

APRENDIENDO A TRABAJAR Y A CUIDAR DE FORMA  
DIFERENCIADA: GÉNERO Y CAPACIDAD EN LOS JÓVENES  
ANDALUCES

**Lina Gálvez Muñoz**  
**Mónica Domínguez Serrano**  
**Yolanda Rebollo Sanz**  
**Paula Rodríguez Modroño**

Universidad Pablo de Olavide



El Centro de Estudios Andaluces es una entidad de carácter científico y cultural, sin ánimo de lucro, adscrita a la Consejería de la Presidencia de la Junta de Andalucía.

El objetivo esencial de esta institución es fomentar cuantitativa y cualitativamente una línea de estudios e investigaciones científicas que contribuyan a un más preciso y detallado conocimiento de Andalucía, y difundir sus resultados a través de varias líneas estratégicas.

El Centro de Estudios Andaluces desea generar un marco estable de relaciones con la comunidad científica e intelectual y con movimientos culturales en Andalucía desde el que crear verdaderos canales de comunicación para dar cobertura a las inquietudes intelectuales y culturales.

**Ninguna parte ni la totalidad de este documento puede ser reproducida, grabada o transmitida en forma alguna ni por cualquier procedimiento, ya sea electrónico, mecánico, reprografito, magnética o cualquier otro, sin autorización previa y por escrito de la Fundación Centro de Estudios Andaluces.**

**Las opiniones publicadas por los autores en esta colección son de su exclusiva responsabilidad**

© 2008. Fundación Centro de Estudios Andaluces  
Depósito Legal: SE-1672-08  
ISBN: 978-84-691-1980-8  
Prohibida su venta.

## 0.- Introducción

Los comportamientos observados de mujeres y hombres difieren en los mercados de trabajo. Según los datos de la EPA, la tasa de actividad femenina andaluza en 2006 era del 43,09, frente a un 67,99 de los hombres, mientras que las tasas de paro eran 17,94 para las mujeres y sólo 9,23 para los hombres. Igualmente, según los datos de la Agencia Tributaria, el sueldo medio anual de los andaluces era de 19.314 euros, mientras que el de las andaluzas era de 13.497. Además, existe una segregación ocupacional que funciona tanto horizontalmente, ya que las mujeres se concentran en aquellos sectores y oficios con condiciones de trabajo más precarias y peor remunerados, y verticalmente.<sup>1</sup> Difícilmente están presentes en los órganos de dirección de las empresas, algo que intenta corregir la Ley para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres aprobada por el Gobierno de España en 2007 y la Ley para la promoción de la igualdad de género en Andalucía aprobada por el Parlamento de Andalucía en noviembre de 2007. Se espera que el carácter integral de estas leyes permita avanzar en un cambio de valores sociales tradicionales que asignan a cada género un rol diferenciado que históricamente ha beneficiado a los hombres y ha perjudicado a las mujeres que han tenido sus capacidades, sus oportunidades de llegar a ser, más restringidas que los hombres.

El menor tiempo que las mujeres emplean en el mercado de trabajo, supone en el corto plazo unos ingresos menores que los de los hombres, y también en el largo plazo, lo que implica además de una menor acumulación de renta que además se agrava con la diferencia en la cuantía de las pensiones de carácter retributivo. Esta desigualdad se ha explicado tradicionalmente por las diferencias en capital humano entre mujeres y hombres que reducirían las oportunidades laborales de las primeras con respecto a los segundos. Por tanto, la teoría económica ha tendido a explicar estos comportamientos diferenciados por la menor preparación y capital humano que tienen las mujeres frente a los hombres, y las elecciones racionales que unas y otros hacen a la hora de elegir una carrera, una profesión, un sector o su relación contractual con el mercado de trabajo sobre todo teniendo en

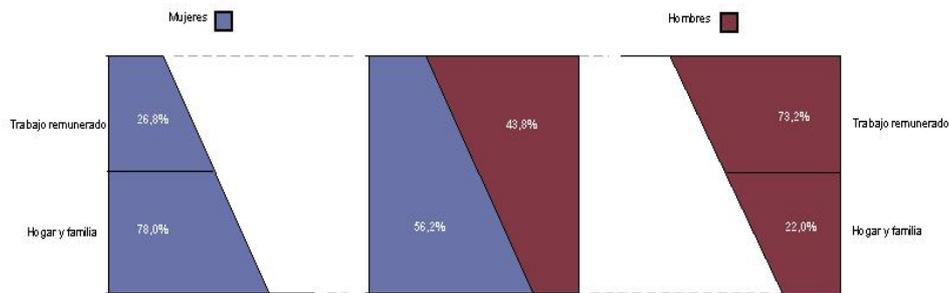
---

1. Por segregación horizontal se entiende la segregación ocupacional, por tanto el porcentaje de –en este caso–, mujeres u hombres que se concentran en un sector determinado, y el porcentaje que ese sector supone sobre la ocupación total de mujeres u hombres. Por segregación vertical se entiende la concentración de los hombres en los puestos de mayor responsabilidad, poder y remuneración en las empresas y las instituciones, y la escasa presencia de mujeres en estos mismos puestos, que en cambio estarían ampliamente representadas en puestos subalternos.

cuenta que las mujeres son de forma desproporcionada –en relación con el diferencial de género en las tasas de actividad-, las encargadas del trabajo del hogar y del cuidado de los hijos.

Así pues y tal y como se observa en el gráfico 0.1., del total de horas de trabajo necesarias para la reproducción del sistema social y económico en Andalucía, las mujeres realizarían un 56,2% frente a un 43,8% de los hombres. Sin embargo, el reparto de ese tiempo de trabajo entre las mujeres y entre los hombres es opuesto entre unas y otros. Las mujeres sólo contribuirían con el 26,8% de las horas de trabajo remunerado frente a un 73,2% los hombres, mientras que en lo relativo al trabajo doméstico las mujeres superarían ese 73,2% de horas de trabajo de los hombres en el mercado, alcanzando un 78% frente a un 22% de los hombres. Esto quiere decir que la incorporación de las mujeres al empleo es mayor que la de los hombres al trabajo doméstico. Esto genera problemas de pérdida de bienestar para la sociedad en general y sobre todo para las mujeres que cargan con una doble jornada y los problemas de conciliación, de caída de la tasa de fecundidad y mantenimiento de menores tasas de actividad femenina con respecto a otras comunidades autónomas y sobre todo el conjunto de los países europeos. Esta baja tasa de actividad es contraria a los intereses políticos de los gobiernos europeo, nacional y autonómico que se han fijado como objetivo un aumento de la tasa de actividad femenina.

Graf.0.1 Carga Global de Trabajo (sólo empleo y trabajo doméstico)<sup>2</sup> en Andalucía, 2003<sup>3</sup>



Fuente: (Gálvez, Domínguez y Rodríguez, 2008)

La mayor dedicación de las mujeres al trabajo doméstico se había visto desde la teoría económica y la tradición de la economía de la familia como una especialización eficiente, ya que era “racional” para las mujeres y sobre todo, para el conjunto de la familia, dedicar más tiempo al hogar frente al mercado ya que sus menores salarios convertirían en eficiente la especialización del marido en el mercado y la de la mujer en la casa. Su menor acumulación de capital humano, sobre todo al abandonar parcialmente el mercado de trabajo, o su elección de sectores donde la penalización a la acumulación de capital humano sería inferior, explicarían el por qué las mujeres eran las ganadoras secundarias de pan de las casas y por tanto que su dedicación principal fuera la gestión y la provisión de servicios dentro del hogar. Esto les haría decantarse por empleos en los que la flexibilidad y la posibilidad de incorporarse al trabajo tras la ausencia de la crianza de los niños no les

<sup>2</sup> En concreto, la Encuesta de Empleo del Tiempo se refiere a esta actividad como “Hogar y Familia” pero entendemos que esta nomenclatura no se ajusta al contenido de la misma ya que en ella se incluye cualquier tipo de actividad relacionada con el *trabajo* que se realiza, aunque sea en el ámbito del hogar y, por tanto, entendemos que deben ponerse de manifiesto como tales. En concreto, las actividades relacionadas con las tareas del hogar están constituidas por: actividades culinarias (preparación de comidas, repostería, fregar la vajilla, conservación de alimentos, otras no especificadas); mantenimiento del hogar (limpieza de la vivienda y exteriores, calefacción y abastecimiento de agua, tareas diversas de organización, otras no especificadas); confección y cuidado de ropa (colada, planchado, confección de ropa, otras no especificadas); jardinería y cuidado de animales (jardinería, cuidado de animales domésticos, cuidado de mascotas, pasear al perro, otras no especificadas); construcción y reparaciones (construcción por renovación de la vivienda, reparaciones de la vivienda, fabricación, reparación y mantenimiento del equipamiento del hogar, mantenimiento de vehículos, otras no especificadas); compras y servicios (compras, servicios comerciales y administrativos, servicios personales, otras no especificadas); gestiones del hogar (gestiones del hogar por Internet o no, otras no especificadas); cuidado de niños (cuidado físico y vigilancia de niños, enseñar a los niños, leer, jugar, hablar con los niños, acompañar a los niños, otros no especificados); ayudas a adultos miembros del hogar; otras actividades relacionadas con el hogar no especificadas.

<sup>3</sup> En 1995, el PNUD en el marco de elaboración de su Informe de Desarrollo Humano con vistas a la Conferencia de Naciones Unidas en Beijing, incluyó una estimación del trabajo remunerado y no remunerado en varios países. Las conclusiones a las que llegó es que en los países en desarrollo, un 53% del trabajo total lo hacían las mujeres y la proporción bajaba al 51% en los industrializados. En ambos grupos de países, sólo un 34% del trabajo de las mujeres estaba incluido en la contabilidad nacional; en el caso de los hombres era de del 76% en los países en desarrollo y del 66% en los industrializados (Benería, 2005:163). Las encuestas con las que contamos ahora permite afinar más en la carga de trabajo total y en las desigualdades de género y territoriales.

supusiera una pérdida de capital humano y de *know-how*, por tanto, a puestos de trabajo de baja cualificación para los que el alejamiento parcial del mercado de trabajo no suponga una pérdida casi irreparable. No importaba que se tratara de un argumento circular o que la utilidad fuera a corto plazo ya que una vez que los hijos crecían éstos ya dejaban de ser intensivos en tiempo para serlo en dinero, o que el aumento del número de divorcios apuntase a la posibilidad de que la sociedad se rompiera no dejando exactamente en la misma situación al conyugue que no hubiera visto depreciado su capital humano para el mercado que el que lo hubiera visto.<sup>4</sup>

Aunque la teoría económica ha avanzado mucho en el análisis del comportamiento diferenciado de mujeres y hombres en los mercados de trabajo desde el modelo básico de especialización e intercambio dentro de la familia, sobre todo con la incorporación de los modelos de negociación dentro de la familia que ya no verían a ésta como una unidad en la toma de decisiones sino como un lugar de conflicto cooperativo, todavía existen dificultades para explicar el mantenimiento de las desigualdades en los mercados de trabajo y la desigualdad en el reparto del trabajo doméstico. De hecho, estos modelos cada vez incorporan más el papel que juegan las identidades estructurales, las normas sociales y las actitudes que mantienen los roles tradicionales de género.<sup>5</sup> Las normas sociales pueden restringir el poder contractual de las mujeres propiciando una justificación para el mantenimiento de un trabajo desigual en el hogar que repercutiría en su propio bienestar y en su participación en los mercados de trabajo.<sup>6</sup> Las y los economistas feministas y otros enfoques alternativos como el de las capacidades de Amartya Sen hacen mayor hincapié en la sociabilidad y en las limitaciones que esta pone en lo que los individuos, en este caso, mujeres y hombres, pueden llegar a ser, por tanto, en la libertad de sus elecciones respecto a las oportunidades diferenciadas de unas y otros.

Una forma de captar hasta que punto las normas sociales juegan un papel muy importante en las decisiones de hombres y mujeres, las decisiones de los empleadores y por tanto en los comportamientos diferenciados por género en los mercados de trabajo, es centrarnos en el análisis del segmento más joven de la población, los menores de 25 años. En Andalucía, como en España y en la mayor parte de los países de la OCDE, se licencian en la actualidad más mujeres que hombres –aunque sigan ausentes en gran medida de algunas

---

4. <sup>4</sup> Una crítica al modelo sobre la ubicación del tiempo dentro de la familia desarrollado por Becker (1965) y Mincer (1962), en Blau et al (2001), Folbre (1994), Nelson (1996) y Carrasco (1994)

5. <sup>5</sup> De Laat y Sevilla (2005) analizan como la asimetría del trabajo doméstico entre hombres y mujeres está basada en externalidades sociales, en particular, en la desutilidad de los hombres decrece con la media en que los hombres de un país determinado comparten el trabajo doméstico con sus parejas. Citado en Álvarez y Miles (2006).

6. <sup>6</sup> Sen (1990), Agarwal (1997).

carreras técnicas como las ingenierías-, la incorporación al mercado de trabajo todavía es baja y temporal, la mayor parte de las mujeres todavía no tiene descendencia al situarse la edad media a la maternidad en 30,4 para 2005, y la edad media del primer matrimonio en 28,18 años para las mujeres y en 30,07 para los hombres para 2004.<sup>7</sup> El índice de feminización de la población universitaria en Andalucía –primer y segundo ciclo- era del 123,08 y el de graduadas para el curso 2004-5 de 155,01, siendo la tasa de idoneidad mayor para las mujeres en todas las provincias andaluzas<sup>8</sup>. Por el contrario, el índice de feminidad en 2006 para los activos andaluces era de 65,68, el de ocupados del 59,37, invirtiéndose en el caso de las parados con un índice de feminidad del 127,67 y uno de inactividad del 184,24.

Por tanto, se analiza una generación donde el *gender gap* en educación es favorable a las mujeres, por tanto para comprender las desigualdades que observamos en el mercado de trabajo, quedaría la explicación derivada de las necesidades de conciliación. Pero de nuevo, para la población menor de 26 años, el argumento de la “elección” del hogar y los hijos frente al mercado aún no opera. Se observa como la sociabilización de niños y niñas tiene efectos muy diferentes en estos usos del tiempo. Así por ejemplo, las jóvenes andaluzas emplean más de una hora al día que los jóvenes andaluces en el trabajo doméstico. Esta distinta disponibilidad de tiempo implica una fuerte y sesgada sociabilización en niños y niñas que les haría elegir de forma diversa sus decisiones laborales que además se verían retroalimentadas por la segregación ocupacional que observamos en el mercado y que hace que la existencia de un mercado segregado donde las mujeres se concentran en aquellos sectores con menores salarios, con condiciones de trabajo más precarias e inestables, también influya en sus propias decisiones. De esta forma estaría funcionando lo que conocemos como discriminación estadística y es que los empleadores al tener información imperfecta sobre la mano de obra hayan históricamente contratado a hombres o a mujeres dependiendo de los estereotipos asociados a unas y a otros incidiendo en una segregación ocupacional que aumenta conforme avanzamos a nivel micro y que funciona en todo el mundo.<sup>9</sup>

---

7. <sup>7</sup> Los datos de la edad media a la maternidad en “Un siglo de demografía en Andalucía” (IEA, 2005), y los relativos a la edad media del primer matrimonio en “Andalucía- Datos Básicos, perspectiva de género” (IEA, 2007).

8. <sup>8</sup> Sobre las diferencias de género en la educación superior de los países de la UE, ver el informe ETHAN. Los datos básicos sobre la situación de las mujeres en Andalucía, en “Andalucía- Datos Básicos, perspectiva de género” (IEA, 2007).

9. <sup>9</sup> Ver Blau et al. (2001) y Sarasúa y Gálvez (2003).

Este trabajo se ha dividido en tres partes además de la introducción y las conclusiones. En una primera parte realizamos un estudio de la participación laboral de los jóvenes andaluces. Puesto que se trata de un grupo con una incorporación parcial y temporal al mercado de trabajo nos hemos fijado precisamente en ese aspecto, la temporalidad, a través del análisis de la Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL-2005). Los resultados apuntan a que las jóvenes sufren mayor temporalidad porque se concentran en sectores con condiciones de trabajo más precarias y que si no fuera por el efecto de la legislación y las bonificaciones a la contratación las desigualdades por género serían mayores. Los datos ponen de manifiesto que las mujeres se enfrentan con una mayor precariedad laboral. Dicha precariedad se concreta en duraciones del desempleo mayores y duraciones inferiores en el empleo, tanto en el caso de acceder a un contrato temporal como indefinido. De hecho, hemos encontrado que el empleo de carácter indefinido difiere notoriamente por género. Por otra parte, el empleo femenino se concentra en contratos a tiempo parcial, en el sector servicios y en grupos de tarifa bajos o medio bajos. Todo implica que los salarios medios de las mujeres son menores así como su posibilidad de acceso a las prestaciones por desempleo. Estas diferencias son menores entre la muestra de trabajadores menores de 26 años aunque tienden a agravarse con la edad. Cuanto más cargas familiares se tiene, más se agrava la diferencia. No obstante, los datos de los usos del tiempo nos muestran como estas diferencias aparecen mucho antes como consecuencia de un conjunto de discriminaciones que se van sumando y derivando en una mayor desigualdad.

De hecho, la explicación de estas diferencias no puede encontrarse exclusivamente en el mercado de trabajo sino que hay que buscarla en el comportamiento diferenciado de las y los jóvenes andaluces en su distribución del tiempo que nos está reflejando una sociedad con un reparto de roles que lejos de funcionar con los mecanismos de mercado perpetúa los valores tradiciones que identifican a las mujeres con las encargadas del hogar. Por tanto, la segunda y tercera parte de este informe utilizan la Encuesta de Empleo del Tiempo (IEA, 2003) para analizar las diferencias en los usos del tiempo entre los jóvenes y las jóvenes andaluzas. Nuestros resultados apuntan a un mantenimiento de los roles tradicionales en la distribución del tiempo total de trabajo entre los y las jóvenes andaluces.

Las jóvenes andaluzas incluso antes de que alcancen la etapa del ciclo vital en la que se encontrarán con los mayores problemas de conciliación de su vida laboral con la vida personal al encabezar una familia con hijos (la edad media de las mujeres andaluzas cuando tienen el primer hijo es de 30 años) ya encontramos diferencias sustanciosas entre las

mujeres y hombres fundamentadas en los roles aprendidos a edades muy tempranas y que afectarán las decisiones vitales que tomen, incluyendo su acceso al mercado de trabajo, y las oportunidades de que dispondrán para desarrollarse personal y profesionalmente. Esto está provocando, por ejemplo, que en Andalucía cuando un hombre pasa a vivir en pareja reduce su tiempo dedicado a las tareas del hogar mientras que las mujeres lo deben aumentar considerablemente.

Por último, en la tercera parte y para comprender mejor la situación de las jóvenes andaluzas en el contexto nacional se han construido una serie de indicadores, incluyendo un indicador sintético de desigualdad de género que demuestra como Andalucía reproduce los valores tradicionales de género en mayor medida que otras comunidades así que es de prever que estas jóvenes andaluzas que hoy tienen por debajo de los 25 años se sigan incorporando al mercado de trabajo por debajo de la tasa de actividad de la media española ya que las diferencias en el tiempo dedicado al trabajo doméstico son mayores entre los andaluces que entre mujeres y hombres de otras comunidades mostrando un mayor grado de especialización por género dentro del conjunto de España.

## **1. El mercado de trabajo para los jóvenes andaluces desde la Muestra Continua de Vidas Laborales.**

### **1.1. Descripción de los Datos: La Muestra Continua de Vidas Laborales (MCVL-2005)**

La Muestra Continua de Vidas Laborales es un conjunto de microdatos extraídos de los registros de la Seguridad Social. En concreto, es una extracción aleatoria del 4% de todos los trabajadores afiliados o pensionistas en el año 2004. Están referidas a algo más de un millón de personas y constituyen una *muestra* representativa de todas las personas que tuvieron relación con la Seguridad Social en un determinado año bien por estar empleados, bien por recibir prestaciones por desempleo. Se denomina *Continua* porque está prevista su actualización anual. Y es de *Vidas Laborales* porque cada muestra, aunque referida a la población cotizante o pensionista en el año de referencia, reproduce el historial anterior de las personas seleccionadas para las variables laborales indicadas, remontándose hacia atrás hasta donde se conserven registros informatizados. En consecuencia, la información contenido en la MCVL alcanza un volumen considerable, con variables de distinto tipo. Como se ha indicado, la muestra incluye cada año algo más de un millón de personas, cada

una de las cuales ha tenido de promedio más de una docena de relaciones laborales o situaciones de afiliación diferentes a lo largo de su vida. Las variables relativas a la persona (nacionalidad, domicilio) solo aparecen una vez por individuo, pero las relativas al puesto de trabajo y al empleador han de figurar tantas veces como relaciones laborales, y puede alcanzar varios centenares.

En relación a nuestro objeto de estudio, podemos afirmar que la MCVL-2005 describe la evolución de la contratación en la economía española durante el periodo 2000-2005. Las ventajas de usar esta base de datos son variadas. Los registros de la Seguridad Social ofrecen información sobre la historia laboral del individuo y especialmente, información detallada de las duraciones de cada una de las experiencias de empleo/desempleo del trabajador. Esto introduce una interesante ventaja de la MCVL sobre otras bases de datos que sólo ofrecen información anual y carecen de información sobre las transiciones laborales experimentadas dentro del mismo año dando lugar a una infra-representación de episodios de desempleo y/o empleo de muy corta duración.

Por otra parte, la gran cantidad de datos que aporta esta base de datos, permite estudiar algunos aspectos de comportamiento del mercado de trabajo a niveles más desagregados como el regional<sup>10</sup>. Otra característica importante de esta base de datos es que al conocerse la trayectoria laboral completa del trabajador, ésta no sufre del típico problema de censura por la izquierda relacionado con la falta de información de las experiencias laborales previas a la analizada.

En la MCVL cada periodo de empleo del individuo está identificado de forma separada con las fechas de alta y baja del contrato. Así, la duración de los contratos y del desempleo se construye a partir de los datos de alta y baja del contrato y se mide en meses. Por otra parte, cada empresa tiene en la base de datos un código de identificación único lo que permite deducir si los trabajadores cambian de empresa tanto en el caso de una transición directa entre empleos como cuando se produce un periodo de desempleo intermedio.

La información relativa a la historia laboral del individuo incluye edad, sexo, categoría profesional, duración del desempleo y del empleo, los motivos de finalización del episodio de empleo, la región, el sector, titularidad y tamaño de la empresa, tipo de contrato, la jornada laboral y si el contrato se realizó con una agencia de trabajo temporal.

---

10. En un estudio previo se ha puesto de manifiesto que la tasa de temporalidad difiere enormemente entre las regiones españolas (García y Rebollo, 2005).

## **1.2. Género y situación laboral de los y las jóvenes andaluces (2000-2005)**

En esta sección se ofrece una descripción de la situación laboral de los trabajadores por sexo y edad y diferenciando si trabajan o no en Andalucía. Para ello, se van a diferenciar tres estadios laborales fundamentales: desempleado, empleado con un contrato temporal y empleado con un contrato indefinido. Esta forma de presentar a la población trabajadora es muy interesante porque ayuda a identificar el grado de estabilidad laboral de cada uno de los colectivos de trabajadores en los que se centra el análisis. Puesto que la temporalidad afecta principalmente al segmento de población que estamos analizando, esta sección se basa en la Muestra Continua de Vidas Laborales frente a otras fuentes más utilizadas como la EPA.

### ➤ *Características básicas de la muestra de desempleados*

En las Tabla 1.1 y 1.2 se presentan las características fundamentales de nuestra muestra de desempleados diferenciando por género y comunidad autónoma para los jóvenes y los trabajadores mayores de 26 años, respectivamente. Estas tablas ponen de manifiesto la existencia de una serie de diferencias entre la población de hombres y mujeres tanto a nivel nacional como a nivel autonómico que en general parecen acentuarse con la edad.

En primer lugar, se observa que la duración media de los periodos de desempleo es sensiblemente mayor en las mujeres que en los hombres. Esto muestra una mayor dificultad de las mujeres en el acceso al mercado de trabajo. En media, las mujeres están un mes más en la situación de desempleo que los hombres. Si multiplicamos estos episodios a lo largo de la vida laboral y el ciclo vital las diferencias se hacen mucho más marcadas. La importancia de estas diferencias en la duración del desempleo se hace más relevante si se tiene en cuenta que las mujeres tienen una menor probabilidad de acceso a las prestaciones por desempleo de carácter contributivo. En concreto, en torno al 14% de las mujeres jóvenes reciben dichas prestaciones mientras que este dato asciende al 17% en el caso de los hombres jóvenes. Estas diferencias se mantienen para los mayores de 26 años y se agudizan en el caso de nuestra comunidad autónoma donde en torno al 32% de los hombres acceden a las prestaciones por desempleo, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje no supera el 27%.

En relación a las características del empleo anterior se observa que las mujeres desempleadas han tenido empleos menos atractivos en el sentido de que la presencia de empleos a tiempo parcial, de menor duración y en grupos de tarifa bajos o medio bajos es más común en este colectivo. En concreto, las diferencias encontradas en relación a la presencia de la contratación a tiempo parcial son notables. Por ejemplo, en el grupo de jóvenes, la contratación a tiempo parcial representa 18% para los hombres y el 37% en las mujeres. Pero es importante decir que entre los jóvenes la parcialidad no se explica por problemas de conciliación. En el caso de Andalucía, estas diferencias por género dentro de la población joven son aún mayores ya que la contratación a tiempo parcial representa en torno al 19% en los hombres mientras que asciende al 45% en las mujeres. Esta situación parece mantenerse a lo largo de la vida laboral de los trabajadores ya que cuando se observan las diferencias en la presencia de la contratación a tiempo parcial entre los trabajadores desempleados mayores de 26 años estas diferencias se mantienen. También se observa que el empleo femenino se concentra en el sector servicios mientras que tiene bastante menor presencia en el sector industrial. Así, más del 80% de las trabajadoras desempleadas proceden del sector servicios mientras que este porcentaje está en el entorno del 50% para los hombres.

Estas diferencias tienen importantes consecuencias en las mujeres, no sólo en términos de salario, como se muestra en ambas tablas, sino también en relación a la posibilidad de acceso y cuantía de las prestaciones por desempleo contributivas y a las pensiones.

El dato más favorable para las mujeres se encuentra en el porcentaje de mujeres desempleadas que tenían un contrato indefinido en el empleo anterior. Tanto para los mayores de 26 años como para los jóvenes, la presencia de los contratos indefinidos tiende a ser levemente mayor en las mujeres. No obstante, para evaluar correctamente este dato es importante tener presente que durante el periodo que recoge el análisis, existen diferentes políticas tanto en el ámbito nacional como autonómico que incentivan la contratación indefinida y para las que las mujeres desempleadas representan un colectivo prioritario. De hecho, cuando comparamos la presencia de contratos indefinidos de carácter ordinario entre hombres y mujeres, las diferencias a favor de las mujeres se reducen claramente.

Hay algunas características del empleo siguiente que vale la pena resaltar. En primer lugar, las mujeres tienen una mayor propensión a volver a la empresa anterior que los hombres. Esto puede ser así porque algunos contratos temporales imponen pasar por periodos de desempleo. Estas diferencias son más relevantes en las trabajadoras mayores de 26 años. En segundo lugar, las diferencias en la probabilidad de acceder a un contrato a tiempo

parcial encontradas en función del género del trabajador se mantienen. En tercer lugar, de nuevo se obtiene que las mujeres tienen una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido pero es conveniente tener presente que dicha probabilidad se reduce cuando se trata de un contrato indefinido ordinario.

En la última parte de las tablas 1.1 y 1.2 se muestra información sobre la trayectoria laboral previa del trabajador desempleado. En concreto, el número medio de experiencias de desempleo, el número de experiencias de desempleo en las que ha recibido prestaciones por desempleo contributivas, la existencia de experiencias multi-empresa y la variabilidad sectorial de dichos empleos. De nuevo, se observa que las mujeres no solicitan la prestación porque saben que van a volver a ser contratadas en la misma empresa tal y como indican los datos anteriormente comentados del mayor retorno de las mujeres a la empresa en la que estaban contratadas. Esto explica el por qué, las mujeres, en media, han accedido menos al sistema de prestaciones por desempleo. Cuando se trata de la población menor de 26 años, las diferencias en dicha probabilidad son pequeñas. No obstante, para los mayores de 26 años tales diferencias se agudizan.

También se observa que los hombres tienen mayores cambios en su vida laboral. Esto sin duda está relacionado con las mayores oportunidades que los hombres tienen frente a las mujeres en el mercado laboral. No sólo porque son más numerosos los sectores y las profesiones que están abiertos para ellos sino que tienen mayor movilidad que las mujeres ya que un traslado incluso de lugar de residencia no suele traer aparejado la separación de su familia ya que las mujeres suelen seguir a los hombres y no viceversa. Para valorar correctamente estos datos sería necesario considerar si la movilidad laboral observada es de carácter voluntario o involuntario. Para el caso de España existe evidencia que pone de manifiesto que las transiciones laborales de carácter voluntario son más importantes en los hombres que en las mujeres (García Pérez y Rebollo, 2005).

Dado que el objetivo es analizar las transiciones laborales de los trabajadores desempleados describimos en la Tabla 1.3 la población desempleada en función del tipo de transición laboral que ha experimentado. En concreto se diferencia si el trabajador encuentra un empleo con un contrato temporal, con un contrato indefinido o por el contrario está 24 meses desempleado sin haber encontrado un contrato. Como era de esperar, un alto porcentaje de trabajadores, independientemente de la edad o el género, finalizan el periodo de desempleo con un contrato temporal. No obstante, este porcentaje es notablemente mayor en los jóvenes menores de 26 años.

Centrándonos en las diferencias por género, se observa que el porcentaje de observaciones censuradas es superior en las mujeres, tanto en las jóvenes como en las mayores de 26 años. Dado que en nuestro caso, una observación censurada se corresponde con un periodo de desempleo superior a 24 meses, estos datos indican que la probabilidad de abandonar el mercado de trabajo –*perfil de trabajador desanimado*–, es mayor en el colectivo de mujeres. Este hecho contrasta con el dato de que el acceso a un empleo con un contrato indefinido es más probable en las mujeres que en los hombres. En concreto, la probabilidad de acceder a un contrato temporal tiende a ser entre 2 y 9 puntos porcentuales superiores en los hombres mientras que la probabilidad de acceso a un contrato indefinido tiende a ser entre 2 y 5 puntos porcentuales superiores en las mujeres. No obstante, las diferencias encontradas en el acceso a la contratación indefinida se reducen significativamente cuando se tiene en cuenta si la contratación indefinida es o no ordinaria. Esta diferenciación es importante porque la duración media de los contratos indefinidos no ordinarios tiende a ser significativamente más baja<sup>11</sup>. Este estaría muy relacionado con las distintas capacidades que tienen las y los jóvenes sobre todo de acceder a un empleo digno con la derivación que ello tiene en el poder contractual dentro de la familia relativo al reparto del trabajo doméstico, las decisiones sobre la tenencia de hijos y el mantenerse en el mercado de trabajo y en definitiva con las diferencias en el nivel de autonomía de mujeres y hombres.

En la tabla 1.1 se observa una gran diferencia en la contratación a tiempo parcial entre los jóvenes y las jóvenes españolas y andaluzas que refiriéndose al colectivo de menores de 26 años no puede explicarse por problemas de conciliación o menor tasa de estudio de las mujeres. Así mientras que el porcentaje de los jóvenes españoles es del 18,21% y del 19,33% entre los andaluces, las cifras se elevan al 37,20% y al 45,28% entre las españolas y las andaluzas. Obsérvese además, que mientras que entre los jóvenes españoles y los jóvenes andaluces no hay apenas diferencias significativas, no ocurre lo mismo entre ellas donde la diferencia es de ocho puntos. Esto es consecuente con la situación de Andalucía en el índice de discriminación sintético que hemos elaborado para los jóvenes y las jóvenes relativo a las diferencias en el uso del tiempo del trabajo doméstico y que presentamos en el último apartado de este estudio. De hecho, todas las tablas que se desprenden de los datos de la Muestra Continua de Vidas Laborales muestran como las diferencias de género en Andalucía son mayores que para el conjunto de España.

---

11. Por ejemplo, la duración media de un contrato indefinido ordinario en nuestra muestra es de 31 meses mientras que la duración media de todos los contratos indefinidos es de 22 meses. Los contratos fijos ordinarios representan el 48% de la contratación indefinida en nuestra muestra.

Tabla 1.1: Características Básicas de la población desempleada (< 26 años)

	Hombres		Mujeres	
	España	Andalucía	España	Andalucía
<b>N (Periodos de Desempleo)</b>	157848	40119	139145	25791
<b>Edad</b>	21.65907	21.79876	21.86	22.03
<b>Duración desempleo (meses)</b>	5.17	5.21	6.03	6.61
<b>Recibe Prestaciones Desempleo (contr.)</b>	17.46%	16.49%	14.78%	14.43%
<b>Características del Empleo Anterior</b>				
<b>Contrato Indefinido</b>	10.10%	4.92%	9.33%	7.58%
<b>Contrato Indefinido (Ordinario)</b>	4.70%	2.40%	4.00%	2.73%
<b>Empresa de Trabajo Temporal</b>	8.85%	2.76%	6.74%	2.40%
<b>Contrato a Tiempo Parcial</b>	18.21%	19.33%	37.20%	45.28%
<b>Salario (Base de Cotización)</b>	1031	958	898	791
<b>Duración del Contrato</b>	5.38	5.06	4.96	5.03
<b>Empresa Privada</b>	96.13%	95.98%	92.51%	91.78%
<b>Construcción</b>	24.64%	38.08%	1.29%	2.20%
<b>Servicios</b>	57.35%	48.21%	87.13%	87.35%
<b>Industria</b>	17.00%	13.69%	8.57%	7.80%
<b>Empresa (20-50 Trabajadores)</b>	21.63%	21.65%	19.58%	20.66%
<b>Empresa (5-20 Trabajadores)</b>	18.48%	19.45%	14.73%	16.46%
<b>Empresa (&lt; 5 Trabajadores)</b>	33.06%	40.39%	30.24%	38.84%
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	2.55%	1.76%	5.94%	5.64%
<b>Grupo Medio Tarifa Alto</b>	8.35%	5.46%	14.94%	11.71%
<b>Grupo Tarifa Medio Bajo</b>	24.19%	26.28%	38.11%	36.85%
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	63.19%	65.88%	41.71%	46.47%
<b>Características del Empleo Siguiente</b>				
<b>Tiempo Parcial</b>	16.64%	16.16%	34.51%	40.90%
<b>Misma Empresa</b>	20.92%	24.87%	22.85%	26.64%
<b>Contrato Indefinido</b>	5.75%	3.16%	7.91%	5.90%
<b>Historial Laboral</b>				
<b>Nº Exp. de Desempleo con Derecho a prestación contributiva</b>	0.48	0.46	0.40	0.38
<b>Nº Exp. Desempleo (total)</b>	4.53	4.45	4.42	3.45
<b>Nº Empresas</b>	3.99	2.84	3.48	2.48
<b>Nº de Sectores</b>	5.52	5.20	5.57	3.41

Tabla 1.2: Características Básicas de la población desempleada (> 26 años)

	Hombres		Mujeres	
	España	Andalucía	España	Andalucía
<b>N (Periodos de Desempleo)</b>	282988	87875	271561	51398
<b>Edad</b>	37.63	37.58	36.77	36.77
<b>Duración desempleo (meses)</b>	5.98	5.52	6.71	6.87
<b>Recibe Prestaciones Desempleo (contr.)</b>	35.97%	32.22%	32.59%	26.80%
<b>Características del Empleo Anterior</b>				
<b>Contrato Indefinido</b>	22.77%	11.24%	26.64%	16.40%
<b>Contrato Indefinido (Ordinario)</b>	13.46%	5.86%	11.31%	6.51%
<b>Empresa de Trabajo Temporal</b>	3.55%	1.17%	3.94%	1.64%
<b>Contrato a Tiempo Parcial</b>	8.42%	8.43%	29.20%	33.17%
<b>Salario (Base de Cotización)</b>	1212	1142	1041	979
<b>Duración del Contrato</b>	11.14	7.85	9.96	8.29
<b>Empresa Privada</b>	96.13%	91.98%	82.50%	82.50%
<b>Construcción</b>	31.64%	45.08%	2.29%	2.89%
<b>Servicios</b>	51.35%	42.21%	84.32%	87.21%
<b>Industria</b>	16.00%	11.69%	13.44%	9.34%
<b>Empresa (20-50 Trabajadores)</b>	22.63%	22.65%	20.58%	19.45%
<b>Empresa (5-20 Trabajadores)</b>	19.48%	21.45%	15.73%	15.37%
<b>Empresa (&lt; 5 Trabajadores)</b>	36.06%	41.39%	30.68%	32.28%
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	8.65%	5.76%	11.34%	12.83%
<b>Grupo Medio Tarifa Alto</b>	10.08%	7.46%	16.73%	17.37%
<b>Grupo Tarifa Medio Bajo</b>	42.31%	50.28%	29.99%	29.93%
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	36.91%	36.98%	41.91%	40.71%
<b>Características del Empleo Siguiente</b>				
<b>Tiempo Parcial</b>	8.32%	7.65%	29.15%	29.15%
<b>Misma Empresa</b>	22.42%	31.02%	34.85%	37.84%
<b>Contrato Indefinido</b>	11.10%	6.10%	19.17%	12.01%
<b>Historial Laboral</b>				
<b>Nº Exp. de Desempleo con Derecho a prestación contributiva</b>	3.40	3.86	2.60	2.29
<b>Nº Exp. Desempleo (total)</b>	10.53	11.76	8.29	7.77
<b>Nº Empresas</b>	8.25	7.74	4.54	3.62
<b>Nº de Sectores</b>	9.66	12.77	8.34	9.17

*Tabla 1.3: Transiciones Laborales en la Muestra de Trabajadores Desempleados (2000-2005)*

		Mujeres		Hombres	
		Andalucía	Resto de España	Andalucía	Resto de España
< 26 años	Censurado	25.51%	19.39%	21.86%	19.66%
	Temporal	70.44%	74.00%	76.92%	76.19%
	Fijo	4.74%	6.61%	2.49%	4.48%
> 26 años	Censurado	33.95%	29.07%	26.93%	28.15%
	Temporal	58.77%	56.28%	69.99%	63.98%
	Fijo	8.28%	13.65%	4.59%	7.88%

\*censurado=(desempleo >24 Meses)

A continuación mostramos en los Gráficos 1.1 y 1.2 las tasas de salida –empírica-del desempleo siguiendo el enfoque de riesgos en competencia. Es decir, en el Gráfico 1.1 se representa la tasa de salida del desempleo a un contrato temporal y en el Gráfico 1.2 la correspondiente a la salida a un contrato indefinido. El comportamiento de las tasas de salida a lo largo de la duración del desempleo no varía en función del rango de edad. Por este motivo, las tasa de salida que se comentan se corresponden a toda las muestra, esto es, trabajadores desempleados con edades comprendidas entre 18-60 años.

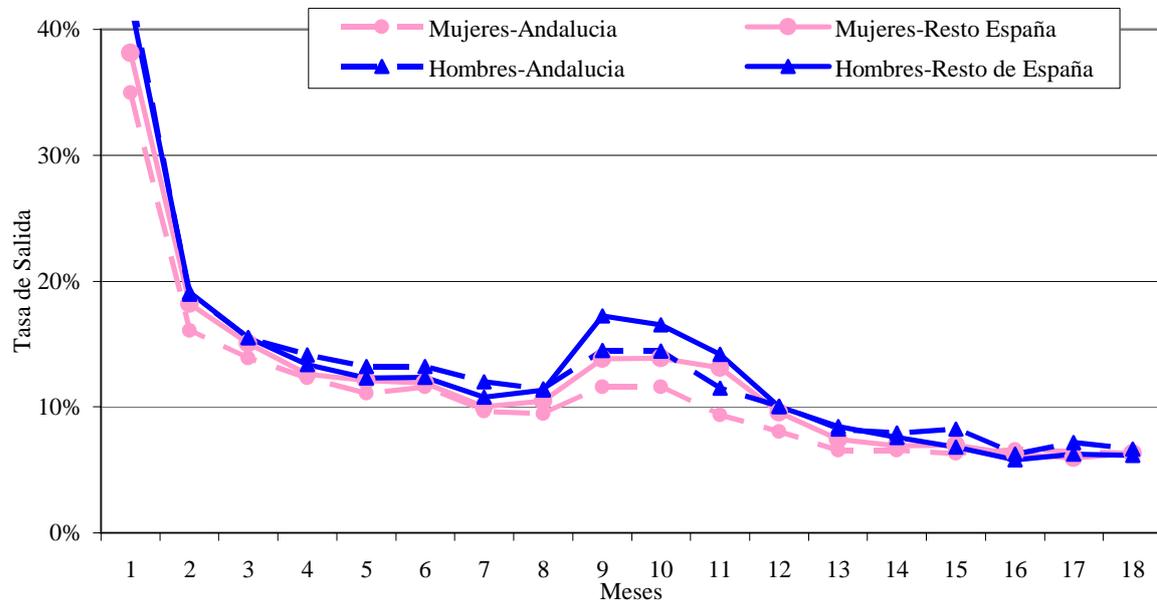
En primer lugar, los Gráficos 1.1 y 1.2 ponen de manifiesto que la tasa de salida del desempleo decrece con la duración, independientemente del tipo de transición laboral. En segundo lugar, dicha tasa es notablemente mayor cuando se accede a un contrato temporal y especialmente durante los tres primeros meses de desempleo. Por ejemplo, en el caso de acceder a un contrato temporal, entre el primer y segundo mes de desempleo la tasa de salida del desempleo al contrato temporal pasa de estar en torno al 40% a situarse alrededor del 20%

El Gráfico 1.1 pone de manifiesto que la tasa de salida del desempleo a un contrato temporal es mayor para los hombres que para las mujeres en todo el rango de duración del periodo de desempleo. No obstante, estas diferencias son relativamente pequeñas, especialmente tras un año de desempleo.

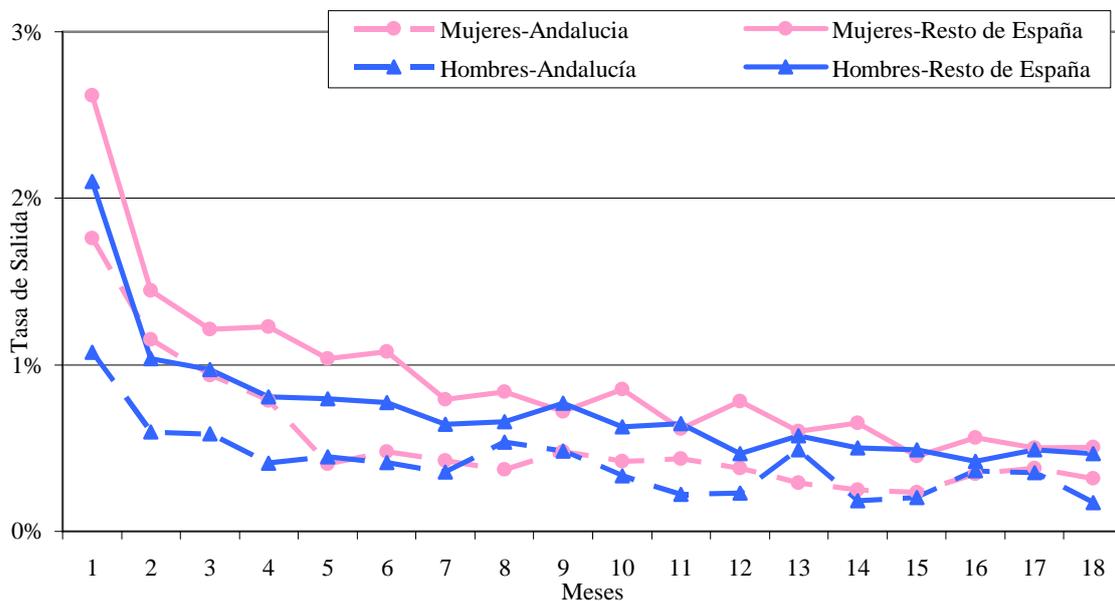
El Gráfico 1.2 muestra el comportamiento de la tasa de salida del desempleo hacia un contrato indefinido. De nuevo, en este caso se observan diferencias por género aunque de signo contrario. Las mujeres tienen una mayor tasa de salida del desempleo a un contrato indefinido y estas diferencias parecen mantenerse durante el periodo de desempleo considerado. No obstante, es importante resaltar que estas diferencias son más acusadas en el resto de España que en Andalucía. En el caso de nuestra comunidad autónoma, la tasa

de salida del desempleo a un contrato indefinido es mayor para las mujeres especialmente durante los cuatro primeros meses de desempleo. A partir de dicha duración de desempleo tales diferencias tienden a desaparecer.

Gráfico 1.1: Tasa de Salida –empírica- del Desempleo a un Contrato Temporal



*Gráfico 1.2: Tasa de Salida del Desempleo a un Contrato Indefinido*



➤ ***Características básicas de los trabajadores empleados con contratos temporales en Andalucía***

Al igual que hemos analizado la muestra de trabajadores desempleados, comenzamos describiendo las características básicas de la población de trabajadores empleados con un contrato temporal. Las diferencias que se aprecian entre hombres y mujeres son similares a las mostradas para la población desempleada. Es decir, se pone de nuevo de manifiesto, que **las mujeres trabajadoras con contratos temporales suelen tener empleos más precarios que los hombres.**

Las mujeres tienen duraciones de los contratos temporales algo menores, se concentran en empleos de baja cualificación, con contratos a tiempo parcial, y en el sector servicios. De nuevo, las mayores diferencias se encuentran en la probabilidad de acceder a un contrato a tiempo completo. En la población menor de 26 años, el porcentaje de trabajadores con un contrato a tiempo parcial está entre el 18-20% en los hombres y entre 37%-46% en las mujeres. En el caso de la población mayor de 26 años estas diferencias son aún mayores de forma que el porcentaje de trabajadores varones con un contrato a tiempo parcial está en torno al 9% mientras que en el caso de las mujeres es alrededor del 34%.

Todo ello conlleva, menores salarios medios y menos probabilidad de acceso a prestaciones

por desempleo. Por otra parte, estas diferencias se manifiestan al principio de la trayectoria laboral de los trabajadores –trabajadores menores de 26 años–, y tienden a acentuarse con el tiempo. Por ejemplo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres son mayores en la muestra de trabajadores con edad superior a 26 años. Estas diferencias medias salariales para los jóvenes son del 2.7% y 9.0% en el caso nacional y andaluz, respectivamente. Por el contrario, para el resto de trabajadores dichas diferencias ascienden al 15.9% y 12.7%, respectivamente. Esta mayor precariedad laboral se manifiesta también en que la probabilidad de simultanear dos empleos es mayor en las mujeres que en los hombres.

Por otra parte, a diferencia de la muestra de trabajadores desempleados, no se observa claramente que las mujeres con contratos temporales tengan una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido salvo en el caso andaluz. No obstante, este dato debe matizarse en función del tipo de contrato indefinido de forma que la probabilidad de acceso a un contrato indefinido ordinario es superior en los hombres que en las mujeres. No obstante, es posible pensar que si se eliminasen los incentivos gubernamentales no sería este el caso.

También es interesante destacar que las mujeres con contratos temporales tienen una mayor probabilidad de volver a tener un nuevo contrato con la misma empresa ya sea tras acabar el contrato temporal actual o tras un periodo de desempleo intermedio.

Continuamos la estadística descriptiva con Tabla 1.5 donde se describe el tipo de transiciones laborales que experimentan los trabajadores con contratos temporales diferenciando por género, edad y lugar de trabajo. Recordemos que en la muestra de trabajadores con contratos temporales, las alternativas en competencia consideradas son el desempleo, otro contrato temporal o un contrato indefinido. También es importante precisar que se ha considerado una transición directa empleo a empleo aquella en la que el trabajador firma un nuevo contrato antes de haber estado quince días desempleado. Por el contrario, la transición de contrato temporal a desempleo implica que el trabajador ha estado al menos quince días desempleado.

En términos generales se observa que tras un contrato temporal la alternativa más probable en el mercado de trabajo español es pasar al desempleo seguida de cerca por el acceso a un contrato temporal mientras que menos del 4% de las transiciones implica el acceso a un contrato indefinido.

Centrándonos en las diferencias por género, se observa que las mujeres tienen una duración media de los contratos temporales menor, una mayor probabilidad de salir al desempleo

tras el contrato temporal y una menor probabilidad de encadenar contratos temporales. En el caso del acceso a los contratos indefinidos se observa que esta opción es más probable en la muestra de mujeres. No obstante, como ya se ha mencionado anteriormente, este resultado debe matizarse por el tipo de contrato indefinido al que acceden hombres y mujeres. En concreto, en torno al 56% de los nuevos contratos indefinidos son ordinarios en el caso de las mujeres mientras que en el caso de los hombres este porcentaje asciende al 68%.



*Tabla 1.4: Características Básicas de la población empleada con un Contrato Temporal (< 26 años)*

Variable	Hombres		Mujeres	
	Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
<b>N</b>	463287	108102	380459	65184
<b>Edad</b>	22	22	22	22
<b>Duración CT (Meses)</b>	6.55	5.94	5.95	5.90
<b>Empleo Simultáneo</b>	2.23%	1.50%	3.98%	2.58%
<b>Salario (Base de Cotización)</b>	976	819	850	751
<b>Características del Empleo Actual</b>				
<b>Agencia de Trabajo Temporal</b>	11.03%	3.64%	9.84%	4.15%
<b>Tiempo Parcial</b>	18.77%	20.52%	37.85%	46.13%
<b>Empresa Privada</b>	95.05%	95.85%	91.31%	92.16%
<b>Construcción</b>	23.46%	46.52%	1.80%	2.34%
<b>Servicios</b>	57.33%	40.95%	87.80%	88.83%
<b>Industria</b>	18.03%	12.91%	11.40%	9.82%
<b>Empresa (20-50 Trabajadores)</b>	21.94%	23.37%	16.67%	20.79%
<b>Empresa (5-20 Trabajadores)</b>	17.95%	20.87%	12.12%	17.80%
<b>Empresa (&lt; 5 Trabajadores)</b>	30.80%	38.84%	37.04%	34.88%
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	3.05%	2.02%	7.43%	6.89%
<b>Grupo Medio Tarifa Alto</b>	8.46%	5.48%	15.41%	12.75%
<b>Grupo Tarifa Medio Bajo</b>	25.61%	29.04%	37.33%	38.24%
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	62.85%	63.43%	39.80%	42.09%
<b>Empleo siguiente</b>				
<b>Misma Empresa</b>	27.34%	33.93%	38.66%	41.96%
<b>Contrato Indefinido</b>	14.20%	6.86%	14.07%	10.66%
<b>Historia Laboral</b>				
<b>Nº de Exp. de Desempleo con Derecho a Prestación</b>	0.52	0.50	0.40	0.36
<b>Nº de Exp. de Desempleo (total)</b>	2.26	2.19	2.24	1.97
<b>Nº de Empresas</b>	4.16	3.78	2.99	2.63
<b>Nº de Sectores</b>	4.58	5.14	4.89	4.00

Tabla 1.5: Características Básicas de la población empleada con un Contrato Temporal (> 26 años)

Variable	Hombres		Mujeres	
	Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
<b>N</b>	719247	235780	582070	112728
<b>Edad</b>	36	36	35	34
<b>Duración CT (Meses)</b>	7.84	6.21	6.83	6.19
<b>Empleo Simultaneo</b>	2.16%	1.28%	3.63%	2.44%
<b>Salario (Base de Cotización)</b>	1144	1088	987	965
<b>Características del Empleo Actual</b>				
<b>Agencia de Trabajo Temporal</b>	6.12%	2.04%	6.84%	2.88%
<b>Tiempo Parcial</b>	9.28%	8.83%	33.85%	34.45%
<b>Empresa Privada</b>	91.05%	89.85%	78.31%	70.16%
<b>Construcción</b>	35.46%	48.52%	2.80%	2.34%
<b>Servicios</b>	49.33%	41.95%	87.80%	90.83%
<b>Industria</b>	14.03%	9.91%	10.40%	6.82%
<b>Empresa (20-50 Trabajadores)</b>	21.94%	21.37%	17.67%	17.79%
<b>Empresa (5-20 Trabajadores)</b>	17.95%	18.87%	12.12%	13.80%
<b>Empresa (&lt; 5 Trabajadores)</b>	30.80%	44.84%	33.04%	32.88%
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	7.05%	5.02%	13.43%	16.89%
<b>Grupo Medio Tarifa Alto</b>	10.46%	7.48%	16.41%	17.75%
<b>Grupo Tarifa Medio Bajo</b>	44.61%	52.04%	30.33%	29.24%
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	37.85%	34.43%	10.80%	36.09%
<b>Empleo siguiente</b>				
<b>Misma Empresa</b>	34.99%	33.93%	47.66%	36.96%
<b>Contrato Indefinido</b>	14.20%	6.76%	14.07%	8.02%
<b>Historia Laboral</b>				
<b>Nº de Exp. de Desempleo con Derecho a Prestación</b>	3.45	3.87	2.38	1.92
<b>Nº de Exp. de Desempleo (total)</b>	4.94	5.76	3.74	3.58
<b>Nº de Empresas</b>	8.18	7.78	4.28	3.54
<b>Nº de Sectores</b>	10.86	5.14	10.28	11.55

Tabla 1.6: Transiciones laborales en la Muestra de Trabajadores con Contratos Temporales (2000-2005)

		> 26 años		< 26 años	
		Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
<b>Mujeres</b>	<b>censura</b>	9.84%	8.00%	<b>7.09%</b>	<b>6.43%</b>
	<b>Desempleo</b>	47.82%	48.18%	<b>53.83%</b>	<b>56.60%</b>
	<b>CT</b>	38.43%	41.48%	<b>35.10%</b>	<b>34.16%</b>
	<b>CI</b>	3.95%	2.34%	<b>3.98%</b>	<b>2.81%</b>
<b>Hombres</b>	<b>censura</b>	10.69%	6.95%	7.71%	5.52%
	<b>Desempleo</b>	45.55%	45.36%	52.17%	51.43%
	<b>CT</b>	39.83%	45.92%	36.99%	41.53%
	<b>CI</b>	3.93%	1.76%	3.13%	1.52%

.1 \*Censura: Contrato Temporal de duración superior a 36 meses

.2 \* CI=Contrato Indefinido; CT=Contrato Temporal

En los Gráficos 1.3, 1.4 y 1.5 se representan las tasas de salida del contrato temporal bajo el enfoque de riesgos en competencia, es decir la tasa de salida al desempleo, a otro contrato temporal y al contrato indefinido, respectivamente.

La tasa de salida del contrato temporal al desempleo tiende a ser mayor en las mujeres, independientemente del rango de duración del contrato temporal. Es interesante destacar que dicha tasa de salida alcanza máximos locales en determinadas duraciones de los contratos, especialmente en 6 y 12 meses y en menor medida en 18 y 24 meses. Aunque este fenómeno es común entre hombres y mujeres, parece estar más acentuado en el caso de las mujeres, sobre todo durante el primer año de contrato temporal.

La tasa de salida del contrato temporal a otro contrato temporal representada en el Gráfico 1.4, ya sea en la misma o en otra empresa, tiende a ser menor a la tasa de salida al desempleo. Por otra parte, tampoco se observan diferencias relevantes por género.

La tasa de salida del contrato temporal a uno indefinido se representa en el Gráfico 1.5. Como era de esperar, esta tasa de salida es bastante inferior a las alternativas anteriores. Cuando comparamos el comportamiento de dicha tasa en función del género se observa que la tasa de salida a un contrato indefinido tiende a ser mayor para las mujeres jóvenes, especialmente durante el primer año del contrato temporal. De nuevo se observan máximos en dicha tasa en determinadas duraciones del contrato temporal y dichos máximos son claramente superiores para las mujeres.

Gráfico 1.3: Tasa de Salida del Contrato Temporal al desempleo (2000-2005)

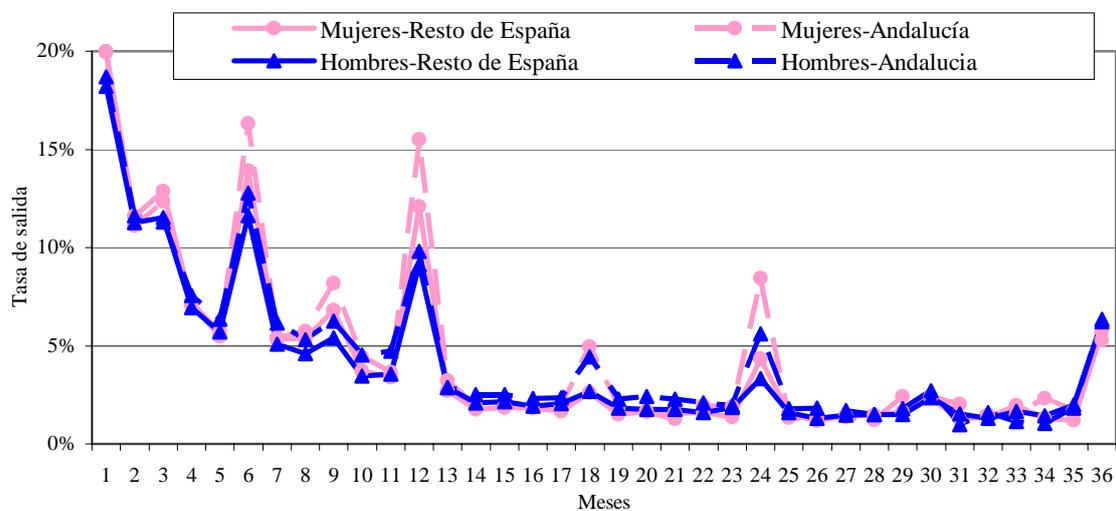


Gráfico 1.4: Tasa de Salida del Contrato Temporal a otro Contrato Temporal

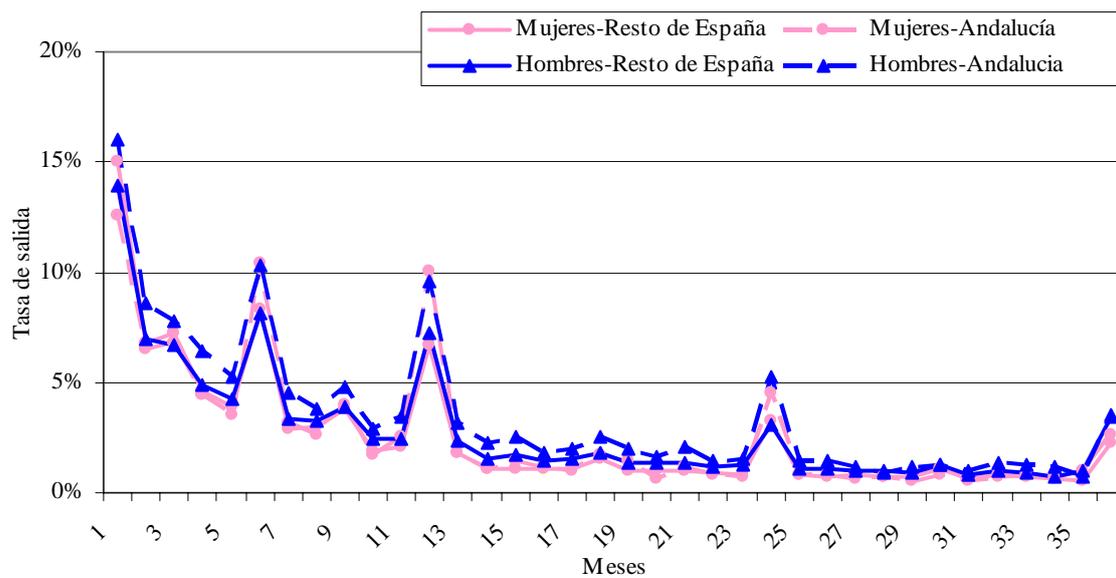
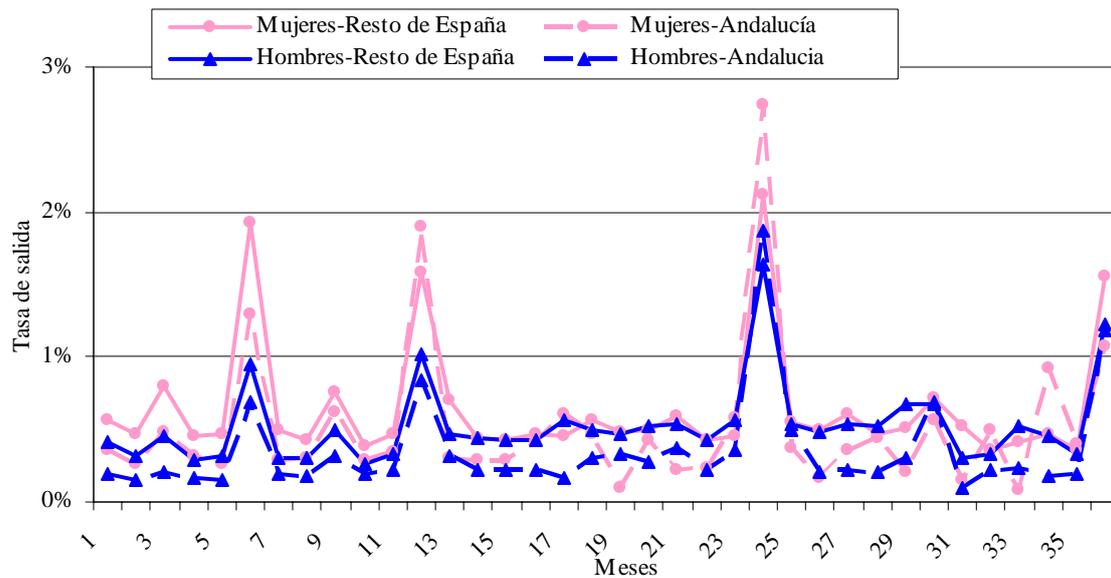


Gráfico 1.5: Tasa de Salida del Contrato Temporal a un Contrato Indefinido



➤ ***Características básicas de los jóvenes empleados con contratos indefinidos en Andalucía***

Finalmente, mostramos los aspectos más relevantes de la muestra de trabajadores con contratos indefinidos. Hasta el momento hemos mostrado que las mujeres tienen una mayor probabilidad de acceso a un contrato indefinido frente a los hombres. No obstante, esta realidad queda matizada cuando se tiene en cuenta si dichos contratos indefinidos son de carácter ordinario ya que se observa que en tal caso las diferencias se reducen notablemente o desaparecen. Esto demuestra como las políticas tienen efectos positivos y corrigen las diferencias parcialmente. El interés de esta diferenciación se encuentra en que durante el periodo analizado los gobiernos regionales y nacionales han ejecutado diferentes tipos de medidas encaminadas al fomento de la contratación indefinida y el colectivo de las mujeres ha sido prioritario<sup>12</sup>. Por otro lado, la evidencia empírica pone de manifiesto que la duración media de los contratos indefinidos ordinarios es claramente superior al resto de contratos indefinidos. Por tanto, es interesante preguntarse si el tipo de empleo al que acceden las mujeres difiere de alguna manera al de los hombres.

Comenzamos presentando en las Tablas 1.7 y 1.8 las características básicas de la población empleada con un contrato indefinido. Diferenciamos por tramo de edad, lugar de trabajo y género como en los casos anteriores.

<sup>12</sup> Véase Kugler, Jimeno y Hernanz (2005) para un estudio de estas políticas a nivel nacional y García-Pérez y Rebollo (2007) para un estudio de estas políticas a nivel regional.

Los datos relativos a las características del empleo actual ponen de manifiesto que la situación de las mujeres con contratos indefinidos no es equivalente a la de los hombres. En primer lugar existen diferencias notorias en la duración media de dichos contratos. Se observa que independientemente del rango de edad, los hombres tienen duraciones medias de la contratación indefinida superiores y estas diferencias se incrementan con la edad. Por ejemplo, en los menores de 26 años, la duración media del contrato indefinido es de 25 meses para las mujeres y entre 29 y 31 meses para los hombres. En el caso de los mayores de 26 años estas diferencias se incrementan de forma que la duración media de la contratación indefinida está entre 34 y 35 meses para los hombres y 26 y 28 meses para las mujeres. Como ya se ha comentado a lo largo de esta sección de estadística descriptiva, esto está directamente relacionado con el tipo de contratación indefinida al que tienen acceso los hombres y las mujeres. Se observa que el porcentaje de trabajadores que acceden a un contrato indefinido ordinario es siempre mayor en el caso de los hombres que en el de las mujeres en ambos grupos de edad. De nuevo, estas diferencias en el acceso a los contratos indefinidos ordinarios aumentan con la edad.

Las diferencias en el tipo de empleo asociado a un contrato indefinido por género también se manifiestan en otros aspectos. Por ejemplo, las mujeres suelen concentrarse en empleos con contratos a tiempo parcial, en el sector servicios y en grupos de tarifa bajos o medio bajos. También es interesante destacar que tienen una mayor probabilidad de retornar a la empresa siguiente bien tras un periodo de desempleo o directamente tras finalizar el contrato actual.

En relación a su historial laboral, es interesante el hecho de que, a diferencia de lo observado en la muestra de trabajadores desempleados o con contratos temporales, las mujeres con contratos indefinidos tienen más experiencias de desempleo y acceden con mayor frecuencia al sistema de prestaciones por desempleo. Aunque esta cuestión requiere un estudio más detallado, es posible que estos resultados estén reflejando una mayor rotación laboral de la población femenina dentro de lo que tradicionalmente se ha llamado el empleo estable.

Finalmente, en la Tabla 1.9 caracterizamos la muestra de trabajadores con contratos indefinidos en función de la transición laboral experimentada. En este caso, la censura representa la situación en que la que el trabajador lleva, al menos, 5 años con un contrato indefinido. **Los resultados presentados son muy interesantes y ponen de manifiesto el mayor grado de rotación laboral que experimentan las mujeres, incluso el colectivo con contratos indefinidos.**

En primer lugar, el porcentaje de observaciones censuradas es siempre mayor en los hombres que en las mujeres lo que indica que la permanencia media en los contratos es mayor para los primeros. En segundo lugar, la probabilidad de que el contrato indefinido acabe en desempleo es mayor para las mujeres que para los hombres. Esto sucede entre el 40%-44% de los casos para las mujeres mientras que en el caso de los hombres sucede entre el 28%-31% para los mayores de 26 años y en alrededor del 39% de los casos para los menores de 26 años. Por tanto, esto pone también en evidencia que las divergencias en las trayectorias laborales por género crecen con la edad. En tercer lugar, la probabilidad de volver a acceder a un contrato indefinido es de nuevo superior en los hombres, aunque en este caso las diferencias son menos acusadas. No obstante, si se diferencia si el nuevo contrato indefinido es ordinario o no estas diferencias aumentan en favor de los trabajadores varones. Hay que tener en cuenta que con la edad aumenta el tiempo que las mujeres dedican al trabajo doméstico y que las generaciones mayores tienen un menor capital humano acumulado. Y es que mientras no cambien también las condiciones de oferta y aumenta la corresponsabilidad de los hombres en el trabajo doméstico, los cambios en el mercado de trabajo sólo serán parciales y el coste del bienestar de las mujeres alto.



Tabla 1.7: Características Básicas de la población empleada con un Contrato Indefinido (< 26 años)

	Hombres		Mujeres	
	Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
<b>N</b>	57637	6797	52986	5528
<b>Edad</b>	22	22	22	23
<b>Empleo Simultaneo</b>	3.90%	2.74%	4.77%	2.78%
<b>Duración del contrato</b>	31	29	25	25
<b>Indefinido Ordinario</b>	66.12%	68.07%	55.52%	57.14%
<b>Salario</b>	1140	1026	958	893
<b>Características del Empleo Actual</b>				
<b>Empresa de Trabajo Temporal</b>	0.38%	0.03%	0.06%	0.23%
<b>Empresa Privada</b>	98.02%	98.68%	98.39%	97.87%
<b>Tiempo Parcial</b>	12.18%	21.02%	25.56%	29.64%
<b>Construcción</b>	8.27%	7.75%	1.68%	1.50%
<b>Servicios</b>	63.11%	71.20%	84.48%	86.85%
<b>Industria</b>	27.62%	21.99%	13.85%	11.65%
<b>Empresa (20-50 Trabajadores)</b>	19.61%	16.11%	17.14%	15.79%
<b>Empresa (5-20 Trabajadores)</b>	17.92%	19.22%	15.66%	18.59%
<b>Empresa (&lt; 5 Trabajadores)</b>	40.38%	45.73%	42.57%	38.75%
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	6.29%	4.98%	6.58%	5.68%
<b>Grupo Medio Tarifa Alto</b>	16.90%	14.00%	21.56%	21.94%
<b>Grupo Tarifa Medio Bajo</b>	31.59%	34.61%	38.95%	40.82%
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	45.26%	46.83%	32.90%	33.56%
<b>Empleo Siguiente</b>				
<b>Misma Empresa</b>	19.73%	12.78%	21.78%	17.21%
<b>CI</b>	54.31%	49.59%	54.53%	49.66%
<b>Historia Laboral</b>				
<b>Nº Prestaciones por desempleo</b>	0.53	0.54	0.51	0.82
<b>Nº de Experiencias Desempleo</b>	1.40	1.35	1.64	1.61
<b>Nº de Empresas</b>	3.39	2.85	3.32	2.52

Por sectores se observa por ejemplo como es mayor el número de hombres con contratos indefinidos en servicios

Tabla 1.8: Características Básicas de la población empleada con un Contrato Indefinido (> 26 años)

	Hombres		Mujeres	
	Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
<b>N</b>	239479	34421	179633	21503
<b>Edad</b>	38	39	37	37
<b>Empleo Simultaneo</b>	3.54%	3.01%	4.26%	3.09%
<b>Duración del contrato (meses)</b>	35	34	28	26
<b>Indefinido Ordinario</b>	76.09%	72.21%	60.71%	58.62%
<b>Salario</b>	1587	1493	1190	1149
<b>Características del Empleo Actual</b>				
<b>Empresa de Trabajo Temporal</b>	0.57%	0.06%	0.20%	0.20%
<b>Empresa Privada</b>	99.02%	92.68%	91.39%	86.87%
<b>Tiempo Parcial</b>	4.73%	4.04%	22.97%	22.78%
<b>Construcción</b>	8.27%	7.75%	1.68%	1.22%
<b>Servicios</b>	59.11%	65.20%	81.48%	81.85%
<b>Industria</b>	31.62%	26.99%	17.85%	17.65%
<b>Empresa (20-50 Trabajadores)</b>	19.61%	18.11%	18.14%	20.79%
<b>Empresa (5-20 Trabajadores)</b>	14.92%	15.22%	13.66%	12.59%
<b>Empresa (&lt; 5 Trabajadores)</b>	35.38%	36.73%	35.57%	33.75%
<b>Grupo Tarifa Alto</b>	20.29%	16.38%	14.58%	13.68%
<b>Grupo Medio Tarifa Alto</b>	22.90%	23.00%	25.56%	23.94%
<b>Grupo Tarifa Medio Bajo</b>	35.59%	36.61%	26.95%	27.82%
<b>Grupo Tarifa Bajo</b>	21.26%	22.83%	33.90%	36.36%
<b>Empleo Siguiente</b>				
<b>Misma Empresa</b>	19.94%	24.78%	31.16%	38.50%
<b>CI</b>	73.73%	72.59%	76.93%	80.82%
<b>Historia Laboral</b>				
<b>Nº Prestaciones por desempleo</b>	1.97	2.63	2.86	4.66
<b>Nº de Experiencias Desempleo</b>	2.10	3.00	4.16	5.66
<b>Nº de Empresas</b>	5.08	4.59	3.93	2.66

Tabla 1.9: Transiciones Laborales de la Muestra de Trabajadores con Contratos Indefinidos (2000-2005)

		> 26		< 26	
		Resto de España	Andalucía	Resto de España	Andalucía
<b>Mujeres</b>	<b>censura</b>	35.00%	35.99%	26.05%	31.87%
	<b>desempleo</b>	41.96%	40.50%	44.65%	44.16%
	<b>CT</b>	5.50%	4.31%	14.15%	9.99%
	<b>CI</b>	17.55%	19.20%	15.15%	13.99%
<b>Hombres</b>	<b>censura</b>	43.65%	41.69%	27.05%	29.46%
	<b>desempleo</b>	28.53%	31.83%	39.35%	39.34%
	<b>CT</b>	7.03%	7.24%	16.37%	15.88%
	<b>CI</b>	20.78%	19.23%	17.22%	15.33%

.3 \*Censura: Contrato Indefinido de duración superior a 60 meses

.4 \*CI=Contrato Indefinido; CT=Contrato Temporal

Finalmente, en los Gráficos 1.6, 1.7 y 1.8 representamos las tasas de salida empíricas de los trabajadores con contratos indefinidos por género siguiendo el enfoque de riesgos en competencia. En el Gráfico 1.6 se representa la tasa de salida al desempleo, en el Gráfico 1.7 la correspondiente a la salida al contrato temporal y finalmente, en el gráfico 1.8 la correspondiente a la salida a otro contrato indefinido.

Se observa que la tasa de salida del contrato indefinido decrece con su duración independientemente de la alternativa considerada. Esta caída es notable durante el primer año de contrato especialmente cuando se evalúa la salida al desempleo. En relación a las diferencias por género, las tasas de salida representadas ratifican lo ya apuntado en la Tabla 1.9 aunque ofrecen información adicional asociada a la duración del contrato. En concreto muestran que las diferencias en las tasas de salida por género son significativas durante el primer año de contrato indefinido, a partir de este momento las diferencias tienden a desaparecer. Por ejemplo, la tasa de salida del contrato indefinido al desempleo tiende a ser mayor en las mujeres que en los hombres fundamentalmente durante el primer año de contrato. También es interesante destacar los máximos locales que muestra esta tasa en duraciones del contrato tales como 6 y 9 meses, siendo estos máximos mayores en el grupo de mujeres.

La tasa de salida del contrato indefinido al temporal –Gráfico 1.7-, tiende a ser mayor en los hombres aunque este resultado se desvanece a partir del primer año de contrato. También se observa la ausencia de los máximos locales encontrados en el caso de salida al desempleo.

En el gráfico 1.8 se representa la tasa de salida del contrato indefinido a otro indefinido. Aunque en la Tabla 1.9 habíamos mostrado que en media los hombres tienen una mayor probabilidad de encadenar contratos indefinidos, vemos en el gráfico que esto se produce fundamentalmente a partir del primer año de contrato. Sobre todo destaca el hecho de que en el mes doce de contrato, la tasa de salida a otro contrato indefinido alcanza un máximo algo superior en las mujeres.

Gráfico 1.6: Tasa de Salida del Contrato Indefinido al Desempleo

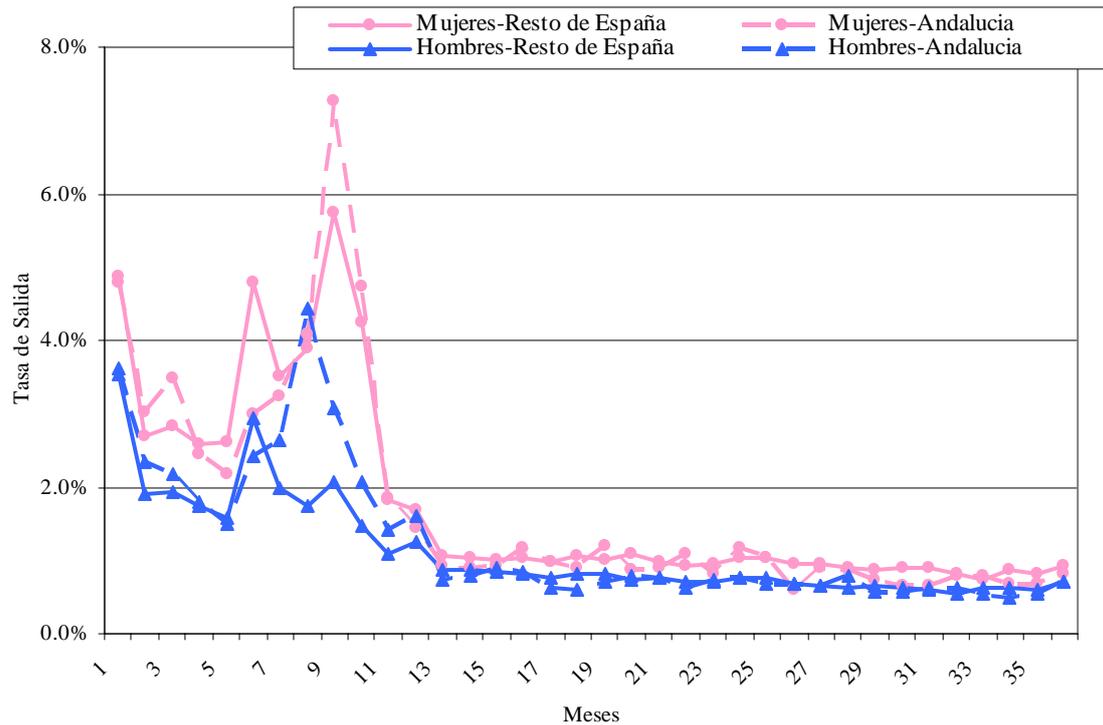


Gráfico 1.7: Tasa de Salida del Contrato Indefinido a un Contrato Temporal

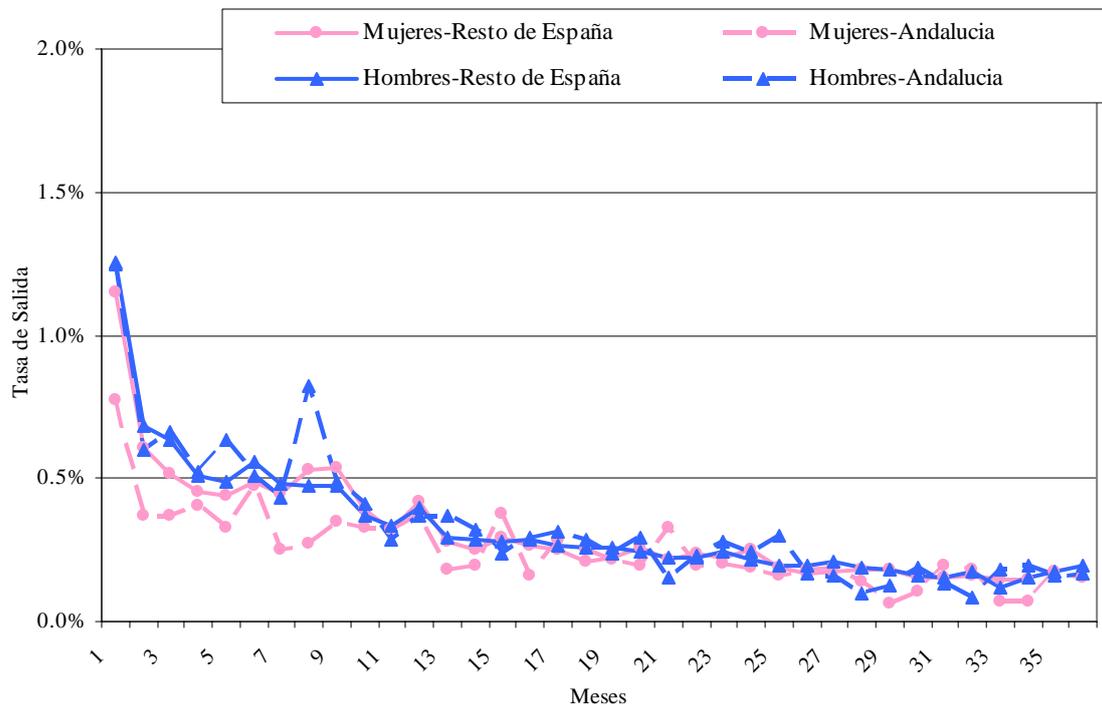
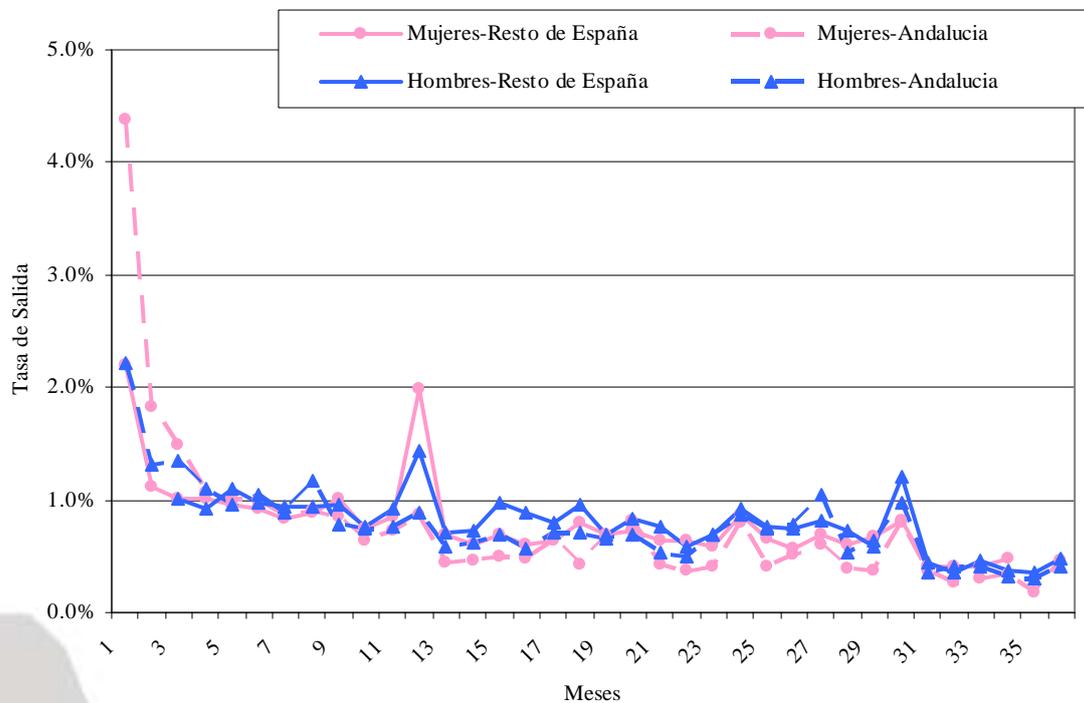


Gráfico 1.8: Tasa de Salida de un Contrato Indefinido a otro Indefinido



En esta sección se ha ofrecido una descripción del mercado de trabajo por género y distinguiendo entre España y la Comunidad Autónoma Andaluza. Para ello se han identificado tres estadios laborales: desempleado, empleado con un contrato temporal y empleado con un contrato indefinido. En cada uno de estos estados laborales, los trabajadores pueden transitar a otras situaciones alternativas. Es decir, se ha seguido un enfoque de riesgos en competencia en el análisis.

Centrándonos en las diferencias por género, los datos ponen de manifiesto que las mujeres se enfrentan con una mayor precariedad laboral. Dicha precariedad se concreta en duraciones del desempleo mayores y duraciones inferiores en el empleo, tanto en el caso de acceder a un contrato temporal como indefinido. De hecho, se ha mostrado que el empleo de carácter indefinido difiere notoriamente por género. Por otra parte, el empleo femenino se concentra en contratos a tiempo parcial, en el sector servicios y en grupos de tarifa bajos o medio bajos. Todo implica que los salarios medios de las mujeres son menores así como su posibilidad de acceso a las prestaciones por desempleo.

Finalmente, otra idea que surge de los datos es que estas diferencias son menores entre la muestra de trabajadores menores de 26 años aunque tienden a agravarse con la edad. Cuanto más cargas familiares se tiene, más se agrava la diferencia. No obstante, los datos de los usos del tiempo nos muestran como estas diferencias aparecen mucho antes como consecuencia de un conjunto de discriminaciones que se van sumando y derivando en una mayor desigualdad.

### 1.3. El Modelo Econométrico

La elección del modelo econométrico no es una cuestión arbitraria en este tipo de estudios y debe corresponderse con la naturaleza de los datos disponibles. En el análisis que se realiza se aplica un enfoque de supervivencia con múltiples riesgos. En este caso, el interés no se centra en la duración del proceso en sí, sino también en la probabilidad de que dicho proceso termine en el periodo siguiente, dado que aún no ha terminado y considerando que el trabajador se enfrenta con diferentes alternativas en competencia. Para realizar este tipo de análisis es necesario aplicar modelos econométricos que incorporen su naturaleza secuencial. La solución tradicional ha sido modelizar la función de supervivencia indirectamente, es decir, a partir de la *tasa de salida*,  $h(\cdot)$ . Este concepto hace referencia a la tasa a la que se produce una transición o cambio de estado a partir de un estado inicial, en cada instante de tiempo, condicionado a haber permanecido en el estado inicial hasta el momento de la transición.

La tasa de salida se puede especificar en tiempo discreto o en tiempo continuo. La información contenida en la base de datos utilizada ofrece la oportunidad de observar de una forma continua los meses de empleo –por tipo de contrato- y desempleo del individuo. Dado que la variable duración objeto del presente estudio se mide en meses, el enfoque apropiado para estimar la tasa de salida es un modelo de duración en tiempo discreto. No obstante, el motivo fundamental para utilizar modelos de duración discreta no sólo reside en el carácter discreto de la variable a estudiar. Una cuestión importante en los modelos de duración es definir un modelo flexible que no imponga a priori una forma determinada a la tasa de salida. Los modelos en tiempo discreto son flexibles y permiten estimar modelos de duración con dependencia temporal (Alison 1982). Concretamente, permiten modelizar con bastante flexibilidad la forma de la dependencia temporal de la tasa de salida, así como incorporar variables explicativas con variabilidad temporal mientras que el individuo permanece en el estado inicial<sup>13</sup>. Además, los modelos discretos ponen en evidencia la estrecha correspondencia existente entre los modelos de duración y los modelos binarios de elección discreta. Esta correspondencia es aprovechada en los estudios empíricos que se presentan en este proyecto ya que agilizan el proceso de estimación.

---

13. <sup>13</sup> Por ejemplo, durante el periodo en el que un individuo está desempleado puede cambiar algunas características individuales como la edad y la formación que pueden incidir en tu tasa de salida. Igualmente hay factores externos asociados al ciclo económico que influyen en dicha tasa.

➤ *Modelo para Datos de Duración*

En la presente sección se plantean tres tipos de análisis empíricos basados en la estimación de modelos de duración en tiempo discreto. La diferencia fundamental entre estos tres análisis empíricos reside en la situación inicial del trabajador y por tanto, en los riesgos en competencia a los que se enfrenta. En primer lugar, se estudia la tasa de salida del desempleo distinguiendo dos estados posibles en función del tipo de contrato en el nuevo empleo. En segundo lugar, se analiza la tasa de salida de un contrato temporal distinguiendo entre tres estados posibles: desempleo, contrato temporal y contrato fijo. En tercer lugar se estudia la tasa de salida de un contrato indefinido distinguiendo entre tres estados posibles: desempleo, contrato temporal t contrato indefinido.

Los modelos econométricos usados en cada uno de los estudios mencionados difieren básicamente en el número de transiciones consideradas pero en todos los casos, el enfoque más apropiado es estimar la tasa de salida del estado inicial a partir de un modelo de riesgos en competencia. El objetivo de este tipo de modelos es estimar la función de riesgo asociada a cada estado final posible.

Los modelos de riesgos en competencia<sup>14</sup> suponen que un individuo  $i$  que se encuentra en una situación inicial, se enfrenta con el riesgo de transitar a  $J$  estados finales posibles<sup>15</sup>. Cada estado tiene asociada una duración latente determinada  $(T_{1i}, \dots, T_{ji})$  y las correspondientes funciones de tasa de salida  $h_{ji}(t)$  y de supervivencia  $S_{ji}(t)$ . Sin embargo, solo se observa la duración del estado o riesgo más corto, es decir  $T_i = \min(T_{1i}, \dots, T_{ji})$ , donde  $T_i$  representa la duración observada para el individuo  $i$ . También se dispone de una variable indicadora del evento que ha tenido lugar, es decir  $c_i = j$  si  $T_i = T_{ji}$ . Por el momento, suponemos que cada uno de los  $J$  estados de destino son independientes. Este supuesto es necesario para identificar la distribución conjunta de las variables de duración latente. Si bien este supuesto de independencia puede resultar demasiado restrictivo, es importante precisar que es *condicional* a los efectos de las variables explicativas que se incluyen en el análisis<sup>16</sup>, incluyendo los inobservables. Dado este supuesto, la función de riesgo en  $t$  de un modelo de riesgos en competencia vendrá dada por la suma de las funciones de riesgo asociadas a cada una de las alternativas:

14. <sup>14</sup> En Alison (1984), Lancaster (1990) o Vermunt (1997) se encuentra una completa discusión de los modelos de riesgos en competencia.

15. <sup>15</sup> Una descripción más detallada de las características de los modelos discretos para procesos estocásticos discretos en tiempo continuo y del concepto de riesgo se encuentra en Alison (1982).

16. <sup>16</sup> Esto significa que si una variable explicativa afecta a la tasa de salida de más de un evento y ésta se incluye en el modelo, entonces este efecto está controlado.

$$1. \quad h(t) = \sum_{j=1}^J h_j(t) \quad 1$$

Siguiendo la notación anterior, la contribución a la función de verosimilitud de cada alternativa viene dada por:

$$2. \quad \log \ell_j = \sum_{i=1}^n c_{ij} \log \left( \frac{h_{ikj}}{1 - h_{ikj}} \right) + \sum_{i=1}^n \sum_{t=1}^k \log(1 - h_{ikj}) \quad 2$$

donde  $c_{ij}$  es la nueva variable indicador que toma valor la unidad si el individuo  $i$  sale al estado  $j$  en el momento  $k$  y cero en caso contrario. La función de verosimilitud será la suma de la contribución de todas las alternativas. En principio, si los diferentes destinos dependen de distintos tipos de parámetros, entonces, la verosimilitud puede partitionarse en una suma de términos cada uno de los cuales es función de los parámetros de una única causa de salida.

Al igual que en el modelo de duración de un sólo riesgo, el modelo de riesgos en competencia puede relacionarse con los modelos de variables discretas expandiendo la base de datos de forma que haya tantas observaciones por individuo como refleje la variable duración. No obstante, en este caso, al componerse el modelo de varios riesgos, existen diferentes transiciones posibles y por tanto, varias alternativas. En tal caso la especificación de la función de verosimilitud correspondiente se asemeja a la del modelo logit multinomial cuando se supone que  $F(t)$  sigue una distribución de valor extremo. Nótese que el supuesto de independencia entre los estados es equivalente al supuesto de independencia de alternativas irrelevantes propio del modelo logit multinomial<sup>17</sup> que se describe en el apartado siguiente.

#### ❖ Modelo Logit Multinomial (MLN)

En el enfoque discreto la función de verosimilitud tiene la forma de los modelos aplicados al estudio de la probabilidad asociada a la realización de un suceso que puede representarse por medio de una variable dicotómica. Por tanto, el modelo que se estima puede especificarse en función de probabilidades de transición. Si definimos  $j=0$  como el estado inicial,  $P_{0j}(t)$  representa la probabilidad de abandonar dicho estado inicial y entrar en el estado  $m$  en la duración  $t$ . Se representan el conjunto de variables explicativas del individuo

17. Dados los supuestos del modelo, es equivalente estimar un modelo de riesgos en competencia a partir de un modelo logit multinomial que estimar separadamente cada transición a partir de un modelo logit tradicional. Básicamente, el logit multinomial es más eficiente pero más exigente desde el punto de vista computacional.

$i$  en el momento  $t$ ,  $\{x_{it}\}$  y las variables que describen la dependencia temporal de la tasa de salida  $\gamma_j(t)$ . La probabilidad condicional de pasar del estado actual a otro estado  $j$  se especifica como sigue<sup>18</sup>:

$$3. \quad P_{0j}(t/x_{it}) = \frac{\exp(\gamma_j(t) + x_{it}\beta_j)}{1 + \sum_{j=1}^J \exp(\gamma_j(t) + x_{it}\beta_j)} \quad 3$$

La función de verosimilitud a estimar es la suma de las contribuciones de los  $N$  individuos ( $i$ ):

$$4. \quad LnL = \sum_{i=1}^N \sum_{t=1}^T \frac{\sum_{j=1}^J (\exp(\gamma_j(t) + x_{it}\beta_j)) c_j}{1 + \sum_{j=1}^J \exp(\gamma_j(t) + x_{it}\beta_j)} \quad 4$$

donde  $c_j$  indica el tipo de transición experimentada por el trabajador. Se observa que en el modelo planteado cada individuo contribuye a la función de verosimilitud con tantas observaciones como meses haya estado en el estado inicial. En este sentido, el enfoque discreto proporciona una función de verosimilitud extendida dado que cada individuo de la muestra contribuye a la verosimilitud en función del número de meses que haya estado sometido a una situación de riesgo de cambio. En Allison (1982) se demuestra que a diferencia del modelo de duración en tiempo continuo, la estimación de éste en tiempo discreto debe ser conjunta.

En la muestra que se analiza se encuentran individuos para los que se observan duraciones completas y censuradas. Cada individuo que no presenta un tránsito observado contribuye a la verosimilitud para estimar la probabilidad de no cambiar de posición cada mes, es decir la tasa de supervivencia. Cada individuo que presenta un tránsito observado contribuye a la verosimilitud para estimar la probabilidad mensual de no cambiar de posición mes a mes excepto con la última observación en la que se produce el tránsito. Esta última contribuye a la verosimilitud con la probabilidad de tránsito, dada una duración determinada.

La obtención de los efectos marginales en este tipo de modelos es algo más compleja que en los modelos lineales. Supongamos que  $x_k$  es una variable continua, en tal caso tenemos la siguiente expresión del efecto marginal:

18. Esta especificación de la probabilidad de transitar no es la única posible. Por el momento, se ha optado por esta especificación dada su sencillez y su baja exigencia computacional.

$$5. \quad \frac{\partial P(y = j/x)}{\partial x_h} = P(y = j/x) \left\{ \beta_{jh} - \frac{\left[ \sum_{k=1}^J \beta_{jk} \exp(x\beta_{jk}) \right]}{1 + \sum_{k=1}^J \beta_{jk} \exp(x\beta_{jk})} \right\} \quad 5$$

Esta ecuación muestra que incluso la dirección del efecto no está completamente determinada por el parámetro asociado al regresor. Una forma más sencilla de interpretar el vector de parámetros es la siguiente. Si tomamos el ratio de probabilidades, en relación a la alternativa de referencia<sup>19</sup> ( $j=0$ ) se tiene:

$$6. \quad \frac{P(y = j)}{P(y = 0)} = \exp(x\beta_j), \quad j=1...J \quad 6$$

Por tanto, el cambio en el ratio de probabilidades se aproxima a partir de  $\beta_j \exp(x\beta_j) \Delta x_j$  para variables aleatorias continuas. Equivalentemente, el logaritmo del ratio de probabilidades es lineal en  $x$ . Este resultado se puede extender para comparar el ratio de probabilidades entre dos alternativas cualesquiera. En tal caso se tiene que:

$$7. \quad \log \left( \frac{P(y = j)}{P(y = l)} \right) = x(\beta_j - \beta_l) \quad 7$$

19. <sup>19</sup> Este ratio recibe el nombre de *odd ratio* o ratio de probabilidades.

#### **1.4. Resultados de la Estimación de los Modelos de Duración**

En esta sección se muestran los resultados del estudio de transiciones laborales comentado previamente. Los resultados relativos a la Encuesta de Empleo del Tiempo han puesto de manifiesto importantes diferencias en el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo remunerado –y sobre todo al trabajo doméstico- entre hombres y mujeres menores de 26 años. Este diferencial a favor de los hombres en edades tan tempranas probablemente puede tener consecuencias en las características de la trayectoria laboral del trabajador en función del género, con las consiguientes consecuencias en términos de rentas. Es importante señalar que esto no solo implica diferencias en términos de rentas salariales sino también en términos de transferencias sociales tales como las prestaciones por desempleo o las pensiones, ya que ambos están sujetos al tiempo de trabajo y a su retribución.

Con el análisis econométrico que se presenta a continuación, se pretende indicar cuáles son los determinantes fundamentales que explican o influyen en la probabilidad de que un trabajador tenga una determinada transición laboral. En concreto, se trata de evaluar cuáles son los determinantes de que los trabajadores desempleados o con contratos temporales tengan una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Igualmente se desea evaluar los factores fundamentales que explican la duración del contrato indefinido, es decir, el empleo estable.

En este análisis se hará especial hincapié en las diferencias por género. No obstante, también hemos visto en el apartado de estadística descriptiva que las mujeres tienden a concentrarse en empleos con diferentes características a las de los hombres. Por tanto, también es relevante cuestionarse si estas características influyen negativamente en su trayectoria laboral, en concreto en sus posibilidades de acceder a un empleo estable. También hay que recordar al respecto el funcionamiento de la discriminación estadística por la que los empleadores tienen información imperfecta y tienden a tomar decisiones en relación a las características de grupo –por tanto, en estereotipos-, que en relación con las características individuales.

Manteniendo la estructura seguida en el apartado de estadística descriptiva, el análisis de transiciones laborales se realiza distinguiendo tres estadios laborales iniciales: desempleo, contrato temporal o contrato indefinido. En cada estadio laboral el trabajador se enfrenta con varias alternativas en competencia que generan diferentes utilidades al

trabajador. Por tanto, en todos los casos, aplicamos un enfoque de riesgos en competencia con el objeto de evitar los posibles sesgos de estimación propios de los modelos de riesgo único. Por otra parte, este enfoque hace posible un análisis más detallado de la incidencia del género o de otras características en la trayectoria laboral del trabajador.

Es decir, **a la hora de medir dicha incidencia se distingue entre las diferentes alternativas en competencia a las que se enfrenta el trabajador.** Por ejemplo, para el caso de la muestra de trabajadores con contratos temporales, podemos comprobar si las mujeres tienen mayor o menor probabilidad de encadenar contratos temporales en vez del desempleo. Con ello, se puede valorar si es más probable que las mujeres entren en la denominada *trampa de la temporalidad*. Igualmente, en la muestra de trabajadores desempleados al aplicar un análisis de riesgos en competencia, se puede evaluar si las mujeres tienen mayor probabilidad de salir a un contrato temporal frente a uno indefinido.

Como estimamos un modelo de riesgos en competencia, la variable dependiente en los modelos estimados es una variable discreta que toma valor cero si el individuo “i” permanece en el estado laboral inicial en el momento “t” y valores positivos en caso de que en el momento “t” finalice dicho contrato y salga a alguno de los destinos considerados<sup>20</sup>.

La muestra usada en la estimación se compone de trabajadores de entre 18-25 años. Para evaluar la incidencia del género en el tipo de trayectoria laboral introducimos una variable dicotómica “*mujer*” que toma valor la unidad en caso de que la observación “i” corresponda a una mujer y cero en caso contrario. Por otra parte, para evaluar si la condición de género influye de forma diferenciada en la comunidad autónoma andaluza también estimamos el modelo usando solo los individuos que trabajan en la comunidad autónoma andaluza.

La dependencia de la duración de cada tasa de salida se especifica como un polinomio de grados dos. Adicionalmente, se incluyen una serie de variables ficticias que controlan por duraciones específicas del periodo de empleo o desempleo. La inclusión de este tipo de variables se justifica a partir del comportamiento de la tasa de salida empírica

---

20. Por ejemplo, en el caso de la muestra de trabajadores con contratos temporales, la variable dependiente toma valor cero si el individuo permanece en el contrato temporal inicial en el momento “t” y valores positivos que oscilan de 1 a 3 (1=desempleo; 2=Otro contrato Temporal en la misma empresa; 3=Contrato Indefinido en la misma empresa) en caso de que en el momento “t” finalice dicho contrato y salga a alguno de los destinos considerados.

presentada en la sección estadística.

Nuestra especificación también incluye determinadas variables que describen las características personales y laborales de la muestra y que permiten controlar por las diferencias observadas en nuestra muestra de trabajadores. Brevemente, estas variables son: categoría salarial o grupo de tarifa, tamaño de la empresa, antigüedad de la empresa, jornada laboral, sector de actividad, titularidad de la empresa, agencia de trabajo temporal, entre otras. También incluimos en el análisis determinadas variables que controlan por efectos agregados y temporales a nivel nacional y regional así como variables ficticias anuales y trimestrales.

En la medida que estimamos un modelo de riesgos en competencia para cada modelo de duración, se obtiene un vector de parámetros específicos para cada alternativa. Para evitar una extensión excesiva en esta sección de los resultados, hemos optado por exponer en esta sección los más relevantes y sobre los que se sustentan nuestras conclusiones principales.

➤ ***Determinantes de las Transiciones Laborales de los Desempleados***

En las siguientes Tablas 1.10-1.19 se presentan los resultados generales de estimar el modelo de riesgos en competencia para la población desempleada en Andalucía así como en el resto de España. Recordemos que en este caso las alternativas en competencia a las que se enfrenta el trabajador desempleado permanecer en el desempleo, salir del desempleo con un contrato temporal o con un contrato indefinido.

En términos generales, los resultados obtenidos indican la conveniencia de especificar un modelo de riesgos en competencia ya que la incidencia de determinadas características difiere según se evalúe sobre la alternativa de salir al desempleo, acceder a un contrato temporal o acceder a uno indefinido.

Dadas las características de estos modelos, para evaluar correctamente los resultados resulta conveniente calcular los ratios de probabilidades. Por tanto, en las Tablas ¿? Presentamos los resultados generales del modelo y en las tablas ¿? Se computan los ratios de probabilidades de las variables más relevantes. En concreto, se computa el ratio de probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a las alternativas en competencia.

Los resultados presentados en la Tabla 1.10 ponen de manifiesto que en términos generales son estadísticamente significativas y por tanto, indican que la trayectoria

laboral del trabajador desempleado está influida por el género e igualmente depende de si trabaja en Andalucía.

En relación a la influencia del género se observa que el coeficiente de la variable *mujer* es estadísticamente significativo en todos los casos. El signo de este coeficiente es negativo en relación a la alternativa de salir a un contrato temporal y positivo en relación a la alternativa de salir a un contrato indefinido. No obstante, cuando computamos los ratios de probabilidades – -2% y 17%, respectivamente-, se observa que la incidencia es relativamente pequeña. Cuando se computa el ratio de probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a uno temporal se obtiene que éste es positivo, indicando que el ser mujer favorece el acceso a la contratación indefinida, pero de nuevo cuantitativamente pequeño. Es del 20% en la muestra nacional y del 14% en la muestra andaluza.

Si nos centramos en otras variables asociadas a las características del empleo anterior del trabajador desempleado, se observa que hay factores que inciden notablemente tanto en la duración del periodo de desempleo como en la probabilidad de acceder a un contrato indefinido.

Especialmente destacan si el trabajador tenía un contrato a tiempo parcial, si fue contratado por una empresa de trabajo temporal, el grupo de tarifa, la titularidad de la empresa, si retorna a la misma empresa y si tenía un contrato indefinido. En concreto el ratio de probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a uno temporal es negativo cuando el trabajador tenía un contrato a tiempo parcial, fue contratado por una empresa de trabajo temporal y estaba en un grupo de tarifa bajo o medio bajo. Por el contrario, es positivo cuando el trabajador retorna a la empresa anterior y estaba en una empresa de titularidad privada. En este sentido, hay que tener en cuenta que el índice de feminidad de los contratos a tiempo parcial en Andalucía es de 559,55 en 2006.

Tabla 1.10: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de Desempleados (Alternativa 1: Salida a un Contrato Temporal)

	España		Andalucía	
	Coef.	t-s	Coef.	t-s
Ln(t)	-3.658	-525.14	-3.637	-249.86
Ln(t) <sup>2</sup>	0.588	286.50	0.588	138.04
T=6	0.269	55.25	0.286	29.86
T=12	0.100	11.09	0.132	7.30
T=24	-3.421	-105.00	-3.371	-49.95
Edad	0.042	40.26	0.049	23.33
Edad <sup>2</sup>	-0.001	-39.92	-0.001	-21.28
Construcción	-0.031	-5.82	0.034	3.12
Servicios	-0.087	-20.12	-0.022	-2.21
Recibe Prestac. Desempleo	-1.002	-219.50	-0.992	-105.50
Contrato a Tiempo Parcial	-0.140	-41.22	-0.108	-15.52
Empresa de Trabajo Temporal	0.057	10.18	0.028	1.48
G.T Medio-Alto	0.140	19.50	0.133	8.37
G.T. Medio-Bajo	0.181	27.40	0.163	11.47
G.T. Bajo	0.171	25.89	0.115	8.11
Despedido	0.330	82.86	0.267	27.79
Empresa Mediana	-0.012	-2.97	0.028	2.95
Empresa Pequeña	-0.025	-5.66	0.013	1.31
Microempresa	0.005	1.31	0.023	2.73
Empresa Nueva	-0.001	-0.15	-0.014	-2.01
Misma Empresa	0.022	6.78	0.196	32.49
Fijo	-0.625	-73.43	-0.881	-33.90
Fijo ordinario	0.277	26.23	0.482	14.59
Empresa Privada	-0.012	-2.46	0.073	7.23
Mujer	-0.017	-5.44	-0.049	-7.15
Exp. De Desempleo	-0.015	-25.54	-0.002	-1.61
Exp. Multiempresa	0.008	11.89	0.005	7.92
Prestac. Por desempleo	0.034	33.61	0.021	7.32
Otros Empleos Simultáneos	0.032	3.41	0.073	3.27
Constante	2.115	71.79	3.266	17.42

*Tabla 1.11: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de Desempleados (Alternativa 2: Salida a un Contrato Indefinido)*

	España		Andalucía	
	Coef.	t-s	Coef.	t-s
Ln(t)	-3.407	-211.57	-3.458	-80.47
Ln(t) <sup>2</sup>	0.512	88.98	0.519	33.14
T=6	0.298	19.02	0.093	1.58
T=12	0.299	10.47	0.432	5.05
T=24	-3.065	-39.72	-2.982	-14.06
Edad	0.082	29.48	0.083	10.29
Edad2	-0.001	-22.50	-0.001	-7.86
Construcción	-0.689	-29.57	-1.109	-17.09
Servicios	0.091	7.14	0.058	1.76
Recibe Prestac. Desempleo	-1.013	-91.98	-0.997	-34.88
Contrato a Tiempo Parcial	-0.184	-16.59	-0.166	-5.17
Empresa de Trabajo Temporal	-0.689	-20.70	-0.869	-5.77
G.T Medio-Alto	-0.051	-2.95	-0.057	-1.01
G.T. Medio-Bajo	-0.157	-9.85	-0.185	-3.65
G.T. Bajo	-0.157	-9.94	-0.150	-3.02
Despedido	0.235	19.57	0.367	9.70
Empresa Mediana	0.033	2.68	-0.021	-0.61
Empresa Pequeña	-0.014	-1.03	-0.183	-4.69
Microempresa	0.047	4.08	-0.100	-3.13
Empresa Nueva	-0.023	-2.06	0.043	1.41
Misma Empresa	0.883	89.90	0.931	33.06
Fijo	1.735	154.90	2.299	76.75
Fijo ordinario	-0.244	-20.02	-0.418	-11.03
Empresa Privada	0.733	33.15	0.974	15.28
Mujer	0.147	15.08	0.113	4.39
Exp. De Desempleo	-0.011	-10.48	-0.005	-1.60
Exp. Multiempresa	-0.012	-10.87	-0.018	-5.73
Prestac. Por desempleo	0.059	33.64	0.036	7.09
Otros Empleos Simultáneos	0.060	2.75	-0.262	-2.85
Constante	-2.201	-28.90	-1.199	-2.27

Tabla 1.12: Ratio de Probabilidad de salir del desempleo a un Contrato Temporal

	<b>España</b>	<b>Andalucía</b>
T=6	30.87%	33.09%
T=12	10.53%	14.08%
T=24	-96.73%	-96.57%
Edad	4.33%	5.04%
Construcción	-3.10%	3.49%
Servicios	-8.37%	-2.20%
Recibe Prestac. Desempleo	-63.29%	-62.90%
Contrato a Tiempo Parcial	-13.04%	-10.21%
Empresa de Trabajo Temporal	5.82%	2.82%
G.T Medio-Alto	15.05%	14.23%
G.T. Medio-Bajo	19.87%	17.70%
G.T. Bajo	18.61%	12.20%
Empresa Mediana	-1.21%	2.80%
Empresa Pequeña	-2.48%	1.27%
Microempresa	0.48%	2.35%
Misma Empresa	2.24%	21.64%
Fijo	-46.48%	-58.58%
Fijo ordinario	31.91%	61.87%
Empresa Privada	-1.23%	7.61%
Mujer	-1.67%	-4.77%
Exp. De Desempleo	-1.50%	-0.18%
Exp. Multiempresa	0.76%	0.49%
Prestac. Por desempleo	3.41%	2.07%
Otros Empleos Simultáneos	3.29%	7.57%

Tabla 1.13: Ratio de Probabilidad de salir a un Contrato Indefinido frente a las alternativas en competencia

	España		Andalucía	
	Frente al Desempleo	Frente a un CT	Frente al Desempleo	Frente a un CT
T=6	34.66%	2.90%	9.77%	-17.52%
T=12	34.85%	22.00%	54.05%	35.03%
T=24	-95.34%	42.73%	-94.93%	47.53%
Edad	8.58%	4.07%	8.62%	3.41%
Construcción	-49.77%	-48.16%	-66.99%	-68.11%
Servicios	9.49%	19.49%	5.93%	8.31%
Recibe Prestac. Desempleo	-63.67%	-1.04%	-63.09%	-0.52%
Contrato a Tiempo Parcial	-16.84%	-4.38%	-15.31%	-5.68%
Empresa de Trabajo Temporal	-49.81%	-52.58%	-58.06%	-59.21%
G.T Medio-Alto	-4.96%	-17.39%	-5.50%	-17.27%
G.T. Medio-Bajo	-14.52%	-28.69%	-16.88%	-29.38%
G.T. Bajo	-14.53%	-27.94%	-13.96%	-23.31%
Empresa Mediana	3.40%	4.67%	-2.08%	-4.75%
Empresa Pequeña	-1.41%	1.09%	-16.76%	-17.81%
Microempresa	4.76%	4.26%	-9.52%	-11.59%
Misma Empresa	141.71%	136.42%	153.82%	108.67%
Fijo	466.92%	959.17%	896.27%	2305.42%
Fijo ordinario	-21.63%	-40.58%	-34.19%	-59.35%
Empresa Privada	108.04%	110.62%	164.82%	146.09%
Mujer	15.78%	17.75%	12.02%	17.63%
Exp. De Desempleo	-1.11%	0.39%	-0.51%	-0.33%
Exp. Multiempresa	-1.20%	-1.94%	-1.79%	-2.27%
Prestac. Por desempleo	6.10%	2.60%	3.64%	1.53%
Otros Empleos Simultáneos	6.22%	2.84%	-23.01%	-28.43%

➤ *Determinantes de las Transiciones Laborales de los Trabajadores con Contratos Temporales*

En este caso, los riesgos en competencia son: i) desempleo; ii) otro contrato temporal; iii) nuevo contrato indefinido. Con el estudio de la muestra de trabajadores con contratos temporales, se puede valorar el papel de la contratación temporal en términos generales y en concreto, si dicho papel varía entre hombres y mujeres.

Si predomina el primer tipo de transición, el papel de la contratación temporal es positivo en la medida que favorece que los trabajadores consigan posiciones estables en el mercado de trabajo. Por el contrario, el predominio de las otras dos alternativas evidencia que la probabilidad de acceder a un empleo estable tras el contrato temporal es pequeña. Igualmente, la relación entre la tasa de salida y la duración del contrato nos informa sobre la motivación del contrato y el comportamiento de las empresas. Si la tasa de salida a un contrato fijo es alta para duraciones cortas del contrato temporal, entonces se deduce que esta forma de contratación forma parte de la política de selección de personal de la empresa. No obstante, en un mercado de trabajo caracterizado por exceso de oferta el marco institucional puede ser relevante para explicar la duración del contrato temporal. En concreto, si la duración de los contratos temporales está limitada legalmente –como sucede en España–, es posible que los empresarios esperen a la finalización de dicho contrato y apuren los plazos legales correspondientes antes de convertirlo en fijo.

La primera idea a destacar es que las variables objeto de interés difieren considerablemente entre las alternativas especificadas y son estadísticamente significativas. Este resultado apoya el interés de estimar un modelo de riesgos en competencia para valorar el impacto del género en la trayectoria laboral del trabajador.

En las Tablas 1.14, 1.15 y 1.16 se presentan los resultados generales de estimar el modelo de duración y en las Tablas 1.17, 1.18 y 1.19 se muestran los ratios de probabilidades para las variables objeto de interés.

La primera variable objeto de interés es la relativa al género. Vemos que el coeficiente de esta variable es positivo y estadísticamente significativo en todos los casos. Esto indica que el ser mujer aumenta la probabilidad de salir del contrato temporal. Es decir, el ser mujer reduce la duración media de los contratos temporales. No obstante, la importancia de este efecto no parece ser muy importante ya que los ratios de

probabilidades son relativamente pequeños en cada una de las alternativas. Por ejemplo, en el caso español estos ratios son 8% en relación al desempleo, 2% en relación a otro contrato temporal y 14% en relación a un contrato indefinido. Este último ratio alcanza el 27% en la muestra de trabajadores andaluces. En relación a la influencia del género en la transición de un contrato temporal a indefinido, se observa que el efecto no es significativamente mayor.

Por tanto, a partir de los datos presentados no se puede afirmar que el género influya notablemente en el tipo de transición laboral de los trabajadores con un contrato temporal, en general y en la probabilidad de acceder a un contrato indefinido, en particular. Esto indica que para explicar por qué las mujeres tienen una menor probabilidad de acceder a empleos estables hay que remitirse al tipo de empleos en los que se concentra este colectivo, por tanto, habría que volver a incidir en la importancia de la segregación ocupacional para explicar las desigualdades de género que operan en los mercados de trabajo.

Observando los coeficientes estimados y los correspondientes ratios de probabilidades, se observa que hay características asociadas al tipo empleo que tienen una fuerte incidencia en el acceso a un contrato indefinido. Por ejemplo, el tener un contrato a tiempo parcial reduce notablemente la probabilidad de acceder a estos contratos. En concreto, el ratio de probabilidades asociado a esta variable está en torno al -25% en relación al desempleo y en torno al -15% en relación a acceder a un contrato temporal.

Otra variable que parece relevante es el tipo de tarifa que podemos interpretarlo como una aproximación al grado de cualificación del empleo. Se observa que los grupos de tarifa alto y medio alto tienden a tener mayores duraciones medias de los contratos temporales y una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Por ejemplo, para la muestra nacional, la probabilidad de salir del contrato temporal al desempleo se reduce en 44%, 24% y 15% para los grupos de tarifa alto, medio-alto y medio-bajo, respectivamente, en relación al grupo de tarifa bajo. Similarmente, la probabilidad de acceder a un contrato indefinido frente a salir al desempleo aumenta en 41%, 36% y 14% para los grupos de tarifa alto, medio-alto y medio-bajo, respectivamente, en relación al grupo de tarifa bajo.

El trabajar en una empresa privada también tienen un papel fundamental no tanto para explicar la duración del contrato temporal como para justificar la probabilidad de acceso a un contrato indefinido. Se observa que en este segundo caso, los ratios de

probabilidades alcanzan valores muy altos tanto en la muestra nacional como en la andaluza (entre el 300%-500%). Este resultado también se ha encontrado en otros estudios y ratifica que el papel del sector público en el mantenimiento de las altas tasas de temporalidad no es despreciable.

Como era de esperar, el sector de actividad también es importante para explicar el tipo de trayectoria laboral de los trabajadores con contratos temporales. Los empleos en el sector industrial parecen ser los que mejor posición tienen puesto que suelen tener duraciones medias de los contratos temporales superiores así como una mayor probabilidad de acceder a un contrato indefinido tras el contrato temporal. En la posición contraria se encuentra el sector de la construcción donde la duración media de los contratos temporales es inferior así como la posibilidad de acceso a la contratación indefinida.

Finalmente, las variables asociadas al tipo de trayectoria laboral previa del trabajador también parecen ser relevantes. En concreto, destaca el papel del número de experiencias de desempleo. Se observa que cuanto mayor es este número menor es la probabilidad de acceder a un contrato indefinido. Por ejemplo, para la muestra nacional, el ratio de probabilidades de acceder a un contrato indefinido frente a cada una de las alternativas en competencia –desempleo, otro contrato temporal, permanencia en el contrato temporal actual-, son -91%, -26% y -66%, respectivamente.

Todos estos resultados apuntan que la incidencia causal de la política de subvenciones salariales a la contratación indefinida para los trabajadores con contratos temporales es prácticamente nula. Y es que las acciones positivas sino van acompañadas de otro tipo de medidas, tienen resultados muy limitados, de ahí la importancia de una Ley integral como la Ley para la igualdad efectiva de Mujeres y Hombres aprobada en 2007.

Tabla 1.14: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de Contratos Temporal (Alternativa 1: Salida al Desempleo)

	España		Andalucía	
	Coef.	T-S	Coef.	T-S
Ln(t)	-0.679	-114.65	-0.781	-65.94
Ln(t)2	0.0424	19.88	0.077	17.40
T=6	0.919	136.77	0.970	70.03
T=12	1.342	138.28	1.393	66.57
T=24	0.459	17.29	0.648	11.78
T=36	1.679	54.65	1.494	19.41
Edad	-0.110	-65.89	-0.071	-20.86
Edad2	0.001	53.33	0.001	14.60
Construcción	0.093	12.20	0.219	14.47
Servicios	0.135	22.00	0.098	7.21
Contrato a Tiempo Parcial	0.253	49.98	0.221	21.52
G.T. Alto	-0.527	-57.74	-0.562	-27.13
G.T. Medio-Alto	-0.216	-33.70	-0.229	-15.68
G.T. Medio-Bajo	-0.133	-28.51	-0.117	-12.62
Empresa Mediana	-0.089	-15.15	-0.132	-9.69
Empresa Pequeña	-0.065	-10.46	-0.114	-8.24
Microempresa	0.091	16.71	0.063	5.05
Empresa Nueva	0.024	5.04	0.040	4.32
Empresa Privada	-0.091	-11.75	-0.205	-12.54
Mujer	0.097	20.78	0.098	9.82
Experiencias Multi-Empresa	-0.033	-42.78	-0.029	-21.03
Experiencias de Desempleo	0.171	145.74	0.172	81.78
Prestaciones por Desempleo	-0.127	-62.82	-0.149	-40.36
Misma Empresa	-0.059	-13.69	-0.156	-18.98
Empresa de Trabajo Temporal	0.778	82.48	0.720	24.84
Constante	-0.313	-8.89	-1.048	-6.44

*Tabla 1.15: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de Contratos Temporal (Alternativa 2: Salida a otro Contrato Temporal)*

	España		Andalucía	
	Coef.	t-s	Coef.	Coef.
Ln(t)	-0.939	-137.25	-1.012	-74.13
Ln(t) <sup>2</sup>	0.085	37.23	0.115	24.99
T=6	1.010	126.71	1.130	72.84
T=12	1.575	150.37	1.718	77.77
T=24	0.650	26.72	0.772	15.09
T=36	1.526	49.34	1.272	16.39
Edad	-0.001	-0.79	0.026	7.61
Edad <sup>2</sup>	-0.000	-6.03	-0.001	-10.48
Construcción	0.252	28.48	0.350	22.06
Servicios	0.217	33.06	0.117	8.09
Contrato a Tiempo Parcial	0.158	25.89	0.058	5.02
G.T. Alto	-0.547	-57.31	-0.548	-24.80
G.T. Medio-Alto	-0.271	-35.94	-0.242	-13.97
G.T. Medio-Bajo	-0.169	-31.16	-0.099	-9.77
Empresa Mediana	-0.152	-24.14	-0.232	-16.32
Empresa Pequeña	-0.224	-33.18	-0.260	-17.24
Microempresa	0.099	16.37	0.051	3.79
Empresa Nueva	-0.090	-14.60	-0.040	-4.18
Empresa Privada	-0.160	-17.16	-0.214	-11.01
Mujer	0.033	5.76	-0.051	-4.41
Experiencias Multi-Empresa	0.019	9.57	0.018	18.60
Experiencias de Desempleo	-0.720	-105.60	-0.605	-50.24
Prestaciones por Desempleo	0.008	5.66	-0.001	-0.18
Misma Empresa	0.590	129.04	0.573	68.65
Empresa de Trabajo Temporal	1.254	125.55	1.131	36.12
Constante	-1.927	-50.50	-1.975	-11.84

Tabla 1.16: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de Contratos Temporal (Alternativa 3: Salida a otro un Contrato Indefinido)

	España		Andalucía	
	Coef.	t-s	Coef.	t-s
Ln(t)	-0.397	-22.75	-0.495	-10.10
Ln(t) <sup>2</sup>	0.139	26.77	0.178	12.14
T=6	1.194	74.47	1.385	33.44
T=12	1.321	64.64	1.714	34.22
T=24	0.788	21.83	1.257	14.25
T=36	1.109	21.71	0.892	5.45
Edad	-0.040	-11.10	-0.032	-3.05
Edad <sup>2</sup>	0.001	12.15	0.000	3.15
Construcción	-1.066	-46.37	-1.227	-17.86
Servicios	0.164	11.51	0.292	6.60
Contrato a Tiempo Parcial	-0.072	-4.98	-0.135	-3.69
G.T. Alto	-0.173	-8.32	-0.062	-1.06
G.T. Medio-Alto	0.107	7.09	0.098	2.24
G.T. Medio-Bajo	0.014	1.22	0.082	2.51
Empresa Mediana	0.017	1.18	-0.257	-5.75
Empresa Pequeña	0.090	5.52	-0.178	-3.84
Microempresa	0.532	38.11	0.200	4.93
Empresa Nueva	0.080	6.55	0.190	6.00
Empresa Privada	1.516	46.73	1.670	20.47
Mujer	0.104	9.15	0.221	7.19
Experiencias Multi-Empresa	0.013	9.18	-0.002	-0.60
Experiencias de Desempleo	-0.997	-32.17	-1.118	-11.60
Prestaciones por Desempleo	0.005	1.36	0.027	3.79
Misma Empresa	0.902	72.08	0.832	23.59
Empresa de Trabajo Temporal	0.798	31.96	0.535	5.30
Constante	-5.524	-56.52	-7.024	-10.64

- La estimación incluye variables ficticias de año, trimestre, la tasa de paro regional y la tasa de crecimiento del PIB nacional.

Tabla 1.17: Ratios de Probabilidades de permanecer en el Contrato Temporal frente a salir al desempleo

	<b>España</b>	<b>Andalucía</b>
T=6	150.76%	163.72%
T=12	282.93%	302.62%
T=24	58.33%	91.26%
T=36	436.07%	345.29%
Edad	-89.49%	-78.85%
Construcción	9.84%	24.52%
Servicios	14.54%	10.31%
Contrato Tiempo Parcial	28.91%	24.71%
G.T Alto	-40.99%	-43.02%
G.T. Medio-Alto	-19.45%	-20.47%
G.T Medio-Bajo	-12.52%	-11.04%
Emp. Mediana	-8.54%	-12.35%
Emp. Pequeña	-6.37%	-10.78%
Microempresa	9.59%	6.50%
Emp. Privada	-8.72%	-18.50%
Mujer	10.29%	10.29%
Exp. Multiempresa	-6.48%	-5.70%
Exp. De Desempleo	40.82%	41.08%
Prestac. Desempleo	-22.44%	-25.73%
Misma Empresa	-5.76%	-14.46%
Empresa Trabajo Temporal	117.81%	105.43%

Tabla 1.18: Ratios de Probabilidades de permanecer en el Contrato Temporal frente a salir a otro contrato Temporal

	<b>España</b>	<b>Andalucía</b>
T=6	174.72%	209.64%
T=12	383.49%	457.53%
T=24	91.55%	116.41%
T=36	360.20%	256.62%
Edad	-17.14%	36.61%
Construcción	28.76%	41.98%
Servicios	24.34%	12.46%
Contrato Tiempo Parcial	17.16%	6.00%
G.T Alto	-42.14%	-42.20%
G.T. Medio-Alto	-23.75%	-21.49%
G.T Medio-Bajo	-15.56%	-9.39%
Emp. Mediana	-14.14%	-20.68%
Emp. Pequeña	-20.14%	-22.86%
Microempresa	10.48%	5.27%
Emp. Privada	-14.82%	-19.29%
Mujer	3.38%	-4.94%
Exp. Multiempresa	2.00%	1.83%
Exp. De Desempleo	-51.33%	-45.37%
Prestac. Desempleo	0.84%	-0.06%
Misma Empresa	80.50%	77.31%
Empresa Trabajo Temporal	250.70%	209.93%

Tabla 1.19: Ratios de Probabilidades de salir a un contrato indefinido frente a las alternativas en competencia (Trabajadores con un Contrato Temporal)

	España			Andalucía		
	Frente a Permanecer en el CI	Frente al desempleo	Frente a otro CT	Frente a Permanecer en el CI	Frente al desempleo	Frente a otro CT
T=6	230.19%	31.68%	20.19%	299.41%	51.46%	28.99%
T=12	274.73%	-2.14%	-22.49%	455.13%	37.88%	-0.43%
T=24	120.12%	39.02%	14.91%	251.49%	83.77%	62.42%
T=36	203.15%	-43.45%	-34.13%	144.01%	-45.20%	-31.58%
Edad	-49.06%	-67.23%	-71.88%	-41.05%	-64.01%	-73.57%
Construcción	-65.59%	-68.67%	-73.28%	-70.69%	-76.46%	-79.36%
Servicios	17.92%	2.96%	-5.16%	33.88%	21.37%	19.05%
Contrato Tiempo Parcial	-7.02%	-27.87%	-20.64%	-12.59%	-29.91%	-17.54%
G.T Alto	-15.92%	42.48%	45.32%	-5.98%	65.00%	62.67%
G.T. Medio-Alto	11.40%	38.30%	46.10%	10.29%	38.68%	40.47%
G.T Medio-Bajo	1.48%	16.01%	20.19%	8.59%	22.07%	19.84%
Emp. Mediana	1.81%	11.32%	18.58%	-22.70%	-11.81%	-2.54%
Emp. Pequeña	9.51%	16.96%	37.13%	-16.32%	-6.21%	8.48%
Microempresa	70.27%	55.36%	54.12%	22.18%	14.72%	16.06%
Emp. Privada	355.82%	399.39%	435.11%	431.00%	551.53%	557.89%
Mujer	11.02%	0.66%	7.39%	24.68%	13.05%	31.16%
Exp. Multiempresa	1.39%	4.84%	-0.60%	-0.20%	2.76%	-2.00%
Exp. De Desempleo	-63.11%	-90.34%	-76.22%	-67.31%	-92.42%	-74.12%
Prestac. Desemple	0.50%	30.24%	-0.01%	2.75%	42.16%	0.00%
Misma Empresa	146.66%	161.75%	36.66%	129.72%	168.55%	29.56%
Empresa Trabajo Temporal	122.15%	1.99%	-36.66%	70.78%	-16.87%	-44.90%

➤ *Las Transiciones Laborales de los Trabajadores con un Contrato Indefinido*

Para estimar los determinantes de la tasa de salida del contrato indefinido seguimos el mismo enfoque de las secciones anteriores. **Estimamos un modelo de riesgos en competencia en el que el trabajador con un contrato indefinido se enfrenta a las siguientes alternativas: desempleo, contrato temporal, otro contrato indefinido.**

En la Tablas 1.20-1.22 presentamos los generales de la estimación para cada una de las alternativas correspondientes. En las tablas 1.23-1.25 presentamos los ratios de probabilidades de salir del contrato indefinido frente a cada una de las alternativas en competencia. Nuestro comentario de resultados se basa fundamentalmente en estas tres últimas tablas.

Las variables explicativas incluidas en el modelo no difieren de las consideradas en la muestra de trabajadores con contratos temporales salvo porque diferenciamos si el contrato indefinido actual es ordinario o no. Esta distinción puede ser relevante puesto que hemos visto en la estadística descriptiva que estos contratos tienen duraciones medias superiores y son más comunes en los hombres. Es decir, los contratos indefinidos ordinarios se corresponden más claramente con el concepto de empleo estable.

Los coeficientes asociados a la variable indicadora del género son todos estadísticamente significativos y de signo negativo. Por tanto, indican que el hecho de ser mujer no influye negativamente en la duración esperada del contrato indefinido. Dado que en la estadística descriptiva se observó que las mujeres tienen duraciones inferiores en este tipo de contratos, este resultado pone de manifiesto que **son las características del empleo que suelen cubrir las mujeres lo que condiciona la menor duración del contrato indefinido.**

Según los ratios de probabilidades los aspectos más determinantes a la hora de explicar la duración esperada del contrato indefinido son los siguientes. Tener un contrato a tiempo parcial, la edad del trabajador, el grupo de tarifa, la titularidad de la empresa, el número de experiencias de desempleo, estar contratado por una empresa de trabajo temporal, volver a la misma empresa y finalmente el tipo de contrato indefinido.

En concreto, inciden desfavorablemente en la permanencia en el contrato indefinido actual el trabajar a tiempo parcial –principalmente, mujeres-, pertenecer a grupos de

tarifa bajo, trabajar en la empresa pública y tener un contrato indefinido no ordinario. Por ejemplo, el tener un contrato a tiempo parcial aumenta en un 31%, la probabilidad de salir al desempleo frente a permanecer en el contrato, y en un 64% la probabilidad de salir a un contrato temporal frente a permanecer en el contrato indefinido actual. Es también interesante resaltar los valores de los ratios de probabilidades asociados a la situación en la que el trabajador tiene un contrato indefinido ordinario. Estos ratios de probabilidades son -61% frente al desempleo, -75% frente a otro contrato temporal y -40% frente a otro contrato indefinido ordinario.



Tabla 1.20: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de trabajadores con un Contrato Indefinido  
(Alternativa 1: Salida al Desempleo)

	España		Andalucía	
	Coef.	T-S	Coef.	T-S
Ln(t)	0.158	3.29	-0.095	-5.6
Ln(t) <sup>2</sup>	-0.045	-3.99	0.009	2.39
T=6	0.028	0.56	0.549	28.06
T=12	-0.078	-0.99	0.007	0.27
T=24	-0.226	-1.84	-0.073	-1.81
T=36	0.072	0.42	0.025	0.42
Edad	-0.109	-11.82	-0.130	-37.05
Edad <sup>2</sup>	0.001	9.45	0.001	29.21
Construcción	0.084	1.2	0.190	7.79
Servicios	-0.023	-0.66	0.279	17.85
Contrato a Tiempo Parcial	0.274	7.75	0.342	25.84
G.T. Alto	-0.334	-7.02	-0.225	-13.66
G.T. Medio-Alto	-0.320	-8.62	-0.124	-9.15
G.T. Medio-Bajo	-0.106	-3.65	-0.085	-6.94
Emp. Mediana	-0.032	-0.74	0.058	3.77
Emp. Pequeña	-0.062	-1.53	0.102	6.37
Microempresa	0.203	6.05	0.268	19.11
Emp. Nueva	0.107	3.92	0.029	2.68
Emp. Privada	0.545	7.1	0.084	3.03
Mujer	-0.119	-4.18	-0.070	-6.72
Exp. Prestacs. Desempleo	-0.065	-6.59	-0.078	-18.84
Exp. Desempleo	0.103	15.63	0.109	33.1
Exp. Multiempresa	-0.019	-4.61	-0.005	-2.93
Empresa de Trabajo Temporal	-0.445	-0.82	0.573	7.57
Misma Empresa	0.562	15.46	0.410	27.07
Contrato Fijo Ordinario	-0.960	-29.07	-0.855	-70.28
Constante	-0.893	-1.82	-1.384	-15.48

Tabla 1.21: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de trabajadores con un Contrato Indefinido  
(Alternativa 2: Salida a un Contrato Temporal)

	España		Andalucía	
	Coef.	T-S	Coef.	T-S
Ln(t)	-0.256	-3.53	-0.440	-18.32
Ln(t)^2	-0.023	-1.25	0.020	3.21
T=6	0.075	0.71	0.145	4.09
T=12	0.255	2.1	0.252	5.92
T=24	0.255	1.37	0.069	0.97
T=36	0.173	0.54	0.393	3.95
Edad	-0.027	-1.39	-0.031	-3.58
Edad2	0.000	-1.34	0.000	-3.63
Construcción	0.485	4.71	0.587	15.56
Servicios	0.307	4.36	0.564	23.04
Contrato a Tiempo Parcial	0.494	8.17	0.437	18.21
G.T. Alto	-0.589	-6.69	-0.868	-25.57
G.T. Medio-Alto	-0.557	-7.65	-0.487	-21.12
G.T. Medio-Bajo	-0.153	-2.82	-0.172	-9.08
Emp. Mediana	0.281	3.5	0.277	11.59
Emp. Pequeña	0.552	7.18	0.343	13.97
Microempresa	0.802	10.97	0.642	26.26
Emp. Nueva	-0.200	-4.06	-0.114	-5.36
Emp. Privada	0.616	3.91	0.133	2.62
Mujer	-0.558	-10.62	-0.280	-13.4
Exp. Prestacs. Desempleo	0.016	3.99	0.027	2.88
Exp. Desempleo	-0.792	-8.61	-0.637	-22.68
Exp. Multiempresa	0.040	6.57	0.029	2.25
Empresa de Trabajo Temporal	0.559	1.07	1.264	13.93
Misma Empresa	0.159	1.78	-0.402	-9.41
Contrato Fijo Ordinario	-1.417	-27.24	-1.397	-68.16
Constante	-1.374	-1.31	-2.369	-15.09

Tabla 1.22: Resultados del Modelo de Duración de la muestra de trabajadores con un Contrato Indefinido  
(Alternativa 3: Salida a un Contrato Indefinido)

	España		Andalucía	
	Coef.	T-S	Coef.	T-S
Ln(t)	-0.398	-7.44	-0.344	-15.63
Ln(t) <sup>2</sup>	0.079	5.94	0.075	14.49
T=6	0.022	0.28	-0.073	-2.78
T=12	0.264	3.21	0.762	29.49
T=24	0.325	3.24	0.207	6.01
T=36	-0.001	0.50	0.221	3.64
Edad	0.048	3.49	0.026	5.48
Edad <sup>2</sup>	-0.001	-4.19	0.000	-7.73
Construcción	-0.051	-0.56	-0.077	-2.76
Servicios	-0.040	-0.81	0.054	3.76
Contrato a Tiempo Parcial	-0.207	-3.49	-0.117	-5.35
G.T. Alto	0.060	1.06	0.179	9.48
G.T. Medio-Alto	0.001	0.02	0.097	5.63
G.T. Medio-Bajo	-0.055	-1.26	-0.039	-2.36
Emp. Mediana	-0.064	-1.18	-0.062	-3.66
Emp. Pequeña	-0.388	-5.95	-0.234	-10.79
Microempresa	0.457	9.94	0.663	41.75
Emp. Nueva	-0.205	-5.75	-0.070	-5.5
Emp. Privada	0.159	2.4	0.078	3.07
Mujer	-0.015	-0.37	-0.127	-9.45
Exp. Prestacs. Desempleo	0.024	7.38	0.017	7.59
Exp. Desempleo	-0.574	-7.14	-0.960	-15.46
Exp. Multiempresa	0.022	4.27	0.015	6.54
Empresa de Trabajo Temporal	0.024	0.04	0.699	6.44
Misma Empresa	2.185	53.58	2.226	137.91
Contrato Fijo Ordinario	-0.508	-11.6	-0.453	-28.66
Constante	1.662	2.58	-5.569	-47.02

Tabla 1.23: Ratios de Probabilidades de permanecer en el Contrato Indefinido frente a salir al desempleo

T=6	2.81%	73.24%
T=12	-7.50%	0.74%
T=24	-20.22%	-7.01%
T=36	7.51%	2.56%
Edad	-10.31%	-12.18%
Construcción	8.79%	20.95%
Servicios	-2.27%	32.22%
Contrato a Tiempo Parcial	31.53%	40.80%
G.T. Alto	-28.38%	-20.13%
G.T. Medio-Alto	-27.41%	-11.69%
G.T. Medio-Bajo	-10.02%	-8.10%
Emp. Mediana	-3.20%	5.98%
Emp. Pequeña	-5.98%	10.70%
Microempresa	22.47%	30.79%
Privada	72.43%	8.71%
Mujer	-11.21%	-6.78%
Exp. Desempleo	10.85%	11.48%
Exp. Multiempresa	-1.91%	-0.53%
Empresa de Trabajo Temporal	-35.92%	77.37%
Misma Empresa	75.33%	50.72%
Contrato Indefinido Ordinario	-61.73%	-57.46%

Tabla 1.24: Ratios de Probabilidades de permanecer en el Contrato Temporal frente a salir al desempleo

T=6	7.81%	15.60%
T=12	29.06%	28.61%
T=24	29.10%	7.13%
T=36	18.91%	48.18%
Edad	-2.65%	-3.05%
Construcción	62.48%	79.87%
Servicios	35.90%	75.77%
Contrato a Tiempo Parcial	63.86%	54.85%
G.T. Alto	-44.48%	-58.03%
G.T. Medio-Alto	-42.73%	-38.57%
G.T. Medio-Bajo	-14.22%	-15.84%
Emp. Mediana	32.48%	31.89%
Emp. Pequeña	73.70%	40.94%
Microempresa	123.00%	89.94%
Privada	85.16%	14.27%
Mujer	-42.74%	-24.38%
Exp. Desempleo	-54.70%	-47.13%
Exp. Multiempresa	4.12%	2.98%
Empresa de Trabajo Temporal	74.83%	253.89%
Misma Empresa	17.22%	-33.10%
Contrato Indefinido Ordinario	-75.75%	-75.27%

➤ **Principales conclusiones de los modelos estimados**

Entre los determinantes del acceso a un empleo estable la variable género no parece ser fundamental. En algunos casos obtenemos que la condición de ser mujer puede aumentar la rotación laboral y perjudicar el acceso a un empleo estable, no obstante, la importancia cuantitativa de este efecto no es destacable.

Entonces ¿por qué se observa que las mujeres tienen empleos menos estables y peor remunerados?, nuestro análisis de transiciones laborales ha puesto de manifiesto que hay determinadas características del empleo que favorecen o desfavorecen el acceso a un empleo estable. Por ejemplo, los trabajadores con contratos a tiempo parcial, con reiteradas experiencias de desempleo, relacionados con empresas de trabajo temporal, en el sector servicios y con niveles de tarifa bajos o medio bajos suelen estar discriminados para el acceso a un empleo con un contrato indefinido, especialmente si dicho contrato es ordinario. Estos son los tipos de empleos en los que se observa una mayor presencia

de las mujeres trabajadoras. Y son por tanto, estos factores los que explican que la trayectoria laboral de las mujeres tienda a ser más precaria que la de los hombres.

Por tanto, son los sectores en los que se concentran las mujeres y el tipo de contratos – tiempo parcial- los que estarían determinando el mantenimiento de empleos menos estables y peor remunerados para las mujeres. La feminización de determinados sectores, profesiones o tipos de contratos estaría en gran medida determinado por el mantenimiento de los estereotipos pero también con las distintas necesidades de mujeres y hombres determinadas por un reparto desigual en el trabajo doméstico que como se verá en el siguiente punto, no viene determinado por diferencias en la participación de mujeres y hombres en el mercado de trabajo o la preferencia de las madres por el cuidado de los hijos, sino por una división sexual del trabajo que opera ya en los colectivos de edad más jóvenes. A pesar de que la segregación es previa, mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, debería mejorar su poder contractual en la familia a la hora de avanzar en la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, a pesar de que los análisis que se han hecho en la literatura económica al respecto no son concluyentes.<sup>21</sup>

---

21. <sup>21</sup> Ver Álvarez y Miles (2006).

## **2.- Diferencias en los usos del tiempo entre las jóvenes y los jóvenes andaluces**

Este apartado presenta un análisis estadístico descriptivo de los datos de la Encuesta de Empleo del Tiempo para los jóvenes la población joven entre 10 y 25 años. Esta encuesta recoge información sobre el uso del tiempo en las 24 horas del día, y por tanto, en particular, también permite el estudio de las actividades dedicadas al ocio y al trabajo, ya sea o no remunerado. Una característica interesante de esta encuesta es que hace especial hincapié, en las actividades de trabajo doméstico, con el fin de poder establecer un reflejo adecuado de las actividades productivas realizadas en el ámbito del hogar cuya contabilidad queda fuera del ámbito de la 'producción de bienes y servicios destinados a la venta', como paso previo para una estimación del 'PIB extendido' o la valoración de las actividades de producción de los hogares.

En la literatura económica y en el diseño político se insiste en la idea de que la relación más precaria y con menores tasas de actividad o menos horas dedicadas al empleo –y por tanto y además, con menores salarios-, de las mujeres, es fruto en gran medida de una elección individual conducente a la necesidad de conciliación con la vida familiar. La amplitud de la muestra de la Encuesta de Empleo del Tiempo para Andalucía, con más de 4000 hogares permite analizar la población menor de 25 años y observar como las desigualdades que se observan en el tiempo de trabajo o de ocio son previas a la entrada en el mercado de trabajo y sobre todo al nacimiento de los hijos.

### **2.1. Los análisis sobre usos del tiempo y la Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-3**

Los análisis sobre los usos del tiempo no son nuevos, pero normalmente eran estudios que abarcaban un territorio concreto y de difícil comparación internacional.<sup>22</sup> En el contexto español, la primera encuesta fue la del Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) sobre el tiempo dedicado al trabajo no remunerado (1983).<sup>23</sup> La pionera de estos estudios en

22. <sup>22</sup> Gender and the Use of Time. European Forum, European University Institute, Florence, 1994-1995.

23. <sup>23</sup> Ya esta primera encuesta mostraba que un veinte por ciento de las amas de casa tenían jornadas diarias superiores a las doce horas y que el promedio era de ocho diarias, a las que se añadía el tiempo destinado al trabajo no remunerado.

España ha sido María Ángeles Durán que sigue coordinando investigaciones al respecto desde el CSIC y que han realizado encuestas para los años 1995, 1998, 2000 y 2003. Otro grupo importante ha sido el liderado por Cristina Carrasco en Barcelona con iniciativas como La Encuesta de Población Activa no Adrocentrica, 2000, y la Encuesta de la Región de Barcelona: Condiciones de vida y hábitos de la población, 2000. Esta última encuesta había sido realizada anteriormente con el nombre de Encuesta Metropolitana de Barcelona los años 1985, 1990 y 1995 permitiendo por tanto un análisis comparativo temporal (Carrasco, 2005: 51-2).

De hecho, hasta 2003 la mayor parte de las encuestas de uso del tiempo se habían realizado desde grupos de investigación sin carácter institucional. Dentro del Estado español, la única Encuesta de Presupuestos de Tiempo realizada de forma periódica y oficial, desde un instituto de estadística era la de EUSTAT desde 1993 y cada cinco años. No obstante, las aportaciones de los investigadores no podrían avanzar tanto desde el punto de vista comparativo como en el análisis de las pautas de cambio y permanencia a lo largo del tiempo sino fuera por un compromiso político de inversión de fondos para la realización de encuestas y estadísticas sobre el uso del tiempo sobre todo desde la conferencia de Beijing.<sup>24</sup> Entre las instituciones que están promoviendo ese tipo de conocimiento podríamos destacar a la OCDE que en su *Employment Outlook* de 2004 reservaba una sección sobre las NOE, y que también en 2004 realizó una reunión donde reunió a 500 expertos para debatir sobre, Estadísticas, Conocimiento y Política cuyos resultados acaban de ser publicados.<sup>25</sup> Igualmente, habría que hacer referencia a la existencia de la *Internacional Association of Time Use Research* que realiza congresos anuales y que se ha constituido en uno de los principales foros de debate sobre estos temas o la Unidad de Mujer y Desarrollo de La CEPAL que también muestra un importante dinamismo en este campo.

Otra institución que habría que mencionar es EUROSTAT que ha promovido varias macroencuestas sobre los usos del tiempo entre las que se encuentra la Encuesta de Empleo del Tiempo realizada para todos los países en los años 2002-3, y en la que por primera vez participó España, y donde el Instituto de Estadística de Andalucía –IEA–,

---

24. <sup>24</sup> En este sentido, también habría que resaltar el método de Coordinación Estadística OMC (Open Method of Coordination, establecido formalmente pro el Consejo Europeo celebrado en Lisboa (23-24 de marzo de 2000) que ha tenido un impacto considerable en el papel de los estadísticos en los procesos políticos de toma de decisiones (M. A. Durán, (2006) “Prólogo”, en M.J. Vara (Coord), Estudios sobre género y economía, Akal, Madrid.

25. <sup>25</sup> Statistics, Knowledge and Policy: Key Indicators to Inform Decision Making, OECD, Paris (2006).

dobló la encuesta para Andalucía.<sup>26</sup> Esta ampliación supone una oportunidad única de explotación de estos datos desde una perspectiva de género, ya que se cuenta con una muestra de más de 4.000 hogares andaluces, que permite analizar las diferencias en los usos del tiempo que se establecen en Andalucía entre mujeres y hombres, de forma comparada con el resto de España y con otros países y regiones europeos.<sup>27</sup> Este estudio sobre la utilización del tiempo facilita información, entre otras, sobre el porcentaje de personas que realizan una determinada actividad en el transcurso del día y la duración media diaria dedicada a esa actividad por dichas personas, incluyendo 24.000 hogares. Esta información primaria permitirá analizar la dimensión del trabajo no remunerado realizado por los hogares, la distribución de las responsabilidades familiares en el hogar, la participación de la población en actividades culturales y de ocio, el empleo del tiempo de grupos sociales especiales (jóvenes, desempleados, ancianos,...) y estimar la cuenta satélite de producción de los hogares.<sup>28</sup> La lista de actividades que se contemplan en la encuesta puede verse en el apéndice 1.

### **2.2. Diferencias en los usos del tiempo entre las jóvenes y los jóvenes andaluces**

La Encuesta de Empleo de Tiempo se realiza sobre los individuos mayores de diez años. Puesto que nuestra intención es conocer las distintas restricciones a las que se enfrentan las jóvenes y los jóvenes a la hora de tomar decisiones sobre su integración en el mercado de trabajo o su formación, hemos reducido la muestra a los menores de veinticinco años. Tal y como se observa en el gráfico 1 el porcentaje de población de ambos sexos que declara ocupar parte de su tiempo en trabajo remunerado es muy bajo, un 12,6 en el caso de las jóvenes y un 21,6 en el de los jóvenes. Obviamente, este porcentaje es muy bajo debido a la edad de la muestra. Cuando tratemos específicamente la cuestión de la incorporación al mercado de trabajo delimitaremos el análisis al colectivo de individuos mayores de 18 años.

---

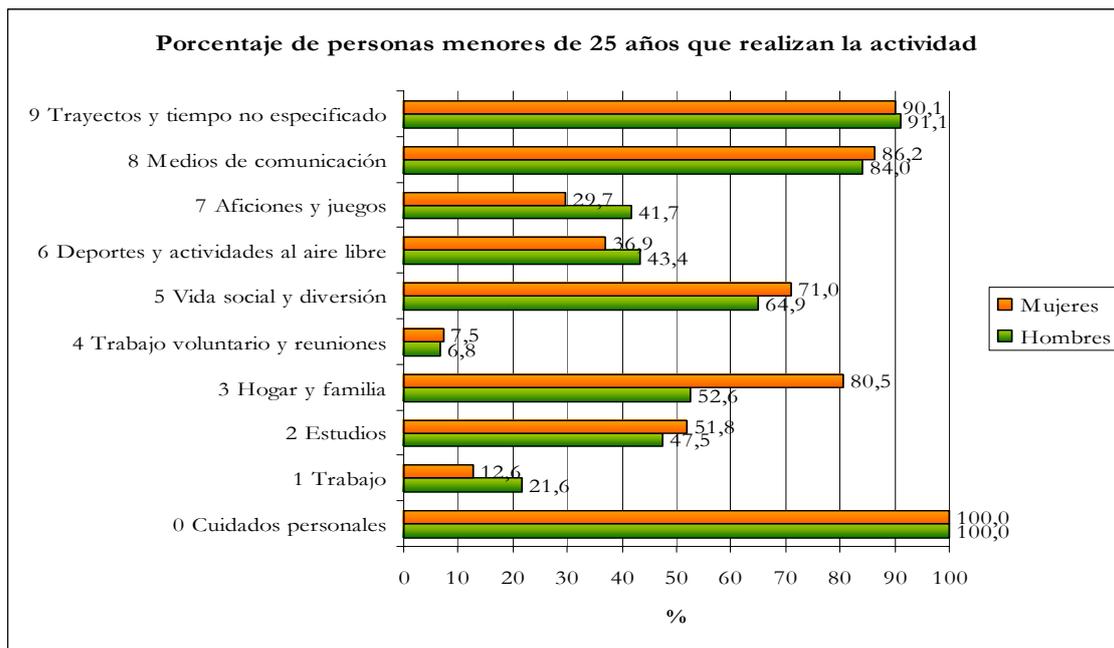
26. <sup>26</sup> La Encuesta de Empleo del Tiempo 2003, no ha sido la primera promovida por Eurostat sobre este tema. En 2004 Eurostat publicó el estudio *How Europeans spend their time: Everyday Life of women and men* (datos 1998-2002), que correspondía con una encuesta anterior a la Encuesta de Empleo del Tiempo en la que no participó España.

27. <sup>27</sup> El equipo de investigación coordinado por Lina Gálvez, lo componen además: Mónica Domínguez Serrano, Consuelo Flecha, Ana María Guil, María José Prados, Paula Rodríguez Madroño y Ana Solano.

28. <sup>28</sup> Directrices para las Encuestas Armonizadas Europeas sobre el Empleo del Tiempo (EUROSTAT, 2000)

28.

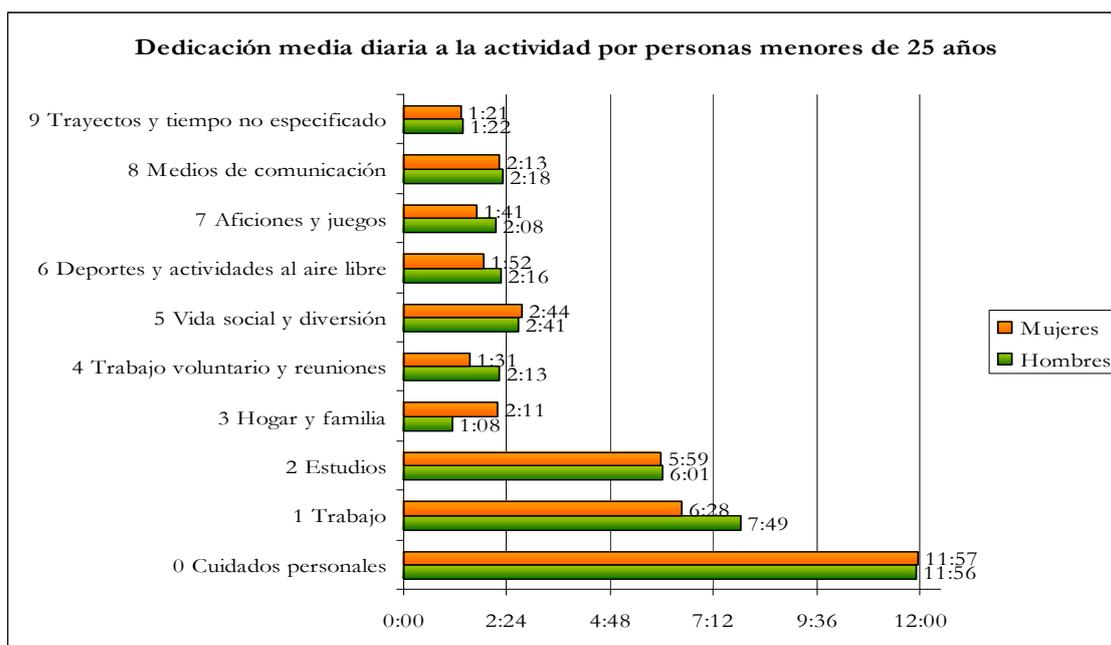
Gráfico 2.1



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Es interesante destacar que las diferencias por género también se manifiestan ya en esta etapa tan temprana de entrada en el mercado de trabajo en el tiempo dedicado por mujeres y hombres, edad en la que todavía el trabajo remunerado de las mujeres no se debería ver afectado por la conciliación de la vida laboral y personal. Esta información aparece en el Gráfico 2.2. Aquí se representa, entre otras cosas, el tiempo dedicado al trabajo, condicionado a trabajar, y se observa que, en media, los hombres dedican al empleo un 19% más de tiempo al día que las mujeres. Esto está en consonancia con la idea de que el trabajo a tiempo parcial está concentrado en la población femenina. Este diferencial a favor de los hombres de aproximadamente algo más de una hora al día de tiempo dedicado al empleo trasladado a datos mensuales o anuales conlleva importantes diferencias en la dedicación al tiempo de empleo con las consiguientes consecuencias en términos de rentas. Es importante señalar que esto no sólo implica diferencias en términos de rentas salariales sino también en términos de transferencias sociales tales como las prestaciones por desempleo o las pensiones, ya que ambos están sujetos al tiempo de empleo y a su retribución.

Gráfico 2.2



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

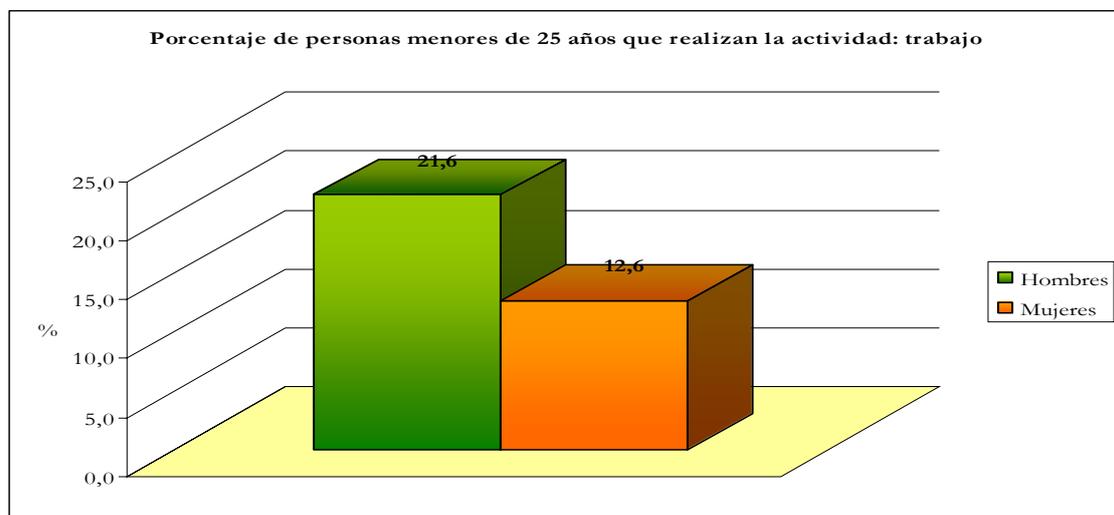
Tal y como ocurre en la vida adulta, las diferencias más importantes en los usos del tiempo por género se dan en el capítulo de hogar y familia, que denominaremos trabajo familiar no remunerado.<sup>29</sup> Frente a un 80,5% de las menores de 25 años que declaran realizar trabajo doméstico, sólo un 52,6% de los hombres declaran lo propio. En la dedicación media diaria llama la atención de que sólo es en esta actividad de trabajo familiar doméstico no remunerado que el tiempo medio que dedican las niñas y jóvenes a éste duplica el de los varones, 2:11 frente a 1:08. A lo que habría que sumar el efecto multiplicador del porcentaje de población que declara realizar una actividad. En el resto de actividades no relacionadas con el trabajo, las diferencias de género no son tan notables.

Esto tiene varias consecuencias importantes, por una parte, implica una restricción temporal de una hora para las jóvenes con respecto a los hombres. Teniendo en cuenta que afecta al 80% de las niñas y jóvenes menores de 25 años y sólo a algo más del 50% de los niños y jóvenes, estamos hablando de una restricción importante acumulativa a lo largo de la semana y anualmente. Y segundo y tal vez más importante para comprender las decisiones de mujeres y hombres en su compromiso con el mercado laboral, la especialización de las mujeres en el trabajo familiar doméstico es previa a la entrada en el mercado aunque en muchos casos se ve agravada después de ésta y sobre todo, por el inicio de la vida en pareja. En cualquier caso, estos primeros datos apuntan a la importancia de la

<sup>29</sup> Ver al respecto la explotación de la Encuesta de Empleo del Tiempo para Andalucía del equipo de investigación dirigido por L.Gálvez (IEA, en prensa).

socialización diferenciada de niños y niñas para explicar los diferentes comportamientos laborales y las distintas oportunidades a las que se enfrentan las jóvenes y los jóvenes. Esto enlaza directamente por lo analizado en la primera parte de este informe sobre la importancia de la segregación ocupacional a la hora de entender la diferencia en las condiciones de trabajo de las y los jóvenes andaluces. En el funcionamiento de la segregación ocupacional no sólo habría que ver un reflejo de las decisiones individuales en cuanto a la oferta sino también los efectos de la demanda muy influenciada por el funcionamiento de estereotipos de género.

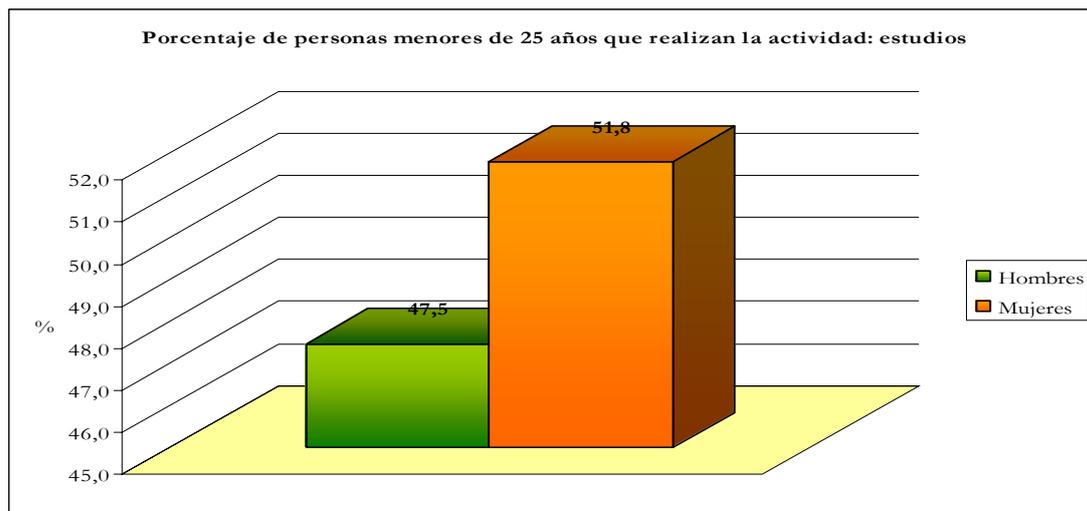
**Gráfico 2.3**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

El menor porcentaje de mujeres que de hombres en el trabajo remunerado puede explicarse sólo parcialmente porque un mayor número de mujeres continua estudiando en vez de incorporarse al mercado de trabajo. Pero estos 4 puntos de diferencia entre las mujeres que estudian y los hombres, debidos a la mayor inversión en capital humano que realizan normalmente las mujeres para contrarrestar la desigualdad de género en el mercado de trabajo, sólo explicarían la mitad de las diferencias entre los dos sexos en población trabajadora menor de 25 años. El resto tiene que ser consecuencia todavía de una desigualdad en el acceso al mercado de trabajo, y de los roles diferenciados que tienen en la economía familiar. Estos resultados pueden estar reflejando diferentes costes de oportunidad ya que los hombres tendrían más y mejores oportunidades para incorporarse antes al mercado de trabajo..

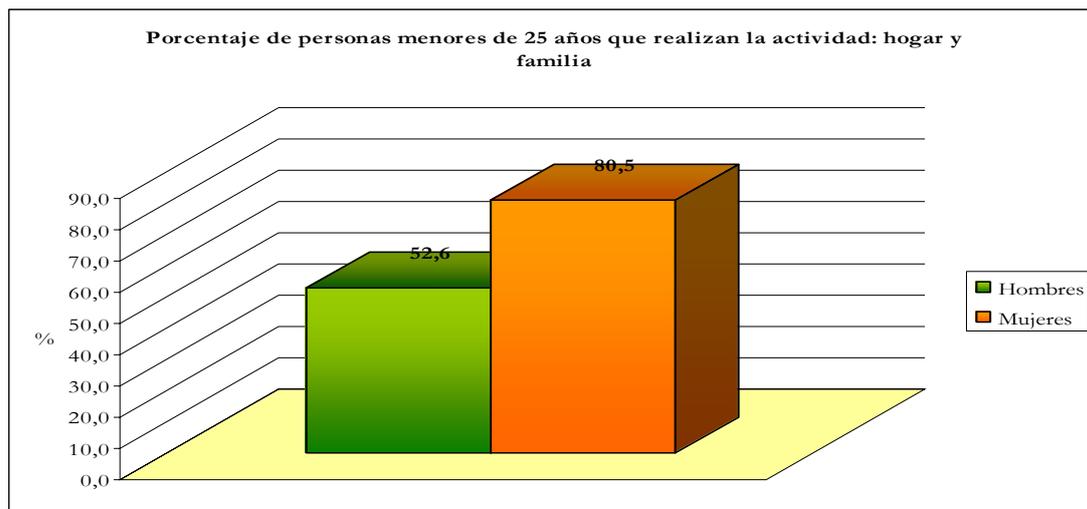
Grafico 2.4



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

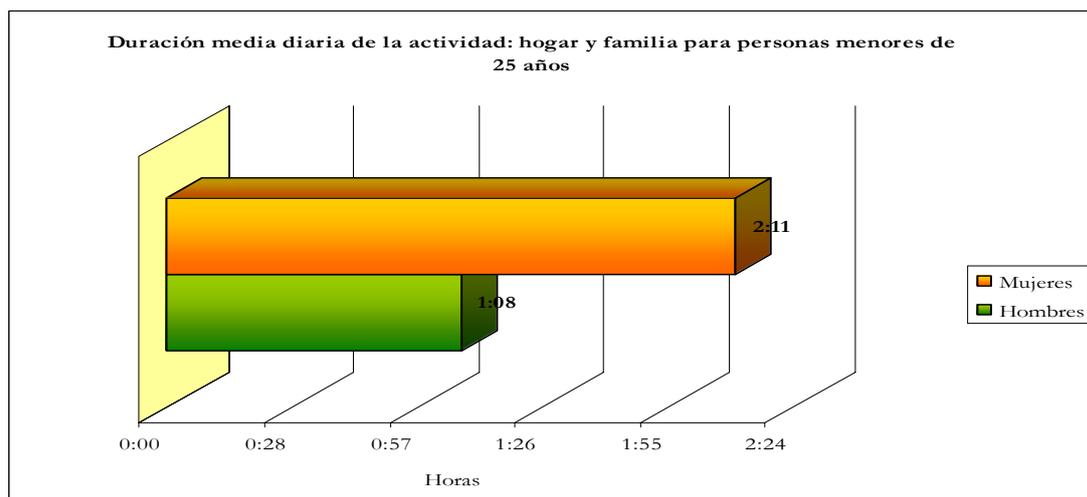
Como hemos comentado antes, en la actividad en la que encontramos un mayor diferencial de género es en la participación y tiempo dedicado al trabajo familiar doméstico. Esta diferencia tan elevada a una edad tan temprana nos muestra un factor importante a tener en cuenta en el diseño de políticas públicas que pretendan reducir la desigualdad de género: las desigualdades en cuanto al reparto de los tiempos de trabajo se inician desde muy temprano a través de la educación, la socialización de los niños y jóvenes y la influencia del entorno, incluyendo los medios de comunicación. De manera que para conseguir una distribución más igualitaria entre los géneros en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado y ofrecer a las mujeres y hombres las mismas oportunidades habrá que incluir no sólo reformas en el mercado laboral y políticas para fomentar la corresponsabilidad de los adultos sino también políticas educativas y de sensibilización que propicien un cambio cultural en las tareas y obligaciones que corresponden a mujeres y hombres desde edades muy tempranas.

Grafico 2.5



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Grafico 2.6

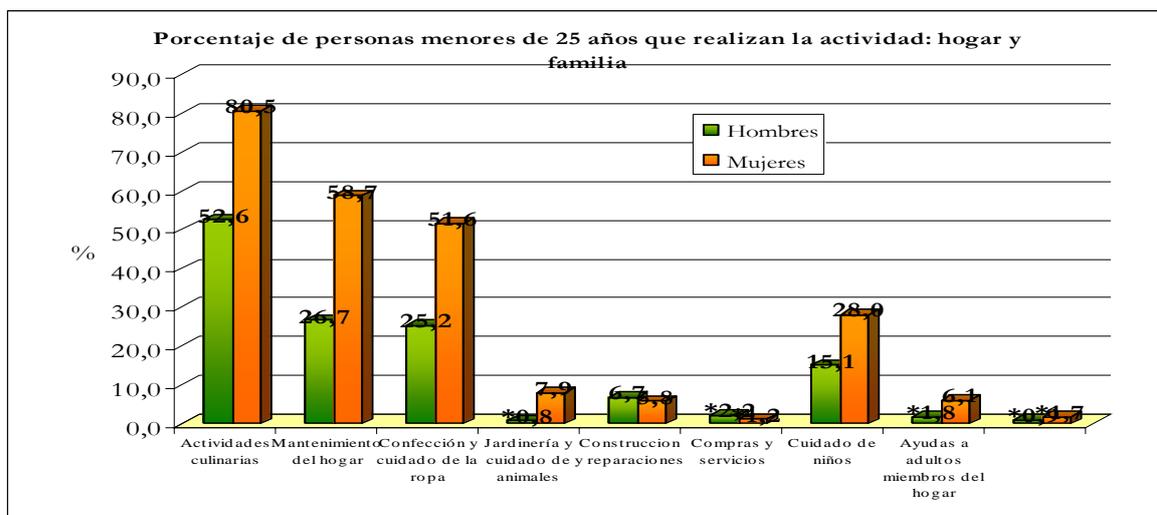


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Estas diferencias se traducen en importantes restricciones temporales en todos los ámbitos y crean un hábito, una costumbre, al tiempo que una especialización y una disminución de capacidades. Además, si se desagregan las actividades que se incluyen dentro de la categoría hogar y familia, nos encontramos con que las mujeres jóvenes, al igual que los adultos, dedican más a todas las actividades menos a las compras y la construcción y reparaciones aunque hablamos de diferencias muy pequeñas. En cuanto al tiempo medio, destacar la importancia que los cuidados a adultos y las actividades culinarias tienen en el tiempo de las jóvenes. También resulta interesante en este sentido, la ayuda a otros hogares que en definitiva están hablándonos de una especialización cultural de las mujeres en la provisión

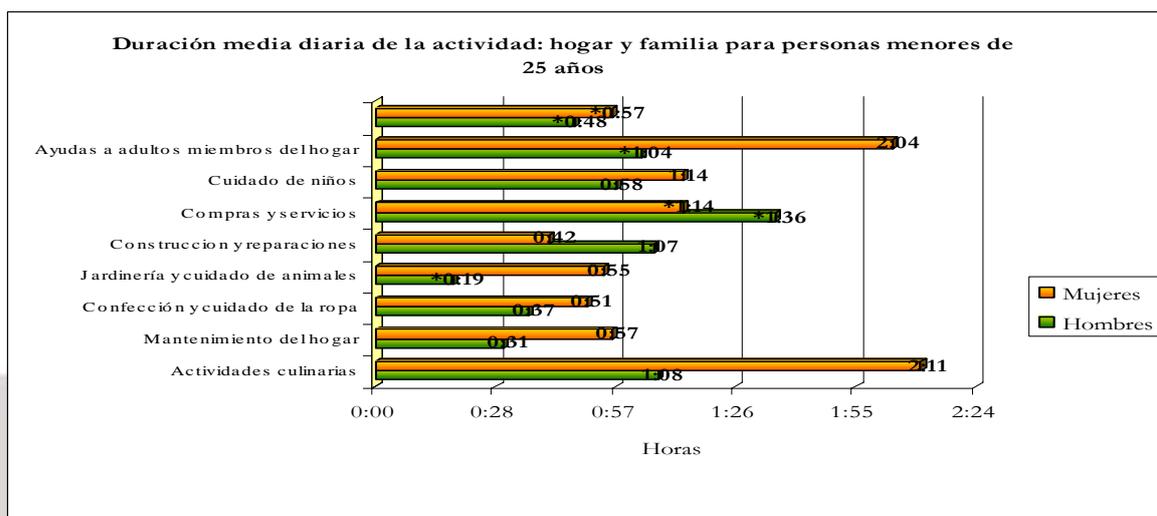
de servicios gratuitos dentro de los hogares, lo que tendrá importantes repercusiones en sus decisiones de formación y sobre todo laborales, concentrándolas en nichos de trabajo a tiempo parcial o en sectores donde la flexibilidad o la pérdida de capital humano asociada a un abandono temporal del mercado de trabajo no sea muy grande. Equivalentemente, las perspectivas de tener una trayectoria laboral estable tampoco son importantes. Al tiempo que los empleadores preferirán mujeres asociadas a estas características permitiendo el abaratamiento de los salarios en estos sectores.

**Grafico 2.7**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

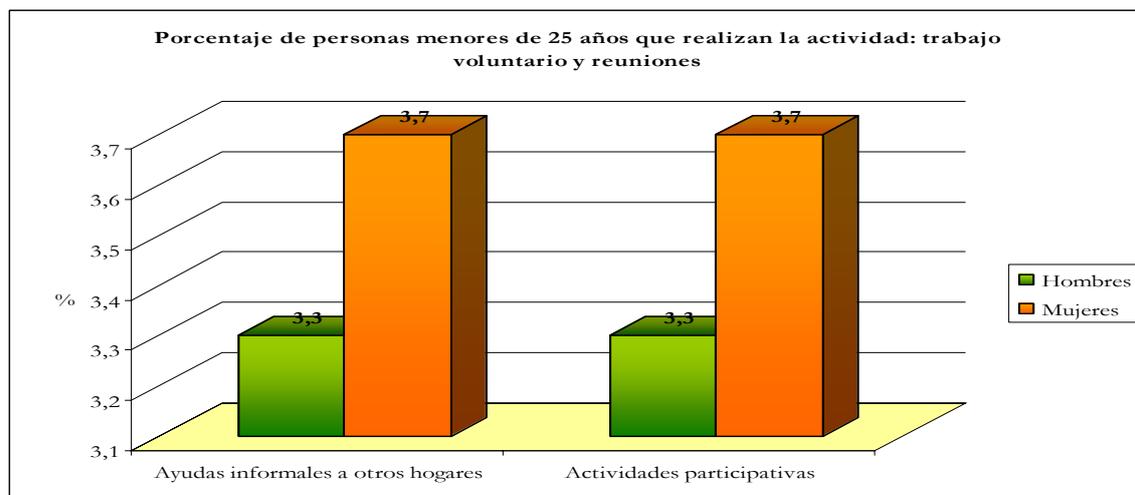
**Grafico 2.8**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Un tercer componente del trabajo, frecuentemente olvidado en los análisis, está formado por el trabajo voluntario, incluyendo tanto el trabajo no remunerado en instituciones formales como la ayuda informal a otros hogares. En los gráficos 2.9 y 2.10 observamos como las mujeres también superan a los hombres en cuanto a participación en estas actividades, destacando sobre todo el mayor tiempo dedicado por las jóvenes a las ayudas informales, tarea que forma parte del trabajo familiar doméstico total que requieren las familias y el sistema socio-económico para su sostenimiento.

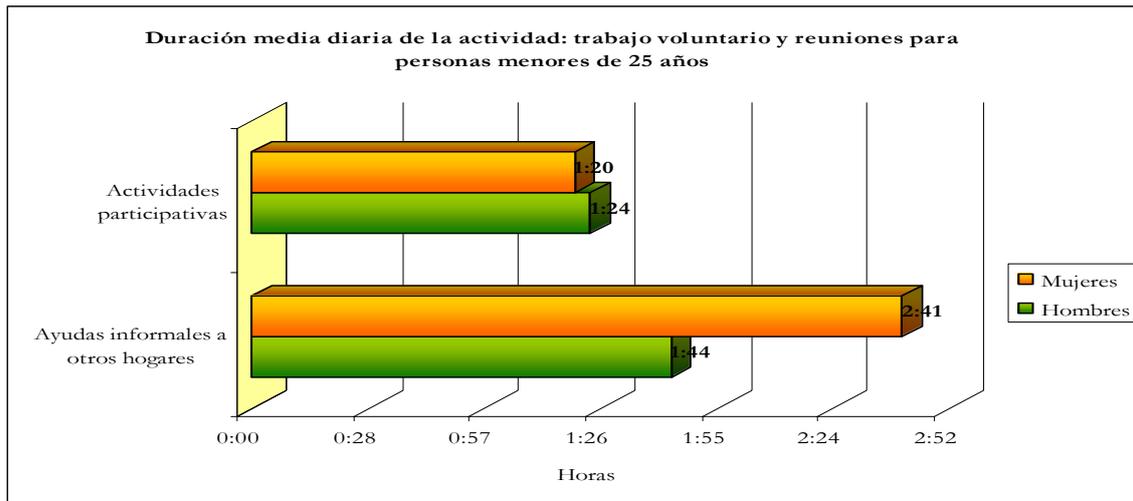
**Gráfico 2.9**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Con lo cual, tenemos como total que las jóvenes andaluzas de menos de 25 años contribuyen con 4 horas y 52 minutos cada día al mantenimiento de los hogares andaluces, frente a 2:52 de los hombres. En este intervalo de edad en el que las cargas laborales no son todavía considerables son también las mujeres las principales contribuyentes a la sostenibilidad de las familias e incluso aunque no se ha realizado un análisis individualizado por familias se puede pensar que esta falta de corresponsabilidad está reproduciendo el comportamiento de los progenitores y por tanto, el mantenimiento de la especialización entre varones y hembras.

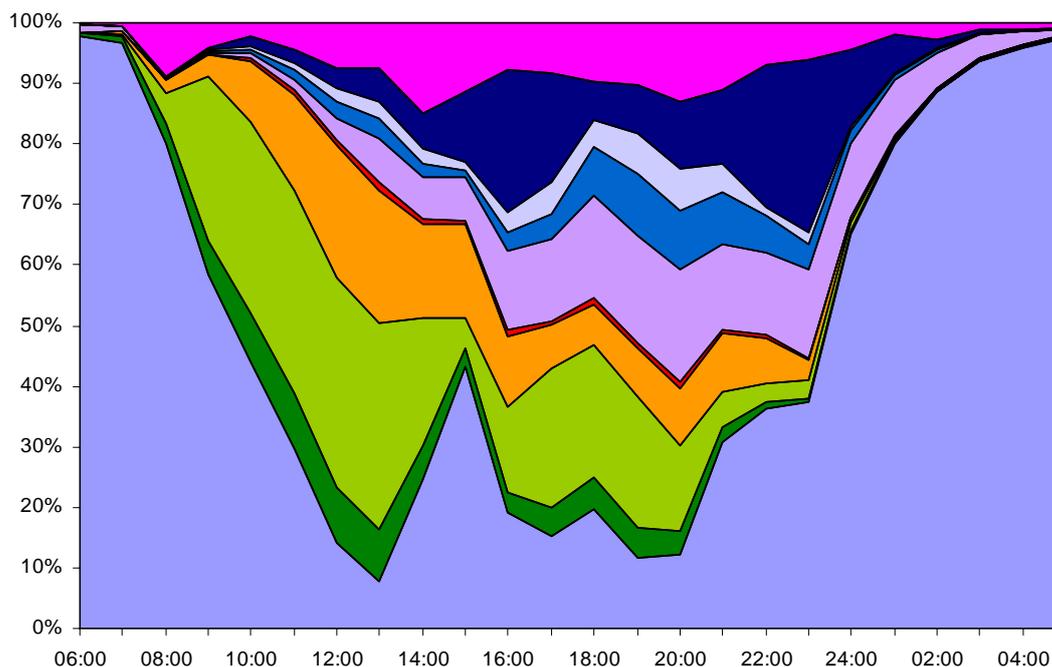
Grafico 2.10



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Los gráficos 2.11 y 2.12 relativos a los ritmos de actividad diarios en los menores de 25 años, muestran una vez más que las diferencias más importantes entre las jóvenes y los jóvenes con respecto al uso del tiempo se establecen en el capítulo hogar y familia. A diferencia de las mujeres mayores de 25 años que realizan la mayor parte de las tareas familiares domésticas por la tarde una vez finalizada la jornada laboral en el mercado, las jóvenes concentran su carga doméstica por las mañanas pues no deben conciliar este trabajo no remunerado con el remunerado.

Grafico 2.11: Ritmos de actividad de mujeres menores de 25 años



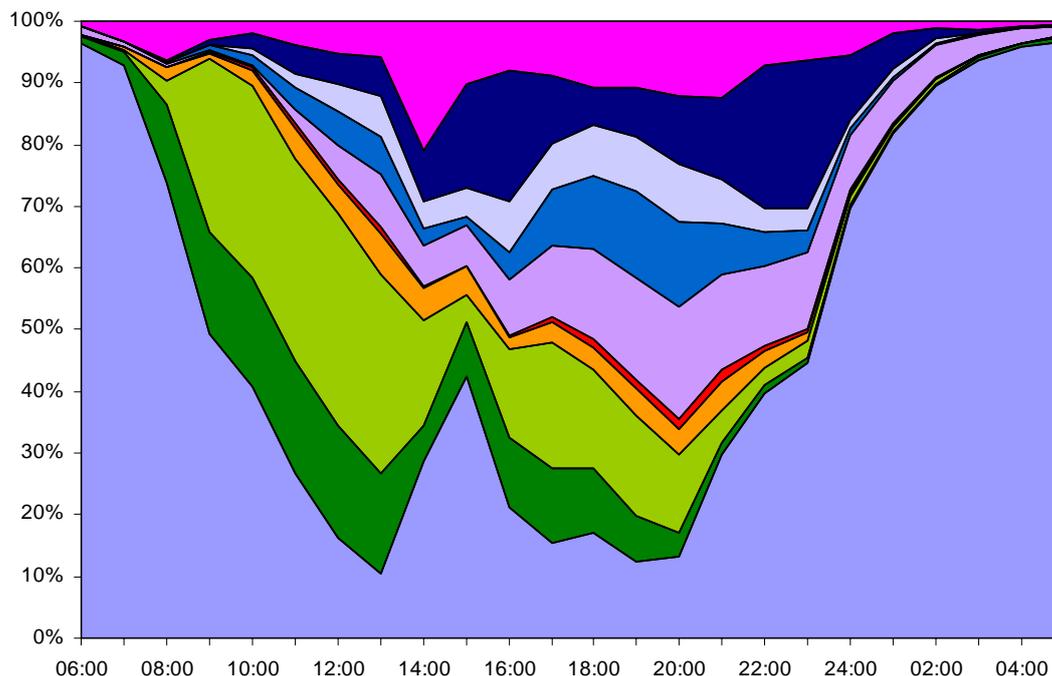
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

- 0 Cuidados personales
  - 1 Trabajo
  - 2 Estudios
  - 3 Hogar y familia
  - 4 Trabajo voluntario
- 5 Vida social y diversión
  - 6 Deportes y actividades al aire libre
  - 7 Aficiones y juegos
  - 8 Medios de comunicación
  - 9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado

Mientras que las jóvenes dedican la mayor parte de la tarde a estudios y tareas domésticas, los hombres jóvenes dedican más tiempo a las aficiones y juegos y a los deportes y actividades al aire libre.



Grafico 2.12: Ritmos de actividad de hombres menores de 25 años



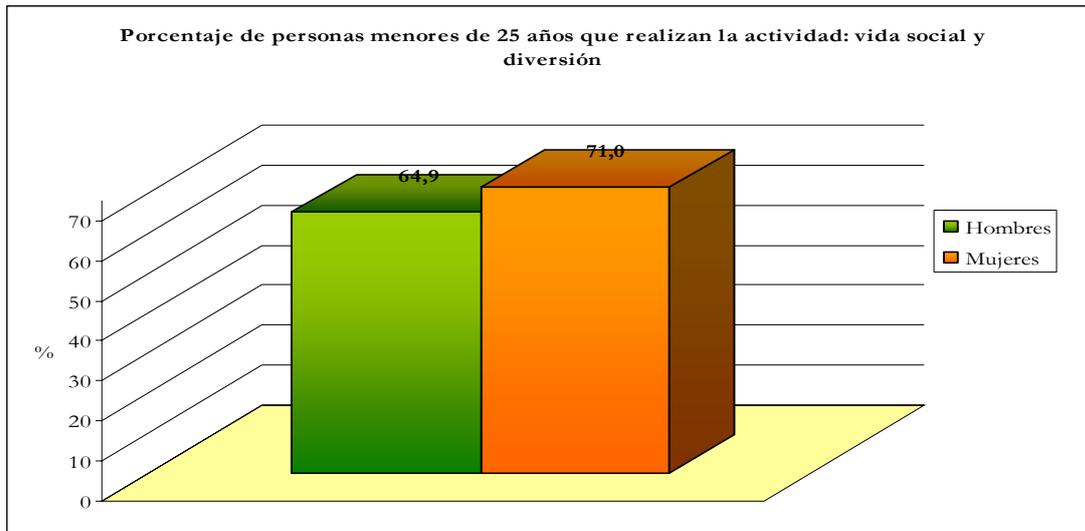
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

- |                       |   |
|-----------------------|---|
| 0 Cuidados personales | 5 Vida social y diversión                       |
| 1 Trabajo             | 6 Deportes y actividades al aire libre          |
| 2 Estudios            | 7 Aficiones y juegos                            |
| 3 Hogar y familia     | 8 Medios de comunicación                        |
| 4 Trabajo voluntario  | 9 Trayectos y empleo del tiempo no especificado |

Las mujeres jóvenes disponen de menos tiempo libre que sus coetáneos –y por tanto, menos capacidades-, 8 horas y media diarias frente a 9 horas y 23 minutos de los hombres debido a la mayor carga de trabajo familiar doméstico incluyendo ayudas a otros hogares. Aparte de esta mayor limitación de las mujeres desde tan jóvenes, analizamos a qué dedican este tiempo libre.

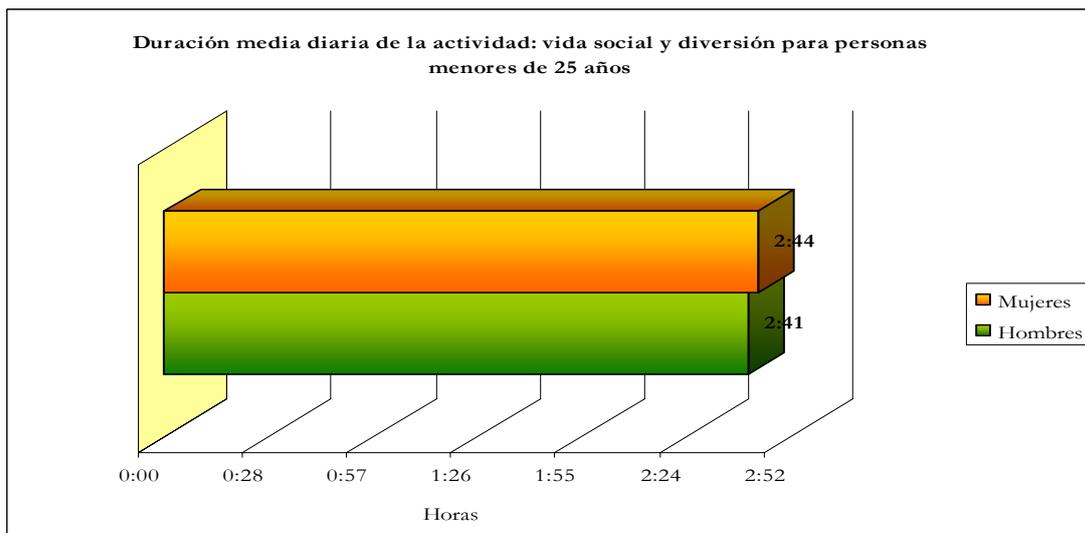
En primer lugar, más mujeres jóvenes que hombres dedican un tiempo diario a la vida social y también le dedican 3 minutos diarios más que los hombres. Pero estas diferencias son mínimas en comparación con otras actividades de ocio y podrían estar implicando distintas formas de llamar a actividades iguales o similares. Lo importante es que de forma agregada gozan de menos tiempo de ocio.

**Grafico 2.13: Porcentajes de participación en vida social y diversión de menores de 25 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

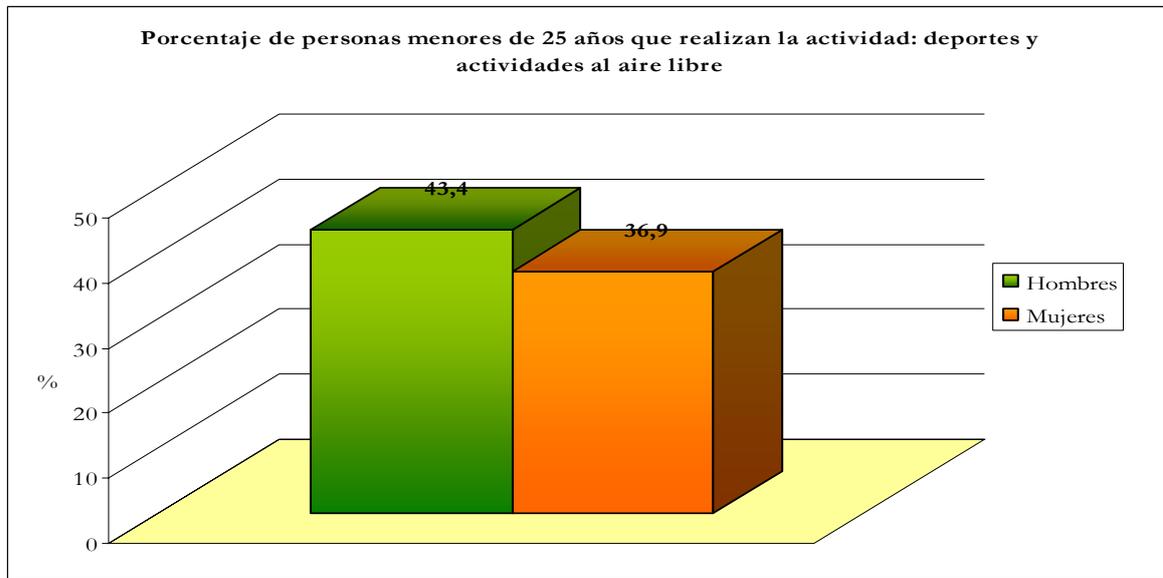
**Grafico 2.14: Tiempo medio de participación dedicado a vida social y diversión de menores de 25 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

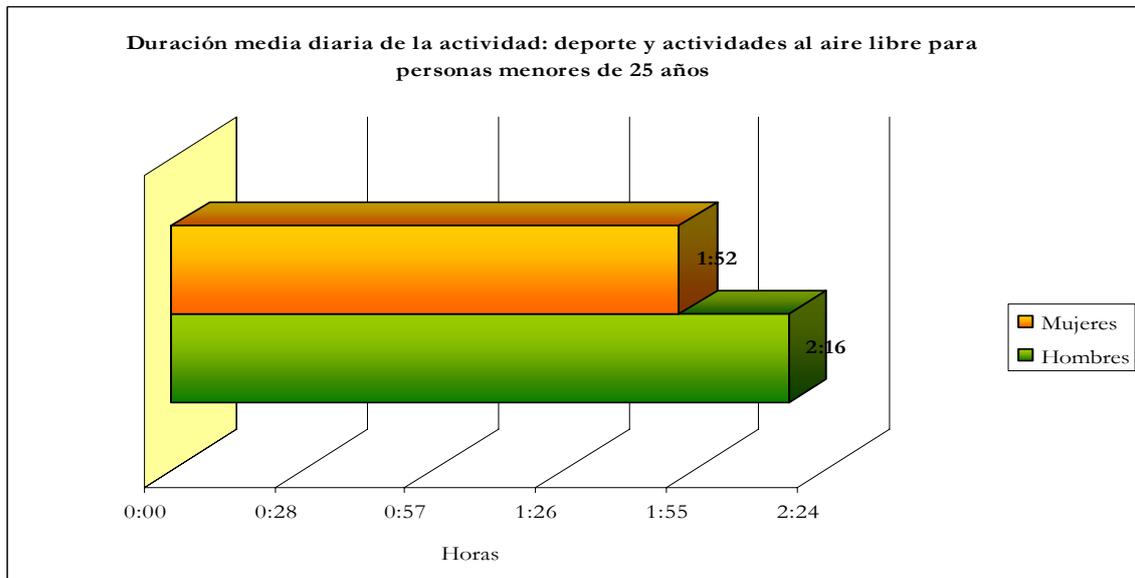
Donde se aprecia una importante divergencia de género es en el tiempo dedicado a deportes y actividades al aire libre. Aunque los porcentajes de participación no son tan dispares como en generaciones anteriores, sólo hay un 6,5% de diferencia, sí la hay en los tiempos, 24 minutos diarios más por parte de los hombres jóvenes.

Grafico 2.15: Porcentajes de participación en deportes y actividades al aire libre de menores de 25 años



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

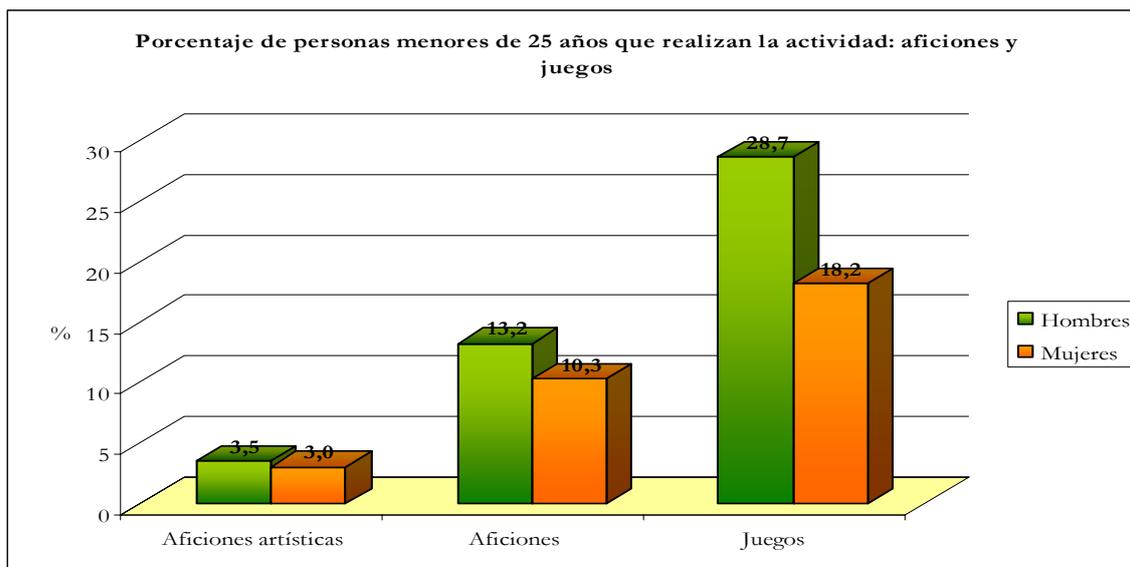
Grafico 2.16: Tiempo medio de participación dedicado a deportes y actividades al aire libre de menores de 25 años



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Y, sobre todo, las discrepancias más importantes por género en el tiempo libre se encuentran en el juego. Un 10,5% más de hombres entre 10 y 25 años que de mujeres juegan diariamente. Las diferencias en las aficiones son menores en cuanto a porcentajes de participación pero no en tiempos diarios.

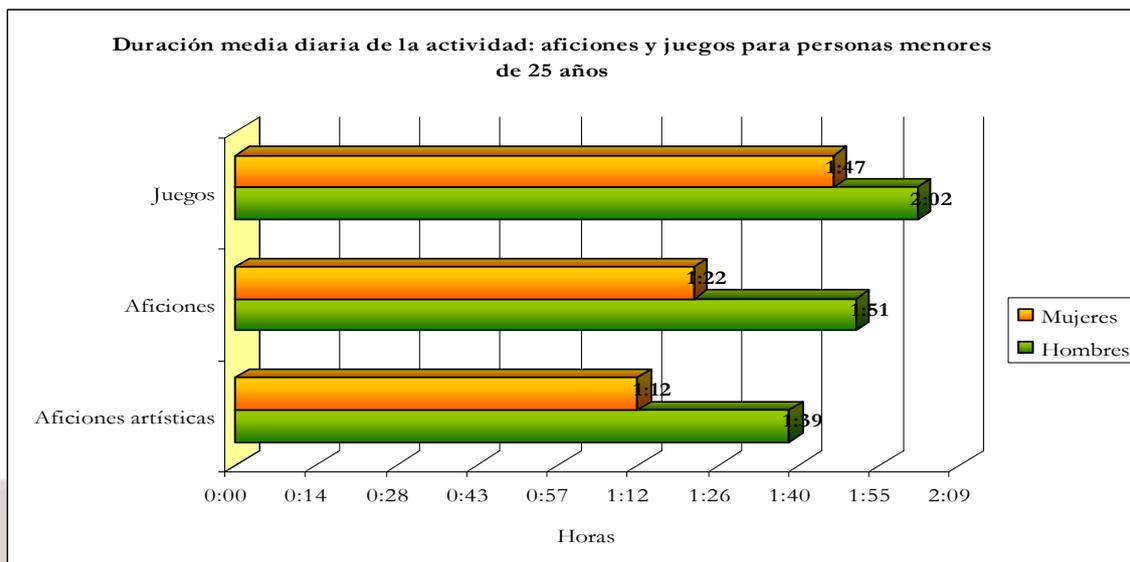
Grafico 2.17: Porcentajes de participación en aficiones y juegos de menores de 25 años



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Los hombres jóvenes pasan 15 minutos más al día que las jóvenes jugando, 27 minutos más en aficiones artísticas y 29 minutos más en el resto de aficiones, incluyendo dentro de estas últimas las actividades informáticas. Estas diferencias amplían las capacidades, las oportunidades de los jóvenes andaluces frente a las de las jóvenes.

Grafico 2.18: Tiempo medio de participación dedicado a aficiones y juegos de menores de 25 años

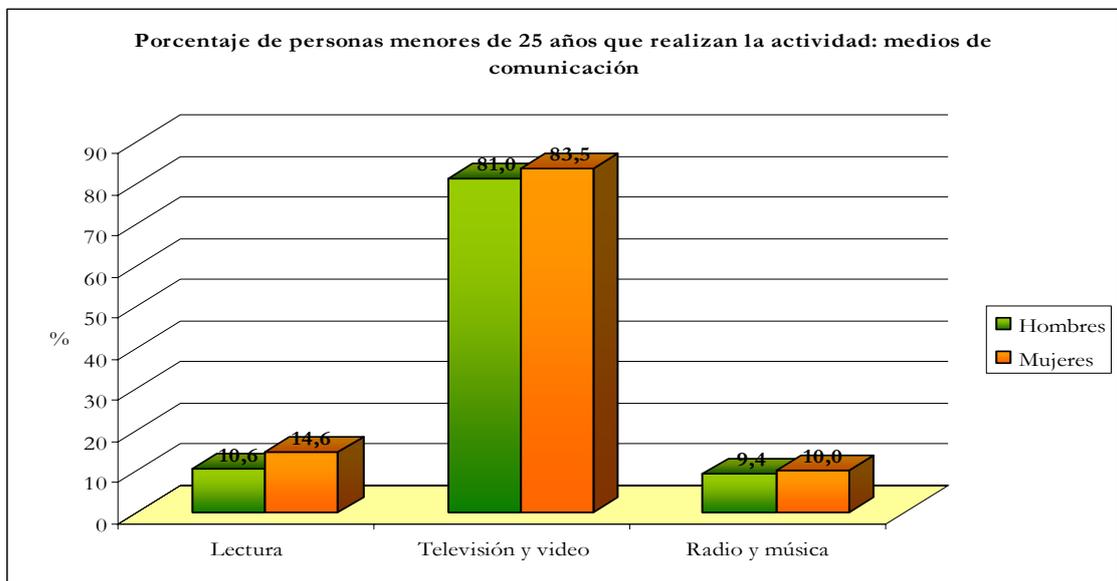


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Los porcentajes y tiempos dedicados a medios de comunicación son muy similares por género, con un porcentaje ligeramente superior por parte de las mujeres en cuanto a

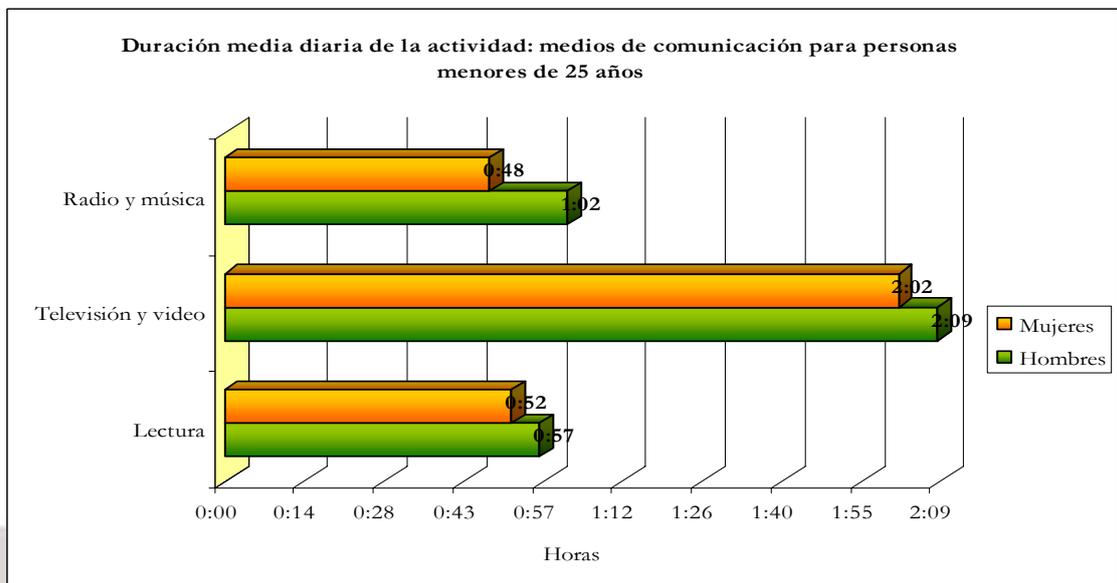
participación y superiores para los hombres en cuanto a tiempo diario, lo cual es consecuente con una mayor disponibilidad de tiempo libre.

**Grafico 2.19: Porcentajes de participación en medios de comunicación de menores de 25 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

**Grafico 2.20: Tiempo medio de participación dedicado a medios de comunicación de menores de 25 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

En conclusión, a pesar de las edades tan tempranas de la población que estamos estudiando, andaluces de 10 a 25 años, se aprecian ya importantes diferencias en los

porcentajes y tiempos dedicados a algunas actividades, especialmente al trabajo, incluyendo el trabajo remunerado y el no remunerado. En esta etapa de la vida en la que la mayoría todavía no han formado su propia unidad familiar, las mujeres y hombres ya se especializan en el tipo de trabajo que corresponde a su género según los roles establecidos.

Si dividimos el tiempo medio social<sup>30</sup> que dedican los hombres jóvenes de 10 a 25 años al trabajo familiar doméstico por el tiempo medio social en el trabajo remunerado obtenemos que el trabajo de los jóvenes en la economía doméstica del cuidado representa sólo el 29% de lo que dedican al trabajo remunerado. Por el contrario, las mujeres jóvenes dedican 2,78 veces más al trabajo familiar doméstico que al remunerado. Y, por tanto, el indicador de desigualdad en el tiempo de trabajo global de mujeres y hombres menores de 25 es de 0,10, el mismo que tendrá luego la población adulta. Es decir, a pesar de los avances en la consecución de la plena igualdad de género, las nuevas generaciones de mujeres y hombres en Andalucía continuarán perpetuando los roles de mujeres cuidadoras y hombres sustentadores económicos de las familias, a no ser que los cambios en la legislación y la mejora de las condiciones en el mercado de trabajo para las mujeres logren invertir esta tendencia.

Con lo cual, antes incluso de que alcancen la etapa del ciclo vital en la que se encontrarán con los mayores problemas de conciliación de su vida laboral con la vida personal al encabezar una familia con hijos (la edad media de las mujeres andaluzas cuando tienen el primer hijo es de 30 años) ya encontramos diferencias sustanciosas entre las mujeres y hombres fundamentadas en los roles aprendidos a edades muy tempranas y que afectarán las decisiones vitales que tomen, incluyendo su acceso al mercado de trabajo, y las oportunidades de que dispondrán para desarrollarse personal y profesionalmente. Esto está provocando, por ejemplo, que en Andalucía cuando un hombre pasa a vivir en pareja reduce su tiempo dedicado a las tareas del hogar mientras que las mujeres lo deben aumentar considerablemente.

Hasta ahora hemos estudiado toda la población de 10 a 25 años. Vamos a dividirla en dos grandes grupos cuyos usos del tiempo varían debido a la edad y a las posibilidades de entrar en el mercado laboral. Así, dividimos a la población en jóvenes de 10 a 17 años y jóvenes de 18 a 25 años para analizar los cambios en la distribución del tiempo diario y la distinta entrada en el mercado de trabajo remunerado y descubrir en qué etapa de la adolescencia y

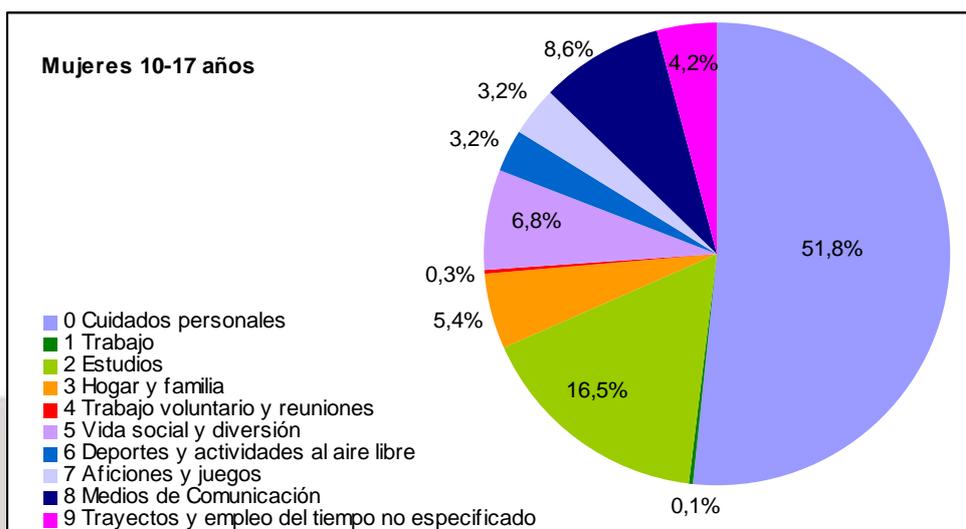
---

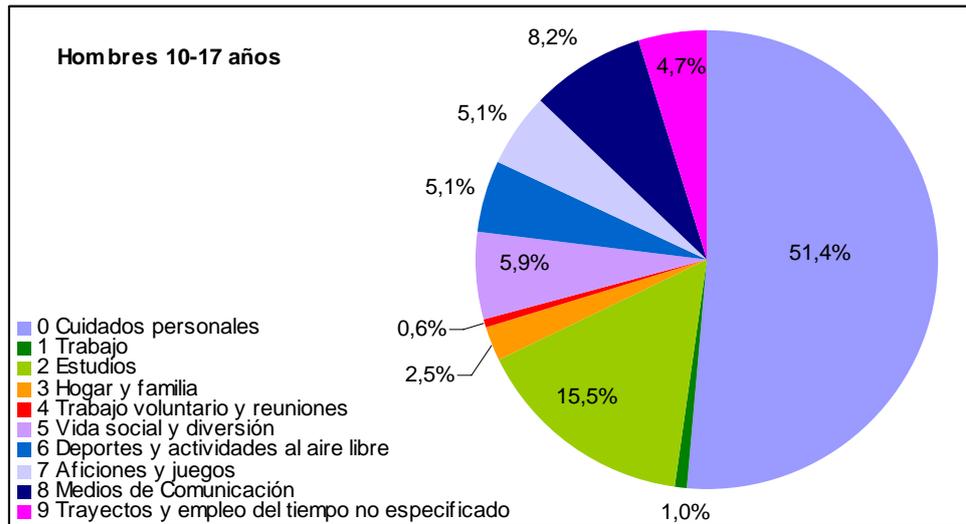
30. El tiempo medio social indica la media de tiempo diario dedicado a cada actividad de todos los elementos de la muestra estudiada. A diferencia del tiempo medio por participante que tiene sólo en cuenta aquellos elementos de la muestra que declaran realizar esa actividad. Por tanto el tiempo medio social es una medida más representativa de lo que hace la población estudiada en general.

juventud empiezan a darse las grandes diferencias en los usos del tiempo entre mujeres y hombres que continuarán a lo largo de su vida.

En el gráfico 2.21 se muestra cómo distribuyen la población de 10 a 17 años su tiempo diario en las distintas actividades. Podemos ver que los jóvenes de 10 a 17 años, tanto mujeres como hombres, dedican la mitad de su tiempo a cuidados personales (dormir, comer, aseo), alrededor de un 16% a los estudios, un 8,4% a medios de comunicación y un 4,4% a desplazamientos. Donde apreciamos diferencias en el tiempo entre mujeres y hombres es en el tiempo dedicado al trabajo familiar doméstico: las jóvenes de 10 a 17 años dedican más del doble de tiempo que los jóvenes. En estas edades tan tempranas, esta diferente asignación del tiempo dedicado a trabajo familiar doméstico tiene que ser debida más a las demandas y expectativas de la familia respecto a lo que debe hacer cada sexo que a una opción voluntaria por parte de los propios sujetos. Por tanto, no estaríamos ante elecciones completamente libres sino tal y como dice en enfoque de las capacidades delimitadas por la sociabilización y los valores sociales. En deportes y actividades al aire libre y aficiones y juegos, son los hombres los que pasan casi el doble de tiempo que las mujeres realizando estas actividades. En esta etapa, el tiempo dedicado al trabajo remunerado es mínimo, aunque sí se aprecia ya que más hombres que mujeres se incorporan al mercado de trabajo a los 16 años mientras que las mujeres continúan estudiando.

**Gráfico 2.21: Distribución del tiempo medio social de jóvenes de 10 a 17 años**



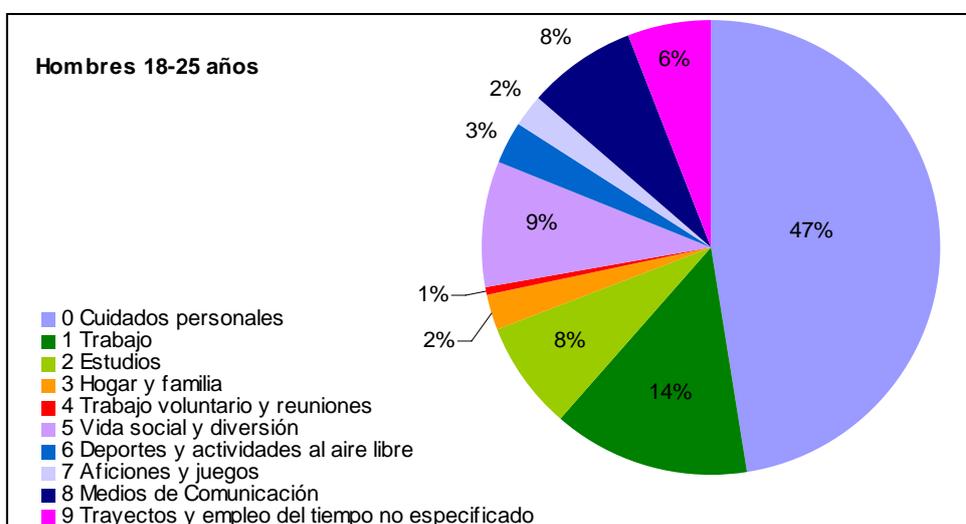
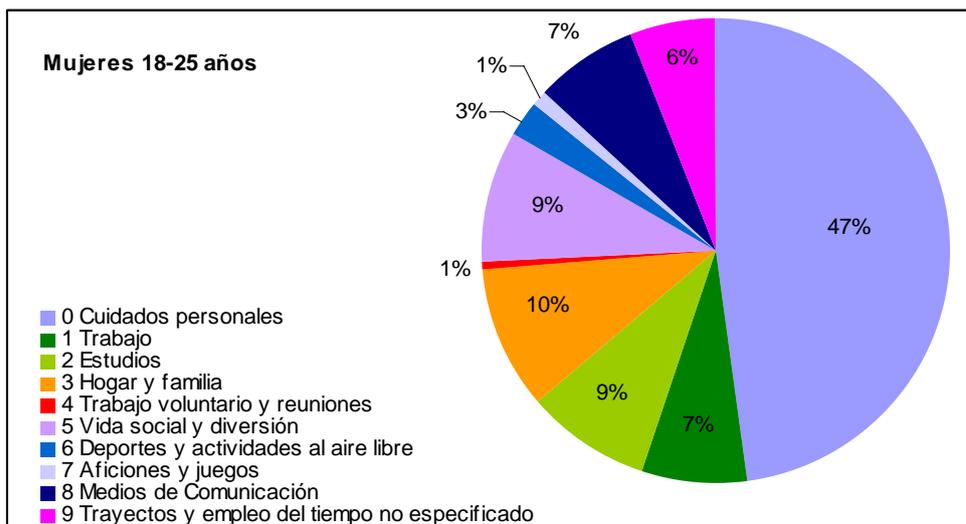


Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Cuando alcanzan los 18 años, aumentan los jóvenes que se incorporan al mercado laboral, debiendo disminuir su tiempo libre dedicado a actividades de ocio. Pero continúa la diferencia entre las jóvenes y los jóvenes en el trabajo remunerado, siendo ahora del doble. Esta diferencia no se explica por la mayor continuidad de las mujeres en los estudios, pues sólo le dedican un 1% más del tiempo sino por el tiempo dedicado al trabajo familiar doméstico. En este tramo de edad, las mujeres realizan 5 veces más tareas del hogar que los hombres, al disminuir el tiempo de los hombres y duplicarse el de las mujeres respecto al grupo de edad de los 10 a los 17 años. Por tanto, comprobamos que ya en la niñez y adolescencia empezaban las diferencias en las tareas asignadas a cada género, y es ahora cuando divergen considerablemente, consolidando los distintos usos del tiempo en la economía del cuidado que tendrán mujeres y hombres a lo largo de su vida como si hubiera un diseño previo de lo que debieran ser en su edad adulta los jóvenes y las jóvenes, los hombres y las mujeres.

**Grafico 2.22: Distribución del tiempo medio social de jóvenes de 18 a 25 años**





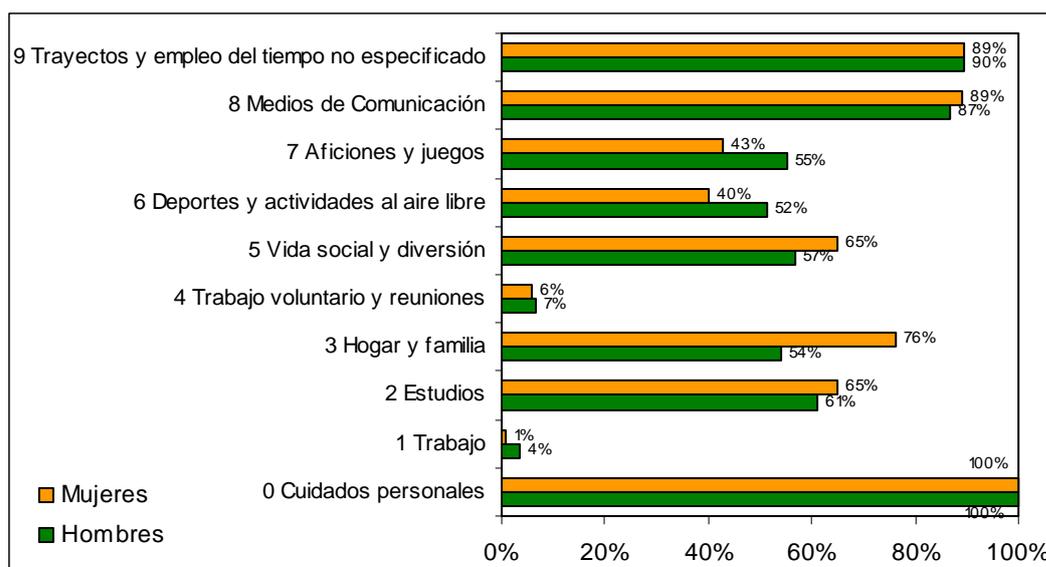
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

En el resto de actividades los porcentajes son similares e incluso se parecen más las mujeres y hombres de esta edad que los de 10 a 17 años, al reducirse las diferencias en el TMS dedicado a deportes, aficiones o vida social.

Profundizamos ahora en los usos del tiempo de los dos grupos de edad a través del análisis de los porcentajes de participación y tiempos medios de participación de mujeres y hombres jóvenes en Andalucía.

En cuanto a su participación, las jóvenes de 10 a 17 años son más numerosas que los hombres en las actividades de estudios, hogar y familia, vida social y diversión y medios de comunicación. Ya en estas edades, en las que casi ninguno tiene un empleo, encontramos la mayor desigualdad entre géneros en su participación en el trabajo familiar doméstico.

**Grafico 2.23: Participación en las diferentes actividades por jóvenes de 10 a 17 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Conforme los adolescentes van haciéndose mayores, cambian su participación y tiempo en las diferentes actividades, tendiendo en algunas de ellas hacia la igualdad entre géneros y en otras hacia una mayor divergencia. Así, en el grupo de 18 a 25 años, las jóvenes siguen participando más en:

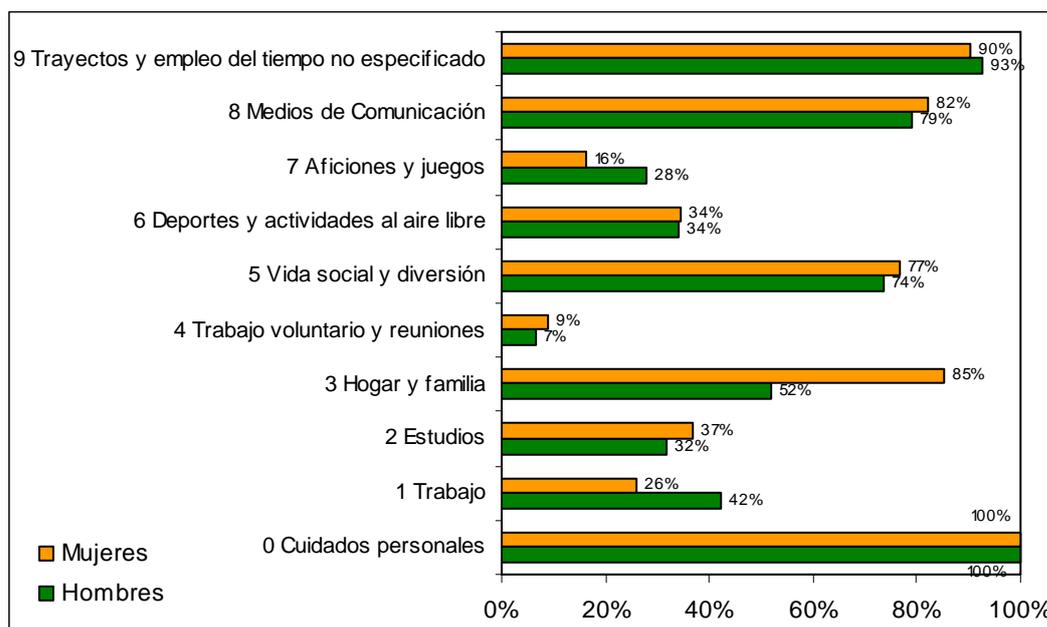
- los estudios, aumentando un poco más la desigualdad entre géneros;
- el trabajo familiar doméstico, elevando su participación en nueve puntos mientras que los hombres jóvenes la reducen en un punto, incrementándose por tanto la diferencia;
- el trabajo voluntario y reuniones se cambia la participación y ahora son ellas más numerosas que los hombres;
- vida social y diversión, aunque disminuye la diferencia;
- medios de comunicación, a pesar de que disminuyen ambos su participación continua la diferencia entre ambos.

Respecto a las actividades en las que la participación de los hombres jóvenes de a 17 años era superior:

- trabajo remunerado, se elevan considerablemente los porcentajes tanto de hombres como de mujeres al cumplir los 18 años, y disminuye considerablemente la desigualdad de género a pesar de que sigue habiendo 16 puntos de diferencia;

- trabajo voluntario y reuniones, cambia la participación y ahora son ellas más numerosas que los hombres;
- deportes y actividades al aire libre, disminuyen ambos los porcentajes de participación hasta alcanzar la igualdad en un 34%;
- aficiones y juegos, se reducen la mitad en el caso de los hombres y en más de la mitad en el de las jóvenes, incrementándose la desigualdad de género.

**Grafico 2.24: Participación en las diferentes actividades por jóvenes de 18 a 25 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

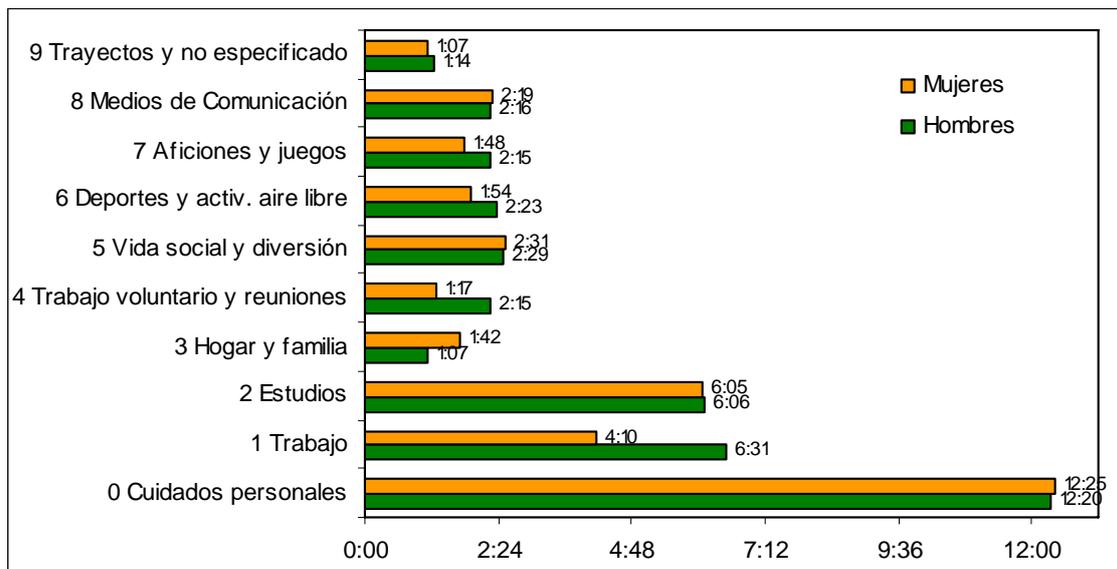
Respecto a l tiempo medio de participación en las diferentes actividades los jóvenes de 10 a 17 años, disponen de mucho tiempo libre, dedicando tanto ellas como ellos un poco más de la mitad del día a cuidados personales, 2 horas y media a vida social y diversión, y aproximadamente dos horas y cuarto a medios de comunicación y una hora y poco a trayectos. También se asemejan en el tiempo dedicado a los estudios, unas seis horas diarias.

En el resto de actividades apreciamos ya importantes diferencias en el tiempo empleado:

- Los chicos trabajan en el mercado una media de 6 horas y media frente a sólo cuatro horas y diez de las mujeres, lo que muestra una predominancia de trabajos a tiempo parcial en las mujeres, no debidas en este caso a la conciliación de la vida laboral y familiar.

- Las chicas dedican 35 minutos más cada día al trabajo familiar doméstico.
- Aunque su participación es inferior, los hombres dedican casi una hora más al trabajo voluntario y las reuniones.
- Los chicos dedican también media hora más a los deportes y actividades al aire libre y a las aficiones y juegos.

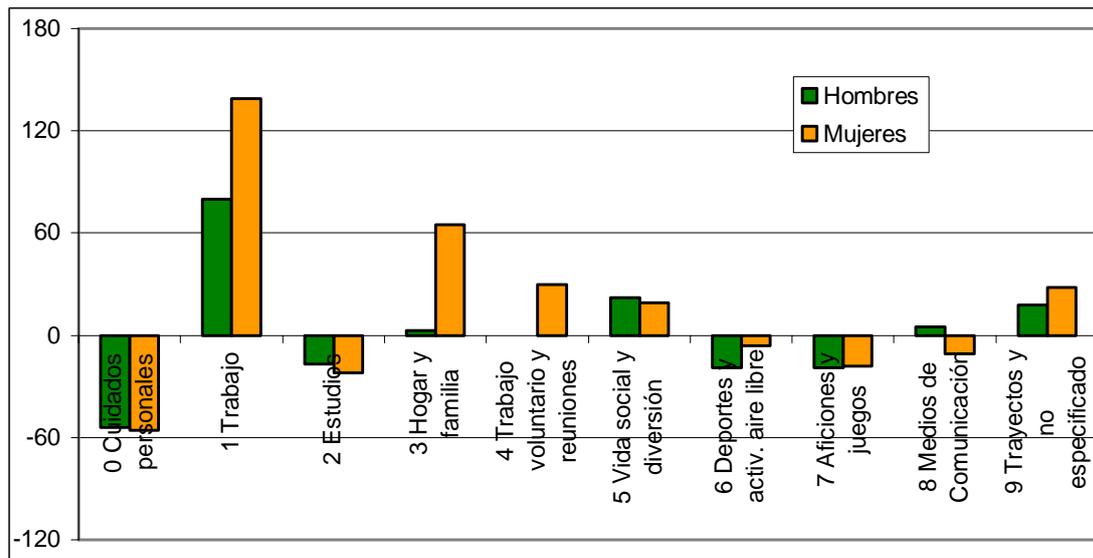
**Grafico 2.25: Tiempo medio de participación en las diferentes actividades por jóvenes de 10 a 17 años**



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Cuando alcanzan la mayoría de edad, sus usos del tiempo varían al incorporarse al mercado de trabajo. Las mujeres aumentan sobre todo su tiempo dedicado al trabajo: al remunerado, al familiar doméstico y al voluntario. Los hombres aumentan su tiempo dedicado al trabajo remunerado pero no al resto. El tiempo dedicado a trayectos también aumenta al tener empleo y más autonomía. Al incrementar el tiempo de trabajo disminuyen en casi una hora el dedicado a los cuidados personales. Su tiempo y forma de ocio también cambia. Tanto las jóvenes como los jóvenes disminuyen el tiempo dedicado a aficiones y juegos y deportes para emplearlo en vida social y actividades de diversión.

Grafico 2.26: Variaciones en los usos del tiempo entre jóvenes de 10 a 17 años y jóvenes de 18 a 25 años (unidades: minutos)



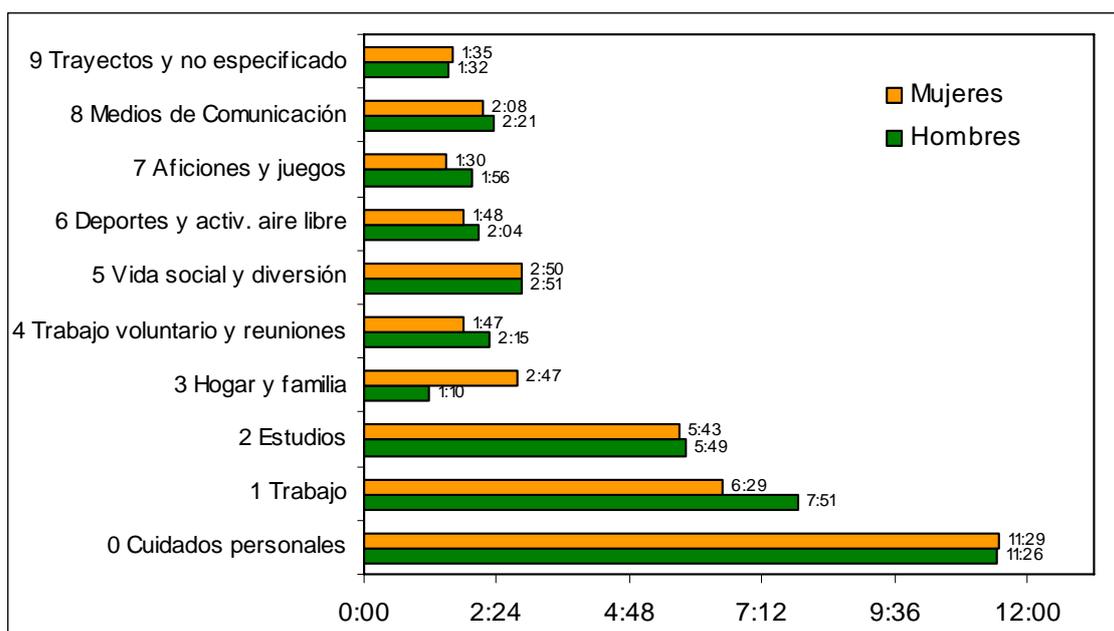
Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

Las mujeres y hombres de 18 a 25 años se parecen más en sus usos del tiempo que los menores, excepto por una actividad, el trabajo familiar doméstico, en la que sigue aumentando la diferencia que había cuando eran menores y que perdurará a lo largo de su vida a no ser que se aceleren las mejoras en la corresponsabilidad de los hombres. En esta edad alcanza ya la hora y 37 minutos diarios.

En estas generaciones jóvenes andaluzas el tiempo y porcentaje dedicado a deportes y actividades al aire libre es muy parecido entre los dos sexos, será más adelante, cuando las mujeres deban reducir esta actividad para dedicarlo a la economía del cuidado.

En cuanto al trabajo remunerado, las diferencias entre sexos han disminuido, ya no hay tantos contratos por horas o a tiempo parcial entre las mujeres, siendo habitual la jornada a tiempo completo. Si bien los hombres dedican casi una hora y media más diaria.

Grafico 2.27: Tiempo medio de participación en las diferentes actividades por jóvenes de 18 a 25 años



Fuente: Encuesta de Empleo del Tiempo, 2002-03 (IEA).

En definitiva, observamos ya desde edades muy tempranas como las jóvenes asumen voluntaria o involuntariamente el trabajo familiar doméstico como parte de las tareas de su género mientras que los chicos jóvenes no lo hacen. Lo que repercute, no en el tiempo de estudio pues las jóvenes no lo reducen, sino en la inferior incorporación al mercado laboral y en el menor desarrollo de otras actividades, como el tiempo dedicado a las aficiones y a los deportes.

Por tanto, para erradicar las desigualdades de género existentes se debe hacer un gran esfuerzo no sólo en mejorar la conciliación y la corresponsabilidad entre los adultos que viven en pareja con hijos o adultos dependientes, sino desde un principio, con la inclusión de los valores de igualdad de género y corresponsabilidad en las políticas educativas de enseñanza media y secundaria y en las políticas de sensibilización de la población adulta para que no perpetúen a través de la educación intrafamiliar a sus hijos y nietos las desigualdades de género en cuanto a los trabajos que corresponden a cada género.

También, debido a la influencia de los medios de comunicación en la vida actual (hemos visto que los jóvenes dedican una media de más de 2 horas diarias a ver la TV), sería conveniente que los poderes públicos y privados que diseñan o seleccionan los contenidos de las cadenas televisivas tuvieran en cuenta el fomento de estos valores en los programas.

### 3.- Indicadores de desigualdad

La realización del análisis descriptivo anterior nos muestra, a nivel andaluz, algunas conductas y desigualdades claramente identificables. En este apartado, esperamos avanzar en la constatación de si las diferencias por razón de sexo se producen en los jóvenes antes de su incorporación al mercado laboral o son fruto de la incorporación al mismo, es decir, si se trata de estereotipos previamente establecidos en el proceso de socialización o no, ampliando el ámbito de estudio al conjunto nacional.

#### 3.1. Indicadores de tiempo de estudio, ocio y trabajo doméstico

En este apartado se realizan indicadores relativos al análisis del tiempo que las y los jóvenes dedican a tres actividades especialmente relevantes para el grupo de edad objeto de análisis: los **estudios** (por cuanto suponen su mayor responsabilidad y puede entenderse que constituye un paso previo a su incorporación al mercado laboral); el **trabajo no remunerado** realizado en el hogar y relacionado o no con el cuidado familiar y el **ocio**<sup>31</sup>. Una cuarta variable a estudiar sería el **trabajo remunerado**, sin embargo, pese a que se toma el conjunto de población joven ampliado como población objeto de estudio para considerar también a jóvenes en edad de trabajar (de 16 a 25 años), la muestra carece de representatividad en lo referente a esta tarea, especialmente en el caso de las mujeres ya que en prácticamente ninguna comunidad autónoma se obtiene un tamaño muestral suficiente<sup>32</sup>.

La juventud española dedica la mayor parte de su tiempo (a excepción del tiempo dedicado a cuidados personales donde se incluye dormir, comidas, etc.) a estudiar. De hecho, en todas las regiones españolas se observa que tanto mujeres como hombres menores de 25 años dedican más del 20% de su jornada diaria a estudiar.

---

31. <sup>31</sup> Incluiremos en este segmento tres grupos de actividades definidas en la encuesta como: vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre y aficiones y juegos.

32. <sup>32</sup>A este respecto hay que hacer notar que existen cuatro comunidades autónomas que realizaron un importante esfuerzo ampliando la muestra para sus ámbitos de actuación, mediante la colaboración de sus institutos de estadística regionales (el Instituto de Estadística de Andalucía, el Instituto de Estadística de Cataluña, el Instituto Gallego de Estadística y el Instituto de Estadística de Navarra). Esta clara apuesta por las cuestiones de género queda patente ya que, excepto en Navarra, en el resto de estas regiones sí tendríamos de muestra suficiente para realizar el análisis.

33.

**Tabla 3.1** Porcentaje de tiempo dedicado a estudios sobre el total de tiempo diario por menores de 25 años

	Mujeres	Hombres
Andalucía	24,93%	25,07%
Aragón	27,78%	25,14%
Asturias (Principado de)	23,54%	23,19%
Baleares (Islas)	23,19%	*25,49%
Canarias	23,26%	22,99%
Cantabria	23,40%	24,58%
Castilla León	24,72%	24,31%
Castilla La Mancha	22,08%	23,47%
Cataluña	25,21%	24,44%
Comunidad Valenciana	23,13%	23,06%
Extremadura	23,68%	24,17%
Galicia	23,68%	24,38%
Madrid (Comunidad de)	24,44%	23,68%
Murcia (Región de)	24,44%	23,68%
Navarra (Comunidad Foral de)	23,47%	23,61%
País Vasco	24,65%	26,39%
Rioja (La)	26,39%	26,39%
Ceuta y Melilla	22,43%	21,81%

\* Valor no representativo.

Por su parte, el tiempo dedicado a trabajo no remunerado vuelve a manifestarse como un importante punto de controversia entre mujeres y hombres. En la totalidad de las regiones españolas, las jóvenes menores de 25 años dedican, tanto en términos absolutos como relativos, un mayor porcentaje de tiempo a actividades no remuneradas. Mientras las mujeres dedican de media un 7,9% de su tiempo diario a ellas, los hombres no alcanzan el 5% de media (4,93%). Además, tal y como se ha visto, es mayor el porcentaje de mujeres que lo realizan con respecto a los hombres lo que tiene un importante efecto multiplicador. Se observa, de un lado, que las jóvenes comienzan a dedicar una parte importante de su tiempo diario a realizar tareas en el hogar o cuidado de familiares mientras los hombres de su edad no presentan el mismo comportamiento. De otra parte, se pone de manifiesto que existen importantes diferencias entre regiones pues en algunas de ellas las diferencias existentes por razón de sexo alcanzan cotas bastante elevadas. En este sentido, hay que destacar, que exceptuando Ceuta y Melilla, Andalucía es la que muestra un comportamiento más desigual entre los y las jóvenes.

**Tabla 3.2. Porcentaje de tiempo dedicado a trabajo no remunerado sobre el total de tiempo diario por menores de 25 años**

	Mujeres	Hombres
Andalucía	9,10%	4,72%
Aragón	7,01%	5,69%
Asturias (Principado de)	6,60%	4,58%
Baleares (Islas)	7,22%	4,10%
Canarias	9,44%	5,97%
Cantabria	8,33%	6,46%
Castilla León	7,08%	5,83%
Castilla La Mancha	7,78%	4,44%
Cataluña	7,22%	5,00%
Comunidad Valenciana	7,78%	4,93%
Extremadura	7,64%	5,49%
Galicia	9,03%	6,88%
Madrid (Comunidad de)	6,88%	4,38%
Murcia (Región de)	6,88%	4,38%
Navarra (Comunidad Foral de)	7,50%	4,44%
País Vasco	6,94%	4,17%
Rioja (La)	6,18%	3,75%
Ceuta y Melilla	13,54%	3,54%

La mayor dedicación a actividades no remuneradas por parte de las mujeres tiene además una importante consecuencia: la menor dedicación a actividades de ocio en el caso femenino, patente ya para personas con menos de 25 años y, por tanto, no atribuible a la menor participación en el mercado de trabajo remunerado que se evidencia en la economía española para personas pertenecientes a otros grupos de edad, a pesar de que sea menor entre las jóvenes que entre los jóvenes.

**Tabla 3.3. Porcentaje de tiempo dedicado a ocio sobre el total de tiempo diario por menores de 25 años**

	Mujeres	Hombres
Andalucía	26,18%	29,51%
Aragón	27,85%	31,60%
Asturias (Principado de)	26,60%	29,17%
Baleares (Islas)	*25,13%	*27,12%
Canarias	23,68%	25,90%
Cantabria	26,32%	32,43%
Castilla León	23,13%	27,71%
Castilla La Mancha	24,86%	30,49%
Cataluña	24,10%	29,24%
Comunidad Valenciana	25,56%	28,19%
Extremadura	24,17%	29,24%
Galicia	25,63%	31,60%
Madrid (Comunidad de)	25,49%	28,61%
Murcia (Región de)	25,14%	31,25%
Navarra (Comunidad Foral de)	26,32%	30,14%
País Vasco	*30,14%	*27,15%
Rioja (La)	25,56%	25,76%
Ceuta y Melilla	24,93%	29,44%

\* Valor no representativo.

Estas pinceladas no son más que un esbozo de las diferencias de género existentes también entre los jóvenes. Es por ello por lo que nos interesa profundizar en el análisis de la medida en que se manifiestan estas diferencias de género para cada una de las actividades. Para eso, se construye un indicador para cada una de las variables a estudiar.

La construcción del **indicador de estudios** nos permite establecer un ranking del conjunto de comunidades autónomas en relación a esta variable.

La hipótesis de partida para la elaboración de un indicador sobre las diferencias de género de las/os jóvenes españolas/es en cuanto al nivel de estudios es la consideración de que el hecho de tener una mayor formación es positivo para el conjunto de la sociedad y para las personas consideradas de forma individual, entendiendo que una mayor formación está directamente relacionada con una mayor dedicación diaria al estudio.

Partiendo de lo anterior, el primer paso consistiría en el cálculo del porcentaje de tiempo respecto del total diario, que dedican las mujeres menores de 25 años a estudios, por una parte, y los hombres del mismo grupo de edad, por otra.

Una vez determinado lo anterior, lo que realmente nos interesa es medir la diferencia que existe entre mujeres y hombres. Así, se construye el indicador de estudios como el cociente entre el porcentaje de tiempo dedicado al día a estudios respecto al total de tiempo diario de mujeres y hombres menores de 25 años.

$$IE = \frac{\% \text{ tiempo dedicado a estudios respecto al total diario por mujeres}}{\% \text{ tiempo dedicado a estudios respecto al total diario por hombres (ambos menores de 25 años)}}$$

Un valor del indicador superior a la unidad estaría poniendo de manifiesto que el tiempo que las mujeres menores de 25 años dedican a estudiar en la región de que se trate es superior al de los hombres del mismo grupo de edad en su misma comunidad autónoma.

CCAA	Indicador de estudios
Aragón	1,105
Madrid (Comunidad de)	1,032
Murcia (Región de)	1,032
Cataluña	1,031
Ceuta y Melilla	1,029
Castilla León	1,017
Asturias (Principado de)	1,015
Canarias	1,012
Comunidad Valenciana	1,003
Rioja (La)	1,000
Andalucía	0,994
Navarra (Comunidad Foral de)	0,994
Extremadura	0,980
Galicia	0,972
Cantabria	0,952
Castilla La Mancha	0,941
País Vasco	0,934
Baleares (Islas)	*

\* Valor no representativo

Se puede observar cómo en más de la mitad de las regiones españolas el indicador es mayor que 1, mientras que en Andalucía está ligeramente por debajo del 1, lo cual contrasta con el índice de feminidad y de idoneidad existentes en Andalucía y comentados en la introducción de este informe.

De forma análoga al indicador anterior se construye el **indicador de trabajo no remunerado**. En este caso, estamos interesadas en analizar cómo se encuentran las/os jóvenes de las distintas comunidades autónomas en relación a las tareas relacionadas con el hogar y el cuidado de la familia ya que entendemos que, en gran medida, los roles desempeñados por los adultos, en cuyo comportamiento se constata que las mujeres tienen una mayor carga de trabajo, especialmente motivada por su mayor dedicación al trabajo no remunerado, estaría estrechamente vinculado con comportamientos aprendidos y estereotipos adoptados desde pequeños.

En este sentido, tras el cálculo previo del porcentaje de tiempo respecto del total diario, dedicado por las mujeres y los hombres menores de 25 años a trabajo no remunerado, se construiría el indicador para medir el diferente comportamiento por razón de sexo existente. Así, se construye el indicador de trabajo no remunerado como el cociente entre el porcentaje de tiempo dedicado al día a trabajo no remunerado respecto al total de tiempo diario de mujeres y hombres menores de 25 años.

$$\text{ITNR} = \frac{\% \text{ tiempo dedicado a trabajo no remunerado respecto al total diario por mujeres}}{\% \text{ tiempo dedicado a trabajo no remunerado respecto al total diario por hombres (ambos menores de 25 años)}}$$

En este caso, un indicador mayor que la unidad mostraría que las jóvenes estarían dedicando más tiempo a la actividad que ellos, siendo tanto mayor la diferencia cuanto mayor fuese el indicador obtenido.



CCAA	Indicador de trabajo no remunerado
Castilla León	1,214
Aragón	1,232
Cantabria	1,290
Galicia	1,313
Extremadura	1,392
Asturias (Principado de)	1,439
Cataluña	1,444
Madrid (Comunidad de)	1,571
Murcia (Región de)	1,571
Comunidad Valenciana	1,577
Canarias	1,581
Rioja (La)	1,648
País Vasco	1,667
Navarra (Comunidad Foral de)	1,688
Castilla La Mancha	1,750
Baleares (Islas)	1,763
Andalucía	1,926
Ceuta y Melilla	3,824

El primer rasgo característico es que en todas las comunidades autónomas se repite el mismo comportamiento, nada esperanzador desde el punto de vista de género, pues queda patente que las mujeres, ya desde pequeñas, siguen encargándose de las tareas domésticas en mayor proporción que los hombres. Además, la magnitud del indicador pone de manifiesto que esta diferencias adquiere, en algunas regiones, cotas muy elevadas, como es el caso de Andalucía.

Merece la pena destacar el caso de Ceuta y Melilla, en ellas, el indicador está mostrando una fuerte desigualdad de género, muy superior a la existente en el resto de regiones, de lo que se desprende que en estas ciudades, la desigualdad de género es aún mayor que en el resto de regiones españolas, lo que corrobora la importancia de las pautas culturales, de la imitación del comportamiento de las generaciones previas y de la ausencia de alternativas.

Por último, el **indicador de ocio** serviría para analizar cómo se encuentran las/os jóvenes de las distintas comunidades autónomas en relación a las actividades de ocio: vida social y diversión, deportes y actividades al aire libre y aficiones y juegos. Como se ha señalado, las

mujeres presentan una mayor dedicación a tareas no remuneradas, lo que se traduce, necesariamente, en una menor dedicación a actividades lúdicas.

Igual que en casos anteriores, tras el cálculo previo del porcentaje de tiempo respecto del total diario, dedicado por las mujeres y los hombres menores de 25 años a actividades relacionadas con el ocio, se construiría el indicador. Sería, por tanto, el cociente entre el porcentaje de tiempo dedicado al día a ocio respecto al total de tiempo diario de mujeres y hombres menores de 25 años.

$$IO = \frac{\% \text{ tiempo dedicado a ocio respecto al total diario por mujeres}}{\% \text{ tiempo dedicado a ocio respecto al total diario por hombres (ambos menores de 25 años)}}$$

De forma análoga a los anteriores, un indicador mayor que la unidad mostraría que las mujeres menores de 25 años estarían dedicando más tiempo a ocio que los hombres de su mismo grupo de edad, siendo tanto mayor la diferencia cuanto mayor fuese el indicador obtenido.

<b>Tabla 3.6. Indicador de ocio por comunidades autónomas</b>	
<b>CCAA</b>	<b>Indicador de ocio</b>
Rioja (La)	0,99
Canarias	0,91
Asturias (Principado de)	0,91
Comunidad Valenciana	0,91
País Vasco	*0,9
Madrid (Comunidad de)	0,89
Baleares (Islas)	*0,89
<b>Andalucía</b>	<b>0,89</b>
Aragón	0,88
Navarra (Comunidad Foral de)	0,87
Ceuta y Melilla	0,85
Castilla León	0,83
Extremadura	0,83
Cataluña	0,82
Castilla La Mancha	0,82
Cantabria	0,81
Galicia	0,81
Murcia (Región de)	0,80

A diferencia de la variable anterior, el indicador de ocio es inferior a la unidad en todas las regiones españolas, es decir, las jóvenes andaluzas dedican menos tiempo a ocio que los hombres de su edad independientemente de la región analizada. Por tanto, nos encontramos con un problema similar al observado para el conjunto de la sociedad adulta, la menor dedicación masculina a actividades relacionadas con el hogar y la familia se traducen directamente en una mayor dedicación a actividades relacionadas con sus hobbies y preferencias personales de ocio. En sentido inverso, la mayor dedicación femenina al hogar y a la familia se produce necesariamente en detrimento de su tiempo libre, viéndose afectada directamente, en consecuencia, su faceta lúdica. Estaríamos ante un comportamiento cultural, un rol aprendido. Esto se traduce en menores capacidades de las jóvenes, no sólo con respecto al ocio y la creatividad sino también en su disponibilidad de ofertar su trabajo libremente, lo que además estaría engordando los estereotipos que alimentan la discriminación estadística.

La construcción de estos indicadores, nos permite avanzar en la construcción de un indicador sintético que nos acerca a las diferencias en la generación y disfrute del bienestar por género

### **3.2. Indicador sintético de desigualdad de género por comunidades autónomas**

La medición del bienestar ha constituido el objeto de numerosos estudios a lo largo de la historia. Si bien la componente de ingresos ha sido la más considerada en la mayor parte de la literatura existente (PIB), especialmente desde principios de los años noventa, con la creación del Índice de Desarrollo Humano (IDH) por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), empiezan a considerarse otras variables igualmente importantes en este sentido, como son el estado de salud y el nivel educativo de los individuos.

La introducción de la perspectiva de género es algo posterior, en 1995, tras la cumbre de Beijing, comienza a elaborarse de forma conjunta al anterior el más importante de los indicadores con vocación de medir la disparidad existente en los niveles de bienestar de mujeres y hombres, el Indicador de Desarrollo con Perspectiva de Género (Gender-related Development Index: GDI).

Dichos indicadores no están exentos de problemas. Por un lado, la disponibilidad de datos relativos al género es muy limitada, lo que deja fuera del alcance de los analistas la posibilidad de considerar aspectos que serían especialmente relevantes. De otro lado, existen problemas con la forma de construir el indicador en sí: componentes, pesos, etc. (Ravallion and Bidani, 1997; Kelley, 1991; Srinivasan, 1994).

Los estudios más recientes, además de señalar las limitaciones del indicador de la ONU, centran su atención en proponer alternativas capaces de solventar sus carencias. La mayor parte de los autores proponen modificaciones relativas a los pesos de las componentes (Bardhan y Klasen, 1999), a la sustitución de la componente de ingresos por otras relativas, por ejemplo, al tiempo de trabajo (Floro, 1997; Dijkstra y Hanmer, 2000), a la utilización de métodos de medición de desigualdad alternativos (Hicks, 1997), etc.

La propuesta que presentamos a continuación tiene, pues, una triple vertiente: de un lado, se trata de incorporar nuevas variables a la medición tradicional del bienestar, relacionadas con el uso del tiempo; de otra, incluir la perspectiva de género y, finalmente, centrarnos en un estrato de población especialmente relevante y delicado por sus particularidades: población menor de 25 años.

Para ello presentamos una metodología de análisis que permite evaluar desigualdades inter-regionales en términos de género, estableciendo un ranking de zonas de menor a mayor desigualdad.

La elaboración de indicadores sintéticos se ha convertido en los últimos años en una de las técnicas más utilizadas para la comparación regional, entendiendo que el bienestar, en términos de igualdad, es un concepto multidimensional que supera el ámbito puramente económico. En nuestro trabajo nos planteamos la utilización de una técnica novedosa para la construcción de este indicador, el Análisis Envolvente de Datos (Data Envelopment Analysis -DEA-), que si bien en sus orígenes (Charnes, Cooper y Rhodes, 1978) fue creado como herramienta para medir la eficiencia técnica en empresas, recientemente ha sido propuesto como metodología que ofrece posibilidades interesantes para la elaboración de indicadores sintéticos, presentando ventajas sobre las tradicionales técnicas econométricas utilizadas para tales fines.

El objeto de nuestro estudio es la construcción de un indicador que muestre la desigualdad existente en las esferas fundamentales de la vida de los jóvenes bajo una perspectiva de género, por lo que no nos interesa tanto el nivel de bienestar que muestren sino las diferencias que existen entre las mujeres y los hombres. Para ello consideraremos los aspectos fundamentales que se vinculan con el bienestar de los jóvenes: el tiempo dedicado a estudios, a trabajo en el hogar y a ocio (por ser las principales actividades que realizan) y el estado de salud que presentan. De un lado, estaríamos considerando las diferencias en cuanto al nivel educativo, vinculado a la dedicación diaria a estudios; de otro lado, las obligaciones en el hogar donde se observan importante diferencias de género; en tercer lugar, el tiempo libre de que disponen las mujeres y los hombres y; por último, las diferencias existentes en cuanto a su estado de salud.

El DEA es una técnica matemática de programación lineal que sirve para medir la eficiencia relativa de un grupo de unidades, en las cuales la presencia de múltiples inputs y outputs hacen difícil su comparación de forma inmediata. Desde el punto de vista de los indicadores, DEA nos servirá para construir un indicador único que nos permita medir la situación relativa de cada uno de los elementos a considerar, en comparación al resto, de una forma rápida y automática, sin necesidad de considerar de forma aislada cada una de las variables que le afectan, puesto que el indicador sintético las contempla todas de forma conjunta. Traduciendo todo esto a nuestro ámbito concreto de actuación, mediante esta técnica trataremos de medir la situación relativa en cuanto al uso diferenciado del tiempo que hacen mujeres y hombres menores de 25 años en las distintas regiones españolas.

Para lograr este indicador único, DEA proporciona un método que no requiere el conocimiento de la relación funcional entre los inputs y los outputs (en nuestro caso las distintas variables), pues únicamente establece la ratio entre la suma ponderada de las salidas y la suma ponderada de las entradas. La maximización de esta ratio sometida a las restricciones que se establezcan en el modelo, sería la solución a nuestro problema. Esta técnica, presenta así una ventaja fundamental frente a otras utilizadas tradicionalmente para la construcción de indicadores: las ponderaciones son endógenas, de manera que el modelo en sí no exige una aportación subjetiva por parte del investigador.

➤ *Modelo matemático*

Como se ha comentado, el DEA fue ideado originariamente como herramienta útil para medir la eficiencia técnica en empresas. Los principios básicos de la teoría microeconómica establecen que las empresas buscan maximizar sus beneficios. La comparativa entre los niveles óptimos de las empresas pasa por comparar, de forma conjunta, los productos resultantes del proceso productivo (outputs) con los insumos utilizados en el mismo (inputs). Dado que no bastaría conocer el nivel de producción que maximiza los beneficios sino también si ese nivel se logra con la menor cantidad de inputs posible y al mínimo coste, estaríamos hablando de tres tipos de eficiencia distintas: eficiencia de escala, eficiencia técnica y eficiencia de asignación.

Para medir la eficiencia técnica considerando posibles combinaciones de inputs y outputs, habitualmente se define la productividad total de los factores (PTF):

$$PTF = \text{Valor ponderado de outputs} / \text{valor ponderado de inputs}$$

Para lograr este indicador único se pueden utilizar dos conjuntos de técnicas (Álvarez, 2001): las técnicas paramétricas<sup>33</sup> y las no paramétricas. En el caso de las primeras es necesario conocer la relación funcional entre los inputs y los outputs, definiéndose la frontera eficiente mediante técnicas estadísticas o de programación matemática. En el segundo caso no se requiere definir anteriormente la forma de la función de producción, lo cual es especialmente útil si se trata de definir una frontera eficiente común para un conjunto de empresas, independientemente de su similitud. En este segundo grupo la frontera se define a través de un conjunto de segmentos que unen las empresas que son eficientes y el resto de empresas se compara con ellas.

Se plantearía así un problema de programación lineal que consistiría en la maximización de la ratio establecida entre la suma ponderada de las salidas (outputs) y la suma ponderada de las entradas (inputs) sujeta a las restricciones que se establezcan en el modelo.

Para solventar el problema de la inexistencia de una situación óptima de partida, Farrell (1957) propone analizar la *eficiencia relativa* de cada unidad evaluada con respecto al resto de unidades, en concreto, con respecto a aquellas con valores más favorables, cuyo conjunto se denomina *frontera eficiente (benchmarking)*. Así, la distancia con respecto a las unidades ubicadas en esta frontera eficiente (unidades eficientes) determinará el grado de ineficiencia

---

34. Programación matemática (Aigner y Chu, 1968), Mínimos Cuadrados Ordinarios corregidos (Green, 1980), Máxima verosimilitud (Afriat, 1972; Richmond, 1974; Schmidt, 1976), etc.

del resto de las unidades (unidades no eficientes). Asimismo, aparecerán una serie de unidades (unidades potenciales) que, sin ser eficientes, se sitúan próximas a las unidades eficientes y constituyen un valor ideal para todas las unidades no eficientes.

Dado el vector formado por  $p$  inputs ( $x_1, x_2, \dots, x_p$ ) utilizados para la producción de  $q$  outputs ( $y_1, y_2, \dots, y_q$ ) en  $n$  unidades productivas, la eficiencia técnica de una determinada unidad  $0$  podría estimarse:

$$\max_{u_r, v_i} \frac{\sum_{r=1}^q u_r y_{r0}}{\sum_{i=1}^p v_i x_{i0}} \quad (1)$$

s.a.:

$$\frac{\sum_{r=1}^q u_r y_{rj}}{\sum_{i=1}^p v_i x_{ij}} \leq 1 \quad j = 1 \dots n \quad (2)$$

$$u_r, v_i \geq \varepsilon \quad r = 1 \dots q \quad i = 1 \dots p \quad (3)$$

donde  $\varepsilon$  es un parámetro mayor que cero aunque muy próximo a él y  $(u_1, \dots, u_q, v_1, \dots, v_p)$  es el conjunto de ponderaciones que se desea determinar de manera que maximice la ratio para cada unidad y al tiempo consiga que las ratios de las demás unidades sea menores que 1. Este problema se resuelve para cada una de las  $n$  unidades.

De esta forma, para cada unidad evaluada, el modelo proporciona un vector de ponderaciones o pesos que asignan el valor máximo de su eficiencia relativa medida como la productividad total de los factores. Con ello, cada unidad es evaluada en la mejor de las situaciones posibles con respecto al resto de unidades consideradas.

La utilización de esta técnica para la construcción de indicadores sintéticos -que en este contexto se conoce como *enfoque del beneficio de la duda*-, tiene su máxima representación en

los trabajos de Cherchye (2002, 2003, 2006). Esta nueva utilidad partiría de la utilización de una serie de subindicadores para la construcción de un indicador que recogiese de forma conjunta la aportación de cada uno de estos. Este indicador sintético se definiría como la ratio entre una serie de indicadores de carácter “positivo” (que actuarían como outputs o resultados del proceso a analizar) y una serie de indicadores de carácter “negativo” (que serían los que en los modelos de eficiencia de empresas se consideraban inputs), los primeros tendrían un sentido positivo desde la perspectiva de que cuanto mayor fuese el subindicador mejor sería el valor obtenido para el indicador sintético, y lo contrario ocurriría para los negativos, cuanto mayor fuesen, peor sería el indicador sintético obtenido.

La función objetivo (1) descrita anteriormente representará, en este contexto, el indicador sintético, cuyo valor es el óptimo para cada unidad (en nuestro caso cada una de las unidades son unidades territoriales: comunidades autónomas). Así, al maximizar la función se busca el conjunto de ponderaciones que otorgan el mayor valor posible del indicador sintético a esa región.

La ecuación (2) permite comparar cada región con el resto de regiones que presentan los mejores valores, que obtienen el valor 1 para el indicador mientras las demás obtienen un valor inferior.

Será necesario repetir la operación tantas veces como indicadores se deseen construir. El objetivo final es el establecimiento de un ranking en función de los resultados obtenidos para el indicador. El valor que se toma como referencia es aquel que es tomado con mayor frecuencia.

El indicador sintético que nos ocupa se construirá a partir de 4 subindicadores construidos previamente. Tres de ellos, los relativos a diferencias en el uso del tiempo, han sido descritos con anterioridad. El cuarto hace referencia a las diferencias en el estado de salud entre mujeres y hombres, y se construye como el cociente entre las mujeres y los hombres menores de 25 años que presentan un buen estado de salud<sup>34</sup>, de manera que un indicador mayor que uno indicaría un mejor estado de salud de las mujeres respecto a los hombres y un indicador menor a la unidad indicaría lo contrario.

---

35. <sup>34</sup> Según la EET la mayor parte de las/los jóvenes españolas/es presentan un estado de salud bueno o muy bueno. Para la construcción del indicador se toma la suma de ambos ítems para cada sexo.

El indicador de trabajo no remunerado ( $X_1$ ) sería considerado como un indicador parcial negativo (input) en el sentido de que cuanto mayor sea, peor será el indicador sintético construido, pues se detectará mayor presencia relativa de las mujeres menores de 25 años sobre los hombres de su mismo grupo de edad en el ámbito del trabajo familiar y doméstico.

El resto de indicadores, es decir, el indicador de estudios ( $Y_1$ ), el indicador de ocio ( $Y_2$ ) y el indicador del estado de salud ( $Y_3$ ) serán indicadores parciales positivos (outputs) pues cuando mayores sean, más próximos a la igualdad entre mujeres y hombres menores de 25 años.

Con el objetivo de garantizar que la contribución de cada indicador parcial al índice sintético respete arbitrariedad inicialmente deseada, el modelo planteado inicialmente no contiene ninguna restricción sobre los pesos de los subindicadores<sup>35</sup>.

En la tabla siguiente podemos observar el ranking<sup>36</sup> establecido entre las comunidades autónomas en función del valor del indicador sintético alcanzado en cada una de ellas.

---

35 No obstante, a fin de buscar mejoras en el modelo, se impusieron una serie de restricciones adicionales sobre las aportaciones de cada subindicador al indicador sintético global. El resultado final tras la realización de distintas pruebas no alteraba en gran medida al que presentamos, por lo que se optó por el modelo sin restricciones.

36. <sup>36</sup> Hay que hacer notar que existen dos regiones (País Vasco e Islas Baleares) en las que los datos no son totalmente representativos, como se ha señalado en el apartado anterior.

<b>Tabla 3.7. Indicador sintético de desigualdad por Comunidades autónomas</b>	
<b>CCAA</b>	<b>Indicador DEA</b>
Castilla León	1,00
Cantabria	1,00
Aragón	1,00
Asturias (Principado de)	0,97
Extremadura	0,93
Galicia	0,93
Canarias	0,88
Rioja (La)	0,86
Cataluña	0,85
Madrid (Comunidad de)	0,84
Murcia (Región de)	0,83
Comunidad Valenciana	0,82
País Vasco	0,75
Navarra (Comunidad Foral de)	0,75
Baleares (Islas)	0,72
Castilla La Mancha	0,70
Andalucía	0,66
Ceuta y Melilla	0,34

Fuente: Elaboración propia.

En primer lugar habría que destacar que sólo las regiones de Castilla León, Cantabria y Aragón presentan el valor unitario para el indicador, es decir, únicamente estas tres regiones puede decirse que presentan una buena situación general con respecto a la igualdad de género entre jóvenes en los términos en los que ha sido planteada. El número de unidades con índice unitario ha sido menor en el caso de plantear algunas restricciones sobre los parámetros, sin embargo la ordenación prácticamente no ha experimentado cambios, por lo que finalmente optamos por el modelo sin restricciones. En el punto opuesto se encuentran las ciudades de Ceuta y Melilla y las regiones de Andalucía y Castilla La Mancha, que presentan las peores valoraciones para el indicador elaborado.

Podríamos pormenorizar un poco más en el análisis de los indicadores parciales de estas regiones, a fin de detectar posibles causas de su comportamiento respecto al indicador global. En el caso de Aragón y Castilla León parece ser el indicador de estudios el que está determinando su mejor posición, mientras en el caso de Cantabria parece que es el indicador de estado de salud el que incide en mayor medida en esta igualdad. Para todas ellas la desigualdad en el trabajo no remunerado es de las menores existentes para el conjunto nacional.

El Principado de Asturias también está relativamente próximo al valor unitario del índice, puesto que presenta un valor en torno a la media en los indicadores de estudios y de trabajo no remunerado, y uno de los mayores en cuanto a ocio y estado de salud. Se observa que todas las regiones están situadas en el cuadrante norte de la península.

En el lado contrario de la tabla encontramos dos regiones que destacan por no alcanzar el 0,7 en el índice, aunque existen diferencias significativas entre ambas ya que Andalucía se sitúa próxima a este valor (0,66) mientras las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla presentan un valor (0,34) claramente inferior al del resto del conjunto nacional. En el caso de las ambas regiones es el indicador de trabajo no remunerado el que está condicionando fuertemente su posición, puesto que ambas regiones presentan los dos valores más elevados del total de las regiones. Esta posición estaría reflejando que la fuerte desigualdad en cuanto a trabajo doméstico existente en estas regiones condiciona de manera importante la situación en el ranking general de desigualdad, puesto que en el resto de subindicadores no muestran malas posiciones. La situación de Castilla La Mancha es ligeramente diferente ya que el valor de su indicador está más directamente relacionado con unos valores negativos en los indicadores de estudio y ocio.

Se puede observar asimismo, que las regiones peor posicionadas se encuentran en esta ocasión en el sur de la península. Llegados a este punto, se plantea la necesidad de hacer una reflexión sobre las connotaciones culturales que pueden estar presentes en estos resultados.

Parece claro que la posición de algunas regiones no está nada vinculada con su nivel de renta, lo que indicaría que este indicador está recogiendo aspectos que aparecerían “enmascarados” si utilizásemos un indicador de desigualdad construido de forma tradicional, es decir, dando la mayor ponderación a los ingresos.

Podríamos hacer dos grupos en función de que su situación en el índice sea mejor que la esperada al considerar el PIB per cápita y otro por aquellas regiones que presentan una situación peor. En el primero de ellos incluiríamos a las regiones de Extremadura, Galicia y Canarias que, teniendo una renta per cápita inferior a la media nacional, presentan valores superiores al 0,8 en el índice. En la situación contraria podríamos destacar los casos de Madrid, País Vasco o la Comunidad Foral de Navarra.

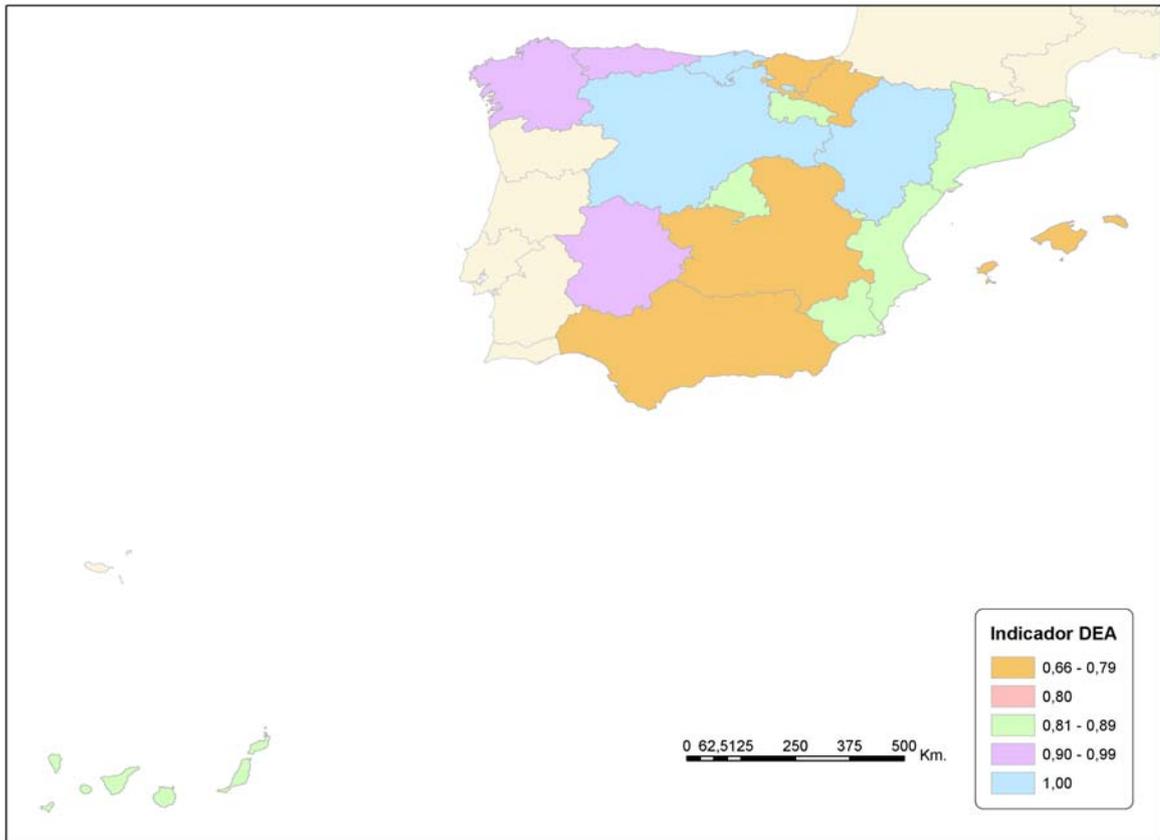
<b>Tabla 3.8 Pib per capita 2006 por Comunidades autónomas</b>	
<b>CCAA</b>	<b>PIB per cápita 2006</b>
Madrid (Comunidad de)	28.747 €
País Vasco	28.731 €
Navarra (Comunidad Foral de)	27.856 €
Cataluña	26.279 €
Baleares (Islas)	24.265 €
Aragón	23.707 €
Rioja (La)	23.571 €
Cantabria	21.941 €
Castilla León	21.160 €
Comunidad Valenciana	20.381 €
Ceuta y Melilla*	20.294 €
Canarias	20.062 €
Asturias (Principado de)	19.820 €
Murcia (Región de)	18.888 €
Galicia	18.544 €
Castilla La Mancha	17.672 €
Andalucía	17.401 €
Extremadura	15.031 €
<b>ESPAÑA</b>	<b>21.908 €</b>

\* Se ha tomado la media entre ambas ciudades autónomas.

Fuente: Contabilidad Nacional de España. INE.

En el mapa 1 se observan estas diferencias. La ausencia de coincidencia entre el PIB per capita por regiones y nuestro indicador sintético de desigualdad es un aspecto por el que debemos avanzar en nuestra investigación.

### Mapa 1. Índice DEA de desigualdad de género por Comunidades Autónomas



#### **4. Conclusiones y recomendaciones políticas**

En este estudio nos hemos centrado en el análisis de la temporalidad, como característica esencial de la participación de los jóvenes en el mercado de trabajo, y las diferencias en los usos del tiempo de la población menor de 25/6 años por género para avanzar en la comprensión de las desigualdades de género que seguimos observando en el mercado de trabajo. Las bases de datos utilizadas han sido la Muestra Continua de Vidas Laborales (2005), y le Encuesta de Empleo del Tiempo (2003), por tanto, estaríamos analizando unas cohortes de edad de jóvenes ya nacidos en el periodo democrático.

El concentrarnos en ese colectivo tiene un doble objetivo. Por un lado, se trata de un grupo de edad en el que ha desaparecido el diferencial de educación favorable a los hombres, hasta el punto de convertirse en favorable para las mujeres. Igualmente, puesto que la edad media de la madre al tener el primer hijo se sitúa en los 30 años y cercana a ésta también la edad media del primer matrimonio – a pesar de que muchas uniones no se canalizan a través del vínculo matrimonial-, tampoco estamos analizando un grupo de edad en el que los problemas de conciliación puedan explicar el diferente comportamiento en el mercado de trabajo de mujeres y hombres. Por otro lado, al concentrarnos en el grupo de población más joven se espera contribuir al diseño de políticas públicas tendentes a erradicar la discriminación por género que existe en los mercados de trabajo. El comportamiento de este grupo de edad, sólo parcialmente integrado en el mercado de trabajo, nos puede dar pistas de los comportamientos futuros de la fuerza de trabajo en Andalucía en relación con el resto de España.

Nuestros resultados no son muy esperanzadores a este respecto. La primera parte de este análisis basado en la explotación de la Muestra Continua de Vidas Laborales muestra que la segregación ocupacional que se observa para toda la población y que se mantiene en el colectivo de edad más joven, concentra a las mujeres en los sectores con condiciones más precarias de trabajo. El análisis estadístico demuestra que el hecho de ser mujer no influye negativamente en la duración esperada del contrato indefinido. Pero dado que las mujeres tienen duraciones inferiores en este tipo de contratos, este resultado pone de manifiesto que son las características del empleo que suelen cubrir las mujeres lo que condiciona la menor duración del contrato indefinido. Según los ratios de probabilidades los aspectos más determinantes a la hora de explicar la duración esperada del contrato indefinido son los siguientes. Tener un contrato a tiempo parcial, la edad del trabajador, el grupo de tarifa, la titularidad de la empresa, el número de experiencias de desempleo, estar contratado por

una empresa de trabajo temporal, volver a la misma empresa y finalmente el tipo de contrato indefinido.

En concreto, inciden desfavorablemente en la permanencia en el contrato indefinido actual el trabajar a tiempo parcial –principalmente, mujeres-, pertenecer a grupos de tarifa bajo, trabajar en la empresa pública y tener un contrato indefinido no ordinario. Por ejemplo, el tener un contrato a tiempo parcial aumenta en un 31%, la probabilidad de salir al desempleo frente a permanecer en el contrato, y en un 64% la probabilidad de salir a un contrato temporal frente a permanecer en el contrato indefinido actual. Es también interesante resaltar los valores de los ratios de probabilidades asociados a la situación en la que el trabajador tiene un contrato indefinido ordinario. Estos ratios de probabilidades son -61% frente al desempleo, -75% frente a otro contrato temporal y -40% frente a otro contrato indefinido ordinario.

Por tanto, las jóvenes son principalmente contratadas en sectores con bajos salarios y sujetos a episodios frecuentes de temporalidad. Puesto que no estamos trabajando con mujeres que en su mayoría necesitan una mayor flexibilidad en el empleo debida a la ausencia de corresponsabilidad en el trabajo doméstico y en el cuidado de los niños, y el aún escaso desarrollo de los servicios públicos, la segregación no parece responder a una libre elección de las mujeres de concentrarse en esos sectores más flexibles, sino que parece responder al mantenimiento de estereotipos y al funcionamiento de la discriminación estadística.

La explicación en cualquier caso, también hay que encontrarla del lado de la oferta y del desigual reparto del tiempo entre los y las jóvenes que ya se observa a edades muy tempranas, sobre todo en relación con el trabajo doméstico. Los resultados relativos a la Encuesta de Empleo del Tiempo han puesto de manifiesto importantes diferencias en el porcentaje de tiempo dedicado al trabajo remunerado –y sobre todo al trabajo doméstico– entre hombres y mujeres menores de 25 años. Este diferencial a favor de los hombres en edades tan tempranas probablemente puede tener consecuencias en las características de la trayectoria laboral del trabajador en función del género, con las consiguientes consecuencias en términos de rentas. Es importante señalar que esto no solo implica diferencias en términos de rentas salariales sino también en términos de transferencias sociales tales como las prestaciones por desempleo o las pensiones, ya que ambos están sujetos al tiempo de trabajo y a su retribución. Por tanto, las jóvenes andaluzas se enfrentan a un conjunto de capacidades a desarrollar más restringidas que los jóvenes, con la consiguiente diferencia en los niveles de autonomía.

De hecho, nuestros resultados apuntan a que la actividad en la que encontramos un mayor diferencial de género es en la participación y tiempo dedicado al trabajo familiar doméstico. Esta diferencia tan elevada a una edad tan temprana nos muestra un factor importante a tener en cuenta en el diseño de políticas públicas que pretendan reducir la desigualdad de género: las desigualdades en cuanto al reparto de los tiempos de trabajo se inician desde muy temprano a través de la educación, la socialización de los niños y jóvenes y la influencia del entorno, incluyendo los medios de comunicación. De manera que para conseguir una distribución más igualitaria entre los géneros en el reparto del trabajo remunerado y no remunerado y ofrecer a las mujeres y hombres las mismas oportunidades habrá que incluir no sólo reformas en el mercado laboral y políticas para fomentar la corresponsabilidad de los adultos sino también políticas educativas y de sensibilización que propicien un cambio cultural en las tareas y obligaciones que corresponden a mujeres y hombres desde edades muy tempranas.

Además, en el grupo entre 10 a 17 años las niñas y jóvenes ya dedican más del doble de tiempo que los niños y jóvenes al trabajo familiar. En estas edades tan tempranas, esta diferente asignación del tiempo dedicado a trabajo familiar doméstico tiene que ser debida más a las demandas y expectativas de la familia respecto a lo que debe hacer cada sexo que a una opción voluntaria por parte de los propios sujetos. Por tanto, no estaríamos ante elecciones completamente libres sino tal y como dice en enfoque de las capacidades delimitadas por la sociabilización y los valores sociales.

Estas diferencias se traducen en importantes restricciones temporales en todos los ámbitos y crean un hábito, una costumbre, al tiempo que una especialización y una disminución de capacidades. Además, si se desagregan las actividades que se incluyen dentro de la categoría hogar y familia, nos encontramos con que las mujeres jóvenes, al igual que los adultos, dedican más a todas las actividades menos a las compras y la construcción y reparaciones aunque hablamos de diferencias muy pequeñas. En cuanto al tiempo medio, destacar la importancia que los cuidados a adultos y las actividades culinarias tienen en el tiempo de las jóvenes. También resulta interesante en este sentido, la ayuda a otros hogares que en definitiva están hablándonos de una especialización cultural de las mujeres en la provisión de servicios gratuitos dentro de los hogares, lo que tendrá importantes repercusiones en sus decisiones de formación y sobre todo laborales, concentrándolas en nichos de trabajo a tiempo parcial o en sectores donde la flexibilidad o la pérdida de capital humano asociada a un abandono temporal del mercado de trabajo no sea muy grande. Equivalentemente, las perspectivas de tener una trayectoria laboral estable tampoco son importantes. Al tiempo

que los empleadores preferirán mujeres asociadas a estas características permitiendo el abaratamiento de los salarios en estos sectores.

Si dividimos el tiempo medio social que dedican los hombres jóvenes de 10 a 25 años al trabajo familiar doméstico por el tiempo medio social en el trabajo remunerado obtenemos que el trabajo de los jóvenes en la economía doméstica del cuidado representa sólo el 29% de lo que dedican al trabajo remunerado. Por el contrario, las mujeres jóvenes dedican 2,78 veces más al trabajo familiar doméstico que al remunerado. Y, por tanto, el indicador de desigualdad en el tiempo de trabajo global de mujeres y hombres menores de 25 es de 0,10, el mismo que tendrá luego la población adulta. Es decir, a pesar de los avances en la consecución de la plena igualdad de género, las nuevas generaciones de mujeres y hombres en Andalucía continuarán perpetuando los roles de mujeres cuidadoras y hombres sustentadores económicos de las familias, a no ser que los cambios en la legislación y la mejora de las condiciones en el mercado de trabajo para las mujeres logren invertir esta tendencia, y sobre todo, incidir en la concienciación y la educación de las generaciones futuras en valores más igualitarios tal y como predice la Ley para la Igualdad Efectiva y la Ley 12/2007, de 26 de noviembre para la promoción de la igualdad de género en Andalucía.

Con lo cual, antes incluso de que alcancen la etapa del ciclo vital en la que se encontrarán con los mayores problemas de conciliación de su vida laboral con la vida personal al encabezar una familia con hijos ya encontramos diferencias sustanciosas entre las mujeres y hombres fundamentadas en los roles aprendidos a edades muy tempranas y que afectarán las decisiones vitales que tomen, incluyendo su acceso al mercado de trabajo, y las oportunidades de que dispondrán para desarrollarse personal y profesionalmente. Esto está provocando, por ejemplo, que en Andalucía cuando un hombre pasa a vivir en pareja reduce su tiempo dedicado a las tareas del hogar mientras que las mujeres lo deben aumentar considerablemente.

Por tanto, para erradicar las desigualdades de género existentes se debe hacer un gran esfuerzo no sólo en mejorar la conciliación y la corresponsabilidad entre los adultos que viven en pareja con hijos o adultos dependientes, sino desde un principio, con la inclusión de los valores de igualdad de género y corresponsabilidad en las políticas educativas de enseñanza media y secundaria y en las políticas de sensibilización de la población adulta para que no perpetúen a través de la educación intrafamiliar a sus hijos y nietos las desigualdades de género en cuanto a los trabajos que corresponden a cada género.

También, debido a la influencia de los medios de comunicación en la vida actual (hemos visto que los jóvenes dedican una media de más de 2 horas diarias a ver la TV), sería conveniente que los poderes públicos y privados que diseñan o seleccionan los contenidos de las cadenas televisivas tuvieran en cuenta el fomento de estos valores en los programas.

De hecho, la ausencia de correlación entre la geografía del índice DEA de desigualdad que hemos construido y el PIB per capita por comunidades autónomas, apunta a la importancia de los valores culturales a la hora de explicar estas diferencias, además de las distintas oportunidades que dependiendo de la especialización sectorial haya habido históricamente por regiones, dado que el mantenimiento de la desigualdad en edades tan tempranas apunta a una reproducción de los comportamientos de los progenitores por género. El hecho de que la desigualdad por género en la población entre 10 y 25 años sea mayor en Andalucía que en el conjunto de las comunidades autónomas, exceptuando las ciudades autónomas de Ceuta y de Melilla, hace prever que a medio plazo se mantendrá el diferencial de Andalucía con el resto de España en relación con la tasa de actividad femenina, y que por tanto, las capacidades y posibilidades de autonomías de las mujeres andaluzas será menor que las de otras del resto de España.

En conclusión, a pesar de las edades tan tempranas de la población que estamos estudiando, andaluces de 10 a 25 años, se aprecian ya importantes diferencias en los porcentajes y tiempos dedicados a algunas actividades, especialmente al trabajo, incluyendo el trabajo remunerado y el no remunerado. En esta etapa de la vida en la que la mayoría todavía no han formado su propia unidad familiar, las mujeres y hombres ya se especializan en el tipo de trabajo que corresponde a su género según los roles establecidos, lo que luego se traduce en un comportamiento diferenciado en el mercado de trabajo, observando una concentración de las mujeres y las jóvenes en los sectores de actividad sujetos a mayor precariedad. A pesar de que la segregación es previa, mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres, debería mejorar su poder contractual en la familia a la hora de avanzar en la corresponsabilidad en el trabajo doméstico, a pesar de que los análisis que se han hecho en la literatura económica a través de los modelos de negociación al respecto no son concluyentes. Por tanto, el carácter integral de las recientes leyes de promoción de la igualdad efectiva deberían tener efectos positivos en la disminución de la desigualdad de género. Aunque se debe mantener el carácter integral de las leyes y la evaluación de impacto de género de las políticas públicas ya que determinadas políticas públicas pronatalistas como la recientemente aprobada del cheque bebé, puedan suponer un incentivo a la natalidad pero sin garantizar la igualdad de oportunidades entre los géneros. Otras medidas

como un aumento de la inversión en gasto social, sobre todo en escuelas infantiles, o la ampliación del derecho de paternidad intransferible deberían tener un efecto mayor en limar la desigualdad de género existente en la familia y en el mercado y que está suponiendo una pérdida global de bienestar para la economía española si tenemos en cuenta los índices de feminidad de los licenciados universitarios y de idoneidad de las estudiantes de secundaria.



### ANEXO 1

#### Tiempo diario dedicado a estudios por menores de 25 años

	Mujeres	Hombres
Andalucía	5:59	6:01
Aragón	6:40	6:02
Asturias (Principado de)	5:39	5:34
Baleares (Islas)	5:34	*6:07
Canarias	5:35	5:31
Cantabria	5:37	5:54
Castilla León	5:56	5:50
Castilla La Mancha	5:18	5:38
Cataluña	6:03	5:52
Comunidad Valenciana	5:33	5:32
Extremadura	5:41	5:48
Galicia	5:41	5:51
Madrid (Comunidad de)	5:52	5:41
Murcia (Región de)	5:52	5:41
Navarra (Comunidad Foral de)	5:38	5:40
País Vasco	5:55	6:20
Rioja (La)	6:20	6:20
Ceuta y Melilla	5:23	5:14

#### Tiempo diario dedicado a trabajo no remunerado por menores de 25 años

	Mujeres	Hombres
Andalucía	2:11	1:08
Aragón	1:41	1:22
Asturias (Principado de)	1:35	1:06
Baleares (Islas)	1:44	0:59
Canarias	2:16	1:26
Cantabria	2:00	1:33
Castilla León	1:42	1:24
Castilla La Mancha	1:52	1:04
Cataluña	1:44	1:12
Comunidad Valenciana	1:52	1:11
Extremadura	1:50	1:19
Galicia	2:10	1:39
Madrid (Comunidad de)	1:39	1:03
Murcia (Región de)	1:39	1:03
Navarra (Comunidad Foral de)	1:48	1:04
País Vasco	1:40	1:00
Rioja (La)	1:29	0:54
Ceuta y Melilla	3:15	0:51

**Porcentaje de tiempo dedicado a ocio sobre el total de tiempo diario por  
menores de 25 años**

	Mujeres	Hombres
Andalucía	6:17	7:05
Aragón	6:41	7:35
Asturias (Principado de)	6:23	7:00
Baleares (Islas)	*6:02	*6:45
Canarias	5:41	6:13
Cantabria	6:19	7:47
Castilla León	5:33	6:39
Castilla La Mancha	5:58	7:19
Cataluña	5:47	7:01
Comunidad Valenciana	6:08	6:46
Extremadura	5:48	7:01
Galicia	6:09	7:35
Madrid (Comunidad de)	6:07	6:52
Murcia (Región de)	6:02	7:30
Navarra (Comunidad Foral de)	6:19	7:14
País Vasco	*6:31	*7:14
Rioja (La)	6:08	6:11
Ceuta y Melilla	5:59	7:04

**APENEXO 2. Lista de actividades contempladas en la EET 2003**

**0 CUIDADOS PERSONALES**

- 01 Dormir
- 02 Comidas y bebidas
- 03 Otros cuidados personales

**1 TRABAJO**

- 11 Trabajo principal
- 12 Trabajo secundario
- 13 Act. relacionadas con el trabajo

**2 ESTUDIOS**

- 21 De la escuela a la universidad
- 22 Estudios durante el tiempo libre

**3 HOGAR Y FAMILIA**

- 31 Actividades culinarias
- 32 Mantenimiento del hogar
- 33 Confección y cuidado de ropa
- 34 Jardinería y cuidado de animales
- 35 Construcción y reparaciones
- 36 Compras y servicios
- 37 Gestiones del hogar
- 38 Cuidado de niños
- 39 Ayudas a adultos del hogar

**4 TRABAJO VOLUNTARIO Y REUNIONES**

- 41 Trab. para una organización
- 42 Ayudas inform. a otros hogares
- 43 Actividades participativas

**5 VIDA SOCIAL Y DIVERSIÓN**

- 51 Vida social
- 52 Diversión y cultura
- 53 Ocio pasivo

**6 DEPORTES Y ACT. AL AIRE LIBRE**

- 61 Ejercicio físico
- 62 Ejercicio productivo
- 63 Act. Relac. con los deportes

**7 AFICIONES Y JUEGOS**

- 71 Aficiones artísticas
- 72 Aficiones
- 73 Juegos

**8 MEDIOS DE COMUNICACIÓN**

- 81 Lectura
- 82 Televisión y vídeo
- 83 Radio y música

**9 TRAYECTOS Y EMPLEO DEL TIEMPO NO ESPECIFICADO**

**BIBLIOGRAFÍA**

Addabo, T., Lanzi, E. y Picchio, A. (2003): “On sustainable human development: Gender auditing in a capability approach”, *Third International Conference on the Capability Approach*, Pavía.

Agarwal, B. (1997): “Bargaining and gender relations: within and beyond the household”, *Feminist Economics* 3, pp. 1-51.

Aguirre, R., García Sainz, C. & Carrasco, C. (2005): *El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad*, Serie Mujer y Desarrollo, CEPAL, n.65.

Allison, P. (1982): “Discrete-Time Methods for the Analysis of Event Histories”, *Sociological Methodology*, Vol. 13. (1982), pp. 61-98.

Álvarez, A.: *La medición de la eficiencia y la productividad*. Pirámide. Madrid. 2001.

Álvarez, B. & Miles, D. (2006): Husbands’ housework time: Does wives’ paid employment make a difference?, *Investigaciones económicas*. vol. XXX (1), 2006, 5-31

Amoroso Miranda, M.I., Bosch, A., Pareras, Carrasco Bengoa, C., Fernández Medrano, H. y Moreno Saenz, N. (2003): *Malabaristas de la vida: Mujeres, Tiempo y Trabajos*, Barcelona, Icaria.

Austen, S., Jefferson, T. & Thein, V. (2003): “Gendered social indicators and grounded theory”, *Feminist Economics*, 9, 1 (marzo).

Bardhan, K. & Klasen, S. (1999): “UNDP’s gender-related indices: a critical review”, *World Development*, Vol. 27 (6), pp. 985-1010.

Becker, G.S. (1991), *A Treatise on the Family*, Cambridge, Mass: Harvard University Press.

Benería, L. (1999): “El debate inconcluso sobre el trabajo no remunerado”, *Revista Internacional del Trabajo*. Vol.118, n.3.

Benería, L. (2005): *Género, Desarrollo y Globalización*, Barcelona, hacer editorial.

Bidani, B. & Ravallion, M. (1997): “Decomposing social indicators using distributional data”, *Journal of Econometrics*, Vol. 77 (1), pp. 125-139.

Blau, F, Ferber, M. and Winkler, A. (2001), *The Economics of Women, Men and Work*, Prentice Hall, Upper Saddle River.

Boussofiane, A. Dyson, RG. & Thanassoulis, E. (1991): Applied Data Envelopment Analysis. *European Journal of Operation Research*, Vol. 55, pp. 1-15.

4.  
Carrasco, C. (2001) (ed.), *Tiempos, trabajos y género*, Universitat 10, Barcelona

Carrasco, C. (2006): “La economía feminista: una apuesta por otra economía”, en *Estudios sobre género y economía*, M<sup>a</sup> Jesús Vara (coord), Editorial Akal, colección Economía Actual, 2006, pp.29-53.

Carrasco y Mayordomo (2005), ("Avances en la medición de los trabajos: claroscuros de la Encuesta de Empleo del tiempo" versión preliminar presentada al I Congreso de Economía Feminista, Bilbao).

Cebrián y Moreno, Gloria, "Principales rasgos del trabajo remunerado en España y en la UE", en *Estudios sobre género y economía*, M<sup>a</sup> Jesús Vara (coord), Editorial Akal, colección Economía Actual, 2006, pp.187-204.

Charnes, A., Cooper, WW. & Rhodes, E. (1978): Measuring the efficiency on Decision Making Units, *European Journal of Operational Research*, Vol. 2, pp. 429-444.

Cherchye, L.; Moesen, W.; Rogge, N. & Puyenbroeck, T. (2007): "An introduction to benefit of the doubt composite indicators", *Social Indicators Research*, Vol. 82, pp. 111-145.

Despotis, DK. (2004): "A reassessment of Human Development Index via Data Envelopment Analysis", *Journal of the Operational Research Society*, pp. 1-12.

Dijkstra, G. (2006): "Towards a Fresh Start in Measuring Gender Equality: A Contribution to the Debate", *Journal of Human Development*, Vol. 7, Number 2 (July), pp. 275-283.

Dijkstra, G. & Hanmer, L. (2000): "Measuring socio-economic gender inequality: toward an alternative to the UNDP Gender-related Development Index", *Feminist Economics*, 6 (2), pp. 41-75.

Dijkstra, A. Geske, and Plantenga, Janneke. *Gender and economics: a European perspective*. Routledge, 1997.

Durán, M.A. (1997): "La investigación sobre el uso del tiempo en España: algunas reflexiones metodológicas", *Revista Internacional de Sociología*, Tercer Época, n.18, sept-dic, 1997.

Durán, M.A. (2006): "Prólogo", en *Estudios sobre género y economía*, M<sup>a</sup> Jesús Vara (coord), Editorial Akal, colección Economía Actual, Madrid.

Floro, M. (1995): "Economic restructuring, gender and the allocation of time", *World Development*, Vol. 23, Issue 11, pp. 1913-1929.

Floro, MS. & Miles, M. (2003): "Time use, work and overlapping activities: evidence from Australia", *Cambridge Journal of Economics*, Vol. 27, pp. 881-904.

Folbre, N. (1994): *Who pays for the kids? Gender and the Structures of Constraint*, Routledge, Nueva York.

Folbre, N. and J.A. Nelson (2000): "For love or money-or both?", *Journal of Economic Perspectives* 14, pp. 123-140.

Gálvez, L., Domínguez, M. y Rodríguez, P., Proyecto en desarrollo sobre la explotación de la Encuesta de Empleo del Tiempo (2002-3) para Andalucía desde la perspectiva de género, IEA, Sevilla.

García Pérez, J.I and Rebollo, Y.F. (2005): "Wage Mobility through Job Mobility: A

Multinomial Endogenous Switching Approach”, *Labour Economics*, Vol. 12, Issue 4, pp. 531-556.

García Pérez, J.I and Rebollo, Y.F. (2007): “The use of permanent contracts across Spanish regions: Do regional wage subsidies work?”, Universidad Pablo de Olavide, Economics Department Working Paper Series 07-06.

Hashimoto, A. & Ishikawa, M. (1993): Using DEA to evaluate the state of society as measured by multiple social indicators, *Socio-Economic Planning Sciences*, Vol. 27, pp. 257-268.

Hashimoto, A. & Kodama, M. (1997): Has livability of Japan gotten better for 1956-1990?: A DEA approach, *Social Indicators Research*, Vol. 40, pp. 359-373.

Hicks, D.A. (1997): “The inequality-adjusted Human Development Index: a constructive proposal”, *World Development*, 25 (8), pp. 1283-1298.

Kelley, A.C. (1991): “The human development index: -handle with care-”, *Population & Development Review*, 17 (2), pp. 315-324.

Kugler, A. Jimeno, J.F. and Hernanz, V. (2005): “Employment Consequences of Restrictive Employment Policies: Evidence from Spanish Labour Market Reforms”, mimeo.

Lancaster, T. (1990): *The Econometric Analysis of Transition Data*, Cambridge University Press.

Martínez, J. and Cairó, G. (2004): “Gender and regional inequality in human development: the case of Spain”, *Feminist Economist*, 10 (1), pp. 37-64.

Mahlberg, B. & Obersteiner, M. (2001): “Remeasuring the HDI by Data Envelopment Analysis”, Interim Report of International Institute for Applied Systems Analysis, IR-01-069.

Murias, P.; Martínez, F. y de Miguel, J.C. (2006): An economic wellbeing index for the Spanish provinces: a Data Envelopment Analysis approach, *Social Indicators Research*, Vol. 77, Issue 3, pp. 395-417.

Murias, P.; Martínez, F. y de Miguel, J.C. (2005): El Análisis Envolvente de Datos en la construcción de indicadores sintéticos. Una aplicación a las provincias españolas, *Estudios de Economía Aplicada*, Vol. 23-3, pp. 753-771.

Nowakowski, J.M. (2005): “Calculating the impact of trade aspects of human development in Central Europe using Data Envelopment Analysis”, *Ekonomika*, 70.

Osberg, L. & Sharpe, A. (2002): An Index of Economic Well-being for selected OECD countries, *Review of Income and Wealth*, Vol. 48, Issue 3, pp. 291-316.

Osberg, L. & Sharpe, A. (2005): “How should we measure the economic aspects of well-being?”, *Review of Income and Wealth*, 51, 2 (junio), pp. 311-336.

Pazos, M. (2006): “Impuestos y Prestaciones: ¿Cómo tener en cuenta a las mujeres?”, en *Estudios sobre género y economía*, M<sup>a</sup> Jesús Vara (coord), Editorial Akal, colección Economía Actual, 2006, pp.137-163.

Picchio. A. (2003a): “Un enfoque macroeconómico ‘ampliado’ de las condiciones de vida” en *Taller Internacional Cuentas Nacionales de Salud y Género 18 y 19 de Octubre 201*, Santiago de Chile. OPS/OMS – FONASA.

Picchio. A. (2003b): *The Unpaid Work and the Economy*, London, Routledge.

Saisana, M. & Tarantola, S.: *State of the Report on Current Methodologies and Practices for Composite Indicator Development*. Joint Research Center. 2002.

Sarasúa, C. y Gálvez, L. (2003): ¿Privilegios o Eficiencia? Mujeres y Hombres en los mercados de trabajo, Alicante, Universidad de Alicante.

Seiford, L. (1996): Data Envelopment Analysis: The Evolution of the State of the Art (1978.1995), *Journal of Productivity Analysis*, Vol. 7, pp. 99-137.

Sen, A. (1990): “Gender and cooperative conflicts”, in *Persistent Inequalities: Women and Work Development*, ed. I. Tinker. New York: Oxford University Press.

Sen, A. (1995): *Nuevo examen de la desigualdad*, Alianza editorial, Madrid.

Srinivasan, T.N. (1994): “Human development: a new paradigm or reinvention of the wheel?”, *American Economic Review*, 84 (2), pp. 238-243.

*Statistics, Knowledge and Policy: Key Indicators to Inform Decision Making*, OECD, Paris (2006).

Vermunt, J.K (1997): “Log-linear models for event history histories”. In *Advanced Quantitative Techniques in the Social Sciences Series*, Vol 8. Thousand Oakes: Sage Publications.

Villota, P. de (2003): “Aproximación desde una perspectiva de género a la política presupuestaria desde la vertiente impositiva. El caso de España”, en P. de Villota (ed.) *Economía y género. Macroeconomía, política fiscal y liberalización. Análisis de su impacto sobre las mujeres*, Barcelona, Icaria.