

# ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA

INFORME DESTINADO A USO

NOVIEMBRE 2024

Syndex Consultores Ibérica SL

# ÍNDICE

>>1	<b>Introducción.....</b>	<b>3</b>
>>2	<b>Incidencia de la temporalidad y la parcialidad en España.....</b>	<b>4</b>
>>3	<b>Relación de los patrones de temporalidad y parcialidad con la segregación ocupacional .....</b>	<b>9</b>
	3.1. <i>Segregación horizontal .....</i>	10
	3.2. <i>Segregación vertical.....</i>	12
>>4	<b>Relación de los patrones de temporalidad y parcialidad con la responsabilidad doméstica .....</b>	<b>16</b>
>>5	<b>Relación de los patrones de temporalidad y parcialidad con la brecha salarial .....</b>	<b>20</b>
>>6	<b>Potencial impacto de la propuesta de ley de usos de tiempo y racionalización horaria en los patrones de temporalidad y parcialidad en España.....</b>	<b>22</b>
	6.1. <i>Impacto en la división sexual del trabajo, la conciliación, la corresponsabilidad y la integración de la mujer en el mercado laboral .....</i>	22
	6.2. <i>Impacto en la brecha salarial entre hombres y mujeres .....</i>	23
>>7	<b>Conclusiones .....</b>	<b>25</b>
>>8	<b>Referencias .....</b>	<b>26</b>

## >>1 INTRODUCCIÓN

En el contexto del mercado laboral en España, los contratos temporales y a tiempo parcial han adquirido una especial relevancia, afectando de manera desproporcionada a las trabajadoras. Estos patrones de empleo precario no son fenómenos aislados, sino que están profundamente entrelazados con las desigualdades estructurales de género que persisten a pesar de los avances legislativos en igualdad. Mientras que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha crecido significativamente en las últimas décadas, la realidad es que su integración sigue marcada por la precariedad y la discriminación en términos de condiciones laborales y oportunidades de desarrollo profesional.

Uno de los factores que explican esta situación es la doble carga que asumen muchas mujeres quienes, además de su empleo remunerado, continúan asumiendo la mayoría de las tareas domésticas y de cuidado no remunerado. Esta distribución desigual del trabajo tiene un impacto directo en la temporalidad y parcialidad que caracteriza sus empleos, ya que muchas mujeres se ven obligadas a aceptar jornadas reducidas o contratos temporales para poder conciliar sus responsabilidades laborales y familiares.

De esta manera, la temporalidad y la parcialidad laboral son dos fenómenos interrelacionados que afectan de manera significativa al mercado laboral en España, siendo su impacto especialmente notable en las mujeres, lo que refleja y perpetúa desigualdades estructurales en el ámbito laboral.

El presente informe analiza los patrones de parcialidad y temporalidad en España desde la perspectiva de género, presentando sus principales características, su relación con otras dimensiones de la igualdad laboral y el posible impacto sobre ellos de la reducción y redistribución de la jornada laboral en España.

Para abordar esta temática, el informe se estructura en varias secciones:

- Una caracterización de los patrones de temporalidad y parcialidad en España, prestando especial atención a sus causas y a su carácter involuntario.
- Un análisis de la relación entre los patrones de temporalidad y parcialidad y la segregación ocupacional, tanto vertical como horizontal.
- La relación entre los patrones de temporalidad y parcialidad con otras dimensiones de la igualdad de género laboral. En concreto, la concentración del trabajo doméstico sobre las mujeres y la brecha salarial por razón de género.
- Los potenciales impactos esperados de la propuesta de ley sobre reducción y distribución de la jornada laboral en los patrones de temporalidad y parcialidad en diferentes ámbitos clave, como la conciliación y la corresponsabilidad y la brecha salarial por razón de género.

## >>2 INCIDENCIA DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA

En las últimas décadas, las mujeres han experimentado una incorporación masiva al mercado laboral y se han logrado importantes avances en materia de igualdad en este ámbito. Sin embargo, continúan existiendo barreras significativas en el proceso de integración laboral de las mujeres, evidenciadas en patrones de temporalidad y parcialidad claramente feminizados. A pesar de los avances, las desigualdades estructurales continúan limitando sus oportunidades y condiciones laborales.

Las teorías neoliberales explican dichos patrones alegando que son producto de decisiones individuales, sin tener en cuenta el impacto de las estructuras sociales. Por otro lado, la teoría económica feminista relaciona estos patrones con la división sexual del trabajo, que sigue condicionando la integración laboral de las mujeres.

***La división sexual del trabajo** es una construcción social que organiza la distribución de las tareas entre hombres y mujeres, asignando a cada género roles específicos que se consideran “adecuados” según normas patriarcales.*

*Esta distribución divide el trabajo en productivo y reproductivo, basándose en los roles de género. Como consecuencia a los hombres se les asigna el espacio público (trabajo productivo) mientras que se relega a las mujeres al espacio privado (trabajo reproductivo).*

*Estos roles tienen distinta valoración social y, como resultado, la división sexual del trabajo se traduce en relaciones jerárquicas de poder y en desigualdad. El trabajo doméstico y de cuidados asignado a las mujeres carece de reconocimiento y visibilidad, siendo además un trabajo no remunerado.*

*Dicha desvalorización del trabajo realizado por las mujeres ha afectado a su integración en el espacio público, esto es, en el trabajo productivo. La división sexual del trabajo tiene un impacto en distintas dimensiones del proceso de integración laboral de la mujer, por ejemplo, en los patrones de segregación ocupacional y la brecha salarial entre hombres y mujeres.*

*Además, tras su integración en el espacio público, las mujeres siguen concentrando la responsabilidad sobre el trabajo doméstico y de cuidados, lo que también tiene un impacto negativo en su proceso de integración laboral. Por ejemplo, la feminización de los patrones de temporalidad y parcialidad se encuentran relacionados con la concentración de la responsabilidad sobre el trabajo doméstico y de cuidados en las mujeres.*

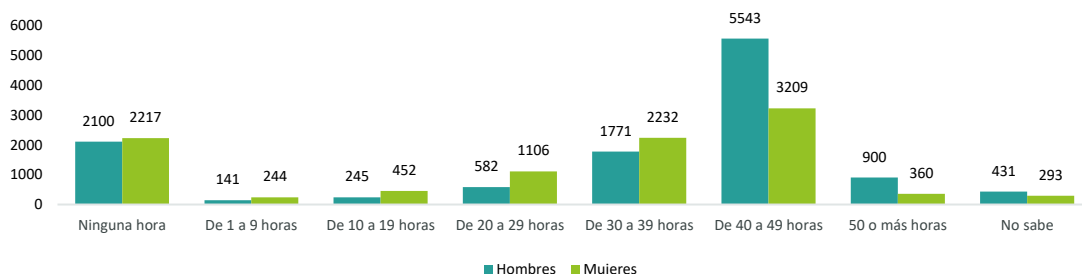
En España, los patrones de parcialidad y la temporalidad se encuentran claramente feminizados y están caracterizados por su carácter involuntario. Según los datos disponibles (figura 2 y figura 3), la principal causa de parcialidad para hombres y mujeres es que no se ha encontrado trabajo a tiempo completo, mientras que la principal causa de temporalidad para hombres y mujeres es que no se ha encontrado trabajo con contrato indefinido. Sin embargo, al analizar la segunda causa de parcialidad resaltan las diferencias de género. En el caso de los hombres es la educación o la formación, mientras que en el caso de las mujeres es el cuidado de personas adultas con discapacidad y niños/as. Esto ilustra el impacto negativo sobre su integración laboral, de la concentración del trabajo doméstico y de cuidados sobre las mujeres.

La relación entre la parcialidad, la temporalidad y la edad (figura 4), ilustra de nuevo diferencias en el proceso de integración laboral de hombres y mujeres. Tanto la parcialidad como la temporalidad aumentan en el caso de las mujeres en los rangos de edad en los que aumentan las necesidades de conciliación, pero no se observa el mismo aumento en el caso de los hombres.

Por otro lado, al analizar la relación entre la parcialidad, la temporalidad y la educación (figura 5 y figura 6), se observa que, en los últimos años, la parcialidad y la temporalidad afectan especialmente a las mujeres con estudios terciarios<sup>1</sup>. El nivel de educación de las mujeres en el mercado de trabajo ha aumentado, pero las mujeres se siguen concentrando en sectores económicos y ocupaciones con altos niveles de parcialidad y temporalidad. Este patrón refuerza la segregación ocupacional, donde incluso mujeres con estudios terciarios se enfrentan a empleos precarios y de menor estabilidad en comparación con los hombres.

En conclusión, la persistencia de la parcialidad y la temporalidad feminizadas en España evidencia que, a pesar de los avances en educación y acceso al empleo, los patrones de discriminación estructural y las cargas de cuidado no remunerado siguen limitando la participación equitativa de las mujeres en el mercado laboral, reforzando la necesidad de trabajar en materia de corresponsabilidad, reducción de la precariedad laboral y mejora de la igualdad de oportunidades para las mujeres.

Figura 1: Personas ocupadas por número de horas efectivas trabajadas en la semana en el empleo principal, por sexo, 3T 2024 (miles de personas).

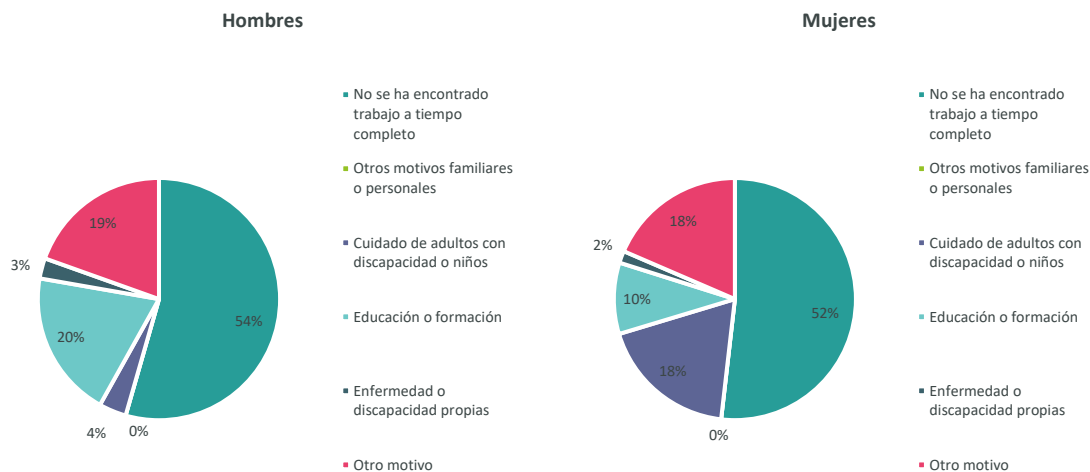


Fuente: EPA, INE (2024).

<sup>1</sup> Los estudios terciarios se refieren a la educación que se realiza después de la educación secundaria, es decir, educación superior. Este término incluye: títulos universitarios, formación profesional superior y escuelas técnicas y politécnicas.

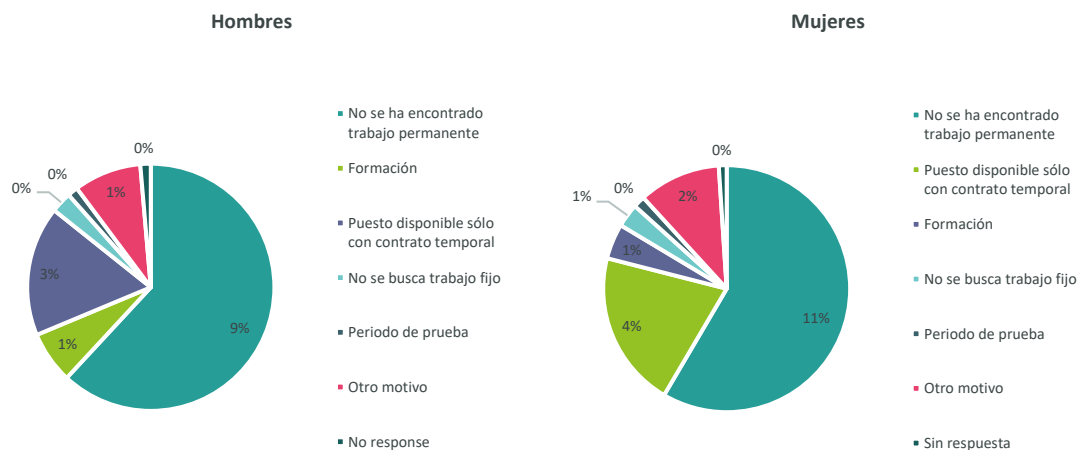
ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA -  
SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA SL

Figura 2: Porcentaje de hombres y mujeres con empleo a tiempo parcial por causa respecto al total de personas empleadas, año 2023 (%).



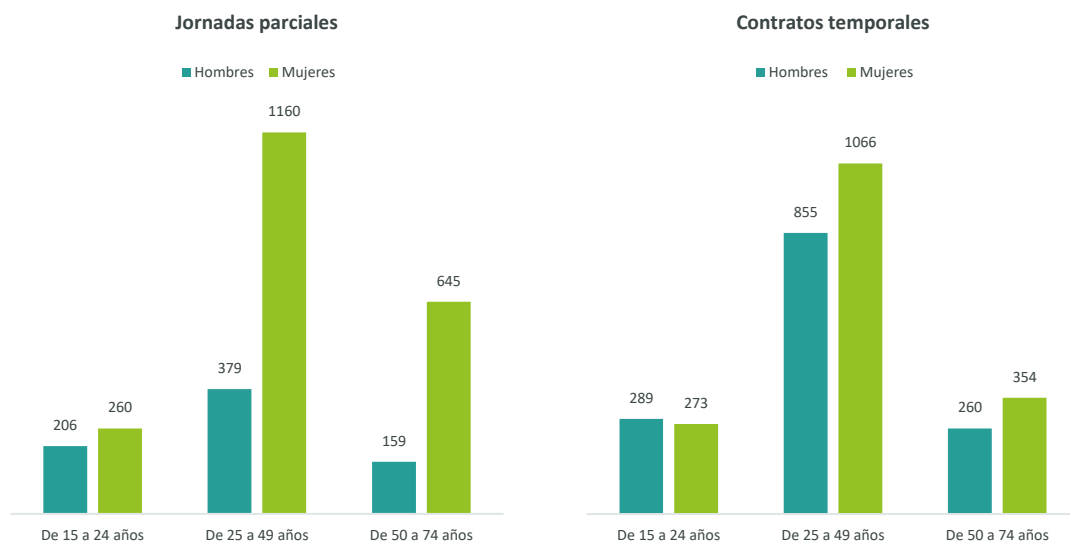
Fuente: Eurostat (2024).

Figura 3: Porcentaje de hombres y mujeres con contrato temporal respecto al total de personas empleadas por causa, año 2023 (%).



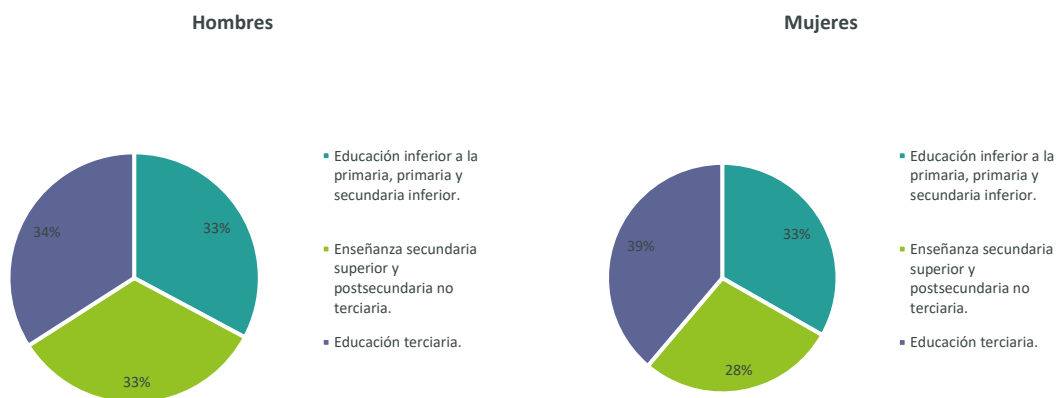
Fuente: Eurostat (2024).

Figura 4: Hombres y mujeres con jornada parcial y con contrato temporal por rango de edad, año 2023 (miles de personas).



Fuente: Eurostat (2024).

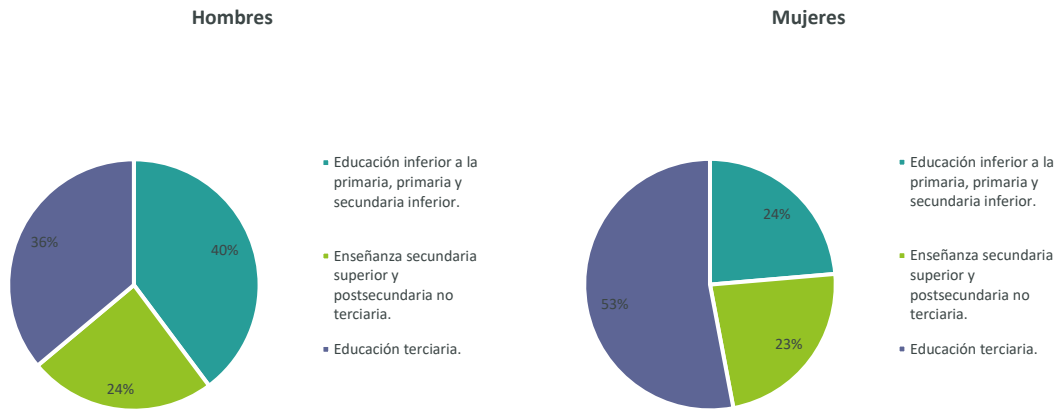
Figura 5: Hombres y mujeres con jornada parcial por nivel educativo, año 2023 (%).



Fuente: Eurostat (2024).

ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA -  
SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA SL

Figura 6: Hombres y mujeres con contratos temporales por nivel educativo, año 2023 (%).



Fuente: Eurostat (2024).



## >>3 RELACIÓN DE LOS PATRONES DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD CON LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL

Los patrones feminizados de parcialidad y temporalidad están estrechamente relacionados con la segregación ocupacional, fenómeno que sigue persistiendo en el mercado laboral español. Las mujeres se concentran en sectores económicos<sup>2</sup> y ocupaciones<sup>3</sup> con mayor propensión a la parcialidad y la temporalidad, lo que no solo perpetúa la precariedad laboral, sino que refuerza desigualdades estructurales de género.

Esta concentración de las mujeres en ciertos sectores económicos y ocupaciones responde a los roles de género que, desde edades tempranas, asignan a las mujeres responsabilidades relacionadas con el cuidado y la atención, reflejándose en su integración laboral. Las mujeres se concentran en sectores como servicios, educación, sanidad y trabajo social, áreas asociadas a las laborales de trabajo doméstico y el trabajo de cuidados. Asimismo, las mujeres se concentran en ocupaciones de bajo nivel jerárquico, en parte debido a que los roles de género asignan posiciones de liderazgo y responsabilidad a los hombres.

Por otro lado, la concentración del trabajo doméstico y de cuidados sobre las mujeres, de nuevo debido a los roles de género, también tiene un impacto en su integración laboral. La doble carga de las mujeres las obliga habitualmente a buscar empleo en sectores y ocupaciones que faciliten la conciliación del trabajo remunerado con el trabajo doméstico y de cuidados, aunque ello suponga aceptar empleos caracterizados por la parcialidad. Mientras los hombres se integran en el mercado laboral libremente, la integración laboral de la mujer se encuentra determinada por la injusta concentración del trabajo doméstico y de cuidado sobre ellas.

*La segregación es una característica del mercado laboral que se manifiesta en la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y de los hombres en otras, reflejando un reparto desigual del empleo.*

*La distribución ocupacional diferenciada en función del género produce discriminación al limitar la posibilidad de las mujeres de desarrollarse profesionalmente en ámbitos contrarios al patrón que genera la segregación ocupacional. De esta manera, se obstaculiza la promoción profesional de la mujer en sectores u ocupaciones consideradas masculinas según los patrones de género, así como del hombre en profesiones consideradas femeninas según los roles de género, limitando con ello la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción en un determinado empleo.*

*En la literatura se identifican distintos tipos de segregación:*

- **Segregación horizontal u ocupacional:** tendencia a que los hombres y las mujeres desempeñen profesiones en diferentes sectores.
- **Segregación vertical o jerárquica:** desigual reparto de los puestos de responsabilidad y liderazgo, mayoritariamente desempeñados por hombres.

<sup>2</sup> La clasificación NACE (Nomenclatura estadística de Actividades económicas de la Comunidad Europea) categoriza las distintas actividades económicas según su naturaleza y sirve de base para el análisis de la segregación horizontal.

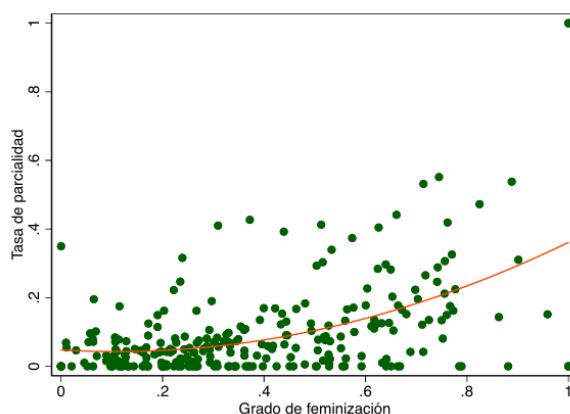
<sup>3</sup> La clasificación de ocupaciones CNO-11, que se encuadra dentro del marco conceptual de la clasificación ISCO – 08 de la Organización Internacional del Trabajo, clasifica de forma jerárquica las ocupaciones mediante dos dimensiones de competencias, el nivel de cualificación y el de especialización. Sirve de base para el análisis de la segregación vertical. Más información en: [International Standard Classification of Occupations \(ISCO\) - ILOSTAT](#).

### 3.1. SEGREGACION HORIZONTAL

Los patrones de temporalidad y parcialidad se relacionan con la segregación ocupacional horizontal, entendida como la concentración de mujeres en determinados sectores económicos. Este fenómeno no es un reflejo de decisiones individuales, sino una consecuencia de la división sexual del trabajo y los estereotipos de género que continúan condicionando el mercado laboral.

En un análisis estadístico realizado, la Fundación ISEAK<sup>4</sup> ha constatado que existe una correlación positiva entre la tasa de parcialidad y el grado de feminización de los sectores económicos (figura 7). Es decir, los sectores económicos que muestran un mayor grado de feminización también muestran altas tasas de parcialidad. Asimismo, ISEAK también ha corroborado la existencia de correlación entre la tasa de temporalidad y el grado de feminización de los sectores económicos, de tal manera que los sectores económicos que muestran un mayor grado de feminización muestran mayores tasas de temporalidad.

Figura 7: Relación entre la tasa de parcialidad y el grado de feminización del sector de actividad.



Fuente: Gorjón, L. y de la Rica, S. (2024) *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*. Gobierno Vasco. Fundación ISEAK.

**La correlación** es una medida estadística que indica el grado de relación entre dos variables.

La correlación es lineal cuando la relación entre ambas variables se expresa mediante una recta. Pero también pueden darse correlaciones no lineales, cuando la relación entre ambas variables se expresa mediante funciones más complejas, como la parábola o el logaritmo.

En el caso de la correlación lineal positiva, se observa que la primera variable aumenta cuando la segunda variable aumenta.

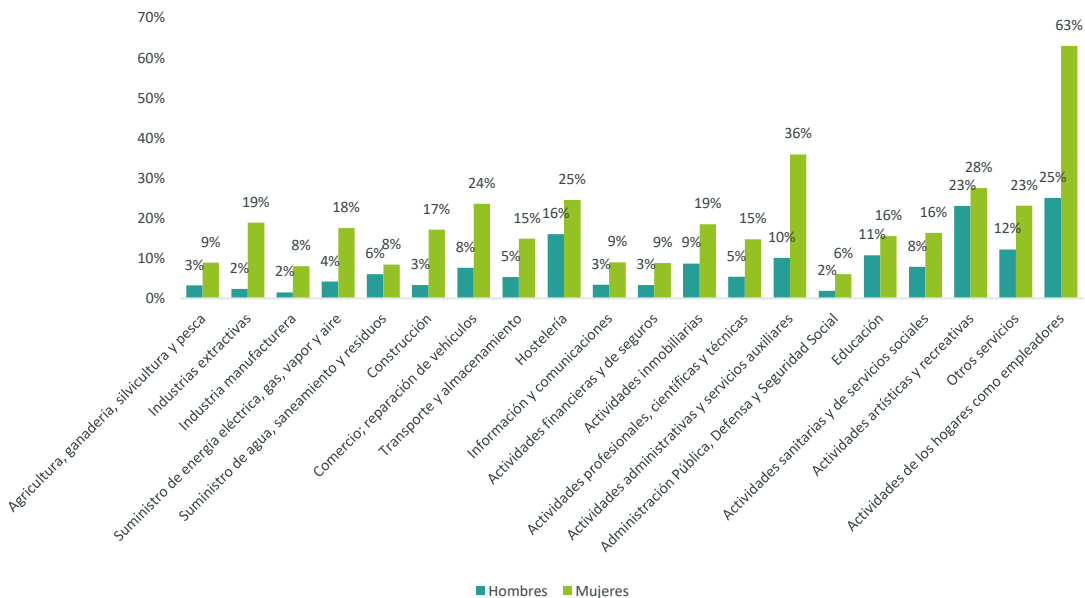
<sup>4</sup> La Fundación ISEAK (Inclusive, Social, Economic Analysis for Knowledge) es una entidad sin ánimo de lucro que se dedica a la investigación y análisis de políticas públicas para promover la inclusión social y la igualdad de oportunidades. Más información en: <https://iseak.eu/>

Este análisis demuestra que el hecho de que las mujeres se concentren en sectores económicos con mayores tasas de temporalidad y parcialidad se debe, entre otras cosas, a la concentración de las mujeres en sectores económicos cuyas características implican que la parcialidad y la temporalidad sean más comunes.

Las mujeres ocupadas se concentran, entre otros, en el sector servicios, cuya actividad económica se caracteriza por la estacionalidad y la demanda fluctuante, factores que hacen que la temporalidad sea más común. Por otro lado, el empleo a tiempo parcial también es común en este sector, las empresas utilizan la jornada parcial como una herramienta para flexibilizar el tiempo de trabajo y adaptarse a las fluctuaciones de demanda. La mayor parte de las personas trabajadoras en este sector, especialmente las mujeres, no pueden acceder a puestos de trabajo a jornada completa, y sufren otras fórmulas de organización del tiempo de trabajo que tienen un impacto negativo en su salud, bienestar, y capacidades de conciliación, como la fragmentación horaria, los “micro turnos”, los horarios irregulares y los turnos rotativos.

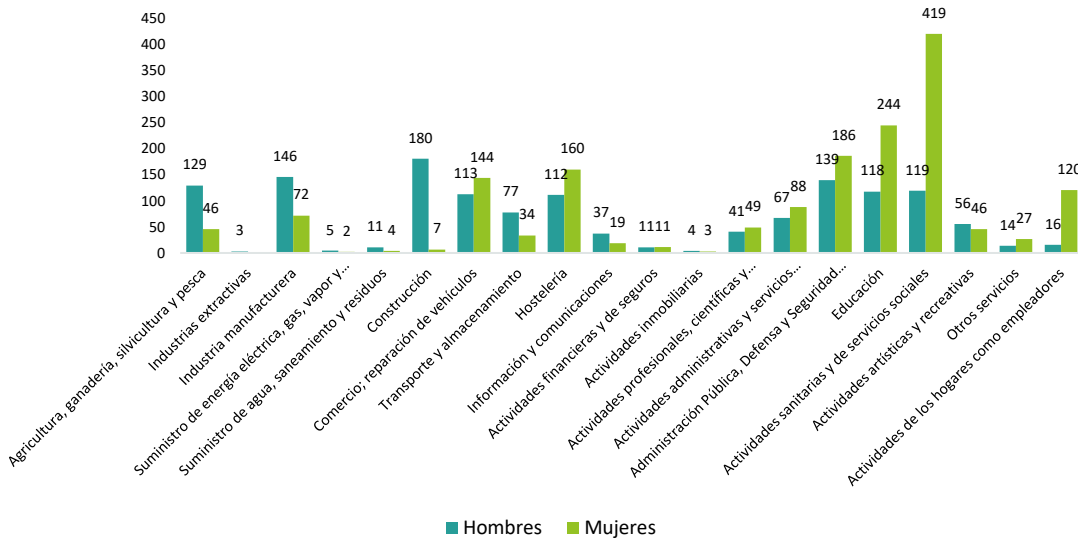
Además, al analizar los patrones de temporalidad y parcialidad por sector económico (figura 8 y figura 9), se observa que las tasas de temporalidad y parcialidad de las mujeres sobrepasan las de los hombres, independientemente del sector económico analizado y de su grado de feminización o masculinización. Esto demuestra que la feminización de la temporalidad y la parcialidad no se debe únicamente a la concentración de las mujeres en ciertos sectores económicos, sino que se relaciona con los roles de género y su impacto en la integración laboral de la mujer.

Figura 8: Tasa de parcialidad en porcentaje por sector de actividad y género, 3T 2024 (%).



Fuente: INE (2024).

Figura 9: Total de contratos temporales de hombres y mujeres por sector de actividad, año 2023 (miles de personas).



Fuente: Eurostat (2024).

### 3.2. SEGREGACION VERTICAL

Los patrones feminizados de temporalidad y parcialidad también se encuentran relacionados con la segregación ocupacional vertical. Este tipo de segregación se manifiesta en la concentración de mujeres en ocupaciones de bajo nivel jerárquico, limitando su acceso a puestos de liderazgo y responsabilidad. A pesar de los avances en materia de igualdad, las mujeres siguen ocupando mayoritariamente empleos en sectores con características que facilitan la parcialidad y la temporalidad, perpetuando así su precariedad laboral.

Estas ocupaciones más propensas a la parcialidad y la temporalidad se encuentran relacionadas, la mayor parte, con el sector servicios (figura 11 y figura 12). También son ocupaciones que se encuentran relacionadas con niveles formativos bajos, lo que influye en los patrones de temporalidad, ya que existe una amplia oferta de personas trabajadoras para estas ocupaciones y una alta rotación de personal por parte de las empresas. Aunque, como ya se ha analizado, la temporalidad y la parcialidad en la actualidad afectan especialmente a mujeres con altos niveles educativos. Es decir, aunque las mujeres tienen niveles educativos cada vez más altos, su acceso a puestos de mayor responsabilidad sigue siendo restringido. Esto se debe, entre otros factores, al impacto del “suelo pegajoso” y del “techo de cristal”, que impiden que las mujeres accedan a ocupaciones con mayor nivel jerárquico y mayor responsabilidad.

**El “suelo pegajoso”** describe cómo las mujeres a menudo se encuentran atrapadas en empleos mal remunerados y con escasas oportunidades de ascenso debido a una combinación de factores, tales como:

- *Estereotipos de género: Las expectativas sociales y culturales que dictan que las mujeres deben asumir roles de cuidado y tareas domésticas, limitando su disponibilidad y desarrollo profesional.*
- *Segregación laboral: La tendencia a la concentración de las mujeres en ciertos sectores y roles que son tradicionalmente menos valorados y peor pagados.*
- *Acoso social y psicológico: Algunas mujeres enfrentan hostigamiento y discriminación en el lugar de trabajo, lo que dificulta su avance.*
- *Dificultades para compaginar la vida personal y familiar con el desarrollo laboral: La dificultad que experimentan las mujeres de compaginar las responsabilidades familiares y laborales, especialmente en contextos donde no hay suficiente apoyo institucional para el cuidado de dependientes.*

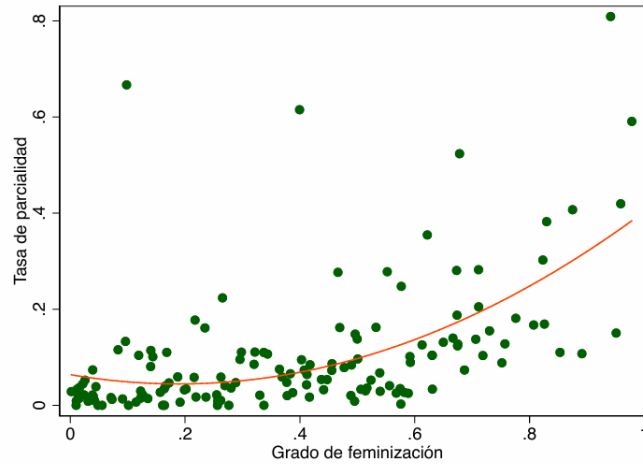
**El “techo de cristal”** se refiere a las limitaciones no escritas que frenan el avance profesional de las mujeres. Estas barreras pueden incluir:

- *Estereotipos de género: Las expectativas y prejuicios sobre las capacidades y roles de las mujeres en el ámbito laboral. Las capacidades de liderazgo suelen asociarse con el género masculino, lo cual impacta negativamente en las mujeres.*
- *Discriminación sistémica: Prácticas y políticas organizacionales que, aunque no sean abiertamente discriminatorias, favorecen a los hombres en los procesos de promoción y toma de decisiones. Por ejemplo, requisitos para acceder a la promoción que resultan discriminatorios para las mujeres, como la movilidad geográfica o la disponibilidad.*
- *Falta de redes de apoyo: Las mujeres a menudo tienen menos acceso a mentores y redes profesionales que puedan ayudar en su desarrollo y ascenso, sobre todo al intentar acceder a sectores y ocupaciones masculinizados.*
- *Conciliación de la vida laboral y personal: Las responsabilidades familiares y de cuidado que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres pueden limitar su disponibilidad para roles de mayor responsabilidad.*

La fundación ISEAK también ha concluido la existencia de una correlación positiva entre la tasa de parcialidad y el grado de feminización de las ocupaciones. Aquellas ocupaciones que muestran mayores grados de feminización también muestran altas tasas de parcialidad.

Y se observa la misma relación entre la tasa de temporalidad y el grado de feminización de las ocupaciones. Aquellas ocupaciones que muestran un mayor grado de feminización también muestran un mayor grado de temporalidad.

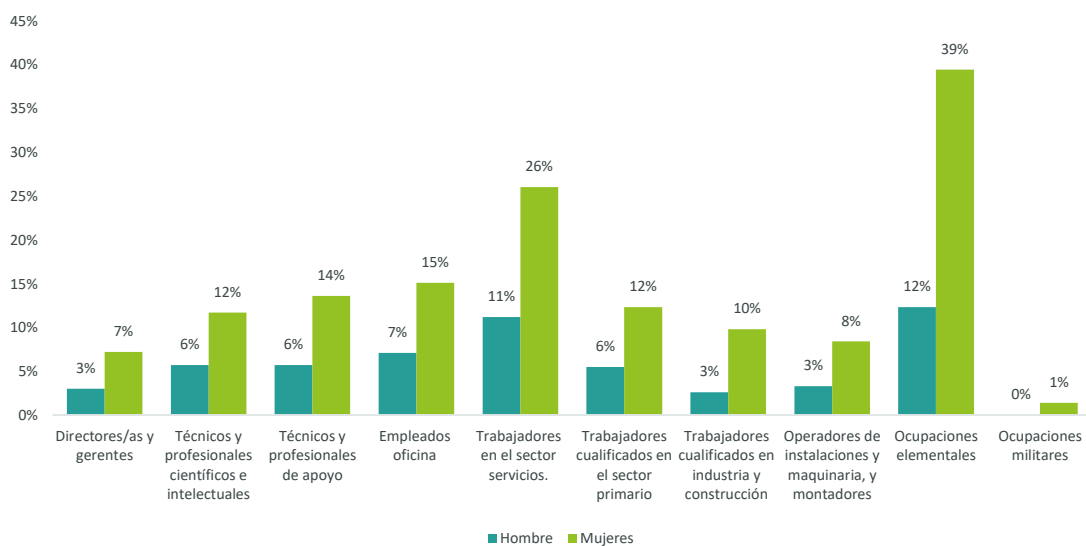
Figura 10: Relación entre la tasa de parcialidad y el grado de feminización de la ocupación.



Fuente: Gorjón, L. y de la Rica, S. (2024) *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*. Gobierno Vasco. Fundación ISEAK.

Por otro lado, al analizar los patrones de temporalidad y parcialidad por ocupación (figura 11 y figura 12), se observa que las tasas de temporalidad y de parcialidad de las mujeres no sobrepasan las tasas de temporalidad y parcialidad de los hombres en todos los casos. Esto implica que, en el caso de la segregación vertical, existe una clara relación entre la concentración de las mujeres en ciertas ocupaciones y el nivel de temporalidad y parcialidad. Si las mujeres tuvieran las mismas oportunidades de acceso a ocupaciones de mayor nivel jerárquico y mayor responsabilidad, se podría observar un descenso en los patrones de temporalidad y parcialidad.

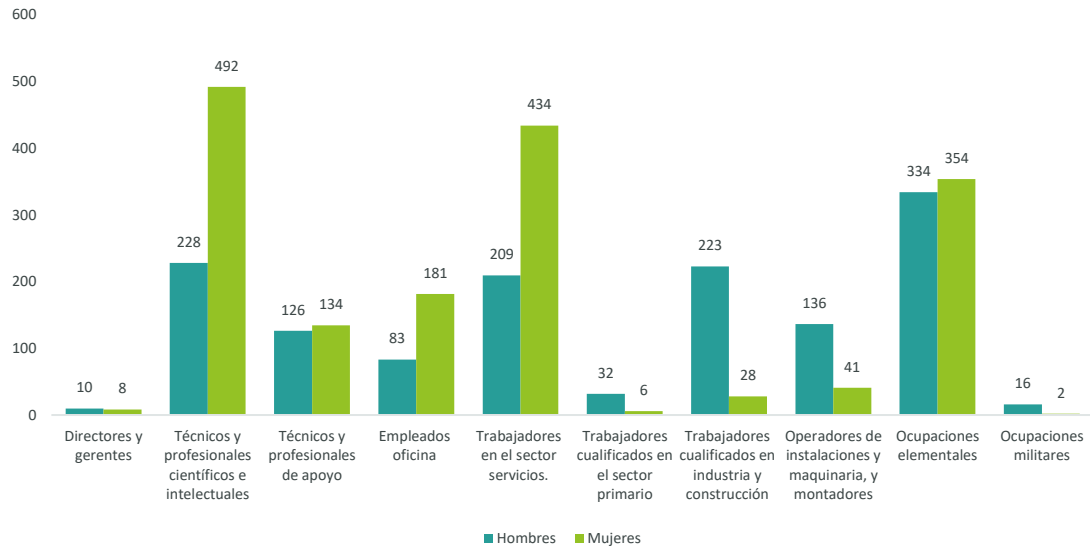
Figura 11: Porcentaje de jornadas parciales de hombres y mujeres por ocupación, 3T 2024 (%).



Fuente: INE (2024).

ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA -  
SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA SL

Figura 12: Total contratos temporales de hombres y mujeres por ocupación, año 2023 (miles de personas).



Fuente: Eurostat (2024).

## >>4 RELACIÓN DE LOS PATRONES DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD CON LA RESPONSABILIDAD DOMÉSTICA

Los roles de género y la concentración del trabajo doméstico no remunerado sobre las mujeres están íntimamente relacionados con los patrones de temporalidad y parcialidad. Las mujeres asumen una carga desproporcionada de tareas domésticas y de cuidado, lo que limita su disponibilidad para empleos a tiempos completo y estables, empujándolas hacia contratos a tiempo parcial y temporal.

Según datos del EIGE (Instituto Europeo por la Igualdad de Género), las mujeres dedican un mayor número de horas semanales tanto a las tareas domésticas<sup>5</sup> como a cuidados de larga duración<sup>6</sup> y cuidado de niños/as<sup>7</sup> dentro de la unidad familiar (figura 13, figura 14 y figura 15). Las mujeres también experimentan una mayor dificultad que los hombres para conciliar el trabajo doméstico y el trabajo remunerado.

---

<sup>5</sup> El Instituto Europeo por la Igualdad de Género en la Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE) define "tareas domésticas" como las actividades que realizan las personas sin recibir remuneración, como hacer la compra, las tareas del hogar (cocinar, limpiar, lavar la ropa, etc.), los asuntos financieros y administrativos (pagar facturas, etc.), la gestión y planificación (preparar listas de la compra, planificar comidas, etc.), las tareas domésticas y de mantenimiento general (jardinería, etc.).

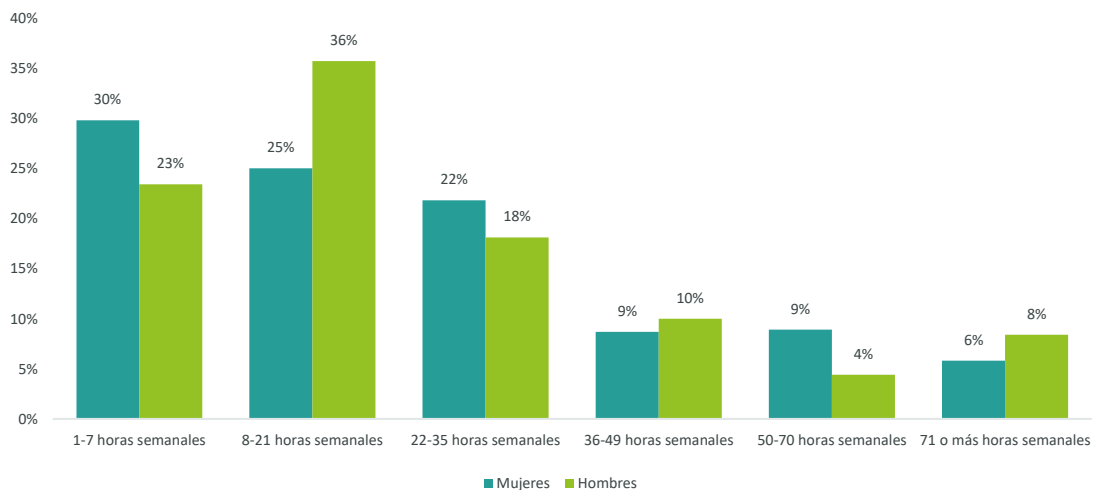
<sup>6</sup> El Instituto Europeo por la Igualdad de Género en la Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE) define "cuidados de larga duración" como la serie de servicios de apoyo y asistencia médica prestados a personas que necesitan ayuda prolongada o continuada para las actividades de la vida diaria, durante un mínimo de tres meses.

<sup>7</sup> El Instituto Europeo por la Igualdad de Género en la Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE) define el "cuidado de niños/as" como la serie de servicios que incluyen la atención personal, ayuda con las tareas escolares, gestión de las actividades de los niños, ocio, supervisión y apoyo emocional proporcionados a los propios hijos (incluidos hijastros e hijos adoptivos) y a otros hijos (incluidos nietos, yernos, hermanos, primos, otros parientes, amigos, vecinos). Excluye los cuidados de larga duración prestados a los niños debido a sus problemas de salud y/o discapacidades de larga duración (que se tratan en otro subtema).



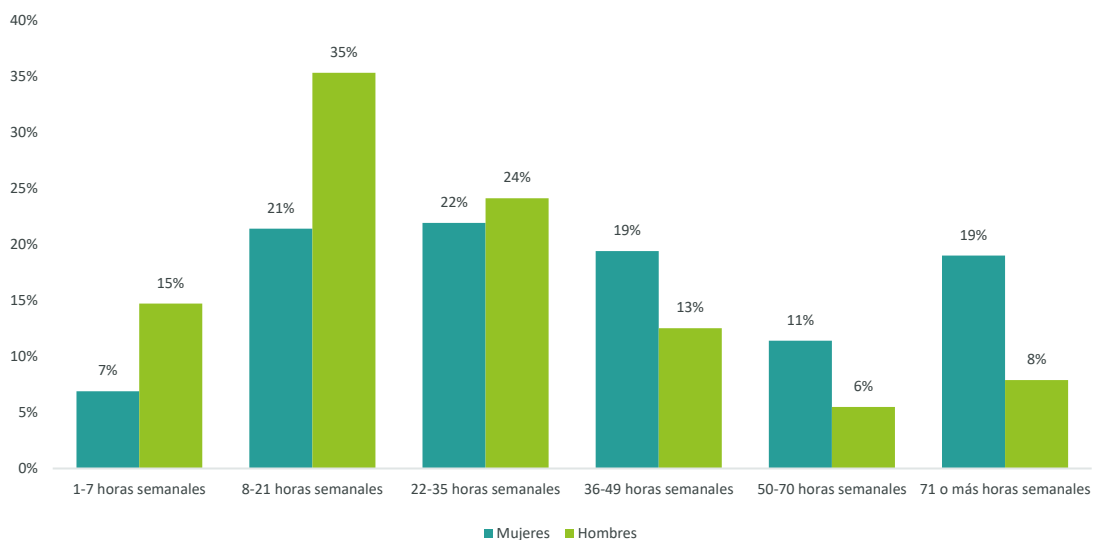
ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA -  
SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA SL

**Figura 13: Porcentaje de hombres y mujeres por horas promedio semanales dedicadas a cuidados informales de larga duración, año 2022 (%).**



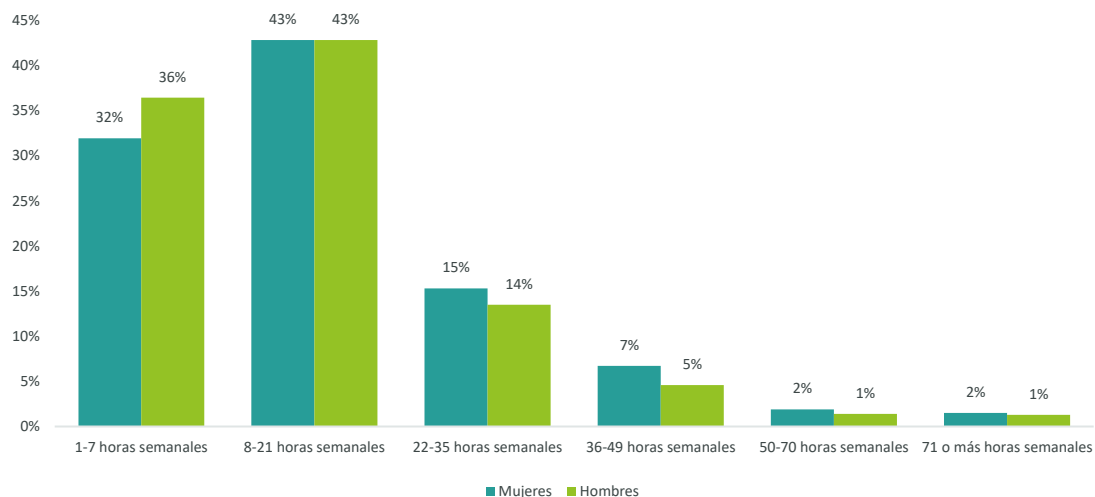
Fuente: Instituto Europeo por la Igualdad de Género (2024): Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE).

**Figura 14: Porcentaje de hombres y mujeres por horas promedio semanales dedicadas al cuidado de niños/as, año 2022 (%).**



Fuente: Instituto Europeo por la Igualdad de Género (2024): Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE).

Figura 15: Porcentaje de hombres y mujeres por horas promedio semanales dedicadas a las tareas domésticas, año 2022 (%).



Fuente: Instituto Europeo por la Igualdad de Género (2024): Encuesta sobre las diferencias de género en los cuidados no remunerados y las actividades individuales y sociales (CARE).

Por estos motivos, las mujeres se ven relegadas a jornadas reducidas o parciales (figura 16 y figura 17), por la necesidad de conciliar el trabajo doméstico con el trabajo remunerado. Del mismo modo que sufren interrupciones en su vida laboral que las obligan a aceptar contratos temporales en mayor medida que los hombres.

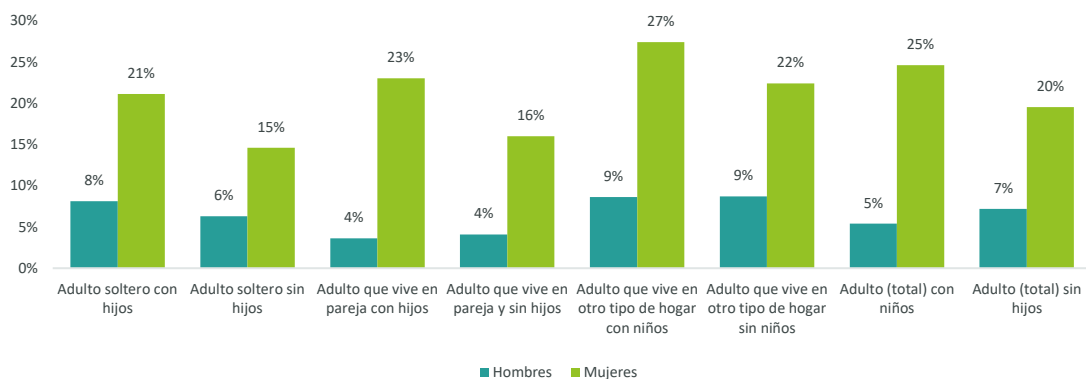
El fenómeno de la “doble jornada” -trabajo remunerado fuera del hogar y trabajo no remunerado en el hogar- tiene consecuencias negativas no solo en la trayectoria profesional de las mujeres, sino también en su salud física y mental. El estrés, la fatiga y la falta de tiempo para el autocuidado son algunos de los problemas que enfrentan muchas trabajadoras que deben conciliar ambas responsabilidades. La carga mental que asumen las mujeres para gestionar el hogar y sus carreras laborales está directamente asociada con mayores niveles de ansiedad y estrés crónico.

En resumen, los datos evidencian que los roles de género y la concentración del trabajo doméstico son uno de los principales factores explicativos de la feminización de la parcialidad y la temporalidad. Además, tienen un impacto en otras dimensiones de la integración laboral de las mujeres, como la segregación vertical y la brecha salarial por razón de género.

Para reducir esta brecha, es imprescindible implementar políticas laborales inclusivas, como la promoción de la corresponsabilidad en el hogar y la ampliación de las opciones de trabajo flexible. El acceso a jornadas reducidas no debería traducirse en menores ingresos o beneficios sociales, sino que debería ser una opción real para todas las personas trabajadoras, sin que esto implique una penalización en su desarrollo profesional. La implementación de este tipo de medidas no solo mejoraría la calidad de vida de las trabajadoras, sino que también contribuiría

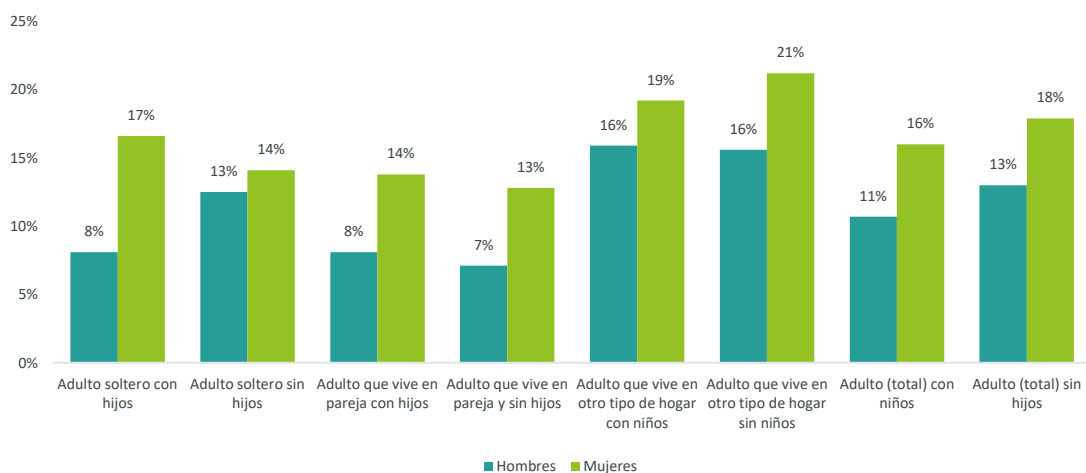
a reducir la brecha de género en el empleo, garantizando un acceso más equitativo a empleos de calidad.

Figura 16: Porcentaje de hombres y mujeres con jornada parcial por situación familiar, año 2023 (%).



Fuente: Eurostat (2024).

Figura 17: Porcentaje de hombres y mujeres con contrato temporal por situación familiar, año 2023 (%).



Fuente: Eurostat (2024).

## >>5 RELACIÓN DE LOS PATRONES DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD CON LA BRECHA SALARIAL

La brecha salarial entre hombres y mujeres continúa siendo una de las principales problemáticas en la lucha por la igualdad de género laboral (figura 18). A pesar de los avances en legislación y sensibilización, la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres persiste, y está íntimamente relacionada con la división sexual del trabajo y con la feminización de la parcialidad y la temporalidad.

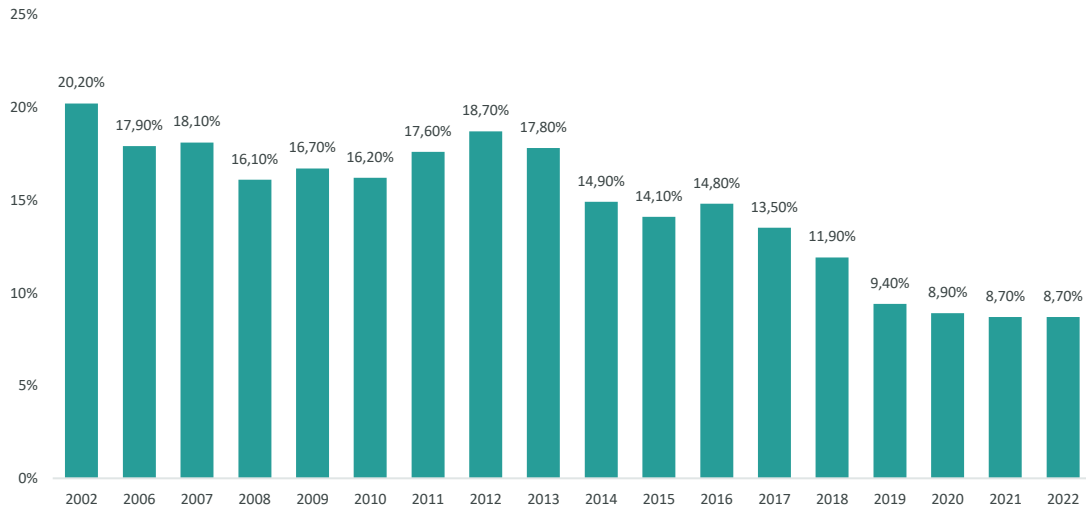
La división sexual del trabajo es uno de los principales factores que explica la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical. Como ya se ha analizado, la segregación vertical se encuentra íntimamente relacionada con los patrones feminizados de la parcialidad y la temporalidad. Además, que las mujeres ocupan posiciones de menor jerarquía y en sectores con salarios más bajos, tiene un impacto directo en la brecha salarial, resultando en menores ingresos y menor acceso a oportunidades de promoción para las mujeres. La figura 19 muestra cómo las mujeres con empleo a tiempo parcial y temporales se concentran en los deciles salariales más bajos, en comparación con los hombres; una distribución desigual que supone que las mujeres tienen menos acceso a los empleos mejor remunerados.

Por otro lado, los estereotipos de género y la concentración del trabajo doméstico sobre las mujeres también tienen un impacto en la brecha salarial. Debido a las dificultades para conciliar la vida familiar y personal con el trabajo remunerado, las mujeres se ven obligadas a aceptar jornadas parciales y reducidas, con la consecuente reducción de sueldo. Al mismo tiempo, las mujeres sufren en mayor medida interrupciones de su vida laboral debido a necesidades de conciliación, esto se observa al analizar la feminización de los permisos parentales y excedencias por cuidados. Estas interrupciones de la vida laboral de la mujer son un factor explicativo de la feminización de la temporalidad, y también se encuentran relacionadas con la brecha salarial, dado que los ingresos de las mujeres se interrumpen durante dichos periodos. Asimismo, la interrupción de sus vidas laborales también tiene un impacto negativo en sus oportunidades para promocionar y acceder a puestos de mayor responsabilidad, lo que de nuevo retiene a las mujeres en niveles jerárquicos bajos o medios con menores ingresos.

En resumen, la brecha salarial entre hombres y mujeres no solo refleja la desigualdad estructural en el mercado laboral, sino que también tiene profundas implicaciones para el bienestar económico de las mujeres a lo largo de su vida. La feminización de la parcialidad y la temporalidad debido a los patrones de segregación y a la concentración del trabajo doméstico en las mujeres tienen un claro impacto en la brecha salarial por razón de género, por lo que es fundamental que se adopten políticas que aseguren condiciones laborales equitativas, promoviendo la igualdad de género y la justicia social en el ámbito laboral.

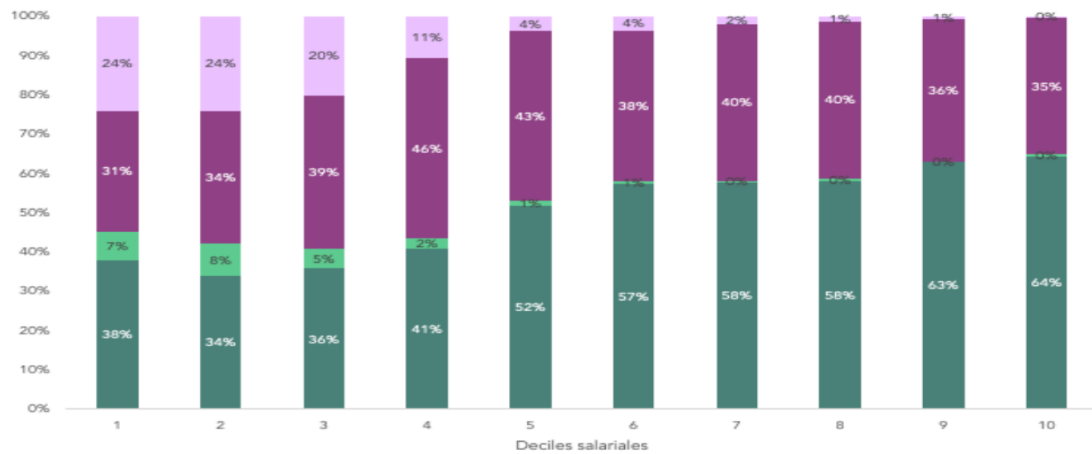
ANÁLISIS EN PERSPECTIVA DE GÉNERO DE LA TEMPORALIDAD Y LA PARCIALIDAD EN ESPAÑA -  
SYNDEX CONSULTORES IBÉRICA SL

Figura 18: Evolución de la diferencia salarial entre mujeres y hombres, favorable a estos últimos (%)



Fuente: Eurostat (2024).

Figura 19: Distribución de las personas asalariadas por deciles salariales, según tipo de jornada y género, año 2023 (%).



Fuente: Gorjón, L. y de la Rica, S. (2024) *Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género*. Gobierno Vasco. Fundación ISEAK.

## >>6 POTENCIAL IMPACTO DE LA PROPUESTA DE LEY DE USOS DE TIEMPO Y RACIONALIZACIÓN HORARIA EN LOS PATRONES DE TEMPORALIDAD Y PARCIALIDAD EN ESPAÑA

La propuesta de ley de usos de tiempo y racionalización horaria en España se enmarca en un contexto de creciente preocupación por la conciliación de la vida laboral y personal, así como por la necesidad de reducir la desigualdad de género en el mercado laboral. Esta propuesta tiene como objetivo reestructurar la jornada laboral, promoviendo una mayor flexibilidad que permita a las personas trabajadoras gestionar de manera más equilibrada sus responsabilidades profesionales y personales.

En un país donde las jornadas laborales extensas e inflexibles afectan de forma desproporcionada a las mujeres, quienes suelen asumir la mayor parte del trabajo doméstico y de cuidados, esta propuesta de ley representa un avance potencial para reducir los patrones de temporalidad y parcialidad, que afectan principalmente a las trabajadoras. La propuesta de ley busca fomentar el uso más racional del tiempo, orientado a mejorar la calidad de vida y la productividad de las personas, así como a promover la corresponsabilidad en el hogar y en el ámbito laboral.

En este sentido, a continuación, se exploran dos posibles impactos clave de la propuesta de ley: (1) cómo podría influir en la división sexual del trabajo, la conciliación y la integración de la mujer en el mercado laboral, y (2) su potencial efecto en la brecha salarial entre hombres y mujeres.

### 6.1. IMPACTO EN LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO, LA CONCILIACIÓN, LA CORRESPONSABILIDAD Y LA INTEGRACIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL

Aunque la responsabilidad sobre el trabajo doméstico no es el único factor que determina la feminización de la temporalidad y la parcialidad, es un factor importante y que debe tenerse en cuenta a la hora de analizar dichas problemáticas y diseñar soluciones.

La propuesta de ley sobre la reducción y distribución de la jornada laboral puede tener un impacto positivo sobre la conciliación y la corresponsabilidad, y, por lo tanto, puede tener un impacto positivo en la feminización de la parcialidad y la temporalidad:

- Mayor creación de empleo: Al reducir las horas laborales, las empresas podrían verse incentivadas a contratar más personal para cubrir las necesidades operativas, lo que generaría nuevas oportunidades laborales.
- Redistribución del trabajo de cuidados: la reducción y redistribución del tiempo de trabajo podría afectar positivamente a la división sexual del trabajo y contribuir a un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre hombres y mujeres. Tanto hombres como mujeres tendrían una jornada laboral menor y más tiempo disponible para dedicarlo al trabajo doméstico y los cuidados. Sin embargo, este

efecto dependerá en gran medida de un cambio en las normas sociales y culturas que perpetúan la división sexual del trabajo, por lo que es fundamental que vaya acompañada de campañas de sensibilización que promuevan la corresponsabilidad en el hogar.

- Reducción de la parcialidad involuntaria: La concentración de las jornadas parciales en mujeres tiene un impacto negativo en sus oportunidades de movilidad vertical, y por lo tanto en la brecha salarial debido a su concentración en niveles jerárquicos bajos y medios. Esta reducción y redistribución de la jornada podría producir un acercamiento entre las horas de trabajo de los hombres y de las mujeres, y podría tener un impacto positivo en la integración y desarrollo laboral de las mujeres.

Sin embargo, la reducción y distribución de la jornada laboral no tendrá un impacto automático y positivo en la conciliación y la corresponsabilidad. El caso de la reducción de la jornada laboral en los Países Bajos es un ejemplo clave. Dicha reducción de jornada ha provocado un aumento de la parcialidad en las mujeres, pero no en los hombres, debido a la división sexual del trabajo y a la concentración de la responsabilidad doméstica sobre las mujeres. Esto demuestra que, si bien la ley puede mejorar el equilibrio entre la vida personal y familiar, su éxito dependerá del diseño de políticas de acompañamiento que promuevan la corresponsabilidad en la sociedad tales como programas que incentiven a los hombres a asumir una parte equitativa del trabajo de cuidados y las tareas domésticas, campañas que desafíen los estereotipos de género y promuevan la igualdad en el reparto de responsabilidades, o bonificaciones fiscales y subvenciones para empresas que ofrezcan horarios flexibles y permisos familiares tanto para hombres como para mujeres. Políticas como estas son esenciales para asegurar que la reducción y distribución de la jornada laboral no perpetúe los patrones actuales de desigualdad, sino que realmente contribuya a mejorar la equidad de género en el mercado laboral.

## **6.2. IMPACTO EN LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES**

La reducción y distribución de la jornada laboral sin reducción salarial es uno de los puntos clave en la propuesta de ley. Esto puede tener un impacto positivo en la reducción de la brecha salarial entre hombres y mujeres debido a su impacto en distintas dimensiones.

La diferencia entre el promedio de horas trabajadas por hombres y mujeres, así como la feminización de la parcialización y de las jornadas reducidas, tienen un impacto directo en los ingresos de las mujeres y agrandan la brecha salarial por razón de género. La reducción y distribución de la jornada laboral sin reducir los salarios puede suponer un acercamiento entre el promedio de horas trabajadas de hombres y mujeres y contribuir a igualar los salarios.

Por otro lado, la feminización de la parcialidad también tiene un impacto en la segregación vertical. Las mujeres con jornadas parciales tienen menos oportunidades de movilidad vertical que los hombres con jornadas completas. La reducción y distribución de la jornada laboral y el acercamiento del promedio de horas trabajadas por hombres y mujeres puede, por lo tanto, tener un impacto positivo en las oportunidades de movilidad vertical de las mujeres. El acceso de las mujeres a ocupaciones con mayor nivel jerárquico tendría un impacto positivo en sus ingresos y en la reducción de la brecha salarial por razón de género.

Por último, la reducción de la jornada laboral puede tener un impacto positivo en la conciliación y en el reparto del trabajo doméstico entre hombres y mujeres. Como ya se ha analizado, la concentración de la responsabilidad sobre el trabajo doméstico en las mujeres afecta gravemente a su integración laboral, y es una de las principales causas de temporalidad y parcialidad. Si se mejora la conciliación y el reparto de las tareas domésticas se eliminan barreras en el proceso de integración laboral de la mujer, facilitando su acceso a puestos de mayor nivel jerárquico, lo que tendría a su vez un impacto positivo en la reducción de la brecha salarial.

No obstante, es crucial que esta medida sea implementada cuidadosamente. Para maximizar su impacto positivo, la propuesta de ley debe ir acompañada de medidas complementarias tales como el monitoreo y evaluación constante para garantizar que la reducción y distribución de la jornada no se traduzca en una mayor parcialidad involuntaria para las mujeres; la promoción de políticas de corresponsabilidad; campañas de sensibilización en el entorno empresarial para que las empresas entiendan los beneficios de la reducción y distribución de la jornada y apoyen a las trabajadoras en su avance profesional; o la protección contra la discriminación, asegurando que todas las mujeres que optan por trabajar menos horas no sean penalizadas en términos de oportunidades de ascenso y salarios.



## >>7 CONCLUSIONES

Este informe evidencia que la temporalidad y la parcialidad en el mercado laboral español tienen un marcado carácter de género, afectando desproporcionadamente a las mujeres. A pesar de los avances en la incorporación de las mujeres al empleo, estas condiciones laborales precarias siguen siendo una barrera significativa para su plena integración económica y profesional.

Los factores estructurales y los roles de género tradicionales asignan a las mujeres la mayoría de las responsabilidades domésticas y de cuidado, lo cual limita sus oportunidades para acceder a empleos de tiempo completo y contratos estables. La segregación ocupacional horizontal y vertical, el impacto del “techo de cristal” y el “suelo pegajoso”, tienen como consecuencia la concentración de las mujeres en sectores y ocupaciones donde predominan contratos temporales y jornadas parciales, lo que refuerza la precariedad laboral y perpetúa la brecha salarial. Además, la falta de corresponsabilidad se encuentra íntimamente relacionada con los patrones feminizados de parcialidad y temporalidad, y causa un retraso en los avances por la igualdad de género laboral.

De esta manera, se demuestra que los patrones de parcialidad y temporalidad no son simplemente el resultado de elecciones individuales, sino que reflejan barreras estructurales, como la concentración del trabajo doméstico y los cuidados sobre las mujeres, la segregación ocupacional y la persistencia de estereotipos de género que limitan el acceso a empleos de mayor responsabilidad y mejor remuneración a las mujeres.

El informe subraya la importancia de implementar políticas que aborden estos problemas de forma integral, promoviendo la corresponsabilidad doméstica y la creación de empleos estables. La propuesta de ley sobre la racionalización horaria podría representar un paso positivo en esta dirección, siempre que se acompañe de políticas efectivas que fomenten un reparto equitativo de las tareas de cuidado entre géneros. Estas medidas serían clave para reducir la brecha salarial, mejorar las oportunidades laborales de las mujeres y avanzar hacia una mayor igualdad de género en el mercado laboral español.

En definitiva, el camino hacia un mercado laboral más justo y equitativo para las mujeres requiere de un enfoque integral que combine legislación, políticas de apoyo y un cambio cultural en la organización del trabajo y las responsabilidades familiares. Solo así se podrán superar las barreras que actualmente limitan la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral español, avanzando hacia un futuro en el que la equidad de género sea una realidad tangible.

## >>8 REFERENCIAS

Eurostat (2024): Empleo a tiempo parcial y contratos temporales - datos anuales. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsi\\_pt\\_a\\_custom\\_13210154](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsi_pt_a_custom_13210154)

Eurostat (2024): Motivo principal del empleo a tiempo parcial - Distribución por sexo y edad (%). Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsi\\_pt\\_a\\_custom\\_13210154](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsi_pt_a_custom_13210154)

Eurostat (2024): Empleo a tiempo completo y a tiempo parcial por sexo, edad y nivel de estudios. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsa\\_epgaed\\_custom\\_13502101](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsa_epgaed_custom_13502101)

Eurostat (2024): Empleados temporales por sexo, edad y motivo principal. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsa\\_etgar\\_custom\\_12507789](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsa_etgar_custom_12507789)

Eurostat (2024): Asalariados temporales por sexo, edad y nivel de estudios. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsa\\_etgaed\\_custom\\_13498841](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/product/page/lfsa_etgaed_custom_13498841)

Eurostat (2024): Empleo por sexo, edad, situación profesional y ocupación (1 000). Disponible en: <https://data.europa.eu/data/datasets/k7xksngceoygwrpx0w6q?locale=en>

Eurostat (2024): Asalariados temporales por sexo, edad y ocupación (1 000). Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq\\_etgais/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsq.lfsq\\_emptemp](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfsq_etgais/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfsq.lfsq_emptemp)

Eurostat (2024): Diferencias salariales entre hombres y mujeres. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg\\_05\\_20/default/table?lang=en&category=eq.eq\\_labour\\_earn.eq\\_gpgr](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/sdg_05_20/default/table?lang=en&category=eq.eq_labour_earn.eq_gpgr)

Eurostat (2024): Porcentaje de empleo a tiempo parcial por sexo, grupos de edad y composición del hogar. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_hhptety/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhptety/default/table?lang=en)

Eurostat (2024): Porcentaje de contratos temporales por sexo, grupos de edad y composición del hogar. Disponible en: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst\\_hhtemty/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfst.lfst\\_hh.lfst\\_hh\\_e](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/lfst_hhtemty/default/table?lang=en&category=labour.employ.lfst.lfst_hh.lfst_hh_e)

Eurostat (2024): Asalariados temporales por sexo, edad y actividad económica (a partir de 2008, NACE Rev. 2) - 1 000. Disponible en: <https://data.europa.eu/data/datasets/gtlikomo3klisornhptpjg?locale=en>

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2024: Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Hours per week spent on informal long-term care of main recipient. Disponible en: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige\\_gap\\_care\\_resp\\_ggs\\_care\\_hours](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige_gap_care_resp_ggs_care_hours)

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2024: Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Hours per week spent on childcare of own children. Disponible en: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige\\_gap\\_child\\_resp\\_ggs\\_child\\_own\\_hours](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige_gap_child_resp_ggs_child_own_hours)

European Institute for Gender Equality (EIGE) 2024: Survey of gender gaps in unpaid care, individual and social activities. Hours per week spent on housework. Disponible en: [https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige\\_gap\\_hw\\_ggs\\_hw\\_hours](https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs/indicator/eige_gap_hw_ggs_hw_hours)

Gorjón, L. y de la Rica, S. (2024) Trabajo a tiempo parcial: precariedad laboral y brechas de género. Gobierno Vasco. Fundación ISEAK. Disponible en: [https://bideoak2.euskadi.eus/2024/02/21/news\\_91893/Resumen\\_Ejecutivo\\_Parcialidad\\_cas.pdf](https://bideoak2.euskadi.eus/2024/02/21/news_91893/Resumen_Ejecutivo_Parcialidad_cas.pdf)

INE (2024): Ocupados por tipo de contrato o relación laboral de los asalariados, sexo y sector económico. Disponible en: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3961>

INE (2024): Ocupados por sexo y rama de actividad. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada sexo. Disponible en: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=4128>

INE (2024): Ocupados por tipo de jornada, sexo y ocupación. Valores absolutos y porcentajes respecto del total de cada ocupación. Disponible en: <https://ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=65972>



syndex  
KNOWLEDGE FOR ACTION

