

DESIGUALDADES DE GÉNERO EN EL IMPACTO DE LA DIGITALIZACIÓN SOBRE LA CALIDAD DEL EMPLEO

Laura Pérez Ortiz, Ana Viñas Apaolaza, Ángeles Sánchez Díez
(dpto. Estructura Económica y Economía del Desarrollo e IUEM, UAM)

Diana Ochoa Díaz y Marta Cebollada Gay (doctorado UAM)

Emma Álvarez Cronin (doctorado UAB)

Cristina García Sainz (IUEM-UAM)



MINISTERIO
DE IGUALDAD

Instituto de las
MUJERES

UAM

iuem instituto
universitario de
estudios de la
MUJER

Índice

- Introducción: justificación y objetivo
- Definiciones de la digitalización
- Metodología de análisis:
 - índice sintético de calidad del empleo para mujeres y hombres
 - Encuesta sobre digitalización y usos del tiempo
- Resultados
- Conclusiones



Justificación y objetivo

DESIGUALDAD EN MERCADOS DE TRABAJO

- Mujeres con menor participación y ocupación; peores condiciones de trabajo y jornadas más cortas; segregación horizontal y vertical; brecha salarial y brecha digital

INDICADOR DE CALIDAD SINTÉTICO

- Y multidimensional para medir calidad del empleo de mujeres y hombres, pero:
 - falta introducir la digitalización
 - cuidado con la medición del tiempo y la interpretación de la conciliación

DIGITALIZACIÓN

- Transformación digital implica cambios en:
 - modo en que se llevan a cabo los trabajos (dispositivos y herramientas digitales)
 - lugar donde se realizan (desde el hogar o cualquier sitio con conexión a internet en buena parte de las ocupaciones)
 - ruptura de tiempos (se difumina la jornada laboral y la personal)
 - manera en que se organizan (cambios en la jerarquía o introducción de algoritmos para supervisar tareas)

TIEMPO

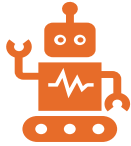
- Desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo remunerado y NO remunerado
- La dedicación al tiempo de cuidados afecta al tiempo de trabajo remunerado
- Hace falta tener en cuenta el tiempo de trabajo global

Objetivo

medir calidad del empleo (mujeres y hombres), con nueva dimensión sobre **digitalización** y reconsiderando la distribución del **tiempo de trabajo**

Basado en el proyecto "Transformación en la calidad del empleo de mujeres y hombres ante la digitalización en el marco de los ODS" IMIO 26-3-ID22, subvencionado por el Instituto de las Mujeres (Ministerio de Igualdad) y IUEM (UAM)

Componentes de la digitalización...



Robotización

Sustitución del trabajo humano por máquinas, robots, drones...



Digitalización de procesos

Uso de internet, computadores y aplicaciones, impresión 3D, realidad virtual... (EUROFOUND, 2021)



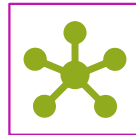
Plataformas digitales

Nuevo concepto relación oferta y demanda para la realización de servicios

...y características



Heterogeneidad. Diferentes grados de intensidad digital (baja, media y alta): en UE 8% personas trabajadoras utiliza robots, pero 87% con dispositivos informáticos o maquinaria informatizada (ordenadores, escáners...) (CEDEFOP, 2022)



Flexibilidad para organizar tiempo y espacio de trabajo (OIT, 2022)



Nuevos esquemas de **relaciones laborales (plataformas)** → informalidad



Importancia de la **formación (habilidades digitales)** → formación a lo largo de la vida



Replantea concepto de **estabilidad laboral** (Charles et al., 2022)

¿Qué otros trabajos relacionan digitalización y calidad del empleo?

Digitalización → a menudo se relaciona con sustitución del empleo por tecnología, robotización de labores o teletrabajo y plataformas digitales de servicios y reparto

Paula Rodríguez-Modroño y Purificación López-Igual (2021)

- teletrabajo y calidad empleo mujeres y hombres

Lisa Kortmann et al. (2021)

- calidad subjetiva y digitalización (Alemania)

Institute for the Future of Work (2024)

- relación positiva entre calidad y digitalización, medida con uso de ordenadores y herramientas de mensajería, pero no con IA generativa


Janine Berg et al. (2023)

- riesgos de las tecnologías digitales en distintas dimensiones de calidad del empleo, afectan positiva o negativamente a cada una

Metodología de análisis


Cuantitativa

Construcción de un doble **índice sintético** multidimensional de calidad del empleo:

- * 7 dimensiones
- * 26 indicadores
- * Para mujeres y para hombres
- * Para cada comunidad autónoma
- * Media España ponderada por población activa 
- * Periodo 2008-2022


Cuantitativa



Encuesta propia a 1.800 personas ocupadas repartidas en todo el territorio para captar información sobre:

- **uso de herramientas digitales en el trabajo**
 - **distribución del tiempo dedicado a tareas de cuidados (directos e indirectos)**
- 

Cualitativa

Entrevistas semiestructuradas a agentes sociales para captar lo que no está en los datos sobre digitalización y tiempo de trabajo:

- Ministerio de Trabajo
 - Patronal (CEOE)
 - Sindicatos (UGT y CCOO)
 - Territorios
- 



Indicador sintético sobre calidad del empleo diferenciado para mujeres y hombres ayuda a visibilizar a las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, atendiendo a criterios de trabajo decente y calidad del empleo que habitualmente se utilizan de forma generalizada y contemplan situaciones más propias de un trabajo predominantemente masculino

Metodología: dimensiones



El índice, las dimensiones y los indicadores se leen **siempre en positivo:** cuanto mayor es el valor, mayor la calidad del empleo

Re-escalar

- Se re-escalan variables 0-100 en periodo y regiones consideradas (cuando negativas → restan de 100)

$$X = \frac{v_{it} - \min(v_{it})}{\max(v_{it}) - \min(v_{it})}$$



Media aritmética

- El índice total es la media aritmética de las 7 dimensiones (CAL1-CAL7)

DIMENSIONES DE LA CALIDAD DEL EMPLEO

CAL1: seguridad, igualdad y no discriminación

- seguridad: **accidentes y enfermedades**
- igualdad: **brecha de empleo, brecha salarial** y % mujeres en puestos de dirección y gerencia
- no discriminación: **desempleo juvenil** y empleo de mayores (de 55 años)

CAL2: remuneración

- condiciones generales del empleo, en vertiente de tiempo (horas) y de remuneración

CAL3: tiempo de trabajo y conciliación

- empleo a tiempo parcial elegido
- posibilidades de conciliación: **largas jornadas, horarios atípicos y pluriempleo**

CAL4: acceso, estabilidad y permanencia en el empleo

- acceso: tasa de actividad y tasa de empleo juvenil
- estabilidad: **temporalidad, ocupadas por cuenta propia sin empleadas, tiempo parcial involuntario por insuficiencia de horas**
- permanencia: ocupación de mayores (55 años) y **desempleo de larga duración**

CAL5: negociación colectiva

- tasa de cobertura de la negociación colectiva

CAL6: formación

- ocupadas en alta ocupación (CNO 1-3) y formación en el último mes

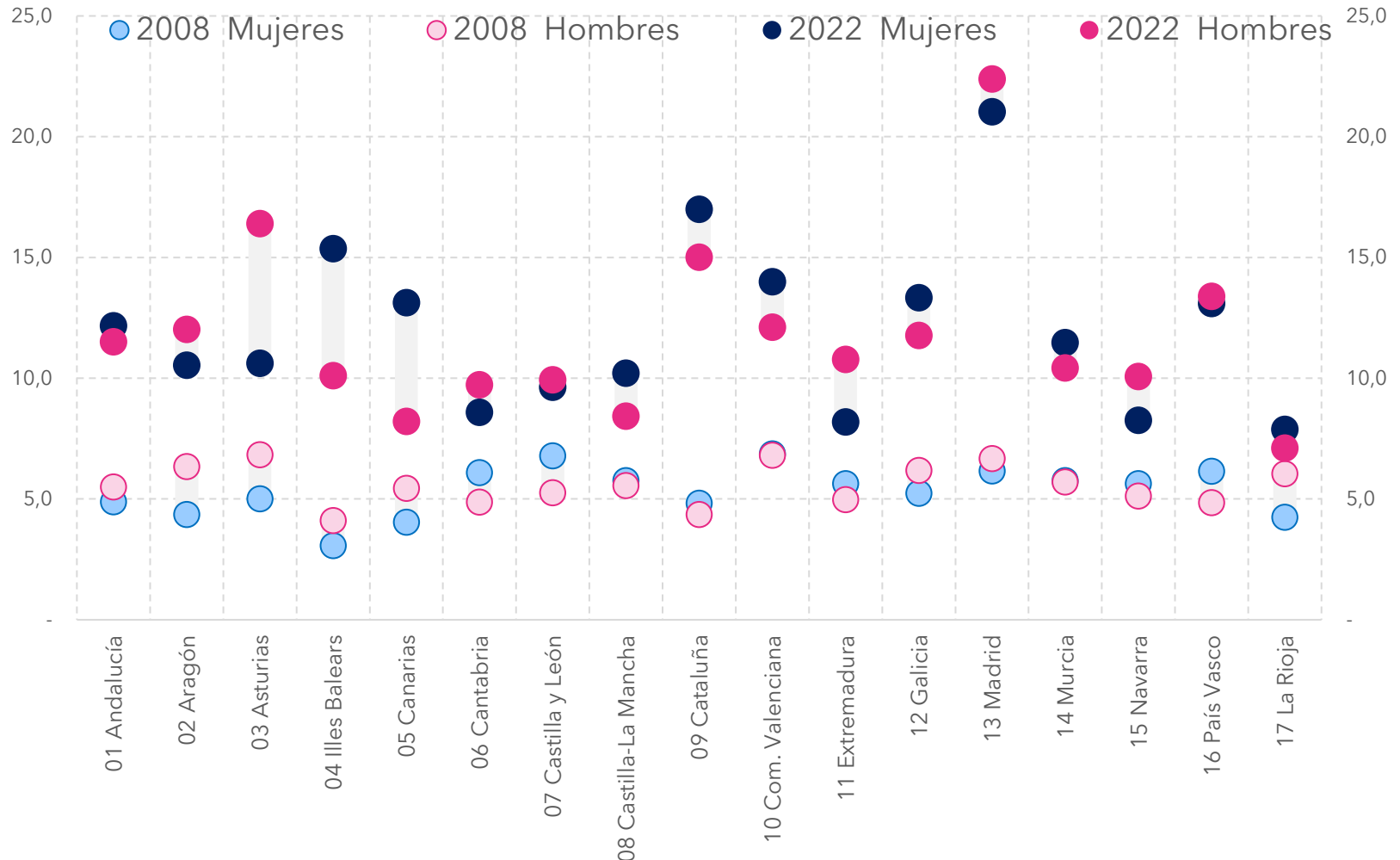
CAL7: digitalización

- **teletrabajo, ocupadas con formación TIC y ocupadas en ocupaciones de alta intensidad digital**

Nota: cuando un indicador aparece en **rojo** es porque influye negativamente en la calidad.

Dimensión digitalización: teletrabajo

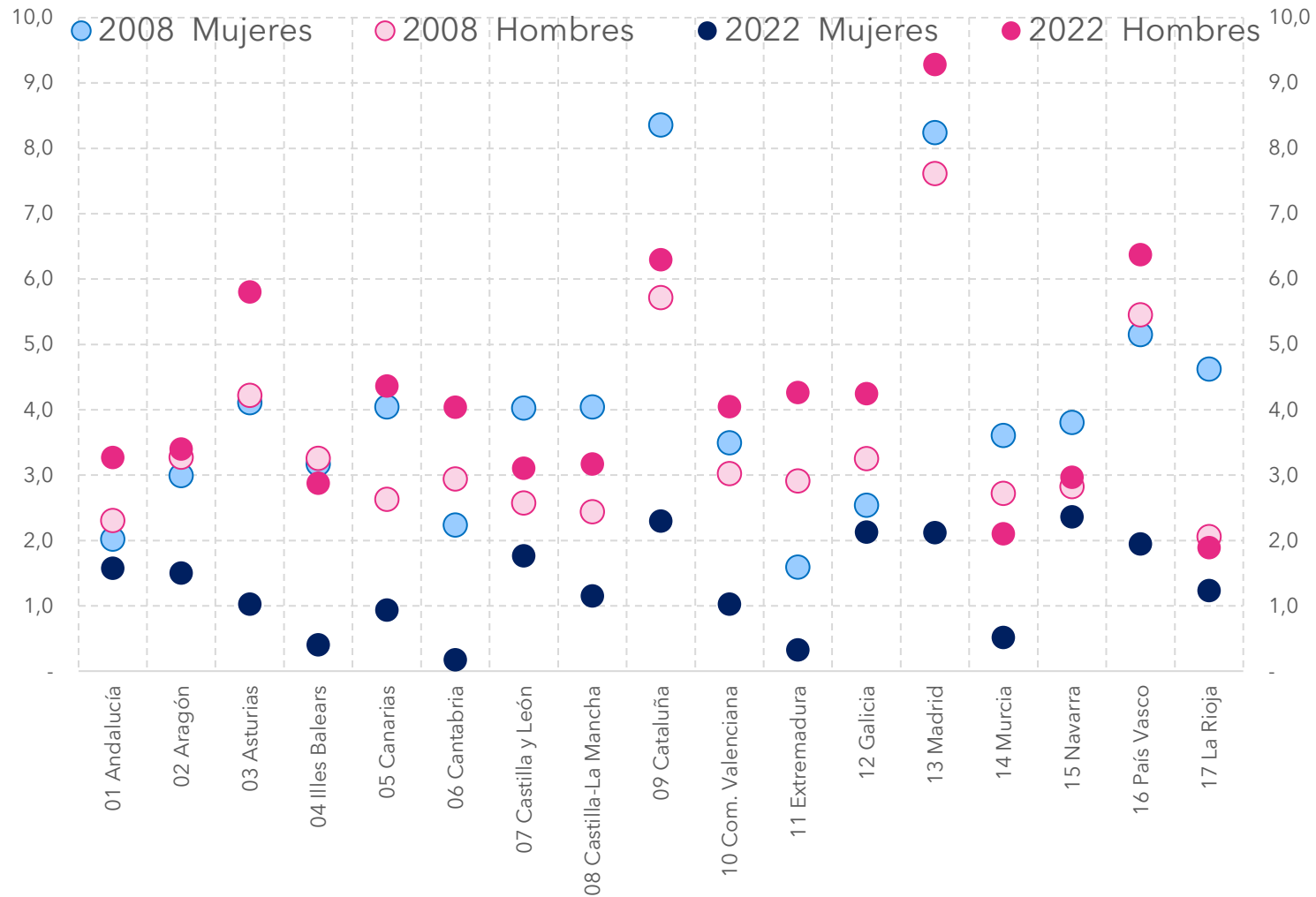
Porcentaje de personas que trabajan más de la mitad de los días desde el hogar



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos anuales EPA (INE).

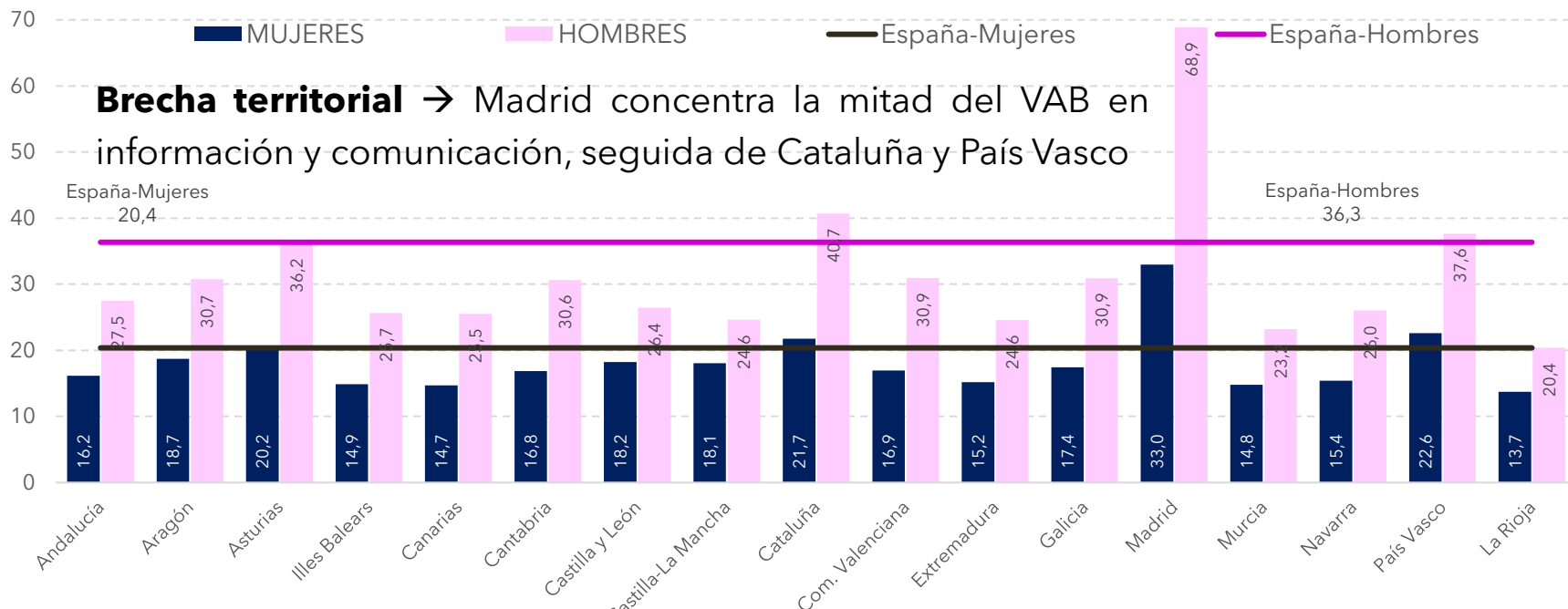
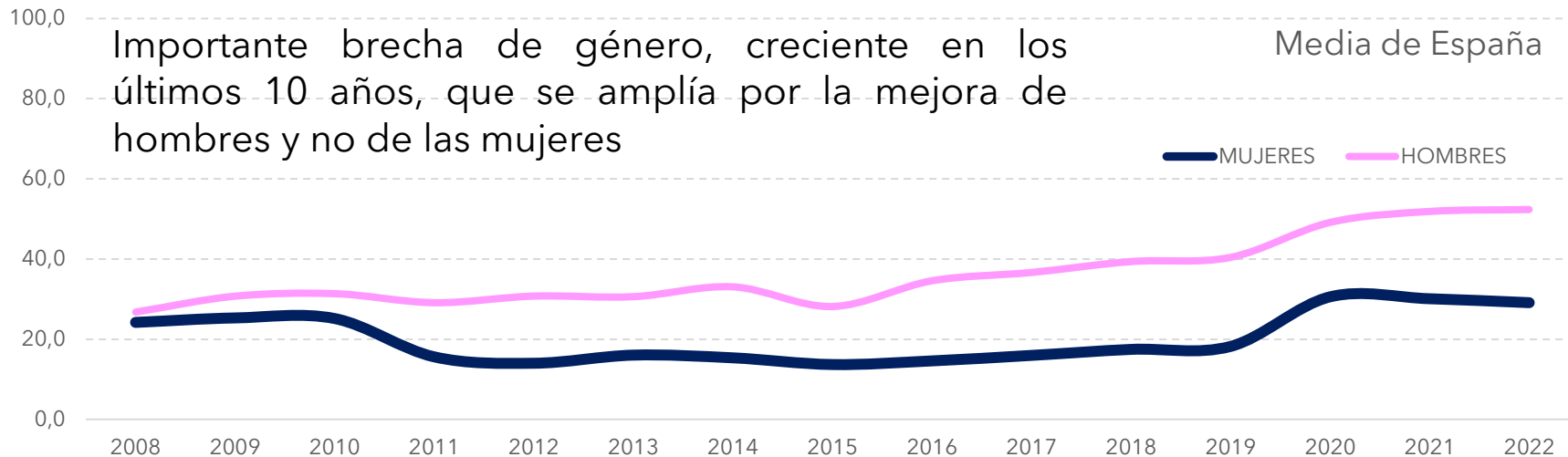
Dimensión digitalización: intensidad digital

Porcentaje de personas ocupadas en ocupaciones de alta y muy alta intensidad digital



Fuente: elaboración propia a partir de microdatos anuales EPA (INE) y CEDEFOP (2023).

Resultados: dimensión digitalización



Encuesta: digitalización



Empleo actual requiere **herramientas digitales** constantemente o muy a menudo: ordenadores, *software* o *apps*, correo, vídeo llamadas o trabajo en la nube

- Ordenadores: mujeres 84%; hombres 80%
- 60% software o apps
- Correo, videollamadas: mujeres 71%, hombres 62%
- Trabajo en la nube: mujeres 50%; hombres 42%

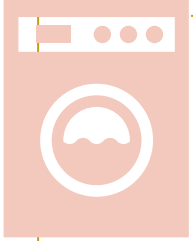
La **digitalización** se considera como **herramienta de calidad** si se tiene en cuenta su relación con la **flexibilidad laboral**

- **Flexibilidad de tiempo** para persona trabajadora. Se valora:
 - mejor aprovechamiento del tiempo gracias al uso de herramientas digitales en empleo
 - especialmente cuando ayuda a evitar tiempos de desplazamiento
 - apoya la estabilidad laboral (en menor nivel)

Desde la pandemia hay **más mujeres** trabajando en modalidades de uso digital que, en principio, son más flexibles, como el teletrabajo

- Sin embargo, la **digitalización** está mejor **valorada como herramienta de calidad por hombres y jóvenes** que son quienes tienen menores cargas de cuidados del hogar y personas dependientes

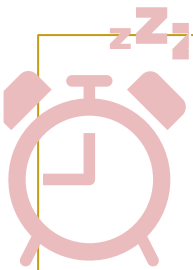
Resultados encuesta: tiempo de cuidados



Las mujeres dedican más tiempo a las actividades de cuidados (directos e indirectos) que los hombres



Las brechas de tiempo se acentúan en los cuidados directos, especialmente en los cuidados de menores



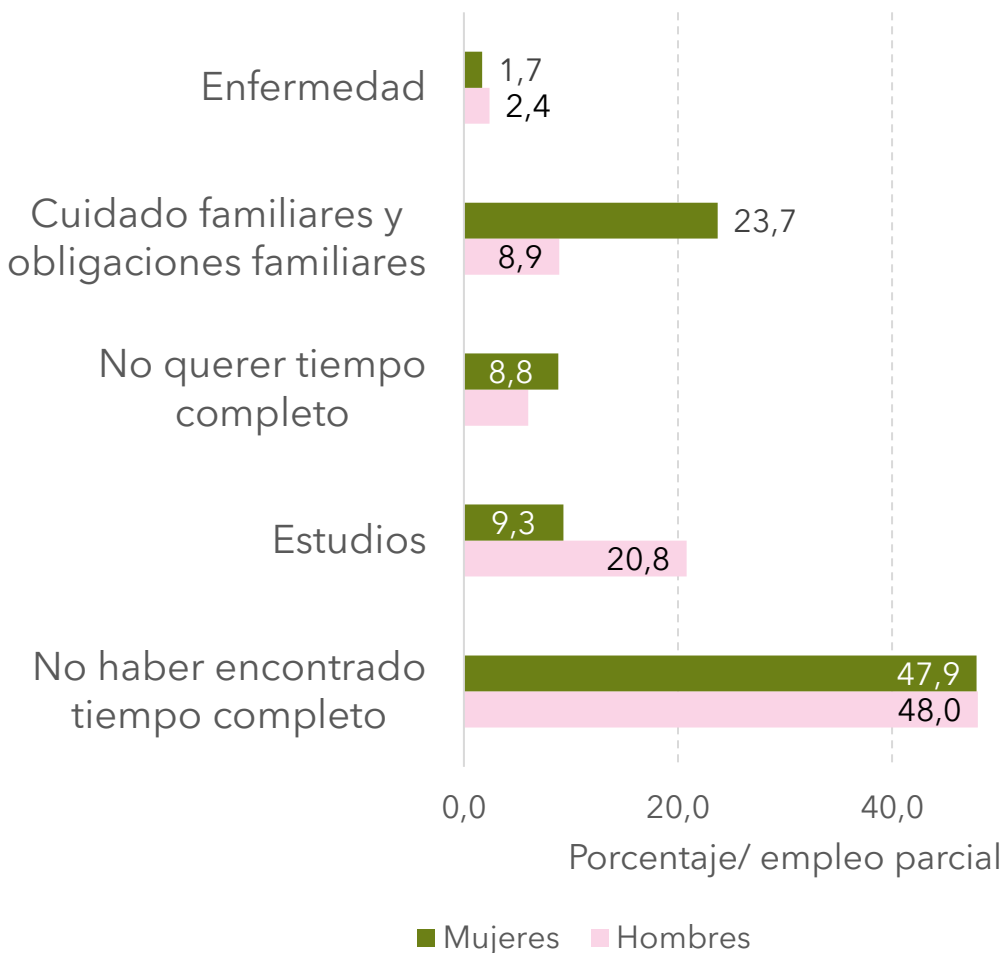
La distinta asignación de tiempo a tareas del hogar y de cuidados influye en el reparto del tiempo entre ocio, trabajo (remunerado y no remunerado) y descanso

La **percepción del tiempo** de trabajo que dedica la pareja a las tareas del hogar y de cuidados es una muestra de la **diferente valoración subjetiva** que tienen hombres y mujeres de estas tareas

Los hombres perciben en conjunto que se **dedica menos tiempo** a estas labores que las mujeres

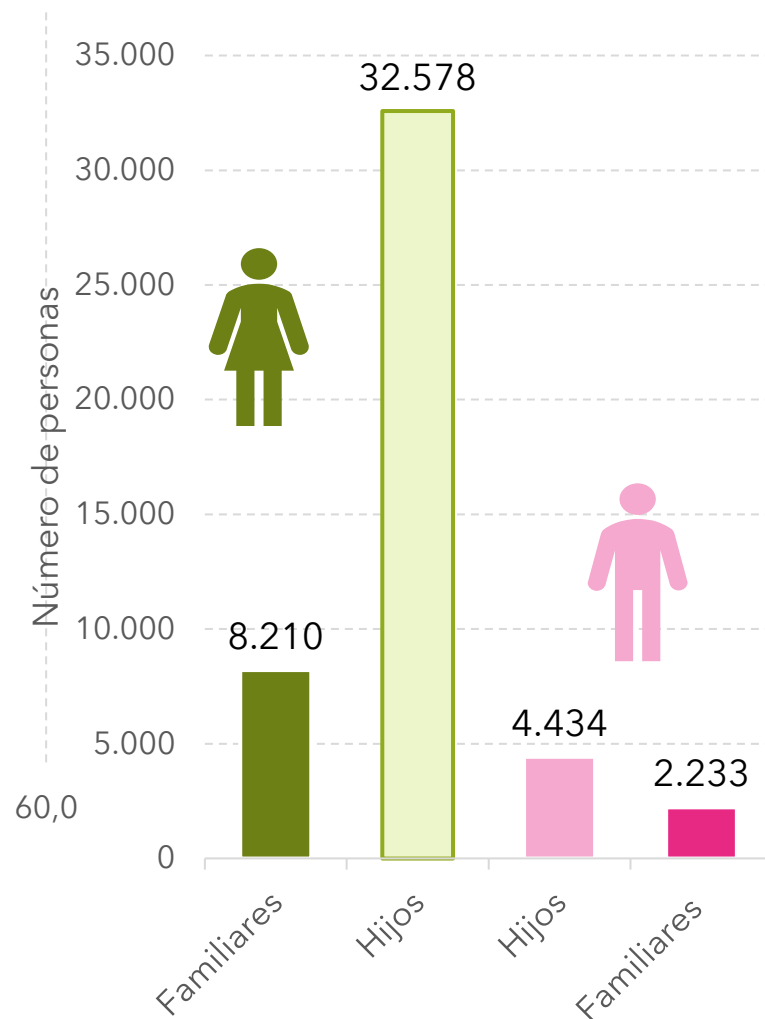
Pero la necesidad real de tiempo que requiere este trabajo es la misma independientemente de quién conteste a la encuesta

Motivos del tiempo parcial (%)



Fuente: EPA-4T 2023 (INE).

Excedencia por cuidado de familiares (2022)



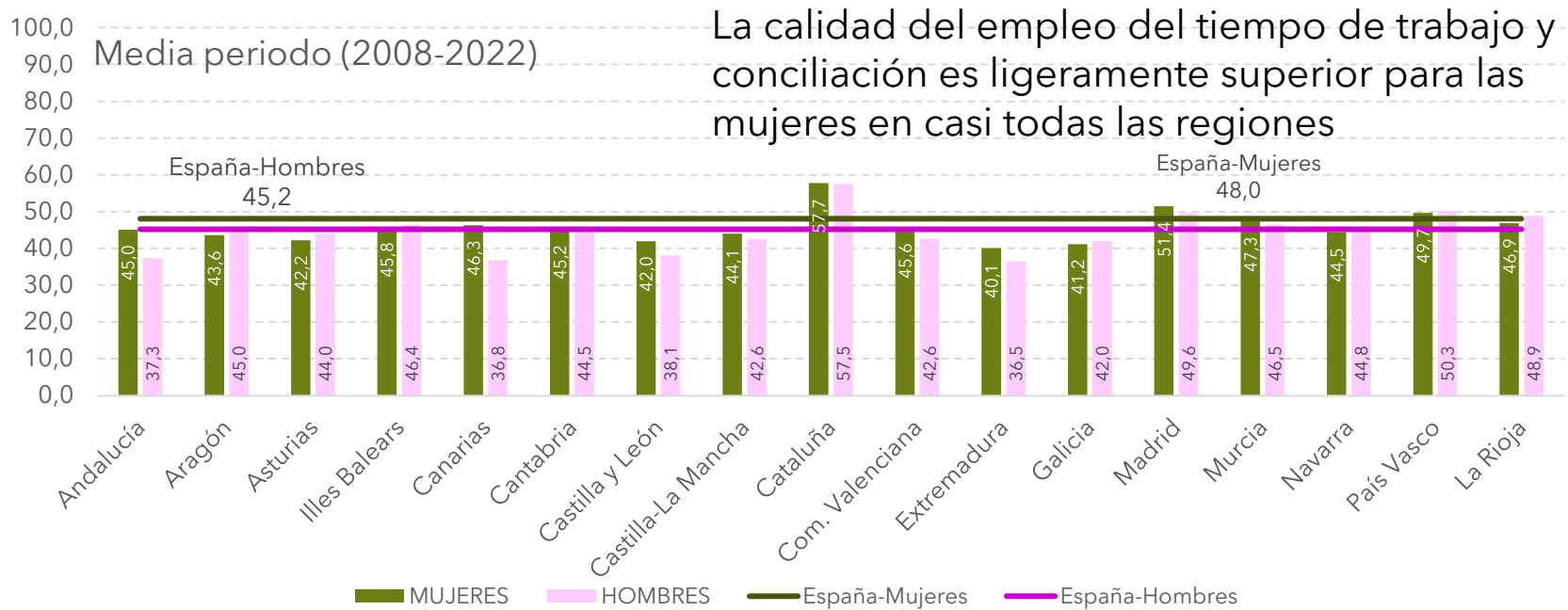
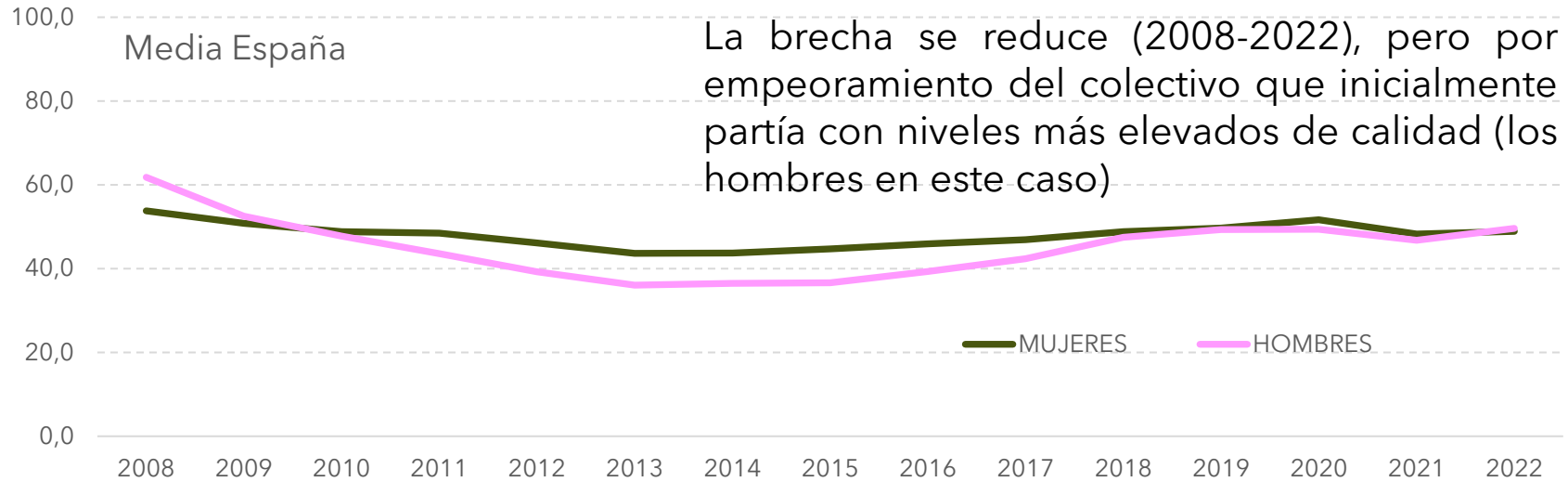
Fuente: Anuario Estadístico del Ministerio de Empleo.

Tiempo: comparación con otros índices de calidad

Nuestra PROPUESTA (2024)		LAOKEN (2003)	OIT UNECE (2015)	ETUI (2023, por género)	IVIE (2023, por CCAA)
CAL3: tiempo de trabajo y conciliación			Tiempo de trabajo y conciliación	Tiempo de trabajo y conciliación de la vida personal	Duración de trabajo y conciliación
Tasa de empleo a tiempo parcial elegida	Flexibilidad y seguridad / Organización del trabajo y conciliación		Horas trabajadas		Parcialidad indeseada: % ocupada a TP indeseado
			Tiempo parcial involuntario (por no encontrar tiempo completo → insuficiencia de horas)		Horario: % ocupada que desea modificar horario
% personas con jornadas largas en empleo principal		Largas jornadas	% trabajadora y trabajadores con 48 o más horas/semana	Jornadas largas: % ocupada que trabajó más de 49 horas semanales	
% personas con más de un empleo	Pluriempleo				
% personas con horarios atípicos	Horarios atípicos	Quienes no trabajan nunca en horas atípicas (sábados, domingos, noches, tardes)	Horarios poco habituales: promedio de % población ocupada que trabaja: - Al menos un sábado o domingo al mes - Más de la mitad de los días al final de la tarde o por la noche		

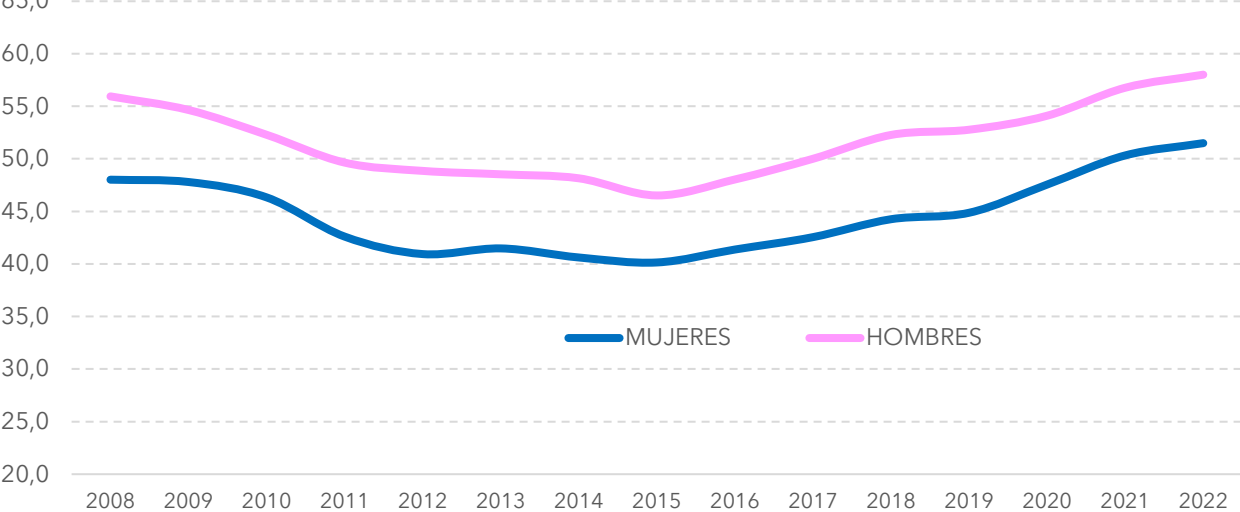
El **tiempo parcial involuntario por insuficiencia de horas** deja fuera a mujeres que dicen trabajar a tiempo parcial para cuidar de familiares: eso no es siempre una elección voluntaria, sino una imposición social por cuestión de género

Dimensión de tiempo de trabajo y conciliación



Resultados calidad empleo España

Índice calidad empleo total: España



De forma global, la calidad del empleo es mayor para los hombres en todo el periodo

Tras la Gran Recesión cae calidad del empleo de mujeres y hombres, recuperándose desde 2015

Se reduce ligeramente la brecha en los últimos años (pasa de 7,9 a 6,5 puntos)

Fuente: elaboración propia, índice de calidad total del empleo.

Mayor calidad para hombres en remuneración (CAL2), acceso, estabilidad y permanencia (CAL4) y digitalización (CAL7)

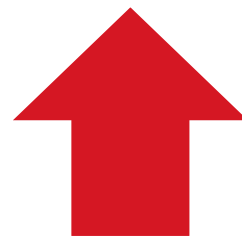


Mayor calidad para mujeres en formación (CAL6) y en menor medida en tiempo y conciliación (CAL3)



Se reducen las brechas en remuneración (CAL2) y acceso, estabilidad y permanencia (CAL4)

Aumentan las brechas en formación (CAL6) y digitalización (CAL7)



Conclusiones

Necesidad de **desagregar los datos** por género: lo global o total en el mercado de trabajo tiene sesgo masculino

Persisten desigualdades en calidad del empleo (**remuneración y distribución tiempo**)

Digitalización como elemento de calidad en empleo: permite **flexibilización**

Hay indicios de que la digitalización puede resultar una falsa herramienta de conciliación castigando la calidad del empleo de las mujeres

Peligro en un contexto de creciente digitalización: **aumentan las brechas** en esta dimensión de calidad del empleo

▼ **brecha en tiempo de trabajo doméstico:**
mujeres 6,1 horas semanales y varones 4,6 horas → brecha 1,5 h/semana, distancia menor a Encuesta INE 2010

Mujeres realizan **tareas más repetitivas** (limpieza, colada, comidas y compras) y los varones, las más esporádicas (reparaciones)

Dedicación al trabajo no remunerado determinada por los roles de género que la sociedad crea a partir de la división sexual del trabajo → utilizamos tiempo parcial **ELEGIDO**

Falta **CORRESPONSABILIDAD** para que la conciliación funcione (reducir jornada no garantiza reparto de tareas)

Papel fundamental de los **planes de igualdad y la negociación colectiva** para incluir estos aspectos de la calidad del empleo para mujeres y hombres

Visíte nuestra web: www.calidadempleogenero.com





¡Gracias!

laura.ortiz@uam.es