

Artículo de revista:

Miret Gamundi, Pau. 2022. "Convergencia de Género En La Participación Laboral: ¿solo Para Algunas? España, 1987-2021." *Sociología Del Trabajo*, no. 101 (November): 285-299 (ISSN: 0210-8364)
<https://doi.org/10.5209/stra.81225>.

Convergencia de género en la participación laboral: ¿solo para algunas? España, 1987-2021

Pau Miret Gamundi¹

Recibido: 28/03/2022 / Aceptado: 07/10/2022

Resumen. En esta investigación se plantea hasta qué punto se ha experimentado una convergencia en la participación laboral de hombres y mujeres. Basándonos en la Encuesta de Población Activa, construimos las tasas de empleo por edad y sexo durante las últimas tres décadas y media en España. Utilizando técnicas específicas para datos en formato panel, hallamos la proporción de participación laboral según edad, año de observación, nivel de instrucción, situación familiar en el hogar y si se ha nacido en España. Mientras que entre los varones la participación siempre se explica por los cambios en la coyuntura económica a la que se hayan sometidos a lo largo de su biografía laboral, entre las mujeres, el incremento en la participación se ha dado únicamente en periodos de expansión económica y entre las que poseen ciertas particularidades como un alto nivel de instrucción, nacidas en España y sin hijos en el hogar.

Palabras clave: división del trabajo; género; tasas de empleo; España; Encuesta Población Activa.

[en] Gender convergence in labour force participation: Just for some? Spain, 1987-2021

Abstract. In this research we consider to which extent there has been a convergence in the labour force participation for men and women. Based on the Labour Force Survey, we compute employment rates by age and sex over the last three and a half decades in Spain. Using specific techniques for panel data, we find the employment ratio by age, year of observation, educational attainment, family status in the household and whether the individual is born in Spain. While among men, participation is always explained by changes in the economic situation to which they have been exposed throughout their working lives; among women, the increase in participation has only occurred in periods of economic expansion and among those with certain particularities such as a high level of education, born in Spain and with no children at home.

Keywords: division of labour; gender; employment rates; Spain; Labour Force Survey.

Sumario: 1. Introducción. 2. Antecedentes. 3. Metodología. 4. Evolución de la participación laboral en España según sexo. 5. Pautas de participación laboral según edad y sexo. 6. Nivel de instrucción y pautas de participación laboral. 7. Participación según lugar de nacimiento. 8. Posición familiar en el hogar. 9. Conclusiones. 10. Bibliografía.

Cómo citar: Miret Garamundi, P. (2022). Convergencia de género en la participación laboral: ¿solo para algunas? España, 1987-2021. *Sociología del Trabajo*, 101, 285-299.

1. Introducción

Una estricta división de género otorga al varón la vinculación al mercado laboral y mantiene a la mujer en el ámbito doméstico como cuidadora familiar sin remuneración. En este patrón, la pauta masculina dibuja una inserción juvenil al acabar los estudios, una relación con el empleo estable y completa durante la vida adulta y una salida alrededor de la edad ordinaria de jubilación. En contraste, una de las dimensiones de la segregación en el mercado de trabajo estriba en la histórica exclusión durante gran parte o la totalidad de la biografía personal de una proporción considerable de la población femenina, especialmente en etapas vitales de crianza. Para los hombres, el período observado

¹ Universitat Autònoma de Barcelona
E-mail: pmiret@ced.uab.cat

ha supuesto una inserción juvenil de gran dificultad en momentos de recesión económica, una significativa ausencia de empleo durante la adultez y una temprana retirada definitiva. Por su parte, las mujeres han aprovechado la expansión económica para entrar masivamente al mercado de trabajo remunerado, aunque con un techo que se manifiesta incluso para las generaciones más jóvenes.

La tasa de empleo se calcula como la proporción de personas asalariadas a jornada completa u ocupadas por cuenta propia, más la mitad de las empleadas a jornada parcial. Esta última se define como aquella de duración menor de 40 horas semanales. Con este indicador anualizado observamos que la distancia de género ha caído desde los casi 50 puntos porcentuales a finales de los años ochenta, pasando por los 40 de la década de los noventa y principios del siglo XXI, hasta los 10 puntos porcentuales en la segunda y tercera década del siglo XXI. La tendencia a la convergencia es innegable, pero ¿a qué se debe? El nivel de instrucción se ha ido incrementando progresivamente en ambos sexos (con unas particularidades de género que en breve desvelaremos), la presencia de hijos en los hogares se ha reducido (consecuencia de una de las fecundidades más bajas del mundo) y la población nacida fuera de España es cada vez mayor (con una migración internacional que se ha incrementado de manera notable). Controlando por la estructura demográfica, nos preguntamos ¿son las mujeres nativas de mayor nivel de instrucción y sin hijos en el hogar las que han empujado la reducción de la diferencia en relación a sus coetáneos masculinos con iguales circunstancias?

Para responder a esta pregunta utilizaremos como fuente de datos la Encuesta de Población Activa (EPA), pues es representativa del total de la población y se centra en la participación laboral, aunque, desgraciadamente, no incluye variables que permitan investigar el uso del tiempo en la división del trabajo dentro del hogar. Al tratarse de una fuente panel, en que cada individuo es observado hasta un máximo de seis ocasiones, se deben utilizar técnicas específicas para este tipo de encuestas. El indicador que sirve de base es la tasa de empleo, con la particularidad -como acabamos de anotar- de distinguir la jornada completa de la parcial. Comparando esta según sexo, se descompone mediante el análisis multivariable los factores que refuerzan o dificultan la diferencia entre la participación laboral de hombres y mujeres.

La fortaleza del diseño de investigación radica en la utilización de esta fuente de datos en toda su potencialidad, teniendo en cuenta su naturaleza de panel, es decir, realizando un análisis de las observaciones anidadas en los individuos que conforman la muestra, teniendo en cuenta que una persona puede cambiar de estado entre una observación y otra, con excepción de aquellas variables que no cambian con el tiempo, como puedan ser el sexo o el lugar de origen.

Finalmente, cabe resaltar que, a pesar de tener información en una ventana que se alarga desde 1987 hasta 2021 y trabajar desde una perspectiva transversal, es posible centrarse en unos momentos determinados, en unos años o períodos, al poder precisar desde el principio qué puntos resumen información realmente significativa a nuestros propósitos.

Esta investigación permitirá desvelar si se ha ido forjando una cierta similitud en los patrones de participación laboral según género, con independencia de la etapa vital y de las circunstancias personales de los individuos. Si así fuera, a lo largo del tiempo, debería aparecer que, a una misma edad (en la inserción juvenil, en la permanencia adulta o en la retirada del mercado de trabajo), hombres y mujeres han ido igualando su tasa de empleo, con independencia del nivel de instrucción alcanzado (es decir, con un modelo idéntico en el aspecto educativo), de que hayan nacido en España o en el extranjero (sean o no inmigrantes internacionales) y de la etapa del curso familiar en que se hallen: hijos o hijas en el núcleo familiar de origen, padres o madres en un núcleo familiar propio, o cualquier otro tipo de unidad doméstica, como, por ejemplo, viviendo en un hogar unipersonal o en un grupo de pares, en pareja sin hijos (porque no se han tenido o porque se han emancipado) o en un núcleo monoparental.

2. Antecedentes

El concepto es bien conocido desde las obras seminales de la sociología, aunque ha ido cambiando de nombre para mantener su carta de naturaleza. En un principio fue claramente formulado por Durkheim (2014) en la publicación de su tesis doctoral en 1893, en que se afirmaba que la división sexual del trabajo en el matrimonio era la fuente de interdependencia entre el hombre y la mujer en el núcleo familiar y, como tal, era la base de la cohesión social y la estabilidad. En el mismo sentido, Parsons (1949) consideró que esta diferencia de roles sexuales constituía los fundamentos de cualquier sociedad industrial moderna. El argumento fue formalizado matemáticamente por Becker (1981), que estableció que tanto el incremento en la participación laboral de las mujeres como su progresivo acceso a la educación conllevaba irremediablemente un incremento de los costes de oportunidad de dedicar tiempo a los cuidados en el interior de la familia. La última traslación de esta idea se exhibe en el paradigma de regímenes de bienestar en el capitalismo occidental moderno (Esping-Andersen, 2000): uno de ellos, bautizado como “conservador”, se caracteriza por ser fuertemente corporativista y por un elevado grado de *familismo*. Las sociedades calificadas como tales son aquellas en que el hogar y la familia constituyen aun la base del bienestar económico y –muy particularmente– de los cuidados.

Incluso la norma social relativa al empleo masculino se ha puesto en cuestión, y los aires del modelo social europeo soplan en la dirección del cambio del paradigma basado en un “puesto de trabajo para toda la vida” a la “seguridad en el empleo” pero ni en el mismo lugar (*flexiseguridad*), ni siquiera en la misma posición (Wilthagen y Tros, 2004; Ruesga, 2011; Heyes, 2013). Aunque en un mercado dual, este marco aplicaría fundamentalmente al segmento principal del mercado de trabajo, pero condenaría a la precariedad al secundario, en especial en circunstancias de recesión económica (Heyes, 2011) o en trabajos que requieren baja cualificación. De hecho, para implantar

estrategias de flexiseguridad laboral en España sería necesario, entre otros puntos, una reducción de la segmentación laboral, la diversificación del trabajo a tiempo parcial, la apuesta por la conciliación laboral y familiar o la inversión en protección social (Valdés y Lahera, 2010)

Debemos remarcar que en esta investigación se utiliza el concepto de empleo tal como se define en la propia fuente de información, la EPA, considerándolo como todo trabajo que se realiza al menos durante una hora en la semana de referencia y por el que se consigue, en metálico o en especie, un beneficio de una ganancia familiar o un sueldo, salario u otra forma de retribución conexa.

En este sentido, en la paula laboral así entendida influyen también factores demográficos como la juventud (en otras palabras, la edad), el género (asociado al trabajo no remunerado de cuidado en el interior de la familia) o la generación (Golsch, 2003; Garrido, 2004; Muffels y Luijkx, 2008). Todos estos factores discriminantes podrían corregirse, o al menos paliarse, si el modelo social proveyera de generosos seguros de desempleo y de una amplia cobertura de seguridad social. Sin embargo, todo parece indicar que el mercado de trabajo en Europa, muy particularmente en el sur del continente, no boga en este sentido, y se fundamenta en un mismo puesto de trabajo a jornada completa para toda la vida en el segmento principal del mercado, y no tanto en la combinación de mercados laborales más flexibles con regímenes de seguridad mejorados (Madsen, 2008). De ahí la fuerza disruptiva del desempleo y la larga duración del mismo, o también de la salida temporal de actividad, o que el tipo de trabajo o la calificación adquirida no se asocien en demasía al mantenimiento de la situación de ocupación (Alonso, 2018).

No debemos olvidar que tratar el empleo como centro del análisis –como se hace en esta investigación– supone soslayar la importancia del trabajo no remunerado en el interior de la familia y, más en particular, en el hogar. La estructura normativa en la solidaridad *familista* se entrelaza –como ya hemos anotado– con la provisión de cuidados y servicios de la red familiar, pudiendo asimismo las políticas públicas contribuir a potenciar esta relación, con el efecto manifiesto de reforzar la situación de subordinación de las mujeres, alejándolas durante la etapa de crianza del mercado laboral remunerado (Moreno, 2005; Añon y Miravet, 2005).

En un contexto en que la participación laboral femenina se ha incrementado notablemente, la división del trabajo en la pareja supone un marco de discriminación de la mujer, pues conduce a la consiguiente reducción de su experiencia profesional (Sullivan, 2002). La hipótesis de que la división del trabajo en el hogar es función del salario relativo de los miembros de la pareja ha sido rebatida en numerosas ocasiones (Gupta, 2007; Gupta y Ash, 2008; Killewald y Gough, 2010). Además, se observa en Europa que mientras la relación entre ingresos y número de hijos es positiva entre los hombres, es negativa entre las mujeres (Barthold et al., 2012). En efecto, lo que realmente determina la relación entre trabajo de cuidado y empleo es la socialización de género y el marco político en que se desarrollan (Grunow y Evertson, 2016 y 2019; Budig et al., 2016), así como también el nivel de instrucción (Sayer et al. 2004; Kalil et al. 2012; Gracia y Ghysels, 2017). En este sentido son multitud los estudios que exponen la propensión de las mujeres a abandonar o cuanto menos reducir su presencia en el mercado de trabajo cuando se las “requiere” para dedicarse al trabajo de cuidado familiar (Carr et al. 2018) o a entrar en la dinámica de la doble jornada (Lee y Tang, 2015). Ciertamente, en los últimos años, los varones han incrementado su dedicación a las tareas domésticas y de cuidado infantil (Goldsheider et al. 2015), y a mayor participación masculina en estos menesteres, mayor participación laboral femenina (Fanelli y Profeta, 2019).

La brecha de género es una de las principales desigualdades que se presenta de manera transversal en el mercado de trabajo remunerado (Fitzeberger et al., 2004). Aunque actualmente el inicio de la vida laboral de unos y otras presente tasas de empleo similares, en la transición hacia la vida adulta, ellas abandonan en mayor medida el mercado laboral, ya sea al formar pareja, ser madres o para cuidar a algún otro familiar (Cebrián y Moreno, 2015; Zueras et al., 2017). De hecho, la responsable principal en la baja participación de las mujeres es la institución familiar tradicional, en que el hombre es el sustentador fundamental y la mujer la trabajadora en su hogar dedicada a los cuidados, con una escasa salida al mercado laboral formal (Garrido, 1993; Moreno, 2005). A ello se debe la extraordinaria diferencia en la participación en el mercado laboral remunerado entre géneros (Anxo et al., 2007), y aunque se observe un cambio generacional en los comportamientos entre hombres y mujeres en el hogar y en el mercado de trabajo, todavía se constata repetidamente la brecha de género, manteniéndose la mujer en mayor proporción en el ámbito de cuidado familiar y el hombre en el mercado remunerado (Miret y Vidal, 2009; Rentería et al., 2017).

En sentido contrario se apunta a que las mujeres se ven forzadas a prolongar su vida laboral con el fin de aumentar el número de años cotizados y así tener derecho a recibir una pensión o mejorar la cuantía de la misma (Radl, 2013; Dominguez-Rodríguez, Zueras y Miret, 2020). Además, la participación femenina desde la década de los setenta no ha parado de crecer, con independencia de los cambios en el mercado laboral: así, por ejemplo, se observa un menor efecto sobre las mujeres de la crisis económica de 2008 (Dudel et al., 2018).

También se ha comprobado que los períodos de recesión impactan más intensamente en la población con bajo nivel de estudios, expulsándola mayormente del mercado laboral remunerado y dificultando su reinserción posterior. Ello provoca un aumento de las desigualdades por grado educativo en relación al mercado laboral. Paradójicamente, aunque estas se expresan más agudamente sobre las mujeres, el análisis del efecto de la educación sobre la tasa de empleo entre la población femenina es mucho menor que en la masculina (Kuh et al, 1997.; Garrido, 2010, Gómez, 2013; Crystal et al., 2017).

La alta división del trabajo en las parejas en España ha sido empíricamente documentado a través de la encuesta de uso del tiempo de 1991 (Álvarez y Miles, 2003), pero en una posterior versión de esta fuente (2002-2003) se percibió que el modelo estaba evolucionado con gran rapidez hacia un mayor equilibrio (Sevilla-Sanz et al., 2010), aunque

en la siguiente versión (2009-2010) se percataron que el hecho de tener descendencia suponía un cambio radical en el comportamiento femenino pero no así en el masculino, aunque el nivel de instrucción aparecía como un factor protector frente al surgimiento de nuevos desequilibrios de género (Moreno-Colon et al., 2008). Además, el tipo de jornada laboral (continua o partida) sigue afectando de manera distinta a la compatibilidad con la vida familiar de hombres y mujeres, afectando mucho más a estas y casi imperceptiblemente a aquellos (Alonso et al. 2020).

A lo ancho de Europa, con excepción de Noruega, Suecia y Finlandia, la participación laboral femenina es significativamente menor a la masculina, aunque la distancia ha venido reduciéndose en los últimos tiempos, a pesar del estancamiento en esta tendencia en los últimos años de la crisis, experimentada en algunos países como España (OECD-Stat, en línea).

Una de las variables clave en el comportamiento laboral según género es la educación, aunque todo parece indicar que no se trata tanto del nivel de instrucción como de la elección del área de estudio, que a su vez está relacionado con el impacto esperado del tipo de enseñanza en la compatibilización del empleo con la formación familiar (European Commission, 2018). De nuevo, este proceso es el que marca las mayores diferencias en la participación laboral entre sexos.

En este sentido, y para cerrar este apartado de alguna forma tal como lo empezamos, quisiéramos traer a colación el paradigma del capital humano, que relaciona directamente el nivel de instrucción con la participación en el mundo laboral: la Nueva Economía del Hogar (Becker, 1993), que se fundamenta en un modelo fuertemente segregado por género: mientras que la mujer se dedica primordialmente a los cuidados en su familia y, por lo tanto, la participación laboral remunerada solo aparece en segundo término, el hombre hace de esta su objetivo vital. Por ello, la tasa de empleo entre los varones no tiene que ser dependiente del grado educativo alcanzado, como sí debe suceder entre las mujeres. Por el contrario, debemos encontrarnos en la investigación que mientras que el varón participa más en el mercado de trabajo como mayor es su implicación familiar (pues ha formado una unión o tiene descendencia a su cargo), la mujer muestra el modelo contrario, pues haber formado un núcleo familiar supone dedicarse, dentro de un régimen de bienestar *familista*, al trabajo de cuidados de los miembros dependientes.

3. Metodología

El estatuto de los trabajadores de 1980 estableció la imposibilidad de trabajar antes de cumplir los 16 años y se posibilitó la regulación a través de los convenios colectivos de una edad de jubilación forzosa, generalmente establecida en los 65 años. La reforma de 2/2012 de 6 de julio anula este último punto, de manera que ya no existe norma legal alguna que obligue a jubilarse a cierta edad. En el período considerado (1987-2021), la ocupación es inexistente antes de los 16 años, por cuestiones legales, y prácticamente nula más allá de los 70 años, por cuestiones conductuales, por lo que seleccionamos la población dentro de este rango de edad, 16-70 años.

Desde la Organización Internacional del Trabajo se define como ocupadas a las personas que o bien han estado trabajando durante al menos una hora a cambio de una retribución en dinero o en especie, o bien teniendo empleo has estado temporalmente ausentes del mismo por enfermedad, permiso o vacaciones, es decir, con la debida justificación. Así lo considera la EPA, que computa como población ocupada a la que ha trabajado un mínimo de una hora durante la semana anterior a la realización de la entrevista (de lunes a domingo), ya sea por cuenta propia, como ayudante familiar o por cuenta ajena (percibiendo un salario).

La EPA es un panel trimestral rotante de hogares, en que cada nuevo ciclo cambia a un sexto de las unidades domésticas, de manera que los cinco restantes permanecen vinculados al ciclo anterior. Por ende, esta encuesta está diseñada para seguir a todos los individuos en un hogar durante seis trimestres. Se dispone de los microdatos desde el tercer trimestre de 1976, aunque el identificador personal no se incorpora hasta el segundo trimestre de 1987. De ahí el inicio de la ventana de observación en este año. En consecuencia, la EPA debe ser tratada de manera que se recoja esta naturaleza, pues cada ciclo no es independiente de los que le anteceden o suceden en el tiempo. Los últimos avances técnicos facilitan la tarea de extracción de información de las encuestas de panel, convenientemente preparadas para ello: en el caso de la EPA, los cambios realizados son los que presentan Jiménez-Martín y Peracchi (1999). Los identificadores son personales, por lo que se controla cuando la información recogida en ciclos distintos se refiere al mismo individuo. En definitiva, los datos sobre los que trabajamos en forma panel empiezan en el segundo trimestre de 1987 y el panorama abarca hasta el cuarto de 2021. Se estructura la muestra en sus dos niveles de análisis, a saber, el de la observación trimestral y el del individuo protagonista de la misma: se observan 6.201.045 individuos (un 57% mujeres) en 17.269.902 ocasiones (un 51% protagonizadas por mujeres).

La investigación se realiza en dos pasos, una primera para comprobar el nivel de participación general y una segunda para concretar el coeficiente de parcialidad, elaborando la tasa de empleo como la totalidad de las jornadas completas (o superiores) más la mitad de las parciales. Consideramos la jornada parcial como aquella inferior a 35 horas semanales. Este indicador es parecido a la “tasa de empleo equivalente a jornada completa”, aunque en este último caso se calcula sumando a la población que trabaja a tiempo completo y la que lo hace a tiempo parcial multiplicada por su coeficiente de parcialidad. Sin embargo, en el caso que nos ocupa, la reducida presencia de la jornada parcial, junto con el substancial número de datos en que no consta el número de horas trabajadas, sino solo el tipo de jornada, nos ha llevado a construir esta otra variable. El objeto de estudio a fin de establecer el modelo de género en la participación laboral remunerada es la diferencia entre la tasa de empleo masculina y la femenina.

La muestra utilizada es representativa de la población residente en España de entre 16 y 70 años, ambos incluidos, que se ha incrementado entre 1987 y 2008 de algo más de 26 millones a poco más de 33 millones, manteniéndose alrededor de este volumen hasta el final de la ventana de observación. Nunca ha habido tanta población potencialmente activa como en estos momentos, y según las proyecciones del Instituto Nacional de Estadística está previsto que así sea como mínimo hasta pasado 2030. Esta población tiene una edad media que se encontraba rejuveneciendo por la llegada de generaciones cada vez más llenas a la edad mínima de acceso al mercado de trabajo, pero que a partir de finales de siglo inició un progresivo envejecimiento: en concreto, durante este último período mientras que la edad media de los hombres pasó de 38 a 44 años, la de las mujeres pasó de 43 a 45 años (la mayor esperanza de vida femenina incidía en su estructura etaria). Nuestros primeros pasos en este recorrido serán para evaluar la evolución de la tasa de empleo (apartado cuarto) y mostrar su pauta por edad según género (quinto apartado). A partir de entonces incidiremos en las variables que hemos considerado explicativas de la participación laboral.

Tabla 1. Estructura de la muestra y tasas de empleo. España, 2014-19, mujeres

	Individuos	Observaciones	Tasa de empleo	intervalo confianza 95%		Diferencia varones (puntos porcentales)
n=	452.761	1.399.122				
Participación	46,68%	48,38%	47,86%	47,76%	47,96%	10,02
Edad media	44,65	45,66				
Educación						
máxime obligatorios	49,72%	44,29%	36,68%	36,50%	36,85%	16,47
bachillerato	17,67%	14,21%	46,05%	45,77%	46,34%	9,73
formación profesional	16,64%	17,86%	52,89%	52,64%	53,13%	9,15
universidad	20,41%	23,64%	62,12%	61,97%	62,27%	4,74
Lugar nacimiento						
extranjero	12,03%	10,88%	45,47%	45,16%	45,78%	9,17
España	88,25%	89,12%	48,19%	48,08%	48,29%	10,03
Posición familiar						
convive con padre y/o madre	25,22%	18,90%	41,86%	41,55%	42,18%	1,42
sin núcleo	10,61%	10,24%	53,88%	53,59%	54,16%	0,99
solo con pareja	20,24%	19,35%	49,75%	49,55%	49,94%	13,20
solo con hijos/as	7,93%	7,66%	52,07%	51,77%	52,37%	7,48
con padre o madre, más la pareja	1,20%	1,09%	47,75%	47,09%	48,40%	10,92
con padre o madre, e hijos/as	1,61%	1,55%	45,25%	44,65%	45,85%	-0,40
con la pareja e hijos/as	35,18%	39,12%	47,55%	47,40%	47,69%	18,28
con padre o madre, pareja e hijos/as	2,05%	2,09%	47,03%	46,51%	47,55%	16,01

Fuente: elaboración propia a partir de la Encuesta de Población Activa.

Hemos estandarizado a lo largo de este período 1987-2021 el nivel de instrucción en cuatro escalones: desde (1) un máximo de la acreditación que en cada momento y para cada generación se consideraba elemental u obligatorio (a saber, Bachillerato Elemental, Educación General Básica -EGB- o Educación Secundaria Obligatoria -ESO), pasando por (2) estudios de bachillerato, por un lado, o (3) formación profesional, por otro (agrupando esta última en su grado primario, medio o superior) y llegando a (4) los estudios universitarios. La incidencia de esta variable en la participación laboral por género se expone en el sexto apartado.

En relación a la situación migratoria distinguimos entre quienes nacieron en España y quienes lo hicieron fuera de sus fronteras, con el objetivo de desvelar si existen pautas de participación contrastadas por género según origen. En el séptimo apartado se incorporará esta variable al análisis.

La variable referente a la posición que ocupa el individuo en el hogar se ha construido a partir de la relación con la persona de referencia, pues hasta 1999 la EPA no la incluye directamente en su elenco de preguntas. El panel supone que un mismo caso puede variar su posición familiar durante el período en que es entrevistado repetidamente. La variable se construye considerando para cada individuo si convive con su padre o madre, con su pareja o con alguno de sus hijos o hijas. Se establecen así ocho categorías, desde aquella en que se convive solo con un padre o madre en posición de hijo o hija (1), sin relación de filiación o pareja pero de manera autónoma al núcleo parental, es decir, en un hogar monoparental o en un grupo con el que no se mantiene parentesco ni relación de pareja (2), conviviendo solo con la pareja (3), en posición de padre o madre con hijos o hijas (4), con padre o madre (suegro o suegra) y la pareja (5), como la anterior pero también con hijos o hijas (6), como miembro de pareja con hijos/as (7) y, finalmente, con todas las relaciones anteriormente citadas, a saber, con padre o madre, en pareja y con hijos/as (8). En el octavo apartado veremos la asociación de cada posición familiar con la participación laboral, de manera que podamos cerciorarnos de si estar conviviendo con la pareja y los hijos incide de manera diferente en el empleo de hombres y mujeres, y si este modelo ha variado en el tiempo.

La técnica estadística utilizada se basa en un modelo de tipo jerárquico con efectos aleatorios para los niveles de observación e individual (*nested random effects*). Para llevar a buen término esta metodología con la técnica apropiada se ha utilizado el programa STATA (versión 17): en concreto, se usa el módulo sobre datos de tipo panel (*xtset*) con regresión logística (*xtlogit*) para calcular la tasa de empleo. Una vez estimados los coeficientes, se pide al programa

que presente las proporciones que de ellos se derivan (a través del comando *margins*). La tabla 1 muestra a modo de ejemplo para el período 2014-19 y para la población femenina, la estructura y el modelo de participación laboral y su distancia con la pauta masculina. En este período, se entrevistaron a 452.761 mujeres en 1.399.122 ocasiones, siendo la tasa de empleo del 48%, a diez puntos porcentuales de la masculina.

4. Evolución de la participación laboral en España según sexo.

Desde un principio nos vemos compelidos a separar la investigación entre hombres y mujeres, pues la participación laboral dista mucho entre unos y otras (gráfico 1). Mientras que la tasa de empleo masculina fue del 61% entre 1987 y 1991, entre las mujeres fue del 15% en el mismo período, permaneciendo a un mismo nivel hasta empezar a despegarse de este suelo a mediados de los noventa: es decir, un abismo de casi cincuenta puntos porcentuales separaba la participación laboral entre sexos al inicio de la ventana de observación.

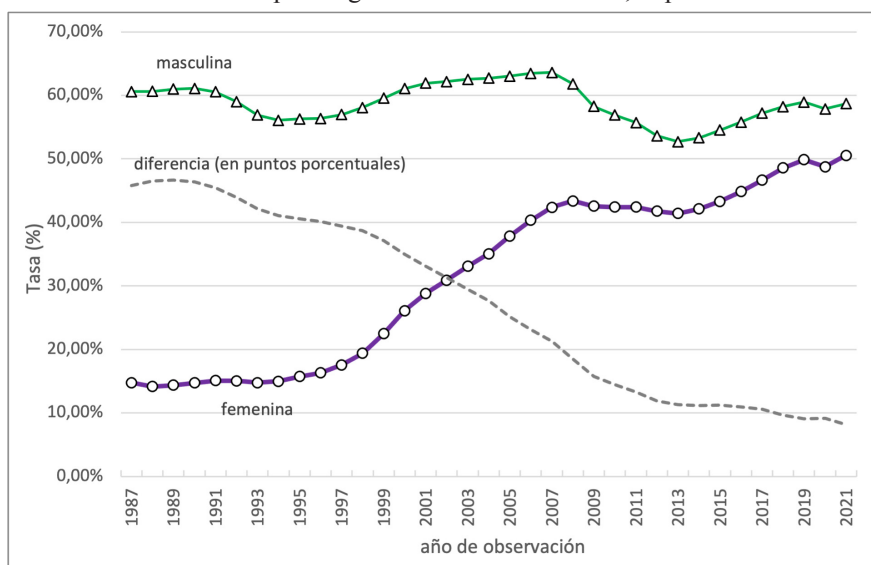
Mientras que la evolución laboral masculina ha ido resiguiendo los ciclos económicos, con sus fases de expansión y recesión, la femenina experimentó un progresivo acceso al mercado de trabajo remunerado. Así, la crisis de 1992-93 provocó en ellos una ligera retirada en la participación laboral que, al no apreciarse cambio significativo en las mujeres, supuso un acercamiento de corto recorrido en las tasas de empleo según sexo. Los cambios que se avecinaban se apreciaron ligeramente a mediados de los noventa y estallaron en la transición entre siglos. En efecto, la evolución temporal señala un punto de recuperación durante el período 1994-1996, en que mientras los varones participaban en un 56%, las mujeres del mismo rango de edades permanecían ancladas en un 16%, es decir, la vinculación con el mercado laboral se distanciaba entre sexos en cuarenta puntos porcentuales.

La recuperación que a partir de entonces tuvo lugar, que a ellos los llevó a un 64% de participación en 2007 y a ellas a un 43% en 2008, supuso la reducción de la distancia en algo más de la mitad (en concreto, a 21 puntos porcentuales). El que la crisis económica que en ese momento estalló afectara relativamente mucho más a hombres que a mujeres hizo caer la participación a 53 y 41% respectivamente (porcentajes que se registraron en 2013), reduciendo la diferencia entre sexos a 12 puntos. A partir de entonces, la vinculación con el mercado se ha incrementado de manera casi paralela entre sexos, llevando a este indicador en 2019, justo antes de la pandemia, a un 59% para ellos y a un 50% para ellas. Tras la emergencia sanitaria se han recuperado en gran medida los valores previos a la misma, pero es pronto para pronosticar que la tendencia alcista en la participación laboral de hombres y mujeres se ha recuperado y prever qué ocurrirá con la distancia entre sexos. Cabe destacar que mientras que para las mujeres, una tasa de empleo del 50% marca un máximo en el período de observación, el 59% de la tasa masculina se mantiene a distancia del récord del 64% registrado en 2007.

En definitiva, dividiremos el período temporal que discurre entre 1987 y 2021 en intervalos de distinta amplitud y consideración cualitativa, con el primero truncado pretéritamente y el último de incierto futuro. Hay que tener en cuenta que más allá de las fases de bonanza y crisis, el aumento de la participación femenina en el trabajo remunerado se inició de manera paralela a la expansión de 1997-2007, ha sufrido un impase durante el período de depresión económica 2008-2012, continuando su progresión hasta la pandemia de 2020, momento en que descendió ligeramente, y del que todo apunta que se ha salido en el 2021, sin que puedan lanzarse aun las campanas al vuelo.

Con todo, en este último año, la distancia entre sexos ha llegado a su mínima expresión, a saber, ocho puntos porcentuales, pero ¿de qué edades o período biográfico estamos tratando?

Gráfico 1. Tasa de empleo según sexo a los 16-70 años, España: 1987-2021.



Fuente: elaboración a partir de la Encuesta de Población Activa.

5. Pautas de participación laboral según edad y sexo

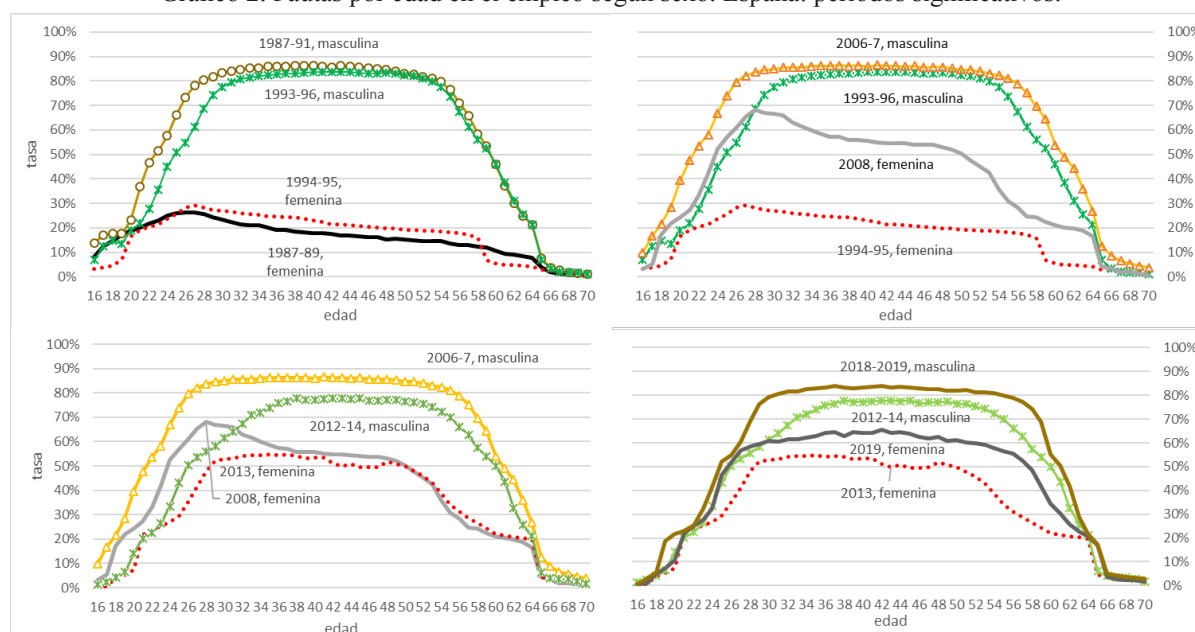
Antes de inmiscuirnos en la presentación de los modelos explicativos, expondremos las pautas por edad y sexo en los momentos cruciales en que hemos observado un cambio de patrón, pues así se desvela a qué etapas biográficas desde una perspectiva de género afectó cada contexto en el mercado laboral (gráfico 2).

La primera etapa de esta historia se inicia en la segunda mitad de la década de los ochenta y finaliza a mitad de los noventa (gráfico 2, arriba a la izquierda). La distancia en la participación de hombres y mujeres se mantiene abrumadora, en particular en edades adultas. La tasa de empleo entre los varones se sostiene ligera antes de los 20 años (a la espera quizá de que finalicen el servicio militar), asciende hasta un máximo de aproximadamente el 85% pasados los 30 años (inserción) y desciende abruptamente a partir de los 55 años (retirada), para devenir insignificante pasados los 65 años. En general, podemos afirmar que en este periodo la participación masculina adulta distaba quince puntos porcentuales de ser universal y no recorría una extensa biografía laboral, sino que era más bien de corta duración vital.

En contraposición, el perfil en la participación femenina también llega a un máximo en la inserción y tiene un punto en que se inicia la retirada definitiva, pero la interpretación de la etapa adulta no debe hacerse en términos de edad sino de generación: los valores se leen de derecha a izquierda, de manera que se percibe que, cuanto más joven es una cohorte, mayor su participación en el mercado de trabajo. Así, la participación femenina en este primer periodo alcanzaba un máximo del 30% durante la juventud (inserción), nivel que suponía un techo que no se superarían a lo largo de su biografía, tal y como se comprueba al observar la participación un lustro más tarde entre las mujeres cinco años más jóvenes. En definitiva, en la década 1986-95, el máximo en la participación laboral adulta se separaba entre sexos cincuenta y cinco puntos porcentuales.

Los tiempos vinieron marcados por la recesión económica finisecular (resumida en el patrón laboral de mediados de los noventa) y esta coyuntura supuso una inserción laboral de los jóvenes varones sensiblemente más tardía, una adultez masculina en que la tasa empleo máxima se redujo tres puntos porcentuales y una retirada ligeramente más temprana, aunque no en demasía. Entre las mujeres, los cambios fueron poco trascendentales, con el hundimiento del empleo entre las menores de 20 años (tal vez con el incremento de la escolarización en la educación secundaria postobligatoria entre las mujeres), el mantenimiento del patrón de inserción laboral entre las jóvenes y una ligera mayor participación entre las adultas, pero con una retirada que se adivinaba más temprana. Con todo, habría que esperar al siguiente periodo, entre mediados de los noventa y la crisis de 2009 (momentos de expansión) para apreciar una auténtica revolución en las pautas de participación femenina.

Gráfico 2. Pautas por edad en el empleo según sexo. España: períodos significativos.



Fuente: elaboración a partir de la Encuesta de Población Activa.

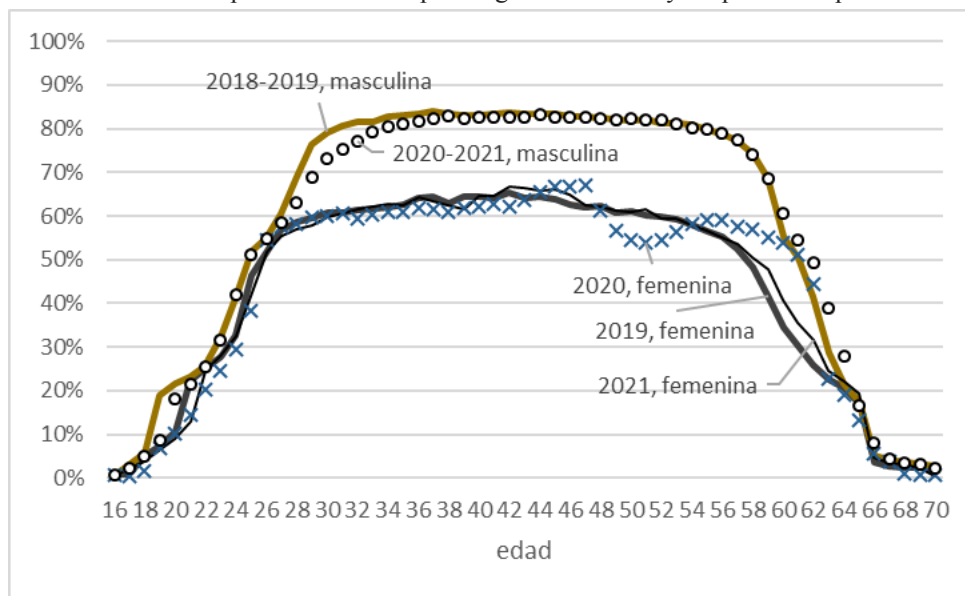
En efecto, la expansión del empleo que se produjo entre mediados de los noventa y la eclosión de la crisis en 2009 (gráfico 2, arriba a la derecha), supuso un incremento en la participación entre los hombres como entre las mujeres. Entre los primeros se dio un notable adelanto en la inserción laboral, un ligero aumento en la participación adulta y un substancial retraso en la retirada del mercado de trabajo. Entre las mujeres, a pesar del incremento en las tasas de empleo, persistía la considerable distancia con sus congéneres masculinos, de casi veinte puntos porcentuales en la juventud y de treinta puntos entre la población adulta. El proceso de convergencia distaba mucho de haber concluido y en eso llegó la recesión económica.

El golpe se apreció entre los varones a todas las edades, aunque muy en particular entre los más jóvenes (conduciendo a un retraso de cinco años en la inserción laboral), pero también entre los adultos (con una tasa de empleo diez puntos inferior) y afectando significativamente al abandono definitivo del mercado. A las mujeres les truncó el incremento en la inserción en la etapa juvenil que habían protagonizado la década anterior, estableciéndose un techo entre las adultas de poco más del 50%, la otra mitad de la población femenina permanecía sin empleo (ya estuviera fuera del mercado de trabajo o buscándolo sin éxito). Las dos distribuciones se hallan separadas cinco años, por lo que podemos asumir que la tasa de empleo del 68% para las mujeres de 28 años en 2008 correspondía al 54% a la misma cohorte a los 33 años en 2013: una pérdida de empleo de 14 puntos porcentuales sufrida por las nacidas en 1980 a causa de la crisis económica y que truncó el incremento en la participación laboral que se había dado hasta la fecha. En definitiva, en relación con la participación laboral de la juventud según sexo ganada durante la expansión, debemos especificar que la retracción en la misma tuvo una magnitud relativa similar entre hombres y mujeres (gráfico 2, abajo a la izquierda).

El último cuadrante de este gráfico 2 presenta la recuperación de la participación laboral a partir del momento en que se toca fondo y hasta la emergencia sanitaria provocada por la Covid19. Los varones incrementaron su participación a todas las edades, con la excepción de los menores de 19 años y los mayores de 65, pero solo aquellos con 53-64 años mostraron una participación laboral similar a la de antes de la crisis económica de 2009: todos los demás la tenían más reducida, en particular los menores de 30 años. Por su parte, el empleo femenino también se incrementó significativamente en el rango de edades 23-62, pero la pauta en relación a antes de la crisis económica no se concentraba únicamente en las jóvenes, sino que se extendía a lo largo de toda la población adulta, aunque el techo continuaba estando a veinte puntos porcentuales del nivel masculino, con una participación durante esta etapa del ciclo vital del 64% entre las mujeres y del 83% entre los hombres.

Los varones apenas mostraron afectación en sus tasas de empleo por Covid19, con algunas excepciones puntuales alrededor de los 19, 30 y 60-64 años, que en el bienio 2020-21 presentaron una menor participación laboral que en el de 2018-19. Entre las mujeres, aunque 2019 y 2020 exhibieron un patrón muy similar (gráfico 3), en el año de inicio de la pandemia experimentaron una extraña menor participación en algunas edades (así alrededor de los 50 años) y mayor en otras (por ejemplo, entre los 56 y los 63 años). En general, los modelos de 2020 y 2021 deben ser tratados dentro de la excepcionalidad de un contexto que aun no se ha superado completamente en 2021, afirmando que la participación masculina permanece estable y la femenina ha vuelto a la pauta de 2019, es decir, de momento ha truncado su recuperación.

Gráfico 3. Pautas por edad en el empleo según sexo: antes y después de la pandemia.



Fuente: elaboración a partir de la Encuesta de Población Activa.

Sobre la parrilla que combina tiempo histórico con el biográfico, vamos a analizar el efecto del nivel de instrucción, el lugar de nacimiento y la posición familiar sobre la participación laboral diferencial entre hombres y mujeres. Para ello, realizaremos cuatro cortes transversales que resumen el patrón de las épocas que justo acabamos de describir, a saber: 1997, 2008, 2013 y 2019 y que representan, respectivamente, el final de la crisis económica de finales del siglo XX, el final de la década de expansión 1998-2008, la fase de profunda recesión que se inició en 2009 y, finalmente, la tendencia a la recuperación truncada por el Covid19. El modelo se presenta -en general- fuertemente contrastado por género.

Una vez controlamos por la estructura por edad, el paso del tiempo en los cuatro cortes transversales se ofrece una panorámica de la caída en la diferencia por género en la participación laboral remunerada, desde treinta y tres

puntos en 1997, pasando por diecinueve puntos en 2008 y llegando a nueve puntos en 2013, que parece constituir un mínimo, al menos de momento, pues en 2019 la tendencia se había estabilizado. A partir de ahora, descomponemos los efectos de los cambios educativos, migratorios o en la posición familiar en la distancia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres.

6. Nivel de instrucción y pautas de participación laboral

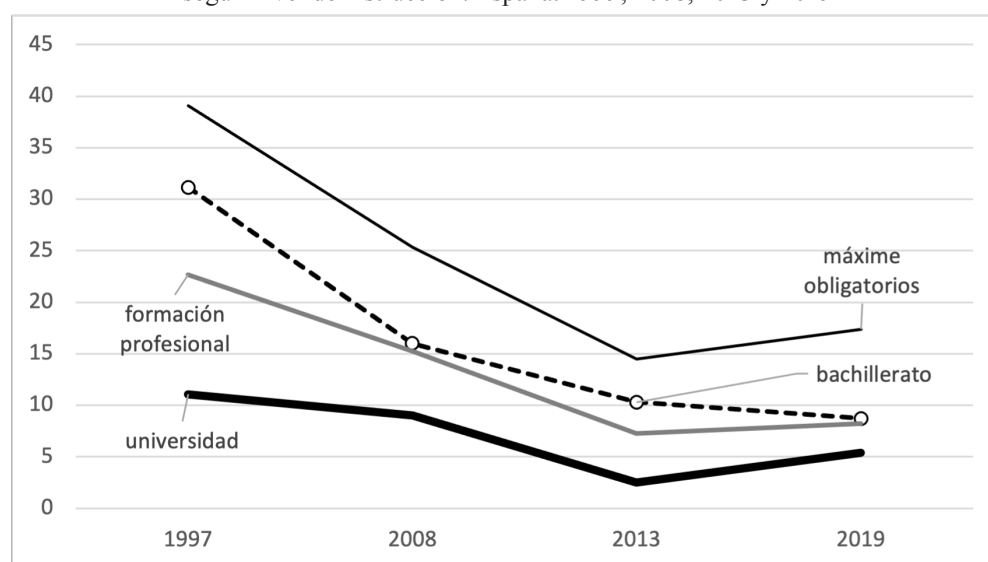
El progresivo incremento del nivel educativo entre cohortes ha hecho que el porcentaje de población con máximo el nivel de escolarización obligatoria haya descendido para ambos sexos, aunque más entre las mujeres que, por otro lado, partían de proporciones más elevadas en este primer escalón. En concreto, la expansión de la educación ha conducido a que ellas hayan pasado de un 82% a nivel primario en 1987 a un 35% en 2021; un proceso similar al masculino, pues han pasado de un 78 a un 41% con estudios básicos entre los mismos puntos temporales.

En este acceso a la educación media y superior han jugado un papel primordial tanto, por un lado, el bachillerato y la universidad como, por otro, la formación profesional, aunque con una elección diferente entre sexos para estos dos últimos niveles. En efecto, quisiéramos anotar el prácticamente idéntico porcentaje de hombres y mujeres con el título de bachillerato, que saltó del 9% en 1987 al 16% en 2021. Como particularidad del género masculino, anotamos la gran similitud de los varones que habían acabado una formación profesional o un grado universitario, que eran un 7% para cada nivel al principio de la ventana de observación, y que son un 23% en cada caso al final de la misma. En contraste, las mujeres siempre han acabado en mucha mayor proporción estudios universitarios que formación profesional, con una distancia que ha crecido a lo largo del tiempo: mientras que en 1987 había un 3% con formación profesional y un 6% con estudios universitarios, en 2021 este porcentaje fue del 20 y 29% respectivamente.

Tras esta descripción de los cambios en la estructura educativa, vamos a desvelar los habidos en los modelos de participación laboral según nivel de instrucción y género. En general, mientras que el masculino ha sufrido una mutación substancial coincidiendo con la eclosión de la crisis económica de 2009, el femenino ha mantenido siempre el mismo sentido, a saber: a mayor grado educativo, mayor participación laboral. A título especulativo, podemos afirmar que tal vez como consecuencia de la permanencia en el tiempo del patrón femenino, actualmente las mujeres jóvenes estudian más extensamente que sus coetáneos varones.

En efecto, entre los varones antes de la eclosión de la recesión, la máxima participación era entre los que habían alcanzado una formación profesional, seguidos por quienes tenían estudios elementales, básicos u obligatorios como máximo y, a continuación, estudios universitarios, para acabar con la mínima participación de los que tenían el bachillerato. Un patrón que podía interpretarse como que, antes de la crisis de 2009, un parte de aquellos con bachillerato aun seguían estudiando (probablemente en la universidad), incorporándose consiguientemente más tarde al mercado de trabajo. Pero con excepción del bachillerato, el grado educativo no tenía mucho que ver con el empleo masculino. A partir de la crisis, sin embargo, el modelo masculino fue similar al femenino.

Gráfico 4. Diferencia en la participación laboral de hombres y mujeres según nivel de instrucción. España: 1999, 2008, 2013 y 2019



Fuente: elaboración a partir de la Encuesta de Población Activa.

En todo momento, se ha mantenido una menor participación laboral de las mujeres en relación a los varones, cualquiera que fuere el nivel de instrucción considerado, aunque la distancia era más corta cuanto mayor el grado educativo. En efecto, en un modelo que dibuja la distancia en las tasas de empleo según género por nivel de instruc-

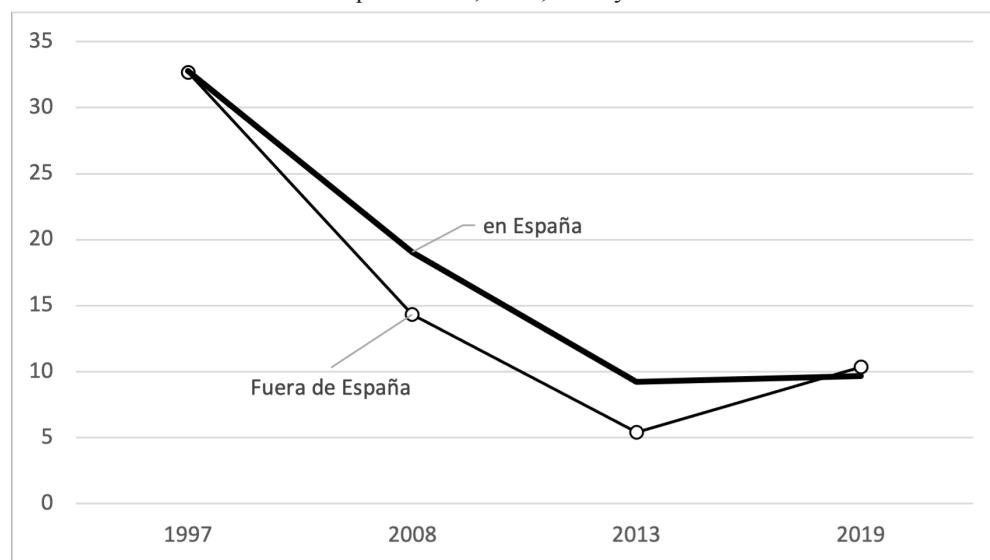
ción en los cuatro momentos temporales delimitados (gráfico 4), un patrón se manifiesta con claridad: a mayor nivel de instrucción, menor diferencia en la tasa de empleo entre géneros, con una distancia que se mantiene en casi diez puntos porcentuales entre quienes detentaban como máximo estudios primarios y quienes tenían estudios medios (sin una diferencia significativa en 2019 entre el bachillerato y la formación profesional), y de cinco puntos entre estos últimos y los estudios universitarios. Con todo, debemos remarcar que, por un lado, la tasa de participación laboral de las universitarias fue cinco puntos inferior a la de los universitarios y, por otro, que todo parece indicar que durante la última fase de recuperación 2013-2019 la tendencia a la igualdad en las tasa de empleo según sexo se ha detenido, sea cual fuere el nivel de instrucción considerado.

7. Participación según lugar de nacimiento

Esta variable aparece en la EPA en el año 1992 y desde entonces hasta el año 2000, un 98% de la muestra considerada había nacido en España. A la entrada del siglo XXI y hasta la explosión de la crisis económica de 2008, el porcentaje de población nativa fue descendiendo progresivamente para ambos sexos hasta el 91% en este último año. Mientras que entre los varones esta proporción se mantuvo a este valor hasta 2015, entre las mujeres descendió un punto porcentual más, de manera que entre 2011 y 2015, un 10% de ellas había nacido fuera de España. Esta proporción aun creció más a partir de entonces, hasta alcanzar en 2020 el 11% para los hombres y el 12% para las mujeres. Pero la pregunta que nos interesa ahora es si las pautas por edad de participación laboral según género eran distintas entre la población nacida en España y la nacida fuera (independientemente del nivel de instrucción alcanzado, así como también controlando por período de observación y la pauta por edad).

Las diferencias en la participación laboral entre la población nativa y la nacida fuera de España fueron prácticamente inapreciables hasta finales del siglo XX, cuando esta variable cobró una importancia inusitada (gráfico 5). Durante la década de expansión (1997-2007), la tasa de empleo fue algo menor entre extranjeros, pero siempre mucho menor entre mujeres que entre hombres, fuera cual fuera el lugar de nacimiento. A partir de este momento, con la crisis y posterior recuperación, el modelo dio un vuelco, participando en el mercado de trabajo algo más la población nacida en el extranjero que la nativa (tal vez porque esta última se encontraba más protegida por el seguro de desempleo, y la primera más expuesta a la economía informal), aunque manteniendo la distancia de género. En conclusión, en todo momento y con independencia del lugar de nacimiento, la tasa de empleo femenina ha sido menor que la masculina.

Gráfico 5. Diferencia en la participación laboral de hombres y mujeres según lugar de nacimiento.
España: 1999, 2008, 2013 y 2019



Fuente: elaboración a partir de la Encuesta de Población Activa.

Tanto al inicio como al final de la ventana de observación, las tasas de empleo de hombres y mujeres han sido similares con independencia de su lugar de nacimiento: 33% en 1997 y 10% en 2019, con lo que la diferencia ha sido nula (gráfico 5). Sin embargo, durante la década de expansión (1997-2008) y en la fase de recesión (2009-2013), la diferencia de género fue menor entre la población nacida fuera de España. La razón puede deberse a que la migración tiene un fuerte componente de trabajo remunerado, independiente del sexo, imperceptible cuando el porcentaje de migrantes era muy reducido y cuando la crisis económica había hecho mella tanto entre la población nativa como en la inmigrante.

Como conclusión, también en esta variable, la distancia en la participación según género se mantenía significativa, con un mínimo entre la población inmigrante al final de la fase recesiva de la crisis económica que se inició en 2009, en que mientras la diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres nacidas fuera de España fue de cinco puntos porcentuales, entre la población nativa fue de nueve. Esta ventaja en la inmigración no se mantuvo durante la fase de recuperación antes de la Covid19 (2014-2019), pues durante este período se han registrado diez puntos porcentuales en la distancia en la tasa de empleo de hombres y mujeres, con independencia del lugar de origen.

8. Posición familiar en el hogar

La situación familiar mayoritaria se ha dado siempre en la posición de miembro de una pareja con algún hijo o hija (alrededor de un 45% de los individuos de la muestra residían en este tipo de hogares) o en posición de hijo o hija sin ninguna otra de las relaciones consideradas: para unos y otras, la evolución de este último tipo de situación en el hogar ha seguido las fases de los ciclos económicos, incrementándose durante la crisis de finales del siglo XX (del 32 al 34% en los hombres, del 24 al 27% en las mujeres), descendiendo durante la década de expansión (hasta el 25% en ellos y al 18% en ellas), volviendo a elevarse con la crisis de 2008 y exacerbándose con la pandemia (en 2021, un 25% de los hombres y un 19% de las mujeres convivían como hijos o hijas familiarmente dependientes).

Menos habitual pero significativa está la posición como miembro de una pareja sola, que bien podía ser debida a la formación de un núcleo como a una etapa familiar de nido vacío, tras la emancipación de la prole. Esta posición se ha ido incrementando a lo largo del tiempo, fruto muy probablemente del envejecimiento de la población y, por ende, de las parejas en la etapa familiar que acabamos de citar. Este tipo de posición llegó a un máximo antes del Covid-19 con un 19% entre los hombres y con un 17% entre las mujeres.

El siguiente tipo por orden de presencia, y que también ha experimentado un notable incremento, es el de hogares unipersonales o que no forman núcleo, que de ser un 5% en los hombres y un 6% en las mujeres al inicio de la ventana de observación, han pasado a un 12 y 9% respectivamente durante el período 2008-13 y a un 14 y 11% respectivamente al final del período analizado. También los hogares compuestos por una madre con algún hijo o hija se han venido incrementando con el tiempo, pasando de un 5 a un 8%. Mientras que aquellos con un padre han pasado de 1 a 1,5%.

El porcentaje de hombres y mujeres en pareja con algún padre/madre o suegro/suegra en casa ha caído del 7 al 2% para ambos sexos. Las otras dos posiciones familiares se han mantenido constantes en el tiempo, con una presencia mucho menor: un 2% la posición de hijo o hija en un hogar monoparental y un 1% en cada sexo eran miembros de una pareja conviviendo con su padre, madre, suegro o suegra.

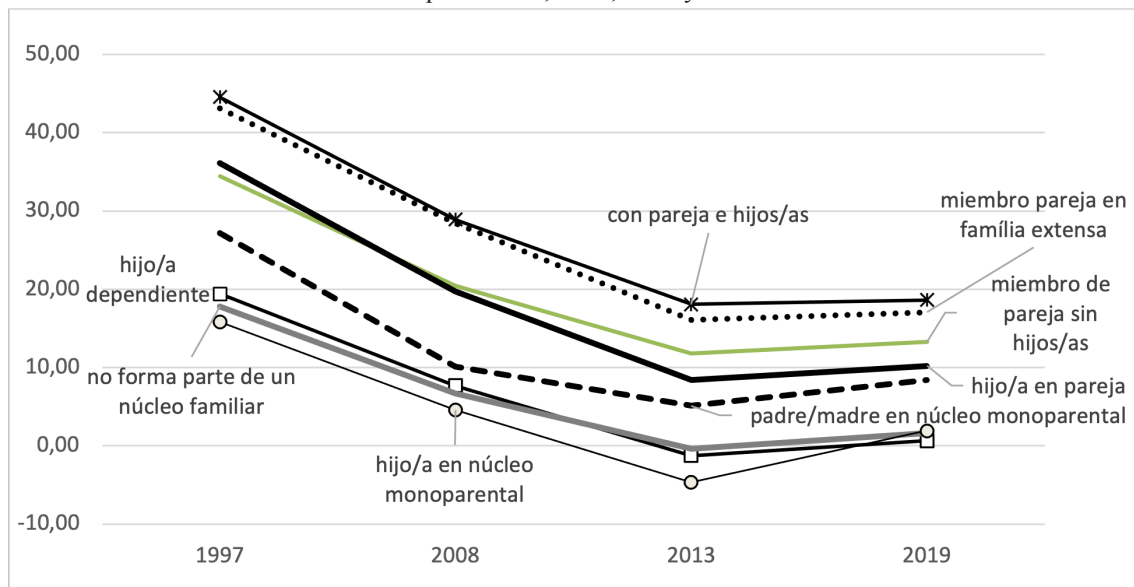
Tras esta descripción de la estructura de la muestra según la posición familiar de los individuos, y antes de entrar en las diferencias en las tasas de empleo entre hombres y mujeres según esta variable, vamos a delimitar los modelos de participación laboral para cada sexo. Quisiéramos remarcar que mientras que el modelo para los varones se ha mantenido prácticamente inmutable en el tiempo, ha cambiado en el caso de las mujeres de la crisis económica de 2009 a esta parte.

La permanencia del modelo masculino ha supuesto que mientras que la mayor tasa de empleo se da entre los que conviven con pareja e hijos/as (a igual nivel si reside también en el hogar el padre, la madre, el suegro o suegra), la menor se ha dado en los que están en posición de hijo dependiente del núcleo de procedencia o en un hogar monoparental de tres generaciones. Entre ambos extremos se encontraban los que convivían solo en pareja o en posición de padre en un núcleo monoparental.

Entre las mujeres se ha pasado de un modelo completamente complementario al masculino, a otro en que la posición familiar no presenta un efecto tan marcado, coincidiendo el punto temporal de inflexión con la crisis económica de 2008. En efecto, con anterioridad a este momento, convivir en pareja con hijos/as suponía la menor participación femenina, y hacerlo en un hogar sin ninguna relación de pareja ni de filiación estaba asociado con la mayor tasa de empleo: la diferencia entre ambas situaciones era de casi veinte puntos porcentuales. Entremedio, de menor a mayor, se encontraba la participación en posición de hija dependiente del núcleo paternal, en pareja o en situación de monoparentalidad con tres generaciones en el hogar.

El modelo se fue transformando en uno en que la distancia entre las distintas posiciones familiares no presentaba polos tan extremos (véase la tabla 1): la mayor tasa de empleo continuaba siendo entre aquellas que vivían sin relación de pareja o filiación en el hogar (54%) pero la menor participación era ahora para las hijas en el núcleo familiar de origen sin haber formado uno propio (42%). A las primeras se les unían muy de cerca las madres monoparentales (52%) o en un hogar conviviendo solo con su pareja (50%). En una situación intermedia se encontraban aquellas que vivían en un núcleo de parejas e hijos (47%) que, en consecuencia, habían aumentado notablemente su participación (quien sabe si a raíz de incrementar también la “doble jornada” de trabajo), y en pareja más el padre o la madre (48%), a cierta distancia de aquellas en monoparentalidad con tres generaciones en el hogar (45%).

Gráfico 6. Diferencia en la participación laboral de hombres y mujeres según posición familiar.
España: 1999, 2008, 2013 y 2019



Fuente: elaboración a partir de la Encuesta de Población Activa.

Pero el indicador que expone la distancia entre géneros es la diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres en las distintas posiciones familiares analizadas (gráfico 6). De hecho, esta variable es la que más explica la distancia en las tasas de participación laboral de hombres y mujeres. En general, durante toda la ventana de observación, la convivencia en pareja e hijos suponía una abrumadora distancia en las tasas de empleo según género entre quienes residían en este tipo de hogar (actualmente, la misma llega a casi veinte puntos porcentuales), que se reducía a la mitad si se residía en pareja pero sin hijos, y que desaparecía si no se convivía ni en pareja ni con hijos. Por ello, debemos concluir que este tipo de hogar presiona aun al componente femenino a una dedicación a los cuidados muy superior a la del componente masculino, sin que se aprecie –permítasenos redundar en ello– ninguna tendencia hacia la convergencia con los hogares que no han formado pareja ni tienen hijos o hijas en su seno.

En efecto, todas las posiciones familiares han seguido una tendencia paralela hacia la igualación en la tasa de empleo según género, pero no se ha dado un proceso de convergencia según este factor. En otras palabras, la divergencia se mantiene, de forma que podemos afirmar que la igualdad en la participación laboral solo ha tenido lugar entre hombres y mujeres que permanecen como hijos o hijas en el núcleo familiar de origen (sea este biparental o monoparental) o que han formado un hogar autónomo no familiar (sin relación de pareja ni de filiación en su seno).

En segundo lugar, con una fuerte tendencia hacia la igualación estaban los padres o madres en un núcleo monoparental, pero esta se truncó con la crisis económica de 2009. Además, esta posición –como acabamos de describir– está muy poco presente entre los hombres, por lo que es difícilmente comparable.

En todo caso, al comparar esta posición de monoparentalidad con la de tener pareja pero no hijos, esta última adolece de una mayor distancia en participación laboral, en particular si solo se convive con la pareja, sin residir también con algún padre o madre: en esta última posición familiar, la distancia es de alrededor de 10 puntos porcentuales, y si se convive solo con la pareja de dos o tres puntos más.

Pero la diferencia más abrupta en la participación laboral se presenta en los hogares formados por una pareja con hijos, haya o no también algún padre o madre del núcleo principal. En efecto, aunque la distancia se ha reducido considerablemente a lo largo del tiempo, aun existe una distancia de casi veinte puntos porcentuales en la participación laboral de hombres y mujeres que comparten una posición de miembros de un núcleo familiar compuesto por pareja e hijos.

9. Conclusiones

Todo parece indicar que la participación laboral se encuentra en clara competencia con el cuidado familiar entre las mujeres, pero no tiene nada que ver una cosa con la otra entre los varones.

Ciertamente, la distancia en la tasa de empleo de unos y otras se ha reducido substancialmente, hasta llegar a un mínimo algo por debajo de los diez puntos porcentuales en los últimos años. Hemos corroborado que el catalizador de estos cambios fue la mejora económica de la década 1998-2007, con su fuerte aumento de los puestos de trabajo y la disminución del paro (es decir, del desajuste entre la oferta y la demanda de empleo) y que el ritmo de equiparación en la participación laboral según género se ha reducido un tanto tras la crisis, aunque el proceso no se ha desvanecido completamente.

El período 2014-19, al final del lento proceso de recuperación desde los peores momentos de recesión y antes de la eclosión de la pandemia provocada por el Covid19, constituye un momento ideal para comparar el actual modelo de participación laboral entre géneros. La inserción juvenil al mercado de trabajo terminaba a los 29 años, tanto para hombres como para mujeres, pero mientras en ellos el empleo ascendía hasta poco más del 80%, en ellas apenas superaba el 60%. La participación laboral entre los 30 y los 55 años se separaba veinte puntos porcentuales entre géneros. En otras palabras, bajo la pátina del acercamiento de los roles de género en la tasa de empleo, se escondía la abrupta separación entre hombres y mujeres en la adultez.

En conclusión, aprovechando los períodos de recuperación económica, las mujeres han incrementado su participación laboral, aunque sin llegar a igualar, ni de lejos, la tasa de empleo masculina. Parte de este inusitado acercamiento se debe a que la crisis económica de 2008 se cebó con especial insidia entre los varones, y a que estos aun no se han recuperado de la caída en la participación laboral que la citada recesión provocó.

A ello hay que añadir que desde siempre el nivel de instrucción ha sido un factor de prevención de tales diferencias, por lo que el incremento educativo también ha favorecido el acercamiento en las tasas de empleo según género. Cabe anotar también que mientras que el modelo de mayor tasa de empleo cuanto más se ha estudiado ha sido el habitual entre las mujeres en todo el período observado, entre los hombres constituye una novedad que nace a partir de la recesión económica, pues con anterioridad a la misma la tasa de empleo masculina poco tenía que ver con el nivel de instrucción alcanzado. Tal vez por ello las mujeres han mantenido un grado educativo superior a los varones.

Tanto en la década de expansión económica (1998-2008) como en la primera fase del ciclo recesivo (2009-2013), la distancia en las tasas de empleo de hombres y mujeres ha sido menor entre la población inmigrante que entre la nacida en España (con una diferencia, en concreto, de cinco puntos porcentuales), hecho que puede interpretarse como la mayor importancia de acceder al mercado remunerado, independientemente del sexo, a causa de la menor protección por desempleo de la inmigración, por su mayor exposición a la economía informal.

En lo que respecta al grado de *familismo*, hemos de concluir que en el aspecto masculino es absoluto: entre los hombres encabezar un núcleo familiar compuesto por pareja e hijos se asocia fuertemente con tener empleo, y convivir como hijo coaligado al núcleo familiar de origen con no tenerlo. De hecho, la tendencia que acabamos de remarcar a una mayor participación femenina en el mercado de trabajo remunerado durante la década a caballo entre el cambio de siglo se dio con un modelo familiar claramente complementario entre los géneros.

No es que el modelo se haya superado, sino que la participación laboral femenina no viene tan determinada por su posición familiar como antes. Pero en todo momento, vivir sin ninguna relación ni de pareja ni de filiación (así sola o en un grupo de pares) constituía la situación familiar más asociada con la participación en el mercado laboral en igualdad de condiciones con los varones. La presencia de pareja, muy en particular si también había hijos, suponía la barrera más alta al empleo femenino, pues –interpretamos– el trabajo de cuidados supone para ellas una competencia con el mercado de trabajo, mientras que para ellos supone incluso un acicate a la participación laboral.

La igualación se ha producido también entre los y las jóvenes que no se han emancipado, pues detentan las tasas de empleo más bajas, fruto de unas dificultades compartidas entre sexos a la inserción laboral.

Creemos, y así lo hacemos constar, que la participación laboral de hombres y mujeres solo se igualará si lo hace también entre los miembros de la pareja y, más en particular, en aquellos hogares con presencia también de la proge-nie. Incluso hay autores –que no cabe enumerar aquí– que sostienen que es un círculo vicioso en relación con la baja natalidad: esta continuará siendo muy reducida en tanto en cuanto no se asimile la participación laboral en el ámbito de la familia, lo que muy probablemente significará que también se ha equilibrado el trabajo de cuidados en el seno del hogar.

10. Bibliografía

- Alonso Domínguez, A. (2018). “Análisis de la permanencia en el empleo de los trabajadores españoles durante el período 2007-2010”, *Papers, Revista de Sociologia*, 103(3), 339-366.
- Álvarez, B. y Miles, D. J. (2003). “Gender Effect on Household Allocation: Evidence from Spain Two-earner Couples”. *Journal of Population Economics*, 16(2), 227-242.
- Anxo, D.; Fagan, C.; Cebrian, I y Moreno, G. (2007). “Patterns of labour market integration in Europe -a life course perspective on time policies”, *Socio-Economic Review*, 5, 233-260.
- Añón, M.J. y Miravet, P. (2005). “Paradojas del familiarismo en el Estado de bienestar: mujeres y renta básica”, *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 23(2), 101-121.
- Barthold, J.A, Myrskylä, M. y Jones O.R. (2012). “Childlessness drives the sex difference in the association between income and reproductive success of modern Europeans”, *Evolution and Human Behavior*, 33(6), 628-638.
- Becker, G. (1981). *A Treatise on the Family*, Harvard University Press, Cambridge.
- Budig, M.J.; Misra, J. y Boeckmann, I. (2016). “Work-family policy trade-offs for mothers? Unpacking the cross-national variation in motherhood earnings penalties”, *Work and Occupations*, 43(2), 119-77.
- Carr, E; Murray, E.T.; Zaninotto, P.; Cadar, D.; Head, J.; Stansfeld, S. y Stafford, M. (2018). “The Association Between Informal Caregiving and Exit From Employment Among Older Workers: Propective Findings From the UK Household Longitudinal Study”, *J Gerontol & Psychol Sci Soc Sci*, 73(7), 1253-1262.

- Cebrián, I. y Moreno, G. (2015). "The Effects of Gender Differences in Career Interruptions on the Gender Wage Gap in Spain", *Feminist Economics*, 21(4), 1-27.
- Crystal, S.; Shea, D.G. y Reyes, A. M. (2017). "Cumulative Advantage, Cumulative Disadvantage, and Evolving Patterns of Late-Life Inequality", *The Gerontologist*, 57(5), 910-920.
- Domínguez-Rodríguez, A.; Zueras, P. y Miret Gamundi, P. (2020). "La pensión pública de jubilación en España: una triple discriminación de género", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 170, 35-54.
- Dudel, C.; López Gómez, M.A.; Benavides, F.G. y Myrskylä, M. (2018). "The Length of Working Life in Spain: Levels, Recent Trends, and the Impact of the Financial Crisis", *European Journal of Population*, 34, 769-791.
- Durkeim, E. (2014, ed or. 1893). *La división del trabajo social*. Ediciones Lea S.A., Buenos Aires.
- Esping-Andersen, G. (2000). "Un nuevo examen comparativo de los distintos regímenes del bienestar", en *Fundamentos sociales de las economías postindustriales*. Editorial Ariel, 101-127.
- Fanelli, E. y Profeta, P. (2019). "Fathers' involvement in the family, fertility and maternal employment: Evidence from Central and Eastern Europe". *Dondena Working Paper*, 131.
- Fitzenberger, B., Schnabel, R. y Wunderlich, G. (2004). "The Gender Gap in Labor Market Participation and Employment: A Cohort Analysis for West Germany", *Journal of Population Economics*, 17(1), 83-116.
- Garrido, L. (1992). *Las dos biografías de la mujer en España*. Ministerio de Asuntos Sociales / Instituto de la Mujer.
- Garrido, L. (2004). "Demografía longitudinal de la ocupación", *ICE: Revista de Economía*, 815, 105-142.
- Garrido, L. (2010). "El impacto de la crisis sobre la desigualdad en el trabajo", *Papeles de Economía Española*, 124, 46-68.
- Goldsheider, F.; Bernhardt, E. y Lappegard (2015). "The gender revolution: A framework for understanding changing family and demographic behaviour". *Population and Development Review*, 41(2), 207-39.
- Golsch, K. (2003). "Employment Flexibility in Spain and its Impact on Transition to Adulthood", *Work, Employment & Society*, 17(4), 691-718.
- Gómez León, M. (2013). "Salidas de ocupación de los adultos mayores en España, 1956-2012", *Tesis doctoral*, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Gracia, P. y Ghysels, J. (2017). "Educational inequalities in parental care time: Cross-national evidence from Belgium, Denmark, Spain and the United Kingdom", *Social Science Research*, 63, 322-35.
- Grunow, D. y Evertson, M. (2016). *Couples' Transition to Parenthood: Analysing Gender and Work in Europe*. Edward Elgar Publishing, Cheltenham, UK y Northampton, MA, USA.
- Gupta, S. (2007). "Autonomy, dependence or display? The relationship between married women's earning and housework", *Journal of Marriage and Family*, 69, 399-417.
- Gupta, S. y Ash, M. (2008). "Whose money, whose time? A nonparametric approach to modelling time spent on housework in the United States", *Feminist Economics*, 14, 93-120.
- Heyes, J. (2011). "Flexicurity, Employment Protection and the Job Crisis", *Work, Employment & Society*, 25(4), 642-657.
- Heyes, J. (2013). "Flexicurity in Crisis: European Labour Market Policies in a Time of Austerity", *European Journal of Industrial Relations*, 19(1), 71-86.
- Jiménez-Martín, S. y Peracchi, F. (1999). "La calidad de la EPA en la estimación de las transiciones en el mercado de trabajo". *Ekonomiaz, revista vasca de economía*, 43, 158-187.
- Kalil, A.; Ryan, R. y Corey, M. (2012). "Diverging destinies: Maternal education and the developmental gradient in time with children", *Demography*, 49, 1361-83.
- Killewald, A. y Gough, M. (2010). "Money isn't everything: Wives' earnings and housework time". *Social Science Research*, 60, 266-82.
- Kuh, D.; Head, J.; Hardy, R. y Wadsworth, M. (1997). "The Influence of Education and Family Background on Women's Earnings in Midlife: evidence from a British national birth cohort study", *British Journal of Sociology of Education*, 18(3).
- Lee, Y y Tang, F. (2015). "More Caregiving, Less Working: Caregiving Roles and Gender Difference", *Journal of Applied Gerontology*, 34(4), 465-483.
- Madsen, P.K. (2008). "Flexiseguridad ¿Un nuevo programa para la reforma del mercado laboral en Europa?". *Boletín económico del ICE*, 2950, 17-24.
- Miret, P. y Vidal, E. (2009). "Evolución histórica de la vida laboral en España de 1976 a 2006", en López, L.; Abellán, A. y Godenau, D. (eds.), *Envejecimiento, despoblación y territorio*. Universidad de León, 227-238.
- Moreno (2005). "Empleo de la mujer y familia en los regímenes del bienestar en perspectiva comparada. Permanencia del modelo del varón sustentador". *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112, 131-163.
- Moreno Colom, S.; Ajenjo Cosp M. y Borrás Català, V. (2018). "La masculinización del tiempo dedicado al trabajo doméstico rutinario", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 163, 41-58.
- Moreno Mínguez, A. (2005). "Empleo de la mujer y familia en los regímenes de bienestar del sur de Europa en perspectiva comparada. Permanencia del modelo de varón sustentador", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 112, 131-163.
- Muffels, R. y Luijkx, R. (2008). "Labour Market Mobility and Employment Security of Males Employees in Europe: "Trade-off" or "Flexicurity"?", *Work, Employment & Society*, 22(2), 221-242.
- OECD.Stat (<https://stats.oecd.org/>). Consultado el 18/03/2022
- Parsons, T. (1949). "The social structure of the family", en Anshen, R. (ed.), *The Family: Its Function and Destiny*, Harper, New York, 172-201.

- Radl, Jonas (2013). "Por qué las mujeres en España de jubilan más tarde que los hombres?", *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, 142, 109-22.
- Rentería, E.; Scandurra, R.; Souto, R. y Patxot, C. (2017). "Mujeres y hombres, consumo y producción a lo largo de la vida. Una relación desigual", *Observatorio Social de La Caixa*.
- Ruesga, S. (dir.) (2011). "Hacia un nuevo modelo de financiación de la Seguridad Social en España", *Fondo de Investigación de la Protección Social (FIPROS)*, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Madrid.
- Sayer, L.C., Gauthier, A.H. y Fürstemberg, Jr. (2004). "Educational differences in parents' time with children: Cross-national variations", *Journal of Marriage and Family*, 66, 1152-69.
- Sevilla-Sanz, A.; Gimenez-Nadal, J. I. y Fernández, C. (2010). "Gender Roles and the Division of Unpaid Work in Spanish Households", *Feminist Economics*, 16(4), 137-184.
- Sullivan, O. (2022). "The gender division of housework and child care", *Research handbook on the Sociology of the Family*, Schneider, N.F. y Kreyenfeld, M. (eds.), Edward Elgar Publishing, Chettenham, Uk & Northampton, MA, USA, 342- 354.
- Valdés Dal-Ré, F. y Lahera Forteza, J. (2020). "La flexiseguridad laboral en España", *Documento de trabajo de la Fundación Alternativas*, 157.
- Wilthagen, T. y Tros, F. (2004). "The Concept of Flexicurity: A New Approach to Regulating Employment and Labour Markets", *Transfer*, 10(2), 166-186.
- Zueras, P.; Spijker, J. y Blanes, A. (2017). "Evolución del perfil de los cuidadores de personas de 65 y más años con discapacidad en la persistencia de un modelo de cuidado familiar", *Revista Española de Geriatria y Gerontología*, 53(2), 66-72.