

Contexto político

El acceso equitativo a los recursos económicos no solo tiene que ver con la independencia económica de la mujer, sino que hace tiempo que ha sido considerado como un prerrequisito para lograr el crecimiento económico, la prosperidad y la competitividad. Alentar la participación de las mujeres en el mercado laboral es fundamental para el crecimiento económico y, de forma más general, para garantizar que la Unión Europea (UE) aproveche plenamente todo el talento y los recursos humanos disponibles.

La Estrategia Europa 2020

- Hace hincapié en la idea de una «economía con altos niveles de empleo» y en su objetivo principal de «incrementar hasta el 75 % la tasa de empleo de mujeres y hombres de entre 20 y 64 años».
- Introdujo la iniciativa emblemática «Agenda de nuevas cualificaciones y empleos» (2010), que propone un conjunto de acciones para impulsar el crecimiento integrador con el apoyo de toda una serie de medidas, algunas de ellas dirigidas a las mujeres, para poder alcanzar este objetivo.
- La Comisión Europea aprueba cada año recomendaciones específicas por país que los Estados miembros deberían tener en cuenta en las políticas económicas, laborales y sociales que adoptan.

La Directiva sobre el permiso parental (Directiva 2010/18/UE del Consejo)

- Introdujo en 2010 algunos cambios, entre los que figuran: un permiso de mayor duración, medidas para padres y madres adoptivos y/o que tienen niños con discapacidad.
- Proporciona un mayor incentivo positivo para que los padres utilicen el permiso parental.

La Directiva 2010/41/UE sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma

- Sustituye la Directiva 86/613/CEE, que fue la primera directiva sobre las prestaciones por maternidad para las personas que ejercen una actividad autónoma y sus cónyuges o parejas de hecho.

- Amplía la cobertura a todas las personas que ejercen una actividad autónoma y sus parejas, introduce otras medidas para prevenir la discriminación y el acoso entre las personas que ejercen dicha actividad y aplica el principio de igualdad de trato para que no se practique discriminación alguna por razón de sexo.

Los objetivos estratégicos de la Plataforma de Acción de Beijing y los indicadores de la UE

- F.1.** Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones de trabajo apropiadas y al control de los recursos económicos.
- F.2.** Facilitar el acceso de la mujer, en condiciones de igualdad, a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.
- F.3.** Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.
- F.4.** Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.
- F.5.** Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.
- F.6.** Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y la familia.

«La mujer y la economía» es una de las esferas más avanzadas de la PAB. En 2008 y 2011, el Consejo se centró en las cuestiones relativas al equilibrio entre el trabajo y la vida personal, así como en las desigualdades salariales entre las mujeres y los hombres en el año 2010. La Presidencia griega de 2014 se propuso revisar la aplicación del primer objetivo estratégico para promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, e identificó tres indicadores adicionales.

La base de datos «Mujeres y hombres en la UE. Hechos y cifras» desarrollada por el Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE), proporciona los datos y la información más recientes. Disponible en: <http://eige.europa.eu/content/women-and-men-in-the-eu-facts-and-figure>



Conclusiones a partir de los datos de toda la UE

La tasa de empleo de la mujer sigue quedándose corta respecto del objetivo de empleo de la Estrategia Europa 2020

Con el tiempo, la tasa de empleo de la mujer ha ido creciendo ligeramente en la UE y en 2012 alcanzó un nivel global del 59 %. Con todo, el nivel de empleo de las mujeres siguió siendo inferior al de los hombres en todos los Estados miembros. Antes de la crisis económica, la reducción de la brecha laboral de género se debía a una tendencia al alza del empleo femenino, mientras que después de 2007 se debía a la tendencia a la baja del empleo masculino. La crisis ha afectado principalmente a los sectores de empleo que estaban dominados por los hombres.

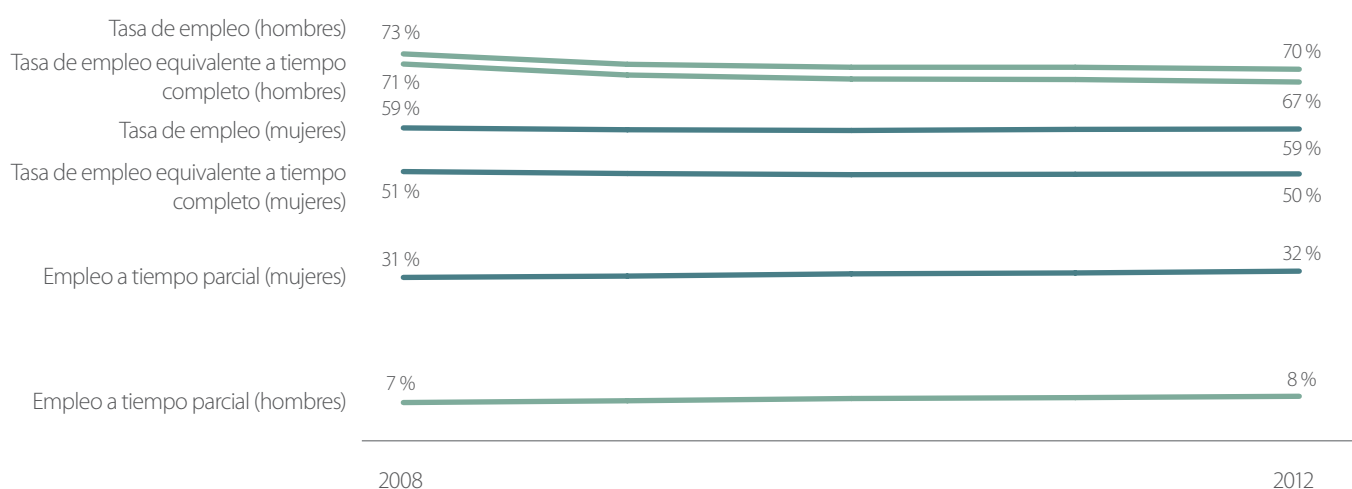
Realizar una comparación de las tasas de empleo y las tasas de empleo equivalente a tiempo completo resulta relevante en el contexto del objetivo del 75 % de ocupación que se establece en la Estrategia Europa 2020. Las diferencias entre ambas tasas son menores para los hombres que para las mujeres, puesto que el empleo a tiempo parcial es mucho más frecuente entre las mujeres.

Las mujeres siguen superando en número a los hombres en el trabajo a tiempo parcial

El trabajo a tiempo parcial es mucho más frecuente entre las mujeres que entre los hombres: en 2012, la proporción de mujeres que trabajaba a tiempo parcial (32 %) era al menos cuatro veces superior a la de los hombres (8 %) en la UE. El trabajo a tiempo parcial es especialmente frecuente en los Países Bajos, donde tres cuartas partes de las mujeres ocupadas trabajaban a tiempo parcial. En otros cuatro Estados miembros, las mujeres representaban aproximadamente el 80 % de las personas empleadas a tiempo parcial, mientras que menos de una mujer de cada diez trabajaba a tiempo parcial en otros seis Estados miembros. El trabajo a tiempo parcial tiene efectos a largo plazo sobre el salario y las perspectivas de futuro, entre las que se incluyen una pensión de jubilación más baja y un mayor riesgo de pobreza.

La posición generalmente desaventajada de la mujer en el mercado laboral aumenta la probabilidad de que las madres sean más propensas que los padres a trabajar a tiempo parcial para luego asumir también las responsabilidades relacionadas con el cuidado de los hijos. A no ser que los padres asuman un papel más activo a la hora de compartir la responsabilidad del cuidado de los hijos y otras personas dependientes, los desequilibrios entre mujeres y hombres seguirán agravando las desigualdades salariales.

TASA DE EMPLEO EQUIVALENTE A TIEMPO COMPLETO Y EMPLEO POR NÚMERO DE EMPLEADOS EN LA EU-28 EN MUJERES Y HOMBRES DE 15-64 AÑOS, 2008 Y 2012



Fuente: Eurostat, Encuesta de población activa de la UE (EU-LFS).

Muchos Estados miembros no cumplen los objetivos de Barcelona sobre los sistemas formales de cuidado de los niños

Los efectos que tiene la prestación de servicios de cuidado de niños sobre la situación de empleo de las mujeres son complejos, y todavía no queda claro hasta qué punto las estructuras de cuidado de niños en edad preescolar están diseñadas para apoyar el empleo de ambos progenitores. La Cumbre de Barcelona de 2002 estableció como objetivos que los servicios de cuidado de niños acogieran al 33 % de los niños de menos de tres años (conseguido por nueve Estados miembros en 2012) y al 90 % de los niños de edades comprendidas entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria (conseguido por once Estados miembros en 2012). De todos ellos, seis Estados miembros han logrado ambos objetivos.

Los padres usan el permiso parental más a menudo, pero a distintos niveles según el Estado miembro

La legislación en materia de permiso parental puede apoyar a ambos padres de dos formas complementarias: ofreciendo la posibilidad de tomar un permiso sin perder el puesto de trabajo y proporcionando apoyo financiero durante dicho permiso. Existe información de 2010 disponible para 17 Estados miembros sobre la proporción de hombres laboralmente activos en situación de permiso parental (con niños de menos de ocho años), y dicha proporción oscilaba en 2010 entre el 0,5 % (Chequia, España, Italia, Hungría, Austria y Polonia) y el 11 % en Suecia. Las mujeres representaban casi el 94 % de todos los que se encontraban en situación de permiso parental en 2010.



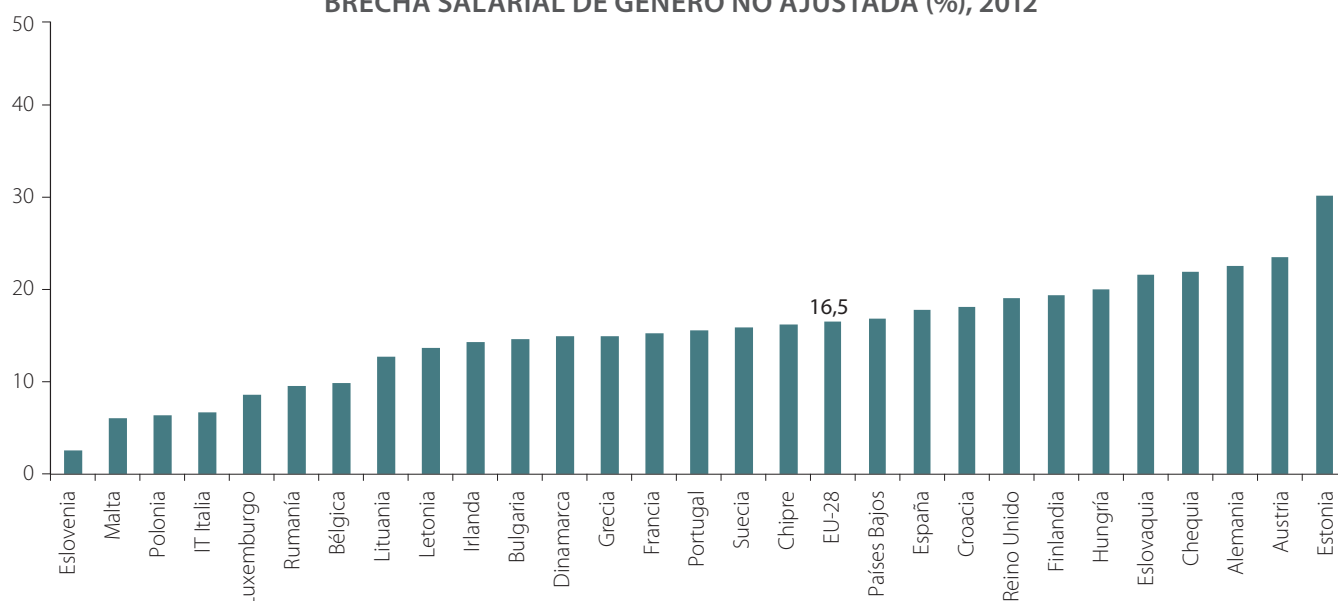
Las desigualdades y la segregación existentes en el mercado laboral perpetúan las brechas salarial y laboral entre mujeres y hombres

La segregación de género, tanto vertical como horizontal, queda patente por sector de empleo y por ocupación o función laboral. La utilización desigual de la modalidad de empleo a tiempo parcial entre mujeres y hombres constituye en algunos Estados miembros un factor clave vinculado a la propensión de las mujeres a combinar el trabajo con responsabilidades relacionadas con el cuidado de hijos y personas dependientes. Por ello, las capacidades de las mujeres y los hombres pueden ser percibidas de distinta forma y ser valoradas de un modo desigual. En 2012, la brecha salarial de género en la UE era del 16,5 % y, en comparación con los índices de 2007, se había reducido en la mayoría de los Estados miembros.

Las tasas y características del empleo por cuenta propia difieren entre mujeres y hombres

El trabajo autónomo se ha identificado como una opción de empleo que cuenta con el potencial de respaldar el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, puesto que puede ofrecer una mayor flexibilidad y oportunidades para trabajar desde casa y reducir costes en materia de cuidado de los niños. Por ello, podría parecer sorprendente que, en comparación con los hombres, haya menos mujeres que crean sus propias empresas en toda la UE. Durante el período 2008-2012, la proporción de mujeres autónomas dentro del total de mujeres activas era únicamente del 10 %, en comparación con un 18 % en el caso de los hombres autónomos.

BRECHA SALARIAL DE GÉNERO NO AJUSTADA (%), 2012



Fuente: Eurostat, Encuesta sobre la estructura salarial (SES).

Resultados del trabajo del EIGE sobre buenas prácticas

Going For Growth, Irlanda

Going for Growth ofrece apoyo estructurado mutuo entre mujeres empresarias que desean realmente que sus empresas crezcan. Facilita asesoramiento y orientación, que prestan importantes empresarias con una sólida experiencia profesional. Financiada por el Fondo Social Europeo, el Departamento Irlandés de Justicia e Igualdad y Enterprise Ireland, esta iniciativa está activa en Irlanda desde 2008. Hasta la fecha se han realizado seis ciclos, en los que han participado más de 400 empresarias. En los seis meses que duró el último ciclo realizado, el 71 % de las participantes aumentaron las ventas una media del 15 %, el empleo creció en términos generales un 13 % y el número de exportadoras en el grupo aumentó en un 22 %. Hubo un total de 88 nuevas contrataciones de personal, 10 nuevos trabajadores en prácticas y se reforzaron más de 650 puestos de trabajo ya existentes. Las 58 participantes tenían una facturación combinada de al menos 50 millones de libras esterlinas (unos 69 millones de euros) al final del ciclo.

Certificación de auditoría familiar en Trento, Italia

La certificación Family Audit se inició en 2008 en la provincia italiana de Trento, a través de su Agencia para la Familia, la Natalidad y la Política Juvenil. El proyecto regional comenzó en 2012. La auditoría familiar está basada en una metodología bien desarrollada. Después de realizar una auditoría, cada organización elabora un plan trienal de conciliación familia-trabajo en el que figuran todas las acciones que la organización tiene previsto emprender en seis ámbitos: organización del trabajo, cultura de conciliación entre vida familiar y vida laboral, comunicación, beneficios y servicios complementarios, distrito familiar y nuevas tecnologías. Un evaluador externo supervisa la ejecución. Hasta la fecha han participado en el proceso de Family Audit 111 organizaciones (44 públicas y 67 privadas) y se ha expedido el certificado correspondiente a 88 de ellas, de lo que se han beneficiado 35 000 trabajadores. La iniciativa ha conducido al establecimiento de una red de partes interesadas (sindicatos, empresarios, organizaciones familiares y sociales, organizaciones de investigación, etc.), que ayudan a fomentar la sensibilización sobre estas cuestiones. Las organizaciones que obtienen el certificado figuran en el sitio web de Family Audit. Las ventajas más notables son la mejora del bienestar de los empleados y el aumento de la productividad.



AVANCES Y OBSTÁCULOS EN LA ESFERA F: LA MUJER Y LA ECONOMÍA

AVANCES

- La brecha laboral de género se ha reducido en toda la UE.
- Los índices de actividad económica de las mujeres han aumentado a pesar de la crisis económica mundial.
- La brecha salarial de género se ha reducido en casi todos los Estados miembros entre 2007 y 2012.
- La disponibilidad de servicios de cuidado de niños ha ido aumentando año tras año en todos los Estados miembros.

OBSTÁCULOS

- Persisten las desigualdades de género y la segregación en el mercado laboral.
- Las mujeres se enfrentan en la UE a una persistente brecha salarial de género en el mercado laboral que tiene tanto un efecto inmediato en el «salario neto» como un efecto a largo plazo sobre los derechos de seguridad social y pensión de jubilación que les corresponden.
- Las mujeres están sobrerrepresentadas en el ámbito del trabajo a tiempo parcial, se enfrentan a una segregación de género horizontal y están más expuestas a la pobreza y a limitaciones en su carrera profesional.

El camino a seguir para la UE

- El imperativo sigue siendo garantizar la participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado laboral, así como resolver el problema de la segregación horizontal y vertical de género entre los distintos puestos de trabajo. Crear más oportunidades de acceso a empleo a tiempo completo para las mujeres debería ser una prioridad clave.
- En general, las mujeres con bajos niveles de aptitudes y cualificaciones requieren apoyo para mejorar su posición dentro del mercado laboral. La brecha laboral de género adquiere su máxima envergadura en el caso de las personas no cualificadas o con un bajo nivel de cualificaciones. La aplicación de medidas políticas especialmente dirigidas a grupos de mujeres desfavorecidos y a aquellos colectivos que sufren desventajas múltiples ayudaría a incrementar el nivel de aptitudes de estas personas.
- La participación desigual en el mercado laboral, en gran medida provocada por la sobrerrepresentación de la mujer en el trabajo a tiempo parcial y sus bajos niveles de actividad, hace peligrar la consecución del objetivo de empleo de la Estrategia Europa 2020. Es por ello fundamental garantizar una participación equitativa de mujeres y hombres en el mercado laboral.
- El compromiso con los objetivos de Barcelona en materia de cuidado de los niños debe reforzarse, porque está estrechamente vinculado a los objetivos de igualdad de género.
- Urge promocionar políticas respetuosas y compatibles con la familia y aplicar medidas transformadoras que pongan en tela de juicio la distribución desigual entre mujeres y hombres de las tareas domésticas y de cuidado de niños y familiares.
- Deben promoverse aún más las estrategias en favor de un equilibrio entre el trabajo y la vida personal, especialmente en un momento en el que las condiciones económicas ejercen cada vez más presión sobre los trabajadores. Sin nuevas iniciativas que respalden el equilibrio entre el trabajo y la vida personal, es poco probable que los hombres decidan alterar las proporciones actuales de responsabilidad en materia de cuidado dentro de las familias.
- Tiene que continuar la labor de reducción de la brecha salarial de género actualmente en curso.
- Contar con una mejor información sobre salarios incrementaría el nivel de visibilidad de las diferencias existentes y ayudaría a abordar mejor la brecha salarial de género.
- Los Gobiernos y los interlocutores sociales deben ponerse de acuerdo sobre un salario mínimo, con el fin de mitigar el impacto sobre las mujeres, que se encuentran sobrerrepresentadas en dichos empleos.

Instituto Europeo de la Igualdad de Género

El Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) es el centro de conocimiento de la UE sobre la igualdad de género. Ayuda a los responsables políticos y a todas las instituciones competentes a hacer realidad la igualdad entre mujeres y hombres para toda la ciudadanía europea, ofreciendo conocimientos específicos e información fiable sobre la igualdad de género en Europa.

Para más información, véase: <http://eige.europa.eu>

El Centro de Recursos y Documentación (CRD) del EIGE es una herramienta innovadora y práctica desarrollada para ayudar a localizar recursos clave sobre igualdad de género, facilitar el intercambio de conocimientos entre las personas interesadas en las políticas y prácticas sobre la materia, y ofrecer un espacio en línea para el debate y la discusión.

Para más información, véase: <http://eige.europa.eu/content/rdc>



Información de contacto:

Instituto Europeo de la Igualdad de Género
Gedimino pr. 16, LT-01103 Vilnius, LITUANIA
Tel. +370 5-215-7444 y +370 5-215-7400

facebook.com/eige.europa.eu

twitter.com/eurogender

youtube.com/eurogender

<https://eurogender.eige.europa.eu>



ISBN 978-92-9218-596-1
doi:10.2839/076143
MH-04-15-022-ES-N