



Condiciones laborales de hombres y mujeres en Europa

Resumen ejecutivo

Introducción

Este informe subraya la necesidad de realizar un análisis que tenga en cuenta la dimensión del género sobre los patrones y tendencias laborales en los mercados de trabajo europeos. A pesar de muchos años de legislación, siguen existiendo diferencias de género en muchos aspectos del mercado laboral: mujeres y hombres encuentran empleo en diferentes ocupaciones y sectores, firman diferentes contratos, reciben un salario a menudo diferente y pasan diferentes cantidades de tiempo en su puesto. Además, en el contexto de la crisis económica, las diferencias de género son evidentes tanto en la repercusión inicial de la crisis como en las medidas de austeridad en aplicación, que ponen en riesgo los avances realizados hasta el momento en materia de eliminación de las diferencias de género. Este estudio se basa en los resultados de la quinta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (EWCS), realizada en 2010. Se utilizó su amplio conjunto de datos, que abarca a unos 44.000 trabajadores en 34 países europeos, para explorar las diferencias de género a través de varias dimensiones de las condiciones de trabajo y examinar las diferencias relevantes entre países.

Contexto político

Es evidente que se necesita un importante aumento en las tasas de empleo, de hombres y de mujeres, para que la UE alcance el objetivo de una tasa de empleo del 75% establecido en la estrategia "Europa 2020". El fin de las diferencias de género en las variables del mercado de trabajo, como las tasas de empleo y desempleo y los niveles salariales, ha sido uno de los principales objetivos de la política comunitaria. Sin embargo, la discriminación por género sigue siendo evidente en las diferencias en el acceso al mercado de trabajo y las diversas pautas de empleo y condiciones laborales asociadas, que reflejan la persistencia de la segregación en función del género. En relación con la crisis actual, es evidente que las presiones relacionadas con los empleos y salarios se concentran en gran medida en el sector público, en el que están empleadas muchas mujeres.

Conclusiones principales

Solo cinco de los veinte grupos ocupacionales que emplean el mayor número de trabajadores cuentan con una mezcla equilibrada de géneros: empleados de los sectores de alimentación, madera y confección; contables; profesionales de los ámbitos legales, sociales y culturales; profesionales de los negocios y empleados de servicios personales (grupos basados en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones).

El sector público es importante para las ocupaciones en las que predominan las mujeres, en incluso en las ocupaciones en las que predominan los trabajadores varones, es más probable que las mujeres ocupen puestos en el sector público que sus compañeros varones. Los lugares de trabajo proporcionan otra capa de separación, ya que los empleados a menudo trabajan en entornos con un único género, en particular las mujeres. Incluso cuando las mujeres y los hombres trabajan en ocupaciones mixtas, a menudo lo hacen en lugares de trabajo con un único género.

Las diferencias de género respecto al tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado son importantes a la hora de definir las condiciones laborales para mujeres y hombres. Cuando se suman las horas de trabajo remunerado, las horas dedicadas a los desplazamientos hacia y desde el puesto de trabajo y el tiempo de trabajo no remunerado, los datos de la EWCS revelan que las mujeres trabajan, en promedio, 64 horas a la semana, en comparación con las 53 horas de los hombres. Esto puede explicarse por el hecho de que las mujeres dedican, de media, 26 horas a actividades asistenciales, en comparación con las 9 horas dedicadas por los hombres; a pesar de que los hombres dedican más tiempo al trabajo remunerado (41 horas, en comparación con las 34 horas dedicadas por las mujeres).

Una de las principales cuestiones relacionadas con el género y el trabajo remunerado está relacionada con el predominio del trabajo a tiempo parcial, que puede verse tanto positiva como negativamente. Ciertas ocupaciones en las que predominan las mujeres, como el cuidado personal, la limpieza y los servicios personales, tienen cuotas especialmente altas de empleo a tiempo parcial. Sin embargo, este tipo de trabajo se encuentra a menudo en el extremo inferior de la distribución ocupacional, ya que los empleados a menudo carecen de beneficios y están en desventaja en términos de acceso a ascensos.

Los hombres son mucho más propensos que las mujeres a superar las 48 horas establecidas por la Directiva sobre el tiempo de trabajo de la UE, con la excepción de aquellos con empleos en la enseñanza o el sector administrativo. Sin embargo, también hay muchas mujeres con extensos horarios laborales, por ejemplo, en los sectores de ventas, gestión hotelera, agricultura y sector de servicios. La probabilidad de que los hombres empleados en el sector público tengan un extenso horario de trabajo es de aproximadamente la mitad en comparación con sus colegas en el sector privado; y para las mujeres el efecto es aún más fuerte. A la mayoría de los trabajadores a tiempo completo le gustaría trabajar menos: los hombres afirman preferir una semana de 38 horas, y las mujeres, de 33 horas.

Los ingresos mensuales de los hombres son más altos en todas las profesiones, pero las diferencias son mayores en las ocupaciones no manuales en las que predominan los hombres. Por el contrario, las diferencias de género en la calidad intrínseca del empleo en las ocupaciones son relativamente pequeñas en comparación con otras dimensiones de la calidad del trabajo. Las mujeres tienden a declarar una mayor satisfacción en cuanto a la calidad del empleo que los hombres. Curiosamente, la calidad del tiempo de trabajo es especialmente pobre para los hombres que tienen un jefe varón, mientras que para las mujeres permanece prácticamente igual independientemente del género de su jefe. En algunos países, la calidad del tiempo de trabajo de las mujeres mejora cuando tienen hijos, pero a costa de una reducción de por vida en los ingresos mensuales.

El bienestar es, en promedio, significativamente mayor en los hombres que en las mujeres. Esta diferencia de género se da en todos los sectores y en la mayoría de los grupos ocupacionales. Solo en el sector de los servicios y en los empleos en tiendas y ventas, el bienestar de las mujeres se encuentra en un nivel similar al de los hombres. Sin embargo, tanto las mujeres como los hombres en lugares de trabajo mixtos afirman tener un mayor bienestar, ambos géneros cuando trabajan para un jefe del sexo opuesto. El estudio también proporciona una clara evidencia de que el bienestar de las mujeres que han salido del mercado laboral es inferior al de aquellas que conservan su empleo.

Indicadores políticos

Los resultados subrayan la importancia de aplicar un enfoque a las políticas coordinado e integral para obtener la igualdad de género, tanto dentro como fuera del mercado laboral. Dicho enfoque incluiría los siguientes objetivos:

- Medidas para abordar la segregación deben considerar la infravaloración del trabajo femenino, así como los procesos que causan que los estereotipos condicionen tanto a las niñas como a los niños a interesarse por ciertos tipos de trabajos.
- Medidas para hacer frente a las desigualdades respecto al tiempo de trabajo deben tener en cuenta los efectos en la calidad del trabajo de los horarios extensos y de media jornada, así como las desigualdades respecto al trabajo no remunerado en el hogar.
- Se necesitan medidas para mejorar la calidad del empleo para mujeres y hombres, y se debe prestar una especial atención a los riesgos de la creación de empleos de baja calidad para los nuevos participantes en el mercado laboral.
- Las medidas para mejorar el bienestar deben reconocer los beneficios para las madres de la integración en vez de la salida del mercado laboral, así como efectos positivos del bienestar derivados de limitar la segregación y las largas horas de trabajo.

En general, el informe señala la importancia de llevar a cabo en todo momento una supervisión del mercado laboral que tenga en cuenta la dimensión del género, en particular en un momento de cambio significativo. Los hallazgos presentados reflejan la repercusión inicial de la crisis y señalan los riesgos a medio y largo plazo de las desigualdades de género. En particular, las medidas de austeridad pueden suponer un retroceso de los avances logrados a través de las políticas y servicios sociales que apoyan mayores niveles de participación u horarios más extensos para las mujeres. Para los hombres, una cuestión clave es si, al menos para los trabajadores menos cualificados, se puede esperar una cierta convergencia potencial con las experiencias laborales femeninas, gracias a un mayor número de trabajadores varones con un empleo temporal o a tiempo parcial a cambio de un salario más bajo.

Más información

El informe en inglés "Women, men and working conditions in Europe" (Condiciones laborales de hombres y mujeres en Europa) está disponible en la dirección de Internet <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef1349.htm>

Para más información, contacte con Sophia MacGoris, Responsable de la encuesta, en smg@eurofound.europa.eu