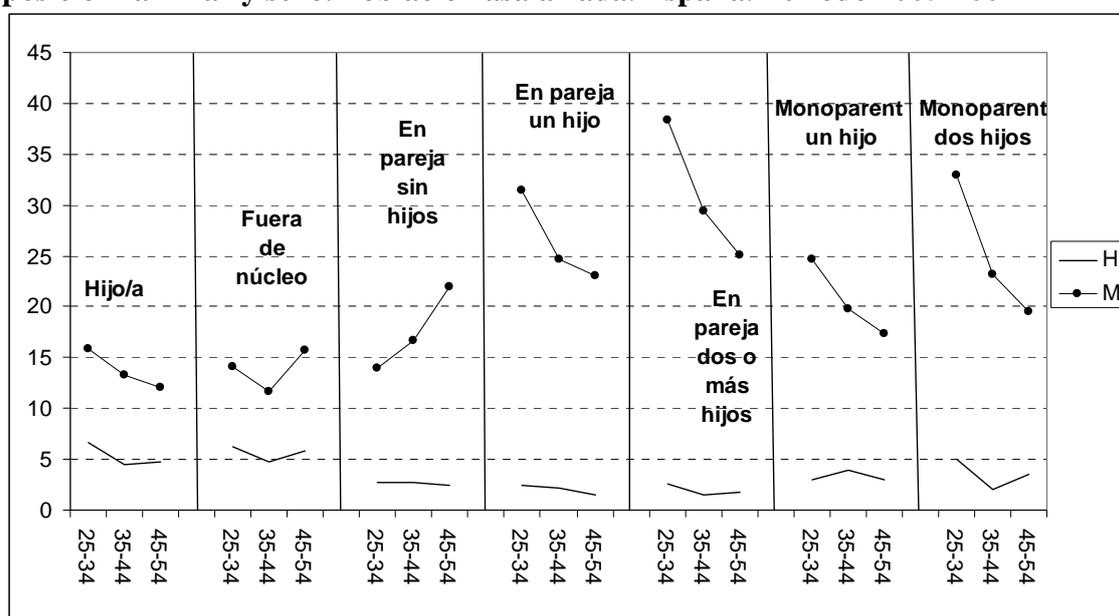
<sup>86</sup> El resto del porcentaje, hasta llegar a cien, corresponden a los valores perdidos y a los que “no saben”.

<sup>87</sup> Existe un capítulo específico dedicado a la conciliación y las horas de trabajo en el que se analiza más detalladamente los determinantes del trabajo a tiempo parcial.

<sup>88</sup> Ver Gráfico 13 y Gráfico 14 del capítulo de contexto

presentan una intensidad de trabajo a tiempo parcial también elevada pero bastante inferior a sus homólogas que viven en pareja, sobre todo, las que sólo tienen un hijo. En todas las posiciones familiares, excepto en la posición de fuera de núcleo y en pareja sin hijos, los porcentajes a tiempo parcial son más elevados en las edades jóvenes. La intensidad del trabajo a tiempo parcial entre los varones apenas se modifica según la posición familiar. Si se aprecia una mayor intensidad de esta modalidad de trabajo en la posición de hijo, posición, que implica la menor carga de trabajo doméstica y reproductiva de todas.

**Gráfico 40. Porcentaje de ocupados/as a tiempo parcial por grupos de edad, posición familiar y sexo. Población asalariada. España. Período 2005-2007**

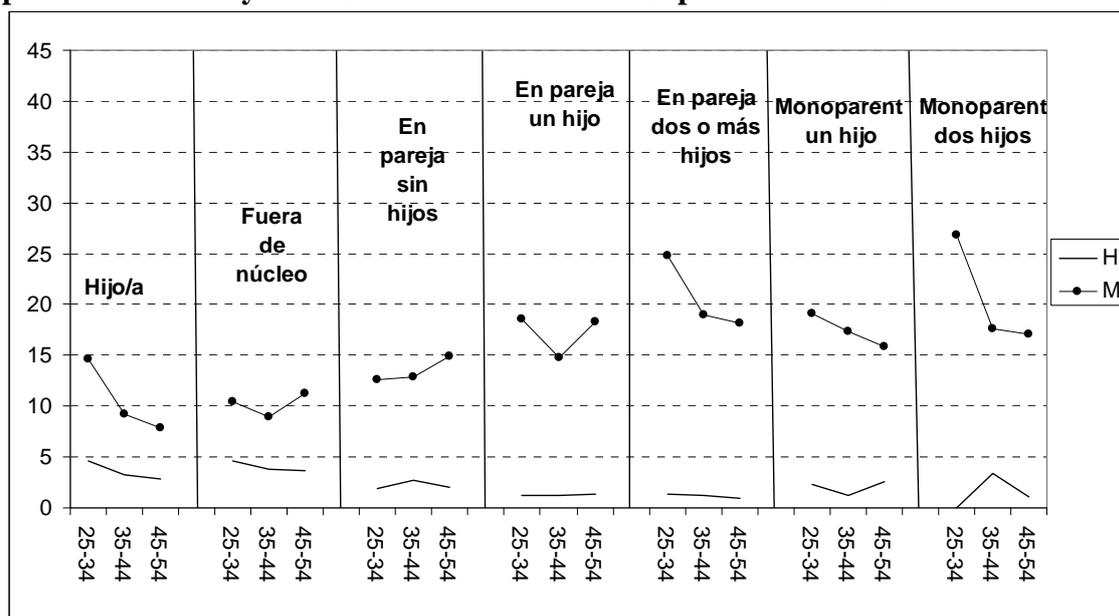


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Entre períodos<sup>89</sup>, los patrones del trabajo a tiempo parcial por posición familiar son los mismos aunque menos exagerados en el primer período. A medida que extiende el trabajo a tiempo parcial parecen aumentarse las diferencias por género porque entre las mujeres parecen incrementarse mucho más los porcentajes entre las que tienen hijos que en el resto.

<sup>89</sup> Recordad que como ya se ha dicho, el cambio mínimo de la codificación de la variable tipo de jornada experimentado en el año 2005 impide valorar con precisión la evolución de la intensidad del trabajo a tiempo parcial (ver Gráfico 15). Lo que no obvia para que puedan compararse las diferencias por posición familiar y entre hombres y mujeres.

**Gráfico 41. Porcentaje de ocupados/as a tiempo parcial por grupos de edad, posición familiar y sexo. Población asalariada. España. Período 1999-2001**



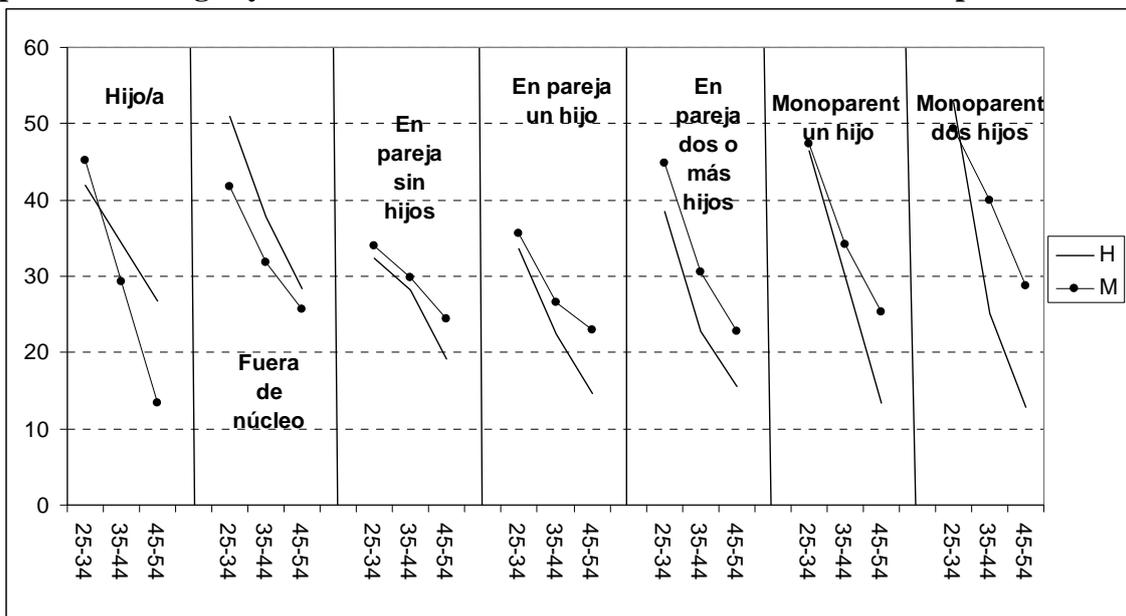
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Finalmente se presenta la el peso del empleo con contrato temporal sobre el total según edad, posición familiar y sexo (ver Gráfico 42 y Gráfico 43. En este caso, y a diferencia de lo que ocurría con el trabajo a tiempo parcial, las diferencias de género son mucho menos importantes y también la posición familiar: lo que más marca las desigualdades de intensidad de la temporalidad es la edad.

En la posición de hijos/as, sólo en el primer grupo de edad, la temporalidad es mayor en las mujeres, en el resto de grupos de edad, y sobre todo en el último, en edades en que normalmente ya se han producido los procesos de emancipación por unión en la mayoría de individuos de esta misma franja etaria, la tasa de temporalidad es mucho más baja en las mujeres. Probablemente este hecho se deba a que existe una selección de los varones mejor posicionados en el mercado de trabajo en la probabilidades de unirse y, viceversa, pasa con las mujeres (Cortina, 2008); por tanto, las que en esos grupos de edad están en posición de hijas presentan la otra cara de la moneda en relación a este proceso de selección por unión. Otro grupo en que la precariedad laboral es mayor en los hombres que mujeres es el de los fuera de núcleo, como ya se ha dicho, y sobre todo en las edades jóvenes, esta posición familiar recoge una miscelánea de situaciones de hogar: hogares unipersonales, compartimentos de vivienda entre inmigrantes, compartimentos de vivienda entre jóvenes emancipados, entre hermanos en zonas envejecidas, etc.

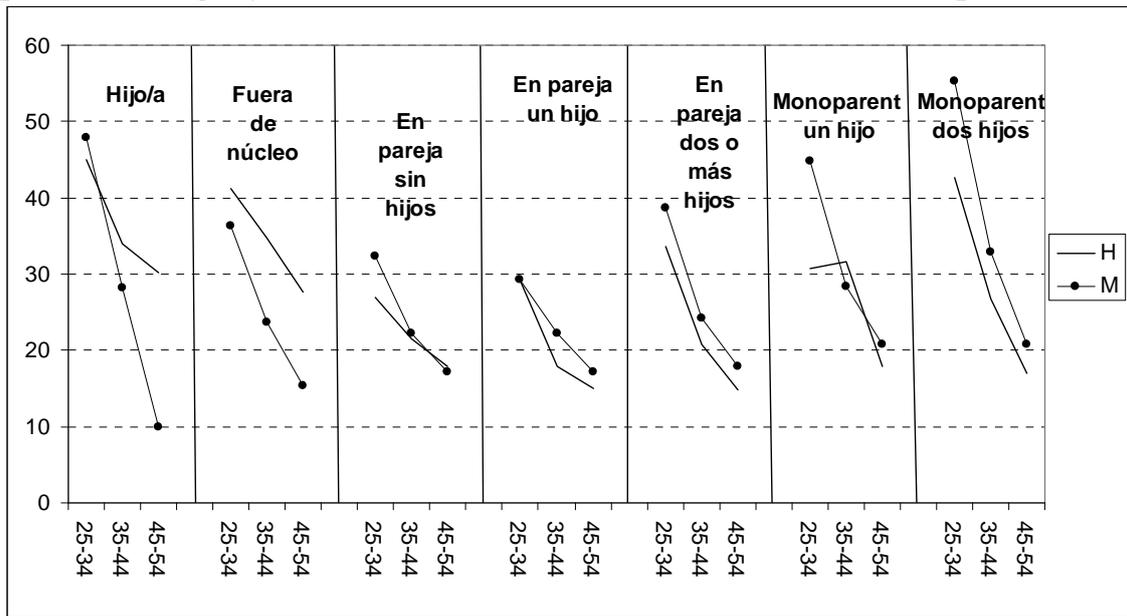
De todas maneras, en la posición de madre/padre, las mujeres también adelantan a los hombres en precariedad laboral medida en términos de temporalidad del contrato del empleo y este adelanto es muy acusado en edades maduras, en los grupos de edad 35-44 y 45-54, en los que ya se vislumbra un mayor peso de la estabilidad laboral para el conjunto de la población asalariada. La situación de monoparentalidad, sobre todo en edades jóvenes, también señala un alto grado de precariedad laboral. Entre periodos no se observa una pauta clara de evolución.

**Gráfico 42. Porcentaje de contrato temporal sobre el total por grupo de edad, posición en hogar y sexo. Población asalariada. Período 2005-2007. España**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 43. Porcentaje de contrato temporal sobre el total por grupo de edad, posición en hogar y sexo. Población asalariada. Período 1999-2001. España**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

## 10 Determinantes sociodemográficos del trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial va adquiriendo cada vez más peso entre las ocupadas y se constata que, mientras las diferencias de vinculación al mercado laboral por sexos se están reduciendo, se van ampliando poco a poco las referentes a la intensidad de la ocupación medida en horas de trabajo habitual. Ya se han presentado algunos indicadores de la importancia de la posición familiar en el hogar para explicar las diferencias de género en relación a la intensidad de trabajo a tiempo parcial, pero en esta ocasión, se presenta un análisis más detallado de los determinantes sociodemográficos que explican la propensión a trabajar a tiempo parcial, realizando un análisis multivariable por regresión logística. La primera variable predictiva de la propensión a trabajar a tiempo parcial es el sexo, pues estandarizando por edad, nivel de instrucción y posición en el hogar, las mujeres de 25 a 54 años tienen 10 veces más propensión al trabajo a tiempo parcial que los hombres. Por otro lado, el 81% del trabajo a tiempo parcial en 1999 estaba desempeñado por mujeres y este porcentaje se incrementa a largo del período estudiado a un 85% en el año 2007. Pero es interesante abordar si los factores determinantes de la propensión a trabajar a tiempo parcial son los mismos para cada sexo. Pero dado que, como enseguida veremos, existe una interacción entre el sexo y el nivel de instrucción y el sexo y la posición en el hogar en la propensión a trabajar a tiempo parcial, ya que ambas variables independientes toman una dirección de asociación diferente en relación al trabajo a tiempo parcial según el sexo, se ha confeccionado un modelo para cada sexo para evitar la compleja interpretación de los coeficientes de las interacciones. En la Tabla 15 y Tabla 16 se presenta la asociación de estas tres variables en relación a trabajar a tiempo parcial para la población ocupada femenina de 25 a 54 años en el período más reciente. Un 22% de estas mujeres y un 3% de estos hombres trabajan menos de 35 horas semanales, es decir, trabajan a tiempo parcial en el año 2007<sup>90</sup>.

---

<sup>90</sup> Estos porcentajes suponen un incremento desde 1999 de 5,2 puntos porcentuales entre la población femenina de estas edades y de tan sólo 0,6 puntos entre la población masculina. A lo largo del período se observa un crecimiento significativo a partir del 2005. El hecho de que la información del tipo de jornada y del motivo de la jornada a tiempo parcial se recogiese en una sola pregunta (codificada en una sola variable) entre 1999 y 2004 y que el período 2005-2007 se hiciese en dos preguntas separadas (codificadas en dos variables) puede estar afectando la comparabilidad de los datos)

En el modelo de regresión logística de las mujeres (Tabla 15, modelo 1), la variable que el método *Fstep (LR)* primariamente introduce en el modelo es la de educación seguida de la de posición familiar y por último, la variable edad. Efectivamente, el nivel educativo, teniendo en cuenta el efecto del resto de las variables introducidas en el modelo, muestra una asociación negativa muy intensa y estadísticamente significativa con el hecho de trabajar a tiempo parcial entre la población femenina. Las ocupadas de tercer nivel educativo presentan una asociación 58% menor a trabajar a tiempo parcial que las de primer nivel y, las de segundo nivel, un 34% menor. La segunda variable con mayor capacidad predictiva, la posición ocupada en el hogar, señala de nuevo a las madres en pareja con dos hijos o más con una propensión a trabajar a tiempo parcial de más del doble que las que se sitúan en hogar como hijas; y las madres en pareja con un hijo con una propensión de casi el doble. Las monoparentales también muestran mayor propensión, de mayor magnitud si se tienen más hijos. En cambio, la diferencia de propensión con las madres en pareja no es significativa y las que están fuera de núcleo son las únicas que muestran una asociación significativamente menor (de un 12% menor) a trabajar a tiempo parcial que las que se sitúan en posición de hija, controlado por el efecto de nivel de instrucción y de la edad. Finalmente, son las más jóvenes las que muestran mayor propensión a trabajar a tiempo parcial.

El análisis multivariable del trabajo a tiempo parcial masculino (Tabla 16, modelo 1) la variable que se identifica como con la mejor capacidad predictiva es la de posición en el hogar pero, en sentido inverso a lo que ocurría con la población femenina, son los padres en pareja con dos o más hijos, seguidos con los de pareja con un hijo los que muestran una asociación menor al trabajo a tiempo parcial con una propensión 67% menor y 62% menor a trabajar en jornada parcial en relación a la población masculina situada como hijo. También la variable educación muestra una asociación inversa como entre sus homólogas femeninas, siendo los de más nivel educativo, teniendo en cuenta el efecto del resto de las variables, los más propensos al trabajo a tiempo parcial. Sólo la edad mantiene la misma dirección de asociación (Tabla 16).

**Tabla 15. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial Modelo1. Ocupadas de 25 a 54 años. Período 2005-2007**

	(100) 13.132.372	% parcial	Exp (B)	
Edad				
25-34	39,27	20,49	1	
35-44	35,29	23,41	0,82	***
45-54	25,44	22,25	0,71	***
Nivel de instrucción				
Analf. Sin estudios y primer nivel				
Segundo nivel	33,33	29,98	1	
Tercer nivel	35,16	21,44	0,66	***
	31,51	14,09	0,42	***
Posición en el hogar				
Hijo	15,40	15,11	1	
Fuera de nucleo	8,63	13,24	0,88	***
Pareja sin hijos	16,22	15,18	1,00	NS
Pareja con un hijo	21,34	25,92	1,91	***
Pareja con dos o más hijos	30,52	28,98	2,29	***
Monoparental un hijo	4,39	19,67	1,28	***
Monoparental 2 o más hijos	3,50	22,83	1,54	***
Constante	0,31			
-2 Log likelihood	13248726			
Cox & Snell R Square	0,04			
Nagelkerke R Square	0,07			
N muestra	45.212			

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Tabla 16. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial (menos de 30 horas semanales). Ocupados de 25 a 54 años. Modelo 1. Período 2005-2007**

	(100) 18.445.000	% parcial	Exp (B)	
Edad				
25-34	36,70	4,30	1	
35-44	35,82	2,40	0,79	***
45-54	27,47	2,14	0,81	***
Nivel de instrucción				
Analf. Sin estudios y primer nivel	44,90	2,23	1	
Segundo nivel	34,72	3,17	1,15	**
Tercer nivel	20,38	4,55	1,92	***
Posición en el hogar				
Hijo	18,95	5,62	1	
Fuera de nucleo	10,90	5,62	1,06	NS
Pareja sin hijos	13,87	2,59	0,47	***
Pareja con un hijo	21,42	1,95	0,38	***
Pareja con dos o más hijos	33,79	1,62	0,33	***
Monoparental un hijo	0,65	3,17	0,64	NS
Monoparental 2 o más hijos	0,42	1,94	0,39	***
Constante	0,05			
-2 Log likelihood	4799739			
Cox & Snell R Square	0,01			
Nagelkerke R Square	0,05			
N muestra	60.559			

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Dado que el nivel educativo es la variable que primero ajusta el modelo de la propensión a trabajar a tiempo parcial entre las mujeres, se ha indagado qué variable explicativa funciona mejor en el caso de las mujeres en parejas de doble ocupación, si el nivel de instrucción propio o la homogamia o heterogamia educativa de los miembros de la pareja. Los resultados aparecen en la Tabla 17 (modelo a y modelo b).

**Tabla 17. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupadas de 25 a 54 años en parejas de doble ocupación. Modelo a y b. 2007**

	Modelo a			Modelo b			
	(100) 4.245.574	% parcial	Exp (B)	(100) 4.245.574	% parcial	Exp (B)	
<b>Edad</b>				<b>Edad</b>			
25-34	32,39	24,14	1	25-34	32,39	24,14	1
35-44	40,17	26,40	0,86 ***	35-44	40,17	26,40	0,86 ***
45-54	27,44	23,86	0,69 ***	45-54	27,44	23,86	0,70 ***
<b>Nivel de instrucción</b>				<b>Homogamia educativa**</b>			
Analf.Sin est.y primer nivel	34,68	32,93	1	Ambos bajo	24,77	33,08	1
Segundo nivel	35,36	24,94	0,69 ***	Ambos medio	18,03	23,89	0,66 ***
Tercer nivel	29,96	15,79	0,40 ***	Ambos alto	16,58	14,68	0,37 ***
				Ella más alta	25,46	22,17	0,60 ***
				Él más bajo	15,16	28,97	0,84 ***
<b>Posición en el hogar</b>				<b>Posición en el hogar</b>			
Sin hijo	23,68	15,27	1	Sin hijo	23,68	15,27	1
Un hijo	31,44	25,93	1,90 ***	Un hijo	31,44	25,93	1,90 ***
Dos o más hijos	44,88	29,41	2,31 ***	Dos o más hijos	44,88	29,41	2,36 ***
<b>Constante</b>				<b>Constante</b>			
-2 Log likelihood	4591166				0,34		
Cox & Snell R Square	0,04				4609087		
Nagelkerke R Square	0,06				0,04		
					0,06		
<b>N muestra</b>				<b>N muestra</b>			
	14.277				14.277		

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secu \*\*realizado en función codificación modelo a

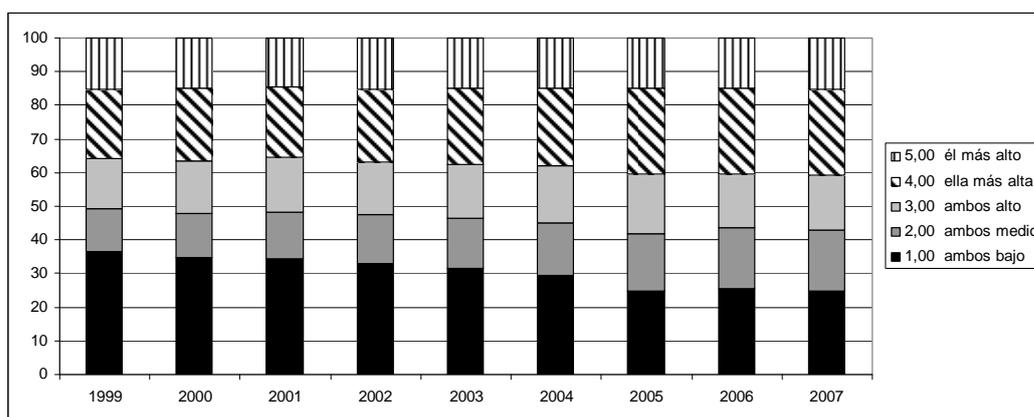
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

El modelo “a” constata lo que ya se había visto en el modelo referido al conjunto de la población femenina. El trabajo a tiempo parcial está negativamente asociado a la edad y al nivel educativo y positivamente asociado al número de hijos con una relación estadísticamente significativa. En el modelo “b” se señala que las mujeres en una pareja homogamia de nivel educativo alto son las que menor propensión muestran a trabajar a tiempo parcial y que en segundo lugar, las de menor propensión son aquellas que están en una pareja heterogamia en la que ella tiene mayor nivel de instrucción. En cambio, la homogamia educativa en el nivel educativo bajo, seguido del modelo en el que el

cónyuge masculino tiene mayor nivel de instrucción se asocia con una mayor propensión al trabajo a tiempo parcial de las mujeres en pareja. El uso de la variable nivel de instrucción u homogamia educativa apenas modifica los valores de los parámetros de las otras variables del modelo; no obstante, la *-2 Log likelihood* putúa un mejor ajuste en el modelo que introduce como variable independiente el nivel educativo.

A pesar de ello, resulta interesante el hallazgo de que son las mujeres en parejas de doble ocupación homogámicas en el nivel educativo alto y las mujeres en parejas hipergámicas en las que ella tiene mejor nivel, las que menor propensión tienen a trabajar menos de 30 horas semanales por cuanto las segundas aumentan significativamente el peso relativo en relación al resto de modelos de pareja a lo largo del período. En el Gráfico 44 se observa que el modelo de pareja homogámico de nivel bajo (analfabetos, sin estudios y primaria obligatoria) ha disminuido su peso en 12 puntos porcentuales a lo largo del período analizado, debido al aumento del peso del modelo homogámico en el segundo nivel y el hipergámico en la que ella tiene mayor nivel de estudios, que han aumentado respectivamente alrededor de 5 puntos porcentuales el peso en la distribución.

**Gráfico 44. Homogamia educativa entre los cónyuges. Mujeres ocupadas de 25 a 54 años en parejas de doble ocupación. 1996-2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Puesto que el trabajo a tiempo parcial en el caso de las mujeres está asociado positivamente a las cargas familiares, es interesante analizar si en el colectivo de mujeres emparejadas ocupadas y con maridos ocupados (en parejas de doble ocupación), la jornada parcial de éstas se asocia al número de horas trabajadas por el marido. En la Tabla 18 se da cuenta de estos resultados para el año 2007. En primer lugar, cabe

resaltar que la variable número de horas trabajadas por el cónyuge o pareja es la que según el estadístico que mide el ajuste del modelo (la razón de verisimilitud) ajusta en último lugar los datos observados. Los parámetros de la regresión de las variables edad, nivel de instrucción y posición en el hogar apenas se modifican y toman el sentido ya comentado. No obstante, sí existe una pequeña mejora del modelo, con la introducción de las horas trabajadas por el esposo o pareja y se señala, por ejemplo, que las mujeres cuyo cónyuge trabaja entre 41 y 46 horas semanales, tienen una propensión un 15% mayor a trabajar a tiempo parcial en relación a aquéllas cuyos maridos realizan una jornada laboral habitual de menos de 36 horas. Pero resulta una variable con menor nivel explicativo.

**Tabla 18. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupadas de 25 a 54 años en parejas de doble ocupación. Modelo 2. 2007**

	(100) 4.245.574	% parcial	Exp (B)
<b>Edad</b>			
25-34	32,39	24,14	1
35-44	40,17	26,40	0,86 ***
45-54	27,44	23,86	0,70 ***
<b>Nivel de instrucción</b>			
Analf.Sin estudios y primer nivel	34,68	32,93	1
Segundo nivel	35,36	24,94	0,69 ***
Tercer nivel	29,96	15,79	0,40 ***
<b>Posición en el hogar</b>			
Pareja sin hijos	23,68	15,27	1
Pareja con un hijo	31,44	25,93	1,90 ***
Pareja con dos o más hijos	44,88	29,41	2,32 ***
<b>Horas de trabajo semanal cónyuge (hombre)</b>			
<=35	9,33	21,66	1
36-40	55,15	25,40	1,06 **
41-46	10,04	25,68	1,15 ***
>46	20,72	25,44	1,05 **
No puede precisar	4,76	22,96	0,93 NS
Constante	0,29		
-2 Log likelihood	4589833		
Cox & Snell R Square	0,04		
Nagelkerke R Square	0,06		
N muestra	14.277		

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Además de la edad, el nivel de instrucción, la posición en el hogar y las horas trabajadas por la pareja, otra variable fundamental a introducir en nuestro análisis es el sector de actividad. Las horas de jornada habituales son muy dispares en función del sector de actividad (Beltran, 2000; INE, 2003, Pedraza i al.,2008). El trabajo a tiempo parcial se concentra en el sector servicios y dentro de éste en la rama de servicios

personales, comercio y hostelería (Beltrán). En el modelo 3 se introduce esta variable independiente para las mujeres de 25 a 54 años junto con la edad, el nivel educativo y la posición en el hogar (Tabla 19). La introducción de variables paso a paso señala a esta variable como la de mayor nivel explicativo<sup>91</sup> y, en segundo lugar, la variable posición en el hogar, en tercer lugar la educación y en último lugar la edad. Teniendo en cuenta el efecto de las variables introducidas, las que trabajan en “otros servicios”, que engloba básicamente trabajo doméstico en el hogar, otros servicios personales y actividades sociales y servicios prestados a la Comunidad), son las mujeres que mayor propensión tienen a trabajar a tiempo parcial. Esta es la rama de actividad más feminizada de todas. En cambio, las que trabajan en “resto de actividades” (agricultura, industria, construcción y transporte), que es la rama menos feminizada de todas, son las que menos propensión presentan a trabajar a tiempo parcial<sup>92</sup>: un 76% menor que las que lo hacen en “otros servicios”. En cambio, las que trabajan en la “Administración pública educación y sanidad”, que es la segunda rama más feminizada y la que engloba el mayor porcentaje de ocupación femenina, tienen después de “resto de actividades” la segunda menor propensión a trabajar a tiempo parcial. Las que trabajan en actividades financieras y actividades inmobiliarias también presentan una elevada propensión a trabajar a tiempo parcial (un 50% menor que la más alta, las que lo hacen en otros servicios). Se reafirma la importancia de las cargas familiares (número de hijos) en la propensión a trabajar a tiempo parcial (comparar Tabla 19 con Tabla 15).

---

<sup>91</sup> Estandarizando los colectivos, la variable sexo sigue siendo, no obstante, la variable con mayor nivel predictivo de la propensión a trabajar a tiempo parcial (las mujeres presentan una propensión estandarizada 7 veces superior a los hombres a trabajar a tiempo parcial) pero se presenta aquí el análisis en dos modelos separados para cada sexo para evitar el problema aludido de las interacciones.

<sup>92</sup> Esta rama agrupa a un 55% de los ocupados masculinos de 25 a 54 años y sólo a un 18% de las ocupadas femeninas de las mismas edades.

**Tabla 19 Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupadas de 25 a 54 años. Modelo 2. 2007**

	(100)	% parcial	Exp (B)	
	13.132.372			
Edad				
25-34	39,27	20,49	1	
35-44	35,29	23,41	0,84	***
45-54	25,44	22,25	0,75	***
Nivel de instrucción				
Analf.Sin estudios y primer nivel				
Segundo nivel	33,33	29,98	1	
Tercer nivel	35,16	21,44	0,71	***
	31,51	14,09	0,48	***
Posición en el hogar				
Hijo	15,40	15,11	1	
Fuera de nucleo	8,63	13,24	0,68	***
Pareja sin hijos	16,22	15,18	0,93	NS
Pareja con un hijo	21,34	25,92	1,91	***
Pareja con dos o más hijos	30,52	28,98	2,30	***
Monoparental un hijo	4,39	19,67	1,16	**
Monoparental 2 o más hijos	3,50	22,83	1,39	***
Rama actividad				
Otros servicios	13,28	41,22	1	
Comercio y hostelería	26,30	22,17	0,36	***
Interm financiera y act. inmob	15,06	24,88	0,50	***
Administrac pública, educación y actividades sanitarias	27,12	15,26	0,30	***
Resto de actividades	18,24	15,24	0,24	***
Constante	0,82			
-2 Log likelihood	12798556			
Cox & Snell R Square	0,08			
Nagelkerke R Square	0,12			
N muestra	45.212			

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

El mismo modelo aplicado a la población masculina, también señala a la rama de actividad como la variable con más poder explicativo; y en segundo lugar, la posición en el hogar, señalando a los hombres con menos hijos como los que menor propensión tienen a trabajar a tiempo parcial. Como entre la población femenina, el trabajo a tiempo parcial se asocia en mayor grado con la rama de “otros servicios” aunque tal y como se muestra en la tabla, el porcentaje de ocupados en esta rama es mucho menor que el de ocupadas (4% frente a un 14% entre la población femenina) y en menor grado con “resto de actividades”, pero entre esta población, los que trabajan en “Administración pública, educación y sanidad “son los que en segundo lugar presentan mayor propensión a trabajar a tiempo parcial y les siguen los que lo hacen en “intermediación financiera y actividades inmobiliarias” (Tabla 20).

**Tabla 20. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupados de 25 a 54 años. Modelo 2. 2005-2007**

	(100)	% parcial	Exp (B)	
Edad				
25-34	36,70	4,30	1	
35-44	35,82	2,40	0,77	***
45-54	27,47	2,14	0,75	***
Nivel de instrucción				
Analf. Sin estudios y primer nivel	44,90	2,23	1	
Segundo nivel	34,72	3,17	1,15	NS
Tercer nivel	20,38	4,55	1,42	***
Posición en el hogar				
Hijo	18,95	5,62	1	
Fuera de nucleo	10,90	5,62	1,04	NS
Pareja sin hijos	13,87	2,59	0,48	***
Pareja con un hijo	21,42	1,95	0,41	***
Pareja con dos o más hijos	33,79	1,62	0,35	***
Monoparental un hijo	0,65	3,17	0,61	NS
Monoparental 2 o más hijos	0,42	1,94	0,38	**
Rama actividad				
Otros servicios	3,91	10,70	1	***
Comercio y hostelería	18,21	4,55	0,45	***
Interm financiera y act. inmob	10,87	2,97	0,24	***
Administrac pública, educación y actividades sanitarias	12,28	4,98	0,47	***
Resto de actividades	54,72	1,55	0,15	***
Constante	0,19			
-2 Log likelihood	4605379			
Cox & Snell R Square	0,02			
Nagelkerke R Square	0,09			
N muestra	60 559			

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero el trabajo Beltrán et al. (2000) señala además que el trabajo a tiempo parcial presenta unas dimensiones que lo aproximan a una forma de trabajo precaria: con mayores tasas de temporalidad, peores condiciones de trabajo ligadas a la variabilidad de la jornada, confinamiento en las categorías sociales más bajas y su menor protección social. Se ha enriquecido por ello el modelo de análisis multivariante introduciendo como variable independiente la temporalidad del contrato para el conjunto de asalariados y asalariadas de 25 a 54 años (Tabla 21 y Tabla 22).

Tanto entre la población masculina como en la femenina el trabajo a tiempo parcial está asociado a un contrato temporal pero el efecto neto es más intenso entre la población masculina: las asalariadas con un contrato temporal tienen el doble de propensión a trabajar a tiempo parcial que las que tienen uno fijo; y en el caso de los asalariados, el efecto es más fuerte: los que tienen un contrato temporal muestran una asociación casi 5 veces superior que los que lo hacen con contrato fijo con a estar trabajando a tiempo parcial. Estos resultados concuerdan con los resultados del trabajo

de Pedraza et al (2008) sobre el análisis del comportamiento de los trabajadores a tiempo parcial desde una perspectiva dinámica realizado con la Muestra Continua de Vidas Laborales. Los autores concluyen que las probabilidades de estabilizarse a tiempo parcial son mayores para las mujeres que para los hombres aunque el trabajo a tiempo parcial se muestra como un trabajo fuertemente inestable para ambos sexos.

**Tabla 21. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Asalariadas de 25 a 54 años. 2005-2007**

	(100) 11.415.903	% parcial	Exp (B)	
<b>Edad</b>				
25-34	41,32	20,72	1	
35-44	34,70	23,62	0,90	***
45-54	23,98	22,33	0,84	***
<b>Nivel de instrucción</b>				
Analf.Sin estudios y primer nivel	31,97	31,83	1	
Segundo nivel	35,50	21,45	0,74	***
Tercer nivel	32,53	13,29	0,50	***
<b>Posición en el hogar</b>				
Hijo	16,33	15,12	1	
Fuera de nucleo	9,23	13,33	0,66	***
Pareja sin hijos	16,66	15,02	0,94	NS
Pareja con un hijo	20,87	26,69	2,11	***
Pareja con dos o más hijos	28,82	29,62	2,47	***
Monoparental un hijo	4,54	20,83	1,20	***
Monoparental 2 o más hijos	3,56	24,12	1,40	***
<b>Rama actividad</b>				
Otros servicios	23,87	23,68	1	***
Comercio y hosteleria	15,04	25,35	0,38	***
Interm financiera y act. inmob	30,00	14,53	0,49	***
Administrac pública, educación y actividades sanitarias	13,70	44,19	0,25	***
Resto de actividades	17,39	12,82	0,18	***
<b>Temporalidad</b>				
Fijo	67,21	17,54	1	
Temporal	32,79	31,48	2,13	***
<hr/>				
Constante	0,60			
-2 Log likelihood	10686877			
Cox & Snell R Square	0,11			
Nagelkerke R Square	0,17			
<hr/>				
N muestra	38.788			

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Tabla 22. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Asalariados de 25 a 54 años. 2005-2007**

	(100)	% parcial	Exp (B)	
	14.771.406			
Edad				
25-34	39,24	4,14	1	
35-44	35,27	2,14	0,89	***
45-54	25,49	1,61	0,89	***
Nivel de instrucción				
Analf.Sin estudios y primer nivel	43,84	1,86	1	
Segundo nivel	35,19	3,03	1,53	***
Tercer nivel	20,97	4,32	1,90	***
Posición en el hogar				
Hijo	20,07	5,42	1	
Fuera de nucleo	11,59	4,87	0,96	NS
Pareja sin hijos	14,37	2,47	0,56	***
Pareja con un hijo	21,43	1,65	0,48	***
Pareja con dos o más hijos	31,50	1,28	0,39	***
Monoparental un hijo	0,64	3,50	0,98	NS
Monoparental 2 o más hijos	0,40	0,83	0,18	***
Rama actividad				
Otros servicios	15,88	4,29	1	
Comercio y hostelería	10,26	2,80	0,50	***
Interm financiera y act. inmob	14,68	4,50	0,25	***
Administrac pública, educación y actividades sanitarias	3,95	9,89	0,46	***
Resto de actividades	55,24	1,39	0,13	***
Temporalidad				
Fijo	70,82	0,00	1	
Temporal	29,18	0,00	4,68	***
Constante				
-2 Log likelihood	3220188			
Cox & Snell R Square	0,04			
Nagelkerke R Square	0,16			
N muestra	47.587			

\*Incluye los estudios obligatorios de la primera etapa de educación secundaria

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

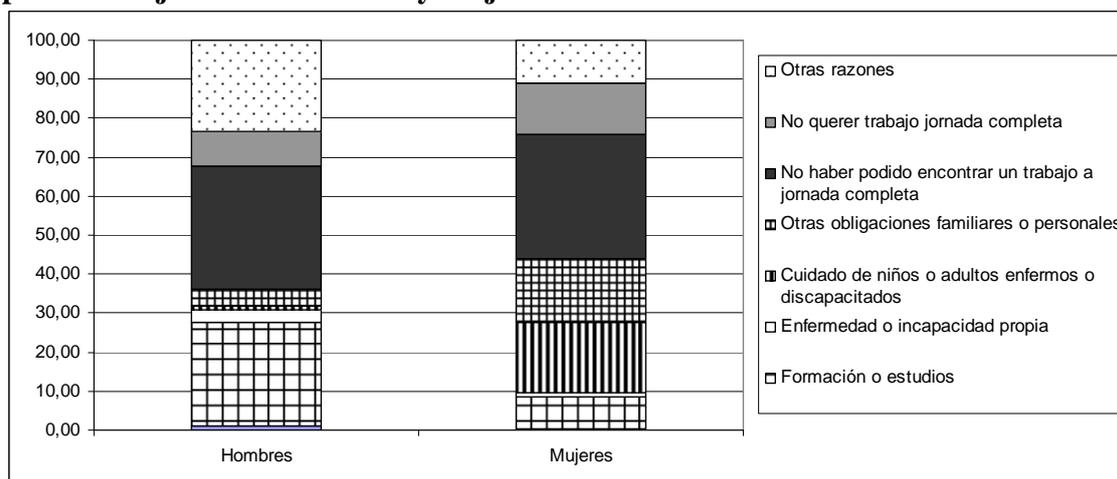
Pero para finalizar, es interesante destacar que el trabajo a tiempo parcial entre la población femenina está asociado, en primer lugar, a unas determinadas ramas de actividad; en segundo lugar a mujeres cuya situación familiar denota cargas familiares; en tercer lugar, a trabajos de tipo temporal y a mujeres de nivel educativo bajo; mientras que entre la población masculina se asocia a contratos temporales, a determinados sectores de actividad, a hombres sin cargas familiares y de nivel educativo elevado. Y además, no hay que olvidar que es una forma de trabajo mayoritariamente femenina. Esta diferencia de género tanto en la incidencia como en las variables asociadas al mismo incita a reflexionar sobre los condicionantes de la oferta y demanda del trabajo a tiempo parcial a través del análisis de las razones aludidas por los encuestados/as sobre los motivos de trabajar a tiempo parcial.

Beltrán et al. (2000) destacan que el trabajo a tiempo parcial en España ha sido repetidamente revisado con el objeto de incrementar su protagonismo dentro del conjunto de la ocupación y ello como respuesta a tres especificidades de nuestro mercado laboral en relación al europeo: 1) mayores niveles de desempleo, con sobrerrepresentación femenina; 2) bajas tasas de actividad femeninas; 3) menor volumen de ocupación a tiempo parcial. De igual modo, concluye que esta revisión se ha basado en el falso supuesto de la existencia de una pretendida oferta latente de mano de obra femenina a tiempo parcial, que derivaría de su adecuación a los intereses de las mujeres de poder disponer de tiempo para hacer frente a las responsabilidades domésticas. Según dicho supuesto tan sólo el impulso de la demanda de trabajo a tiempo parcial traduciría un incremento de este tipo de empleo. Pero, la falsedad del supuesto, según estos autores, se manifiesta cuando se examina el peso que tiene la involuntariedad en el conjunto de motivos aludidos como razones para trabajar a tiempo parcial.

La EPA ofrece información sobre los motivos alegados por los ocupados/as para trabajar a tiempo parcial. En el Gráfico 45 se aprecia la diferencia por sexo en la estructura de estos motivos. En ambos sexos, y en consonancia con las afirmaciones de Beltrán et al. (2000) y Torns (2005), destaca que el motivo para trabajar a tiempo parcial de mayor peso en la distribución es “no haber podido encontrar un trabajo a tiempo completo” (en un 32% de los casos en ambos sexos) y que el *gender gap* en el peso de los que trabajan a tiempo parcial porque no quieren una jornada a tiempo completo no es excesivamente amplio (un 9% de los hombres frente a un 13% de las mujeres) como cabría esperar de la diferencia de incidencia de trabajo a tiempo parcial por sexos (recordemos que lo hacen un 4 de los ocupados de todas las edades frente a un 23% de las ocupadas de todas las edades. Ahora bien, ello no significa que la diferencia de estructura de los motivos por sexo no sea muy notable. Si excluimos a los que trabajan a tiempo parcial porque no han podido encontrar un trabajo a tiempo completo y a los que lo hacen porque no quieren trabajar a tiempo completo, el 62% de las ocupadas a tiempo parcial restantes, lo hacen por responsabilidades familiares o personales (“cuidado de niños o adultos enfermos incapacitados o mayores” – el 33% y por “otras responsabilidades familiares o personales” el 29%); en cambio; sólo el 8 % de sus homólogos masculinos lo hacen por responsabilidades familiares (el 2% para “el cuidado de niños o adultos enfermos incapacitados o mayores” y el 7% por “otras

obligaciones familiares o personales”. También resalta el mucho mayor peso que adquiere la “formación o estudios” y también otras razones en la distribución de motivos de los ocupados a tiempo parcial en la población masculina frente a la femenina.

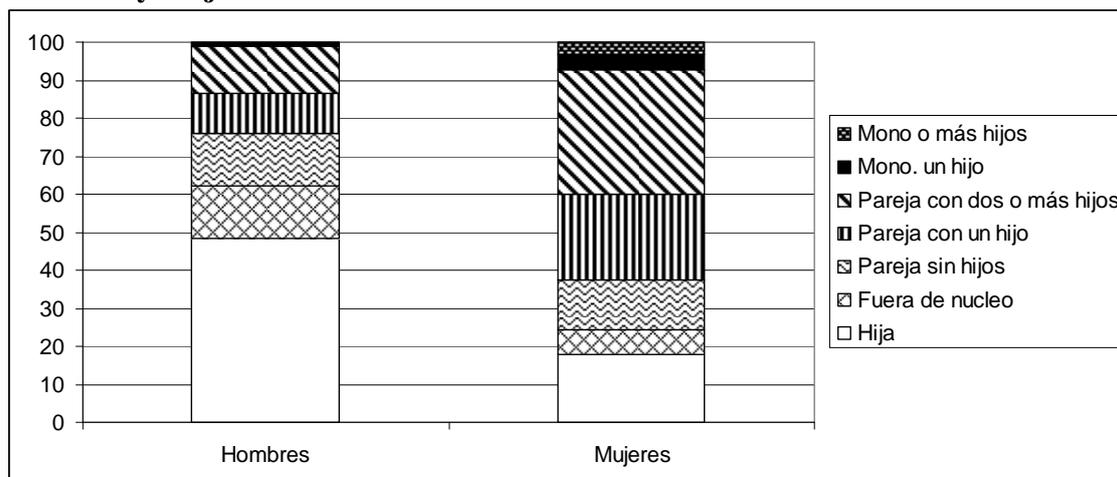
**Gráfico 45. Distribución de los ocupados a tiempo parcial por razones alegadas para dicha jornada. Hombres y mujeres. 2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

Pero para apreciar mejor las diferencias de género en los motivos aludidos es importante tener en cuenta la diferente posición y estructura familiar de los ocupados a tiempo parcial de uno y otro sexo (Gráfico 46). Mientras que el 48% de la población masculina ocupada a tiempo parcial está situada como hijo en el hogar, sólo un 18% de la femenina lo está. De hecho un 63% de las ocupadas a tiempo parcial ésta en posición de madre (en pareja o monoparental) frente a sólo un 24% de los ocupados a tiempo parcial en posición de padres. Por tanto, una primera razón de la diferencia por sexos en los motivos alegados para trabajar a tiempo parcial es que los ocupados a tiempo parcial masculinos y femeninos ocupan distintas posiciones familiares. Así puede ya suponerse que una parte importante de la explicación de porqué entre la población masculina “la formación o estudios” tenga mucho mayor peso como motivo de trabajo a tiempo parcial que entre la femenina o que, viceversa, sea entre la población femenina, dónde se observe un mayor peso de las responsabilidades familiares, se debe, sin duda, al efecto de las diferencias de estructura por posición familiar de los ocupados a tiempo parcial de uno y otro sexo: la posición predominante de hijo entre la población masculina y la posición predominante de madres entre la femenina que trabaja a tiempo parcial.

**Gráfico 46. Distribución de los ocupados a tiempo parcial por posición familiar. Hombres y mujeres 2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

En el Gráfico 47 ilustra mejor las diferencias de género apreciables en los motivos alegados por los ocupados como razones de trabajar a tiempo parcial ya que se controla por la posición ocupada en el hogar. En la posición de hijo/a, el porcentaje ocupados a tiempo parcial que “no quiere un tipo de jornada a tiempo completo” es muy bajo y muy parecido en ambos sexos (un 7% entre la población masculina y un 6% entre la femenina) pero el motivo de más peso para trabajar a tiempo parcial es entre la población masculina la “formación o estudios” (en un 47% de los casos frente a un sólo 37% en sus homólogas ocupadas) mientras que entre la población femenina lo es el “no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa (en el 42% de los casos frente a un 25% en los ocupados masculinos). Y esta diferencia se mantiene estandarizado ambos colectivos por edad. También puede apreciarse que en todas las posiciones familiares, el peso de “otras razones” es mucho más significativo entre la población masculina<sup>93</sup>.

<sup>93</sup> La variable del motivo de jornada a tiempo parcial cambia la codificación a partir del año 2005. Dos son los cambios principales: 1) De 1999 a 2004, se codifica una razón genérica para aquellos que trabajan a tiempo parcial debido “a obligaciones familiares (cuidado de niños o de adultos enfermos discapacitados)”; mientras que en el período siguiente, de 2005 a 2007, aparecen dos posibilidades en la codificación de las obligaciones familiares: a) cuidado de niños o de adultos enfermos incapacitados o mayores; b) otras obligaciones familiares o personales; 2) En la codificación de 1999 a 2004, aparece como motivo el desempeño de una jornada parcial “debido al tipo de actividad que se desarrolla”, mientras que a partir de 2005 esta posibilidad no se codifica y se supone estar incluida en la rúbrica de “otras razones”. La evolución de la variable muestra una gran discontinuidad a partir del año 2005, por tanto, es seguro que estos cambios de codificación de la variable están afectando la comparabilidad de la serie. La evolución de la variable muestra un incremento considerable a partir del año 2005, a pesar de

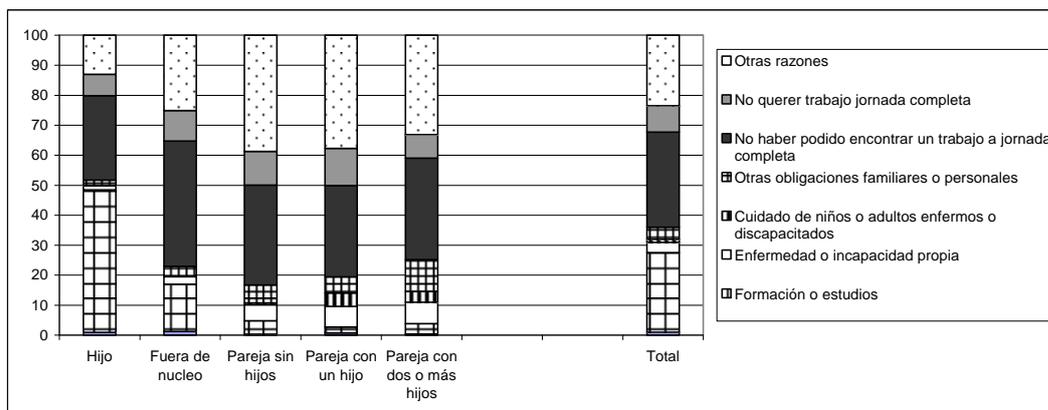
Pero donde sí se aprecian diferencias de género muy notables es entre la población que se sitúa en el hogar como padre o madre en pareja: el peso de las responsabilidades familiares como motivo de trabajo a tiempo parcial entre la población femenina abarca a más de la mitad de las madres en pareja y no llega al 20% de los padres en pareja, reduciéndose en mucho el peso de las que trabajan a tiempo parcial por “no haber podido encontrar un trabajo a jornada completa”. Entre las madres que constituyen el 60% de la población ocupada femenina que trabaja a tiempo parcial, el 49% alega razones familiares para trabajar a tiempo parcial y de éstas sólo el 17% afirma querer trabajar más horas. Entre los padres que constituyen sólo el 24% de la población ocupada a tiempo parcial, sólo el 12% alega razones familiares para trabajar a tiempo parcial y de éstos sólo el 11% afirma el deseo de querer trabajar más horas.

---

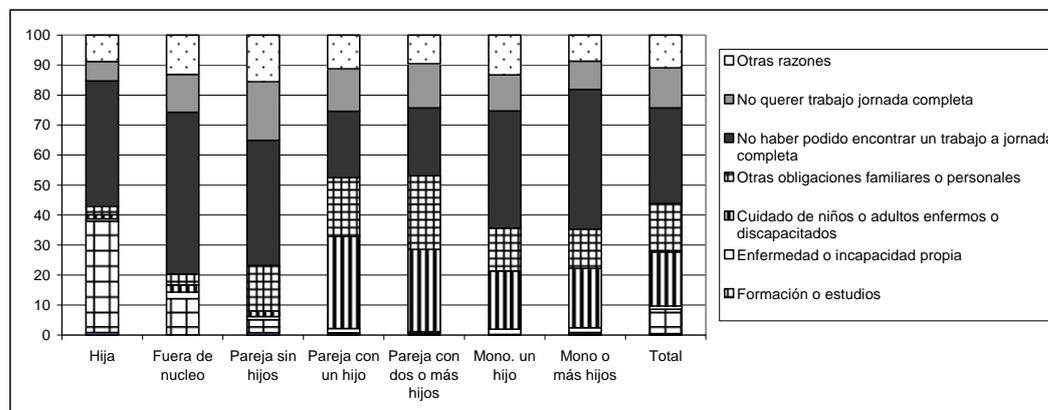
que se ha considerado sólo la opción primera en el segundo periodo para la comparación; por tanto, es posible que el cambio de codificación afecte y explique parte de este incremento.

**Gráfico 47. Distribución de los ocupados a tiempo parcial por razones alegadas para dicha jornada según posición en el hogar. Hombres y mujeres. 2007**

HOMBRES



MUJERES



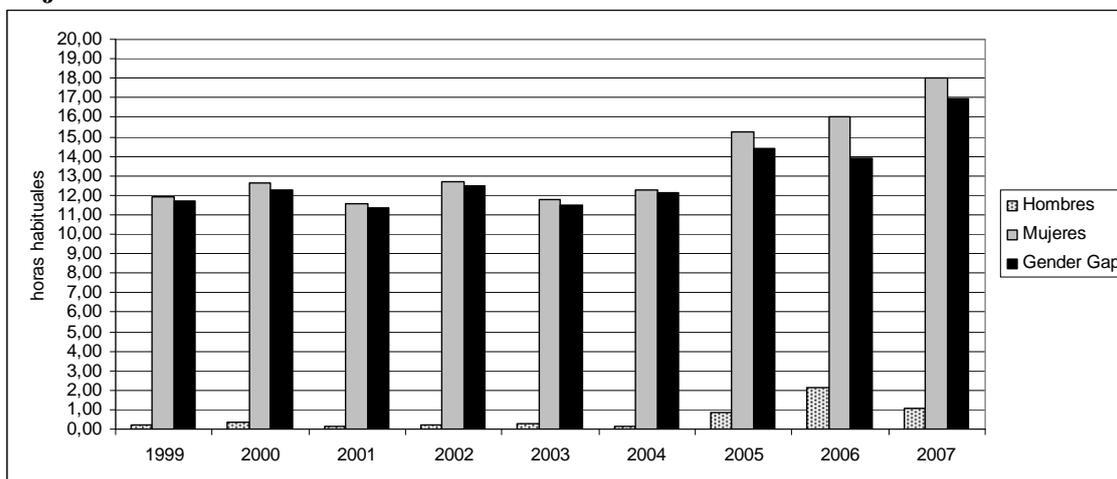
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

Si el deseo de trabajar los ocupados a tiempo parcial depende de la posición familiar aunque cabe recordar, como ya se ha mostrado, que sea cual sea la posición familiar las mujeres trabajan menos horas en el mercado laboral y los hombres más y además, ese número de horas trabajadas expresa en gran parte un deseo en ambos sexo. Pero veamos cual ha sido la evolución durante el período del porcentaje de población ocupada por sexo que alega trabajar a tiempo parcial por cuidado de niños o adultos enfermos discapacitados. Entre la población femenina esta razón se incrementa en 6 puntos porcentuales (de un 12% a un 18%) a lo largo del período; mientras que entre la población masculina, el porcentaje sigue siendo muy bajo, apenas alcanza al 1% de los varones. A pesar de que el salto experimentado entre 2004 y 2005 exprese en gran parte el cambio de codificación de la variable<sup>94</sup>, del año 2005 al 2007 se aprecia también una

<sup>94</sup> Ver nota 93

tendencia de incremento del aumento del peso de este motivo en el conjunto de motivos de trabajar a tiempo parcial y un mantenimiento e incluso incremento de la diferencia por sexos.

**Tabla 23. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por cuidado de niños o adultos enfermos o discapacitados sobre el total de ocupados a tiempo parcial. Hombres y mujeres. 1999-2007\***

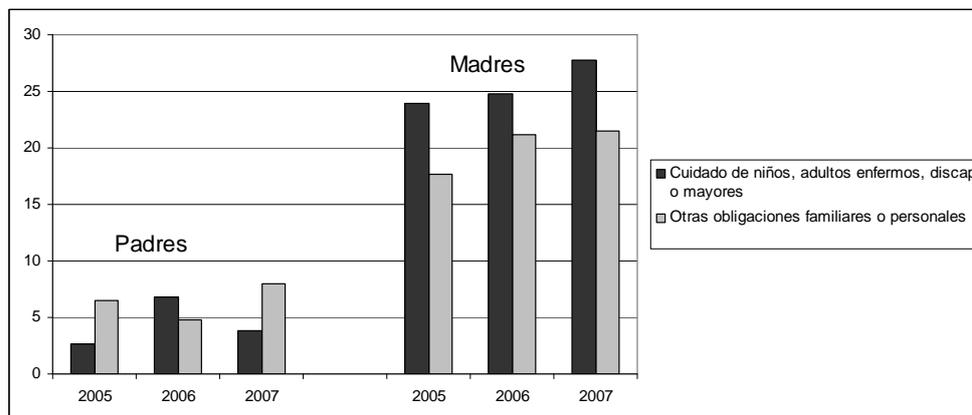


Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)<sup>95</sup>

Pero dado que la alegación de obligaciones familiares como motivo para trabajar a tiempo parcial está fuertemente asociado a la división de roles en la posición familiar de padre y madre de familia, se ha graficado el peso de este último motivo en el conjunto de motivos para los tres últimos años del período, que son en los que se mantiene una codificación de la variable homogénea. Se confirma así que la diferencia de género se incrementa en los últimos años.

<sup>95</sup> Ver nota 93

**Gráfico 48. Padres y madres ocupadas trabajando a tiempo parcial. Porcentaje de los que alegan trabajar a tiempo parcial por obligaciones familiares sobre el total. 2005-2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)<sup>96</sup>

<sup>96</sup> Ver nota 93

## 11. Las parejas de dos ingresos y las horas de trabajo habituales y deseadas

Los problemas de conciliación de las responsabilidades familiares y laborales son especialmente delicados en las parejas de ingreso. No obstante, como se ha apuntado, desde un punto de vista de la equidad de género, la desigual participación en el mercado de trabajo es el mayor indicador de vulnerabilidad de esta conciliación, aunque pueda no percibirse este modelo de reparto de la carga global de trabajo como problemática, puesto que este reparto implica una posición desigual en relación a derechos de tipo social, que sólo se perciben si se participa en el mercado laboral.

En la Tabla 24, se presentan los porcentajes de parejas de ingreso sobre el total de parejas distinguiendo la edad de los hijos. A lo largo del periodo se ha experimentado un importante incremento de las parejas de doble ingreso en el total de parejas. En el año 2007, este porcentaje era de un 41% sobre el total, aumentando 14 puntos porcentuales en sólo 8 años. El menor porcentaje de parejas de dos ingresos se da entre las parejas sin hijos: sólo en un 31% de los casos, ambos cónyuges tienen una ocupación laboral. Indudablemente éstas son parejas con cónyuges de mucha más edad que las parejas que tienen hijos menores y por tanto, hay un efecto de generación que explica que entre éstas últimas haya más parejas de doble ingreso. Las parejas de doble ingreso representan un 56% en total de parejas con algún hijo menor de 12 años y este porcentaje representa un espectacular incremento en relación al peso que tenían en el año 1999: 17 punto porcentuales de más.

**Tabla 24. Porcentaje de parejas de doble ocupación sobre el total según número de hijos menores. España 1999 a 2007**

	Total de parejas	Parejas sin hijos	Parejas con hijos	Parejas con algún hijo menor de 11 años			Total con hijos menores
				1 hijo menor	2 hijos menores	3 o más hijos menores	
1999	26,88	19,94	29,55	40,95	35,76	27,39	38,63
2000	28,83	21,51	31,71	42,96	39,91	31,97	41,46
2001	30,24	23,51	32,98	44,41	39,61	38,29	42,57
2002	31,42	24,37	34,37	46,31	41,80	31,53	44,20
2003	32,54	24,62	36,01	48,57	43,40	34,82	46,32
2004	34,39	26,37	38,12	49,92	47,28	35,06	48,41
2005	37,25	28,91	41,24	53,23	49,04	40,88	51,26
2006	39,26	29,71	44,06	55,51	52,66	38,04	53,76
2007	40,93	30,55	46,45	58,06	52,92	45,72	55,75

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Tabla 25. Porcentaje de parejas de doble ingreso sobre el total de parejas según número de hijos menores. CCAA. 2007**

	Total Parejas		Dual Ocupación				
	Dual Ocupación	Un ocupado y otro inactivo	Parejas sin hijos	Parejas con hijos	Parejas con algún hijo menor de 11 años		
					1 hijo menor	2 hijos menores	Total con hijos menores
Andalucía	33,29	31,37	23,93	37,09	47,32	43,34	45,60
Aragón	47,35	21,32	33,49	56,01	71,07	69,67	70,03
Asturias	34,15	25,07	26,45	38,77	57,86	53,70	55,83
Baleares	51,50	23,93	39,14	58,74	65,68	62,45	64,28
Canarias	41,34	30,29	33,83	44,48	57,79	54,89	55,74
Cantabria	38,35	29,36	25,20	44,16	63,48	53,17	59,91
Castilla-La-M	36,89	24,84	25,73	43,91	55,66	51,50	53,88
Castilla-León	33,34	32,79	23,43	37,97	51,10	43,23	47,36
Cataluña	46,99	25,09	33,92	54,95	67,16	60,33	63,26
País Valenci	40,84	27,52	30,26	47,09	56,06	51,23	54,44
Extremadura	30,74	29,56	19,86	35,75	45,74	34,08	40,50
Galicia	40,49	24,48	28,44	47,63	57,39	60,33	58,00
Madrid	47,46	24,90	39,27	52,02	65,25	58,05	62,29
Murcia	38,97	32,70	27,59	43,60	53,98	43,82	50,62
Navarra	46,41	27,67	31,91	54,27	64,55	64,39	62,69
País Vasco	42,95	24,92	31,22	50,16	66,70	58,77	64,03
La Rioja	42,55	27,65	26,05	51,37	57,25	61,04	58,29
Ceuta y Melil	24,89	33,09	22,08	25,67	26,41	40,95	28,52
Total	40,93	27,26	30,55	46,45	58,06	52,92	55,74

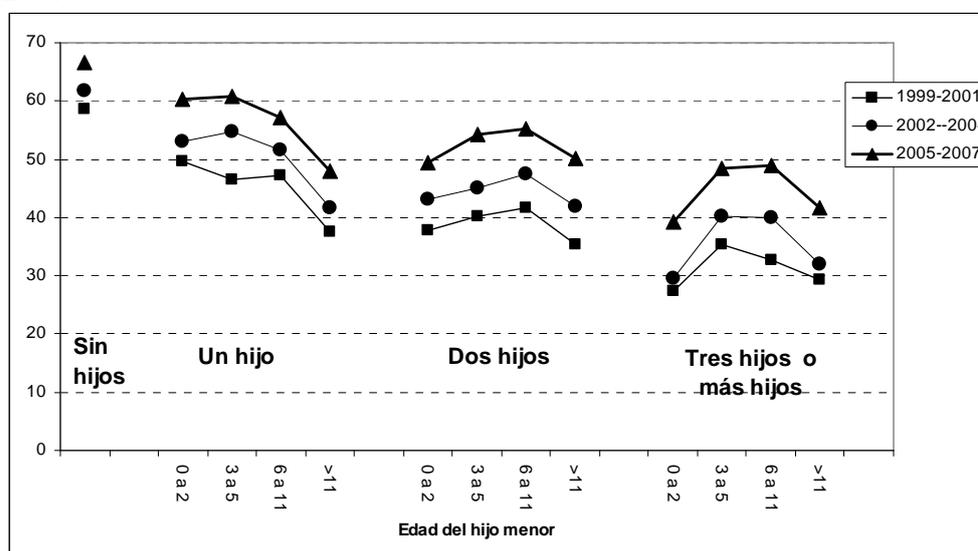
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

En la Tabla 25 se presentan los mismos resultados por Comunidades Autónomas. Dadas las diferencias de estructuras poblacionales por edad en las CCAA, los desiguales porcentajes de parejas de doble ocupación sobre el total de parejas no son comparables entre CCAA pues están sesgadas por estas diferencias. En el conjunto de núcleos con hijos menores de 11 años, que corresponde a la edad en que finaliza la educación primaria, las Comunidades con mayor número de parejas de doble ingreso sobre el total se localiza en Aragón, Baleares, País Vasco, Cataluña, Navarra y Madrid, todas ellas con porcentajes superiores al 60%. En el otro extremo se sitúan, exceptuando Ceuta y Melilla, que presentan un porcentaje extremadamente bajo en relación al conjunto, Extremadura, Andalucía con porcentajes inferiores al 40%.

En el Gráfico 49, se presenta para las mujeres de 25 a 54 años que viven en pareja, el porcentaje de las que lo hacen en parejas de doble ingreso sobre el total. Delimitando la edad de las mujeres, ya se dibuja que, entre las que no tienen hijos, este porcentaje es mayor y que disminuye a medida que se tienen (Gráfico 49). Entre los dos últimos trienios, los porcentajes de doble ingreso en el total de parejas han aumentado más que entre los dos primeros. Entre las parejas que tienen un solo hijo, las diferencias

de doble ocupación entre las que lo tienen en la primera etapa de educación preescolar, cuando la provisión de servicios educativos es más problemática, y las que lo tienen en el segundo ciclo, son pequeñas. Estas diferencias se acentúan cuando se tienen dos o tres hijos. En estos casos, la mayor proporción de doble ingreso crece entre las parejas a medida que aumenta la edad de los hijos, excepto cuando el hijo tiene más de 11 años, que baja sea cual sea el número de hijos. Esta caída es muy probable que traduzca un efecto de generación ya que las madres que tienen un hijo menor de 11 años, especialmente si tienen más de un hijo, son de mayor edad y probablemente forman parte de generaciones con una historia laboral truncada por la crianza de los hijos<sup>97</sup>.

**Gráfico 49. Mujeres de 25 a 54 en parejas de doble ocupación sobre el total de parejas por número y edad de los hijos. Períodos 1999-2001, 2002-2004 y 2005-2007**



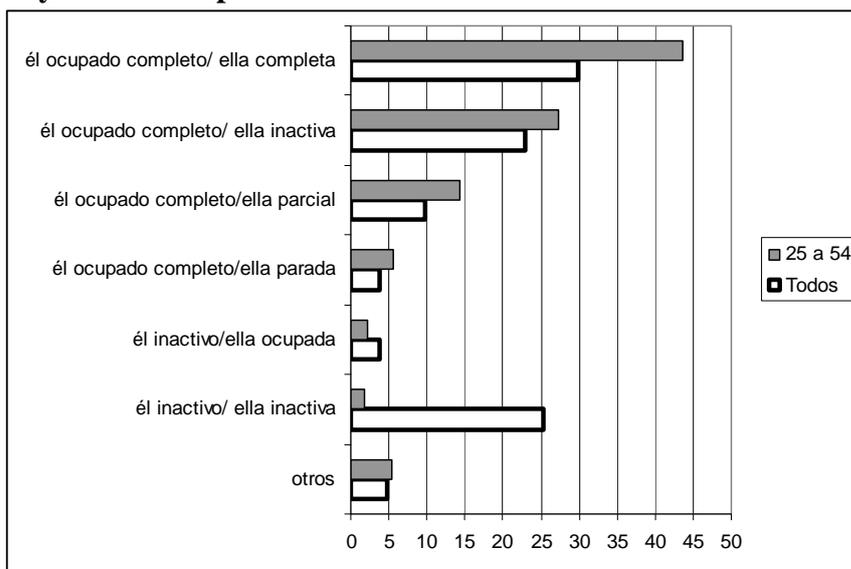
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

En el Gráfico 50 se presenta cuál es el modelo más común de pareja en relación a la situación de actividad laboral y al tipo de jornada ejercido. El modelo de pareja “igualitario”, en el que ambos trabajan a jornada completa, representa el 44% entre las parejas con miembros de 25 a 54 años y es modelo más común entre la población de esas edades y también lo es en el conjunto de parejas de cualquier edad, aunque sólo representen en éstas el 30%. Los segundos modelos en importancia por su peso en el conjunto de parejas son modelos en los que la mujer de la pareja está inactiva: en el caso de la población total, es el de “ambos miembros inactivos”; y entre las parejas en

<sup>97</sup> Recordar que sólo a partir de las generaciones femeninas nacidas entre 1960 y 1965, se observa un cambio de patrón claro en relación a sus modo de vinculación al mercado de trabajo que rompe la característica forma en U de su trayectoria laboral (Frau y al.;2003)

edades comprendidas entre 25 y 45 años, el de “él trabaja a tiempo completo y ella es inactiva”. Las parejas de” ingreso y medio”, es decir, parejas en las que él trabaja a tiempo completo y ella a tiempo parcial representa un 14% entre las parejas de edades entre 25 y 54 años y un 10% en la población total. ”

**Gráfico 50. Porcentajes de parejas según la relación laboral y el tipo de jornada de los cónyuges sobre el total. Todas las parejas y parejas cuyos cónyuges tienen entre 25 y 54 años. España 2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

En la Tabla 26 se presenta para este grupo acotado de parejas cuyos miembros tienen entre 25 y 54 años, la distribución de las parejas según patrón en relación a la actividad y al tipo de jornada, distinguiendo el número de hijos y la edad del menor. El modelo de “él ocupado a tiempo completo y ella inactiva” incrementa bastante cuando se tienen dos o más hijos, sobre todo si el hijo menor está en edad preescolar. Y el patrón inverso se observa en relación al modelo de ambos ocupados a tiempo completo. El modelo de “él a tiempo completo y ella a tiempo parcial, tiene mayor peso entre los que tienen un solo hijo y este es menor de 6 años que entre los que tienen dos o más hijos y el menor se engloba en ese mismo grupo de edad. Entre las parejas cuyos respectivos cónyuges tienen entre 25 y 54 años el 59% son parejas de doble ocupación o de doble ingreso en el año 2007 y en tres cuartas partes de estas parejas de doble ingreso, ambos miembros de la pareja trabaja a tiempo completo y sólo en 1.9% de las parejas de doble ocupación, él miembro masculino lo hace a tiempo parcial.

**Tabla 26. Porcentaje de parejas según la relación laboral y el tipo de jornada de los cónyuges sobre el total. Todas las parejas y parejas cuyos cónyuges tienen entre 25 y 54 años por número de hijos y edad de menor. España 2007**

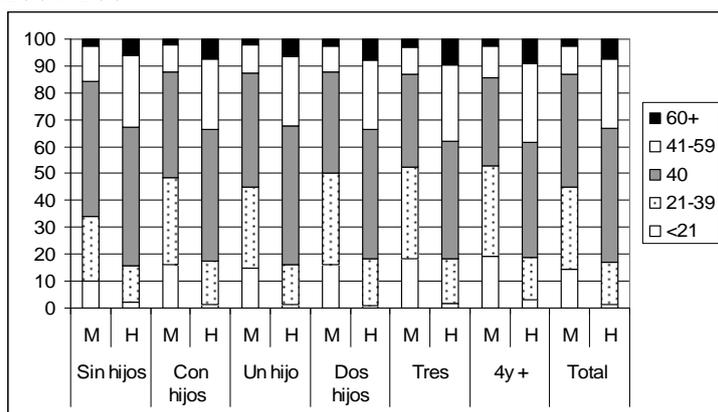
	Todas	Total 25 a 54	25 a 54 años					
			Un hijo			Dos o más hijos		
			Edad del hijo menor					
			<6	>=6	T	<6	>=6	T
él ocupado completo/ ella inactiva	22,85	27,39	25,40	28,33	27,47	36,56	31,08	33,05
él ocupado completo/ella parada	3,83	5,57	5,76	4,99	5,21	5,70	5,80	5,76
él ocupado completo/ella parcial	9,76	14,29	18,19	12,42	14,11	16,10	15,29	15,58
él ocupado completo/ ella completa	29,80	43,63	42,84	43,87	43,57	34,06	39,43	37,51
él parado/ella parcial	0,33	0,37	0,23	0,32	0,30	0,25	0,48	0,40
él parado/ella completa	1,12	1,48	0,85	1,65	1,42	1,11	0,83	0,93
él parado/ella parada	0,43	0,53	0,56	0,42	0,46	0,45	0,63	0,57
él parado/ella inactiva	0,87	0,97	1,16	0,84	0,93	1,10	1,08	1,08
él inactivo/ella ocupada	3,76	2,10	2,20	2,91	2,70	1,06	2,02	1,68
él inactivo/ella parada	0,39	0,28	0,11	0,29	0,24	0,30	0,39	0,36
él inactivo/ ella inactiva	25,24	1,74	1,01	2,64	2,16	1,50	1,76	1,67
él parcial/ella ocupada	0,98	1,15	1,27	1,05	1,11	1,19	0,72	0,88
él parcial/ ella parada	0,10	0,10	0,13	0,03	0,06	0,13	0,07	0,09
él parcial/ella inactiva	0,53	0,41	0,28	0,24	0,25	0,49	0,41	0,44
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestre)

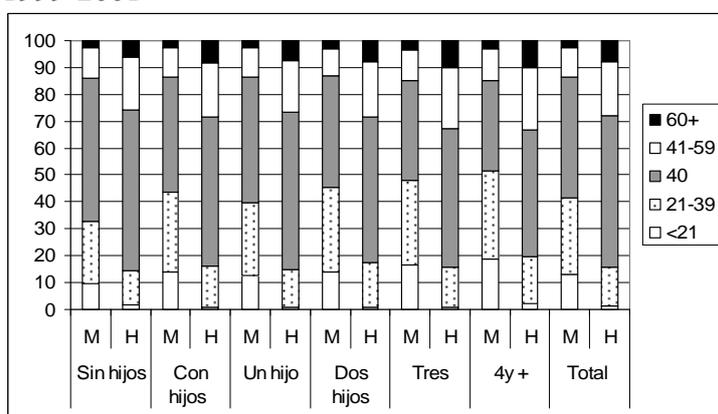
Pero si bien el incremento de parejas de las parejas de doble ocupación o dos ingresos en el conjunto de parejas es un indicador de una evolución favorable del incremento de la conciliación laboral y familiar, la diferencias de horas trabajadas en el mercado laboral entre los miembros de estas parejas, constituye un indicador esencial de vulnerabilidad de la conciliación. Las diferencias de género en el número de horas habitualmente trabajadas en los hombres y mujeres en núcleos de parejas de doble ingreso son muy grandes, incluso entre las parejas sin hijos. Entre estos dos períodos las diferencias de género se amplían, así, incrementa en 6 puntos porcentuales el porcentaje de hombres ocupados con hijos que trabaja una jornada de 41 a 59 horas mientras que a su vez aumenta en un 5% las ocupadas que trabajan menos de 40 horas semanales (Gráfico 51).

**Gráfico 51. Hombres y Mujeres en núcleos de pareja de doble ingreso. Distribución de las horas habitualmente trabajadas por semana según sexo. Periodo 2005-2007 y 1999-2005**

## 2005-2007



## 1999-2001



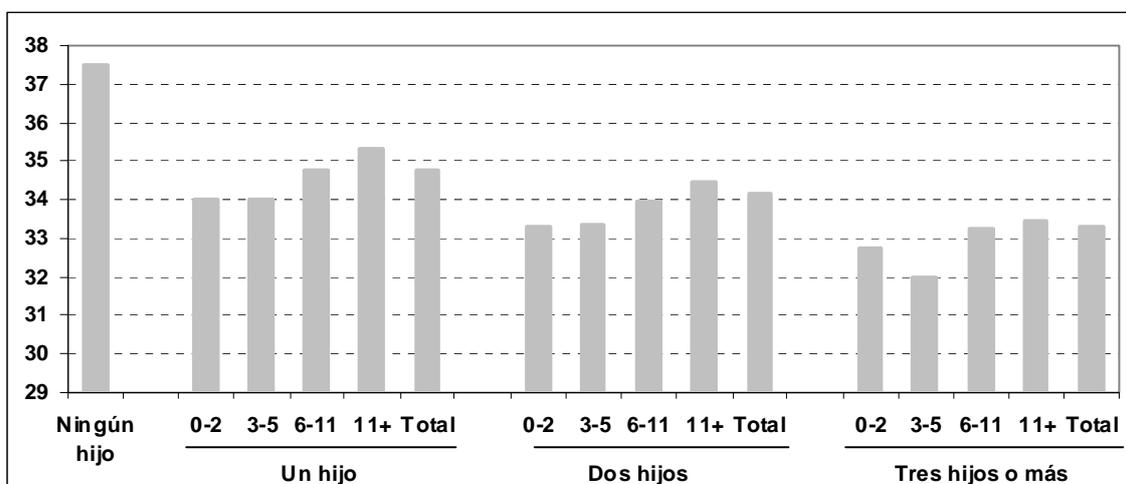
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Estas diferencias de género pueden apreciarse de forma sintética en el Gráfico 52 y Gráfico 53 en los que se presenta para las mujeres y hombres que viven en núcleos de parejas de doble ocupación el número medio de horas trabajadas habitualmente por semana según número de hijos y edad del menor. La dispersión del número medio de horas según número de hijos y edad del menor es mucho mayor entre la población femenina, lo que traduce un mucho mayor impacto. Así, la jornada laboral media de las mujeres en parejas de doble ingreso que no tienen hijos es de 37 horas y media; mientras que esa jornada semanal habitual media se reduce en cuatro horas cuando se tienen 3 o más hijos. El impacto de la edad del hijo menor en la extensión en horas de la jornada laboral habitual de estas mujeres también es apreciable en los gráficos, sea cual sea el número de hijos: se reducen las jornadas medias habituales de trabajo semanal cuando el hijo menor está en edad preescolar.

Entre la población masculina las diferencias de horas habitualmente trabajadas según la edad y el número de hijos también se distinguen pero en un grado menor y en

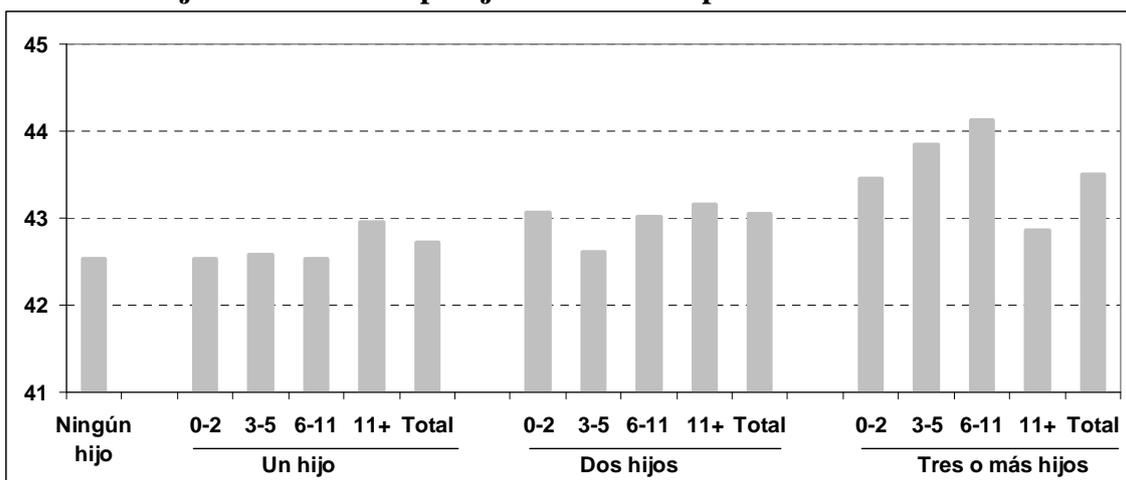
una dirección inversa a la de la población femenina. Los que tienen tres o más hijos son los que muestran mayor implicación en horas de trabajo laboral y los que tienen no tienen hijos los que menos, pero entre ambos la diferencia media de horas de trabajo es de solo una hora. El impacto de la edad del hijo menor también es perceptible en los gráficos sobre todo cuando se tiene mayor número de hijos.

**Gráfico 52. Número medio de horas habitualmente trabajadas por semana según número de hijos y edad del menor. Mujeres en parejas de doble ocupación. 2005-2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

**Gráfico 53. Número medio de horas habitualmente trabajadas por semana según número de hijos . Hombres en parejas de doble ocupación. 2005-2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Pero más interesante resulta analizar las diferencias de horas trabajadas no con datos agregados de hombres y mujeres en las parejas de doble ocupación sino las diferencias de horas entre los cónyuges. En el Gráfico 54 se muestra la media de las

diferencias de horas trabajadas por el marido o cónyuge masculino en relación a la esposa o cónyuge femenina según el número de hijos del núcleo familiar y según el nivel de instrucción de la mujer.

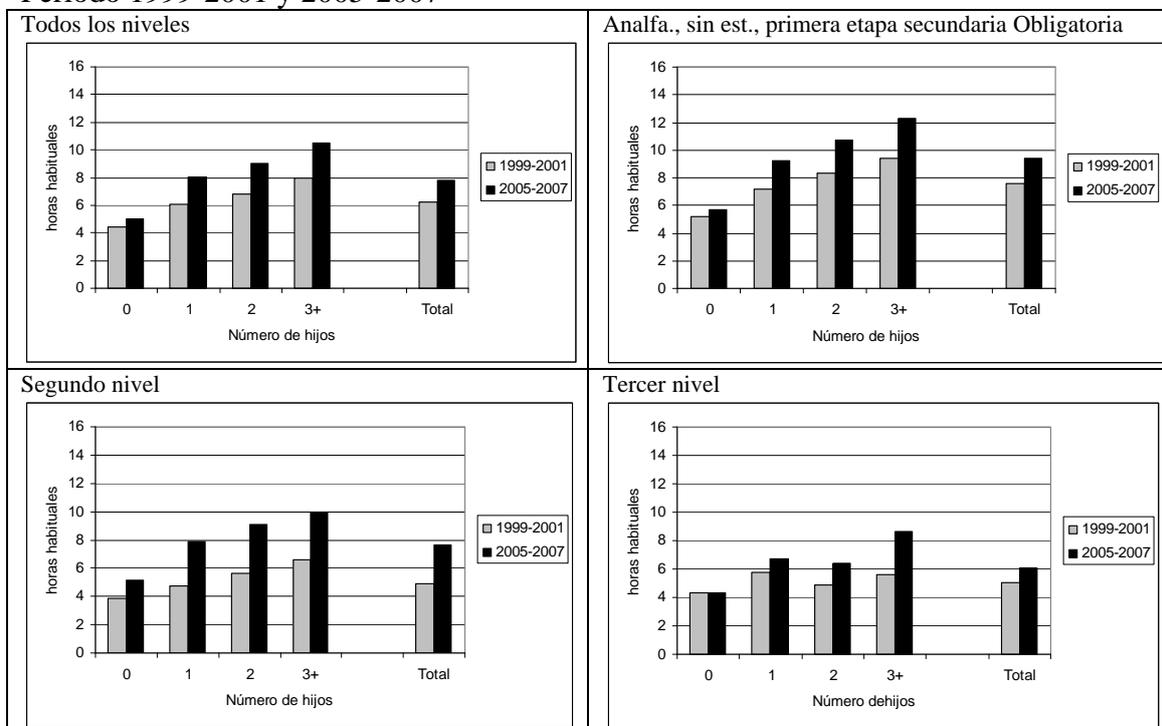
Si bien hemos visto el fuerte incremento de las parejas de doble ocupación en el total de parejas<sup>98</sup> entre el año 1999 y el año 2007, lo cierto es que, en cambio, la diferencia media de horas habituales trabajadas entre los cónyuges de estas parejas se ha incrementado en el último periodo en 1.6 horas. Este incremento ha sido mucho más acusado cuando las esposas presentaban un nivel de instrucción medio, de segundo nivel (incrementándose la diferencia en 2.7 horas) y mucho menor cuando las esposas tenían un nivel de instrucción más alto (en 1 hora como media). No obstante, sea cual sea el nivel de instrucción de la esposa o cónyuge femenina, la diferencia de horas habituales trabajadas en relación al marido o pareja incrementa con el número de hijos de núcleo familiar. Esta jerarquía negativa sólo se rompe parcialmente entre aquellas parejas en los que la esposa presenta el nivel máximo de educación. En este caso, la diferencia media de horas habituales es algo mayor en los núcleos de un solo hijo que en los de dos. Además, entre ambos periodos, las diferencias medias trabajadas se han incrementado también en mayor medida a mayor número de hijos y, esto ha sido así, fuera cual fuese el nivel de instrucción de la esposa.

---

<sup>98</sup> Las parejas de doble ocupación representan el 41% del total de parejas en el año 2007; mientras que, en 1999 representaban el 27% de este total. De igual modo, si el 56% de las parejas con algún hijo menor de 11 años son parejas de doble ocupación en el año 2007, éstas representaban 17 puntos porcentuales menos en el año 1999.

**Gráfico 54. Diferencias medias de horas habituales semanalmente trabajadas entre el marido y la esposa según número de hijos y educación de la esposa. Núcleos de parejas de doble ocupación. Período 1999-2001 y 2005-2007**

Período 1999-2001 y 2005-2007



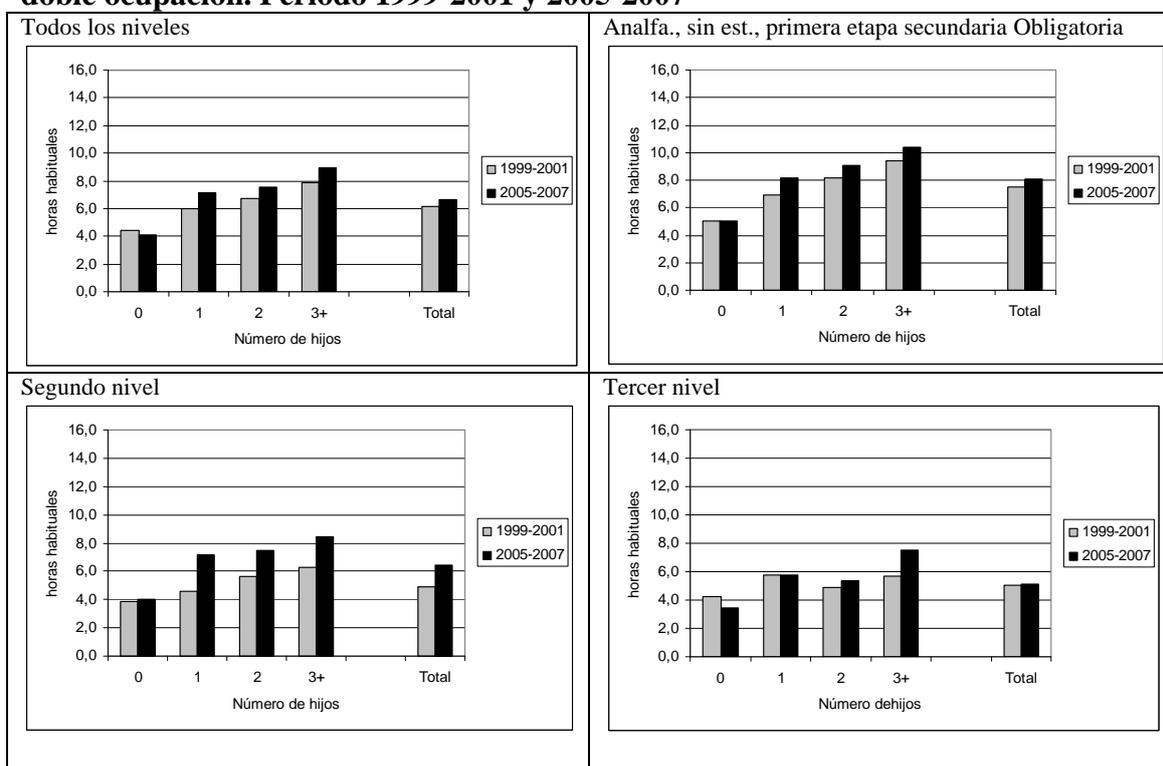
Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Un indicador revelador de esta diferenciación de roles que opera en la superestructura cultural y que afecta a los valores que uno y otro género otorga al trabajo doméstico y al laboral es la diferencia media de horas de trabajo semanal deseadas entre el varón y su pareja femenina en los núcleos de parejas de doble ocupación (Gráfico 55). La diferencia media de horas de trabajo entre el cónyuge masculino y su pareja femenina se acrecienta también en el plano de los deseos a mayor número de hijos aunque es algo menor que en la realidad sea cual sea el número de hijos. Los hombres en parejas de doble ocupación trabajan en promedio 8 horas semanales más que sus mujeres y la diferencia media de los cónyuges en el nivel de los deseos se cifra sólo en 6 horas de promedio a favor del varón. De todas formas, existe una correlación muy pequeña entre las horas de trabajo semanal del marido y de la esposa

tanto en relación a las horas habitualmente trabajadas como a las deseadas, si bien es algo mayor en este último caso<sup>99</sup>.

También en el plano de los deseos, las diferencia media de horas de trabajo semanal entre los cónyuges de parejas de doble ocupación es mucho mayor cuando la esposa tiene el peor nivel educativo (de 8,1 años como media) y menor cuando la esposa tiene el nivel educativo más elevado (5 años en promedio). Se observa también en el plano de los deseos un mayor incremento de las diferencias medias de trabajo entre cónyuges entre un período y otro, especialmente en los núcleos de mujeres con segundo nivel de instrucción y más número de hijos.

**Gráfico 55. Diferencias medias de horas de trabajo semanal deseadas entre marido y la esposa según número de hijos y educación de la esposa. Núcleos de parejas de doble ocupación. Período 1999-2001 y 2005-2007**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

Otro indicador de esta división de roles de género se revela en el siguiente gráfico. El Gráfico 56 se ha elaborado con la información del Módulo de Conciliación entre la vida laboral y familiar de la EPA de 2005 y permite afinar un poco más en la

<sup>99</sup> El coeficiente de correlación de Pearson entre las horas de trabajo semanal del marido y de la esposa en las parejas de doble ocupación es de 0.2 y de 0.3 el de las horas de trabajo semanal deseadas a un nivel de significación de 0.01.

división de las preferencias de género en torno a la conciliación. Para ello gráfica, para la población ocupada emparejada con un cónyuge que trabaja el mismo número de horas y que cuenta con algún hijo menor de 15 años en el hogar<sup>100</sup>, la distribución de la respuesta dada a la pregunta sobre la voluntad de cambiar la organización de la vida laboral y las responsabilidades de atención a otras personas por sexo. Estas parejas en que ambos trabajan el mismo número de horas representan sólo el 27% del total de parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años (527.366 parejas sobre un total de 1.961.062)<sup>101</sup>. Hay que tener presente, además, que las ocupadas con un hijo menor de la 15 años que viven con un cónyuge que trabaja habitualmente las mismas horas semanales que ella, trabajan como media más horas semanales que las que forman parejas con maridos que trabajan distinto número de horas. Así en las primeras, el número de horas habitualmente trabajado como media es de 39,9 horas semanales y presentan una gran moda de 40 horas semanales y dos pequeñas modas de 37 horas y 25 horas; mientras que las mujeres con hijos menores de 15 años que trabajan distintas horas que sus maridos, trabajan como media 31,2 horas semanales y presentan una distribución mucho más plurimodal. La inversa sucede entre los hombres: los emparejados con una cónyuge con distintas horas semanales habitualmente trabajadas presentan una media de horas de trabajo semanal mayor: de 43,9 horas.

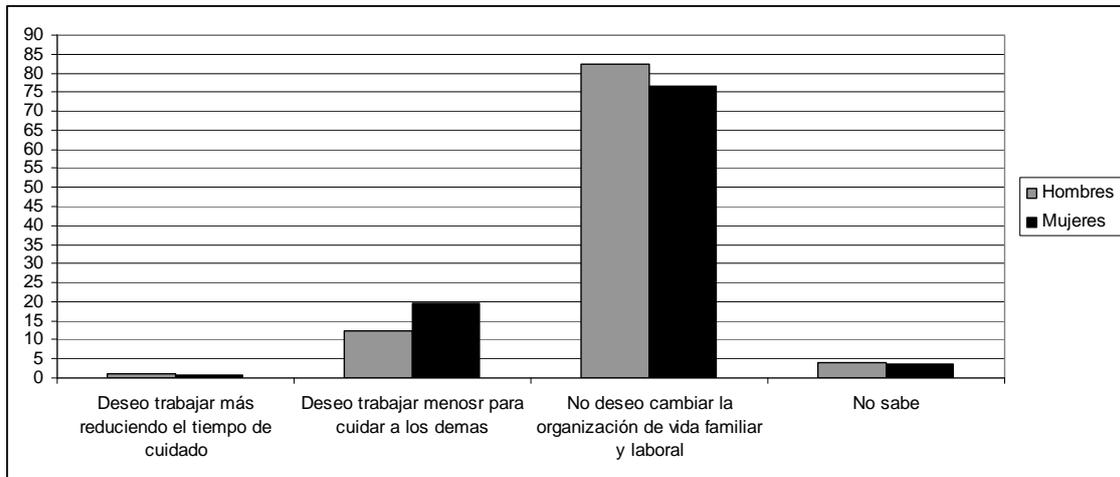
Tal y como se muestra en el gráfico, en estas parejas igualitarias en horas de trabajo laboral, la mayoría de hombres y mujeres (el 82% de los hombres y el 76% de las mujeres no desean cambiar la organización de su vida laboral en relación a la atención de las responsabilidades de cuidado. Sin embargo, si se aprecia que el peso de las mujeres que desearían trabajar menos para cuidar a los demás es de 7 puntos porcentuales más alto en las mujeres que en sus maridos.

---

<sup>100</sup> De cualquiera de los miembros de la pareja

<sup>101</sup> De este total se han descartado aquellas parejas en la que uno de los dos miembros o los dos han respondido no poder precisar el número de horas habitualmente trabajadas a la semana

**Gráfico 56. Ocupados en parejas de dos ingresos o doble ocupación con igual número de horas semanales habitualmente trabajadas que el cónyuge y con algún hijo menor de 15 años. Distribución de la respuesta dada al deseo de cambiar la organización de su vida laboral. España 2005**



Fuente: elaboración propia a partir de los microdatos de la EPA (II trimestres)

## 12. Interrupciones laborales: responsabilidades familiares en situaciones especiales

El módulo de *Conciliación entre la vida laboral y la familiar* asociado a la EPA de 2005 nos permite conocer, para los ocupados que tienen entre 16 y 64 años de edad y que tienen algún hijo menor de 15 años<sup>102</sup> en el hogar<sup>103</sup> (que constituyen el 34% del total de ocupados de 16 a 64 años), el porcentaje de los que, en los últimos 12 meses y en situaciones especiales (vacaciones escolares, servicios de atención infantil cerrados, etc.), tuvieron que reducir las horas de trabajo o tomar días de permiso o adoptar una solución especial en el trabajo para hacer frente al cuidado de los hijos. El porcentaje de mujeres se vio afectada alguna vez por esta situación fue del 15,4%; mientras que, entre la población masculina, este porcentaje sólo alcanzó al 8,9%. El hecho de estar emparejado o como padre o madre monoparental apenas modifica el porcentaje en ambos sexos afectado por una reducción de horas de trabajo para cuidar de los hijos; en cambio, entre los que están en pareja, el hecho de que el cónyuge no este ocupado, reduce en ambos sexos aproximadamente 5 puntos porcentuales el porcentaje de afectados.

En un 23% de las parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años, al menos uno de los dos miembros de la pareja tuvo que reducir su actividad laboral o llegar a un acuerdo en el trabajo para hacerse cargo de los niños en algún momento de los últimos 12 meses en una de estas situaciones especiales en las que los centros de atención no están disponibles, según datos de la EPA del segundo trimestre de 2005. En Gráfico 57 se muestra para el conjunto de parejas, en la al menos uno de los dos miembros vio afectada su actividad laboral en estas circunstancias, la distribución de cuál fue el cónyuge afectado. Entre las parejas afectadas por la reducción laboral de alguno de los dos miembros, en el 46% de los casos y a lo largo de los últimos 12 meses fue exclusivamente la madre la que redujo la actividad laboral para hacerse cargo de los niños en estas situaciones especiales; y el padre en exclusividad, lo hizo en el 25% de

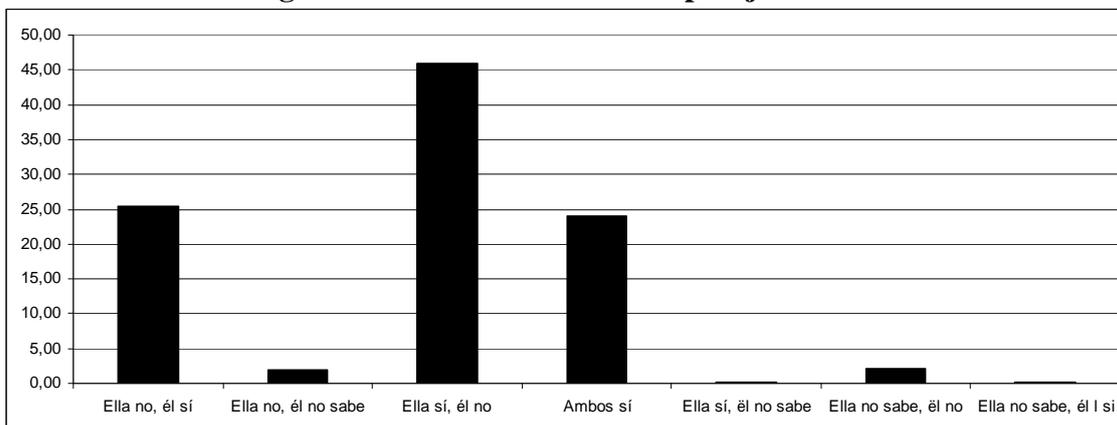
---

<sup>102</sup> En la reconstrucción propia realizada de los núcleos familiares del hogar nos señala que existe un 1,5% más de población ocupada con hijos menores de 15 años que la población que realmente contesta a las preguntas del Módulo de Conciliación dirigidas a la población ocupada con hijos menores de 15.

<sup>103</sup> Aunque sea hijo sólo de uno de los dos miembros de la pareja

los casos; finalmente, destaca que casi el mismo porcentaje corresponde a parejas en las que ambos miembros se vieron afectados .

**Gráfico 57. Parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años según uno de los dos miembros haya reducido su actividad laboral u adoptado una solución especial en el trabajo en los últimos 12 meses para cuidar de los niños en situaciones especiales de vacaciones escolares o cuando centros infantiles cerrados. Distribución de arreglos entre los miembros de la pareja.**

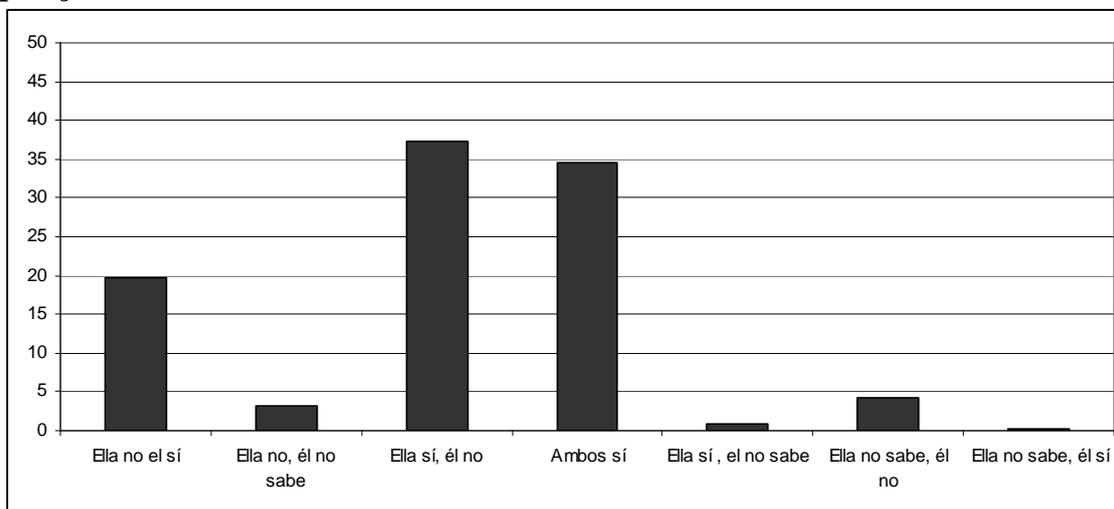


Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Es ilustrativo analizar estas pautas de interrupción laboral por cuidado de los hijos en situaciones especiales en el seno de las parejas con hijos menores de 15 años en que ambos miembros de las parejas tiene una jornada habitual del mismo número de horas semanales, dado que las mujeres tienen jornadas laborales más cortas que los hombres . Estas parejas en que ambos trabajan el mismo número de horas representan sólo el 27% del total de parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años (527.366 parejas sobre un total de 1.961.062)<sup>104</sup>. Entre los que trabajan las mismas horas, el porcentaje de parejas que han tenido que interrumpir uno de los miembros de la pareja su jornada de trabajo habitual para atender a los hijos es menor que en el caso anterior: un 20%. Pero la distribución de los arreglos familiares tomados es muy desigual por sexos. En la mayoría de los casos ha sido ella la que ha visto interrumpida su jornada laboral para atender a los hijos (en un 37%) y en un porcentaje similar, pero más bajo, han sido ambos (35%) pero él ha interrumpido y ella no es sólo de un 20%. Por tanto la distribución de la carga de trabajo de cuidado es muy desigual en las parejas de doble ocupación que trabajan el mismo número de horas.

<sup>104</sup> De este total se han descartado aquellas parejas en la que uno de los dos miembros o los dos han respondido no poder precisar el número de horas habitualmente trabajadas a la semana

**Gráfico 58. Parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años que trabajan igual número de horas según uno de los dos miembros haya reducido su actividad laboral u adoptado una solución especial en el trabajo en los últimos 12 meses para cuidar de los niños en situaciones especiales de vacaciones escolares o cuando centros infantiles cerrados. Distribución de arreglos entre los miembros de la pareja.**



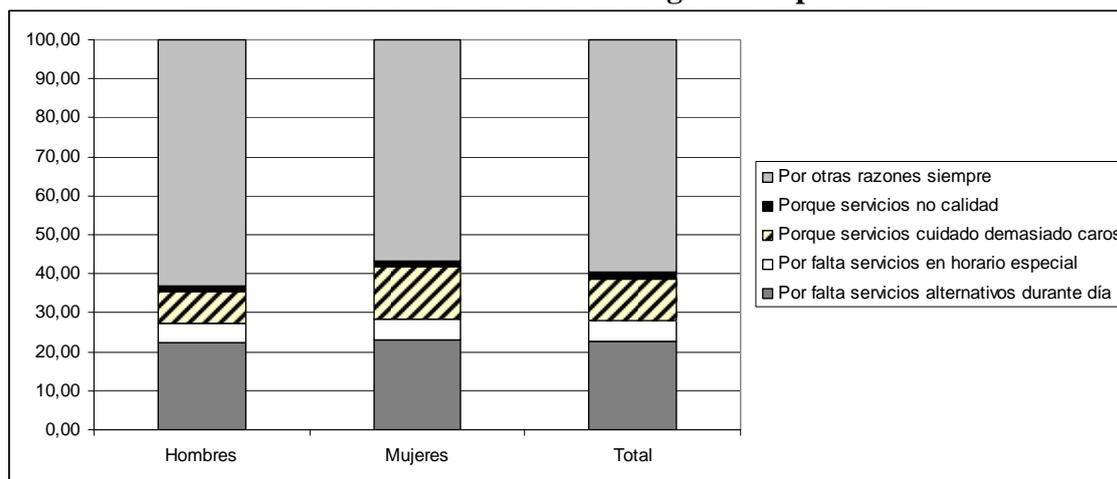
Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Valga decir que, la diferencia de género en el reparto de la responsabilidad del cuidado de los hijos en estas situaciones que, aunque especiales, no son excepcionales sino que se repiten rutinariamente varias veces al año, constituye un elemento importante para visualizar una dimensión más de la vulnerabilidad de las mujeres en la conciliación del empleo y la vida familiar. Y es un elemento importante por la débil respuesta institucional dada a solventar las problemáticas de las familias en estas situaciones especiales y porque las estrategias para paliar efectos de las mismas suelen ser privadas y filtradas por los roles de género.

Pero si la intensidad en que hombres y mujeres ven afectada su actividad laboral para cuidar de sus hijos en situaciones especiales es distinta, lo son poco las razones aludidas. No obstante, sorprendentemente, si se examinan las razones a las que se aduce como motivo por el que se redujo la actividad laboral o tomaron soluciones especiales en el trabajo para atender a los niños en esas situaciones especiales de vacaciones o centros escolares cerrados, el 60% alega “otras razones” que excluyen las codificadas como falta de servicios de atención alternativos (ya sea durante el día o en horarios especiales) la carestía de los mismos o una insuficiencia de calidad; motivos que en su conjunto alegan el otro 40% de los que ven afectada su actividad laboral. Valga decir, además, que las diferencias de sexo en la distribución de las razones mencionadas para

explicar esta perturbación de la actividad laboral para cuidar a los hijos son escasas; si bien, sí señalan las mujeres un menor peso de las “otras razones” en beneficio de las que mencionan la reducción de la actividad laboral por la carestía de los servicios de atención a los niños (ver Gráfico 59).

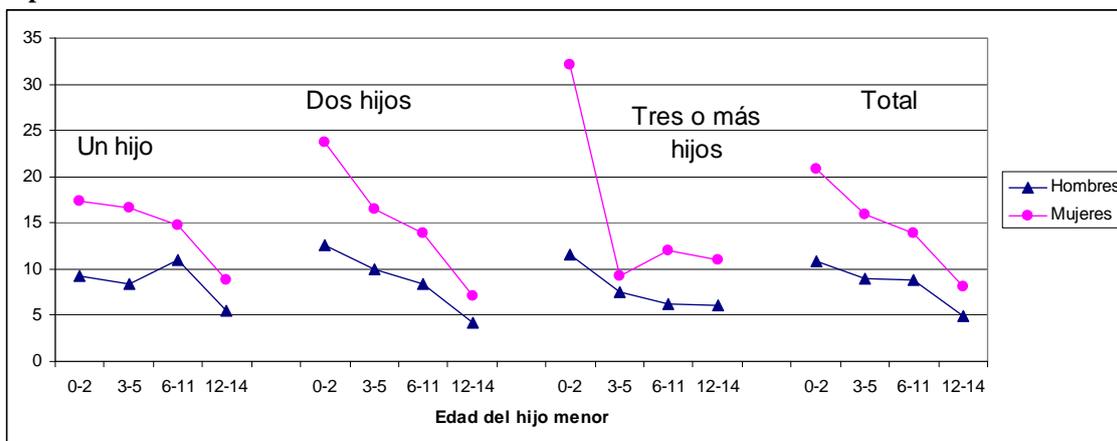
**Gráfico 59. Personas ocupadas que han reducido su actividad laboral u adoptado una solución especial en el trabajo para cuidar de los niños en situaciones especiales de vacaciones escolares o cuando centros infantiles cerrados en los últimos 12 meses. Distribución de las razones alegadas. España 2005**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

En el Gráfico 60 se puede apreciar que el efecto de la edad del hijo menor en la variabilidad de los porcentajes de población ocupada que debe reducir sus horas de trabajo o adoptar medidas especiales para atender a los niños en situaciones especiales. Efectivamente, los porcentajes de población que ven perturbada su actividad laboral para atender a los hijos en vacaciones o cuando los servicios de atención a los niños están cerrados, etc. varían poco de nivel según el número de hijos y mucho más según la edad de los mismos, reduciéndose a medida que el hijo menor aumenta en edad.

**Gráfico 60. Porcentaje de personas que han reducido el número de horas trabajadas, tomado días de permiso o adoptado una solución especial en el trabajo para cuidar a sus hijos en situaciones de excepcionalidad (vacaciones escolares, centro de atención cerrados, etc) en los últimos 12 meses por sexo, número de hijos y edad del menor. Ocupados de 16 a 54 años con algún hijo menor de 15 años. España. 2005**



Modulo conciliación

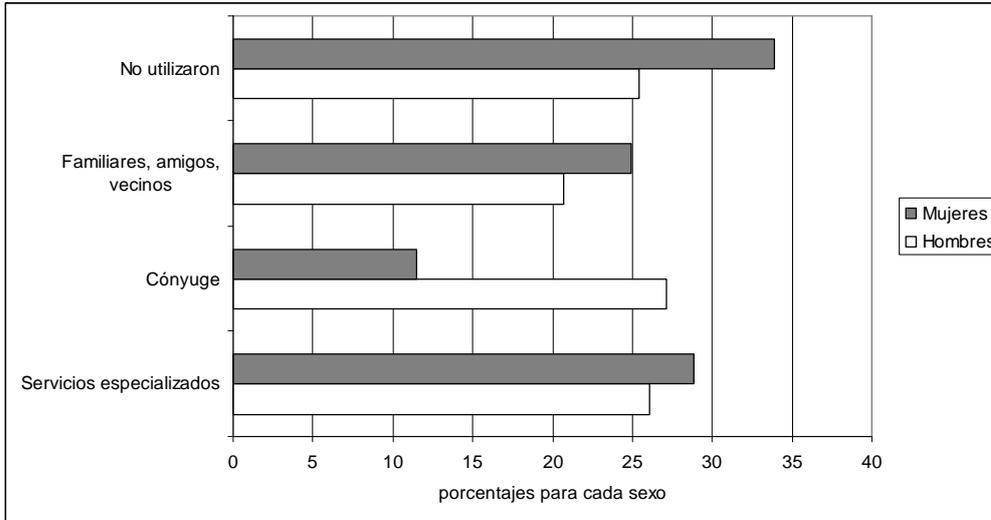
### **13. Las parejas de dos ingresos y los recursos utilizados para atender a los hijos durante la jornada laboral**

La conciliación entre el cuidado de los hijos y la participación en el mercado laboral cobra especial sentido, desde la perspectiva de género, cuando se analiza en relación a las pautas de reparto entre los miembros de una pareja en la que ambos están ocupados, puesto que se suma a la carga de trabajo laboral y la carga de trabajo extralaboral. En el segundo trimestre del año 2005, como se ha mencionado, la EPA adjunta una batería de preguntas sobre conciliación que permiten analizar los recursos y servicios utilizados por la población ocupada para atender a sus hijos durante su jornada laboral habitual. De estos servicios y recursos a los que se refiere la EPA, obviamente, sólo se excluyen los referentes a la escolarización obligatoria.

En el año 2007, un 23% de las parejas de doble ocupación de edades comprendidas entre los 16 y 64 años con algún hijo menor de 15 años tienen una jornada laboral que les permite no tener que acudir a ambos miembros de la pareja a ningún sistema de cuidado de sus hijos durante la respectiva jornada laboral de ambos cónyuges. Pero mientras que, un 34% de las mujeres en pareja de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años no utilizan ningún recurso de atención para el cuidado de los hijos durante su jornada laboral (Gráfico 61), el porcentaje de esposos que sí recurre a algún sistema de cuidado es del 75% y sólo el 25% no utiliza ningún sistema de atención durante su jornada laboral.

Entre los ocupados varones en parejas de doble ocupación con algún menor de 15 años que sí utilizaron un recurso para atender a sus hijos durante la jornada laboral, la mayor parte acudieron a sus esposas (un 37%); en segundo lugar a servicios especializados (un 35%) y en último lugar a familiares amigos o vecinos (28%). En cambio, las mujeres que acuden a algún sistema para cuidar a sus hijos mientras habitualmente trabajan, lo hacen en primer lugar a un servicio especializado (en un 44%), en segundo término a amigos, vecinos o familiares (38%) y sólo en 17% a su cónyuge.

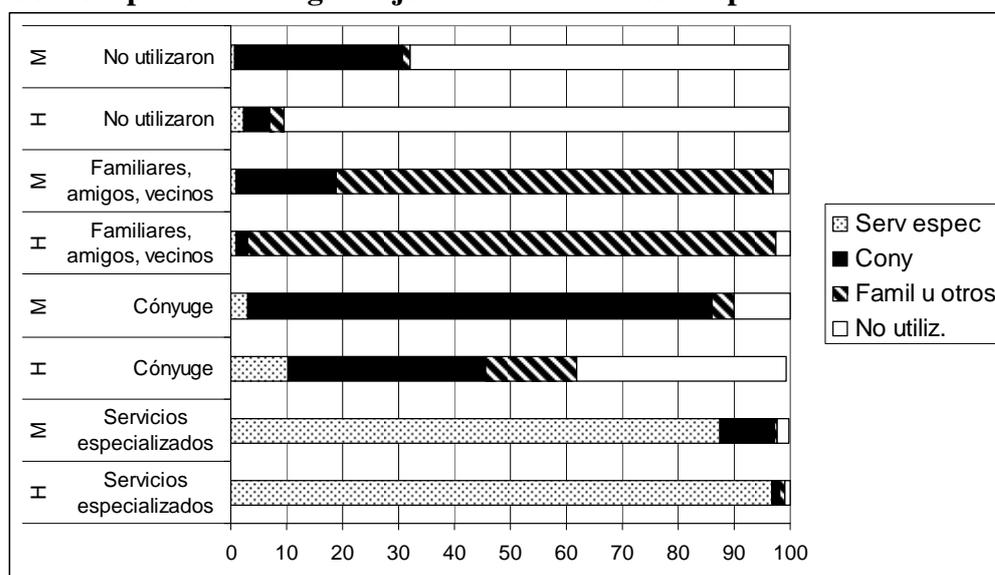
**Gráfico 61. Principal servicio de cuidado utilizado para atender a sus hijos durante la jornada laboral. Hombres y Mujeres en núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años. Porcentajes. España 2005**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Pero tal y como muestra Gráfico 62, un 30% de los maridos de las mujeres que no recurren a ningún servicio de cuidado de los niños durante propia jornada laboral, recurre a sus esposas para el cuidado de los hijos durante la propia jornada laboral. En cambio, en el caso contrario, cuando son los hombres los que no recurren a ningún sistema de cuidado de los hijos durante la jornada laboral, el porcentaje de esposas de estos hombres que dice recurrir al esposo para cuidar a los hijos durante su jornada laboral es sólo del 5%.

**Gráfico 62. Distribución del principal servicio de cuidado utilizado para cuidar a los niños durante la jornada laboral del cónyuge respectivo en cada servicio utilizado por cada uno de los sexos. Hombres y Mujeres en núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años.. España 2005**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Otro rasgo destacable de la desigualdad de conciliación laboral y familiar por sexos es que cuando hombres y mujeres recurren a ayuda externa para el cuidado de los hijos, en el caso de las mujeres se acude más por incompatibilidad individual con la propia jornada laboral que por incompatibilidad con la jornada laboral de ambos miembros de la pareja. De este modo, vemos en el gráfico que en los núcleos familiares en los que las mujeres acuden a un servicio especializado o a amigos o familiares, el porcentaje de esposos de éstas mujeres que dicen acudir a ellas durante su jornada laboral es notable (un 10% en de los esposos de las mujeres que acuden a servicios especializados y un 18% en el caso de las que acuden a familiares); en cambio, cuando los hombres dicen acudir a servicios de atención externos a la pareja, el porcentaje de esposas de ellos que se sirve de la ayuda de estos maridos es despreciable (un 1% de las esposas de maridos que acuden a servicios especializados y un 2% de las esposas de los maridos que dicen tener que acudir a familiares o amigos).

Finalmente, en estos núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años en los que las mujeres acuden a su cónyuge para que cuiden de sus hijos durante la jornada laboral, en un 82% de los casos los maridos también acuden a ellas para que cuiden a sus hijos durante su jornada laboral, o sea, se trata de un cuidado compartido para desarrollar la jornada laboral de ambos miembros de la pareja. En

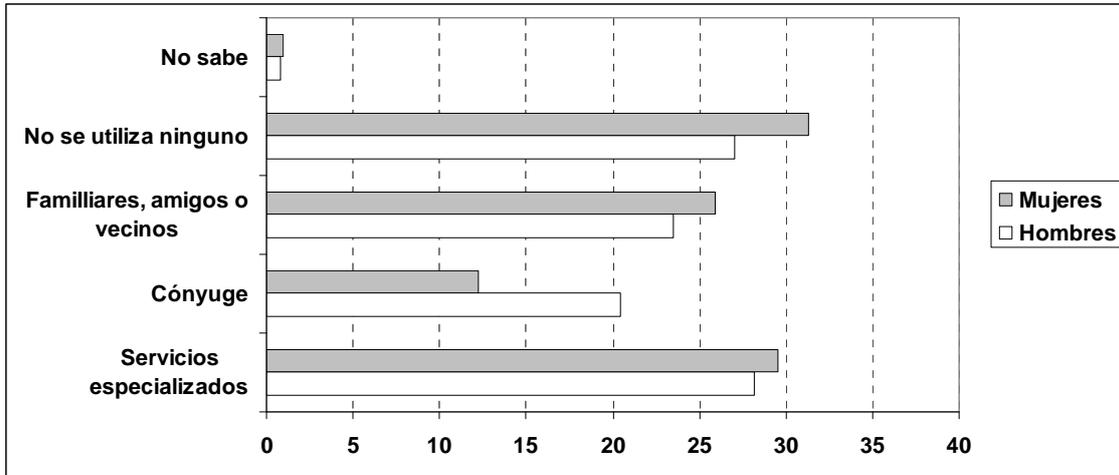
cambio, cuando en los núcleos en los que los maridos acuden a sus esposas para cuidar a los hijos durante la jornada laboral, en estos casos sólo un 34% de sus esposas acuden a ellos. De hecho, en el total de parejas de doble ocupación sólo en un 9% de ellas ambos cónyuges acuden al otro para que cuide a los hijos durante algún tiempo de la jornada laboral propia.

Pero dado que hemos visto que hombres y mujeres suelen trabajar con jornadas laborales de diferente extensión, se han analizado las pautas de género en el recurso a servicios de atención para cuidar a los hijos durante la jornada laboral en los núcleos de pareja de doble ocupación con algún hijo menor de 18 años en los que ambos trabajan igual número de horas habituales semanales. El porcentaje de núcleos de parejas de doble ingreso con al menos un hijo de 15 años en los que ambos trabajan el mismo número de horas sobre el total de parejas de doble ocupación con un hijo menor de 15 años es, sólo de un del 25%<sup>105</sup>. Y estos núcleos también siguen una pauta de género muy clara en la compatibilización de la vida laboral y familiar a pesar de que el número de horas habituales laborales entre los miembros de la pareja es igual: un 22% de los varones recurre a su esposa para que cuide de sus hijos durante la jornada laboral frente sólo al 12% de mujeres que lo hace, si bien en estas parejas el principal sistema es el recurso a servicios especializados y en segundo lugar a familiares, vecinos o amigos. Un 31 % de estas mujeres no recurre a ningún servicio para cuidar a sus hijos durante la jornada laboral y no lo hace el 27% de los hombres.

---

<sup>105</sup> En la mayoría de los casos, el 57% trabaja más horas habituales el marido y sólo en un 12% de las parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años, la mujer trabaja más horas.

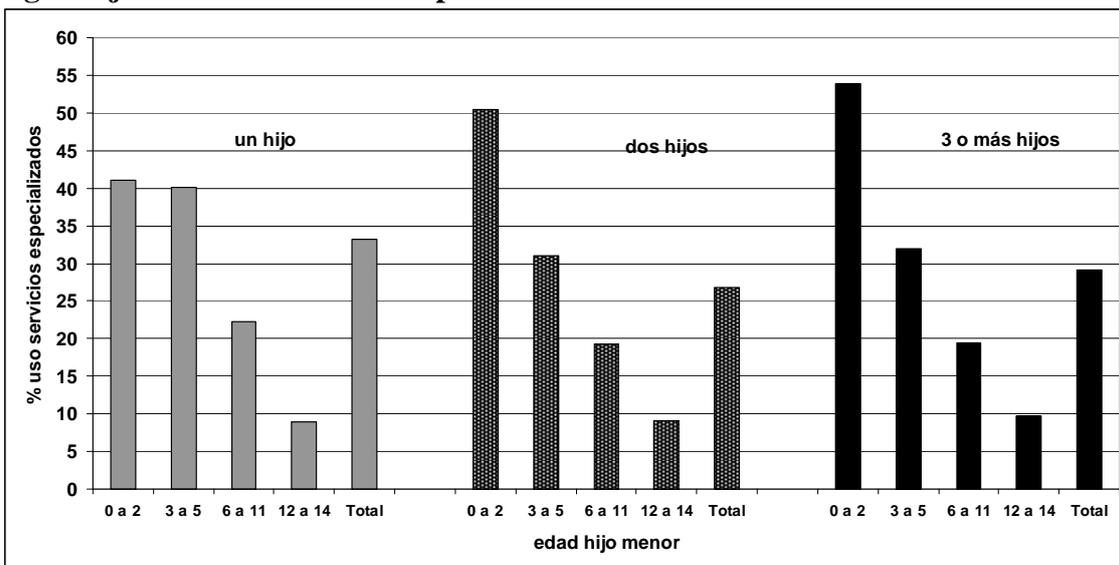
**Gráfico 63 Principal servicio de cuidado utilizado para atender a sus hijos durante la jornada laboral. Hombres y Mujeres en núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años que habitualmente trabajan el mismo número de horas que el cónyuge. Porcentajes. España 2005**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Tal y como puede verse el número de hijos y la edad del menor tienen una relación positiva con el recurso a servicios especializados por parte de las parejas de doble ocupación, que son las parejas que más recurren a este recurso para cuidar de los hijos durante la respectiva jornada laboral.

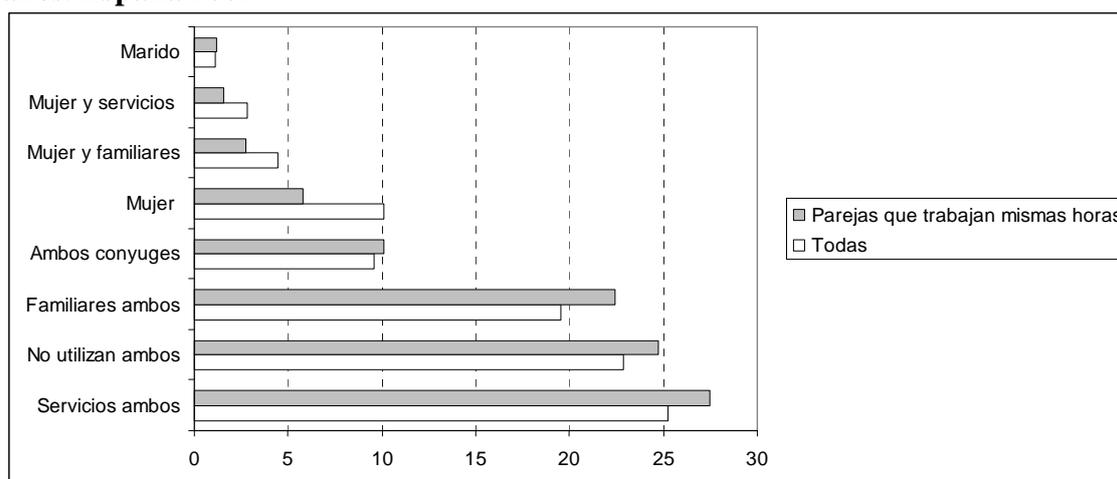
**Gráfico 64. Porcentaje de parejas que utilizan servicios de cuidado especializado durante la jornada laboral de alguno de los dos miembros de la pareja según el número de hijos y la edad del menor. Núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años. España 2005**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

En el gráfico (Gráfico 65) siguiente se reproduce para el conjunto de parejas de doble ocupación cuáles son los recursos utilizados para cuidar a los hijos durante la jornada laboral de ambos miembros de la pareja, para el conjunto de parejas y para aquellas que trabajan las mismas horas. Las parejas de doble ocupación en las que ambos trabajan el mismo horas no muestran pautas más igualitarias en el cuidado de los hijos que las de doble ocupación con distintos número de horas. En ambos casos, sólo en un 10% de los núcleos ambos miembros de la pareja se ocupa de los hijos cuando el otro trabaja. Entre las parejas que trabajan las mismas horas, se acude mucho menos a la mujer durante la jornada laboral del marido, y mucho más a familiares o a servicios especializados durante la jornada de ambos, pero la implicación del marido en el cuidado de los hijos durante la jornada laboral de su esposa apenas se modifica

**Gráfico 65. Principales recursos de cuidado durante las jornadas laborales de ambos miembros de la pareja. Parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años. España 2005**



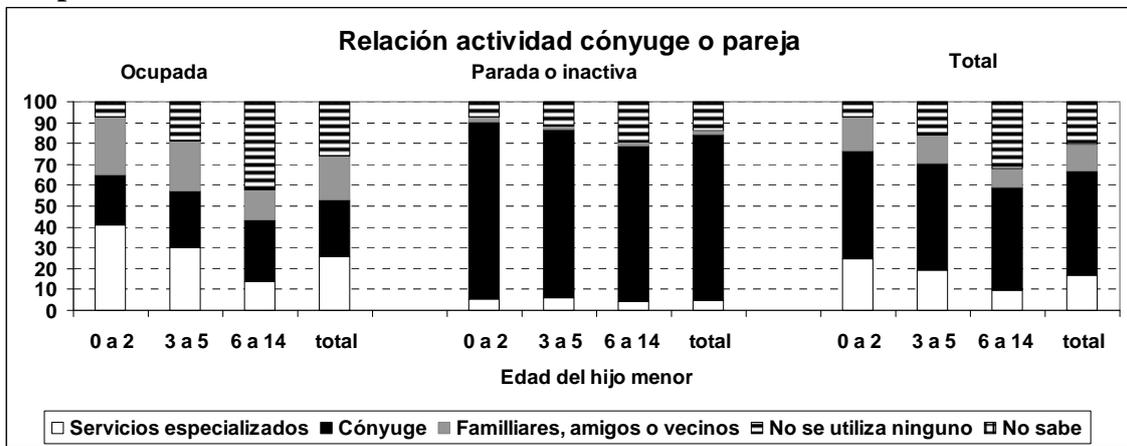
Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Pero, sólo un 55% de los varones ocupados con hijos menores de 15 años y que viven en pareja tienen una cónyuge ocupada frente a un 93% las ocupadas en pareja con algún hijo menor de 18 años. Y tal y como se muestra en el gráfico siguiente, el recurso al que se acude para cuidar a los hijos durante la jornada laboral varía mucho en función de la cuál sea la relación de actividad del cónyuge, sobre todo en el caso de los varones. Si el varón tiene una pareja parada o inactiva éste recurre a ella de forma abrumadora para que cuide de sus hijos durante su jornada laboral, en un 85% de los casos es el principal recurso al que se acude y con pocas diferencias sea cuál sea la edad del hijo

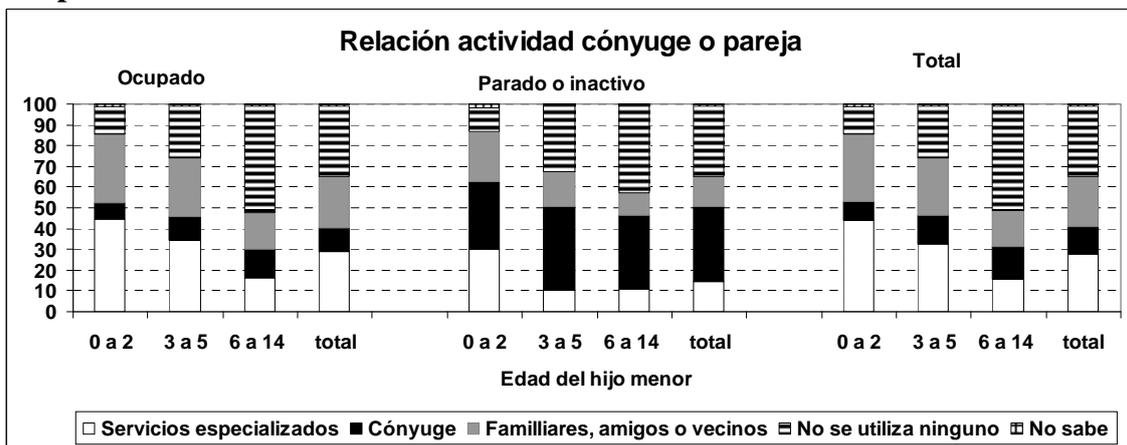
menor. En cambio, la mujer ocupada con un esposo parado o inactivo, situación, por otro lado, mucho menos frecuente, recurre, además, en proporción mucho menor a este marido parado e inactivo para que cuide de sus hijos cuando ella está trabajando, sólo en el 36% de estos casos es el principal recurso al que se acude y en otro 35% no acude a ninguno. Los recursos especializados están muy asociados a la edad del hijo pequeño y a los casos de pareja de doble ocupación y el recurso a familiares también a la edad del hijo pequeño y al hecho de que la mujer este ocupada.

**Gráfico 66. Principal recurso al que acuden los ocupados y las ocupadas en función de la relación de actividad de los respectivos cónyuges y de la edad del hijo menor. Ocupados y Ocupadas en pareja con algún hijo menor de 15 años**

**Ocupados**



**Ocupadas**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

## **14. La disponibilidad de servicios de cuidados y el deseo de mayor vinculación laboral**

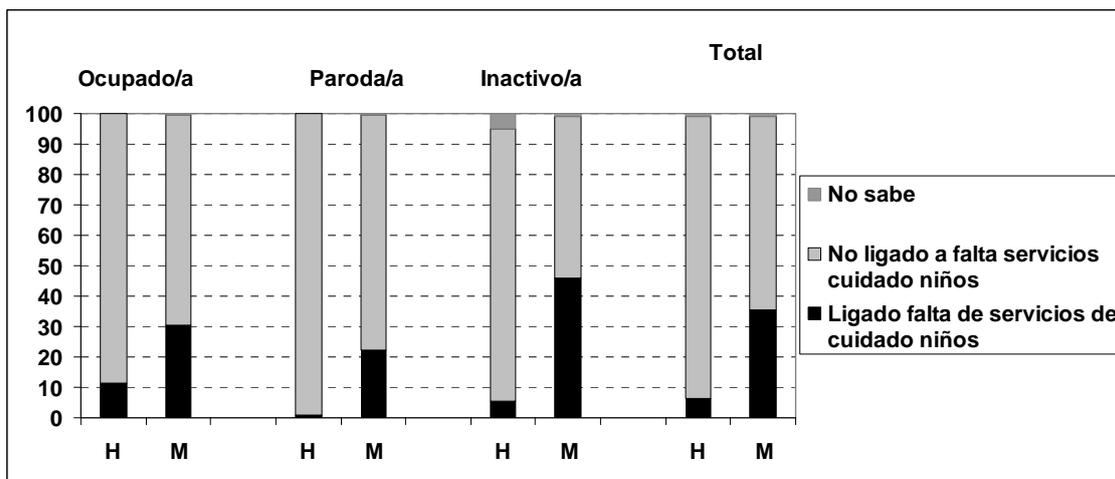
El módulo de Conciliación de la vida laboral y familiar que acompaña a la EPA del II trimestre del 2005 también permite conocer si la demanda insatisfecha de mayor vinculación al mercado laboral de la población con cargas familiares, en términos de querer trabajar y reducir las horas de cuidado a los demás o de querer trabajar más si se está ocupado, está relacionado o no con la disponibilidad de servicios de cuidado.

En primer lugar distinguiremos aquellos que tienen un hijo menor de 15 años o que cuidan hijos ajenos menores de esa edad a los que les gustaría trabajar o trabajar más horas, si ya lo están haciendo, reduciendo el tiempo de cuidado a los demás. Esta población que se ve limitada en sus pautas de participación laboral por el cuidado de niños suponen 939.281 personas en el año 2005 y **el 80%** son mujeres. La mayor parte de esta población que tiene carga de cuidado de niños menores y aspira a una mayor participación laboral, es entre las mujeres inactiva (el 48%) -y de hecho suponen el 6% de la población inactiva femenina total de 16 a 64 años- y sólo un 23% es ocupada y un 29% parada (suponiendo el 2.3% de las ocupadas totales y el 21% de las paradas también de 16 a 64 años). Entre los hombres, la mayor parte de esta población con cargas de cuidado de niños que aspira a trabajar más o a trabajar si no lo está haciendo es ocupada, (el 43%) o parada (el 39%) y suponen sólo el 0,7% del total de ocupados de 16 a 64 años, el 9% de los parados y el 7,9 inactivos.

Mientras que entre el colectivo de mujeres con cargas de cuidado de niños que quiere cambiar sus pautas de conciliación laboral y familiar trabajando (o trabajando más horas) y reducir el tiempo de cuidado a los niños, la disponibilidad o la falta de servicios de atención para los niños es una limitación significativa para atender a estas aspiraciones, sobre todo entre las inactivas; no lo es en el caso del colectivo masculino (Gráfico 67). Mientras que un 35% de la población de 16 a 64 años que atiende a algún menor de 15 años y desea trabajar más (o trabajar) y reducir el tiempo de cuidado ve obstaculizada esta aspiración por la disponibilidad o falta de servicios para atender a los niños; sólo lo siente así el 6% de sus homólogos masculinos con las mismas aspiraciones.

En el Gráfico 68<sup>106</sup> si se aprecian, por otro lado, notables diferencias en la importancia que tienen los servicios como obstáculo para las aspiraciones de mayor participación laboral de las mujeres en función de la edad del hijo menor y la relación de actividad. A menor edad del hijo menor, mayor importancia tiene la falta o disponibilidad de servicios de atención a los niños como motivo que obstaculiza el deseo de mayor participación laboral. Además, es entre las inactivas con deseo de trabajar, las que esgrimen en mayor medida que el hecho de no trabajar (no trabajar más en el resto) está ligado a esta falta de servicios: el 60% de las que atienden a un menor de 3 años y desea a cambiar su organización laboral y familiar trabajando y reduciendo tiempo cuidado a los demás, afirma que la falta de servicios de cuidado es el principal motivo de ser inactiva.

**Gráfico 67. Distribución de la población que declara que no trabajar (o no trabajar más) esta ligado a la falta o disponibilidad servicios de cuidado a los niños según relación de actividad. Población de 16 a 64 años con responsabilidades de cuidado de niños que desea cambiar organización vida laboral y familiar trabajando más horas. 2005**

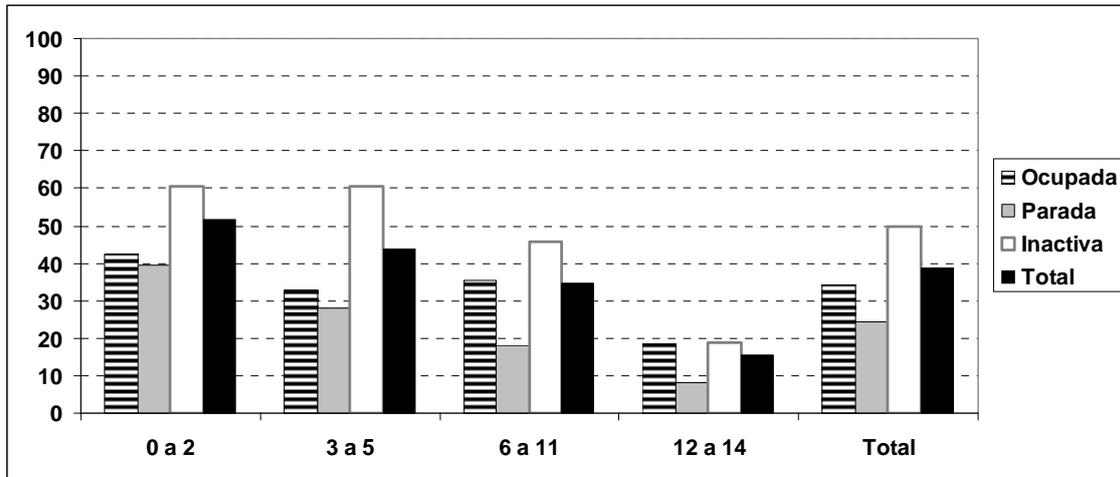


Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

**Gráfico 68. Porcentaje de mujeres que indica que el hecho de no trabajar (o no trabajar más) está ligado con la falta o poca disponibilidad de servicios de cuidado**

<sup>106</sup> En este caso, a diferencia de la población de referencia del gráfico anterior, el gráfico alude sólo al conjunto de mujeres con un hijo menor de 15 años (o de su pareja) ya que para las mujeres que atienden a un niño menor ajeno menor de 15 años, o a uno propio no conviviente, no se dispone de la edad de este último. Valga decir que sólo en el 15% de los que atienden a un menor de 15 años y aspiran a trabajar más, el niño que cuidan es ajeno.

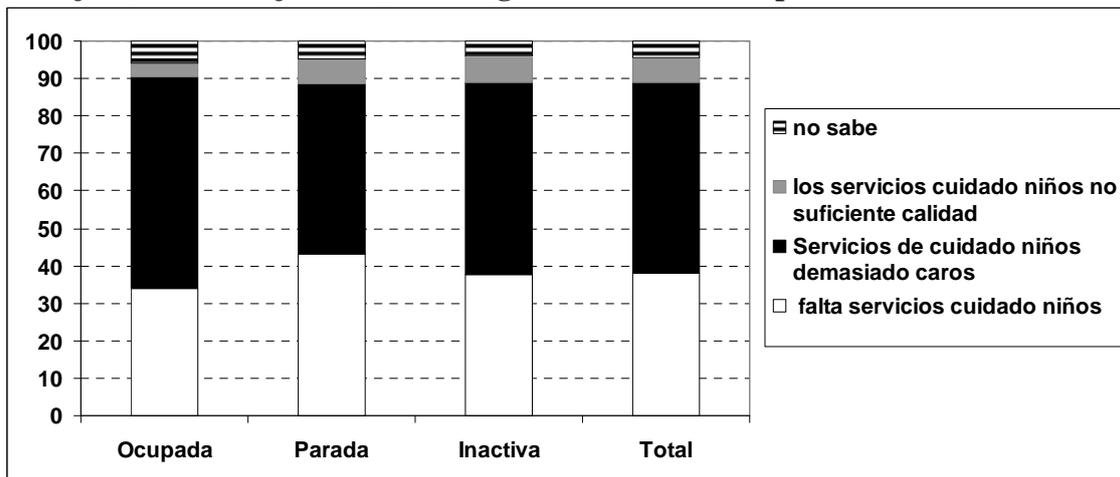
para niños según la edad del hijo menor y la relación de actividad. Mujeres de 16 a 64 años con algún hijo menor de 15 años que desea cambiar organización vida laboral y familiar. 2005.



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

El Gráfico 69 esclarece que no es exclusivamente la falta de servicios de cuidado a los niños sino el que éstos sean excesivamente caros, la razón a la que se alude en relación a la falta de disponibilidad de servicios para no trabajar o no trabajar más.

**Gráfico 69. Distribución de la principal razón ligada al cuidado de los niños para no trabajar (o no trabajar más) por relación de actividad. Mujeres de 16 a 64 años con responsabilidades de cuidado de niños que desea cambiar organización vida laboral y familiar trabajando más horas y afirman que las razones para no trabajar (o no trabajar más) están ligadas a la falta o disponibilidad servicios. 2005**

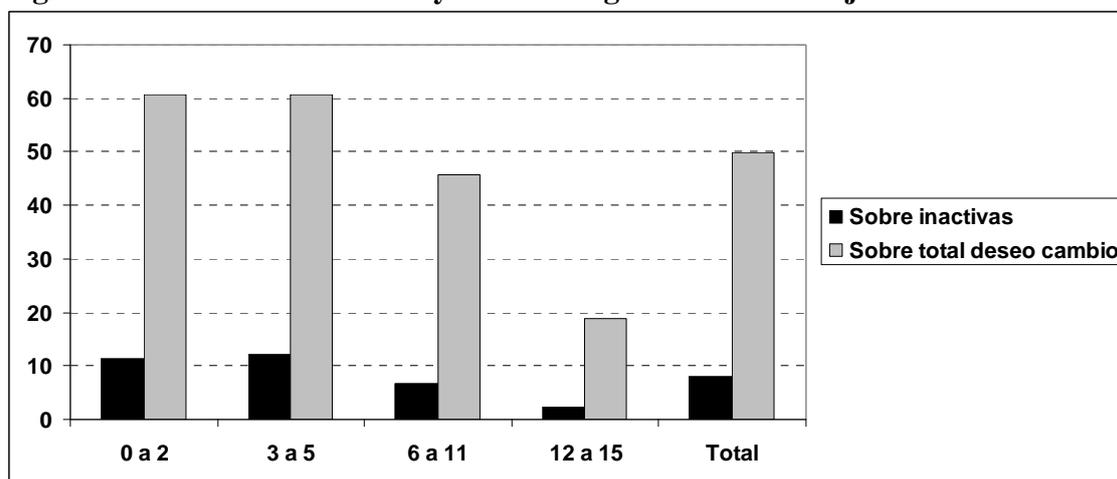


Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

Ahora bien, llama la atención que en la mayoría de los casos no sean motivos ligados a la disponibilidad o falta de servicios de atención a los niños lo que explique, por ejemplo, la no participación en el mercado laboral de las mujeres con cargas

familiares. En el Gráfico 70 se puede constatar este hecho. Si bien un 50 % de las mujeres inactivas que desean cambiar su vida laboral y familiar esgrimen la falta de servicios para la realización de esta aspiración, sólo un 8% del total de inactivas con hijos menores de 15 años, presentan la falta o no disponibilidad de servicios como un hecho relacionado con su no participación laboral. Y los porcentajes son también muy bajos en relación al total de inactivas (cercanos al 12 %) cuando se tienen hijos de corta edad. No hay que olvidar que sólo un 18% de las mujeres inactivas con algún hijo menor de 15 años quiere cambiar la organización de la vida laboral y familiar y trabajar dedicando menos tiempo al cuidado de los demás.

**Gráfico 70. Porcentaje de mujeres inactivas que afirman que el hecho de no trabajar está ligado a la falta o no disponibilidad de servicios de atención a los niños sobre el total de inactivas y sobre el total de inactivas que desean cambiar su organización de la vida laboral y familiar según la edad del hijo menor. 2005<sup>107</sup>**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

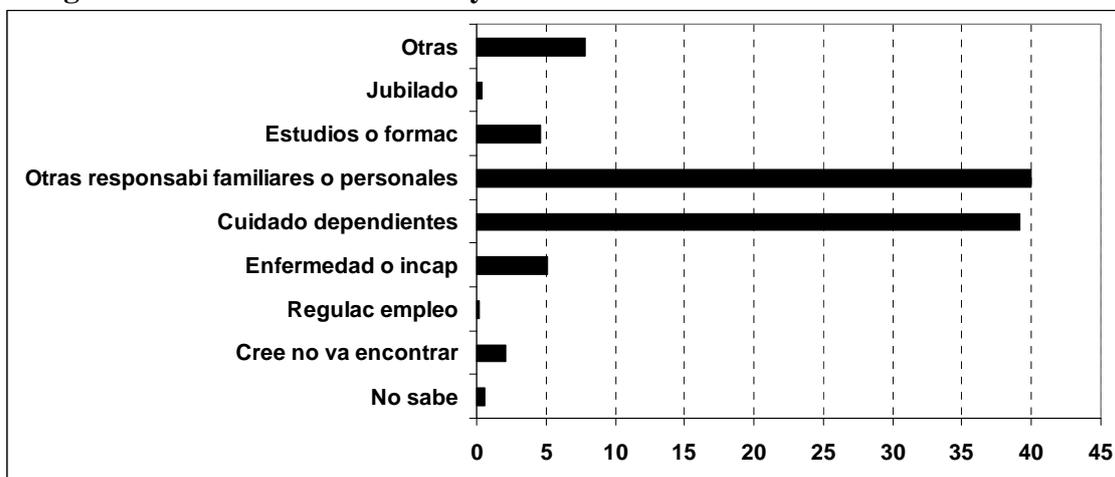
Pero es interesante resaltar que entre el 77%<sup>108</sup> restante de inactivas con algún hijo menor de 15 años que no desea cambiar su organización laboral y familiar, en el 79% de los casos se trata de mujeres que aluden el cuidado de dependientes (niños, adultos enfermos, discapacitados o mayores) u otras responsabilidades familiares o personales como motivo de no buscar trabajo. Ello implica que un 61% del total de inactivas con algún hijo menor de 15 años no participa en el mercado laboral por cuidado de dependientes u otras responsabilidades familiares y además no quiere

<sup>107</sup> Este gráfico está referido a las mujeres que conviven en un mismo hogar con un hijo propio o de la pareja menor de 15 años mientras que el anterior se también incluye a las mujeres que atienden a un niño menor de 15 años propio no conviviente o ajeno.

<sup>108</sup> Hay además un 4% de mujeres inactivas con al menos un hijo menor de 15 años (o de la pareja) que no sabe si desea cambiar su vida laboral y familiar.

cambiar la organización de su vida laboral y familiar: en el año 2005, estas mujeres se cifran en alrededor de un millón.

**Gráfico 71. Distribución de las razones aludidas para no buscar empleo. Mujeres inactivas de 16 a 64 años con algún hijo menor de 15 años que no desean cambiar la organización de su vida laboral y familiar. 2005.**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

De hecho, la correlación estadística entre la tasa de inactividad de las mujeres con responsabilidades familiares vinculadas a tener que atender al menos a un hijo propio o de la pareja menor de 15 años, con el porcentaje de éstas que desean cambiar su organización familiar y laboral para poder trabajar y reducir el tiempo de cuidado a los demás en las respectivas CCAA, no es estadísticamente significativa. Tampoco lo es entre el colectivo de las mujeres que tienen un hijo menor de 6 años<sup>109</sup>. A nivel territorial, no se puede afirmar tampoco que exista relación entre la tasa de inactividad de las mujeres con cargas de cuidado y el porcentaje de inactivas que declara ver limitada su participación laboral por razones de no disponibilidad de servicios de atención a los niños.

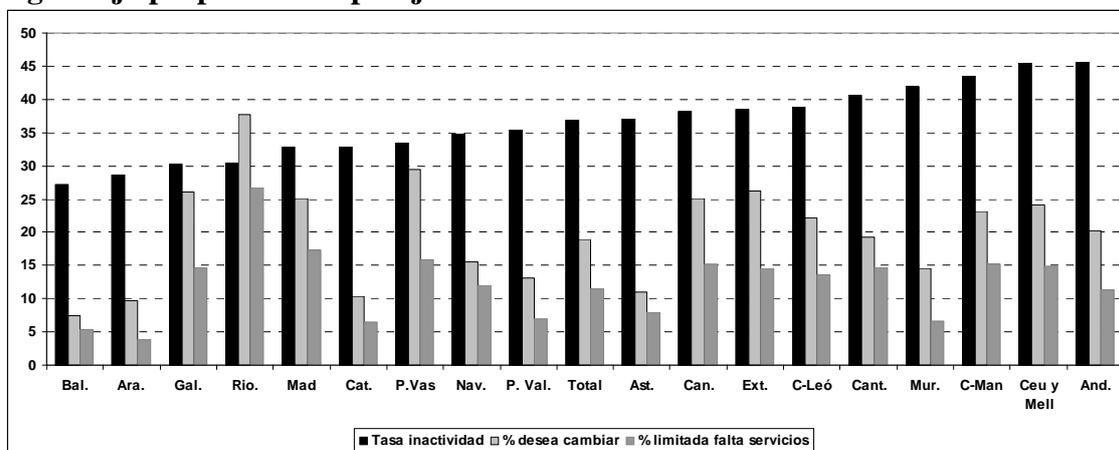
De manera que, vemos situaciones muy variadas entre las CCAA al respecto. Tal y como muestra Gráfico 72, por ejemplo, Baleares, Cataluña y Aragón presentan relativamente bajas tasas de inactividad de las mujeres con un menor a cargo y también bajo porcentaje de inactivas que desean cambiar su organización familiar y laboral. En cambio, en País Vasco, La Rioja y Madrid también registran bajas tasas de inactividad

<sup>109</sup> En paralelo a estos resaltados González (2003) señala la muy débil correlación entre las tasas de actividad femenina y el porcentaje de escolarización de niños de 0 a 2 años a nivel provincial en el año 2001, lo que le lleva a poner en entredicho la influencia directa en los servicios en relación a la tasa de actividad femenina

pero, además, el porcentaje de inactivas que desea participar en el mercado laboral y reducir el tiempo de cuidado a los demás es relativamente alto. Mientras que en Baleares cuanta con un porcentaje relativamente bajo de inactivas que desea cambiar su organización laboral, en un porcentaje elevado, estas mujeres (63%) aluden la falta de servicios como obstáculo para participar en el mercado de trabajo; en Aragón y Cataluña, en cambio, ese relativamente bajo porcentaje de inactivas que desea cambiar su organización laboral se acompaña por un relativamente bajo porcentaje de éstas que afirman verse limitadas por la falta de servicios a la participación laboral (33% y 46% respectivamente). Por otro lado, mientras un 73% de las inactivas madrileñas que desean cambiar su organización familiar ven limitadas sus aspiraciones por la falta de servicios de atención a los niños, ese porcentaje alcanza al 52% en el País Vasco que comparte con la primera una relativamente baja tasa de inactividad y un relativamente alto porcentaje de inactivas que desearían trabajar. Otra situación es la de Andalucía, Castilla La Mancha o Murcia que a pesar de presentar unos comparativamente altos niveles de inactividad de las mujeres con hijos a cargo, presentan unos porcentajes medios de inactivas que desean participar en el mercado laboral y reducir las tareas de cuidado y entre éstas, por ejemplo, en Murcia sólo el 40% dice que es a causa de los servicios que su actividad laboral se ve limitada y el 49% en Andalucía. La Rioja, Madrid, País Vasco y Canarias presentan los mayores porcentajes de inactivas que ven limitada su participación laboral por la falta o indisponibilidad de servicios de atención a los niños. Mientras que en Aragón, Cataluña, País Valenciano y Baleares presentan los menores porcentajes de inactivas cuya participación laboral se ve limitada por la falta de servicios.

El mismo gráfico se ha confeccionado para las mujeres inactivas con al menos un hijo menor de 6 años. Tampoco coinciden a nivel territorial las CCAA con altas tasas de inactividad y altos porcentajes de inactivas limitadas en su participación laboral. Este es el caso de la Rioja, Madrid o el País Vasco. No obstante, en este caso hay que tener presente que pueden existir en algunos casos problemas de significación estadística por lo reducido de la muestra en algunas CCAA.

**Gráfico 72. Tasas de inactividad, porcentaje de inactivas que desearía modificar su relación laboral y familiar trabajando y reduciendo tiempo de cuidado a los demás, porcentaje de inactivas que ve limitada su participación en el mercado laboral por la falta de servicios de atención a los niños. Mujeres inactivas de 16 a 64 años con algún hijo propio o de su pareja menor de 6 años. 2005<sup>110</sup>**



Fuente: Módulo de conciliación de la Epa del 2005 (II trimestre)-INE

<sup>110</sup> Se han excluido las inactivas que cuidaban un niño de esa edad ajeno (no hijo propio o de la pareja, o propio no conviviente) y a los que cuidan a dependientes mayores de esa edad.

## Reflexiones finales

La descripción de los modos diferenciales de participación laboral de hombres y mujeres a partir de indicadores que tomaran en cuenta la relevancia de la posición familiar ha resultado fructífera pero no suficiente para realizar una buena diagnosis de la problemática de la conciliación de la vida familiar y laboral desde la perspectiva de la equidad de género.

Es tal la importancia de la posición familiar en la determinación de las diferencias por sexos en las pautas de comportamiento laboral, reales y deseadas, que la EPA, estadística de referencia del estado del mercado de trabajo en España, se queda corta para profundizar en los mecanismos generadores de desigualdad. Esta limitación deriva de la escasa información que proporciona sobre los modos de reparto de trabajo extralaboral, que las diferencias encontradas de comportamiento laboral por posición familiar señalan como fundamentales para comprender “ese estado del mercado de trabajo”.

Además la información recogida de la naturaleza y características del empleo tampoco permite una buena aproximación a la forma en que la articulación de actividades, en términos de conciliación laboral y familiar se produce. Por citar algún ejemplo, no se cuenta con información sobre la hora de finalización de la jornada laboral, sobre la continuidad o discontinuidad dicha jornada, sobre la franja horaria en que principalmente se desarrolla, etc.

Por ello, para intentar acercarnos a esta articulación de actividades extralaborales y laborales que interactúan en conforman los modos de comportamiento en la esfera del hogar y en la esfera del mercado de trabajo, se ha priorizado la dimensión temporal en el análisis realizado, principalmente mediante la medición de la intensidad de trabajo laboral por posición familiar. El análisis ha revelado que las diferencias de género en la vinculación al mercado laboral, medidas en horas de trabajo laboral, son muy grandes en las posiciones familiares que implican mayor carga de reparto de trabajo reproductivo pero, y esto es algo menos conocido, esas diferencias de vinculación trascienden, aunque con mucha menor intensidad, esas posiciones. Sea cual sea la

posición familiar de la población, estandarizando su estructura por edad y nivel de instrucción, la vinculación al mercado de trabajo medida en horas laborales es menor entre la población femenina. Entre la población masculina, la variación de intensidad laboral medida en horas de trabajo laboral es mucho menos heterogénea por posición familiar aunque los hombres con mayores responsabilidades familiares presentan mayor vinculación

La introducción en los cuestionarios de las últimas EPAs, sobre todo, en el módulo de conciliación de la vida laboral y familiar adjuntado a la EPA de 2005, de cuestiones referentes a las subjetividades en relación a las razones sobre los modos de participación en el mercado de trabajo han aportado, sin embargo, conclusiones muy relevantes de cara a reorientar las políticas de igualdad en materia de conciliación para hacerlas más eficaces.

En primer lugar, porque los indicadores presentados nos muestran que las pautas diferenciales de intensidad laboral entre hombres y mujeres no sólo son reflejo de la realidad sino también de los deseos de la población. Las mujeres desean una menor implicación laboral, medida en horas de trabajo laboral, que los hombres, sea cual sea la posición familiar, edad o nivel de instrucción. Aunque las diferencias por posición familiar y nivel de instrucción en la intensidad deseada son notables. Por otro lado, es cierto que la diferencia de género es algo menor en el plano del deseo que en las pautas de participación real, pero esta menor intensidad de la diferencia, no borra la intensidad de la de género.

Las implicaciones de cara a incrementar la eficacia en la implementación de las políticas de igualdad son obvias. Dado que la problemática de la conciliación, desde el punto de vista de la equidad de género es, en lo fundamental, una cuestión de relaciones de poder entre hombres y mujeres y de cómo su contribución a las actividades sociales, laborales y extralaborales, se traducen en términos de recompensas y obligaciones, las políticas de igualdad deberían avanzar un paso más y entrar, no sólo en borrar las barreras materiales de la conciliación, sino en suprimir las culturales que obstaculizan la corresponsabilidad en la esfera del trabajo extralaboral.

Hay un remanente importante de actuación pública en esta esfera de lo cultural que sin duda aumentaría la eficacia de las políticas de igualdad. En el período de estos 8 años de mercado laboral analizados, el nivel de participación laboral de las mujeres, sobre todo, de las que están en posiciones familiares de mayor carga reproductiva, ha

aumentado muchísimo. Pero la intensidad de la inactividad femenina entre las mujeres que viven en pareja y conviven con algún hijo, sigue mostrándose como el primer indicador de vulnerabilidad de la conciliación de la vida familiar y laboral desde una perspectiva de género. Pero lo importante es señalar que las diferencias de género no se manifiestan en el nivel de inactividad “no deseada”-aquellos en inactividad que aunque no busquen empleo lo desearían (14% de la población de 16 a 64 años femenina frente a un 10% de la masculina) sino en la diferencia de la “inactividad deseada” (31% y 14% respectivamente de la población potencialmente activa). En el porcentaje de aquellos y aquellas que no desean un empleo y éste se localiza en mayor medida entre aquellas mujeres que tienen responsabilidades de cuidado.

Los mayores porcentajes de inactividad indeseada, se dan, en cambio, entre las mujeres mayores de 50 años, lo que probablemente traduzca problemas de reinserción profesional después de trayectorias laborales truncadas por la crianza de hijos. Hay que retener, no obstante, que prácticamente la totalidad de la población que no participa en el mercado de trabajo por razones familiares son mujeres y que casi la mitad de las inactivas de 16 a 64 años alegan responsabilidades como razón de inactividad, lo que en porcentajes mínimos se presenta entre la población masculina. Por otro lado, el rol de cuidadoras trasciende a todas las posiciones familiares y situaciones de actividad.

No obstante, es importante señalar que no es la edad del hijo menor o el número de hijos la variable con mayor poder explicativo de la inactividad femenina entre las madres sino que lo es la variable educación (teniendo en cuenta el efecto conjunto del resto de variables), que muestra una relación negativa muy alta con la propensión a la inactividad laboral. Y más importante es la relación negativa de la edad del hijo menor en la propensión a la inactividad entre las madres que el efecto positivo del número de hijos. Aunque la variable CCAA de residencia tiene un poder explicativo mayor que la edad y número de hijos. Los datos sugieren importantes diferencias territoriales en la propensión a la inactividad y a la ocupación de las madres, sobre todo monoparentales, mucho mayores que las registradas en la posición de hijas.

En segundo lugar, otro resultado relevante de cara a la implementación de políticas es que no parece haber una relación relevante entre el nivel de inactividad de la población y la provisión de servicios. Aunque sí la hay en relación a la inactividad indeseada, que representa aproximadamente sólo el 20% de la inactividad entre las inactivas mujeres. Ello no implica que no haya una oferta insuficiente de servicios de

cuidado en relación a las necesidades y demanda social pero sí que hay que diversificar los frentes de actuación de las políticas públicas en el sentido ya señalado.

En tercer lugar, los indicadores presentados nos indican que la igualdad de horas de trabajo laboral en las parejas de doble ocupación no borra las diferencias de género en el reparto de las responsabilidades familiares aunque las atenúe, si bien no de forma importante. En las parejas de doble ocupación con igual número de horas se observa un reparto muy poco equitativo en los arreglos familiares que se toman en el núcleo de la pareja en relación a los recursos a los que se acude para cuidar a los hijos durante la jornada laboral o en situaciones excepcionales (vacaciones escolares, servicios de atención cerrados, enfermedad). Cuando las mujeres tiene que recurrir a la ayuda externa para el cuidado de sus hijos durante la jornada laboral, en el caso de las mujeres, se acude más por incompatibilidad individual con la propia jornada laboral que por incompatibilidad con la jornada laboral de ambos miembros de la pareja.

Para acabar, en los 8 años de mercado de trabajo analizado, se muestra cada vez más que las diferencias de género se irán dibujando no tanto en relación a los niveles de participación laboral en términos de ocupación o paro, sino en términos de intensidad en horas de trabajo laboral, evolución que tiende a converger con los patrones de actividad observados en otros países europeos. El mayor determinante del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres es el sector de actividad; en segundo lugar, la posición ocupada en el hogar; en tercer lugar, la educación; y, en último lugar, la edad. Entre los varones también la primera variable explicativa es el sector de actividad y, en segundo lugar, la posición en el hogar, pero señalando a los hombres con menos cargas familiares con menor propensión a trabajar a tiempo parcial, contrariamente a lo que ocurre entre las asalariadas femeninas. Tanto entre la población masculina como femenina, el trabajo a tiempo parcial está asociado a un contrato temporal pero el efecto neto es más intenso entre los primeros. Lo que corrobora los análisis Pedraza et al (2008) en relación análisis del comportamiento de los trabajadores a tiempo parcial desde una perspectiva dinámica realizado con la MCVL: las probabilidades de estabilizarse a tiempo parcial son mayores para las mujeres que para los hombres aunque el trabajo a tiempo parcial se muestra como un trabajo fuertemente inestable para ambos sexos.

De igual modo, si se analiza las razones del trabajo a tiempo parcial no sólo por sexo sino por edad, sexo y posición familiar se comprueba que sí existe una oferta latente de mano de obra femenina de trabajo a tiempo parcial, en contra de las

conclusiones a que llega Beltrán et al.(2000). Y que lo más peligroso es que esta tendencia se adecue a los intereses empresariales de gestión de una mano de obra más flexible, El significado del trabajo a tiempo parcial está diferenciándose cada vez más por sexos. En el caso masculino se asocia también a determinados sectores de actividad, pero cada vez más, es una modalidad de trabajo propia de las edades de entrada y salida al mercado de trabajo. Mientras que entre la población femenina, ha aumentado entre las madres con responsabilidades familiares. Esta evolución va a dibujar las nuevas fronteras de desigualdad de género en relación al reparto de la carga total de trabajo y de las recompensas sociales asociadas a ese reparto

## Bibliografía

- Aliaga, C. (2005). "Gender Gaps in the reconciliation between work and family life", *Statistics in focus* 4,2005: 1-7.
- Beltran, R. (2000). "Las mujeres y el Trabajo a tiempo parcial en España. Elemento para su análisis", *Cuaderno de Relaciones Laborales*, 17, 139-161.
- Borràs V, Torns T, Moreno S (2007) "Las políticas de conciliación : las políticas laborales versus las políticas de tiempo". *Papers*, 83:83-96.
- Brullet, C. (2000) "El debat sobre la conciliación ocupación-familia dins el marc de la Unió Europea", *Revista Catalana de Sociologia*, 12,155-185
- Cabré, A. (2005) " Impacto de los cambios demográficos en las relaciones de género", Ayuntamiento de Galdakao, *Jornadas municipales de igualdad*
- Cano Soler, D. et al (2000) "El mercado de trabajo y su medición en España", *Estadística Española*, 42, 146, 189-204".
- Carrasco, c (2007) (ed) "Instituciones y género en la formación de los mercados de trabajo", Género y políticas de Trabajo en la España Contemporánea. Barcelona: Icària
- Carrasco, Cristina (2001) "Hacia una nueva metodología para el estudio del tiempo y trabajo", Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género, 18 y 19 de octubre, Santiago de Chile OPS/OMS-FONASA
- Chinchilla, N.; Poelmans, S. (2002) "Políticas familiarmente responsables". Informe IESE (Disponible wb)
- Cortina, C. (2008) "¿Quién se empareja con quien? Mercados matrimoniales y afinidades electivas en la formación de la pareja en España", Tesis Doctoral, Departamento de Geografía, Universidad Autónoma de Barcelona
- Domingo, A y Bayona, J ( ) "Gèrere, llar i immigració internacional a Catalunya" (en prensa)
- Durán, M.A. (1999) "The Future of Work in Europe", European Commission, Directorate General DGV, Bruselas.
- Enrique Alonso, Luís (2004) "El Trabajo sin fin", *Página Abierta*, 151, septiembre
- Fernández Cordón, J.A y Tobío, C (2006) "Conciliar las responsabilidades familiares y laborales: políticas y prácticas sociales", Madrid, Fundación Alternativas
- Franco, A. and W. Karin (2002). "Women and men reconciling work and family life", *Statistics in focus*, 3,9: 1-7.
- Frau, L. i al (2003) "El género en el desarrollo económico, los perfiles laborales y la calidad de vida: un estudio dinámico" (MIMEO), Universidad de Alicante, Ubicación Hypatia/Estudios52/Memorias555, ([http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud\\_inves/555.pdf](http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/555.pdf))
- García Díaz, M; Hidalgo Rúa, G; Solas Picó, T, (1995) "Trabajo a tiempo parcial", *Acciones e investigaciones Sociales*, 3., 193-2103
- Garrido, L. and M. Requena (2000) "La encuesta de Población Activa desde la perspectiva de los hogares", *Estadística Española*, 42,146: 115-152.
- González López, M. J. (2003). "Servicios de atención a la infancia en España" Fundación Alternativas, Documento de trabajo 1/2003: 1-59 disponible en <http://sociodemo.upf.edu/papers/Alternatives01.pdf>.
- Hardarson, O. (2006). "Personnes hors du marché du travail: baisse du taux d'inactivité des femmes", *Statistiques in bref*, 18: 1-7.
- Hardarson, O. (2007). "Flexibilité dans l'aménagement du temps de travail pour les femmes et les hommes", *Statistiques in bref*, 96: 1-7.
- Hirdman Y. (1998) "State Policy and Gender Contracts", in Drew E, Emerek R, Mahon E, (eds). *Women, Work and Family in Europe*. London: Routledge; 36-45.

IFREI, Barcelona, IESE-Universidad Navarra.

INE (2003) "Encuesta sobre el tiempo de trabajo en España 2000", notas de prensa, febrero (www.Ine.es)

Lewis J. (2006) "Work/family reconciliation , equal opportunities and social policies, the interpretation of policy trajectories at the UE level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy*;13, (3):420-37.

Lewis J. (2008) "Patterns of Development in Work/Family Reconciliation Policies for Parents in France, Germany, the Netherlands and the UK in the 2000s". *Journal Social politics*;15, (3):261-86.

Lewis, J. (2006). "Work/family reconciliation , equal opportunities and social policies, the interpretation of policy trajectories at the UE level and the meaning of gender equality", *Journal of European Public Policy* ,13, 3, 420-437.

Luis Toharia Cortés (2003) "El mercado de trabajo en España 1978-2003", *Información Comercial Española*, ICE , 811, 2003 , pags. 203-220

Macinnes J. (2005) "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", *Cuadernos de Relaciones Laborales*;23.1:35-71.

Macinnes J.(2006) "Work\_life Balance in Europe: a Response to the Baby Bust or Reward for the Baby Boomers" *European Societies*, 8 (2):223-49.

Macinnes, J (2008) "Work-life balance: three terms in search of a definition", C. Warhurst, D. R. Eikhof & A. Haunschild (eds) *Work Less, Live More? A Critical Analysis of the Work-Life Boundary*. London: Palgrave.

Macinnes, J. (2005). "Diez mitos sobre la conciliación de la vida laboral y familiar", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23,1, 35-71.

Macinnes, J. (2006) "Work\_life Balance in Europe: a Response to the Baby Bust or Reward for the Baby Boomers." *European Societies* 8 (2), 223-249.

Mahon E. (1995) "Contratos de género y políticas de cohesión". *Política y Sociedad* ;19:61-74.

Meulders, D (1998) "La flexibilidad en Europe", Maruani, M (dir) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, Paris: L'Harmattan

OIT (2007). "Empleo a tiempo parcial", *KILM* (Indicadores clave del mercado de trabajo), 5.

Parella Rubio, Sònia (2000) " El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad", *Papers*, 60, 275-289

Pedraza, P.; Muñoz, R.; Rivas, L. (2008). "Comportamiento de los trabajadores a tiempo parcial desde una perspectiva dinámica: Un análisis para España con datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales 2005", *Documentos de Trabajo en Análisis Económico* 7, 8, 1-19.

Pérez, J (2003) *La madurez de masas*. Madrid: Inerser, observatorio personas mayores.

Prieto, Carlos (1999) "Los estudios sobre mujer, trabajo y empleo: caminos recorridos y caminos por recorrer", *Política y Sociedad*, 32. 141-149 políticas

Prieto, Carlos (2007) "Empleo Trabajo y Familia en España", Coloquio franco-brasileño, Río de Janeiro, 0-12 abril

Rapoport, N. Y Rapoport, R (1971) *Dual career families*. England: Penguin books Ltd

Recaño, J. y Cabré, A. (2003) "Migraciones Internacionales y ciclos económicos en España", *Papeles de Geografía*, 37-197

Recio Andreu, A. (2007) "Precariedad laboral: del neoliberalismo a la búsqueda de un modelo alternativo", presentado en el congreso El desafío del desarrollo humano, propuestas locales para otra globalización, HEGEOA, Bilbao 8,9 y 10 febrero ([http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1\\_Derechos/2\\_Albert-Recio.pdf](http://www.hegoa.ehu.es/congreso/bilbo/komu/1_Derechos/2_Albert-Recio.pdf))

REQUENA, MIGUEL (1999) "Pautas contemporáneas de evolución de los hogares en España", *Revista Internacional de Sociología*, 22, págs. 33-65.

Ruesga, S (2002) "Desempleo y precariedad laboral en Europa", *Acciones e investigaciones Sociales*, febrero, 14. 5-33

- Ruiz Galacho, E (2006) "Las reformas laborales en España (1977-2002)", *Laberinto*, 20, 1, 7-22
- Salido Cortés, Olga (2006) "La participación laboral de las mujeres: un reto para el bienestar social". working paper 06/09, CSIC, Unidad de políticas comparadas, 1-35
- Teresa Torns, Vicent Borràs, Pilar Carrasquer (2003/004) "La conciliación de la vida laboral y familiar. ¿un horizonte posible?", *Sociología del Trabajo, nueva época*, 50:111-37.
- Toharia, L. (2003) "El mercado de trabajo en España 1978-2003", *ICE*, 811, 203-220.
- Torns, T. (2005) "De la imposible conciliación a los permanentes malos arreglos", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23, 1, 15-33
- Torns, Teresa (2004) "Políticas de tiempo: un reto para las políticas del Estado de Bienestar", *Revista andaluza de relaciones laborales* 13, 145-164
- Treviño, R. (2006) "Estructura y Dinámica de la monoparentalidad en España", Tesis Doctoral, Universidad Autónoma de Barcelona, Departamento de Sociología
- Viñals, J (2007) "La economía española: tendencias recientes y retos para el futuro", Intervención en el Encuentro Hispano-Ruso organizado por la CEOE
- Vogel-Polski, E (2001) " Democracia paritaria en Europa", MARIAGRAZIA ROSSILLI -Cood)- *Políticas de género en la Unión Europea*. Madrid: Ediciones Nacea

## Índice de tablas

Tabla 1. Agrupación del nivel de instrucción en 1999 .....	29
Tabla 2. Agrupación del nivel de estudios de 2000 a 2007 .....	30
Tabla 3. Principales magnitudes del mercado de trabajo por sexo. 1999-2007. España	36
Tabla 4. Distribución de la población de 16 a 64 años por posición en el hogar .....	60
Tabla 5. Regresión Logística. Estar en inactividad. Madres de 25 a 54 años. Modelo I. España 2005-2007 .....	72
Tabla 6. Regresión Logística. Estar en inactividad. Madres de 25 a 54 años. Modelo II. España 2005-2007 .....	74
Tabla 7. Tasas de escolarización de la población infantil por CCAA. Curso 1998-99 a 2006-07 .....	76
Tabla 8. Distribución de la población ocupada por posición familiar y sexo. 1909-2007. España.....	83
Tabla 9. Peso de los ocupados con algún hijo menor de 12 años en el total de ocupados por número de hijos y sexo. Población ocupada de 16 a 64 años. 1999-2007. ....	84
Tabla 10. Peso de los ocupados por grupos de edad del hijo menor, tipo de núcleo y sexo en total Población ocupada de 16 a 64 años con un hijo menor de 12 años. España 1999-2007.....	85
Tabla 11. Regresión logística. Ocupación. Mujeres de 25 a 54 años. Período 2005-2007. ....	87
Tabla 12. Regresión logística. Ocupación. Hombres. Modelos por grupos de edad. Período. 2005-2007. ....	88
Tabla 13. Número medio de horas deseada de jornada semanal y horas habitualmente trabajadas por semana de la población ocupada de 16-64 años según posición y estructura del hogar. Período 2005-2007. España .....	98
Tabla 14. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas según se desee trabajar menos, más horas o igual de horas que esta jornada habitual y según posición familiar y sexo. Población ocupada de 16-64 años. Período 2005-2007. España .....	99
Tabla 15. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial Modelo1. Ocupadas de 25 a 54 años. Período 2005-2007 .....	110
Tabla 16. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial (menos de 30 horas semanales). Ocupados de 25 a 54 años. Modelo 1. Período 2005-2007 .....	110
Tabla 17. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupadas de 25 a 54 años en parejas de doble ocupación. Modelo a y b. 2007.....	111
Tabla 18. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupadas de 25 a 54 años en parejas de doble ocupación. Modelo 2. 2007 .....	113
Tabla 19 Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupadas de 25 a 54 años. Modelo 2. 2007.....	115
Tabla 20. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Ocupados de 25 a 54 años. Modelo 2. 2005-2007 .....	116
Tabla 21. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Asalariadas de 25 a 54 años. 2005-2007.....	117
Tabla 22. Regresión logística. Trabajo a tiempo parcial. Asalariados de 25 a 54 años. 2005-2007.....	118
Tabla 23. Porcentaje de ocupados a tiempo parcial por cuidado de niños o adultos enfermos o discapacitados sobre el total de ocupados a tiempo parcial. Hombres y mujeres. 1999-2007* .....	124

Tabla 24. Porcentaje de parejas de doble ocupación sobre el total según número de hijos menores. España 1999 a 2007 .....	126
Tabla 25. Porcentaje de parejas de doble ingreso sobre el total de parejas según número de hijos menores. CCAA. 2007 .....	127
Tabla 26. Porcentaje de parejas según la relación laboral y el tipo de jornada de los cónyuges sobre el total. Todas las parejas y parejas cuyos cónyuges tienen entre 25 y 54 años por número de hijos y edad de menor. España 2007.....	130

## Índice de Gráficos

Gráfico 1. Población por nivel de estudios. EPA 1999 a 2007. Población de 16 y más años.....	30
Gráfico 2. Tasas de actividad por sexo y edad. 1999 y 2007. España.....	37
Gráfico 3. Distribución del nuevo empleo creado entre 1999 y 2007 por sector de actividad. España.....	42
Gráfico 4. Porcentaje de masculinización por sectores de actividad. Ocupados de 16 a 64 años. 1999 y 2007. España .....	42
Gráfico 5. Indicadores de segregación ocupacional por sexos. Ocupados de 16 a 64 años. España 1999 y 2007.....	43
Gráfico 6. Porcentaje de población de nacionalidad no española y de española y otra sobre el total de ocupados de 16 a 64 años. España 1999-1997.....	45
Gráfico 7. Indicadores de concentración ocupacional según nacionalidad española u doble o extranjera. Ocupados de 16 a 64 años. España 2007 .....	45
Gráfico 8. Tasas de temporalidad por sexos 1999-2007. Población asalariada de 16 a 64 años. España .....	47
Gráfico 9. Tasas de temporalidad por edad y sexo. 1999 y 2007.España .....	47
Gráfico 10. Tasa de temporalidad por sector de actividad y sexo. Población asalariada de 16 a 64 años .....	49
Gráfico 11. Porcentaje de población ocupada a tiempo parcial. Población asalariada de 16 a 64 años. 1990-2007.....	50
Gráfico 12. Distribución de la población ocupada a tiempo parcial por horas habituales trabajadas por semana y según sexo. Población asalariada de 16 a 64 años. España 2007 .....	51
Gráfico 13. Porcentaje de población que trabaja a tiempo parcial por edad y sexo. Población asalariada. España. 2007.....	52
Gráfico 14. Distribución por edad de la población ocupada según tipo de jornada y sexo. Población asalariada. España 2007.....	53
Gráfico 15. Tasas de trabajo a tiempo parcial por edad y sexo. Población asalariada. 1999 y 2007 .....	54
Gráfico 16. Porcentajes de población con contrato parcial sobre el total por edad y sexo. Población asalariada. España 1999-2001, 2002-2004, 2005-2006.....	55
Gráfico 17. Porcentajes de asalariados a tiempo parcial sobre el total por ramas de actividad y sexo. España 2007.....	56
Gráfico 18. Indicadores de concentración vertical (situación profesional) por sexos. Población ocupada de 16 a 54 años. España. 1999 y 2007 .....	57
Gráfico 19. Distribución de la población de 16 a 64 años por posición en el hogar. Período 1999-2001 y 2005-2007 .....	59
Gráfico 20. Distribución de la población femenina por relación de actividad, posición en el hogar y tres grupos de edad. Población de 25 a 54 años. España. 2005-2007 y 1999-2001 .....	63
Gráfico 21. Distribución de la población masculina por relación de actividad , posición en el hogar y tres grupos de edad. Población de 25 a 54 años. España. 2005-2007 y 1999-2001 .....	64
Gráfico 22. Distribución por edad y para cada sexo de la inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo haya buscado en las últimas 4 semanas). España. 2007.....	67
Gráfico 23. Porcentaje de inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo haya buscado en las últimas 4 semanas) sobre el total de inactividad por sexo y edad. Población inactiva. España. 2007 .....	67

Gráfico 24. Porcentajes inactividad indeseada (desea un empleo aunque no lo haya buscado en las últimas 4 semanas) sobre el total de inactividad por semanas posición en el hogar y tres grupos de edad. Hombres y mujeres. España. 2005-2007 .....	68
Gráfico 25. Distribución de las razones aludidas para no buscar empleo por sexo. Población inactiva de 16 a 64 años. 2007.....	70
Gráfico 26. Distribución de la población inactiva por motivo alegado para no buscar empleo según posición familiar y tres grandes grupos de edad. Hombres y Mujeres. España. Período 2005-2007 .....	70
Gráfico 27. Tasas de escolarización de los menores de 2 años del curso 2006-07y tasas de inactividad de las madres con hijos menores de dos años (II trimestre 2007).....	76
Gráfico 28. Porcentaje de población con algún tipo de responsabilidades de de cuidado según relación de actividad y sexo. Población de 16 a 64 años. España 2005.....	79
Gráfico 29. Porcentaje de población con algún tipo de responsabilidades de de cuidado según relación de actividad y sexo. Población de 16 a 64 años. España 2005.....	81
Gráfico 30. Distribución de la población total y de la población ocupada por posición familiar y sexo. Período 2995-2007 .....	82
Gráfico 31. Tasas de empleo según posición en el hogar, grupos de edad y sexo. Población de 25 a 54 años. Período 2005-2007 y periodo 1999-2001 .....	86
Gráfico 32. Desigualdad Regional: Mediana, primer cuartil, tercer cuartil, valor máximo y mínimo y rango de las tasas de ocupación de las mujeres y hombres de 25 a 54 años por posición en el núcleo del hogar. Comunidades Autónomas. Período 2005-2007....	90
Gráfico 33. Contribución de cada grupo de edad de cada sexo al número total de horas trabajadas habitualmente por semana (de hombres y mujeres). Población ocupada. España. 2007.....	91
Gráfico 34. Distribución por número de horas habitualmente trabajadas por semana de la población ocupada de 16-64 años según posición y estructura del hogar. Período 2005-2007 y 1999-2001. España.....	94
Gráfico 35. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas. Población ocupada de 16 a 64 años* por posición y estructura del hogar, Periodo 2005-2007.....	95
Gráfico 36. Número medio de horas semanales habitualmente trabajadas. Población ocupada de 16 a 64 años* por posición y estructura del hogar, Periodo 1999-2001.....	96
Gráfico 37. Tasas de paro por edad y sexo. Población activa de 16 a 64 años. 1999 y 2007 .....	100
Gráfico 38. Tasa de paro según posición en el hogar y tipo de núcleo. Hombres y mujeres por tres grandes grupos de edad. Período 2005-2007 y 1999-2001.....	101
Gráfico 39. Distribución del tipo de jornada del empleo que se busca según posición familiar. Paradas de 25 a 54 años. España. 2007.....	103
Gráfico 40. Porcentaje de ocupados/as a tiempo parcial por grupos de edad, posición familiar y sexo. Población asalariada. España. Período 2005-2007 .....	104
Gráfico 41. Porcentaje de ocupados/as a tiempo parcial por grupos de edad, posición familiar y sexo. Población asalariada. España. Período 1999-2001 .....	105
Gráfico 42. Porcentaje de contrato temporal sobre el total por grupo de edad, posición en hogar y sexo. Población asalariada. Período 2005-2007. España.....	106
Gráfico 43. Porcentaje de contrato temporal sobre el total por grupo de edad, posición en hogar y sexo. Población asalariada. Período 1999-2001. España.....	107
Gráfico 44. Homogamia educativa entre los cónyuges. Mujeres ocupadas de 25 a 54 años en parejas de doble ocupación. 1996-2007 .....	112
Gráfico 45. Distribución de los ocupados a tiempo parcial por razones alegadas para dicha jornada. Hombres y mujeres. 2007 .....	120

Gráfico 46. Distribución de los ocupados a tiempo parcial por posición familiar. Hombres y mujeres 2007 .....	121
Gráfico 47. Distribución de los ocupados a tiempo parcial por razones alegadas para dicha jornada según posición en el hogar. Hombres y mujeres. 2007.....	123
Gráfico 48. Padres y madres ocupadas trabajando a tiempo parcial. Porcentaje de los que alegan trabajar a tiempo parcial por obligaciones familiares sobre el total. 2005-2007 .....	125
Gráfico 49. Mujeres de 25 a 54 en parejas de doble ocupación sobre el total de parejas por número y edad de los hijos. Períodos 1999-2001, 2002-2004 y 2005-2007.....	128
Gráfico 50. Porcentajes de parejas según la relación laboral y el tipo de jornada de los cónyuges sobre el total. Todas las parejas y parejas cuyos cónyuges tienen entre 25 y 54 años. España 2007 .....	129
Gráfico 51. Hombres y Mujeres en núcleos de pareja de doble ingreso. Distribución de las horas habitualmente trabajadas por semana según sexo. Periodo 2005-2007 y 1999-2005 .....	130
Gráfico 52. Número medio de horas habitualmente trabajadas por semana según número de hijos y edad del menor. Mujeres en parejas de doble ocupación. 2005-2007 .....	132
Gráfico 53. Número medio de horas habitualmente trabajadas por semana según número de hijos . Hombres en parejas de doble ocupación. 2005-2007 .....	132
Gráfico 54. Diferencias medias de horas habituales semanalmente trabajadas entre el marido y la esposa según número de hijos y educación de la esposa. Núcleos de parejas de doble ocupación. Período 1999-2001 y 2005-2007 .....	134
Gráfico 55. Diferencias medias de horas de trabajo semanal deseadas entre marido y la esposa según número de hijos y educación de la esposa. Núcleos de parejas de doble ocupación. Período 1999-2001 y 2005-2007.....	135
Gráfico 56. Ocupados en parejas de dos ingresos o doble ocupación con igual número de horas semanales habitualmente trabajadas que el cónyuge y con algún hijo menor de 15 años. Distribución de la respuesta dada al deseo de cambiar la organización de su vida laboral. España 2005.....	137
Gráfico 57. Parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años según uno de los dos miembros haya reducido su actividad laboral u adoptado una solución especial en el trabajo en los últimos 12 meses para cuidar de los niños en situaciones especiales de vacaciones escolares o cuando centros infantiles cerrados. Distribución de arreglos entre los miembros de la pareja. ....	139
Gráfico 58. Parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años que trabajan igual número de horas según uno de los dos miembros haya reducido su actividad laboral u adoptado una solución especial en el trabajo en los últimos 12 meses para cuidar de los niños en situaciones especiales de vacaciones escolares o cuando centros infantiles cerrados. Distribución de arreglos entre los miembros de la pareja. ....	140
Gráfico 59. Personas ocupadas que han reducido su actividad laboral u adoptado una solución especial en el trabajo para cuidar de los niños en situaciones especiales de vacaciones escolares o cuando centros infantiles cerrados en los últimos 12 meses. Distribución de las razones alegadas. España 2005 .....	141
Gráfico 60. Porcentaje de personas que han reducido el número de horas trabajadas, tomado días de permiso o adoptado una solución especial en el trabajo para cuidar a sus hijos en situaciones de excepcionalidad (vacaciones escolares, centro de atención cerrados, etc) en los últimos 12 meses por sexo, número de hijos y edad del menor. Ocupados de 16 a 54 años con algún hijo menor de 15 años. España. 2005.....	142

Gráfico 61. Principal servicio de cuidado utilizado para atender a sus hijos durante la jornada laboral. Hombres y Mujeres en núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años. Porcentajes. España 2005.....	144
Gráfico 62. Distribución del principal servicio de cuidado utilizado para cuidar a los niños durante la jornada laboral del cónyuge respectivo en cada servicio utilizado por cada uno de los sexos. Hombres y Mujeres en núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años.. España 2005 .....	145
Gráfico 63 Principal servicio de cuidado utilizado para atender a sus hijos durante la jornada laboral. Hombres y Mujeres en núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años que habitualmente trabajan el mismo número de horas que el cónyuge. Porcentajes. España 2005.....	147
Gráfico 64. Porcentaje de parejas que utilizan servicios de cuidado especializado durante la jornada laboral de alguno de los dos miembros de la pareja según el número de hijos y la edad del menor. Núcleos de parejas de doble ocupación con algún hijo menor de 15 años. España 2005 .....	147
Gráfico 65. Principales recursos de cuidado durante las jornadas laborales de ambos miembros de la pareja. Parejas de doble ocupación con hijos menores de 15 años. España 2005.....	148
Gráfico 66. Principal recurso al que acuden los ocupados y las ocupadas en función de la relación de actividad de los respectivos cónyuges y de la edad del hijo menor. Ocupados y Ocupadas en pareja con algún hijo menor de 15 años.....	149
Gráfico 67. Distribución de la población que declara que no trabajar (o no trabajar más) esta ligado a la falta o disponibilidad servicios de cuidado a los niños según relación de actividad. Población de 16 a 64 años con responsabilidades de cuidado de niños que desea cambiar organización vida laboral y familiar trabajando más horas. 2005 .....	151
Gráfico 68. Porcentaje de mujeres que indica que el hecho de no trabajar (o no trabajar más) está ligado con la falta o poca disponibilidad de servicios de cuidado para niños según la edad del hijo menor y la relación de actividad. Mujeres de 16 a 64 años con algún hijo menor de 15 años que desea cambiar organización vida laboral y familiar. 2005. ....	151
Gráfico 69. Distribución de la principal razón ligada al cuidado de los niños para no trabajar (o no trabajar más) por relación de actividad. Mujeres de 16 a 64 años con responsabilidades de cuidado de niños que desea cambiar organización vida laboral y familiar trabajando más horas y afirman que las razones para no trabajar (o no trabajar más) están ligadas a la falta o disponibilidad servicios. 2005 .....	152
Gráfico 70. Porcentaje de mujeres inactivas que afirman que el hecho de no trabajar está ligado a la falta o no disponibilidad de servicios de atención a los niños sobre el total de inactivas y sobre el total de inactivas que desean cambiar su organización de la vida laboral y familiar según la edad del hijo menor. 2005 .....	153
Gráfico 71. Distribución de las razones aludidas para no buscar empleo. Mujeres inactivas de 16 a 64 años con algún hijo menor de 15 años que no desean cambiar la organización de su vida laboral y familiar. 2005. ....	154
Gráfico 72. Tasas de inactividad, porcentaje de inactivas que desearía modificar su relación laboral y familiar trabajando y reduciendo tiempo de cuidado a los demás, porcentaje de inactivas que ve limitada su participación en el mercado laboral por la falta de servicios de atención a los niños. Mujeres inactivas de 16 a 64 años con algún hijo propio o de su pareja menor de 6 años. 2005 .....	156