

Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género

Autoras

Lucía Gorjón
Sara de la Rica

Informe
2024/2



Resumen

Este estudio ofrece una panorámica detallada de la parcialidad laboral en España y Euskadi. Un primer resultado a destacar es que la parcialidad es otra arista de la precariedad laboral, pues se relaciona con la temporalidad y los bajos salarios/hora. Además, las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en las ocupaciones y sectores con mayor parcialidad; pero al mismo tiempo, dentro de una misma ocupación y/o sector, también son ellas las que desarrollan en mayor medida los contratos a jornada parcial. Esto provoca una enorme brecha de género en la parcialidad. Un tercer resultado a destacar es que, a diferencia de los países de nuestro entorno, en España y en Euskadi la parcialidad es altamente involuntaria: el 50% de las personas que trabajan en esta modalidad lo hacen por no poder encontrar un empleo a jornada completa. Esto confirma que la flexibilidad que aporta esta modalidad contractual beneficia fundamentalmente a las empresas y no a las personas trabajadoras, en contra del espíritu del Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, una Directiva Europea de 1997 que trata de impulsar el uso de la parcialidad únicamente si se utiliza para una mejor conciliación entre la vida laboral y personal de las personas trabajadoras. Entre los determinantes que se asocian con el empleo a jornada parcial de manera involuntaria, destacan la temporalidad y la baja antigüedad en la empresa, quedando reflejada la dualidad laboral que caracteriza a nuestro mercado laboral. Otro resultado que este estudio muestra es que la brecha de género en parcialidad involuntaria se debe principalmente a la segregación ocupacional. Finalmente, la parcialidad por cuidados afecta al 20% de las mujeres que trabajan a jornada parcial, mientras que este motivo es prácticamente inexistente para sus homólogos varones. El estudio revela que este tipo de parcialidad es altamente involuntaria, pues una alta proporción de estas mujeres trabajarían a jornada completa si el estado les financiara la contratación de una persona profesional para que se hiciera cargo de los cuidados. Asimismo, tener estudios STEAM y trabajar en una empresa de mayor tamaño reduce la probabilidad de las mujeres de trabajar a jornada parcial por cuidados. En definitiva, atajar la parcialidad involuntaria, sea por cuidados o por otros motivos, es esencial si se quiere reducir la precariedad laboral y cerrar la brecha laboral de género.



iseak

Estudio cofinanciado por el Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco en 2023. Agradecemos al personal del Departamento de Trabajo y Empleo del Gobierno Vasco las fructíferas interacciones realizadas para la consecución del informe; a 40dB, por la implementación de la encuesta en las cuales se basa el grueso del presente informe y a Ainhoa Osés por su inestimable trabajo en el desarrollo del cuestionario.

Resumen Ejecutivo

La parcialidad laboral, definida como el empleo por una jornada inferior a la completa, es una medida de flexibilidad laboral. Como tal, de ella se puede beneficiar tanto la empresa (ajustando las horas de contratación a las necesidades de la producción), como la persona trabajadora (mediante una mayor conciliación de la vida laboral y personal). Si bien en los países del entorno muchas personas trabajan a jornada parcial de manera voluntaria, este no es el caso de España ni de Euskadi, siendo la empresa la que se beneficia en su mayoría de dicha medida de flexibilidad.

El mercado laboral en España se caracteriza por abusar de las medidas de flexibilidad externa (por medio de la contratación), en detrimento de la flexibilidad interna (variando elementos específicos de las condiciones laborales), lo que divide a las personas trabajadoras entre *insiders* (personas trabajadoras altamente protegidas y con gran estabilidad laboral) y *outsiders* (con altos niveles de rotación y desprotección laboral). Esto tiene como consecuencia una alta dualidad del mercado laboral. No obstante, en España esta clasificación no ha sido tan ampliamente utilizada para atender al fenómeno de la parcialidad laboral, lo cual constituye una laguna importante en la comprensión del panorama laboral dados los altos niveles de parcialidad involuntaria de nuestro mercado laboral.

La regulación laboral relativa a la parcialidad es una asignatura pendiente en nuestro país. Si bien la Reforma Laboral de 2021 avanza hacia una reducción de la dualidad laboral vía disminución de la temporalidad, apenas se han hecho avances en la línea del *Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial*, una Directiva Europea que en 1997 trata de regular esta modalidad contractual para fomentar su uso de manera únicamente voluntaria.

La parcialidad laboral tiene consecuencias directas sobre la calidad de vida y el bienestar social en España y en Euskadi, siendo uno de los principales responsables de la pobreza laboral, la precariedad presente y futura y la brecha salarial de género, lo que pone de manifiesto la relevancia de estudiar este fenómeno.

Los dos motivos más importantes detrás de la parcialidad en España y en Euskadi son la incapacidad para encontrar un empleo a jornada completa -parcialidad involuntaria- y el cuidado de personas dependientes, también en gran medida indeseado. Además, la parcialidad presenta una enorme brecha de género, recayendo principalmente sobre las mujeres.

Este informe, además de proporcionar una visión general de la parcialidad laboral en España y Euskadi, se enfoca específicamente en los dos motivos principales de la parcialidad y su brecha de género: la parcialidad involuntaria y la parcialidad por cuidados. Para ello, se articulan una serie de preguntas de investigación a las que se da respuesta utilizando los datos de la Encuesta de Población Activa, así como de una encuesta desarrollada específicamente para poder contestar a algunas preguntas que otras bases de datos existentes no cubren.

La comprensión en profundidad del fenómeno de la parcialidad es esencial para enfocar el diseño de las políticas públicas que combatan la parcialidad no deseada y las brechas de género en el empleo, al tiempo que permiten su uso como medida de flexibilidad, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Por este motivo, una vez contestadas las preguntas de investigación, se realizan una serie de recomendaciones en esta dirección.

Preguntas de investigación y sus respuestas

Pregunta de investigación

1. ¿A cuánto asciende la parcialidad, su brecha de género y en qué sectores y ocupaciones se concentra?

La parcialidad en España se sitúa en el 14% y en Euskadi en el 17%, con una importante brecha de género, que se ha mantenido constante en el tiempo: la tasa de parcialidad femenina triplica a la masculina. Para el total nacional, ellas presentan una parcialidad del 22%, frente a un 7% para ellos. En Euskadi, la brecha de género en parcialidad es aún mayor que en España, dada la alta parcialidad

para las mujeres (27% para ellas frente a un 8% para ellos). También es importante destacar que, la parcialidad recae sobre todas las mujeres, independientemente de su condición familiar o su edad.

Los empleos a tiempo parcial se concentran en ocupaciones concretas para las que, en general, no se necesita formación específica. Estas serían limpieza de oficinas y hoteles, empleados domésticos, vendedores de tiendas, camareros, cuidadores de niños y/o personas mayores, etc. Algunas de estas ocupaciones están relacionadas con servicios en horarios acotados y adaptados a las necesidades del cliente (limpieza, empleo doméstico, cuidados...) que justificarían la necesidad de jornadas inferiores a la completa; sin embargo, este no es el caso de otro conjunto de ellas (vendedores, camareros,...).

En cuanto a los sectores de actividad, la parcialidad varía notablemente, afectando especialmente a actividades de los hogares, actividades artísticas y recreativas, hostelería y actividades administrativas. En Euskadi, la parcialidad es todavía mayor en los sectores de la hostelería, actividades administrativas y artísticas y recreativas. También destaca la alta parcialidad en educación, notablemente superior en Euskadi que para el total nacional.

Las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en las ocupaciones y sectores con mayor parcialidad; pero al mismo tiempo, dentro de una misma ocupación y/o sector, también son ellas las que desarrollan en mayor medida los contratos a jornada parcial. Es decir, ocurre al mismo tiempo el fenómeno de segregación horizontal (entre-ocupaciones/sectores) y vertical (intra-ocupaciones/sectores) de género respecto al empleo a tiempo parcial.

Pregunta de investigación

2. ¿Cuáles son los motivos por los que las personas tienen un empleo a jornada parcial?

El principal motivo detrás de la parcialidad en España y en Euskadi es no poder encontrar un empleo a jornada completa, incluso entre las mujeres con hijas/os. El porcentaje de la parcialidad involuntaria asciende al 50%, siendo en España casi un millón de mujeres y 340.000 hombres quienes están empleados a jornada parcial

de manera involuntaria. En Euskadi estas cifras alcanzan las 57.000 mujeres y los 18.000 hombres. Que la incapacidad de encontrar un empleo a jornada completa sea el principal motivo detrás de la parcialidad pone de manifiesto que son principalmente las empresas las que se benefician de la flexibilidad laboral que brinda el empleo a jornada parcial.

En los países del entorno las tasas de parcialidad son mucho mayores a las de España y Euskadi, pero estas se caracterizan por ser altamente voluntarias. Este hecho demuestra que es posible avanzar hacia un modelo en el que la parcialidad se utilice como una medida de flexibilidad para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, tal y como se indica en el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial de la Directiva Europea de 1997.

Cabe destacar también que la parcialidad en España es otra cara de la precariedad laboral, no solo por ser fundamentalmente indeseada, sino porque esta también está asociada con empleos con alta temporalidad y bajos salarios.

De lejos, un segundo motivo detrás de la parcialidad es el cuidado de hijas/os o familiares, pero son las mujeres prácticamente en exclusiva las que trabajan a jornada parcial por este motivo: una de cada cinco lo declaran.

Con el objetivo de cerrar la brecha de género en parcialidad, así como terminar con la parcialidad involuntaria, los dos motivos principales tras la parcialidad deben analizarse por separado.

Pregunta de investigación

3. ¿Quiénes trabajan a jornada parcial de manera involuntaria y cuál es el alcance de la parcialidad involuntaria y su brecha de género?

En España, la tasa de parcialidad involuntaria se sitúa en el 8% -en Euskadi en el 11%- con una importante brecha de género, alcanzando el 14% para ellas frente al 4% para ellos. En Euskadi, la brecha de género es aún mayor debido a la alta incidencia de la parcialidad involuntaria entre las mujeres (19% vs 4%).

La parcialidad involuntaria recae especialmente en las mujeres jóvenes, destacando en Euskadi la altísima parcialidad involuntaria para las mujeres jóvenes altamente cualificadas. En contraposición, apenas hay hombres con estudios superiores en empleos a jornada parcial involuntaria. En este sentido, existe un alto grado de desencaje y sobrecualificación para las mujeres jóvenes altamente cualificadas en España. Por las ocupaciones en las que se encuentran empleadas se deduce que estas mujeres querrían trabajar a jornada completa pero en una ocupación diferente a la actual. Sin embargo, en Euskadi el desencaje y la sobrecualificación son menores, con alta presencia de aquellas que sí se dedican a aquello para lo que se han formado, aunque lo hagan a jornada parcial y desearan hacerlo a jornada completa.

Preguntas de investigación

4. ¿Cuáles son los motivos de la brecha de género en la parcialidad involuntaria?

La mayor parte de la brecha de género en parcialidad involuntaria se debe a la segregación horizontal o entre-ocupaciones. Es decir, si las mujeres y los hombres trabajaran en las mismas ocupaciones, la brecha de género en parcialidad involuntaria se reduciría dos tercios.

Por otro lado, las diferencias de género en características sociodemográficas, laborales, antecedentes familiares y educativos e ideología no ayudan a explicar la brecha de género en la parcialidad involuntaria. Por lo tanto, es la diferente composición ocupacional la que está detrás de los resultados observados a nivel descriptivo, en los que se observa que, en el caso de las mujeres, ser joven se asocia con una alta tasa de parcialidad involuntaria.

Preguntas de investigación

5. ¿Qué otros factores se asocian con la parcialidad involuntaria?

Más allá de la brecha de género y la segregación ocupacional, la baja antigüedad en la empresa y los contratos temporales se relacionan con una mayor probabilidad de empleo a jornada parcial de manera involuntaria; también lo hacen las empresas de menor tamaño. Por el contrario, las variables sociodemográficas son mucho menos relevantes

para el empleo a jornada parcial involuntaria que las laborales. Además, los antecedentes familiares y educativos o la ideología, opiniones y estereotipos no tienen relación con la probabilidad de empleo a jornada parcial involuntaria. Estos resultados vuelven a poner de manifiesto la necesidad de avanzar en medidas que traten de reducir la alta dualidad del mercado laboral como vía para reducir la parcialidad involuntaria.

Pregunta de investigación

6. ¿Quiénes trabajan a jornada parcial por cuidados y por qué motivos lo hacen?

La parcialidad por cuidados es el segundo motivo por el que existen contratos a tiempo parcial en España y en Euskadi, aunque este motivo es utilizado prácticamente en exclusiva por las mujeres: alcanza a un 20% de las mujeres en España y un 22% en Euskadi, frente a un 3,6% de hombres en España y un 6,4% en Euskadi. Como consecuencia, el 95% de las personas que trabajan a jornada parcial por cuidados son mujeres.

Si bien la voluntariedad o no de la parcialidad por cuidados es un debate recurrente, los datos arrojados en este estudio permiten confirmar que la parcialidad por cuidados en España es altamente involuntaria. Más de la mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados contratarían una persona profesional para que se hiciera cargo de los cuidados si el estado se la financiara. En ese caso, a un 69% de estas les gustaría trabajar

a jornada completa. Además, un 75% de mujeres a jornada parcial por cuidados querría volver a estar empleadas a jornada completa cuando ya no sean necesarios los cuidados. También, la mitad de ellas creen que tener un empleo a jornada parcial les perjudica laboralmente.

Por otro lado, un 45% de las mujeres empleadas a jornada parcial por cuidados declaran hacerse ellas cargo en lugar de sus maridos porque ellas ganaban menos. Este resultado indicaría que lograr una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres podría ayudar a cerrar la brecha en la parcialidad por cuidados.

Pregunta de investigación

7. ¿Cuáles son los principales determinantes relacionados con la parcialidad por cuidados?

El nivel educativo de los padres o su situación laboral en la infancia son relevantes para la parcialidad por cuidados presente. También, aquellas mujeres con formación STEAM tienen una probabilidad menor de encontrarse en esta situación. Destaca la importancia del tamaño de la empresa, ya que trabajar en una empresa pequeña se asocia con una mayor

probabilidad de parcialidad por cuidados. Finalmente, otras variables como la nacionalidad propia o de los padres, la ideología actual o la antigüedad en la empresa no se relacionan con la probabilidad de parcialidad por cuidados.

Recomendaciones para las políticas públicas

Las recomendaciones para las políticas públicas se abordan separadamente dependiendo el objetivo que se pretenda alcanzar.

¿Cómo combatir la parcialidad involuntaria?

- Establecer el contrato de trabajo a jornada completa como forma ordinaria de contratación a la par que se desarrollan las medidas de flexibilidad interna: El Real Decreto-ley 32/2021 establece que *el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y que el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora*. De manera análoga, sería necesario normalizar la presunción del contrato a jornada completa, de forma que el uso de la jornada parcial se limite

únicamente a aquellas empresas que por circunstancias concretas justifiquen la necesidad de establecer un contrato por una jornada inferior a la completa. En la misma Reforma Laboral ya se contempla la posibilidad de reducir la jornada cuando las necesidades de producción lo requieren. Asimismo, sería necesario avanzar en la posibilidad de una reducción de la jornada (con una reducción salarial proporcional) siempre y cuando sea la persona trabajadora la que lo solicite, de manera voluntaria.

- **Restringir el uso de la parcialidad a colectivos específicos con dificultades para la inserción laboral de forma temporal como vía de acceso al empleo a jornada completa:** Previamente a la reforma laboral de 1984, el empleo a tiempo parcial en España estaba permitido únicamente para grupos específicos de personas. Las personas sin experiencia laboral previa o cronificadas en el desempleo sería algunos ejemplos de estos colectivos.
- **Fomentar la creación de empleo a tiempo completo y de calidad:** Dirigir las Políticas Activas de Empleo, la política industrial y las ayudas a la contratación hacia aquellas empresas que no tengan personas empleadas con jornadas parciales involuntarias. Por lo tanto, uno de los indicadores a los que se debería atender a la hora de conceder financiación pública que fomente la creación de empleo sería la tasa de empleo parcial involuntario de las empresas.

¿Cómo cerrar la brecha de género en la parcialidad involuntaria?

- **Desarrollar medidas que traten de reducir la segregación horizontal o entre-ocupaciones:** Consultar el Informe ISEAK Osés, Martínez, De la Rica (2024) para una revisión de las propuestas en esta dirección.
- **Incluir el motivo de la parcialidad entre las variables a recoger en los planes de igualdad en las empresas:** Entre la información que las empresas tiene que recoger sobre sus personas empleadas a la hora de desarrollar sus planes de igualdad ya se recoge la necesidad de indicar el tipo de jornada, los turnos de trabajo o los horarios, pero en ningún caso se tienen en cuenta los motivos por los que las personas están realizando un empleo a jornada parcial.

¿Cómo cerrar la brecha de género en la parcialidad por cuidados?

- **Incentivar la reducción de la jornada por cuidados en ambos progenitores de manera simétrica:** En Euskadi, el Decreto 164/2019 establece *una ayuda económica*

a las personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas. Las cuantías ofrecidas se incrementan ligeramente con el porcentaje de jornada que se reducen con la renta del hogar. Además, esta ofrece mayores periodos de concesión en el caso de que la persona solicitante sea hombre. La recomendación iría en la línea de incentivar el uso de la reducción de jornada por cuidados en ambos progenitores, y especialmente los hombres, también vía cuantía económica, no únicamente vía periodos de concesión. En otras palabras, se trataría de compensar la pérdida salarial asociada a la reducción de jornada si esta se produce de manera simétrica en la pareja.

- **Facilitar los cuidados de las personas dependientes desde las instituciones públicas, especialmente en los hogares de menos recursos:** Dada la alta involuntariedad que se ha evidenciado en el caso de la parcialidad por cuidados, sería necesario ofrecer soluciones que permitan trabajar a jornada completa a las mujeres que así lo deseen, evitando que sean ellas las que abandonen parcialmente (o totalmente) el empleo. En el caso de los cuidados de las/os hijas/os, cabría destacar la importancia de reforzar la educación infantil y gratuita de 0 a 2 años. Respecto a los cuidados de las personas adultas dependientes, sería necesario avanzar en la profesionalización y financiación los cuidados de larga duración. Si bien lo ideal sería adoptar este tipo de medidas de manera universal, estas adquieren una relevancia particular para promover la plena integración laboral de las familias con menores rentas.
- **Visibilizar a hombres responsabilizándose de los cuidados de menores y adultos:** la evidencia muestra que los hombres son más propensos a realizar este tipo de acciones si ven a otros hombres hacerlo.

Recomendación general

- **Evaluación de las políticas implementadas:** A modo de recomendación general, cabe finalizar remarcando la importancia de integrar en las reformas legislativas planes de evaluación integrales y rigurosos que permitan conocer las consecuencias de su implementación. Esto permitiría fomentar y escalar aquellas medidas que permiten avanzar en la dirección deseada y/o realizar ajustes en aquellas que no hayan logrado los efectos esperados.

Índice

1. Introducción	13
2. Contexto	17
2.1. Definición de parcialidad	17
2.2. Marco teórico	18
2.3. Marco legislativo	21
2.4. Importancia del estudio de la parcialidad y preguntas de investigación	22
3. Bases de datos	28
3.1. Encuesta de Población Activa	28
3.2. Encuesta ISEAK	29
4. La parcialidad en España y en Euskadi	32
4.1. La parcialidad: un diagnóstico con enfoque de género	32
Sector de actividad	36
Ocupaciones	39
4.2. La parcialidad: otra arista de la precariedad laboral	44
4.3. Motivos de la parcialidad	46
Comparativa europea	49
5. La parcialidad involuntaria	52
5.1. Perfilado: ¿quién trabaja a jornada parcial involuntaria?	52
5.2. El alcance de la parcialidad involuntaria con una perspectiva de género	54
Desencaje y sobrecualificación de las mujeres jóvenes	56
5.3. La brecha de género en la parcialidad involuntaria y la segregación horizontal y vertical	59
La magnitud de cada tipo de segregación	61
5.4. Otros factores determinantes de la parcialidad involuntaria	64
6. La parcialidad por cuidados	70
6.1. Perfilado: ¿quién trabaja a jornada parcial por cuidados?	70
6.2. Los motivos para trabajar a jornada parcial por cuidados	72
6.3. Factores determinantes de la parcialidad por cuidados	74
7. Conclusiones y recomendaciones para las políticas públicas	79
7.1. ¿Cómo combatir la parcialidad involuntaria y cerrar su brecha de género?	80
Conclusiones	80
Recomendaciones para las políticas públicas	81
7.2. ¿Cómo cerrar la brecha de género en la parcialidad por cuidados?	83
Conclusiones	83
Recomendaciones para las políticas públicas	84
8. Referencias	88
Anexo	92

1. Introducción

1. Introducción

Entendiendo la jornada parcial como aquella en la que el horario de trabajo habitual en la empresa es inferior a la jornada completa, España (Euskadi) presenta unas tasas de parcialidad que se han mantenido constantes entre un 12%-16% (13%-19%) en los últimos 20 años. Sin embargo, se trata de un fenómeno que afecta especialmente a las mujeres, cuyas tasas de parcialidad sistemáticamente triplican -o hasta cuadruplican- a las de los hombres. En 2023 la tasa de parcialidad femenina se sitúa en un 22% en España (27% en Euskadi) frente a un 7% (8%) en el caso de los hombres.

La parcialidad laboral emerge como una medida de flexibilidad que puede generar beneficios tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Este recurso permite a las empresas ajustar la carga laboral de acuerdo con las demandas de producción, al mismo tiempo que brinda a las personas empleadas la oportunidad de compatibilizar su vida personal y profesional, promoviendo una mejor conciliación familiar, opciones de formación y/o un aumento del tiempo de ocio, entre otros. De hecho, en la actualidad, la jornada laboral de cuatro días o la reducción de las 40 horas semanales están en el foco del debate público.

No obstante, los resultados derivados de esta medida de flexibilidad están vinculados al poder de negociación tanto de la empresa como de la persona trabajadora, así como al marco legislativo que rige dichas negociaciones. En consecuencia, los motivos detrás del empleo a tiempo parcial pueden ser múltiples, dependiendo de quién se beneficie en mayor medida de esta medida de flexibilidad.

En 1997 se publica un Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial, una Directiva Europea que trata de regular esta modalidad contractual para fomentar su uso por parte de las personas trabajadoras únicamente de manera voluntaria. En este sentido, cabe destacar que, si bien la tasa de parcialidad en España y Euskadi es de las más bajas en comparación con los países del entorno, esta es altamente involuntaria: un 50% de las personas a jornada parcial lo están por no poder encontrar un empleo a jornada completa. Este no es el caso de países como Dinamarca, Alemania o Países Bajos, con una involuntariedad que no supera el 10%.

Estas altísimas cifras de parcialidad involuntaria reflejan el gran desequilibrio entre las empresas y las personas trabajadoras en el caso de España y Euskadi, siendo la empresa la que se beneficia en su mayoría de dicha medida de flexibilidad. De hecho, el fenómeno de la parcialidad en España y en Euskadi se relaciona con otros fenómenos de

precariedad laboral, como son las altas tasas de temporalidad y los bajos salarios. Al mismo tiempo, la parcialidad tiene consecuencias directas sobre la calidad de vida y el bienestar social, siendo una de las principales responsables de la pobreza laboral y la brecha salarial de género.

La dualidad laboral, que divide a las personas trabajadoras entre *insiders* y *outsiders*, es un concepto que ha sido tradicionalmente empleado para distinguir entre relaciones laborales estables e inestables. No obstante, esta clasificación no ha sido tan ampliamente utilizada para atender al fenómeno de la parcialidad laboral, lo cual constituye una laguna importante en la comprensión del panorama laboral dados los altos niveles de parcialidad involuntaria de nuestro mercado laboral. De hecho, si bien la Reforma Laboral de 2021 avanza hacia una reducción de la dualidad laboral vía disminución de la temporalidad, la regulación laboral relativa a la parcialidad es una asignatura pendiente en nuestro país.

Como se mencionaba anteriormente, para comprender el fenómeno de la parcialidad, es necesario tener en cuenta la perspectiva de género, ya que son las mujeres las que predominantemente utilizan este tipo de contrato. En este contexto, la literatura académica relativa al impacto de la llegada de los hijos en los resultados laborales de las mujeres (como el abandono del empleo, las reducciones de jornada o los salarios) es muy amplia.¹ Realmente, hasta la fecha, la mayor parte del debate sobre la parcialidad y su brecha de género se ha centrado en la necesidad de conciliación laboral y familiar. No obstante, estudio de la parcialidad involuntaria como factor principal detrás de la parcialidad y su brecha de género tiene un recorrido mucho menor.

La parcialidad involuntaria es un problema persistente en España y en Euskadi. Además, esta problemática se intensificó durante la Gran Recesión. Por otro lado, las mujeres -al igual que ocurre con la parcialidad por cuidados- también se ven afectadas en mayor medida por este fenómeno. En particular, la segregación ocupacional y sectorial es un factor importante que provoca esta brecha de género, ya que la parcialidad involuntaria se ha relacionado con ocupaciones e industrias altamente feminizadas. Cabe también destacar que España, y especialmente Euskadi, han experimentado unos niveles de segregación persistentemente superiores en comparación con otros países europeos. Por estas razones, la exploración del fenómeno de la parcialidad involuntaria desde una

¹ Kleven et al (2018); England (2005); Wilde et al (2012), De la Rica et al (2021), Doepke et al (2019) y Olivetti y Petrongolo (2017) son algunos ejemplos.

perspectiva de género y teniendo en cuenta la segregación como elemento central se presenta como un tema de investigación relevante.²

Este informe, además de proporcionar una visión general de la parcialidad laboral en España y Euskadi, se enfoca específicamente en los dos motivos principales de la parcialidad y su brecha de género: la parcialidad involuntaria y la parcialidad por cuidados. Para ello, en primer lugar, se realiza un diagnóstico de la parcialidad en España y en Euskadi, atendiendo a los fenómenos de segregación ocupacional y sectorial desde una perspectiva de género. En segundo lugar, se indaga en los motivos de la parcialidad y se desarrolla una comparativa europea. En tercer lugar, se estudia el alcance de la parcialidad involuntaria por colectivos y se perfila a las personas en esta situación. A continuación, se da respuesta a cuáles son los factores determinantes detrás de este tipo de parcialidad, así como detrás de su brecha de género. Por último, se analizan los motivos de la parcialidad por cuidados, únicamente utilizada por mujeres, así como los determinantes asociados a ella.

La comprensión en profundidad del fenómeno de la parcialidad es esencial para enfocar el diseño de las políticas públicas que combatan la parcialidad no deseada y las brechas de género en el empleo, al tiempo que permiten su uso como medida de flexibilidad, tanto para las empresas como para las personas trabajadoras. Por este motivo, una vez contestadas las preguntas de investigación, se proponen una serie de recomendaciones en esta dirección.

² Algunas referencias de la literatura académica que plantean este debate son las siguientes: Acosta-Ballesteros et al. (2021); Acosta-Ballesteros et al. (2018); Bell y Blanchflower (2013); Weststar (2011); Kjeldstad y Nymoen, (2012a, b); Barret y Doiron (2001); Kameråde y Richardson (2018); Osés et al. (2024) e Iglesias-Fernández et al (2012).

2. Contexto

2. Contexto

2.1. Definición de parcialidad

El contrato de trabajo a tiempo parcial se define como *aquel en el que se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable, siendo este un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal ([Ministerio de Trabajo y Economía Social](#)). Análogamente, de acuerdo con la definición del Instituto Nacional de Estadística (INE) basada en la [Convención sobre el trabajo a tiempo parcial](#) (ILO, 1994) la parcialidad hace referencia a la *jornada laboral normal cuya duración es menor de la acordada mediante convenio colectivo o en la que el horario de trabajo habitual de la empresa (ya sea diaria, semanal o mensual) es de media jornada, tres cuartos de jornada, cuatro quintos de jornada, etc.**

La información sobre el número de empleos a tiempo parcial en España se obtiene de diferentes fuentes. Para recoger información sobre el tipo de jornada, la Encuesta de Población Activa (EPA) -desarrollada por el INE- hace la siguiente pregunta a las personas que declaran haber trabajado a cambio de remuneración la semana de referencia:

19. ¿Qué tipo de jornada tiene en su trabajo, completa o parcial?	PARCO1
Completa	1 <input type="checkbox"/> Pasar a cuadro antes de 22
Parcial	6 <input type="checkbox"/>
No sabe	0 <input type="checkbox"/> Pasar a cuadro antes de 22

Asimismo, para aquellas personas que responden haber trabajado a jornada parcial, la EPA incorpora otra pregunta de especial relevancia, relacionada precisamente con los motivos de esa parcialidad. Esa pregunta es la siguiente:

20. ¿Por cuál de los siguientes motivos tiene jornada parcial en su trabajo?. Le leo las opciones	PARCO2
Seguir cursos de enseñanza o formación	1 <input type="checkbox"/>
Enfermedad o incapacidad propia	2 <input type="checkbox"/> Pasar a cuadro antes de 22
Cuidado de niños o de adultos enfermos, incapacitados o mayores	3 <input type="checkbox"/>
Otras obligaciones familiares o personales	4 <input type="checkbox"/>
No haber podido encontrar un trabajo de jornada completa	5 <input type="checkbox"/>
No querer un trabajo de jornada completa	6 <input type="checkbox"/> Pasar a cuadro antes de 22
Otras razones	7 <input type="checkbox"/>
No sabe	0 <input type="checkbox"/>

La Seguridad Social, en contraste con la EPA, registra el tipo de jornada según el tipo de contrato que se firma con la empresa.³ En el caso de los datos de la Seguridad Social la parcialidad aplica únicamente las personas del régimen general, pero no a las personas autónomas (no es así en el caso de la EPA). Como consecuencia, la información recogida en la EPA y en la Seguridad Social no coinciden necesariamente. Además de circunscribirse a diferentes colectivos de personas trabajadoras, esta discrepancia se debe a que si bien la EPA es una encuesta, la Seguridad Social está basada en datos de registros administrativos.

En este estudio, si bien no se utilizarán datos de Seguridad Social, se decide **limitar el análisis de la parcialidad a las personas asalariadas**, puesto que es el colectivo sobre el que se puede actuar desde las instituciones públicas de cara a una regulación relacionada con las horas de trabajo.

2.2. Marco teórico

El empleo a tiempo parcial es una medida de flexibilidad laboral. La flexibilidad laboral se refiere a la capacidad de las empresas y de las personas trabajadoras para adaptar sus condiciones laborales a cambios o variaciones según las circunstancias o las necesidades. Estas variaciones pueden venir tanto por parte de la empresa como por parte de la persona trabajadora. Existen varios tipos de flexibilidad laboral. Entre otros, la conocida como *flexibilidad del mercado laboral* hace referencia a los aspectos regulados por la legislación laboral de un país o región cuyo objetivo es dotar a las empresas de elevados márgenes de movilidad en las relaciones laborales que genera con sus personas empleadas (Fernández, 2011).⁴

Existen dos tipos de flexibilidad del mercado laboral: interna y externa. La flexibilidad interna o flexibilidad en la regulación de las condiciones de trabajo es aquella que existe

³ Así, de acuerdo con los datos de la Seguridad Social, el contrato más habitual a tiempo completo sería el 100 "Indefinido a tiempo completo ordinario" y el más habitual a tiempo parcial sería el 200 "Indefinido a tiempo parcial ordinario". A estos hay que añadirles los contratos temporales que, de manera análoga, serían el 401 o 402 "Temporal a tiempo completo, obra o servicio/eventual producción", respectivamente y el 501 o 502 "Temporal a tiempo parcial obra o servicio/eventual producción", según los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales

⁴ Otros tipos de flexibilidad laboral serían la flexibilidad de la organización productiva (subcontratación de la producción de bienes y/o de la prestación de servicios - Echeverría, 1997); flexibilidad de la gestión productiva (capacidad tecnológica de una empresa - Díaz, 1996); flexibilidad de la organización de trabajo (necesidad de la empresa de contar con fuerza de trabajo capaz de adaptarse fácilmente a las fluctuaciones de la demanda, - Perelló, 2006 y Guerra, 1995)

para crear contratos de trabajo individuales que permitan variar elementos específicos de las condiciones laborales, dentro de los márgenes permitidos por la ley (Perelló, 2006). Este tipo de flexibilidad estaría compuesta por la flexibilidad salarial, la flexibilidad en los horarios de trabajo, en la jornada de trabajo y la flexibilidad funcional.⁵ Por el contrario, la flexibilidad externa, también denominada flexibilidad en el empleo, contractual o en el margen, permite al empleador ajustar el número de personas trabajadoras o las horas que trabajan según las necesidades de la empresa, con mayor agilidad y menor coste. Esto se hace por medio de la contratación a través de modalidades distintas al contrato de duración indefinida (Fernández, 2011).⁶

Como consecuencia de las medidas de flexibilidad, las personas empleadas se pueden clasificar en dos tipos: *insiders* y *outsiders*. Las denominadas *insiders* son aquellas personas en plantilla con mayor antigüedad en la empresa y con contrato indefinido; las *outsiders* son las nuevas entrantes, quienes tienen contratos temporales, por obra y servicio, empleos a jornada parcial de manera involuntaria, contratos eventuales, de interinidad, contratos por hora, personal subcontratado, etc. En contraposición con los *insiders*, con alta protección laboral y baja rotación, a este segundo tipo de formas de contratación se las conoce como *empleo atípico* (ILO, 2016) y sus condiciones laborales son normalmente precarias e inestables. El propio Parlamento Europeo ha reconocido que algunas formas atípicas de empleo suponen riesgos para la precariedad e inseguridad laboral, como el trabajo a tiempo parcial involuntario.⁷ De hecho, la Comisión Europea (2017) destaca la estrecha relación entre el comportamiento del mercado laboral y los cambios en el empleo a tiempo parcial involuntario: allí donde la tasa de desempleo aumenta más, también lo hace la proporción de trabajo a tiempo parcial involuntario. Esta división de las personas empleadas en dos categorías da nombre a la conocida *dualidad del mercado de trabajo*, altamente presente en las regiones del sur de Europa, como España o Euskadi.

Las ventajas y posibilidades que ofrece la flexibilidad laboral para las empresas son múltiples, pero la flexibilidad también puede beneficiar a las personas trabajadoras. La

⁵ La flexibilidad salarial es aquella por la que el salario total puede depender de los niveles de producción; la flexibilidad en los horarios de trabajo consistente en la disposición, por parte de la empresa, de las horas de trabajo que deben ejecutar sus empleados; la flexibilidad en la jornada de trabajo permite a la empresa mantener sus funciones los siete días de la semana las veinticuatro horas del día y la flexibilidad funcional hace referencia a la movilidad interna de los puestos de trabajo (Fernández, 2011).

⁶ Ver López (2002), Echeverría (2003) y Ramírez (2001) para más detalles sobre este tipo de flexibilidad.

⁷ Resolución del Parlamento Europeo, 4 de julio de 2017, sobre las condiciones de trabajo y el empleo precario.

jornada parcial puede ser beneficiosa para quienes buscan equilibrar el trabajo con otras actividades, como los estudios, el cuidado de personas dependientes, otras responsabilidades familiares y/o personales o simplemente desean trabajar un menor número de horas. En este sentido, la parcialidad permite alcanzar un mejor equilibrio entre la vida profesional y personal. Por lo tanto, ofrecer jornadas parciales puede ser una estrategia de atracción y retención de talento que utilicen las empresas para aumentar la satisfacción laboral de las personas empleadas. De hecho, algunas empresas ya están adoptando enfoques más flexibles para adaptarse a las preferencias y necesidades cambiantes de la fuerza laboral actualmente.⁸ En este contexto, se enmarca precisamente el debate actual sobre la jornada laboral de 4 días.

Los resultados de la flexibilidad pueden ser muy diferentes dependiendo de quién se beneficie de ella. Tal y como explican Kavli et al (2019), es en el lugar de trabajo donde las personas empleadas negocian los horarios con el empleador; pero la relación de poder suele ser asimétrica. Si bien las personas empleadas suelen ser, en general, el agente más débil, algunas pueden tener una posición más fuerte que otras si poseen un capital humano atractivo para la empresa, como la experiencia laboral o los conocimientos especializados. Este capital influirá en la facilidad o dificultad para sustituir a la persona empleada (Crouch, 1982) y, por tanto, en su capacidad para negociar su salario, así como de conseguir un puesto a tiempo parcial de manera voluntaria. Por el contrario, en aquellos casos en los que la capacidad de sustitución de la persona empleada es alta -por no poseer un capital humano especialmente atractivo para la empresa-, las instituciones públicas mediante la legislación laboral, pueden prohibir determinados comportamientos de la empresa que perjudiquen al colectivo de personas trabajadoras. Por otro lado, el diálogo social, que se traslada a los convenios colectivos, es otro agente fundamental para nivelar esa posible asimetría de poder que en principio favorece a las empresas.

La parcialidad puede actuar como una medida de flexibilidad tanto interna como externa. Por un lado, la flexibilidad interna permite a las personas empleadas trabajar menos horas del equivalente a una jornada laboral completa con el objetivo de conciliar su vida laboral y personal y disfrutar de mayor tiempo de ocio. También la flexibilidad interna permitiría a las empresas reducir las horas de trabajo de las personas empleadas según las necesidades de la producción. Por otro lado, la flexibilidad externa permite a las empresas hacer contratos por un número de horas inferior a la jornada completa,

⁸ Son conocidos los casos de grandes empresas tecnológicas que han implementado programas de trabajo flexible, incluyendo la opción de jornadas reducidas (ver [aquí](#), [aquí](#) o [aquí](#), entre otros).

pudiendo ser el caso de que las personas empleadas prefieran trabajar un mayor número de horas a cambio de una mayor remuneración.

Históricamente, en el caso de España la flexibilidad interna apenas se ha explorado, mientras que la flexibilidad externa ha seguido una tendencia creciente desde mediados de los años noventa (Maestripieri y León, 2017). Como consecuencia, en un contexto de altas tasas de desempleo y lento crecimiento económico, la flexibilidad externa acaba siendo un mecanismo de dualización del mercado laboral en el que la parcialidad incrementa las tensiones entre la vida familiar y laboral, en lugar de reducirlas (Muffels y Wilthagen, 2011).⁹ La reforma laboral de 2021 trata de romper con esta tendencia.

2.3. Marco legislativo

La regulación del empleo a tiempo parcial ha sido modificada varias veces en las últimas décadas en España. La primera reforma de calado que afectó a la parcialidad en España se produjo en 1984.¹⁰ Con anterioridad a la entrada en vigor de esta ley, el empleo a tiempo parcial en España estaba muy restringido a grupos específicos de personas, como quienes provenían de una situación de desempleo o personas jóvenes menores de 25 años. La Ley 32/1984 flexibilizó el mercado laboral y, al igual que amplió las posibilidades de contratación temporal -dejando de ser necesario justificar los motivos por los que se contrataba temporalmente-, permitió la contratación por una jornada inferior a la completa a toda la población activa (Maestripieri y León, 2017). Tal y como explica Ibañez (2011) esa modificación legislativa no entendía el empleo a tiempo parcial como una forma de desarrollar buenas oportunidades laborales, ni siquiera para las mujeres, que eran las mayores usuarias del mismo. El 1997 se publica una Directiva Europea ([Directiva 97/81/CE: el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial](#)) cuyo objetivo es actuar como Acuerdo marco para regular el trabajo a tiempo parcial en la Unión Europea y mejorar las condiciones laborales de este tipo de contrato, **fomentar su uso únicamente de forma voluntaria**, contribuir a la flexibilización de las jornadas según las necesidades tanto de las empresas como de las personas trabajadoras, así como evitar

⁹ En el caso de los países nórdicos, la incorporación de un gran número de mujeres al empleo remunerado se produjo a través de los empleos a jornada parcial en los años setenta y ochenta, momento en el que se establecieron unas condiciones favorables para la introducción de normativas laborales que garantizaban la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial (Ellingsæter y Leira, 2006). En el caso de España, por el contrario, Maestripieri y León (2017) sugieren que la entrada de las mujeres en el mercado laboral en España podría haber perjudicado el desarrollo del trabajo a tiempo parcial de buena calidad.

¹⁰ Ley 32/1984, de 2 de agosto, sobre modificación de determinados artículos de la Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores ([aquí](#)).

discriminaciones contra las personas empleadas a tiempo parcial. En consecuencia, la legislación en España se ha ido modificando para adecuarse al marco europeo,¹¹ sin embargo, y como se verá a lo largo de este informe, ninguna de las reformas aplicadas ha logrado hacer atractivo el empleo a tiempo parcial.

La Reforma Laboral de 2021 no evita la dualidad laboral relativa a la parcialidad involuntaria. Uno de los objetivos del [Real Decreto-ley 32/2021](#) ha sido el de reducir la dualidad laboral vía reducción de la temporalidad, estableciendo por defecto la contratación bajo contrato indefinido e incrementando la necesidad de justificación por parte de la empresa para hacer uso de los contratos temporales. Además, la Reforma Laboral trata de fomentar las medidas de flexibilidad interna, por ejemplo, mediante los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE), que pretenden evitar despidos colectivos y ajustar la plantilla a las necesidades de la producción, o contemplando la posibilidad de reducir la jornada cuando las necesidades de producción lo requieren. Por lo tanto, si bien se han dado pasos en el desarrollo de medidas de flexibilidad interna, la regulación de la parcialidad sigue siendo una asignatura pendiente. Actualmente, aunque son los convenios sectoriales los que prevalecen frente a los de las empresas respecto jornada laboral y salario, los convenios de empresa siguen siendo centrales para regular el horario y la distribución del tiempo de trabajo, así como la elección entre abono o compensación de horas extraordinarias.

2.4. Importancia del estudio de la parcialidad y preguntas de investigación

La pobreza laboral en España se debe principalmente a la escasez de horas trabajadas. Actualmente, en España un 13% de las personas empleadas se encuentra en riesgo de pobreza y/o exclusión, en Euskadi un 10,2%.¹² El Salario Mínimo Interprofesional (SMI) se sitúa en 1.260 euros al mes, frente al umbral de riesgo de pobreza de 800 euros.¹³ Es decir, para alcanzar el umbral de riesgo de pobreza es necesario trabajar al menos un 60% de la jornada completa si se tiene un salario equivalente al SMI. En este sentido, un

¹¹ La regulación actual relativa al empleo a tiempo parcial puede encontrarse [aquí](#).

¹² Fuente: [ISEAKLab - Observatorio de Pobreza y Desigualdad de España](#), con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2023, que hace referencia a la situación en 2022.

¹³ En 2022 el ingreso mediano (equivalente) en España se sitúa en 1.334 euros, según la Encuesta de Condiciones de Vida de 2023, con datos de ingresos de 2022- lo que sitúa al umbral de riesgo de pobreza (60% de la mediana) en 800 euros. Actualmente, el Salario Mínimo Interprofesional en España se sitúa en 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas, lo que equivale a 1.260 euros/mes.

empleo a tiempo parcial equivalente al 50% de la jornada laboral y un salario mínimo sitúa en riesgo de pobreza a la persona trabajadora.¹⁴

La baja intensidad laboral es el principal determinante de la precariedad laboral presente y futura. Tal y como demuestran Gorjón et al (2021), el riesgo de precariedad laboral a medio plazo viene determinado, sobre todo, por una escasez de horas trabajadas en el pasado. La parcialidad laboral, por lo tanto, no solo tiene consecuencias sobre la situación laboral presente, sino que deja secuelas en el futuro laboral, lo que se conoce como *efecto cicatriz*. Esta problemática afecta a dos de cada tres jóvenes en España y a un 70% en Euskadi, que comienzan trabajando en una situación laboral precaria.

Existe una relación inversa entre el nivel de ingresos salariales y el uso de la jornada a tiempo parcial. Al mismo tiempo, la parcialidad recae principalmente en las mujeres. Como muestra la Figura 1, apenas hay personas empleadas a tiempo parcial a partir del decil 5 de ingresos salariales, es decir, la mitad de la población con mayores ingresos

Figura 1. Distribución de las personas asalariadas por deciles salariales, según tipo de jornada y género.



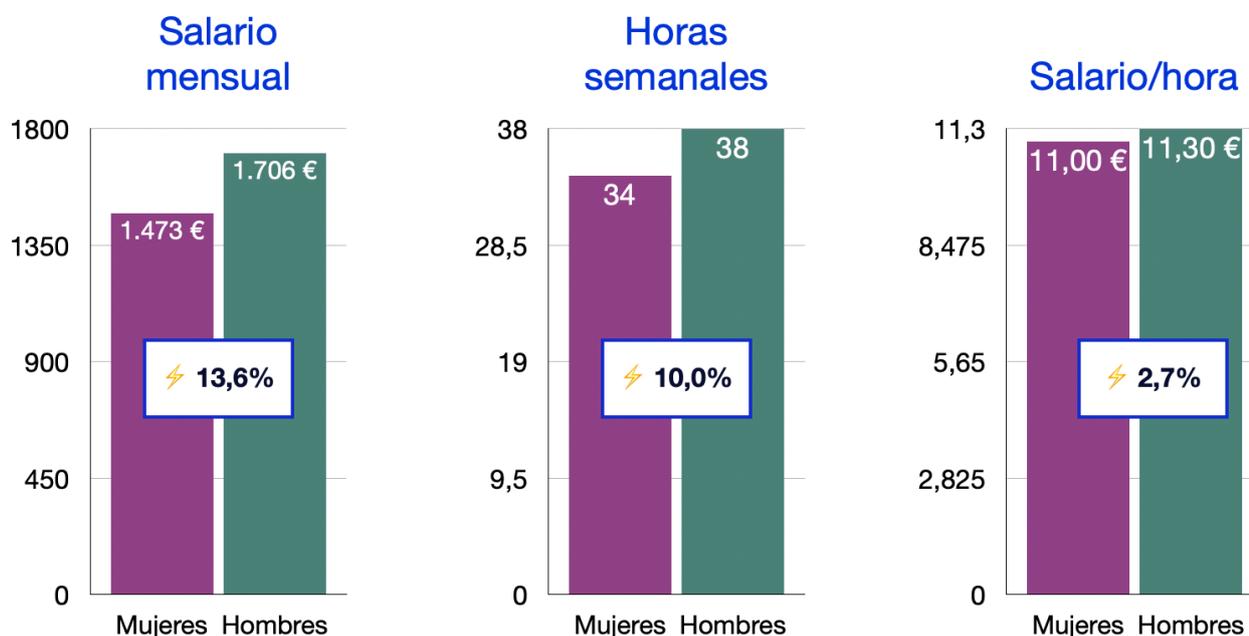
FUENTE: De La Rica et al (2022) con datos de la Encuesta de Condiciones de Vida 2019 (INE).

¹⁴ Estos cálculos solo aplican en el caso de los hogares unipersonales. Para el resto de los hogares el umbral de riesgo de pobreza cambia en función del número de miembros y la posibilidad de superarlo dependerá también del resto de ingresos en el hogar.

salariales. Por el contrario, la parcialidad recae en los deciles inferiores y, especialmente, sobre las mujeres. Atendiendo al 20% de las personas con menores ingresos por salario (deciles 1 y 2), una de cada cuatro es una mujer a jornada parcial, frente a un 7% de hombres con ese tipo de contrato. Dada la relevancia de la brecha de género para entender la parcialidad, este será el eje central del informe.

La brecha salarial de género sería prácticamente inexistente si las mujeres trabajasen las mismas horas que los hombres. A día de hoy, todavía las mujeres ingresan menores salarios netos (a lo largo de un año o de un mes) que los hombres. En concreto, la brecha de género en el salario anual se sitúa en un 18,4% en España.¹⁵ Sin embargo, las mujeres trabajan de media 29 horas semanales, frente a las 34 horas que trabajan los hombres, es decir, una brecha en horas trabajadas del 16,4%.¹⁶ Con un cálculo directo se deduce que la brecha de género en salario/hora se sitúa en el 2,3% (ver Figura A1 del [Anexo 1](#)). En el caso de Euskadi, la brecha de género en el salario mensual se sitúa en el 13,6%, mientras que, una vez que se ajusta por la diferencia en horas trabajadas, la brecha en salario/hora desciende al 2,7%.¹⁷

Figura 2. Brechas de género en el salario mensual, horas trabajadas y salario/hora - Euskadi.



FUENTE: De La Rica et al (2021b) con datos de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales (2020).

¹⁵ Fuente: Encuesta Anual de Estructura Salarial 2023, con datos de 2021 (INE).

¹⁶ Fuente: Encuesta de Población Activa, 2021 (INE).

¹⁷ Esta cifra no es directamente comparable con la mostrada para el total nacional por hacer referencia al salario mensual en lugar del anual y al año 2020 en lugar del año 2021. Asimismo, la base de datos utilizada tampoco es la misma.

En definitiva, la parcialidad tiene numerosas consecuencias para el bienestar social, siendo responsable en gran medida de la pobreza y la precariedad laboral, así como de la brecha salarial de género. Para reducir la pobreza laboral y la precariedad hay que avanzar en medidas que incrementen la intensidad laboral, mediante el fomento del empleo a jornada completa. Asimismo, para cerrar la brecha salarial de género es necesario cerrar la brecha de género en parcialidad.

El objetivo de este estudio es arrojar luz sobre el fenómeno de la parcialidad en España y en Euskadi. De cara a diseñar medidas que puedan abordar la problemática planteada, es importante conocer los detalles de dicho fenómeno. En este sentido, el presente informe aborda las siguientes cuestiones. En **primer** lugar, se realiza un diagnóstico de la parcialidad y sus brechas de género, ahondando en su alcance por sectores y ocupaciones. En **segundo** lugar, también con una perspectiva de género, se indaga en los motivos detrás de la parcialidad, puesto que esta es la variable central de cara a hacer recomendaciones para el diseño de políticas públicas. A la vista de las respuestas de la segunda cuestión planteada, en **tercer** lugar se desarrolla un diagnóstico de la parcialidad involuntaria (el motivo predominante). Dado que la parcialidad involuntaria recae considerablemente en mayor medida en las mujeres que en los hombres, la **cuarta** pregunta se centra en los motivos de la brecha de género en la parcialidad involuntaria, es decir, se trata de entender por qué son las mujeres las que desempeñan en mayor medida que los hombres los empleos a jornada parcial involuntaria. Una vez conocidos los motivos de la brecha de género en la parcialidad no deseada, en **quinto** lugar se indaga sobre el resto de factores que están detrás de la misma, tanto para las mujeres como para los hombres. A continuación, el trabajo se centra en el segundo motivo más relevante para la parcialidad, el cuidado de personas dependientes, que recae en su práctica totalidad sobre las mujeres. Por tanto, en **sexto** lugar, se desarrolla un diagnóstico de la parcialidad por cuidados, ahondando en sus motivos. Finalmente, la **séptima** pregunta hace referencia a los factores personales y sociodemográficos, antecedentes familiares y educativos y otros factores laborales relacionados con la parcialidad por cuidados (para las mujeres). Una vez ofrecida una respuesta a cada una de las preguntas planteadas, este informe finaliza con una sección de **conclusiones y recomendaciones** para abordar la problemática identificada. Esta se clasifica en dos grandes bloques: en el primero se incluyen propuestas enfocadas a reducir la parcialidad involuntaria y su brecha de género; en el segundo, el objetivo de las recomendaciones es cerrar la brecha en la parcialidad por cuidados.

Preguntas de investigación

1. ¿A cuánto asciende la parcialidad, su brecha de género y en qué sectores y ocupaciones se concentra?
2. ¿Cuáles son los motivos por los que las personas tienen un empleo a jornada parcial?
3. ¿Quiénes trabajan a jornada parcial de manera involuntaria y cuál es el alcance de la parcialidad involuntaria y su brecha de género?
4. ¿Cuáles son los motivos de la brecha de género en la parcialidad involuntaria?
5. ¿Qué otros factores se asocian con la parcialidad involuntaria (tanto para mujeres como para hombres)?
6. ¿Quiénes trabajan a jornada parcial por cuidados y por qué motivos lo hacen?
7. ¿Cuáles son los principales determinantes relacionados con la parcialidad por cuidados?

3. Bases de datos

3. Bases de datos

3.1. Encuesta de Población Activa

La principal base de datos utilizada en este estudio es la Encuesta de Población Activa (EPA). En general, el análisis se centrará en el segundo trimestre de 2023, si bien en algunos casos será necesario utilizar datos de años previos para completar el análisis. Esta base de datos se desarrolla trimestralmente por el INE. Se decide utilizar los datos de la EPA por ser la principal fuente de información utilizada para los estudios relacionados con el mercado laboral. Asimismo, se selecciona el segundo trimestre de 2023 por ser un trimestre en el que la estacionalidad no supone una alteración particular del mercado laboral.

La EPA es representativa a nivel regional por lo que utilizando sus datos se puede conocer la problemática de la parcialidad en el caso concreto de Euskadi, para el que se replicará el análisis con el fin de conocer sus peculiaridades. Sin embargo, cabe mencionar que los análisis que exijan determinados niveles de desagregación de algunas variables -como, por ejemplo, la ocupación- no podrán ser replicados para el caso de Euskadi por no poderse garantizar la representatividad de los resultados.¹⁸

Otra ventaja que presenta la EPA es que esta base de datos no es única de España, sino que también se recoge en otros países del entorno. En concreto, a la unión de las EPAs de los países europeos se le denomina European Labour Force Survey (ELFS). La posibilidad de realizar una comparativa internacional de la problemática tratada es otra de las virtudes por las cuales se utiliza esta base de datos.

La Encuesta de Población Activa se realiza a casi 130.000 personas en 53.000 hogares en España y a 5.000 personas en 2.200 hogares en Euskadi. Es, por tanto, una encuesta dirigida a hogares a la que todas las personas convivientes deben responder. Esta, para las personas mayores de 16 años, incluye principalmente preguntas relacionadas con la situación laboral y, para las personas ocupadas, información específica como la situación profesional (asalariado o autónomo), tipo de empleador (público o privado), tipo de contrato (indefinido o temporal) y jornada (parcial o completa), motivos de la jornada parcial (indicados anteriormente), antigüedad en la empresa, horas pactadas, horas extra,

¹⁸ Desafortunadamente, no existe una base de datos similar para Euskadi con la información necesaria para replicar el análisis. La Población en Relación con la Actividad (PRA) del Eustat, por ejemplo, no tiene en cuenta los motivos de la jornada parcial, variable central de este estudio.

ocupación (CNO-11 a tres dígitos), sector de actividad (CNAE-2009 a tres dígitos), etc. Para las personas en desempleo o personas inactivas, también recoge información detallada de su situación. Al mismo tiempo, la EPA incluye una serie de preguntas relacionadas con variables sociodemográficas como el género, la edad, el nivel formativo, la nacionalidad, la provincia de residencia, etc. y preguntas relacionadas con la relación de las personas convivientes. El cuestionario completo puede consultarse [aquí](#).

3.2. Encuesta ISEAK

El análisis se complementa con datos de la Encuesta ISEAK. Esta encuesta es desarrollada por la Fundación ISEAK a una muestra representativa de la población española de casi 5.000 personas con una sobre-representación de la población vasca de 1.000 personas. Esta encuesta, en contraposición con la EPA, se desarrolla únicamente a personas entre 18 y 49 años de edad, hecho que hay que tener en cuenta a la hora de interpretar los resultados.

La encuesta ISEAK se divide en una serie de bloques. El primero de ellos es un bloque relativo a las características sociodemográficas básicas, como el género, la edad, el nivel educativo y el nivel de renta. Un segundo bloque recopila preguntas relacionadas con el **ámbito laboral**, coherentes con las que se preguntan en la EPA: situación laboral y, para las personas empleadas, tipo de contrato y jornada, motivos de la parcialidad para quienes declaran tener un empleo a jornada parcial, ocupación, sector de actividad, horas pactadas, etc. Se desarrolla un tercer bloque que trata de **indagar en la parcialidad**. Este solo es contestado por una muestra aleatoria de la mitad de la población encuestada.¹⁹ En este bloque se hacen una serie de preguntas específicas según la situación laboral de las personas que contestan, es decir, dependiendo de si son personas asalariadas a jornada completa (JC), a jornada parcial (JP), en desempleo o inactivas. Asimismo, este bloque incluye una pregunta relativa a la situación laboral de los padres en la infancia, especificando en el tipo de jornada. Un cuarto bloque incluye preguntas relativas a los **antecedentes familiares y educativos**, tales como la nacionalidad y el nivel educativo y la rama de estudio de sus padres, el tipo de educación recibida (tradicional o progresista), el tipo de escuela a la que acudió (pública o privada, laica o religiosa) y las expectativas laborales que tenía antes de tomar la decisión de realizar los estudios máximos

¹⁹ A este bloque contestan 2.359 personas seleccionadas del conjunto de personas que contestan a la encuesta. La selección no es aleatoria puesto que existe una sobre-representación de las personas a jornada parcial. En concreto, se elige a un 70% de personas en esta situación, frente a un 30% de la situaciones restantes. Las 2.444 personas restantes no seleccionadas para este bloque contestan a una serie de preguntas de bloque diferente que no se utilizan en este análisis.

alcanzados (priorizar familia, entorno social o vida profesional). Finalmente, se recogen una serie de preguntas sobre sus **preferencias políticas** y su opinión acerca de algunas políticas públicas concretas.²⁰

En particular y para el desarrollo de los análisis del presente documento se utilizará principalmente la EPA. El complemento con la Encuesta ISEAK se desarrollará cuando las variables relativas a los antecedentes familiares y educativos o las preferencias políticas sean relevantes. En concreto, será la sección destinada a la parcialidad por cuidados aquella sección en la que, en lugar de la EPA, se utiliza como fuente de datos principal la Encuesta ISEAK. Para el resto de los análisis, salvo ejercicios complementarios que se muestren en el anexo, se utilizará la EPA.

²⁰ Una explicación más detallada del cuestionario puede encontrarse en el Informe ISEAK Osés, Martínez, De la Rica (2024).

4. La parcialidad en España y en Euskadi

4. La parcialidad en España y en Euskadi

Pregunta de investigación

1. ¿A cuánto asciende la parcialidad, su brecha de género y en qué sectores y ocupaciones se concentra?

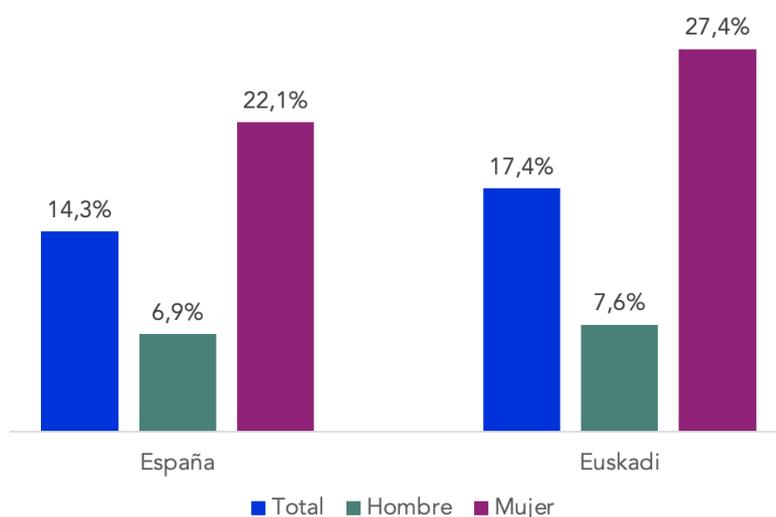
4.1. La parcialidad: un diagnóstico con enfoque de género

La parcialidad en España se sitúa en el 14%, en Euskadi en el 17%. La proporción de personas asalariadas con un empleo a jornada parcial es ligeramente superior en la Comunidad Autónoma Vasca (CAV) que en el total nacional, con una diferencia de 3 puntos porcentuales.

Existe una importante brecha de género en la parcialidad: la tasa de parcialidad femenina triplica a la masculina. Frente a un 22% de mujeres a jornada parcial, en España se encuentran un 7% de hombres, es decir, una diferencia de 15 puntos porcentuales.

En Euskadi la brecha de género en parcialidad es mayor que en España, dada la alta parcialidad de las mujeres, del 27%. Ellos también presentan tasas de parcialidad ligeramente superiores a las de los hombres en el total nacional (8%), pero en este caso la brecha de género también es mayor, de casi 20 puntos. Estos datos ponen de manifiesto la importancia de analizar la parcialidad con una perspectiva de género.

Figura 3. Tasa de parcialidad, total y por género - España y Euskadi

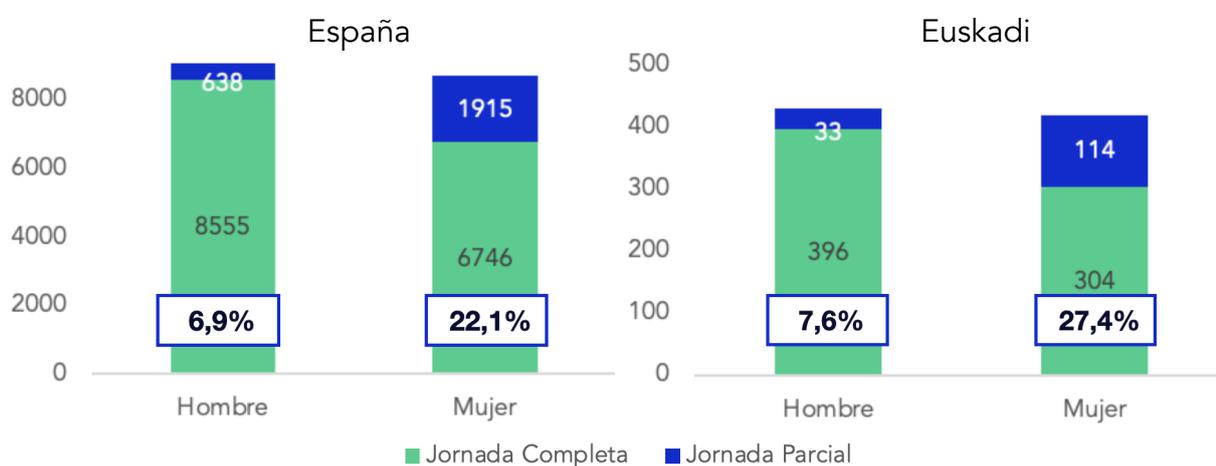


FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

En España trabajan a jornada parcial casi 2.000.000 de mujeres, frente a 640.000 hombres. Si bien son menos las mujeres asalariadas que los hombres, tanto en términos relativos (tasa de parcialidad) como absolutos (número de personas) las mujeres superan notablemente a los hombres absorbiendo la mayoría de los empleos a jornada parcial.

En Euskadi el número de mujeres que trabajan a jornada parcial es de 114.000, frente a 33.000 hombres. También en Euskadi son más los hombres asalariados que las mujeres, pero, al igual que para el total nacional, también son ellas las que absorben en mayor medida los empleos a jornada parcial, siendo más del triple las mujeres trabaja bajo esta modalidad.

Figura 4. Tipo de contrato (miles de personas) y tasa de parcialidad (%) - España y Euskadi



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

La parcialidad recae sobre todas las mujeres, no importa su condición familiar ni la edad. Las mujeres trabajan menos horas que los hombres independientemente de la edad o la situación familiar (Figura 5). Si bien es cierto que las personas menores de 30 años trabajan menos horas que las de más edad, incluso las mujeres de menos de 30 años trabajan menos horas que los hombres de su misma edad. Además, cabe destacar que la parcialidad no es un fenómeno que se centre en mujeres con hijos, sino que también las que no tienen hijos, ya sea solteras o vivan o no con la pareja, también trabajan sistemáticamente menos horas que los hombres en la misma situación, aunque es cierto que existe una ligera disminución en la media de horas trabajadas por semana de casi 2 horas si se comparan mujeres solteras y/viviendo sin la pareja y sin hijos con aquellas que viven en pareja y tienen hijos.

En Euskadi, las horas trabajadas disminuyen ligeramente con la vida en pareja o la tenencia de hijos, especialmente para las mujeres; para ellas también disminuyen con la edad, al contrario que para los hombres, que aumentan ligeramente. Aquellas mujeres solteras y/o que viven sin pareja y sin hijos trabajan de media 36 horas semanales, a diferencia de las que viven en pareja pero sin hijos, que trabajan 34, y de las que viven en pareja y con hijos, que trabajan 32. En el caso de los hombres, también existe una ligera reducción, pero tan solo de 1 hora semanal. Atendiendo a la edad, las mujeres jóvenes son las que menos horas semanales dedican al empleo (menos de 30), en contraposición

Figura 5. Horas medias pactadas por semana - España

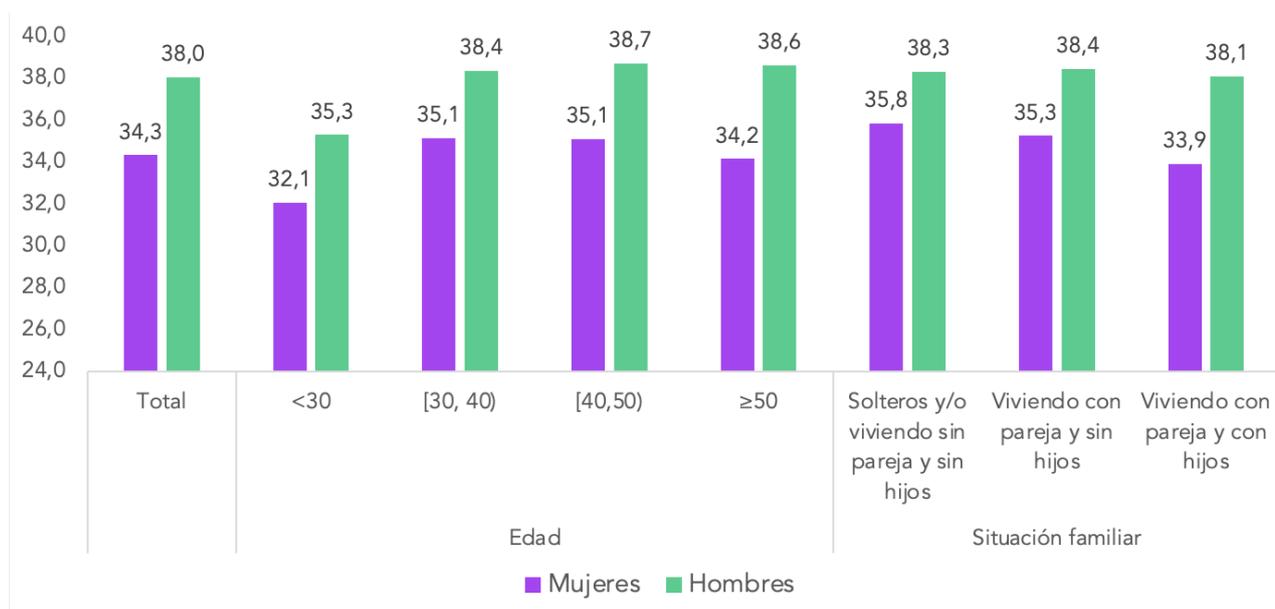
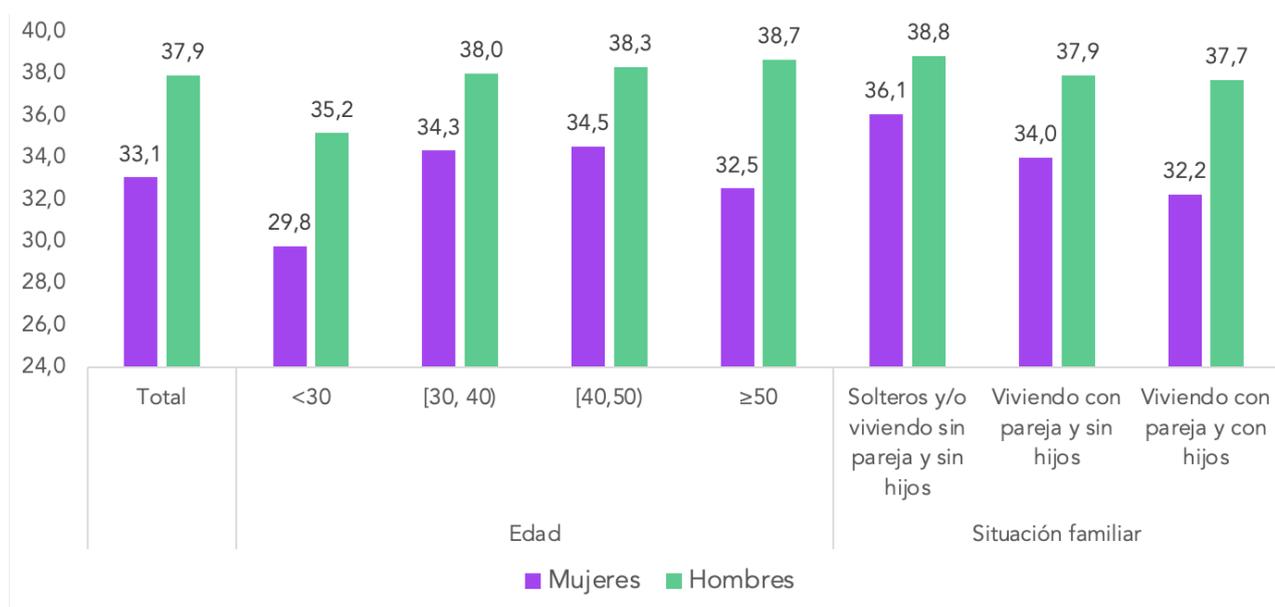


Figura 6. Horas medias pactadas por semana - Euskadi



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

con los hombres jóvenes, que trabajan más de 35 horas/semana. Mientras que, conforme aumenta la edad de ellos, también lo hacen sus horas trabajadas, en el caso de las mujeres, las horas medias trabajadas solo aumentan hasta los 50 años, edad a partir de la cual vuelve a haber una reducción (hasta las 32,5 horas semanales), dejando una brecha de género en las personas mayores de 50 años de más de 6 horas.

La brecha de género en la parcialidad se ha mantenido constante en el tiempo, tanto en España como en Euskadi. El diagnóstico actual no es algo nuevo.²¹ Sistemáticamente, son las mujeres las que han realizado estos empleos, con una parcialidad siempre superior al 20%, que llega a alcanzar el 26% en los periodos de mayor recesión económica en el caso de España - y valores superiores al 25% y donde se supera el 32% en momentos recesivos en el caso de Euskadi. Del mismo modo, la parcialidad masculina se mantiene estable en torno a valores próximos al actual, con valores mínimos del 4% en

Figura 7. Evolución de la tasa de parcialidad - España

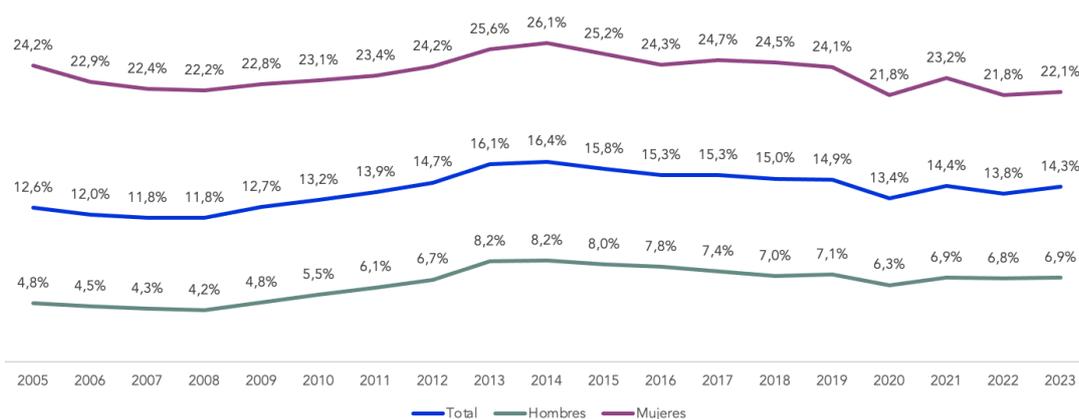
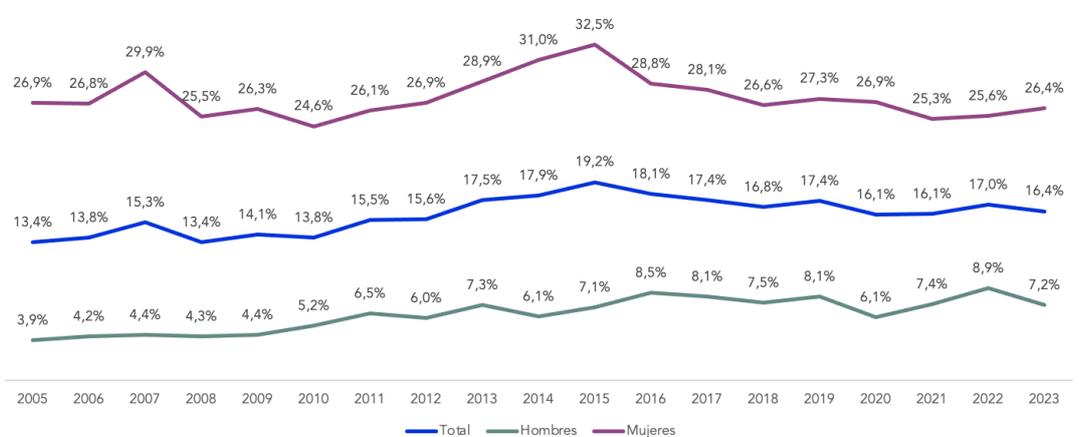


Figura 8. Evolución de la tasa de parcialidad - Euskadi



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

²¹ Los datos de los gráficos se muestran únicamente desde 2005 por existir un cambio metodológico en ese año que impide realizar una comparativa temporal robusta desde los años previos.

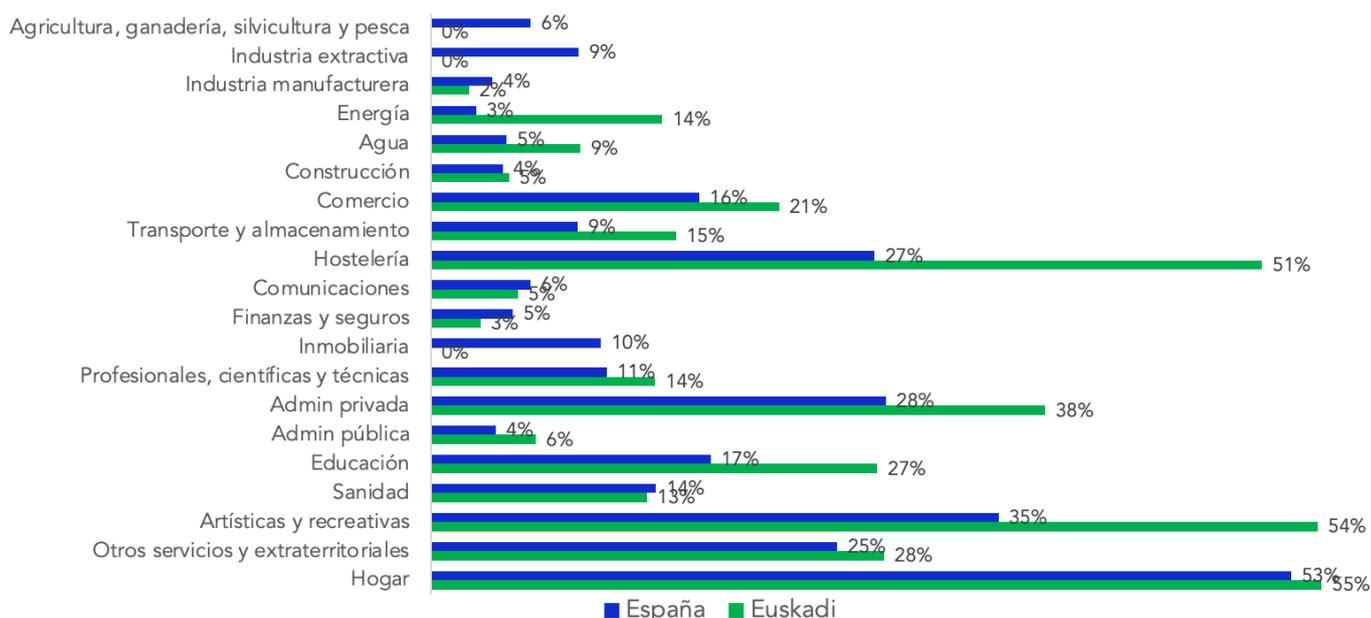
momentos de máxima expansión y máximos del 8% en periodos recesivos tanto en España como en Euskadi.²²

Una vez analizada la parcialidad en agregado, así como su evolución, se pasa a profundizar en la distribución de la misma por sectores de actividad y ocupaciones, por ser estas variables laborales de especial importancia, como se muestra a continuación.

Sectores de actividad

Por sectores de actividad, la parcialidad varía notablemente, afectando especialmente a actividades de los hogares, actividades artísticas y recreativas, hostelería y actividades administrativas. Otros sectores como la industria manufacturera, construcción, finanzas y seguros o administración pública, por el contrario, presentan unas tasas de parcialidad inferiores al 5%.²³

Figura 9. Tasa de parcialidad por sector de actividad - España y Euskadi



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

²² Si bien a nivel descriptivo la brecha de género en parcialidad se ha mantenido constante, en las últimas dos décadas, la brecha de género en la probabilidad de trabajar a jornada parcial ha aumentado. Como muestran De la Rica et al (2021), si se tienen en cuenta las diferencias en las características de mujeres y hombres y se calcula la probabilidad de tener un empleo a tiempo parcial, la brecha de género ha aumentado de un 6,6% hasta un 8,2% para la población general y de un 8,1% a un 12,6% para las personas jóvenes.

²³ Hace 20 años la heterogeneidad en la parcialidad por sector era menor. Según De la Rica, et al (2021) la probabilidad de empleo a tiempo parcial ha aumentado en los últimos 20 años, presentando entonces los diferentes sectores unas diferencias en parcialidad mucho menores.

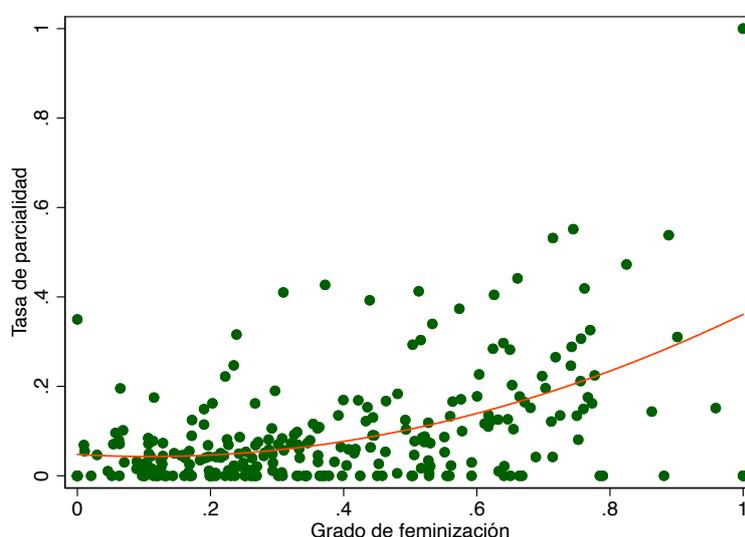
En Euskadi, la parcialidad es especialmente alta en hostelería, actividades administrativas, actividades artísticas y recreativas y educación. En concreto, tanto en hostelería como en actividades artísticas y recreativas -así como hogar, pero esto también ocurre para el total nacional- la tasa de parcialidad en Euskadi es superior al 50%. Mientras, en España las tasas de parcialidad de estos sectores se sitúan en el 27% y en el 35%, respectivamente. En educación la parcialidad es del 27%, frente al 17% del total nacional. Por el contrario, la parcialidad es menor en Euskadi en sectores como la industria, las comunicaciones, las finanzas y los seguros.

Desde una perspectiva de género, los sectores con mayores tasas de parcialidad son los más feminizados.²⁴

Atendiendo ahora a un nivel más desagregado de CNAE-2009 (3 dígitos) existe una correlación positiva entre el grado de feminización y la tasa de parcialidad. Es decir, aquellos sectores de actividad con mayores tasas de parcialidad también son aquellos que emplean a más mujeres que a hombres. Dicho con otras palabras, son los sectores que más mujeres emplean los que presentan tasas de parcialidad superiores.²⁵

Al mismo tiempo, es interesante conocer si, dentro de un mismo sector, la parcialidad que enfrentan mujeres y hombres es similar o difiere. Esto permitiría identificar si la parcialidad se asocia en mayor medida a sectores de actividad concretos (en los que pueden predominar las mujeres) o al género (independientemente del sector de actividad en el que se encuentren). Esto es precisamente lo que muestra a continuación.

Figura 10. Relación entre la tasa de parcialidad y el grado de feminización del sector de actividad



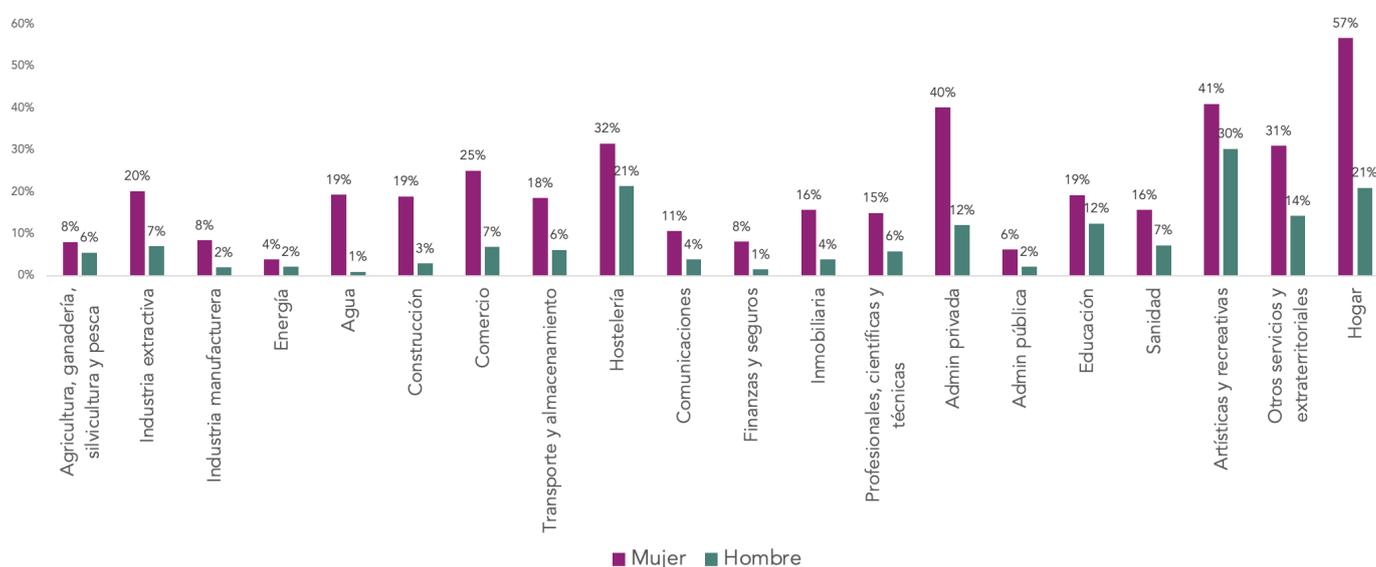
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

²⁴ El grado de feminización se calcula como el porcentaje de mujeres respecto al total de personas empleadas en ese sector. En este cálculo se tiene en cuenta, por tanto, tanto los empleos a jornada completa como los empleos a jornada parcial.

²⁵ Este gráfico no se calcula para Euskadi debido al exigente nivel de desagregación necesario para obtener información del sector de actividad a tres dígitos.

La tasa de parcialidad femenina supera a la masculina en todos los sectores. Cabe destacar la brecha de género en la tasa de parcialidad concretamente en sectores como actividades administrativas (con una parcialidad del 40% para ellas, frente a un 12% para ellos); comercio (25% mujeres frente a 7% hombres); industria extractiva (20% vs 7%), agua (19% vs 1%) y construcción (19% vs 3%); otros servicios (31% vs 14%) y, con mucha diferencia, hogar (57% vs 21%). Es decir, es cierto que existe una tendencia por la cual hay sectores con unas tasas de parcialidad más altas -como hogar, actividades artísticas y recreativas, otros servicios u hostelería-; pero al mismo tiempo, es llamativo cómo son las mujeres las que sistemáticamente presentan unas tasas de parcialidad superiores, tanto en aquellos sectores con altas tasas de parcialidad como en los que presenten tasas medias más bajas.²⁶

Figura 11. Tasa de parcialidad por sector de actividad y género - España



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

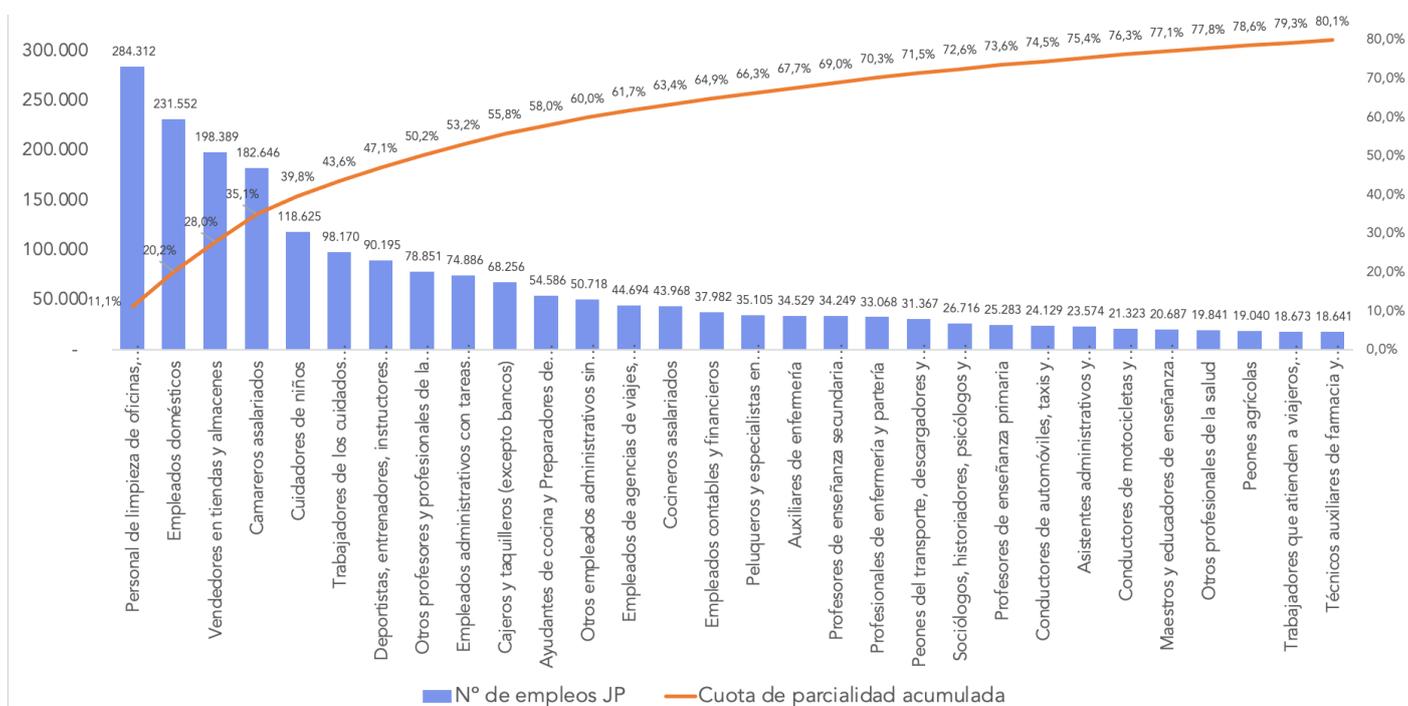
En resumen, en el caso de los sectores, se observa que ocurren dos fenómenos al mismo tiempo: los sectores con mayores tasas de parcialidad son los más feminizados, pero, al mismo tiempo, comparando mujeres y hombres dentro de un mismo sector, la tasa de parcialidad es siempre mayor para ellas que para ellos. A continuación, se repite el análisis atendiendo a la ocupación en lugar de al sector de actividad.

²⁶ Por falta de observaciones suficientes, este gráfico no se muestra para Euskadi.

Ocupaciones

La parcialidad está muy concentrada en algunas ocupaciones. En concreto, tan solo 8 ocupaciones (a 3 dígitos) absorben el 50% de los empleos a jornada parcial; además, las 30 ocupaciones mostradas en el gráfico absorben el 80% del total de la parcialidad.²⁷ Entre ellas destacan: limpieza de oficinas y hoteles, empleados domésticos, vendedores de tiendas, camareros, cuidadores de niños, cuidadores a domicilio de personas mayores, entrenadores/monitores, administrativos de atención al público, cajeros, etc. En cuanto al personal de limpieza, casi 300.000 personas en España se dedican a esta profesión con un empleo a jornada parcial; las personas empleadas domésticas superan las 230.000 y las vendedoras en tiendas y almacenes, así como camareras a jornada parcial se sitúan en torno a 200.000 empleos.

Figura 12. Número de empleos a jornada parcial, por ocupación a tres dígitos - España



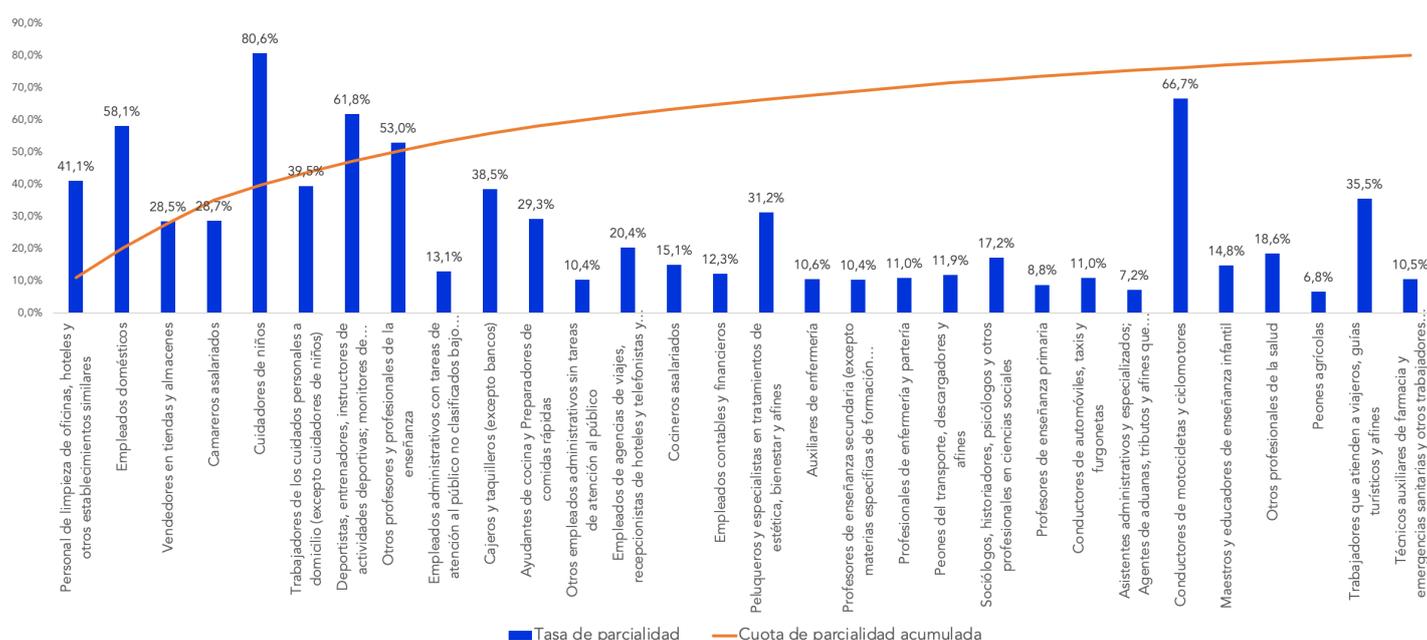
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Si bien es cierto que las ocupaciones mostradas en la Figura 12 absorben mucho empleo a jornada parcial, cabría indicar que esto no ocurre necesariamente porque sus tasas de parcialidad sean elevadas, sino porque se trata de ocupaciones que absorben gran parte del empleo total. Por ejemplo, ocupaciones como empleados administrativos con tareas de atención al público, empleados contables y financieros, auxiliares de enfermería o

²⁷ Se ha hecho una agrupación de las ocupaciones a tres dígitos de manera que se garantice que siempre haya al menos 50 observaciones en cada categoría. Los gráficos correspondientes a las ocupaciones a tres dígitos no se muestran para Euskadi debido a la escasez de observaciones.

profesores de enseñanza primaria, entre otros, tienen unas tasas de parcialidad por debajo de la media nacional; sin embargo, absorben gran parte del empleo a jornada parcial porque son ocupaciones en las que se concentra gran parte del empleo total. En la Tabla A2 ([Anexo 2](#)) puede encontrarse información con la tasa de parcialidad para el total de ocupaciones a tres dígitos, así como la cuota de parcialidad acumulada, ordenadas de mayor a menor aportación al empleo total a jornada parcial.

Figura 13. Tasa de parcialidad, por ocupación a tres dígitos - España



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Los empleos a jornada parcial predominan en las ocupaciones para las que no se requiere formación específica. Tanto las ocupaciones que más empleo a jornada parcial ofrecen, como las que tienen las mayores tasas de parcialidad, se caracterizan por pertenecer a los grupos ocupacionales asociados a niveles formativos inferiores.^{28 29} En

²⁸ Las categorías correspondientes a niveles formativos **altos** son directores y gerentes (grupo 1); técnicos y profesionales, científicos e intelectuales (grupo 2) y técnicos y profesionales de apoyo (grupo 3). Las categorías correspondientes a niveles formativos **medios** son empleados contables, administrativos y otros empleados de oficina (grupo 4); artesanos y trabajadoras cualificados de las industrias manufactureras y la construcción (grupo 5) y operadores de instalaciones y maquinaria y montadores (grupo 6). Finalmente, las categorías correspondientes a niveles formativos **bajos** son trabajadores de los servicios de restauración (grupo 7), personales, protección y vendedores (grupo 8) y ocupaciones elementales (grupo 9).

²⁹ La Tabla A2 también indica el código a tres dígitos de cada ocupación. El primer dígito de ese código corresponde al grupo ocupacional a un dígito e indica, por tanto, el nivel formativo asociado según las categorías explicadas en la nota previa.

concreto, predominan las ocupaciones del grupo 9 asociadas a niveles formativos bajos, aunque también son habituales ocupaciones del grupo 5, asociadas a niveles formativos medios.

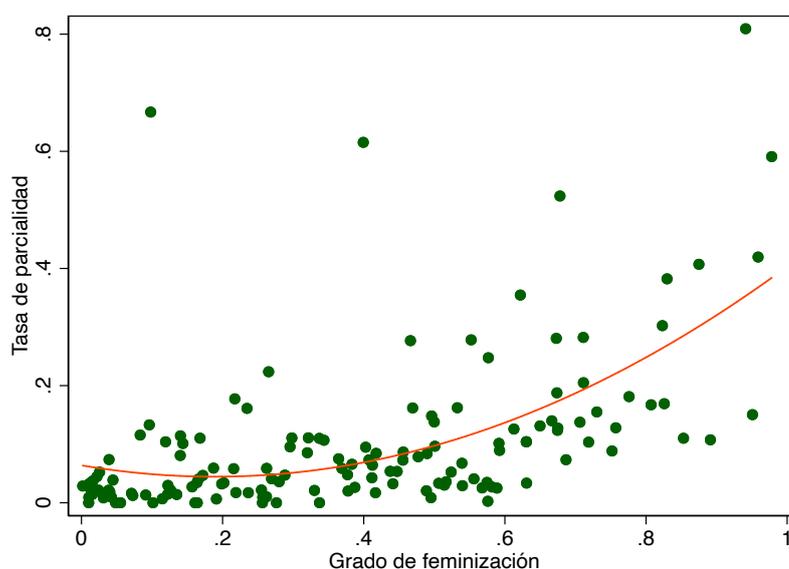
En algunos casos, se trata de ocupaciones que ofrecen servicios en horarios acotados.

Ocupaciones como personal de limpieza de oficinas y hoteles, empleados domésticos, cuidadores de niños o mayores o entrenadores/monitores son empleos que, por el tipo de servicio que ofrecen, pueden requerir trabajar en unos horarios concretos y acotados, adaptados a las necesidades del cliente. No obstante, sus tasas de parcialidad distan del 100%, es decir, también se requiere personas empleadas a jornada completa en este tipo de ocupaciones. Por este motivo, las medidas de flexibilidad interna son especialmente relevantes para este tipo de profesiones, en las que son las necesidades del cliente y/o de producción las que determinan en mayor medida los horarios de trabajo. Cabe también destacar que existe otro conjunto de empleos con altas tasas de parcialidad donde los horarios no están tan acotados y, por lo tanto, el abuso de la parcialidad no se vería justificada (vendedores, camareros, etc.).

Desde una perspectiva de género, por ocupación, una mayor parcialidad se relaciona con una mayor proporción de mujeres.

Atendiendo a la relación entre tasa de parcialidad y el grado de feminización de las ocupaciones a tres dígitos (Figura 14), existe una relación positiva entre ambas variables, igual que ocurría con los sectores de actividad. Es decir, son aquellas ocupaciones con mayor presencia de mujeres las que mayores tasas de parcialidad presentan. De hecho, en las ocupaciones que más empleos a jornada parcial absorben destaca la alta presencia de mujeres. La Figura 15 muestra la distribución de los empleos a jornada parcial diferenciando si los realizan mujeres u hombres.

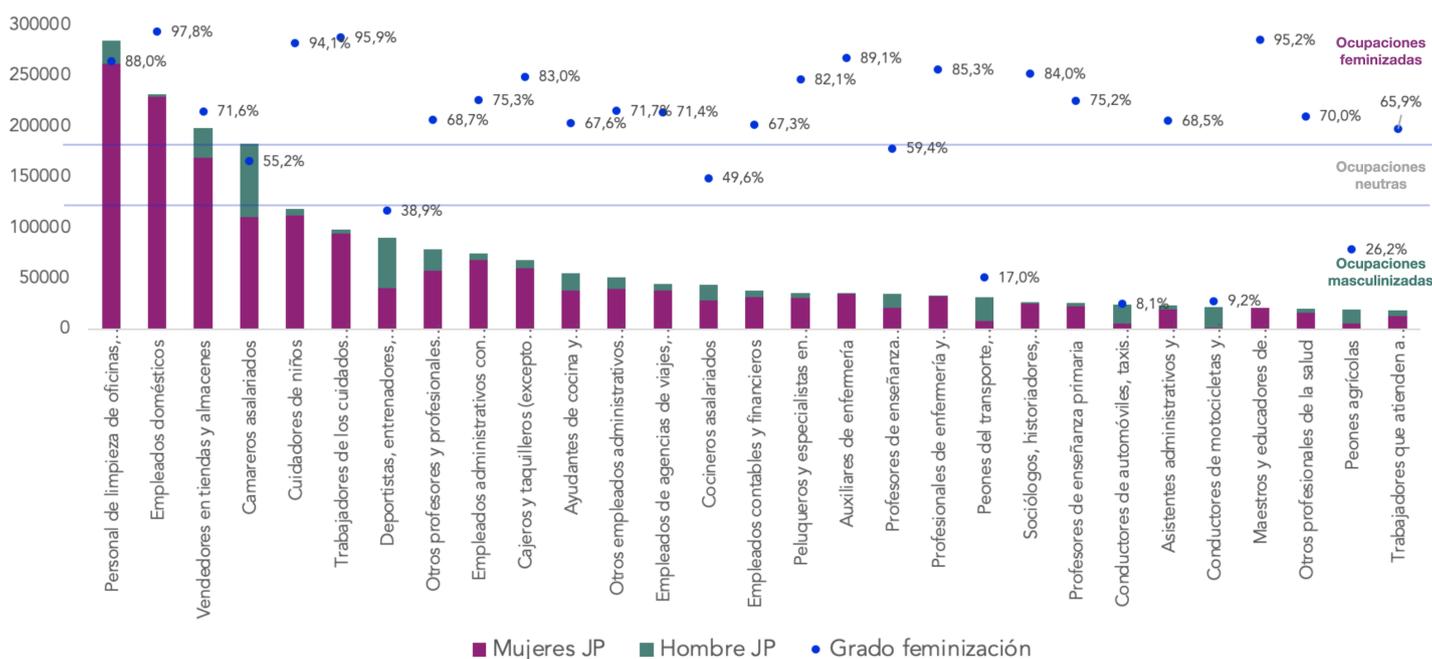
Figura 14. Relación entre la tasa de parcialidad y el grado de feminización de la ocupación



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Atendiendo a la distribución de mujeres y hombres entre las 30 ocupaciones con mayor presencia de parcialidad, la gran mayoría están fuertemente feminizadas. Como se ha mostrado, la parcialidad en general está altamente feminizada, recayendo estos empleos en mayor medida sobre las mujeres que sobre los hombres. Atendiendo ahora a la distribución de mujeres y hombres en las ocupaciones detectadas como mayor fuente de parcialidad, se observa que en estas la presencia de mujeres es abrumadora. De las 30 ocupaciones que absorben un 80% de la parcialidad en España, tan solo 5 de ellas están masculinizadas (un porcentaje de hombres superior al 60%) y otras 3 pueden considerarse neutras en género (con un porcentaje de mujeres y hombres entre el 40 y el 60%); el resto de ocupaciones mostradas están feminizadas. De hecho, destaca la escasez de hombres en las dos ocupaciones más relevantes para la parcialidad: personal de limpieza de oficina y hoteles (un 88% de mujeres) y empleados domésticos (un 97,8% de mujeres).

Figura 15. Distribución de empleos a jornada parcial y grado de feminización, por género y ocupación



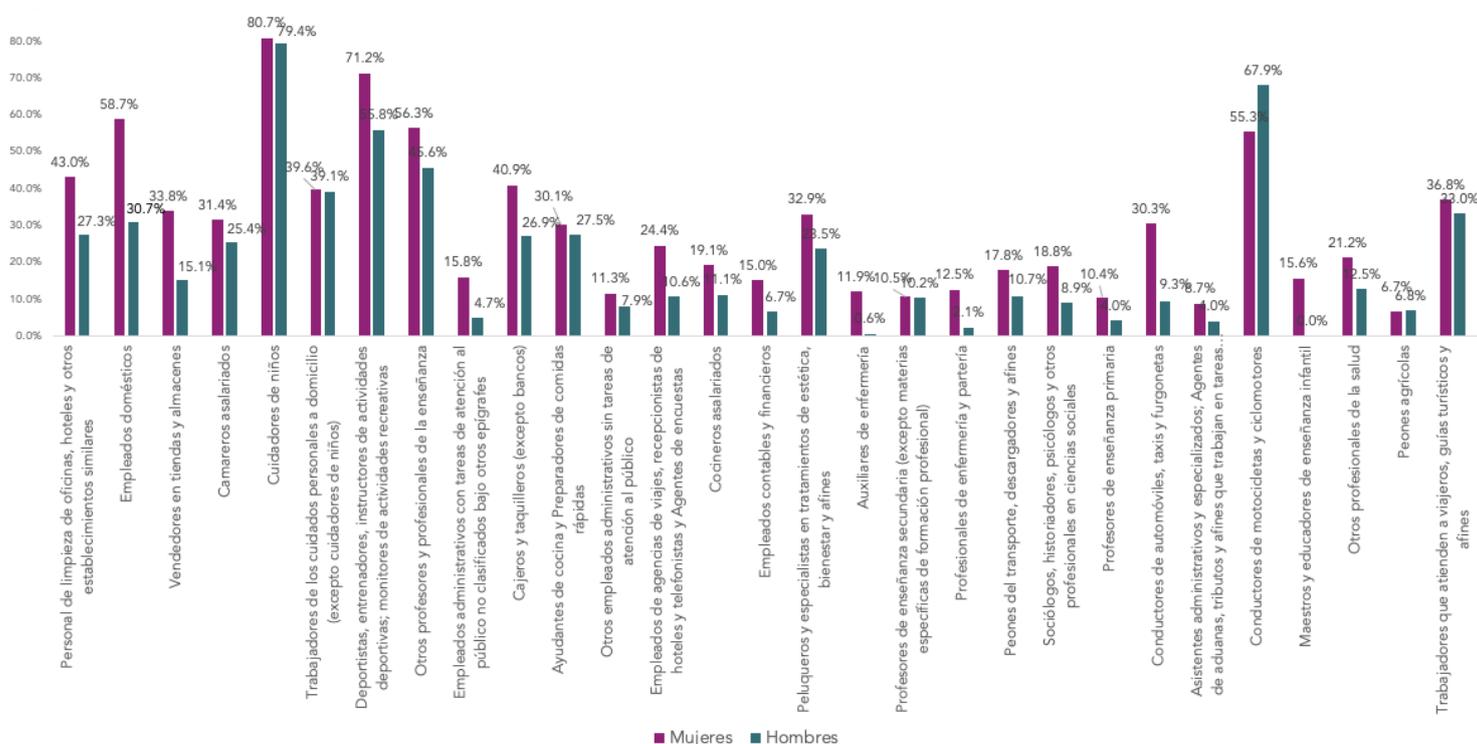
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Una vez conocida la asociación entre la feminización de la ocupación y la relevancia de la parcialidad, es interesante conocer si también en este caso, dentro de una misma ocupación, son las mujeres las que presentan mayores tasas de parcialidad o si, por el contrario, simplemente ellas realizan en mayor medida empleos a tiempo parcial por estar empleadas en unas ocupaciones diferentes a las que están los hombres. Para ello,

se muestra a continuación la tasa de parcialidad por género según las ocupaciones (Figura 16).

La tasa de parcialidad femenina es mayor a la masculina en la mayoría de ocupaciones, independientemente de su grado de feminización. A excepción de conductores de motores y ciclomotores, la tasa de parcialidad de las mujeres es sistemáticamente mayor que la de los hombres en las ocupaciones mostradas en el gráfico. Atendiendo al total de las ocupaciones a 3 dígitos (Tabla A2 del Anexo 2), el fenómeno observado se mantiene, existiendo escasas excepciones en las que la tasa de parcialidad de los hombres supera a la de las mujeres en una ocupación. Por lo tanto, el resultado obtenido por ocupaciones es similar al encontrado previamente por sectores.

Figura 16. Tasa de parcialidad, por género y ocupación



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

El fenómeno por el cual las mujeres se emplean en mayor medida en ocupaciones o sectores con mayor parcialidad se conoce como **segregación horizontal o entre-ocupaciones/sectores**. En contraposición, el fenómeno por el cual dentro de una misma ocupación o sector las mujeres desarrollan en mayor medida empleos a jornada parcial hace referencia a la **segregación vertical o intra-ocupaciones/sectores**.

Los gráficos mostrados estarían indicando que **ambos fenómenos son ciertos: existe una fuerte segregación horizontal y vertical de género en lo referente al uso de la jornada parcial**. Es decir, si bien hay más mujeres que hombres en las ocupaciones y sectores con mayor empleo a jornada parcial (ocupaciones y sectores altamente feminizados), también es cierto que, comparando dentro de una misma ocupación o sector, son las mujeres las que realizan en mayor medida que los hombres los empleos a jornada parcial. La combinación de estos dos fenómenos provoca la fuerte feminización de la parcialidad observada en términos agregados. Si se quiere, por tanto, cerrar la brecha en parcialidad, será importante **diseñar medidas que actúen en ambas direcciones**.

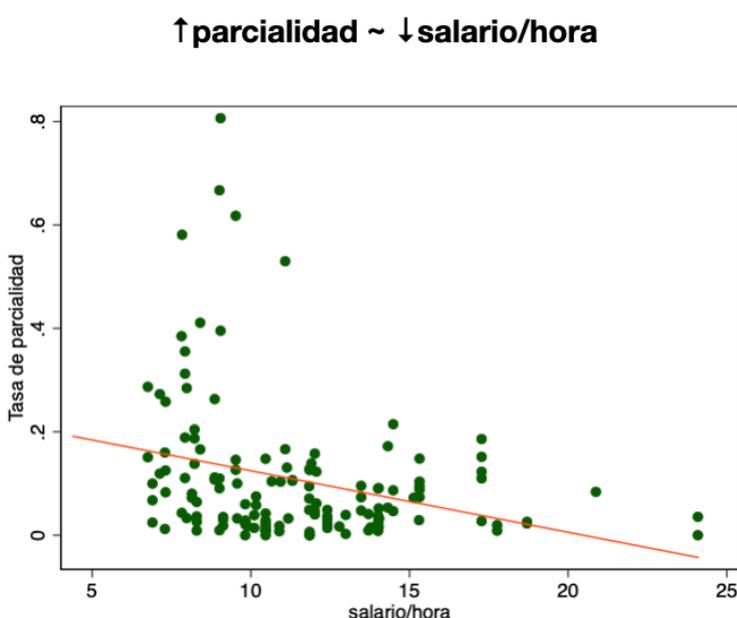
Dada la estrecha relación que existe entre los sectores y las ocupaciones, **el análisis que se realiza a partir de ahora se centra en las ocupaciones** en lugar de en los sectores, puesto que son los trabajos los que se establecen a jornada parcial o completa, no los sectores. Por tanto, es la ocupación sobre la que de manera natural se define la parcialidad. Dependiendo de qué ocupaciones se requieran en cada uno de los sectores, estos tendrán mayor o menor incidencia de la parcialidad, siendo la parcialidad sectorial una consecuencia de la parcialidad ocupacional. Por lo tanto, de ahora en adelante, el análisis se centra fundamentalmente en las ocupaciones, aunque sí se tendrá en cuenta la dimensión sectorial cuando sea relevante.

4.2. La parcialidad: otra arista de la precariedad laboral

Una vez establecido un primer diagnóstico general de la parcialidad, en el que la perspectiva de género se muestra como esencial, se pasa a detallar qué características tienen los empleos a jornada parcial, con el objetivo de entender dónde se concentra y con qué otras dimensiones del empleo se relaciona.

La parcialidad se relaciona con salarios bajos. En concreto, existe una relación negativa entre el salario/hora y la tasa de parcialidad por ocupación; es decir, aquellas ocupaciones con menores salarios/hora son las que presentan tasas

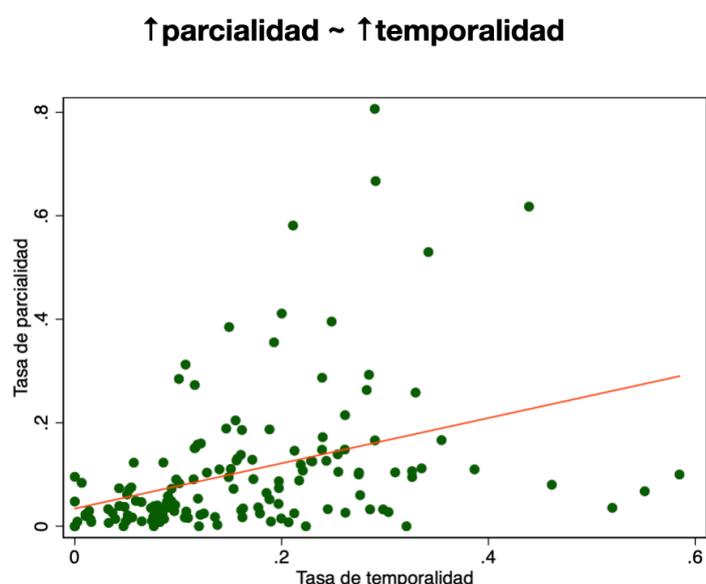
Figura 17. Relación entre la tasa de parcialidad y salario/hora, por ocupación



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA y la EPDS.

de parcialidad mayores, mientras que aquellas con mayores salarios medios, ofrecen mayormente empleos a jornada completa.³⁰ Desde otro punto de vista, las ocupaciones en las que se concentra la parcialidad son, en general, ocupaciones con salarios medios pertenecientes a los quintiles inferiores de la distribución salarial (ver Figura A3.1). En concreto, las cuatro ocupaciones mencionadas anteriormente que mayor empleo a jornada parcial ofrecen tienen un salario medio perteneciente al quintil 2 (personal de limpieza, empleados domésticos, vendedoras en tiendas y almacenes) o al quintil 1 (camareros).

Figura 18. Relación entre la tasa de parcialidad y la temporalidad, por ocupación



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

La parcialidad también se relaciona con la temporalidad. Si se atiende a la relación entre las tasas de parcialidad y de temporalidad por ocupaciones a tres dígitos, se observa una pendiente positiva; es decir, aquellas ocupaciones que tienen mayores tasas de parcialidad también son las que presentan mayores tasas de temporalidad, y viceversa.

No son habituales las horas extraordinarias, pero destacan algunas ocupaciones con altos niveles de empleo a jornada parcial por no pagar dichas horas. Si bien es cierto que en su mayoría no es habitual el uso de las

horas extraordinarias en este tipo de ocupaciones (con un máximo de un 7% de personas que las realizan), en ocupaciones como profesores de enseñanza primaria, secundaria o infantil, más del 80% de las horas extra no son remuneradas (Figura A3.2).

En definitiva, los empleos a jornada parcial -además de realizarse en su gran mayoría por mujeres- están muy concentrados en algunas ocupaciones específicas, para las que en general no se requieren altos niveles de cualificación. Estas ocupaciones, a su vez, se asocian con condiciones laborales precarias, como son los niveles salariales bajos y las altas tasas de temporalidad.

³⁰ Los datos de salarios se obtienen de la Encuesta de Pobreza y Desigualdades Sociales de 2020, última ola disponible en el momento de realización del informe.

4.3. Motivos de la parcialidad

Pregunta de investigación

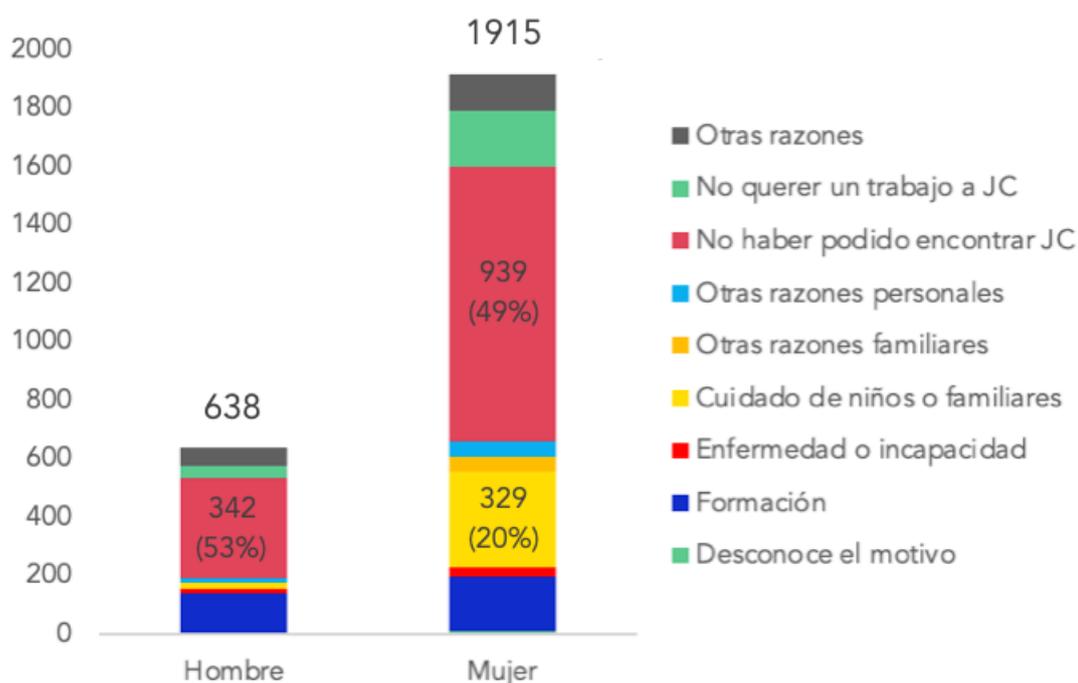
2. ¿Cuáles son los motivos por los que las personas tienen un empleo a jornada parcial?

Entender los motivos por los que las personas tienen un empleo a jornada parcial es crucial para enfocar las políticas, como se exponía inicialmente. Estos pueden ser múltiples y conocer la magnitud de cada uno de ellos es el punto de partida para diseñar los próximos pasos sobre los que actuar. Por lo tanto, el objetivo de esta subsección es

conocer cuáles son los motivos que llevan a las mujeres, y en menor medida a los hombres, a desarrollar los empleos a jornada parcial, cuyas condiciones laborales, en cuanto a remuneración y estabilidad, son precarias.

La parcialidad es altamente involuntaria. Casi un millón de mujeres en España están empleadas a jornada parcial por no poder encontrar un empleo a jornada completa. De lejos, la involuntariedad es el principal motivo por el que existen este tipo de empleos en España. Entre los hombres, la involuntariedad también es principal motivo, pero en su caso son 340.000 aproximadamente los que desempeñan la parcialidad por este motivo.

Figura 19. Motivos de la jornada parcial (miles de personas) - España



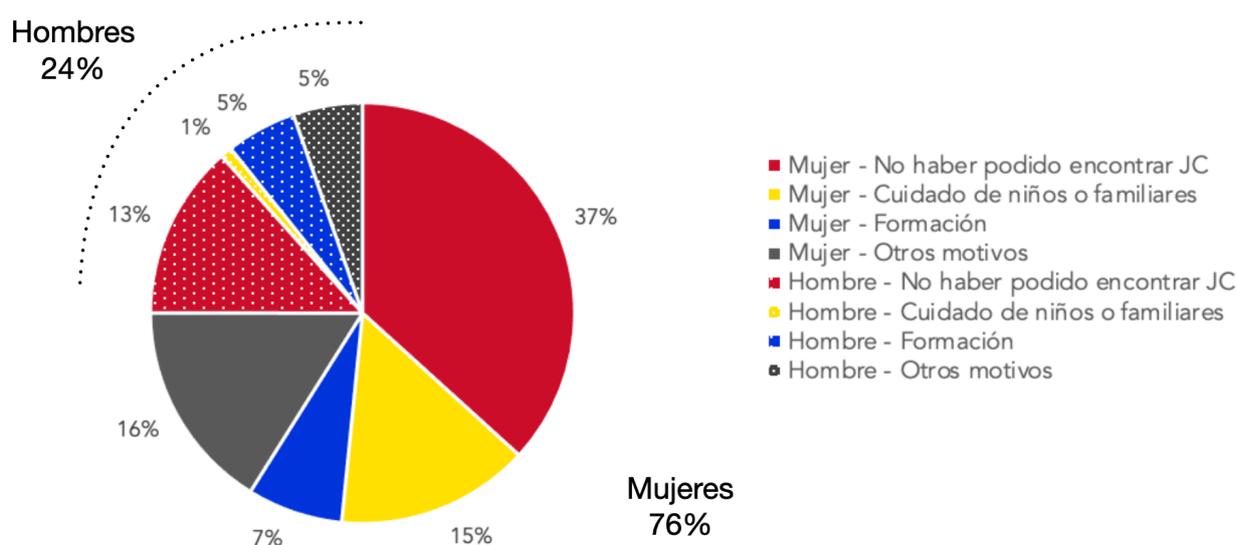
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

En términos relativos, aproximadamente uno de cada dos empleos a jornada parcial en España se deben a la imposibilidad de encontrar empleo a jornada completa, tanto para mujeres como para hombres. En definitiva, estas cifras muestran cómo la parcialidad es otra cara de la precariedad laboral, no solo porque se asocie a empleos con bajos salarios y altas tasas de temporalidad, sino porque además, las personas declaran no querer tener ese tipo de empleo.

De lejos, un segundo motivo por el que las mujeres trabajan a jornada parcial es por el cuidado de niñas/os o familiares. Sin embargo, apenas hay hombres que utilicen la jornada parcial por este motivo. Un 20% de mujeres en España que trabajan a jornada parcial, lo hace para poder cuidar a otras personas. En términos absolutos esta cifra alcanza a 330.000 mujeres. En el caso de los hombres, son un 3% de ellos los que declaran estar a jornada parcial por cuidados, unos 19.000 en términos absolutos.

Entre el resto de motivos destaca el uso de la parcialidad de manera voluntaria, por formación o por no querer un trabajo a jornada completa. 186.000 mujeres (un 10%) y 138.000 hombres (un 22%) trabajan a jornada parcial por formación. Asimismo, 191.000 mujeres (un 10%) y 42.000 hombres (7%) trabajan a jornada parcial voluntariamente, es decir, por no querer un trabajo a jornada completa.³¹ Estos casos serían ejemplos en los que la parcialidad actúa como una medida de flexibilidad laboral en la que la persona trabajadora sale beneficiada. Sin embargo, como se observa, estos motivos son menos frecuentes que los mencionados anteriormente.

Figura 20. Distribución de los contratos a tiempo parcial, por género y motivo



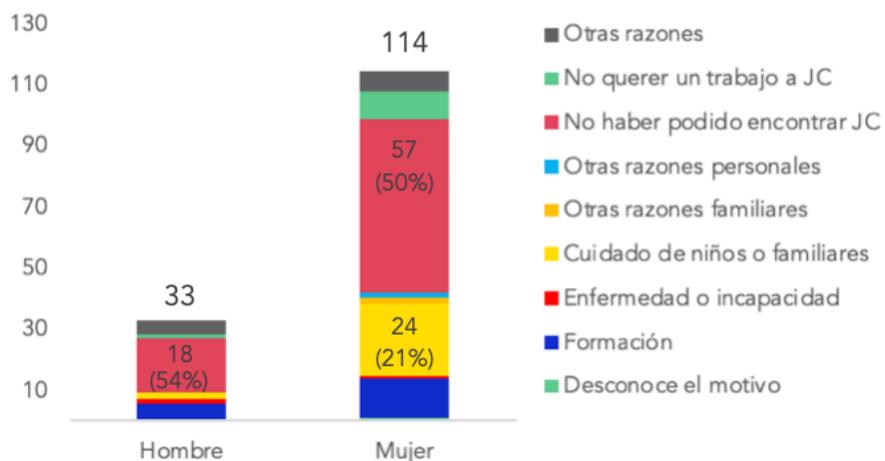
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

³¹ Las cifras en términos relativos pueden encontrarse en la Figura A4.

En Euskadi también predomina la parcialidad involuntaria, encontrándose 57.000 mujeres y 18.000 hombres en esta situación. Los motivos de la parcialidad en Euskadi son muy similares a los encontrados para el total nacional. La involuntariedad, sin duda, es el primer motivo, seguido,

en segundo lugar y a bastante distancia, para las mujeres, la parcialidad por cuidados: 24.000 mujeres (una de cada cinco) declara este motivo. En el caso de los hombres, en términos relativos la cifra es mayor que para el total nacional, siendo un 6% de ellos los que están empleados a jornada parcial por cuidados (2.000 hombres aproximadamente). Por último, la formación alcanza a un 11% de mujeres y a un 17% de hombres y la voluntariedad a un 8% y un 5%, respectivamente.

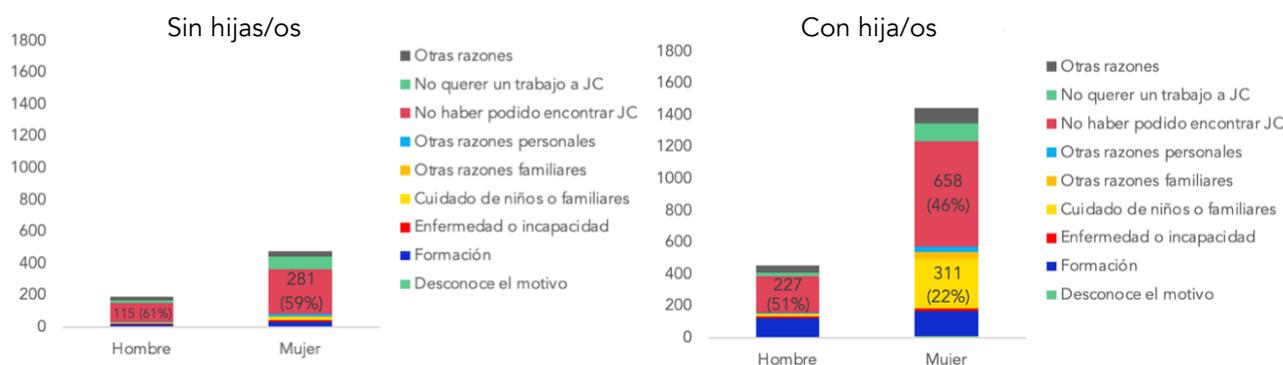
Figura 21. Motivos de la jornada parcial (miles de personas) - Euskadi



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Independientemente de la tenencia de hijas/os, el principal motivo de la parcialidad es no poder encontrar un empleo a jornada completa. Si se desagrega el gráfico anterior según la tenencia o no de hijas/os, la involuntariedad sigue siendo el principal motivo de la jornada parcial. Como cabía esperar, para las mujeres sin hijos el cuidado de familiares deja de ser un motivo relevante, predominando aún más la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa. En el caso de las mujeres con hijas/os, la importancia de la parcialidad por cuidados no aumenta significativamente (un 22%), siendo también para ellas mucho más predominante la parcialidad involuntaria. Este fenómeno también ocurre en Euskadi.

Figura 22. Motivos de la jornada parcial (miles de personas), según la tenencia o no de hijas/os - España

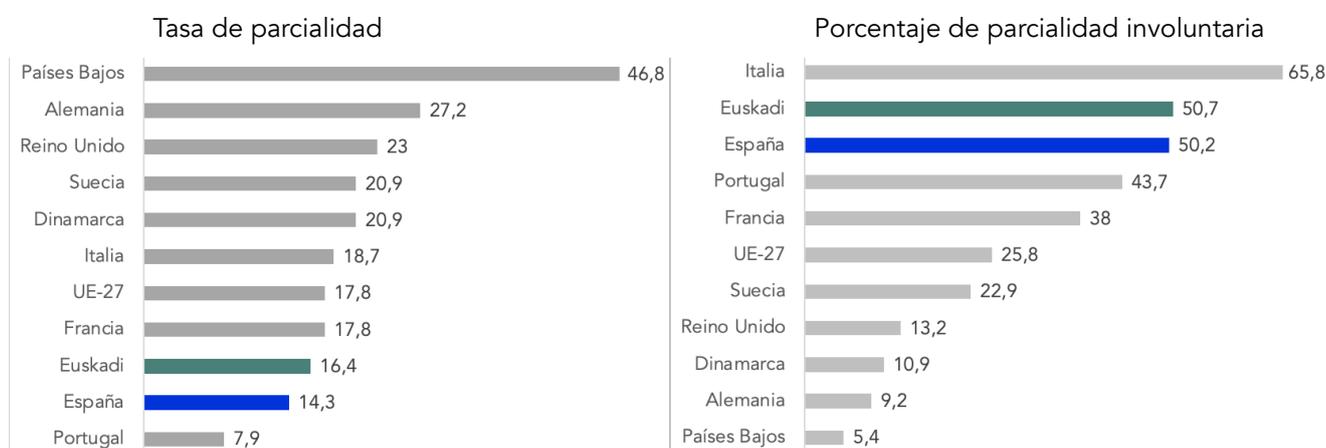


FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Comparativa europea

La alta parcialidad involuntaria en España y en Euskadi es una anomalía en relación con los países del entorno. Si bien la tasa de parcialidad en España y en Euskadi se encuentran entre las más bajas -únicamente precedida de Portugal con una parcialidad del 8%-, la involuntariedad es, sin embargo, de las más altas; tan solo Italia presenta mayores valores de parcialidad involuntaria. Destacan como caso opuesto los Países Bajos, con una parcialidad del 47%, pero en su caso esta es altamente voluntaria (la proporción del empleo parcial involuntario es del 5%); también Alemania muestra una parcialidad notablemente superior a España y a Euskadi, del 27%, pero el porcentaje de trabajadores que declaran no encontrar un empleo a jornada completa es inferior al 10%.

Figura 23. Tasa de parcialidad y parcialidad involuntaria (%) - Comparativa europea



Fuente: De la Rica et al (2021) con datos de la European Labour Force Survey (2019).

En algunos países europeos, la parcialidad se utiliza, tal y como la Directiva Europea aconseja, para mejorar las condiciones de las personas trabajadoras (Sección 2.2.). Los altos valores de parcialidad voluntaria de muchos de estos países apuntan a que es posible utilizar esa modalidad contractual para equilibrar la vida profesional y personal. Lamentablemente, esto no es lo que sucede ni en España ni en Euskadi por la alta involuntariedad que esta modalidad refleja.

Con el objetivo de cerrar la brecha de género en parcialidad, así como terminar con la parcialidad involuntaria, los dos motivos principales tras la parcialidad deben analizarse por separado. Dada la diferente naturaleza de la involuntariedad y los cuidados -los dos motivos fundamentales tanto para la parcialidad como para la brecha de género en parcialidad- el análisis de cada uno de ellos se desarrollará de manera independiente en el resto del informe. Esto es fundamental para hacer una serie de recomendaciones que persigan acabar tanto con la precariedad asociada a la parcialidad como con dicha brecha de género.

En resumen

- La parcialidad en España se sitúa en el 14% y en Euskadi en el 17%, con una importante brecha de género, que se ha mantenido constante en el tiempo: 3 de cada 4 empleos a jornada parcial los realizan las mujeres. En Euskadi la brecha de género en parcialidad es aún mayor que en España, dada la alta parcialidad para las mujeres. Además, la parcialidad recae sobre todas las mujeres, no importa su condición familiar ni la edad.
- Los empleos a tiempo parcial se concentran en ocupaciones concretas -como limpieza de oficinas y hoteles, empleados domésticos, vendedores de tiendas, camareros- para las que no se necesita formación específica. Algunas de estas ocupaciones están relacionadas con servicios en horarios acotados y adaptados a las necesidades del cliente (limpieza, empleo doméstico, cuidados...) que justificarían la necesidad de jornadas inferiores a la completa; sin embargo, este no es el caso de otro conjunto de ellas (vendedores, camareros,...).
- Las mujeres se concentran en mayor medida que los hombres en las ocupaciones y sectores con mayor parcialidad, pero al mismo tiempo, dentro de una misma ocupación y/o sector, también son ellas las que desarrollan en mayor medida los contratos a jornada parcial; es decir, ocurre al mismo tiempo el fenómeno de segregación horizontal (entre-ocupaciones/sectores) y vertical (intra-ocupaciones/sectores) de género respecto al empleo a tiempo parcial.
- El principal motivo detrás de la parcialidad en España y en Euskadi es no poder encontrar un empleo a jornada completa, incluso entre las mujeres con hijas/os. En España casi un millón de mujeres y 340.000 hombres están empleados a jornada parcial de manera involuntaria. En Euskadi estas cifras alcanzan las 57.000 mujeres y los 18.000 hombres. Esto refleja que la flexibilidad que se utiliza en España y en Euskadi beneficia principalmente a las empresas.
- Las tasas de parcialidad son mucho mayores en los países del entorno que en España o Euskadi, si bien allí esta es altamente voluntaria. Esto demuestra que se puede avanzar hacia un modelo en el que la parcialidad se utilice como una medida de flexibilidad para mejorar el equilibrio entre la vida personal y profesional, tal y como se indica en el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial de la Directiva Europea de 1997.
- De lejos, un segundo motivo detrás de la parcialidad es el cuidado de hijas/os o familiares, pero son las mujeres únicamente las que trabajan a jornada parcial por este motivo; una de cada cinco lo declaran.
- En definitiva, la parcialidad en España es otro signo de precariedad laboral, no solo por ser fundamentalmente indeseada sino porque también está asociada con empleos con alta temporalidad y bajos salarios.

5. La parcialidad involuntaria

5. La parcialidad involuntaria

La sección anterior ha mostrado que el principal motivo detrás de la parcialidad en España y en Euskadi es no poder encontrar un empleo a jornada completa. Este apartado trata de profundizar en este fenómeno de la parcialidad involuntaria. En primer lugar, se perfila a las personas que desempeñan empleos a jornada parcial involuntaria, con el objetivo de conocer en detalle quiénes son las personas afectadas por dicha problemática. En segundo lugar, se mide el alcance de la parcialidad involuntaria mediante la definición de la tasa de parcialidad involuntaria, lo que permite conocer sobre qué colectivos actúa esta problemática en mayor medida. En tercer lugar se explora la brecha de género en parcialidad involuntaria, tratando de explicar los orígenes de la misma. Por último, se indaga en el resto de motivos (diferentes al género) que se relacionan con esta situación laboral. Como se indicó previamente, los análisis de esta sección se realizarán principalmente utilizando datos de la Encuesta de Población Activa.

Pregunta de investigación

3. ¿Quiénes trabajan a jornada parcial de manera involuntaria y cuál es el alcance de la parcialidad involuntaria y su brecha de género?

5.1. Perfilado: ¿quién trabaja a jornada parcial involuntaria?

Predominan las mujeres (73%), personas jóvenes, con bajo nivel educativo o con sobreformación y extranjeras. En cuanto al empleo, la parcialidad involuntaria se encuentra en el sector privado, en las empresas de menor tamaño y, fundamentalmente, entre las personas con poca antigüedad en la empresa.³² Este colectivo de personas con poca antigüedad en la empresa y contratos temporales es el referido previamente como *outsiders*. A nivel agregado, un 73% de las personas con un empleo a jornada parcial involuntaria son mujeres. Sin embargo, se encuentran importantes diferencias en las características de mujeres y hombres empleados a jornada parcial involuntaria. Por ejemplo, los hombres a jornada parcial involuntaria son mucho más jóvenes que las mujeres; asimismo, aunque predominan las personas con bajo nivel educativo, las

³² Los gráficos con el detalle de los números pueden encontrarse en la Figura A6. La información relativa al tamaño de la empresa se obtiene de la Encuesta ISEAK.

mujeres tienen mayores niveles de sobreformación³³ en este tipo de empleos. Dada la relevancia de estas dos variables (edad y nivel educativo) y las brechas de género observadas, se indagará en esta cuestión más adelante. Cabe destacar también la relación entre la parcialidad involuntaria y el tamaño de la empresa, siendo las empresas más pequeñas en las que mayor uso se hace de este tipo de parcialidad. Al mismo tiempo las mujeres están empleadas en mayor medida en este tipo de empresas, sufriendo así una doble penalización. En cuanto a la antigüedad, destaca la alta presencia de personas que llevan menos de un año en la empresa entre quienes están empleadas a jornada parcial involuntaria, especialmente en el caso de los hombres (más de la mitad de hombres con este tipo de empleo lleva menos de un año en la empresa, frente a una de cada tres mujeres).

Figura 24. Perfilado de la parcialidad involuntaria



³³ Se define la *sobreformación* como aquella situación en la que la persona trabajadora tiene niveles formativos superiores a los requeridos para desempeñar su ocupación. En concreto, las situaciones de sobreformación serían aquellas en las que el nivel formativo es de estudios universitarios o FP superior y se están desempeñando ocupaciones del cuarto grupo en adelante o el nivel formativo es de FP media o bachillerato y se desempeñan ocupaciones del último grupo (elementales).

Una vez perfiladas las personas empleadas a jornada parcial involuntaria, la siguiente subsección ahonda en mayor medida en el alcance de este tipo de empleo, con el objetivo de entender con más detalle dónde se concentra.

5.2. El alcance de la parcialidad involuntaria con una perspectiva de género

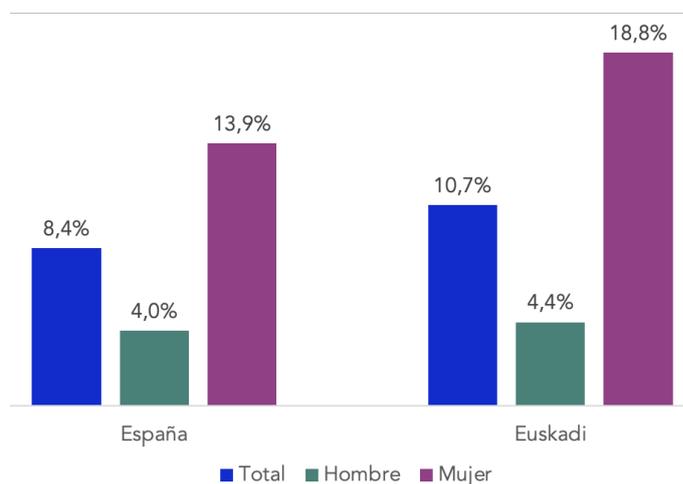
Metodología

Con el objetivo de medir el alcance de la parcialidad involuntaria a nivel agregado y para diferentes colectivos, se define la *tasa de parcialidad involuntaria*. Puesto que la alternativa a tener un empleo a jornada parcial involuntaria sería tener un empleo a jornada completa (situación deseada), la comparativa se realizará precisamente con esta situación laboral. Este cálculo, por lo tanto, sirve para conocer la incidencia de la parcialidad involuntaria en relación a los empleos a jornada completa, de acuerdo con la fórmula siguiente:

$$\text{Tasa de parcialidad involuntaria} = \frac{\text{JP involuntaria}}{\text{JP involuntaria} + \text{JC}}$$

En España, la tasa de parcialidad involuntaria se sitúa en el 8%, en Euskadi en el 11%. Con otras palabras, de todas las personas con empleo que quieren estar empleadas a jornada completa, la proporción que está a jornada parcial es mayor en Euskadi que en España. Esto podría tener que ver con la menor incidencia del desempleo que existe en Euskadi, con una tasa de paro del 8,3% en comparación con el 11,8% del total

Figura 25. Tasa de parcialidad involuntaria, total y por género - España y Euskadi



nacional. Es decir, podría ser el caso de que algunas personas en España estuvieran en situación de desempleo mientras que en Euskadi pudieran acceder a uno, aunque este no fuera de tantas horas como desean.

Existe una importante brecha de género en la parcialidad involuntaria. Si bien para el total nacional la tasa de parcialidad involuntaria agregada se sitúa en el 8%, para las mujeres esta es notablemente mayor que para los hombres, alcanzando el 14%, mientras que para ellos se sitúa en el 4%, una diferencia de 10 puntos porcentuales.

En el caso de Euskadi, la brecha de género es aún mayor debido a la alta incidencia de la parcialidad involuntaria entre las mujeres. Un 19% de las mujeres empleadas que quieren tener un empleo a jornada completa en Euskadi lo tiene a jornada parcial, esta cifra tan solo alcanza a un 4% en el caso de los hombres. Es decir, si en el caso de España la parcialidad involuntaria está predominada por las mujeres, esta afirmación es aún más rotunda en el caso de Euskadi, con una diferencia de género de 14 puntos en el alcance de la misma.

La parcialidad involuntaria es superior para las mujeres que para los hombres en todos los casos analizados. Independientemente de que se atiende al nivel educativo, a la edad y también en el caso tanto de España como de Euskadi, siempre son las mujeres las que asumen mayores niveles de parcialidad involuntaria (Figura 26).

La parcialidad involuntaria recae especialmente en las mujeres jóvenes. En el caso de las mujeres jóvenes esta tasa supera a la de las mujeres mayores de 35, tanto si se atiende a las personas con baja cualificación como a las de alta (FP superior o universidad). Frente a la parcialidad involuntaria media para las mujeres del 14% en el caso de España, las mujeres jóvenes con baja cualificación alcanzan una parcialidad involuntaria del 22% y las de alta, del 20%, como muestra la Figura 26a.

Destaca en Euskadi la altísima parcialidad involuntaria para las mujeres jóvenes altamente cualificadas, mientras que apenas existen hombres con estudios superiores en esta modalidad. Casi 4 de cada 10 mujeres jóvenes altamente cualificadas empleadas en Euskadi que desea tener un empleo a jornada completa lo tiene a jornada parcial. En comparación con el resto de colectivos mostrados, es, con diferencia, sobre el que recae en mayor medida esta problemática (Figura 26b). Por otro lado, contrasta la baja presencia de esta problemática en hombres altamente formados, dejando una enorme brecha de género entre las personas jóvenes con estudios superiores.

La parcialidad involuntaria se reduce con la edad independientemente del género y nivel educativo. Si bien esta caída es más destacable en el caso de las mujeres con alto nivel educativo, también quienes tienen una menor formación reducen sus tasas de parcialidad involuntaria con la edad. Son una excepción las personas mayores de 35 con bajo nivel educativo en Euskadi, por incrementar su parcialidad involuntaria respecto a las más jóvenes.

Figura 26a. Tasa de parcialidad involuntaria, por género, nivel educativo y edad - España

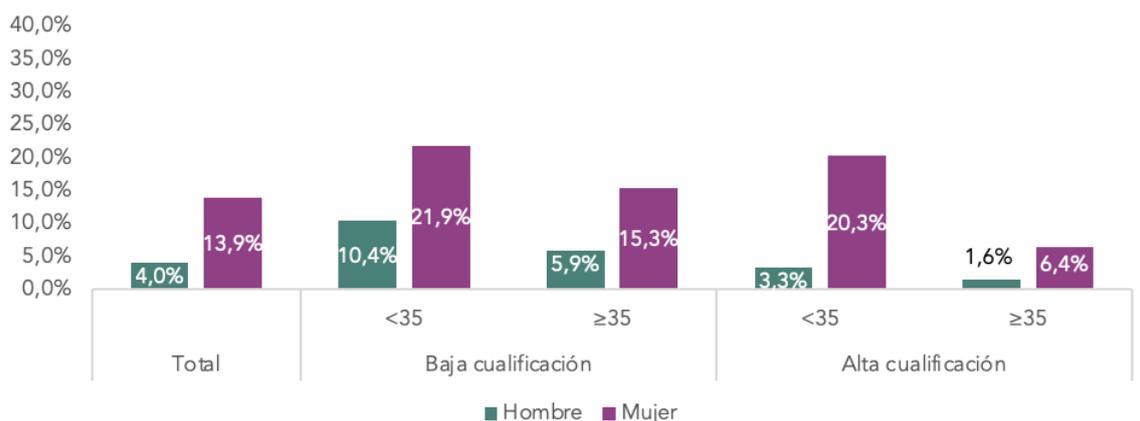
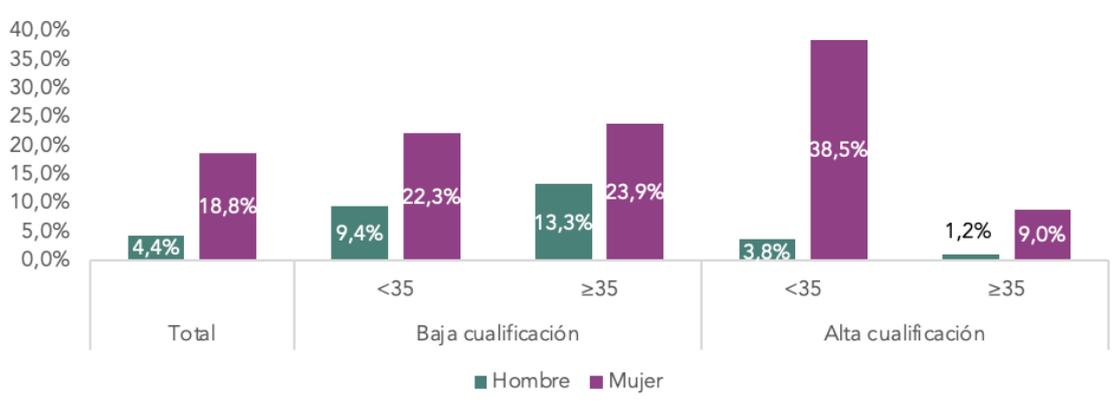


Figura 26b. Tasa de parcialidad involuntaria, por género, nivel educativo y edad - Euskadi



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Desencaje y sobrecualificación de las mujeres jóvenes

En la [sección anterior](#) se identificaron las ocupaciones en las que predominaba el empleo a jornada parcial. Como se indicó, se trata de empleos para los que en general no se requiere alto nivel educativo. En este sentido, cabe ahora preguntarse si estas mujeres altamente cualificadas empleadas a jornada parcial por no poder encontrar un empleo a jornada completa lo están (i) en ocupaciones para las que no se requiere ningún tipo de formación -lo que se define como *empleo desencajado*-, (ii) si están en ocupaciones para

las que se requiere cierta formación pero su grado de cualificación es superior al necesario para desempeñar dicha ocupación -sobrequalificación- o (iii) si, por último, están empleadas a jornada parcial en ocupaciones para las que sí es necesario tener el nivel formativo que han adquirido -empleo encajado-. A continuación se trata de dar respuesta a esta pregunta, tanto para el caso de España como para Euskadi.³⁴

Existe un alto grado de sobrequalificación y desencaje laboral para las mujeres jóvenes altamente formadas empleadas a jornada parcial de manera involuntaria en España. Las ocupaciones desempeñadas por estas se muestran en la siguiente tabla. Excepto las profesoras y las profesionales de las ciencias sociales, en España las mujeres jóvenes con altos niveles formativos empleadas a jornada parcial involuntaria están desempeñando empleos para los que no se requiere la formación adquirida.

Figura 27. Ocupaciones más frecuentes entre las mujeres menores de 35 años empleadas a JP involuntaria - España

1	cuidadoras de niñas/os
2	empleadas domésticas
3	trabajadoras de los cuidados personales a domicilio
4	personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares
5	otras profesoras y profesionales de la enseñanza
6	vendedoras en tiendas y almacenes
7	sociólogas, historiadoras, psicólogas y otras profesionales en ciencias sociales
8	profesoras de enseñanza primaria
9	empleadas administrativas con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes

FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Las mujeres jóvenes empleadas a jornada parcial de manera involuntaria se han especializado en estudios no técnicos o HEAL.³⁵ Los ámbitos de estudio más habituales, según la Encuesta ISEAK, se muestran en la Figura 28. De acuerdo con estos resultados se pueden clasificar a las mujeres jóvenes empleadas a jornada parcial de manera involuntaria en las tres categorías explicadas previamente. La primera de ellas la

³⁴ La información sobre las ocupaciones se obtienen de la EPA; el ámbito de estudio, por el contrario, se recoge en la Encuesta ISEAK, ya que la EPA no dispone de dicha información.

³⁵ HEAL es un acrónimo que viene del inglés y hace referencia a los ámbitos de estudio relacionados con Health (sanidad), Education (educación), Administration (administración) and Literacy (letras y/o humanidades), es decir, se tratan de unas ramas de estudio no tecnológicos. Para más detalles, ver Osés et al (2024).

Figura 28. Ámbitos de estudio más frecuentes entre las mujeres menores de 35 años empleadas a JP involuntaria - España

1	enseñanza primaria
2	artes
3	servicios socioculturales y a la comunidad
4	administración y gestión
5	humanidades
6	psicología

FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

formarían aquellas mujeres empleadas en un conjunto de ocupaciones -como empleadas domésticas o personal de limpieza- para las que no se requiere especialización, tratándose por lo tanto de situaciones de empleo desencajado. En segundo lugar, se encontrarían aquellas situaciones en las que sí parece haber una relación entre el ámbito de estudio y las ocupaciones desempeñadas -como puede ser el caso de enseñanza primaria y cuidado de niñas/os o administración y gestión y

empleadas administrativas-, pero en este caso se pone en evidencia la sobrecualificación que estas mujeres tienen para desempeñar su puesto de trabajo. Estos resultados estarían sugiriendo que **estas mujeres altamente cualificadas querrían trabajar a jornada completa pero en una ocupación diferente a la actual**. Finalmente, y en una tercera categoría, estarían aquellas mujeres para las que sí parece existir encaje laboral: este sería el caso de la profesionales de las ciencias sociales (para mujeres formadas en psicología, humanidades, etc.) o profesoras y profesionales de la enseñanza (para mujeres formadas en enseñanza primaria).

En Euskadi la sobrecualificación y el desencaje laboral es menor que en el total nacional para las mujeres jóvenes con estudios superiores empleadas a jornada parcial involuntaria. Las ocupaciones desempeñadas por las mujeres jóvenes de la Comunidad Autónoma Vasca (CAV), de mayor a menor empleo a tiempo parcial involuntario, se muestran en la Figura 29. Es decir, al igual que en España, existen mujeres jóvenes empleadas a jornada parcial involuntaria en empleos para los que no se requiere la formación obtenida, como son las cuidadoras de niñas/os y empleadas domésticas. Pero, en general, en Euskadi predominan aquellas que sí se dedican a aquello para lo que se han formado. Este sería el caso de las profesoras, enfermeras, profesionales de las ciencias sociales, etc. Sin embargo, el empleo que han encontrado es a tiempo parcial y les gustaría estar empleadas a tiempo completo. Contrasta, por tanto, la situación encontrada en Euskadi con la observada para el total nacional, siendo en la CAV el empleo a tiempo parcial indeseado de mayor cualificación que para el total de España. Siguiendo la hipótesis planteada al inicio de la sección, podría ser que a nivel nacional muchas mujeres jóvenes altamente cualificadas se encontrasen en situación de desempleo o inactividad, mientras que en Euskadi estas puedan acceder a un empleo,

aunque sea a jornada parcial (involuntaria). Asimismo, la mayor cualificación de las mujeres jóvenes en Euskadi respecto al total nacional también podría estar detrás de este fenómeno.

Figura 29. Ocupaciones más frecuentes entre las mujeres menores de 35 años empleadas a JP involuntaria - Euskadi

1	profesionales de enfermería y partería
2	profesoras de enseñanza primaria
3	técnicas sanitarias de laboratorio
4	deportistas, entrenadoras, monitoras
5	cuidadoras de niñas/os
6	sociólogas, historiadoras, psicólogas y otras profesionales en ciencias sociales
7	maestras y educadoras de enseñanza infantil
8	empleadas de servicios de correos y de bibliotecas y archivos
9	profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales y empleadas domésticas

FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

NOTA: Si bien en general en este estudio no se muestran ocupaciones a tres dígitos para Euskadi, el tamaño muestral en estos casos es suficiente para garantizar la calidad en los datos.

En definitiva, la parcialidad involuntaria recae en su gran mayoría sobre las mujeres, especialmente las jóvenes, que presentan un alto grado de desencaje y sobrecualificación en sus puestos de trabajo. De los datos se deduce que muchas mujeres altamente cualificadas -especialmente en España, aunque no tanto en Euskadi- querrían trabajar a jornada completa pero en una ocupación diferente a la actual.

5.3. La brecha de género en la parcialidad involuntaria y la segregación horizontal y vertical

Pregunta de investigación

4. ¿Cuáles son los motivos de la brecha de género en la parcialidad involuntaria?

Una vez conocidos los detalles de las brechas de género en la parcialidad involuntaria atendiendo a las variables sociodemográficas más relevantes, en esta subsección se trata de indagar en los motivos detrás de dicha brecha, con el objetivo de comprender cuáles son las

causas por las que la parcialidad involuntaria recae en mayor medida en las mujeres que en los hombres. A continuación se analizan los fenómenos de segregación horizontal y vertical a nivel descriptivo exclusivamente en el caso de la parcialidad involuntaria.

Al igual que ocurre con la parcialidad en agregado, son aquellas ocupaciones con mayores tasas de parcialidad involuntaria las que presentan mayor presencia de mujeres, fenómeno conocido como segregación horizontal. Atendiendo en este caso a la relación entre tasa de parcialidad involuntaria por ocupación y el grado de feminización, la Figura A6.1 muestra que existe una relación positiva entre ambas variables, del mismo modo que ocurría atendiendo a todos los motivos de la parcialidad en su conjunto. Es decir, son aquellas ocupaciones con mayor presencia de mujeres las que mayores tasas de parcialidad involuntaria presentan. Además, según la Figura A6.2 las mujeres son la mayoría de las personas empleadas en las ocupaciones en las que predominan los empleos a jornada parcial involuntaria.

También en el caso particular de la parcialidad involuntaria, al igual que en agregado, existe el fenómeno de segregación vertical. Salvo algunas excepciones, la tasa de parcialidad involuntaria es mayor para las mujeres que para los hombres en todas las ocupaciones, como se muestra en la Figura A6.3.

En definitiva, atendiendo únicamente a la parcialidad involuntaria, también son ciertos ambos fenómenos: tanto la segregación horizontal como la vertical.

De cara a diseñar recomendaciones para las políticas públicas, es importante medir la magnitud de ambos fenómenos. Una vez que se conoce que ambas segregaciones coexisten, también en el caso de la parcialidad involuntaria, es importante cuantificar la importancia de cada una de ellas. Esto permite priorizar las políticas públicas que puedan ser más efectivas para combatir la brecha de género en el caso de la parcialidad involuntaria, según la problemática venga liderada en mayor medida por un tipo de segregación u otra.

La magnitud de cada tipo de segregación

Metodología³⁶

En este apartado se estima, en primer lugar, cuál sería la brecha en parcialidad involuntaria si no existiera la segregación ocupacional, es decir, si mujeres y hombres estuvieran empleados de igual manera en unas ocupaciones u otras. En segundo lugar, se trata de indagar en el resto de determinantes que provocan que sean las mujeres, y no los hombres, quienes desempeñan estos empleos involuntariamente.

Para ello, se parte de la **brecha en parcialidad involuntaria sin ajustar**, es decir, una estimación que indica cuán mayor es la probabilidad de la mujer que la del hombre de trabajar a jornada parcial involuntariamente, teniendo en cuenta únicamente el género de la persona y no otra serie de diferencias existentes entre mujeres y hombres.

En segundo lugar, se añade a la estimación inicial lo que se conoce como **efectos fijos de ocupación** (a tres dígitos). Este procedimiento permite eliminar la parte de la brecha de género correspondiente a la segregación horizontal o entre-ocupaciones, o lo que es lo mismo, medir el impacto de dicha segregación en la brecha de género total.

En tercer lugar, se realizan una serie de extensiones sobre la segunda estimación, añadiendo diferentes conjuntos de variables - llamadas *variables de control*- que permiten comparar mujeres y hombres, no solo dentro de la misma ocupación a tres dígitos, sino también similares en las características añadidas (sociodemográficas, laborales, antecedentes familiares y educativos e ideología y estereotipos).

Finalmente, se calcula una última estimación en la que se incluyen **todas las variables** a la vez. El coeficiente de género de esta estimación permite conocer qué parte de la brecha de género en parcialidad involuntaria queda sin explicar, es decir, qué parte de la diferencia en la probabilidad de trabajar a jornada parcial involuntaria entre mujeres y hombres no se debe a ninguna de las características incluidas en las estimaciones.

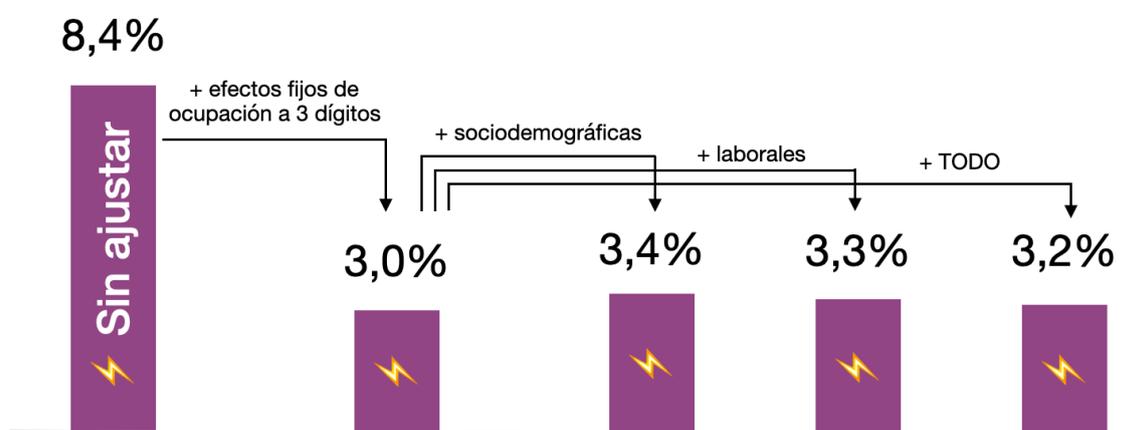
Los resultados mostrados pueden interpretarse como la brecha de género (en puntos porcentuales) en la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial involuntaria.

³⁶ Una explicación más detallada de la metodología puede encontrarse en el [Anexo 7](#).

Los resultados de las estimaciones se muestran en la Figura 30, a continuación.³⁷

La brecha de género en parcialidad involuntaria sin ajustar se sitúa en el 8,4%. Este resultado quiere decir que, sin tener otras variables en cuenta, una mujer tiene una probabilidad 8,4 puntos mayor de estar empleada con un contrato a jornada parcial involuntariamente que un hombre. Parte de esta brecha, sin embargo, puede deberse a la segregación ocupacional, es decir, a que mujeres y hombres estén empleados en distintas ocupaciones o a que mujeres y hombres presenten otras diferencias en sus características.³⁸

Figura 30. Brecha de género en la probabilidad de trabajar a jornada parcial involuntaria - Resultado de las estimaciones



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Aproximadamente dos tercios de la brecha de género en parcialidad involuntaria se deben a la segregación horizontal. Cuando se incluyen en la estimación los efectos fijos de ocupación a tres dígitos la brecha en parcialidad involuntaria se reduce de 8,4% a 3%. Es decir, que mujeres y hombres trabajen en distintas ocupaciones provoca 5,4 puntos de la brecha del 8,4% encontrada inicialmente, un 64%. Dicho con otras palabras, si mujeres y hombres trabajasen en las mismas ocupaciones, la probabilidad de que la mujer trabaje a jornada parcial involuntaria sería *únicamente* 3 puntos mayor que la de los hombres, en lugar de 8,4. Este primer resultado estaría indicando que en su gran mayoría la brecha en parcialidad involuntaria se debe a la segregación entre-ocupaciones (horizontal). La

³⁷ Los resultados completos de las estimaciones pueden encontrarse en el [Anexo 8](#).

³⁸ Este resultado es coherente con los 9,9 puntos porcentuales de brecha mostrados a nivel descriptivo previamente (13,9% - 4,0%). La diferencia se debe a que en este caso se trata de una media ponderada, es decir, se calcula teniendo en cuenta la cantidad de mujeres y hombres, cuestión que no se contempla al calcular la diferencia entre la tasa de parcialidad involuntaria de las mujeres (13,4%) y de los hombres (4,0%).

segregación intra-ocupaciones o vertical, por tanto, correspondería, al resto de la brecha que no se puede explicar por la diferente ocupación en la que mujeres y hombres están empleados y es, en definitiva, una parte mucho menor.

Este resultado es coherente con lo encontrado previamente en la literatura. Acosta y Ballesteros (2021) desarrollan un ejercicio complejo de descomposición de la brecha de género en la probabilidad de subempleo, entendiendo precisamente este fenómeno como la probabilidad de trabajar menor horas de las deseadas. El resultado que obtienen mediante técnicas de descomposición es muy similar al obtenido en este trabajo. En su caso encuentran que la brecha de género en el subempleo se debe principalmente a la diferente distribución de mujeres y hombres en las distintas ocupaciones y sectores. Además, igual que se muestra en este estudio, concluyen que trabajar en ocupaciones o sectores dominadas por mujeres dificulta trabajar tantas horas como se desea y esta dificultad es mayor para las mujeres que para los hombres, lo que contribuye a ampliar la brecha de género en la probabilidad de trabajar menos horas de las deseadas.

Las diferencias en características sociodemográficas, laborales, antecedentes familiares y educativos e ideología no ayudan a explicar la brecha de género en la parcialidad involuntaria.³⁹ Una vez que se tiene en cuenta la segregación ocupacional, el resto de diferencias que existen entre mujeres y hombres en todos los demás conjuntos de variables no reducen en mayor medida la brecha de género. Es decir, aún comparando mujeres y hombres iguales en el resto de características, seguiría quedando un 3,2% de brecha en parcialidad involuntaria que viene provocada por otros motivos diferentes a todo lo recogido en los datos. Cabría destacar que, gracias a que las mujeres tienen mayor nivel educativo que los hombres (variable que se incluye entre las sociodemográficas) la brecha en parcialidad involuntaria no es mayor. Dicho con otras palabras, si ellos alcanzaran el mismo nivel educativo que ellas, la brecha sería aún mayor (por ese motivo, la brecha aumenta hasta el 3,4% al comparar mujeres y hombres con mismas variables sociodemográficas). En el caso de las mujeres, ser joven se asociaba con una alta parcialidad involuntaria a nivel descriptivo, sin embargo, esta variable no es relevante una vez que se tienen en cuenta tanto la ocupación como otras variables laborales. Es decir, es la diferente composición ocupacional la que está detrás de los resultados observados a nivel descriptivo. También es interesante que, en el caso de las mujeres, ser joven se asociaba con una alta parcialidad involuntaria a nivel descriptivo (Figura 26), sin embargo, al tener en cuenta la edad, la brecha de género no varía. Esto

³⁹ Los resultados relativos a los antecedentes familiares y educativos, así como los relacionados con la ideología pueden encontrarse en el anexo. No se muestran en el gráfico por estar calculados con datos de la Encuesta ISEAK y no de la EPA.

quiere decir que es la diferente composición ocupacional la que está detrás de los resultados observados a nivel descriptivo. Por último, cabe mencionar que los antecedentes familiares y educativos, así como la ideología o las opiniones y los estereotipos no son relevantes para la brecha de género en parcialidad involuntaria.⁴⁰

En definitiva, el grueso de la brecha de género en parcialidad involuntaria se debe a la segregación ocupacional por la cual las mujeres están empleadas en mayor medida que los hombres en aquellas ocupaciones con alta parcialidad. No son las diferencias de género en variables sociodemográficas, laborales o ideológicas, ni las circunstancias familiares pasadas las que condicionan la brecha actual en parcialidad involuntaria. Conocer que las circunstancias pasadas no condicionan la situación presente ofrece unas perspectivas positivas de cara a actuar desde las instituciones públicas con el objetivo de cerrar la brecha de género en parcialidad involuntaria. En concreto, las políticas públicas deben ir enfocadas a acabar con la segregación presente, puesto que se ha demostrado que este es el principal causante de esta brecha de género.

5.4. Otros factores determinantes de la parcialidad involuntaria

Pregunta de investigación

5. ¿Qué otros factores se asocian con la parcialidad involuntaria?

Una vez identificados los motivos detrás de la brecha de género en la parcialidad involuntaria, este apartado estudia qué otros factores (diferentes al género) se relacionan con este tipo de parcialidad.

⁴⁰ Este análisis no puede replicarse para Euskadi por falta de representatividad para las ocupaciones a tres dígitos. Si se realiza el análisis con la desagregación a dos dígitos, sin embargo, los resultados son consistentes con los encontrados para España. La brecha en parcialidad involuntaria sin ajustar asciende al 11,5% y esta se reduce notablemente al tener en cuenta los efectos fijos de ocupación, siendo también en este caso la segregación horizontal el principal motivo detrás de la brecha de género. Del mismo modo que para el total nacional, el resto de conjuntos de variables de control no reducen en mayor medida la brecha en parcialidad. Los resultados de las estimaciones pueden encontrarse en el [Anexo 8](#). En este caso, como se explicaba, los efectos fijos de ocupación se incluyen a dos dígitos, debido a menor número de observaciones de la muestra. Por este motivo, las magnitudes de los coeficientes no son comparables con los de las estimaciones del total nacional.

Metodología⁴¹

En esta subsección se parte de la última estimación mostrada previamente, aquella que incluye el coeficiente relativo a la brecha de género, los efectos fijos de ocupación (a tres dígitos) y todo el conjunto de variables de control. En este caso, el interés está en analizar la magnitud de los coeficientes de las variables de control. Para ello, se muestran los factores que se relacionan con la parcialidad involuntaria, así como el tamaño de su relación. Los resultados mostrados pueden interpretarse como la diferencia (en puntos porcentuales) de cambiar de una categoría a otra sobre la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial involuntaria.

Los resultados de las estimaciones se muestran en la Figura 31.^{42 43}

La baja antigüedad en la empresa y la temporalidad se relacionan con una mayor probabilidad de jornada parcial involuntaria. Estos resultados vuelven a poner de manifiesto la dualidad laboral del mercado de trabajo descrita en la [Sección 2.2](#), por la cual las personas en este tipo de empleos se conocen como *outsiders* y tienen menores niveles de protección laboral y altas tasas de rotación. El gráfico muestra como, una vez se tiene en cuenta la ocupación, el sector de actividad, la antigüedad en la empresa y el tipo de contrato son las variables que más relación tienen con el empleo a jornada parcial involuntaria. En concreto, una mayor antigüedad en la empresa se relaciona con una menor probabilidad de parcialidad involuntaria. Asimismo, el contrato indefinido también se asocia con una menor probabilidad de parcialidad involuntaria.

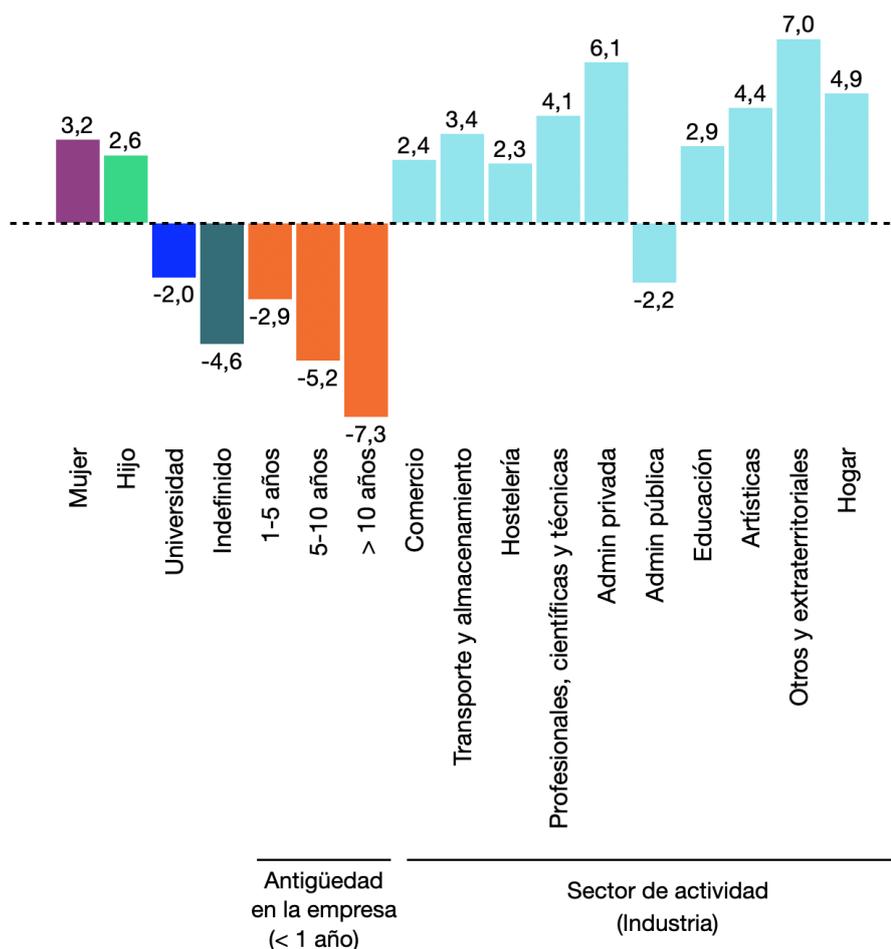
Un menor tamaño de la empresa se relaciona con una mayor probabilidad de parcialidad involuntaria. Atendiendo al tamaño de la empresa, las estimaciones del anexo realizadas con los datos de la encuesta muestran que trabajar en una empresa de mayor tamaño se relaciona con una menor probabilidad de parcialidad involuntaria, es decir, es en las empresas pequeñas donde más se encuentra esta problemática.

⁴¹ Una explicación más detallada de la metodología puede encontrarse en el [Anexo 7](#).

⁴² Los resultados completos de las estimaciones pueden encontrarse en el [Anexo 8](#).

⁴³ Este gráfico incluye únicamente las variables que tienen un efecto estadísticamente significativo (al 5%) en la probabilidad de trabajar a jornada parcial involuntaria.

Figura 31. Probabilidad de empleo a jornada parcial involuntaria



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

NOTA: Efectos fijos de ocupación a 3 dígitos incluidos.

Una vez se comparan personas dentro de una misma ocupación, *Actividades administrativas del sector privado* y *Otros servicios* son los sectores de actividad con una mayor probabilidad de parcialidad involuntaria.⁴⁴ Incluso controlando por trabajar en la misma ocupación a tres dígitos, existen enormes diferencias en la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial de manera involuntaria dependiendo del sector de actividad en el que se esté contratado. Destacan *Otros servicios* y *Actividades administrativas del sector privado* por asociarse con una alta probabilidad de parcialidad involuntaria; en segundo lugar, se encuentra sectores como *Hogar*, *Actividades artísticas y recreativas* y *Profesionales, científicas y técnicas*. Por el contrario, *Administración en el*

⁴⁴ Otros servicios (CNAE-2009 S) incluye las siguientes actividades: de organizaciones empresariales y patronales, de organizaciones profesionales, sindicales, de organizaciones religiosas, de organizaciones políticas, otras actividades asociativas n.c.o.p., reparación de ordenadores y equipos periféricos, de equipos de comunicación, de aparatos electrónicos de audio y vídeo de uso doméstico, de aparatos electrodomésticos y de equipos para el hogar y el jardín, de calzado y artículos de cuero, de muebles y artículos de menaje, de relojes y joyería, de otros efectos personales y artículos de uso doméstico, lavado y limpieza de prendas textiles y de piel, peluquería y otros tratamientos de belleza, pompas fúnebres y actividades relacionadas, actividades de mantenimiento físico y otras actividades de servicios personales.

sector público e Industria son los sectores que se relacionan con una menor probabilidad de empleo parcial involuntario.

Las variables sociodemográficas son mucho menos relevantes para la probabilidad de empleo a jornada parcial involuntaria que las laborales. La tenencia de hijos se relaciona con una mayor probabilidad de parcialidad involuntaria y los estudios universitarios con una probabilidad menor. Sin embargo, las magnitudes de estos efectos son mucho menores a las encontradas en las variables laborales. Cabe destacar que el impacto de la educación es relativamente bajo porque ya se está teniendo en cuenta la ocupación en la que se está empleado y esta está fuertemente relacionada con el nivel educativo.

Los antecedentes familiares y educativos o la ideología, opiniones y estereotipos no tienen relación con la probabilidad de empleo a jornada parcial involuntaria ([Anexo 8](#)).

En definitiva, la parcialidad involuntaria se relaciona especialmente con la ocupación. Una vez se tiene en cuenta esta -causante de la mayor parte de la brecha de género- la probabilidad de parcialidad involuntaria también se relaciona con otras dimensiones de precariedad laboral, como la temporalidad y la baja antigüedad en la empresa, además de ser mayor en las empresas de menor tamaño. Estos resultados implican que las vías de actuación deben trazarse dentro del empleo, siendo determinadas ocupaciones las que mayor importancia tienen para este fenómeno.

En resumen

- En España, la tasa de parcialidad involuntaria se sitúa en el 8% -en Euskadi en el 11%- con una importante brecha de género, alcanzando el 14% para ellas frente al 4% para ellos. En Euskadi, la brecha de género es aún mayor debido a la alta incidencia de la parcialidad involuntaria entre las mujeres (19% vs 4%).
- La parcialidad involuntaria recae especialmente en las mujeres jóvenes, destacando en Euskadi la altísima parcialidad involuntaria para las mujeres jóvenes altamente cualificadas. En contraposición, apenas hay hombres con estudios superiores en empleos a jornada parcial involuntaria. También cabe destacar que la tasa de parcialidad involuntaria se reduce con la edad, independientemente del género y nivel educativo.
- Existe un alto grado de desencaje y sobrecualificación para las mujeres jóvenes altamente cualificadas en España. Por las ocupaciones en las que se encuentran empleadas se deduce que estas mujeres querrían trabajar a jornada completa pero en una ocupación diferente a la actual. Sin embargo, en Euskadi el desencaje y la sobrecualificación son menores, con alta presencia de aquellas que sí se dedican a aquello para lo que se han formado.
- La mayor parte de la brecha de género en parcialidad involuntaria se debe a la segregación ocupacional. Además, las diferencias de género en características sociodemográficas, laborales, antecedentes familiares y educativos e ideología no ayudan a explicar la brecha de género en la parcialidad involuntaria. Por lo tanto, es la diferente composición ocupacional la que está detrás de los resultados observados a nivel descriptivo, en los que se observan altas tasas de parcialidad involuntaria en el caso de las mujeres jóvenes.
- Más allá de la brecha de género y la ocupación, la probabilidad de empleo a jornada parcialidad involuntaria se relaciona especialmente con una baja antigüedad en la empresa, con los contratos temporales y con las empresas de menor tamaño, quedando en evidencia de nuevo la dualidad laboral del mercado laboral.

6. La parcialidad por cuidados

6. La parcialidad por cuidados

La compatibilidad del empleo con los cuidados es el segundo motivo por el que existen contratos a tiempo parcial en España y en Euskadi, aunque este motivo es utilizado **prácticamente en exclusiva por las mujeres**. Un 20% de las mujeres en España y un 22% en Euskadi declara estar empleada a jornada parcial por cuidado de niñas/os o familiares. Los hombres, por el contrario, prácticamente no utilizan este tipo de parcialidad: un 3,6% en España y un 6,4% en Euskadi.⁴⁵ Como consecuencia de este desigual reparto, el 95% de las personas que trabajan a jornada parcial por cuidados son mujeres. Debido al escaso número de observaciones relativas a los hombres empleados a jornada parcial por cuidados, el análisis de este apartado se realizará únicamente para las mujeres.

Aunque la parcialidad por cuidados se encuentra lejos del primer motivo -la imposibilidad de encontrar un empleo a jornada completa-, dada su relevancia para el empleo femenino, se dedica una sección de este estudio a analizar este tipo de parcialidad. Para ello, en primer lugar, se perfila a las mujeres que utilizan los contratos a jornada parcial por cuidados, en comparación con las que trabajan a jornada completa; en segundo lugar, se dedica una subsección a tratar de entender los motivos que las mujeres ofrecen para tener este tipo de contrato y, en último lugar, se indaga en los determinantes de dicha parcialidad para las mujeres.

Pregunta de investigación

6. ¿Quiénes trabajan a jornada parcial por cuidados y por qué motivos lo hacen?

6.1. Perfilado: ¿quién trabaja a jornada parcial por cuidados?

Las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados tienen entre 30 y 50 años y, aunque en muchos casos presenten **sobreformación para su puesto de trabajo**, su nivel educativo **no es especialmente alto**. Como muestran los gráficos de la Figura A6 resumidos en la Figura 32, el nivel educativo que presentan las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados es inferior al de las mujeres a jornada completa. Sin

⁴⁵ Estas cifras corresponden a 19.000 hombres en España y 2.100 en Euskadi.

embargo, estas mujeres sí tienen niveles educativos superiores a los de los hombres a jornada completa. Como consecuencia, una de la cada tres mujeres a jornada parcial por cuidados está sobreformada para su puesto de trabajo.

Las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados están empleadas principalmente en el sector privado y en empresas pequeñas, además, predominan los contratos indefinidos. La estabilidad laboral es destacable para el colectivo de mujeres a jornada parcial por cuidados: frente a una temporalidad del 17% de las mujeres a jornada completa, tan solo un 9% de las mujeres a jornada parcial por cuidados tiene un contrato temporal. Cabe destacar también que estas mujeres trabajan en su gran mayoría en el sector privado. Por último, llama la atención la alta incidencia de las empresas de menor tamaño para este colectivo.

Figura 32. Perfilado de la parcialidad por cuidados



6.2. Los motivos para trabajar a jornada parcial por cuidados

Para entender los motivos por los que una mujer tiene un empleo a jornada parcial por cuidado de menores o personas adultas se utilizan los datos de la Encuesta ISEAK, en la que se hace una serie de preguntas relacionadas con la parcialidad y, específicamente, la parcialidad por cuidados. Esto quiere decir que las respuestas de este apartado hacen referencia a mujeres de entre 18 y 49 años de edad.⁴⁶ Se muestran a continuación los resultados relativos a los motivos por los que se utiliza este tipo de jornada para compatibilizar la vida laboral y familiar, además de algunos datos referidos al escenario alternativo en ausencia de cuidados. Estas preguntas son especialmente relevantes de cara a unas recomendaciones de políticas públicas.

Más de la mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados contrataría una persona profesional para que se hiciera cargo de los cuidados si el estado se la financiara; otro 8% ya la tiene contratada, incluso sin ayuda pública. El 38% restante no subcontrataría esos cuidados (Figura 33).

Figura 33. Si el estado te financiara el cuidado profesional de la persona que requiere cuidados, ¿lo subcontratarías?

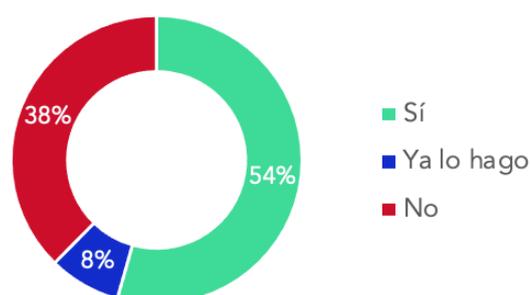
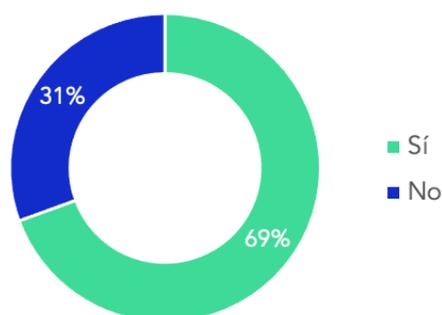


Figura 33b. En ese caso, ¿te gustaría trabajar a jornada completa?



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

El 69% de las mujeres que subcontratarían los cuidados para las personas dependientes les gustaría trabajar a jornada completa, el 31% restante no. Además, frente a un 75% de mujeres que querría volver a estar empleadas a jornada completa cuando ya no sean necesarios los cuidados, existe un 25% que prefiere permanecer a jornada parcial (Figura A9.1.).

⁴⁶ En particular, estas respuestas se obtienen del bloque tercero, que se realiza a una submuestra de la población encuestada. Dado el colectivo de interés en este subapartado, se limita el análisis de las respuestas a las 127 mujeres empleadas que utilizan esta modalidad contractual por cuidados.

Aproximadamente la mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados cree que este tipo de contrato supone una penalización para su progresión laboral. La otra mitad, por el contrario, opina que no (Figura A9.2). Es decir, muchas mujeres deciden trabajar a jornada parcial por cuidados incluso siendo de la opinión de que dicha jornada les perjudicará para su futuro laboral. Este resultado es coherente con que una mayoría preferiría estar empleada a jornada completa si no se requirieran sus cuidados. También es relevante conocer cómo han llegado a esta situación: atendiendo a su trayectoria laboral, una de cada tres indica haber reducido su jornada en la empresa para poder conciliar su vida personal y familiar; un 26%, sin embargo, se tuvo que cambiar de empresa para poder tener un empleo a jornada parcial⁴⁷; otro 17% ya estaba empleada a jornada parcial previamente a los cuidados; por último, un 23% restante empezó directamente a trabajar a jornada parcial para poder cuidar (Figura A9.3).

Si bien la voluntariedad o no de la parcialidad por cuidados es un debate recurrente, los datos arrojados en este estudio permiten confirmar que la parcialidad por cuidados en España es altamente involuntaria. Esta conclusión viene refrendada por el hecho de que, si el estado facilitara el cuidado de las personas dependientes, de cada 10 mujeres que se beneficiarían de ello, 7 preferiría tener un empleo a jornada completa y, una vez no se requieran sus cuidados, 3 de cada 4 también lo desearían. De hecho, la mitad de ellas creen que tener un empleo a tiempo parcial les perjudicará en su futuro laboral.

Un 45% de las mujeres empleadas a jornada parcial por cuidados declaran hacerse ellas cargo en lugar de sus maridos porque ellas ganaban menos. En los casos en los que existía una pareja varón que pudiera hacerse cargo de la persona dependiente, los motivos que llevaron a la mujer a tomar esa decisión fueron principalmente económicos (Figura 34). La segunda respuesta más frecuente es aquella en la que las mujeres declaran que su marido se hace cargo en la misma medida que ellas de dichos cuidados, respuesta que contrasta con los datos mostrados previamente, dada la escasez de hombres que trabajan a jornada parcial por este motivo. Cabe destacar también que en tercer lugar existe un grupo de mujeres que no se ha planteado el motivo. Por último, el gráfico revela que son residuales las opiniones que declaran que la madre es la persona adecuada para cuidar o que es la mujer la que debe hacerse cargo de los cuidados.

⁴⁷ De acuerdo con la Ley 39/99 una persona puede reducir su jornada laboral para cuidar a sus hijas/os de hasta 12 años o a otras personas adultas familiares que no puedan valerse por si mismas. Estos casos, por lo tanto, son contrarios al espíritu de la ley. Sin embargo, tal y como demuestran De la Rica & Gorjón (2016), en muchos casos las empresas contratan a mujeres en edad fértil con contratos temporales para prevenir el uso de este derecho.

Figura 34. ¿Por qué decidiste hacerte cargo tú en lugar de tu pareja varón?

FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

En definitiva, parece que lograr una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres podría ayudar a cerrar la brecha en la parcialidad por cuidados, ya que este es el motivo por el que principalmente son las mujeres las que declaran hacerse cargo en mayor medida que sus parejas masculinas, incluso siendo este tipo de parcialidad altamente involuntario.

6.3. Factores determinantes de la parcialidad por cuidados

Metodología⁴⁸

En este apartado se estiman los factores determinantes de la parcialidad por cuidados. Este ejercicio se realiza únicamente para las mujeres, por falta de observaciones suficientes relativas a los hombres. Al igual que en el apartado anterior, se incluyen una serie de las variables de control: (i) las variables sociodemográficas, (ii) las variables laborales, (iii) los antecedentes familiares y educativos y (iv) la ideología, opiniones y estereotipos.

Al igual que en el apartado anterior, el interés está en analizar la magnitud de los coeficientes de las variables de control. Para ello, en este caso se muestran los factores que se relacionan con la parcialidad por cuidados para las mujeres, así como la magnitud de su relación. Los resultados mostrados pueden interpretarse como la diferencia (en

⁴⁸ Una explicación más detallada de la metodología puede encontrarse en el [Anexo 7](#).

puntos porcentuales) de cambiar de una categoría a otra sobre la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial por cuidados.

La Figura 35 muestra los resultados obtenidos de la estimación explicada. Igual que anteriormente, se muestran únicamente las variables estadísticamente significativas.⁴⁹

Pregunta de investigación

7. ¿Cuáles son los principales determinantes relacionados con la parcialidad por cuidados?

Más allá de la tenencia de hijas/os, el tamaño de la empresa, trabajar como personal de apoyo administrativo o haber tenido un padre empleado a jornada parcial son los principales determinantes de la parcialidad por cuidados. Trabajar en una empresa de más de 10 personas se relaciona con una probabilidad sustancialmente menor de trabajar a

jornada parcial por cuidados. Por el contrario, estar empleada en el grupo ocupacional 3 (personal de apoyo administrativo) se asocia con una probabilidad mucho mayor de empleo a jornada parcial por cuidados para las mujeres. También el tipo de contrato es relevante para la parcialidad por cuidados, ya que tener un contrato indefinido se relaciona con una probabilidad menor de empleo a jornada parcial por cuidados.

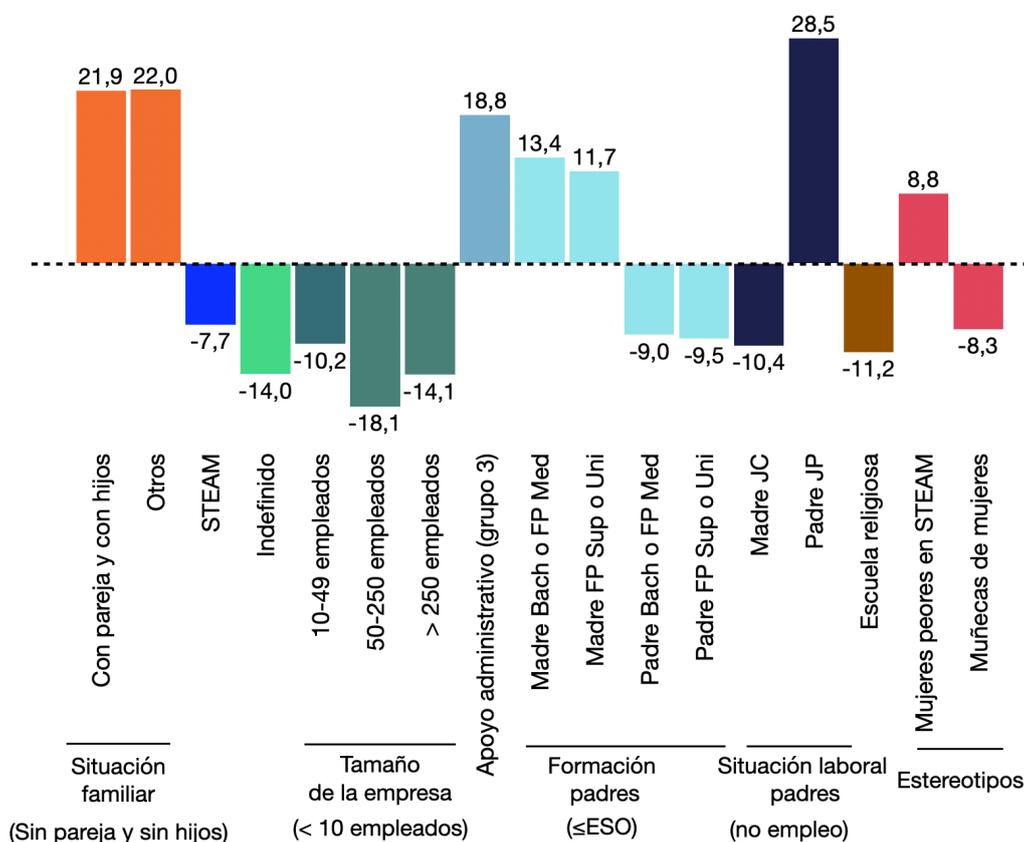
El nivel educativo de los padres o su situación laboral en la infancia son relevantes para la parcialidad por cuidados presente. Haber tenido en la infancia un padre que trabajaba a jornada parcial se relaciona con una mayor probabilidad de parcialidad por cuidados hoy y una madre que trabajó a jornada completa en la infancia reduce la probabilidad presente de empleo a jornada parcial por cuidados. En cuanto a su nivel educativo, una mayor formación de la madre se asocia a mayor parcialidad por cuidados, mientras que un mayor nivel educativo del padre reduce esta probabilidad.

Si bien el nivel educativo no se relaciona con la probabilidad de parcialidad por cuidados, tener una formación STEAM sí disminuye dicha probabilidad. Asimismo, los antecedentes educativos también son relevantes: haber acudido a una escuela religiosa en la infancia reduce la probabilidad de parcialidad por cuidados.

⁴⁹ Se incluyen las variables con una significatividad del 10% en lugar del 5% porque al utilizar la Encuesta ISEAK el número de observaciones es sustancialmente menor. La estimación al completo puede encontrarse en el el [Anexo 8](#).

Finalmente, otras variables como la nacionalidad propia o de los padres, la ideología actual o la antigüedad en la empresa no se relacionan con la probabilidad de parcialidad por cuidados.

Figura 35. Probabilidad de empleo a jornada parcial por cuidados



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

En resumen

- La parcialidad por cuidados es el segundo motivo por el que existen contratos a tiempo parcial en España y en Euskadi, aunque este motivo es utilizado prácticamente en exclusiva por las mujeres: lo utilizan un 20% de las mujeres en España y un 22% en Euskadi, frente a un 3,6% en España y un 6,4% en Euskadi de los hombres. Como consecuencia, el 95% de las personas que trabajan a jornada parcial por cuidados son mujeres.
- Las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados tienen entre 30 y 50 años y presentan, en muchos casos, sobreformación para su puesto de trabajo; asimismo predominan los contratos indefinidos y están empleadas principalmente en el sector privado y en empresas pequeñas.
- Si bien la voluntariedad o no de la parcialidad por cuidados es un debate recurrente, los datos arrojados en este estudio permiten confirmar que la parcialidad por cuidados en España es altamente involuntaria. Más de la mitad de las mujeres que trabajan a jornada parcial por cuidados contratarían una persona profesional para que se hiciera cargo de los cuidados si el estado se la financiara. De estas, a un 69% les gustaría trabajar a jornada completa. Además, un 75% de mujeres querría volver a estar empleadas a jornada completa cuando ya no sean necesarios los cuidados. También, la mitad de ellas creen que tener un empleo a jornada parcial les perjudica laboralmente.
- Un 45% de las mujeres empleadas a jornada parcial por cuidados declaran hacerse ellas cargo en lugar de sus maridos porque ellas ganaban menos. Este resultado indicaría que lograr una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres podría ayudar a cerrar la brecha en la parcialidad por cuidados.
- El nivel educativo de los padres o su situación laboral en la infancia son relevantes para la parcialidad por cuidados presente. También, aquellas mujeres con formación STEAM tienen una probabilidad menor de encontrarse en esta situación. Destaca la importancia del tamaño de la empresa, ya que trabajar en una empresa pequeña se asocia con una mayor parcialidad por cuidados. Finalmente, otras variables como la nacionalidad propia o de los padres, la ideología actual o la antigüedad en la empresa no se relacionan con la probabilidad de parcialidad por cuidados.

7. Conclusiones y recomendaciones

7. Conclusiones y recomendaciones para las políticas públicas

La parcialidad laboral, definida como el empleo por una jornada inferior a la completa, es una medida de flexibilidad laboral. Como tal, de ella pueden beneficiarse tanto la empresa (ajustando las horas de contratación a las necesidades de la producción), como la persona trabajadora (mediante una mayor conciliación de la vida laboral y personal). Si bien en los países del entorno muchas personas trabajan a jornada parcial de manera voluntaria, este no es el caso de España ni de Euskadi, siendo la empresa la que se beneficia en mayor medida de dicha medida de flexibilidad.

La regulación laboral relativa a la parcialidad es una asignatura pendiente en nuestro país. Si bien la Reforma Laboral de 2021 avanza hacia una reducción de la dualidad laboral vía disminución de la temporalidad, apenas se han hecho avances en la línea del *Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial*, una Directiva Europea que en 1997 trata de regular esta modalidad contractual para fomentar su uso únicamente de manera voluntaria.

La parcialidad laboral tiene consecuencias directas sobre la calidad de vida y el bienestar social en España y en Euskadi, siendo uno de los principales responsables de la pobreza laboral, la precariedad presente y futura y la brecha salarial de género, lo que pone de manifiesto la relevancia de estudiar este fenómeno.

Los dos motivos más importantes detrás de la parcialidad en España y en Euskadi son la incapacidad para encontrar un empleo a jornada completa -parcialidad involuntaria- y el cuidado de personas dependientes, también en gran medida indeseado. Además, la parcialidad presenta una enorme brecha de género, recayendo principalmente sobre las mujeres.

Con el objetivo de cerrar la brecha de género en la parcialidad, así como terminar con la parcialidad involuntaria, los dos motivos principales detrás la parcialidad deben abordarse por separado.

7.1. ¿Cómo combatir la parcialidad involuntaria y cerrar su brecha de género?

Conclusiones

La parcialidad involuntaria es el principal motivo de la parcialidad en España, tanto para ellas como para ellos. Al igual que ocurre con la parcialidad en agregado, la parcialidad involuntaria se concentra en determinadas ocupaciones que absorben gran parte del empleo (empleados domésticos, limpieza de oficinas y hoteles, ventas, camareros, cuidados de niños y mayores, etc.). Estas ocupaciones están altamente feminizadas.

¿Están las mujeres en ocupaciones con mayor parcialidad o dentro de la misma ocupación ellas hacen en mayor medida los contratos a jornada parcial? Ambas son ciertas. Pero, ¿qué fenómeno es más importante? Aproximadamente dos tercios de la brecha de género en parcialidad involuntaria se debe a que las mujeres están empleadas en ocupaciones con alta parcialidad, fenómeno conocido como segregación horizontal. Otras diferencias de género en características sociodemográficas, laborales, antecedentes familiares y educativos e ideología no ayudan a explicar el resto de la brecha de género en la parcialidad involuntaria.

Más allá de la brecha de género, la parcialidad involuntaria se relaciona con la poca antigüedad en la empresa y los contratos temporales. Estos resultados ponen de manifiesto la dualidad laboral del mercado de trabajo en España y Euskadi, por la cual las personas en este tipo de empleos se conocen como *outsiders*, y trabajan en empleos atípicos y con menores niveles de protección laboral (frente a los *insiders*). Este fenómeno sucede porque tradicionalmente en España son más habituales las medidas de flexibilidad externa (por medio de la contratación) que interna (variando elementos específicos de las condiciones laborales).

Asimismo, la parcialidad involuntaria es mayor en las empresas de menor tamaño. Sin embargo, más allá del nivel educativo, que determina fuertemente la ocupación, las variables sociodemográficas son mucho menos relevantes para la jornada parcial involuntaria que las laborales. De hecho, los antecedentes familiares y educativos o la ideología, opiniones y estereotipos no tienen relación con la probabilidad de empleo a jornada parcial involuntaria.

Estos resultados implican que las vías de actuación para reducir la parcialidad involuntaria deben trazarse dentro del empleo, siendo determinadas ocupaciones las que mayor

importancia tienen para este fenómeno. Conocer que las circunstancias pasadas no condicionan la brecha de género presente ofrece unas perspectivas positivas de cara a actuar desde las instituciones públicas con el objetivo de reducir en el corto plazo la parcialidad involuntaria y cerrar su brecha de género.

Recomendaciones para las políticas públicas

Establecer el contrato de trabajo a jornada completa como forma ordinaria de contratación a la par que se desarrollan las medidas de flexibilidad interna. El [Real Decreto-ley 32/2021](#) establece que *el contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido y que el contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora*. De manera análoga, sería necesario normalizar la presunción del contrato a jornada completa, de forma que el uso de la jornada parcial se limite únicamente a aquellas empresas que por circunstancias concretas justifiquen la necesidad de establecer un contrato por una jornada inferior a la completa. La misma reforma laboral establece unas medidas para avanzar en la flexibilidad interna, desarrollando el uso de la **reducción temporal de jornada** o *la suspensión temporal de contratos por causas de fuerza mayor temporales debidas a impedimentos o limitaciones en la actividad*. Es decir, en el mismo Real Decreto Ley ya se contempla la posibilidad de reducir la jornada cuando las necesidades de producción lo requieren. En este sentido, el uso de las horas extraordinarias entre las personas a jornada parcial perdería su justificación. Para evitar que se transite hacia un uso de las horas extraordinarias no pagadas -precisamente entre las personas con jornadas reducidas-, cabría reforzar las inspecciones de trabajo en estos casos. Asimismo, sería necesario avanzar en la posibilidad de una reducción de la jornada (con una reducción salarial proporcional) siempre y cuando sea la persona trabajadora la que lo solicite, de manera voluntaria. De hecho, actualmente, ya está legislada la posibilidad de reducción de jornada por el cuidado de menores o personas dependientes (Ley 39/99) cuando la persona trabajadora lo solicite. Sería necesario avanzar, por tanto, en otros motivos diferentes a los cuidados, por los cuales las personas trabajadoras podrían tener un empleo a jornada parcial si así lo desean.

Restringir el uso de la parcialidad a colectivos específicos con dificultades para la inserción laboral de forma temporal como vía de acceso al empleo a jornada completa. Previamente a la reforma laboral de 1984, el empleo a tiempo parcial en España estaba permitido únicamente para grupos específicos de personas. En este sentido, otra

recomendación sería que la jornada parcial se limitara de manera temporal (desvinculada de las necesidades de producción) a aquellos colectivos de personas que tienen mayores dificultades de inserción laboral, como pueden ser las personas sin experiencias laborales previas o personas cronificadas en el desempleo. Esta modalidad de contratación a jornada parcial les permitiría adquirir experiencia y/o salir de una situación de desempleo cronificado, funcionando como una vía de acceso al empleo a jornada completa.

Fomentar la creación de empleo a tiempo completo y de calidad. Para avanzar en esta dirección sería necesario enfocar las políticas públicas hacia la creación de empleo de calidad, dirigiendo las Políticas Activas de Empleo, la política industrial y las ayudas a la contratación hacia aquellas empresas que no tengan personas empleadas con jornadas parciales involuntarias. Por tanto, uno de los indicadores a los que se debería atender a la hora de conceder financiación pública que fomente la creación de empleo sería la tasa de empleo parcial involuntario de las empresas.⁵⁰ Como se ha mostrado, la parcialidad está asociada con una alta temporalidad y rotación, siendo esta otra cara de la precariedad laboral. Desde las instituciones públicas es necesario apostar por aquellas empresas que fomenten el empleo de calidad. Este tipo de empleo podría desarrollarse mediante el compromiso de las empresas a largo plazo con las personas empleadas (por ejemplo, mediante el desarrollo en el momento de la contratación de la potencial trayectoria laboral, posibilidades de promoción, formación, etc.) De esta manera, cuando las necesidades de producción lo requieran, podría tener lugar una reducción de la jornada (de manera involuntaria para la persona trabajadora), pero esta estaría enmarcada en una relación a largo plazo. Al mismo tiempo, estas medidas ayudarían a incrementar el compromiso por parte de la persona trabajadora con la empresa.

De cara a cerrar la brecha de género en parcialidad involuntaria, es importante desarrollar medidas que traten de reducir la segregación horizontal o entre-ocupaciones. Todas las medidas dirigidas a terminar con la segregación ocupacional de género también avanzarían en la reducción de la brecha de género en parcialidad involuntaria, puesto que se ha demostrado que esta brecha de género viene causada en su gran mayoría porque las mujeres están empleadas en diferentes ocupaciones que los hombres. Una revisión de las propuestas que permitan reducir la segregación horizontal puede encontrarse en el Informe ISEAK Osés et al (2024).

⁵⁰ Si se avanza en las recomendaciones anteriores, los datos administrativos tendrían información registrada de los motivos de la parcialidad en cada uno de los contratos que no sean a jornada completa. Es decir, se podría conocer qué porcentaje de los contratados a jornada parcial lo son por necesidades de producción (involuntariedad de la persona trabajadora); cuántos por estar dirigidos a colectivos con dificultades de reinserción (parcialidad transitoria) y cuántos lo son por solicitud de la persona trabajadora (parcialidad voluntaria).

Incluir el motivo de la parcialidad entre las variables a recoger en los planes de igualdad en las empresas también permitiría identificar y cerrar la brecha de género en **parcialidad involuntaria**. Si bien es cierto que entre la información que las empresas tienen que recoger sobre sus personas empleadas a la hora de desarrollar sus planes de igualdad ya se recoge la necesidad de indicar el tipo de jornada, los turnos de trabajo o los horarios, en ningún caso se tienen en cuenta los motivos por los que las personas están realizando un empleo a jornada parcial.⁵¹ En este sentido, y dada la importante brecha de género encontrada, sería necesario recoger esta información para conocer la existencia de dicha brecha dentro de la empresa, si fuera el caso. Esta propuesta, en conjunto con la primera, permitiría monitorizar si las reducciones de jornada en caso de necesidad recaen en la misma medida en ambos géneros. Asimismo, también se podría conocer si existen brechas de género entre las personas que trabajan a jornada parcial de manera voluntaria.

7.2. ¿Cómo cerrar la brecha de género en la parcialidad por cuidados?

Conclusiones

La parcialidad por cuidados recae casi en exclusiva sobre las mujeres. Este motivo de la jornada parcial está lejos del anterior, siendo 330.000 mujeres en España las que lo utilizan, frente a 940.000 que no pueden encontrar un empleo a jornada completa (57.000 frente a 24.000 en Euskadi). Aún así, también es relevante analizarlo, especialmente si se quiere cerrar la brecha de género encontrada.

Los datos arrojados en este estudio permiten confirmar que la parcialidad por cuidados es altamente involuntaria. Esta conclusión viene refrendada por el hecho de que si el estado facilitara el cuidado de las personas dependientes, una mayoría lo subcontrataría y, en ese caso, preferiría tener un empleo a jornada completa. Además, tres cuartas partes desean trabajar a jornada completa cuando ya no se requieran sus cuidados y la mitad de estas mujeres cree que tener un empleo a tiempo parcial les perjudicará en su futuro laboral. Otro dato relevante es que algo menos de la mitad de las mujeres empleadas a jornada parcial por cuidados declaran hacerse ellas cargo en lugar de sus maridos porque ellas ganaban menos. En este sentido, parece que lograr una mayor igualdad salarial entre mujeres y hombres podría ayudar a cerrar la brecha en la parcialidad por cuidados.

⁵¹ La información sobre las variables que se deben incluir en un plan de igualdad pueden encontrarse [aquí](#).

Atendiendo a los factores determinantes de la parcialidad por cuidados, el nivel educativo de los padres o su situación laboral en la infancia son relevantes. También, aquellas mujeres con formación STEAM tienen una probabilidad menor de encontrarse en esta situación. Asimismo, trabajar en una empresa pequeña se asocia a una mayor parcialidad por cuidados. Finalmente, otras variables como la nacionalidad propia o de los padres, la ideología actual o la antigüedad en la empresa no se relacionan con la probabilidad de parcialidad por cuidados.

Recomendaciones para las políticas públicas

Incentivar la reducción de la jornada por cuidados en ambos progenitores de manera simétrica. En el caso de Euskadi, el [Decreto 164/2019](#) de 22 de octubre, sobre ayudas para la conciliación de la vida familiar y laboral establece una *ayuda económica a las personas trabajadoras que se acojan a excedencias o reducciones de jornada de trabajo para el cuidado de hijos o de hijas*. Además, este decreto tiene en cuenta la perspectiva de género y trata fomentar el uso de estas reducciones (y excedencias) por parte de los hombres, ofreciendo mayores periodos de concesión de la ayuda en el caso de que la persona solicitante sea hombre.⁵² Esta medida apunta en la dirección indicada. Sin embargo, si bien las cuantías ofrecidas se incrementan ligeramente con el porcentaje de jornada que se reduce, esta está lejos de alcanzar la pérdida salarial asociada con dicha reducción.⁵³ En este sentido, la recomendación iría en la línea de incentivar el uso de la reducción de jornada por cuidados en ambos progenitores, y especialmente los hombres, **también vía cuantía económica, no únicamente vía periodos de concesión**. En otras palabras, cabría incrementar la ayuda económica -aproximándola en la medida de lo posible a la pérdida salarial- si son ambos quienes la utilizan. Al igual que la cuantía

⁵² Según el artículo 18 del [Decreto 164/2019](#) sobre las condiciones y límites para el disfrute de las ayudas. En cuanto a la reducción de jornada y para cada una de sus etapas -entendiendo que la llegada de un nuevo hijo o hija supone el cierre de una etapa y la apertura de otra nueva-, los límites temporales serían:

- 2.700 días naturales de disfrute por etapa para la pareja. Si la persona solicitante es mujer no puede superar los 1.350 días naturales y si la persona solicitante es hombre puede disfrutar los 2.700 días naturales.

- 7.800 días naturales de disfrute para el conjunto de la vida familiar por pareja. Si la persona solicitante es mujer no pueda superar los 3.900 días naturales y si la persona solicitante es hombre puede disfrutar los 7.800 días naturales.

⁵³ Salvo excepciones, la mayor cuantía correspondería a 2.800 euros al año, lo que equivale a 233 euros en términos mensuales (para aquellos hogares con una renta familiar estandarizada inferior a 20.000 euros y con una reducción superior al 45% de la jornada). En el caso de una persona que ingresa el salario mínimo, su pérdida salarial asociada a una reducción del 45% sería de 567 euros al mes.

actualmente varía según la renta familiar y el porcentaje de reducción de jornada, sería interesante incluir esta nueva dimensión (uso conjunto o por parte de los hombres) también a la hora de establecer la cantidad económica (no únicamente en los periodos de disfrute). Asimismo, el rango de las cuantías actuales atendiendo a las dimensiones establecidas oscila desde 1.819 (para hogares con una renta familiar estandarizada mayor de 20.000 euros y reducciones inferiores al 40% de la jornada) hasta 2.800 euros al año (para aquellos hogares con una renta estandarizada inferior a 20.000 euros y con una reducción superior al 45%). Otra recomendación que permitiría incentivar el uso de dichas reducciones por parte de los hombres sería la de **ampliar el rango**, de manera que los incentivos que ofrezcan estas ayudas para que los hombres hagan uso de la reducción de jornada sean mayores. En el caso de España no existen medidas de este tipo, pero una recomendación sería la de avanzar en también en esta dirección, **compensando la pérdida salarial asociada a la reducción de jornada si esta se produce de manera simétrica en la pareja.**

Facilitar los cuidados de las personas dependientes desde las instituciones públicas, especialmente en los hogares de menos recursos. Este estudio ha evidenciado la alta involuntariedad de la parcialidad por cuidados. En este sentido, sería necesario ofrecer soluciones que permitan trabajar a jornada completa a las mujeres que así lo deseen, evitando que sean ellas las que abandonen parcial (o totalmente) el empleo para responsabilizarse de los cuidados. En el caso de los cuidados de las/os hijas/os, cabría destacar la importancia de reforzar la **educación infantil y gratuita de 0 a 2 años**.⁵⁴ Además de fomentar la igualdad de oportunidades y la adquisición de competencias para las niñas y los niños, esto permitiría que ambos progenitores pudieran incorporarse al mercado laboral en la misma medida tras finalizar el permiso de maternidad y paternidad.⁵⁵ La evidencia muestra de forma unánime que un incremento en gasto público en el cuidado de menores y en educación infantil tiene efectos positivos tanto para la participación como para los salarios de las mujeres (Blanchard y Rodrick, 2023). Respecto a los cuidados de las personas adultas dependientes, también es necesario actuar desde las instituciones públicas. El aumento de la longevidad, de los problemas discapacitantes y de las enfermedades crónicas que está experimentando nuestra sociedad supone una mayor necesidad de cuidados de larga duración. Euskadi y España tienen actualmente un gasto en asistencia sanitaria de larga duración inferior a la media de la Unión Europea. Si no se ofrece una solución desde las políticas públicas que

⁵⁴ La tasa de escolarización en Euskadi (España) es del 15,1% (13,3%) a los 0 años y del 43,1% (43,9%) al año.

⁵⁵ La literatura ha destacado las numerosas consecuencias positivas asociadas a la escolarización de 0 a 2 años. Un resumen puede encontrarse en ISEAK (2023).

permita **profesionalizar y financiar los cuidados de larga duración**, la realidad muestra que -al menos por ahora- son las mujeres familiares las que se siguen haciendo cargo de los mismos (ISEAK, 2023). En definitiva, el reto demográfico podría tener consecuencias directas sobre la brecha de género en la parcialidad por cuidados si no se actúa en la dirección indicada. Cabe por último destacar que, si bien lo ideal sería adoptar este tipo de medidas de manera universal, estas adquieren una relevancia particular para promover la plena integración laboral de las familias con menores rentas.

Las medidas que avancen hacia el cierre de la brecha salarial de género también cerrarían la brecha en parcialidad por cuidados. De acuerdo con los resultados obtenidos, el primer motivo por el que las mujeres declaran hacerse ellas cargo en lugar de sus maridos es porque ellas ganaban menos. En este sentido, las medidas destinadas a cerrar la brecha salarial de género también fomentarían un reparto más igualitario de los cuidados, puesto que si ellas tuvieran mayores salarios que ellos, podrían ser los hombres los que se reducirían la jornada en lugar de ellas. Una revisión de las propuestas que permitan reducir la brecha salarial de género puede encontrarse [aquí](#) (OCDE, 2023).

Cerrar la brecha en parcialidad presente también puede reducir la brecha en parcialidad por cuidados en el futuro. Para las mujeres, la situación laboral de la familia actúa como referente: que la madre trabajara a jornada completa en la infancia reduce la probabilidad de trabajar a jornada parcial por cuidados hoy. De la misma manera, el incremento educativo de la población actual y el fomento de los estudios STEAM para las mujeres también puede reducir la parcialidad por cuidados futura.

Visibilizar a hombres responsabilizándose de los cuidados de menores y adultos. Sin caer en el error de “alabar a los hombres por cumplir con su función responsabilizándose en menor medida que sus parejas mujeres” (Peña, 2023), cabe señalar que la evidencia muestra que los hombres son más propensos a realizar este tipo de acciones si ven a otros hombres hacerlo (Blanchard y Rodrick, 2023). En este sentido, medidas que visibilicen ejemplos masculinos cuidando de menores, mayores, etc. podrían servir para desestigmatizar los cuidados para ellos, fomentando así el uso de la jornada parcial por cuidados también en los hombres.

Evaluación de las políticas implementadas. A modo de recomendación general, cabe finalizar esta sección remarcando la importancia de acompañar las reformas con planes de evaluación rigurosos que permitan conocer el impacto de su implementación, para fomentar y escalar aquellas que permitan avanzar en la dirección deseada y/o realizar ajustes en aquellas que no hayan logrado los efectos esperados.

8. Referencias

8. Referencias

- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. D. P., & Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2018). Underemployment and employment among young workers and the business cycle in Spain: the importance of education level and specialisation. *Journal of Education and Work*, 31(1), 28-46.
- Acosta-Ballesteros, J., Osorno-del Rosal, M. D. P., & Rodríguez-Rodríguez, O. M. (2021). Measuring the effect of gender segregation on the gender gap in time-related underemployment. *Journal for Labour Market Research*, 55(1), 1-16.
- Barrett, G. F., & Doiron, D. J. (2001). Working part time: by choice or by constraint. *Canadian Journal of Economics*, 1042-1065.
- Bell, D. N., & Blanchflower, D. G. (2013). Underemployment in the UK revisited. *National Institute Economic Review*, 224, F8-F22.
- Blanchard, O., & Rodrik, D. (2023). *Combating Inequality: Rethinking Government's Role*. MIT press.
- Crouch, C. (1982). *Trade unions: the logic of collective action*, Glasgow: Fontana.
- De la Rica, S., & Gorjón, L. (2016). The impact of family-friendly policies in Spain and their use throughout the business cycle. *IZA journal of European labor studies*, 5, 1-26.
- De la Rica, S., Gorjón, L., & Quesada, O. (2021). *Mujer y madre: la doble penalización laboral*. [Informe ISEAK](#).
- De la Rica, S., Martínez, D., & Campero, A. (2021b). Diagnóstico del mercado laboral en Euskadi (II): Las Brechas Generacionales y de Género en el Empleo Vasco. [Informe ISEAK](#).
- De la Rica, S., Gorjón, L., & Romero, G. (2022). Desiguales ante el empleo. *Desigualdad y pacto social*, 25.
- Díaz, Á. (1996). Flexibilidad productiva en las economías de la región y nuevos modelos de empresa. *Boletín Cinterfor: Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional*, (137), 31-60.
- Doepke, M., Sorrenti, G., & Zilibotti, F. (2019). The economics of parenting. *Annual Review of Economics*, 11, 55-84.
- Echeverría, M. (1997). Subcontratación de la producción y subcontratación del trabajo. *Temas Laborales*, 3(7), 3-56.

Echeverría, M. (2003). Aportes para el debate conceptual sobre flexibilidad laboral. Fundación Chile 21.

Ellingsæter, A. L., & Leira, A. (Eds.). (2006). Politicising parenthood in Scandinavia: Gender relations in welfare states. Policy Press.

England, P. (2005). Gender inequality in labor markets: The role of motherhood and segregation. *Social Politics: International Studies in Gender, State & Society*, 12(2), 264-288.

European Commission. (2017). Second phase consultation of Social Partners under Article 154 TFEU on a possible revision of the Written Statement Directive (Directive 91/533/EEC) in the framework of the European Pillar of Social Rights.

Fernández, F. A. (2011). Flexibilidad laboral: elementos teóricos-conceptuales para su análisis. *Revista de Ciencias Sociales (CI)*, (26), 39-55.

Gorjón, L., Osés, A., de la Rica, S., & Villar, A. (2021). The long-lasting scar of bad jobs in the Spanish labour market. [Working Paper ISEAK](#).

Guerra, P. (1995). ¿ Es necesariamente precaria la flexibilidad?. *Flexibilidad y condiciones de trabajo precarias*, 17-30.

Ibáñez, Z. (2011). Part-time employment in Spain: a victim of the “temporality culture” and a lagging implementation

Iglesias Fernández, C., Llorente Heras, R., & Dueñas Fernández, D. (2012). Profundizando en la segregación laboral. Sectores, ocupaciones y TIC en España (No. 07/12). Instituto Universitario de Análisis Económico y Social.

ILO (1994). Part-Time Work Convention (Nº 175)

ISEAK (2023). [Libro Blanco del Empleo en Euskadi](#).

Kamerāde, D., & Richardson, H. (2018). Gender segregation, underemployment and subjective well-being in the UK labour market. *Human Relations*, 71(2), 285-309.

Kavli, H. C., Nicolaisen, H., & Trygstad, S. C. (2019). Workplace responses to national regulations to reduce involuntary part-time work. In *Dualisation of part-time work* (pp. 85-106). Policy Press.

Kjeldstad, R., & Nymoene, E. H. (2012a). Part-time work and gender: Worker versus job explanations. *International Labour Review*, 151(1-2), 85-107.

Kjeldstad, R., & Nymoene, E. H. (2012b). Underemployment in a gender-segregated labour market. *Economic and Industrial Democracy*, 33(2), 207-224.

Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., & Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. In AEA Papers and Proceedings (Vol. 109, pp. 122-126). 2014 Broadway, Suite 305, Nashville, TN 37203: American Economic Association.

López, D. (2002). Mitos, alcances y perspectivas de la flexibilización laboral: un debate permanente. Friedrich-Ebert-Stiftung.

Maestripieri, L., & León, M. (2019). So close, so far?: part-time employment and its effects on gender equality in Italy and Spain. Dualization of part-time work. The development of Labour Market insiders and outsiders, 55-85.

Muffels, R., & Wilthagen, T. (2011). Defining flexicurity indicators for the public sector in Europe. Available at SSRN 1968845.

OCDE (2023). Gender pay gap reporting and equal pay audits. Lessons learned across OECD countries.

Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2017). The economic consequences of family policies: lessons from a century of legislation in high-income countries. *Journal of Economic Perspectives*, 31(1), 205-230.

Osés, A, Martínez, D. & De la Rica (2024). La persistente segregación de género en el mercado laboral: ¿qué factores fomentan su presencia?. Informe ISEAK.

Pech, C., Klainot-Hess, E., & Norris, D. (2021). Part-time by gender, not choice: The gender gap in involuntary part-time work. *Sociological Perspectives*, 64(2), 280-300.

Peña, M. (2023). Paternidad aquí y ahora. Arpa práctica.

Perelló Gómez, N. (2006). Reformas laborales: Empleo vs. flexibilización. Nuevos paradigmas del Derecho del Trabajo. *Gaceta Laboral*, 12(3), 386-403.

Ramírez, P. I. C. (2001). Flexibilidad en el mercado laboral: orígenes y concepto. *Red Aportes*.

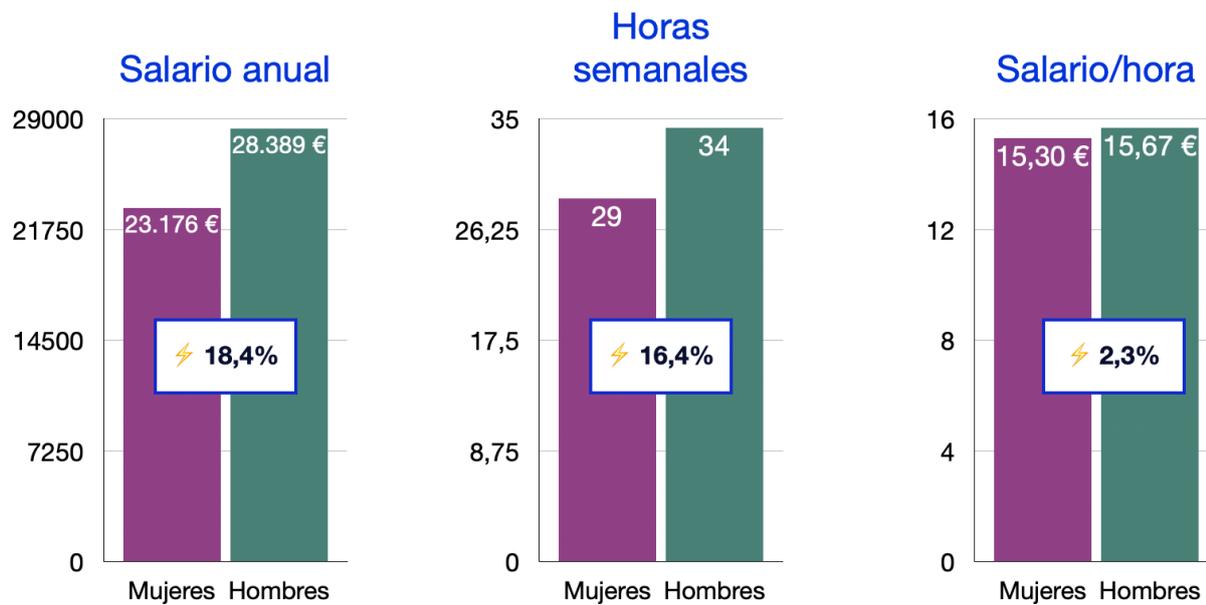
Weststar, J. (2011). A review of women's experiences of three dimensions of underemployment. Underemployment: psychological, economic, and social challenges, 105-125.

Wilde, E. T., Batchelder, L., & Ellwood, D. T. (2010). The mommy track divides: The impact of childbearing on wages of women of differing skill levels (No. w16582). National Bureau of Economic Research.

Anexo

Anexo

Anexo 1

Figura A1. Brechas de género en el salario mensual, horas trabajadas y salario/hora - España.**FUENTE:** Encuesta anual de estructura salarial y EPA (2021), INE

Anexo 2

Tabla A2. Ocupaciones, tasa de parcialidad y brecha de género - España

Ocupaciones	código	Tasa de parcialidad total	Tasa de parcialidad mujeres	Tasa de parcialidad hombres	Brecha de género (p.p)	Cuota de parcialidad	Cuota de parcialidad acumulada
Personal de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares	921	41,1 %	43,0 %	27,3 %	15,6 %	11,1 %	11,1 %
Empleados domésticos	910	58,1 %	58,7 %	30,7 %	28,0 %	9,1 %	20,2 %
Vendedores en tiendas y almacenes	522	28,5 %	33,8 %	15,1 %	18,7 %	7,8 %	28,0 %
Camareros asalariados	512	28,7 %	31,4 %	25,4 %	6,0 %	7,2 %	35,1 %
Cuidadores de niños	572	80,6 %	80,7 %	79,4 %	1,4 %	4,6 %	39,8 %
Trabajadores de los cuidados personales a domicilio (excepto cuidadores de niños)	571	39,5 %	39,6 %	39,1 %	0,5 %	3,8 %	43,6 %
Deportistas, entrenadores, instructores de actividades deportivas; monitores de actividades recreativas	372	61,8 %	71,2 %	55,8 %	15,5 %	3,5 %	47,1 %
Otros profesores y profesionales de la enseñanza	232	53,0 %	56,3 %	45,6 %	10,7 %	3,1 %	50,2 %
Empleados administrativos con tareas de atención al público no clasificados bajo otros epígrafes	450	13,1 %	15,8 %	4,7 %	11,1 %	2,9 %	53,2 %
Cajeros y taquilleros (excepto bancos)	550	38,5 %	40,9 %	26,9 %	14,0 %	2,7 %	55,8 %
Ayudantes de cocina y Preparadores de comidas rápidas	931	29,3 %	30,1 %	27,5 %	2,5 %	2,1 %	58,0 %
Otros empleados administrativos sin tareas de atención al público	430	10,4 %	11,3 %	7,9 %	3,4 %	2,0 %	60,0 %
Empleados de agencias de viajes, recepcionistas de hoteles y telefonistas y Agentes de encuestas	442	20,4 %	24,4 %	10,6 %	13,7 %	1,8 %	61,7 %
Cocineros asalariados	511	15,1 %	19,1 %	11,1 %	8,1 %	1,7 %	63,4 %
Empleados contables y financieros	411	12,3 %	15,0 %	6,7 %	8,3 %	1,5 %	64,9 %
Peluqueros y especialistas en tratamientos de estética, bienestar y afines	581	31,2 %	32,9 %	23,5 %	9,4 %	1,4 %	66,3 %
Auxiliares de enfermería	561	10,6 %	11,9 %	0,6 %	11,3 %	1,4 %	67,7 %
Profesores de enseñanza secundaria (excepto materias específicas de formación profesional)	223	10,4 %	10,5 %	10,2 %	0,3 %	1,3 %	69,0 %
Profesionales de enfermería y partería	212	11,0 %	12,5 %	2,1 %	10,4 %	1,3 %	70,3 %
Peones del transporte, descargadores y afines	981	11,9 %	17,8 %	10,7 %	7,1 %	1,2 %	71,5 %
Sociólogos, historiadores, psicólogos y otros profesionales en ciencias sociales	282	17,2 %	18,8 %	8,9 %	10,0 %	1,0 %	72,6 %

Profesores de enseñanza primaria	224	8,8 %	10,4 %	4,0 %	6,4 %	1,0 %	73,6 %
Conductores de automóviles, taxis y furgonetas	841	11,0 %	30,3 %	9,3 %	21,0 %	0,9 %	74,5 %
Asistentes administrativos y especializados; Agentes de aduanas, tributos y afines que trabajan en tareas propias de la Administración Pública y Técnicos de las fuerzas y cuerpos de seguridad	361	7,2 %	8,7 %	4,0 %	4,8 %	0,9 %	75,4 %
Conductores de motocicletas y ciclomotores	844	66,7 %	55,3 %	67,9 %	-12,6 %	0,8 %	76,3 %
Maestros y educadores de enseñanza infantil	225	14,8 %	15,6 %	0,0 %	15,6 %	0,8 %	77,1 %
Otros profesionales de la salud	215	18,6 %	21,2 %	12,5 %	8,6 %	0,8 %	77,8 %
Peones agrícolas	951	6,8 %	6,7 %	6,8 %	-0,1 %	0,7 %	78,6 %
Trabajadores que atienden a viajeros, guías turísticos y afines	582	35,5 %	36,8 %	33,0 %	3,8 %	0,7 %	79,3 %
Técnicos auxiliares de farmacia y emergencias sanitarias y otros trabajadores de los cuidados a las personas en servicios de salud	562	10,5 %	14,1 %	4,4 %	9,8 %	0,7 %	80,1 %
Personal de seguridad privado	594	12,9 %	11,2 %	13,1 %	-1,9 %	0,7 %	80,7 %
Agentes y representantes comerciales	351	4,9 %	10,1 %	2,7 %	7,4 %	0,7 %	81,4 %
Reponedores	982	27,3 %	35,7 %	20,0 %	15,7 %	0,6 %	82,0 %
Empleados de registro de materiales, de servicios de apoyo a la producción y al transporte	412	6,1 %	10,9 %	3,4 %	7,5 %	0,6 %	82,6 %
Supervisores de mantenimiento y limpieza de edificios, conserjes y mayordomos domésticos	583	11,1 %	17,7 %	8,1 %	9,6 %	0,6 %	83,2 %
Empleados de información y recepcionistas (excepto de hoteles)	441	18,7 %	19,6 %	15,8 %	3,7 %	0,6 %	83,8 %
Trabajadores de la industria de la alimentación, bebidas y tabaco	770	7,2 %	11,3 %	3,6 %	7,7 %	0,5 %	84,3 %
Peones de la construcción y de la minería	960	8,0 %	0,0 %	8,3 %	-8,3 %	0,5 %	84,7 %
Profesionales de apoyo de servicios jurídicos y sociales	371	14,6 %	15,2 %	13,1 %	2,1 %	0,5 %	85,2 %
Otros profesionales de las ventas, la comercialización, la publicidad y las relaciones públicas y Técnicos de empresas y actividades turísticas	265	9,0 %	12,2 %	4,3 %	7,8 %	0,4 %	85,6 %
Técnicos sanitarios de laboratorio, pruebas diagnósticas y prótesis	331	13,9 %	16,1 %	9,1 %	7,0 %	0,4 %	86,0 %
Trabajadores cualificados en huertas, invernaderos, viveros y jardines	612	10,0 %	21,2 %	8,4 %	12,8 %	0,4 %	86,4 %

Otros técnicos sanitarios y Profesionales de las terapias alternativas	332	12,7 %	17,9 %	1,3 %	16,5 %	0,4 %	86,8 %
Otros trabajadores de los servicios de protección y seguridad	599	12,6 %	14,6 %	11,8 %	2,8 %	0,4 %	87,2 %
Recogedores de residuos, clasificadores de desechos, barrenderos y afines	944	11,2 %	21,5 %	5,6 %	15,9 %	0,4 %	87,5 %
Vendedores callejeros; Repartidores de publicidad, limpiabotas y otros trabajadores de oficios callejeros y Otras ocupaciones elementales	949	26,3 %	57,2 %	15,7 %	41,5 %	0,4 %	87,9 %
Profesores y técnicos de educación especial	231	16,6 %	19,2 %	6,0 %	13,1 %	0,3 %	88,2 %
Mecánicos y ajustadores de maquinaria	740	3,2 %	9,1 %	3,2 %	5,9 %	0,3 %	88,6 %
Peones de las industrias manufactureras	970	4,3 %	6,3 %	1,6 %	4,7 %	0,3 %	88,9 %
Profesores de universidades y otra enseñanza superior (excepto formación profesional)	221	7,4 %	8,5 %	6,3 %	2,3 %	0,3 %	89,2 %
Otros trabajadores de las obras estructurales de construcción	719	6,4 %	23,7 %	6,0 %	17,7 %	0,3 %	89,6 %
Arquitectos técnicos, topógrafos y diseñadores	248	9,1 %	11,1 %	7,0 %	4,1 %	0,3 %	89,9 %
Operadores de telemarketing y Otros vendedores	549	25,8 %	32,6 %	14,0 %	18,6 %	0,3 %	90,2 %
Conductores de autobuses y tranvías y Maquinistas de locomotoras y afines	842	9,1 %	30,9 %	5,5 %	25,3 %	0,3 %	90,5 %
Trabajadores del textil, confección, piel, cuero y calzado y Pegadores, buceadores, probadores de productos y otros operarios y artesanos diversos	783	16,0 %	20,2 %	10,7 %	9,6 %	0,3 %	90,8 %
Técnicos en grabación audiovisual, radiodifusión y telecomunicaciones	383	15,8 %	28,5 %	14,1 %	14,3 %	0,3 %	91,1 %
Técnicos en operaciones de tecnologías de la información y asistencia al usuario	381	4,0 %	7,5 %	3,3 %	4,2 %	0,3 %	91,4 %
Técnicos y profesionales de apoyo de actividades culturales, artísticas y culinarias	373	12,6 %	15,0 %	11,4 %	3,6 %	0,3 %	91,7 %
Farmacéuticos	214	15,2 %	16,8 %	6,6 %	10,2 %	0,3 %	91,9 %
Profesores de formación profesional (materias específicas)	222	9,5 %	9,3 %	9,7 %	-0,4 %	0,3 %	92,2 %
Agentes inmobiliarios y otros agentes	353	9,5 %	7,6 %	11,6 %	-4,1 %	0,3 %	92,5 %
Programadores informáticos	382	4,7 %	12,1 %	3,1 %	9,0 %	0,3 %	92,7 %
Albañiles, canteros, tronzadores, labrantes y grabadores de piedras	712	2,6 %	0,0 %	2,7 %	-2,7 %	0,3 %	93,0 %
Otros agentes comerciales	352	7,1 %	7,8 %	6,6 %	1,3 %	0,2 %	93,2 %

Artistas creativos e interpretativos	293	21,5 %	28,3 %	17,9 %	10,4 %	0,2 %	93,5 %
Empleados de servicios de correos, codificadores, correctores y servicios de personal y Empleados de bibliotecas y archivos	422	10,4 %	10,3 %	10,5 %	-0,2 %	0,2 %	93,7 %
Otros trabajadores de servicios personales y Trabajadores propietarios de pequeños alojamientos	589	18,9 %	20,8 %	17,3 %	3,4 %	0,2 %	94,0 %
Médicos	211	2,7 %	2,7 %	2,8 %	-0,1 %	0,2 %	94,2 %
Limpiadores de vehículos, ventanas y personal de limpieza a mano	922	16,6 %	13,4 %	17,6 %	-4,2 %	0,2 %	94,4 %
Empleados de ventanilla y afines (excepto taquilleros)	444	13,8 %	22,8 %	5,0 %	17,8 %	0,2 %	94,7 %
Especialistas en organización y administración	262	2,5 %	3,9 %	0,1 %	3,8 %	0,2 %	94,9 %
Ordenanzas, mozos de equipaje, repartidores a pie y afines	943	10,7 %	6,9 %	12,6 %	-5,7 %	0,2 %	95,1 %
Especialistas en finanzas	261	3,8 %	4,1 %	3,3 %	0,9 %	0,2 %	95,3 %
Escritores, periodistas y lingüistas	292	8,7 %	9,1 %	8,1 %	0,9 %	0,2 %	95,4 %
Operadores de máquinas de lavandería y tintorería	817	14,8 %	18,0 %	8,8 %	9,2 %	0,2 %	95,6 %
Otros instaladores y reparadores de equipos eléctricos	752	3,5 %	69,8 %	2,5 %	67,3 %	0,2 %	95,7 %
Expendedores de gasolineras	543	8,3 %	12,4 %	4,3 %	8,0 %	0,2 %	95,9 %
Veterinarios	213	12,3 %	15,1 %	8,5 %	6,5 %	0,2 %	96,1 %
Pintores, empapeladores y afines	723	6,0 %	0,0 %	6,2 %	-6,2 %	0,1 %	96,2 %
Electricistas de la construcción y afines	751	3,1 %	100,0 %	2,8 %	97,2 %	0,1 %	96,3 %
Conductores de camiones	843	1,0 %	0,0 %	1,0 %	-1,0 %	0,1 %	96,5 %
Jueces, magistrados, abogados y fiscales	251	3,9 %	6,2 %	0,0 %	6,2 %	0,1 %	96,6 %
Directores y gerentes de otras empresas de servicios no clasificados bajo otros epígrafes	150	8,4 %	28,4 %	0,0 %	28,4 %	0,1 %	96,7 %
Jefes de sección de tiendas y almacenes	521	3,3 %	5,2 %	0,0 %	5,2 %	0,1 %	96,8 %
Operadores de otras máquinas móviles	833	1,8 %	0,0 %	1,8 %	-1,8 %	0,1 %	96,9 %
Ingenieros (excepto ingenieros agrónomos, de montes, eléctricos, electrónicos y TIC)	243	1,7 %	5,9 %	0,4 %	5,6 %	0,1 %	97,1 %
Directores comerciales, de publicidad, relaciones públicas y de investigación y desarrollo	122	2,6 %	5,1 %	0,8 %	4,3 %	0,1 %	97,2 %
Profesionales en ciencias naturales	242	3,3 %	4,8 %	1,2 %	3,6 %	0,1 %	97,3 %
Técnicos de las ciencias físicas, químicas, medioambientales y de las ingenierías	312	2,3 %	3,6 %	1,8 %	1,8 %	0,1 %	97,4 %

Técnicos de control de calidad de las ciencias físicas, químicas y de las ingenierías	316	3,2 %	2,8 %	3,5 %	-0,7 %	0,1 %	97,5 %
Directores de departamentos administrativos	121	2,3 %	2,7 %	1,8 %	0,9 %	0,1 %	97,6 %
Herreros y trabajadores de la fabricación de herramientas y afines	732	3,9 %	4,1 %	3,9 %	0,3 %	0,1 %	97,7 %
Ingenieros eléctricos, electrónicos y de telecomunicaciones	244	3,4 %	2,0 %	3,7 %	-1,8 %	0,1 %	97,8 %
Operadores de máquinas para elaborar productos alimenticios, bebidas y tabaco	816	4,2 %	7,6 %	1,8 %	5,9 %	0,1 %	97,9 %
Especialistas en bases de datos y en redes informáticas	272	4,1 %	1,2 %	5,1 %	-4,0 %	0,1 %	98,0 %
Montadores y ensambladores en fábricas	820	1,7 %	4,8 %	0,8 %	3,9 %	0,1 %	98,1 %
Otros operadores de instalaciones y maquinaria fijas	819	2,2 %	5,8 %	0,5 %	5,3 %	0,1 %	98,2 %
Profesionales de apoyo en finanzas y matemáticas	340	2,9 %	5,0 %	0,4 %	4,6 %	0,1 %	98,3 %
Oficiales y operarios de las artes gráficas	762	5,8 %	25,2 %	0,5 %	24,7 %	0,1 %	98,3 %
Peones de la pesca, la acuicultura, forestales y de la caza y Peones agropecuarios	954	10,0 %	0,0 %	11,0 %	-11,0 %	0,1 %	98,4 %
Profesionales en navegación marítima y aeronáutica y Técnicos de las ciencias naturales y profesionales auxiliares afines	315	4,9 %	5,0 %	4,9 %	0,2 %	0,1 %	98,5 %
Arquitectos, urbanistas e ingenieros geógrafos	245	5,2 %	9,3 %	1,6 %	7,6 %	0,1 %	98,6 %
Carpinteros (excepto ebanistas y montadores de estructuras metálicas)	713	3,6 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,1 %	98,7 %
Economistas	281	5,3 %	11,8 %	0,0 %	11,8 %	0,1 %	98,7 %
Moldeadores, soldadores, chapistas, montadores de estructuras metálicas y trabajadores afines	731	1,4 %	0,0 %	1,4 %	-1,4 %	0,1 %	98,8 %
Directores de servicios de tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y de empresas de servicios profesionales	132	2,0 %	4,2 %	0,4 %	3,8 %	0,1 %	98,9 %
Supervisores en ingeniería de minas, de industrias manufactureras y de la construcción	320	1,7 %	9,2 %	0,6 %	8,6 %	0,1 %	99,0 %
Soldadores, colocadores de parquet y afines y Otros trabajadores de acabado en la construcción, instalaciones (excepto electricistas) y afines	729	2,8 %	0,0 %	2,9 %	-2,9 %	0,1 %	99,0 %
Analistas y diseñadores de software y multimedia	271	0,9 %	2,1 %	0,5 %	1,6 %	0,1 %	99,1 %
Ingenieros técnicos (excepto agrícolas, forestales, eléctricos, electrónicos y TIC)	246	3,2 %	0,9 %	3,8 %	-2,9 %	0,1 %	99,1 %

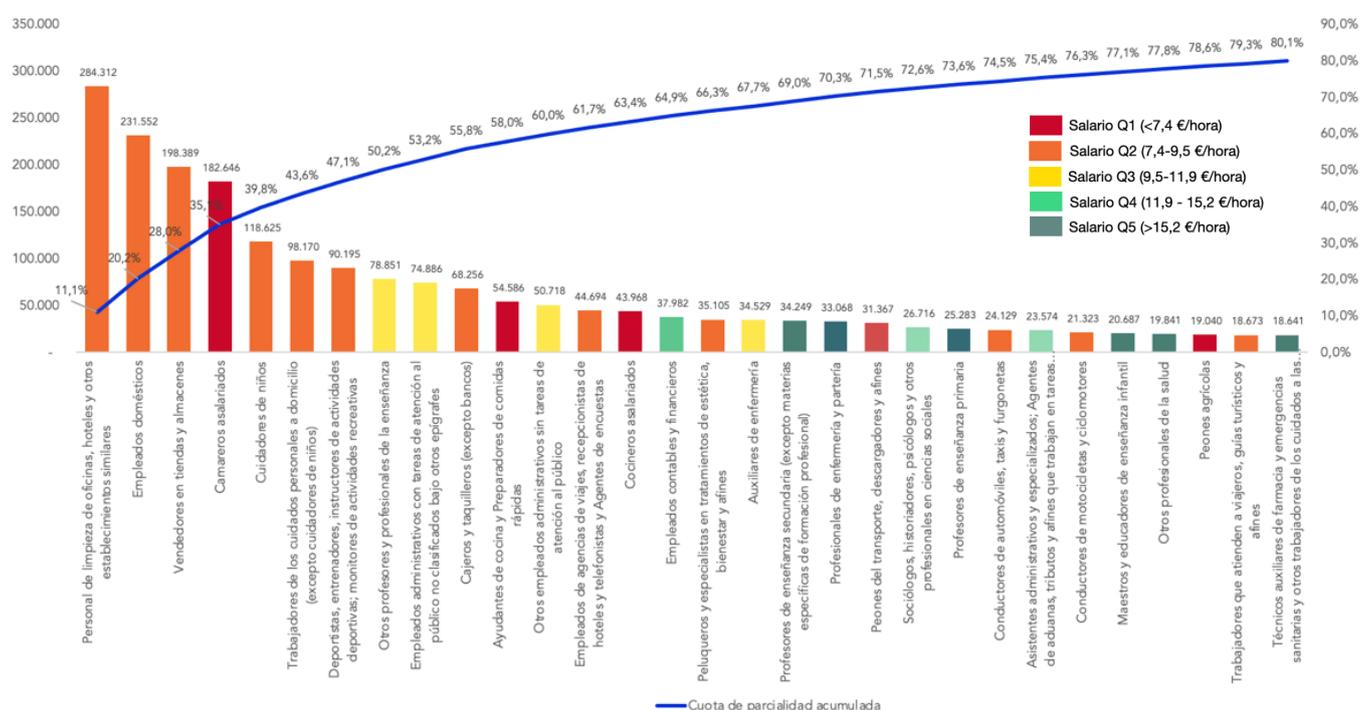
Mecánicos de precisión en metales, ceramistas, vidrieros y artesanos	761	7,5 %	9,1 %	6,8 %	2,3 %	0,1 %	99,2 %
Físicos, químicos, matemáticos y afines	241	3,3 %	5,6 %	0,0 %	5,6 %	0,1 %	99,3 %
Delineantes y dibujantes técnicos	311	3,6 %	3,7 %	3,6 %	0,1 %	0,1 %	99,3 %
Instaladores y reparadores de equipos electrónicos y de telecomunicaciones	753	1,8 %	7,7 %	1,6 %	6,1 %	0,1 %	99,4 %
Directores y gerentes de empresas de comercio al por mayor y al por menor	143	9,6 %	19,7 %	0,0 %	19,7 %	0,0 %	99,4 %
Directores y gerentes de empresas de restauración	142	7,3 %	8,0 %	6,5 %	1,5 %	0,0 %	99,5 %
Fontaneros e instaladores de tuberías	722	2,5 %	0,0 %	2,5 %	-2,5 %	0,0 %	99,5 %
Operadores de máquinas para fabricar productos textiles y artículos de piel y de cuero	815	2,8 %	4,4 %	1,0 %	3,4 %	0,0 %	99,6 %
Policías	592	0,6 %	5,6 %	0,0 %	5,6 %	0,0 %	99,6 %
Archivistas, bibliotecarios, conservadores y afines y Sacerdotes de las distintas religiones	291	4,7 %	0,7 %	8,9 %	-8,2 %	0,0 %	99,6 %
Trabajadores cualificados en actividades agrícolas (excepto en huertas, invernaderos, viveros y jardines)	611	3,3 %	0,0 %	3,5 %	-3,5 %	0,0 %	99,7 %
Peones ganaderos	952	2,5 %	0,3 %	2,9 %	-2,6 %	0,0 %	99,7 %
Operadores en instalaciones para el tratamiento y transformación de la madera, la fabricación de papel, productos de papel y caucho o materias plásticas	814	1,0 %	2,1 %	0,6 %	1,4 %	0,0 %	99,7 %
Miembros del poder ejecutivo y de los cuerpos legislativos; directivos de la Administración Pública y organizaciones de interés social	111	3,6 %	8,4 %	0,0 %	8,4 %	0,0 %	99,8 %
Técnicos en control de procesos	313	1,4 %	6,5 %	0,6 %	5,8 %	0,0 %	99,8 %
Ingenieros técnicos en electricidad, electrónica y telecomunicaciones	247	3,0 %	0,0 %	3,4 %	-3,4 %	0,0 %	99,8 %
Mecánicos-instaladores de refrigeración y climatización	725	2,1 %	0,0 %	2,2 %	-2,2 %	0,0 %	99,8 %
Oficiales y suboficiales de las fuerzas armadas	1	1,3 %	0,0 %	1,4 %	-1,4 %	0,0 %	99,9 %
Operadores en instalaciones para el tratamiento de metales	812	0,8 %	0,0 %	0,9 %	-0,9 %	0,0 %	99,9 %
Vendedores en quioscos o en mercadillos	541	12,5 %	20,2 %	0,0 %	20,2 %	0,0 %	99,9 %
Directores y gerentes de empresas de alojamiento	141	4,8 %	15,2 %	0,0 %	15,2 %	0,0 %	99,9 %

Directores de producción de explotaciones agropecuarias, forestales y pesqueras, y de industrias manufactureras, de minería, construcción y distribución	131	0,9 %	5,4 %	0,0 %	5,4 %	0,0 %	99,9 %
Operadores en instalaciones de la extracción y explotación de minerales	811	1,6 %	0,0 %	1,7 %	-1,7 %	0,0 %	100,0 %
Trabajadores cualificados en actividades pesqueras y acuicultura y Trabajadores cualificados en actividades forestales y del medio natural	642	1,5 %	10,1 %	1,6 %	8,4 %	0,0 %	100,0 %
Trabajadores que tratan la madera y afines y Ebanistas y trabajadores afines	782	1,2 %	7,0 %	0,7 %	6,4 %	0,0 %	100,0 %
Operadores de maquinaria agrícola y forestal móvil y Marineros de puente, marineros de máquinas y afines	832	0,8 %	4,2 %	0,8 %	3,4 %	0,0 %	100,0 %
Trabajadores en hormigón, encofradores, ferrallistas y afines	711	0,9 %	0,7 %	0,9 %	-0,3 %	0,0 %	100,0 %
Profesionales de ventas técnicas y médicas (excepto las TIC)	264	0,8 %	100,0 %		100,0 %	0,0 %	100,0 %
Otros profesionales del derecho	259	0,2 %	2,8 %	1,9 %	0,9 %	0,0 %	100,0 %
Guardias civiles	591	0,0 %	2,6 %	0,0 %	2,6 %	0,0 %	100,0 %
Tropa y marinería de las fuerzas armadas	2	0,0 %	25,2 %	0,0 %	25,2 %	0,0 %	100,0 %
Bomberos	593	0,0 %	0,0 %	0,6 %	-0,6 %	0,0 %	100,0 %
Trabajadores cualificados en actividades agropecuarias mixtas	630	0,0 %	18,3 %	8,5 %	9,8 %	0,0 %	100,0 %
Trabajadores cualificados en actividades ganaderas (incluidas avícolas, apícolas y similares)	620	0,0 %	0,0 %	5,9 %	-5,9 %	0,0 %	100,0 %
Operadores de instalaciones y máquinas de productos químicos, farmacéuticos y materiales fotosensibles	813	0,0 %	0,0 %	0,2 %	-0,2 %	0,0 %	100,0 %
Escayolistas y aplicadores de revestimientos de pasta y mortero	721	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %	0,0 %	100,0 %
Directores generales y presidentes ejecutivos	112	0,0 %	0,0 %	6,5 %	-6,5 %	0,0 %	100,0 %
Comerciantes propietarios de tiendas	530	0,0 %	12,5 %	0,0 %	12,5 %	0,0 %	0,0 %
Camareros y cocineros propietarios	500	0,0 %	0,0 %	0,5 %	-0,5 %	0,0 %	0,0 %

FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

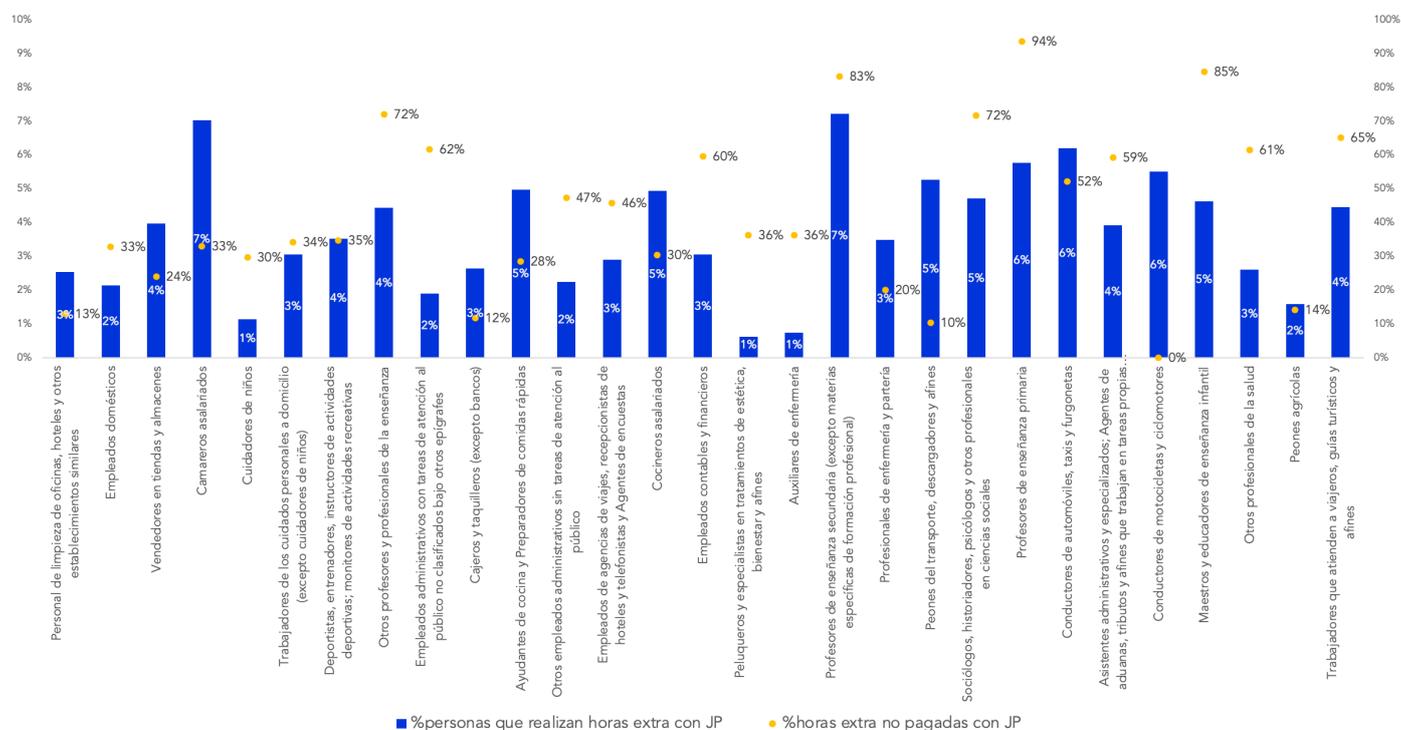
Anexo 3

Figura A3.1. Número de empleos a jornada parcial según el salario/hora, por ocupación - España



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

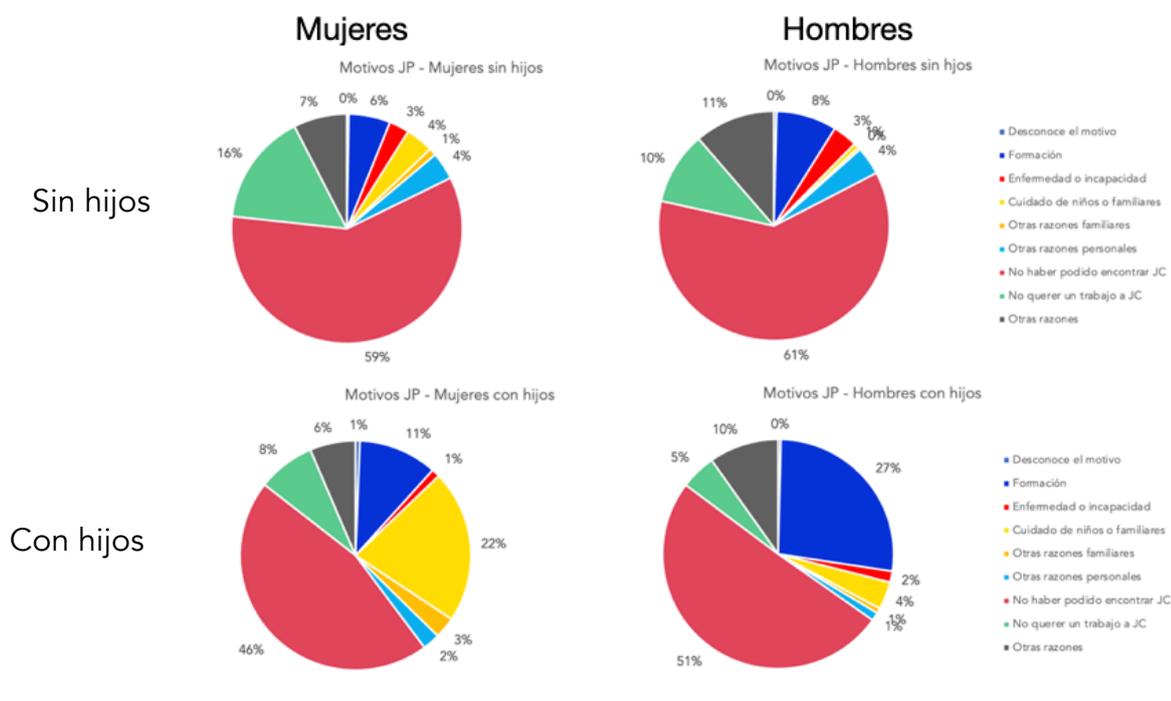
Figura A3.2. Horas extra en los empleos a jornada parcial - España



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Anexo 4

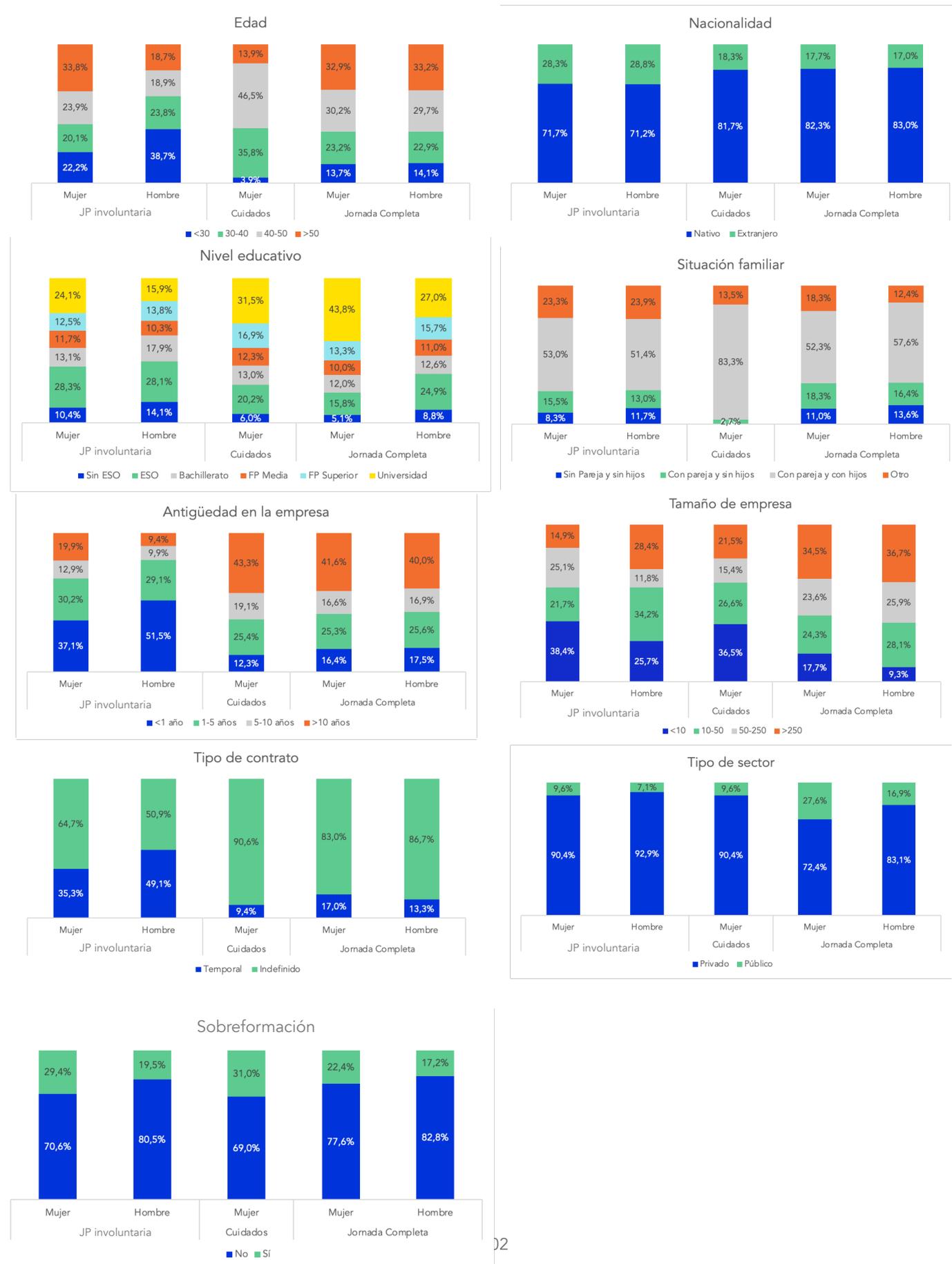
Figura A4. Motivos de la parcialidad en términos relativos, por género y tenencia o no de hijos



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Anexo 5

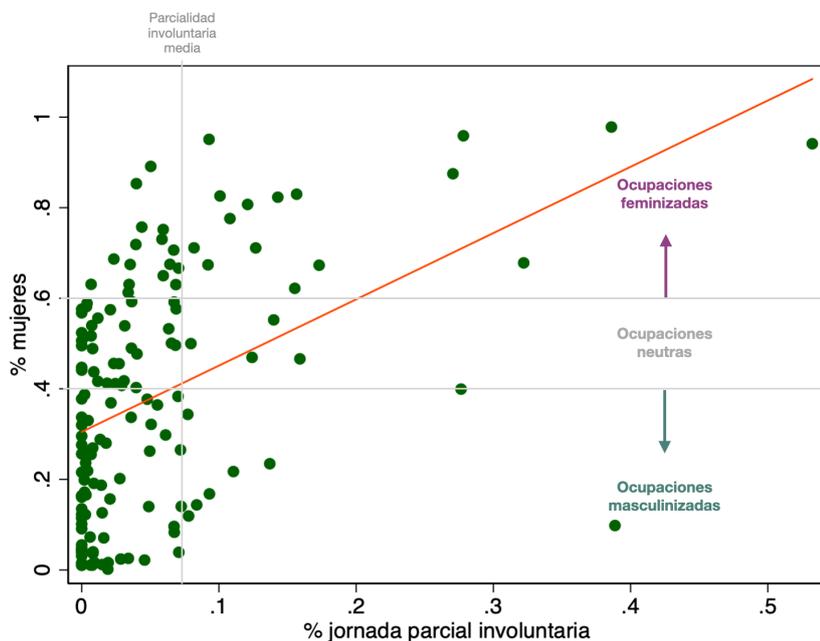
Figura A5. Perfilado de las personas empleadas, según tipo de jornada y género



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

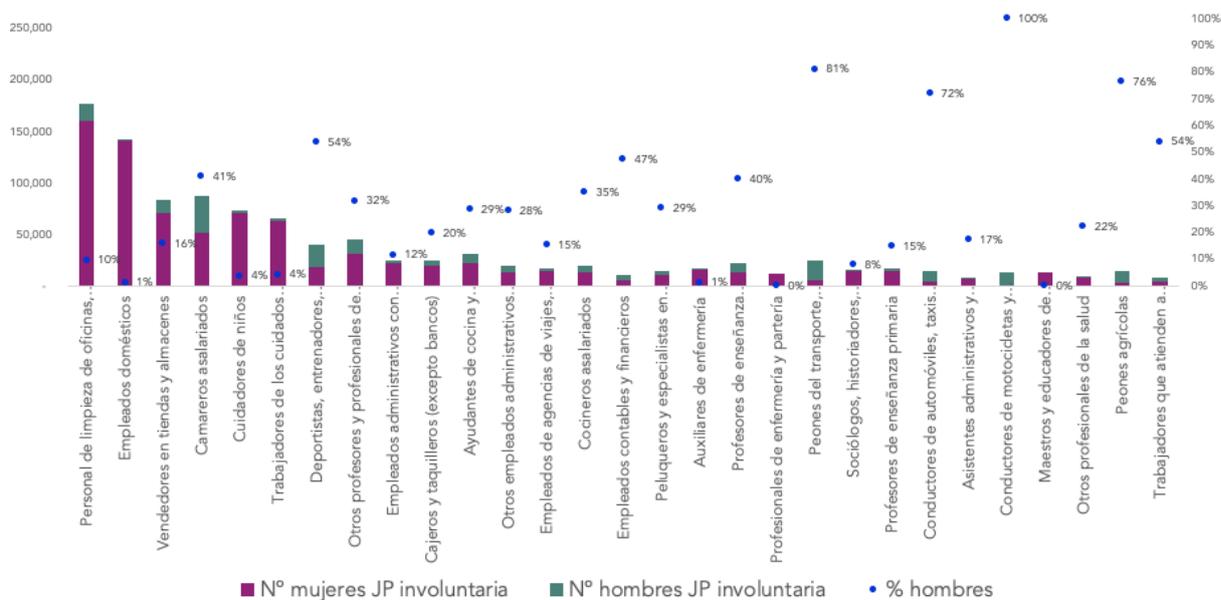
Anexo 6

Figura A6.1. Relación entre la tasa de parcialidad involuntaria y el grado de feminización de la ocupación



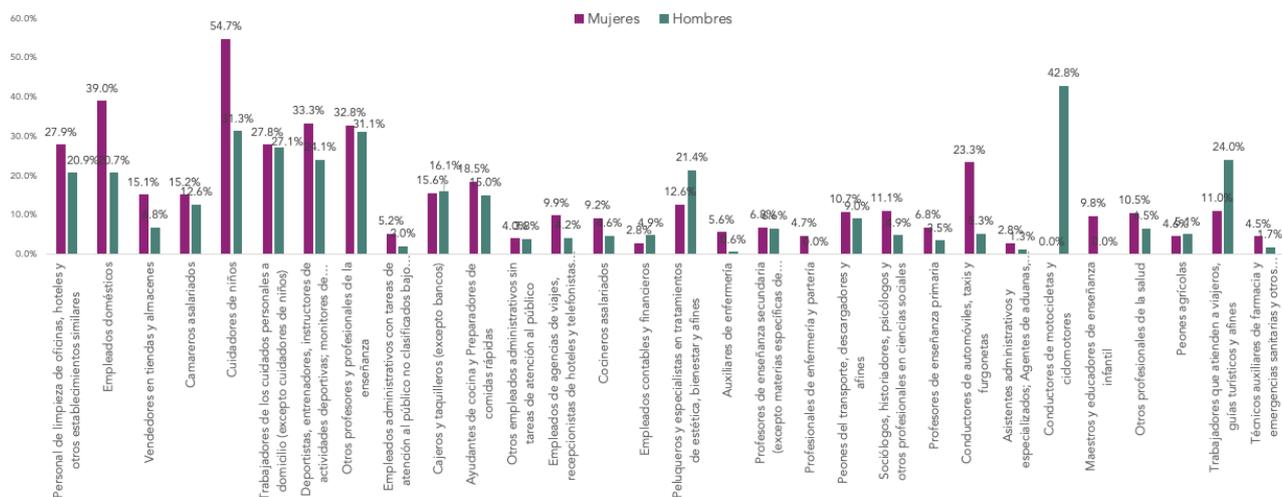
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Figura A6.2. Distribución de los empleos a jornada parcial involuntaria, por ocupación y género



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Figura A6.3. Tasa de parcialidad involuntaria, por ocupación y género



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Metodología - segregación

Se estima qué parte de la brecha de género en parcialidad involuntaria se debe a que mujeres y hombres trabajan en ocupaciones distintas -están segregados ocupacionalmente- o qué parte a que, independientemente de la ocupación, son ellas sobre las que recae la parcialidad involuntaria. Dicho con otras palabras, en primer lugar, se pretende calcular cuál sería la brecha en parcialidad involuntaria si no existiera la segregación ocupacional, es decir, si mujeres y hombres estuvieran empleados de igual manera en unas ocupaciones u otras. En segundo lugar, una vez se controla por el efecto de la segregación ocupacional, se trata de indagar en el resto de determinantes que provocan que sean las mujeres, y no los hombres, quienes desempeñan estos empleos involuntariamente.

Con este objetivo se realizan una serie de estimaciones en las que la variable dependiente toma valor 1 si la persona trabaja a jornada parcial involuntaria y toma valor 0 si la persona trabaja a jornada completa, puesto que, como se explicaba anteriormente, la alternativa a tener un empleo a jornada parcial involuntaria sería tener un empleo a jornada completa (situación deseada). Por lo tanto, todas las demás personas que no están o bien empleadas a jornada parcial involuntaria o bien a jornada completa no se incluyen en estas estimaciones.

En primer lugar, se calcula únicamente la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial involuntaria (respecto a tenerlo a jornada completa) teniendo en cuenta únicamente el género de la persona. El resultado de esta estimación muestra la **brecha en parcialidad involuntaria sin ajustar**, es decir, sin tener en cuenta otra serie de diferencias existentes entre mujeres y hombres. Este resultado sería el punto de partida.

En segundo lugar, se añade a la estimación inicial lo que se conoce como **efectos fijos de ocupación** (a tres dígitos). Este procedimiento permite obtener el brecha de género en parcialidad involuntaria pero, en este caso, comparando mujeres y hombres empleados dentro de la misma ocupación. Es decir, este ejercicio permite eliminar la parte de la brecha de género correspondiente a la segregación horizontal u ocupacional. Por tanto, comparar el resultado obtenido en la estimación inicial con el obtenido en este caso permite conocer cuál sería la brecha de género si no existiera segregación ocupacional o lo que es lo mismo, medir la magnitud de dicha segregación.

En tercer lugar, se realizan una serie de extensiones sobre la segunda estimación, añadiendo diferentes conjuntos de variables de control que permitan comparar mujeres y hombres, no solo dentro de la misma ocupación a tres dígitos, sino también similares en las características añadidas. En primer lugar, se añaden las variables **sociodemográficas**, es decir, se incluyen características como la edad, nacionalidad, tenencia o no de hijos y/o pareja, nivel educativo, si se ha repetido curso y CCAA de residencia. El resultado de esta estimación mostraría cómo varía la brecha de género si ahora, además de tener en cuenta la ocupación en la que se está empleado, se compara también mujeres y hombres similares en todas estas variables. En segundo lugar, se incluyen una serie de variables **laborales**, diferentes a la ocupación. Estas variables incluyen el tipo de contrato (temporal o indefinido), información sobre si está sobrecualificada/o en esa ocupación, la antigüedad en la empresa y el sector de actividad. Análogamente, este resultado permitiría conocer cómo cambia la brecha de género si se compara mujeres y hombres ahora similares laboralmente en el resto de características, no únicamente en la ocupación. En tercer y cuarto lugar -y en este caso utilizando datos de la Encuesta ISEAK- se incluyen dos conjuntos de variables: uno relativo a los **antecedentes familiares y educativos** y otro relacionado con **la ideología y los estereotipos**. En el primero se incluye la nacionalidad, el nivel de estudios alcanzado y el tipo de formación (STEAM o no) de los padres, tipo de situación laboral de los padres predominante durante su infancia (jornada completa, parcial o inactividad), tipo de educación recibida (tradicional o progresista), tipo de escuela a la que iba en la infancia (pública o privada, religiosa o no, del mismo sexo o mixta) y sus prioridades vitales antes de empezar a estudiar su último nivel formativo (laborales, familiares o sociales). En el segundo caso, se pregunta por el partido al que votaría en caso de elecciones (diferenciando entre izquierdas y derechas) y la opinión sobre una serie de estereotipos de género y políticas públicas. Observar cómo el coeficiente de género se modifica a medida que se incluyen diferentes conjuntos de variables permite conocer si cada conjunto de estas es o no relevante para entender las diferencias género en la parcialidad involuntaria. Finalmente, se calcula una última estimación en la que se incluyen **todas las variables** en su conjunto, además de los efectos fijos de la ocupación a tres dígitos. El coeficiente de género de esta estimación permite conocer qué parte de la brecha de género en parcialidad involuntaria queda sin explicar, es decir, qué parte de la diferencia entre mujeres y hombres en su probabilidad de trabajar a jornada parcial involuntaria no se debe a ninguna de las características incluidas en las estimaciones.

Los resultados mostrados son los **efectos marginales de un modelo probit** y hacen referencia al coeficiente de mujer, es decir, se pueden interpretar como la brecha de

género en puntos porcentuales en la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial involuntaria.

Metodología - factores de la parcialidad involuntaria

En esta subsección se parte de la última estimación probabilística explicada previamente y que incluye el coeficiente relativo a la brecha de género, los efectos fijos de ocupación (a tres dígitos) y todo el conjunto de variables de control. En concreto, en este caso, el interés está en analizar los **coeficientes de las variables de control**.

Como se indicaba en el cuadro metodológico previo, existen diferentes conjuntos de variables. Las variables relativas a los factores sociodemográficos y laborales se obtienen de los datos de la EPA, las variables relativas a los antecedentes familiares, educativos e ideología están recogidos en la Encuesta ISEAK. Puesto que la EPA contiene mayor número de observaciones y, por tanto, permite comparar mujeres y hombres en las mismas ocupaciones a 3 dígitos -una información muy rica y necesaria precisamente para este análisis- este apartado se centra principalmente en los resultados obtenidos con los datos de la EPA. Los resultados relativos a la Encuesta ISEAK se revelarán también su interpretación debe hacerse con cautela puesto que las magnitudes no son comparables debido a que los efectos fijos únicamente se pueden calcular con los datos de la EPA.

En este apartado se presentan, por tanto, los factores determinantes de la parcialidad involuntaria, así como la magnitud de ese efecto, únicamente del conjunto de variables sociodemográficas y laborales. Al igual que para el ejercicio anterior, se muestran los **efectos marginales del modelo probabilístico** estimado. Se hace de esta manera para facilitar la comprensión de los coeficientes. En concreto, estos pueden interpretarse como la diferencia en puntos porcentuales de cambiar de una categoría a otra sobre la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial involuntaria.

Metodología - factores de la parcialidad por cuidados

En este apartado se estiman los factores determinantes de la parcialidad por cuidados. Como se indicaba previamente, este ejercicio se realiza únicamente para las mujeres, por falta de observaciones relativas a los hombres.

Para ello, se realiza una estimación en la que la variable dependiente toma valor 1 si la mujer trabaja a jornada parcial por cuidado de niñas/os o familiares y toma valor 0 si la mujer trabaja a jornada completa. Se selecciona esta como opción alternativa puesto que, como se ha mostrado previamente, es la respuesta mayoritaria (75%) ofrecida por las mujeres en esta situación. En este caso, todas las demás mujeres que no están o bien empleadas a jornada parcial por cuidados o bien a jornada completa no se incluyen en la estimación.

Al igual que en el apartado anterior, también en este caso se dividen las variables de control en cuatro conjuntos: (i) las variables sociodemográficas, (ii) las variables laborales, (iii) los antecedentes familiares y educativos y (iv) la ideología, opiniones y estereotipos. Los resultados muestran los coeficientes obtenidos de una única estimación en la que se recogen los cuatro conjuntos de variables de control. Dada la relevancia de los dos últimos bloques para la parcialidad por cuidados, este análisis se desarrolla utilizando la Encuesta ISEAK, en lugar de la EPA. Cabe por tanto recordar, por tanto, que el análisis se limita al colectivo de mujeres entre 18 y 49 años de edad.

En este apartado se presentan, por tanto, los factores determinantes de la parcialidad involuntaria, así como la magnitud de ese efecto. Al igual que para el ejercicio anterior, se muestran los **efectos marginales** del modelo probabilístico estimado. Se hace de esta manera para facilitar la comprensión de los coeficientes. En concreto, las barras mostradas en el gráfico se pueden interpretar como la diferencia en puntos porcentuales de cambiar de una categoría a otra sobre la probabilidad de tener un empleo a jornada parcial por cuidados.

Anexo 8

Estimación A8.1. Probabilidad de parcialidad involuntaria - España.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VARIABLES	Sin ajustar	+ EF ocup	EF + Sociodemog	EF + Laborales	EF + TODO
mujer	0.0839***	0.0298***	0.0343***	0.0297***	0.0316***
	(0,00348)	(0,00395)	(0,00396)	(0,00389)	(0,00391)
2.gedad			-0.0268***		-0,00779
			(0,00657)		(0,00540)
3.gedad			-0.0360***		-0,00505
			(0,00685)		(0,00587)
4.gedad			-0.0349***		0,00887
			(0,00698)		(0,00641)
extranjero			0.0124**		-0,000957
			(0,00484)		(0,00467)
hayhijo			0.0431***		0.0258***
			(0,00540)		(0,00528)
haypareja			-0,00327		-0,00106
			(0,00375)		(0,00362)
2.geduc			0,00146		0,00589
			(0,00696)		(0,00675)
3.geduc			-0,00598		-0,00457
			(0,00783)		(0,00816)
4.geduc			-0,00683		-0,00185
			(0,00779)		(0,00810)
5.geduc			-0,00423		-0,00420
			(0,00818)		(0,0113)
6.geduc			-0.0200**		-0.0203*
			(0,00819)		(0,0106)
repeticion			0,00142		-0,000599
			(0,00393)		(0,00382)
indefinido				-0.0522***	-0.0456***
				(0,00387)	(0,00391)
sobrecualificacion				-0,00452	0,00481
				(0,00414)	(0,00737)

1.antigüedad				-0.0298***	-0.0286***
				(0,00530)	(0,00531)
2.antigüedad				-0.0551***	-0.0519***
				(0,00568)	(0,00592)
3.antigüedad				-0.0730***	-0.0732***
				(0,00512)	(0,00553)
1.sector2				0,0203	0,0164
				(0,0222)	(0,0200)
4.sector2				-0,00343	-0,00342
				(0,0181)	(0,0175)
6.sector2				0,000585	0,00234
				(0,0124)	(0,0121)
7.sector2				0.0231***	0.0239***
				(0,00890)	(0,00873)
8.sector2				0.0294**	0.0339***
				(0,0116)	(0,0116)
9.sector2				0,0153	0.0227**
				(0,00985)	(0,0101)
10.sector2				0,00824	0,0106
				(0,0139)	(0,0142)
11.sector2				-0,00101	0,00282
				(0,0120)	(0,0125)
13.sector2				0.0402***	0.0407***
				(0,0132)	(0,0133)
14.sector2				0.0593***	0.0608***
				(0,0114)	(0,0114)
15.sector2				-0.0239***	-0.0224***
				(0,00827)	(0,00810)
16.sector2				0.0287**	0.0291**
				(0,0123)	(0,0119)
17.sector2				0,00213	0,00267
				(0,00917)	(0,00895)
18.sector2				0.0402**	0.0436**
				(0,0170)	(0,0170)
19.sector2				0.0710***	0.0697***

				(0,0210)	(0,0208)
20.sector2				0.0411**	0.0491**
				(0,0203)	(0,0214)
2.ccaa			-0.0188**		-0,0129
			(0,00840)		(0,00852)
3.ccaa			0,00258		0,00266
			(0,00988)		(0,00938)
4.ccaa			-0.0573***		-0.0522***
			(0,00720)		(0,00708)
5.ccaa			-0.0427***		-0.0402***
			(0,00699)		(0,00658)
6.ccaa			-0,00741		-0,00417
			(0,00937)		(0,00910)
7.ccaa			-0.0106*		-0,00593
			(0,00642)		(0,00630)
8.ccaa			-0,0108		-0,00723
			(0,00706)		(0,00698)
9.ccaa			-0.0389***		-0.0345***
			(0,00597)		(0,00582)
10.ccaa			-0,00556		-0,00631
			(0,00693)		(0,00660)
11.ccaa			0,00918		0,0118
			(0,00919)		(0,00879)
12.ccaa			0,000518		0,000622
			(0,00647)		(0,00616)
13.ccaa			-0.0270***		-0.0212***
			(0,00637)		(0,00622)
14.ccaa			-0,000600		0,00309
			(0,00895)		(0,00869)
15.ccaa			0,00806		0,00815
			(0,0103)		(0,00987)
16.ccaa			0.0200**		0.0219**
			(0,00954)		(0,00927)
17.ccaa			-0,0101		-0,00446
			(0,0111)		(0,0112)

51.ccaa			0,0297		0,0312
			(0,0279)		(0,0255)
52.ccaa			0,00848		0,00652
			(0,0235)		(0,0235)
Observations	41.082	37.714	37.714	37.652	37.652

Errores estándar entre paréntesis.

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

Fuente: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Estimación A8.2. Probabilidad de parcialidad involuntaria - España (Encuesta ISEAK).

VARIABLES	(1)	(2)
mujer	0.101***	0.117***
	(0.0233)	(0.0167)
2.gedad	0.0488*	0.00525
	(0.0285)	(0.0213)
3.gedad	0.0675**	-0.00657
	(0.0299)	(0.0213)
extranjero	-0.0280	0.00303
	(0.0462)	(0.0346)
hijo	-0.0617**	-0.0348*
	(0.0271)	(0.0195)
2.geduc	-0.0667	-0.0395
	(0.0433)	(0.0340)
3.geduc	-0.0883*	-0.0610*
	(0.0488)	(0.0348)
4.geduc	-0.292***	-0.264***
	(0.0342)	(0.0257)
5.geduc	-0.316***	-0.289***
	(0.0369)	(0.0270)
6.geduc	-0.332***	-0.298***
	(0.0367)	(0.0278)
steam	-0.0847***	-0.0686***

	(0.0261)	(0.0196)
sobrecualificacion	0.446***	0.397***
	(0.0210)	(0.0154)
famext	0.0303	0.00748
	(0.0414)	(0.0293)
madre_uni	0.0328	-0.00835
	(0.0349)	(0.0265)
padre_uni	0.00513	-0.0114
	(0.0314)	(0.0255)
madre_steam	0.00555	-0.0230
	(0.0384)	(0.0312)
padre_steam	0.0137	0.00624
	(0.0280)	(0.0213)
JCmadre	-0.0149	
	(0.0225)	
JPpadre	-0.0129	
	(0.0566)	
familia tradicional	-0.0183	-0.0155
	(0.0227)	(0.0170)
escuela_publica	0.0214	0.0177
	(0.0401)	(0.0289)
escuela_religiosa	0.0202	0.0215
	(0.0437)	(0.0313)
escuela_mismosexo	-0.0698**	-0.0232
	(0.0323)	(0.0243)
prioriza_familia	0.0160	0.00825
	(0.0284)	(0.0209)
prioriza_empleo	0.00230	0.000382
	(0.0262)	(0.0190)
izquierdas	0.0256	0.0112
	(0.0232)	(0.0169)
est_liderar	-0.00954	-0.0265

	(0.0453)	(0.0333)
est_steam	-0.0330	-0.0211
	(0.0403)	(0.0269)
est_tareas	0.0166	0.0150
	(0.0458)	(0.0307)
est_munecas	-0.00562	0.00718
	(0.0327)	(0.0235)
pol1	-0.00632	0.0333
	(0.0348)	(0.0265)
pol2	0.0487	0.0172
	(0.0374)	(0.0266)
pol3	-0.00820	0.00788
	(0.0427)	(0.0302)
pol4	0.0520	0.00227
	(0.0365)	(0.0275)
pol5	-0.0664	-0.0195
	(0.0489)	(0.0315)
pol6	-0.00895	0.0133
	(0.0337)	(0.0250)
indef	0.0184	-0.0343*
	(0.0286)	(0.0202)
size	-0.0519**	
	(0.0220)	
antig2	-0.0644**	
	(0.0260)	
Observations	1,412	2,591

Errores estándar entre paréntesis.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fuente: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

Nota: la columna (1) corresponde a la estimación que incluye únicamente a las personas que contestan al bloque de parcialidad, en el que se recoge información sobre el tamaño de empresa, la antigüedad en la misma y la situación laboral de los padres en la infancia. La Columna (2) incluye a todas las personas encuestadas.

Estimación A8.3. Probabilidad de parcialidad involuntaria - Euskadi.

	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
VARIABLES	Sin ajustar	+ EF ocup	EF + Sociodemog	EF + Laborales	EF + TODO
mujer	0.115***	0.0725***	0.0915***	0.0858***	0.0951***
	(0.0166)	(0.0234)	(0.0232)	(0.0220)	(0.0223)
2.gedad			-0.0242		0.0182
			(0.0381)		(0.0369)
3.gedad			-0.0605		-0.00338
			(0.0406)		(0.0402)
4.gedad			-0.0719*		0.0158
			(0.0415)		(0.0424)
extranjero			-0.0159		-0.0209
			(0.0343)		(0.0342)
hayhijo			0.0813**		0.0519
			(0.0366)		(0.0359)
haypareja			-0.0169		-0.0223
			(0.0229)		(0.0231)
2.geduc			-0.00304		0.0147
			(0.0512)		(0.0500)
3.geduc			-0.0327		-0.0204
			(0.0559)		(0.0578)
4.geduc			-0.0453		-0.0434
			(0.0578)		(0.0584)
5.geduc			-0.0550		-0.0658
			(0.0573)		(0.0734)
6.geduc			-0.0556		-0.0533
			(0.0570)		(0.0717)
repeticion			0.00687		0.00922
			(0.0246)		(0.0248)
indef				-0.0562**	-0.0498**
				(0.0249)	(0.0251)
sobrecualificacion				-0.0281	0.0210

				(0.0273)	(0.0484)
1.antig				-0.0529	-0.0313
				(0.0366)	(0.0283)
2.antig				-0.112***	-0.0838***
				(0.0363)	(0.0317)
3.antig				-0.141***	-0.116***
				(0.0355)	(0.0344)
4.sector2				135	0.149**
				(0.0852)	(0.0727)
6.sector2				-0.0372	-101
				(0.0452)	(143)
7.sector2				0.100**	0.117**
				(0.0417)	(0.0507)
8.sector2				0.176***	0.183***
				(0.0538)	(0.0504)
9.sector2				0.145**	0.142**
				(0.0728)	(0.0690)
10.sector2				0.0563	0.0693
				(0.0629)	(0.0794)
13.sector2				0.115*	0.151**
				(0.0659)	(0.0673)
14.sector2				0.162**	0.175***
				(0.0656)	(0.0660)
15.sector2				-0.0448	-0.129*
				(0.0283)	(0.0683)
16.sector2				0.166**	0.175**
				(0.0732)	(0.0723)
17.sector2				0.0235	0.0433
				(0.0354)	(0.0587)
18.sector2				0.287**	0.236***
				(134)	(0.0891)
19.sector2				0.00129	0.00224

				(0.0410)	(0.0745)
20.sector2				-0.0207	-0.0311
				(0.0392)	(0.0905)
Observations	1,727	1,249	1,249	1,211	1,211

Errores estándar entre paréntesis.

*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fuente: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Nota: Los efectos hijos de ocupación se incluyen a dos dígitos.

Estimación A8.4. Probabilidad de parcialidad por cuidados - España (Encuesta ISEAK).

VARIABLES	(1)
2.gedad	-0.0131
	(0.0551)
3.gedad	-0.0561
	(0.0577)
extranjero	0.0998
	(0.0691)
2.situfam	-0.0197
	(0.0254)
3.situfam	0.219***
	(0.0343)
4.situfam	0.220***
	(0.0674)
2.geduc	-0.0115
	(0.0582)
3.geduc	-0.0545
	(0.0543)
4.geduc	0.0106
	(0.0607)
5.geduc	0.0271
	(0.0714)
6.geduc	0.0576
	(0.0763)

steam	-0.0773*
	(0.0418)
sobrecualificacion	0.0378
	(0.0803)
famext	-0.0467
	(0.0586)
2.geduc_madre	0.134**
	(0.0574)
3.geduc_madre	0.117**
	(0.0496)
4.geduc_madre	0.0254
	(122)
2.geduc_padre	-0.0903*
	(0.0501)
3.geduc_padre	-0.0950**
	(0.0475)
4.geduc_padre	-0.0568
	(104)
1.situmadre	-0.104***
	(0.0350)
2.situmadre	0.0593
	(0.0761)
1.situpadre	-105
	(0.0770)
2.situpadre	0.285**
	(129)
madre_steam	-0.0249
	(0.0631)
padre_steam	0.00461
	(0.0512)
familia tradicional	0.0124
	(0.0355)
escuela_publica	-0.0822

	(0.0599)
escuela_religiosa	-0.112*
	(0.0619)
escuela_mismosexo	-0.00239
	(0.0452)
prioriza_familia	0.0122
	(0.0390)
prioriza_empleo	0.00932
	(0.0398)
1.ideologia	0.00434
	(0.0424)
2.ideologia	-0.00947
	(0.0399)
est_liderar	0.0902
	(0.0657)
est_steam	0.0882*
	(0.0474)
est_tareas	-0.0574
	(0.0642)
est_munecas	-0.0832*
	(0.0495)
política 1	0.0402
	(0.0600)
política 2	-0.0337
	(0.0556)
política 3	0.0513
	(0.0456)
política 4	-0.0135
	(0.0562)
política 5	-0.0828
	(0.0598)
política 6	0.0346
	(0.0491)

indef	-0.140***
	(0.0422)
2.tamano_empresa	-0.102*
	(0.0547)
3.tamano_empresa	-0.181***
	(0.0508)
4.tamano_empresa	-0.141***
	(0.0541)
1.antig	0.0441
	(0.0416)
2.antig	0.0594
	(0.0549)
3.antig	0.0455
	(0.0485)
2.gocup2	0.0787
	(0.0639)
3.gocup2	0.0971
	(0.0664)
4.gocup2	0.188***
	(0.0505)
5.gocup2	0.0850
	(0.0611)
6.gocup2	-0.0463
	(0.0502)
7.gocup2	-0.00295
	(0.0583)
9.gocup2	189
	(123)
2.sector	0.0343
	(116)
3.sector	121
	(133)
4.sector	0.0725

	(112)
5.sector	135
	(112)
6.sector	117
	(117)
7.sector	0.0581
	(113)
8.sector	0.0803
	(114)
9.sector	0.0421
	(111)
Observations	422

Errores estándar entre paréntesis.

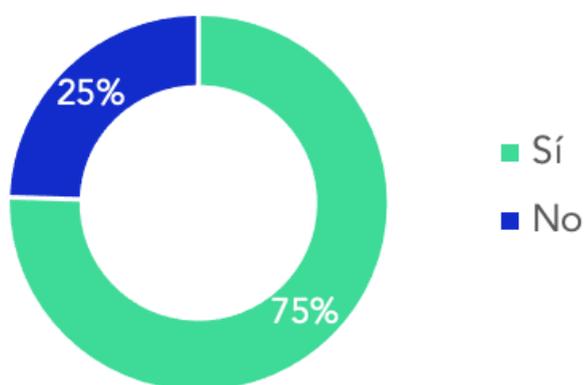
*** $p < 0.01$, ** $p < 0.05$, * $p < 0.1$

Fuente: Fundación ISEAK con datos de la EPA (INE).

Nota: Los efectos fijos de ocupación se incluyen a dos dígitos.

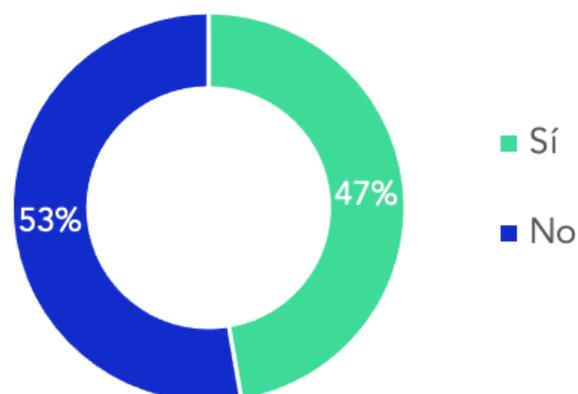
Anexo 9

Figura A9.1. ¿Te gustaría trabajar a jornada completa cuando ya no sea necesario que cuides a esa persona y/o se acaben tus obligaciones familiares?



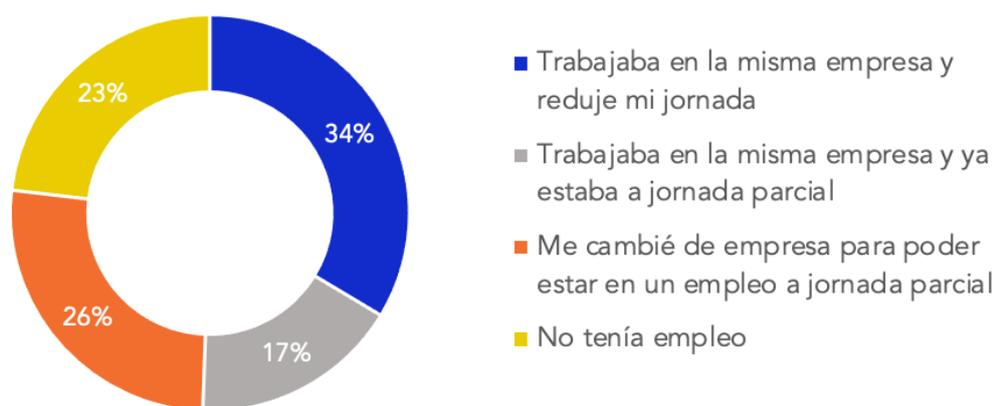
FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

Figura A9.2. ¿Crees que trabajar a jornada parcial supone una penalización para la progresión laboral?



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

Figura A9.3. ¿Crees que trabajar a jornada parcial supone una penalización para la progresión laboral?



FUENTE: Fundación ISEAK con datos de la Encuesta ISEAK.

