



Condiciones de trabajo en la Unión Europea: La perspectiva de género

Resumen

Introducción

La cuarta edición de la *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo* realizada en 2005 por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) aborda cuestiones que ocupan un lugar prioritario en la agenda de la política de empleo de la Unión Europea. Su objetivo general es ofrecer una visión general de la situación de las condiciones de trabajo en toda Europa, y una indicación del grado y el tipo de cambios que afectan a los trabajadores y a la calidad del trabajo. Tras la encuesta de 2005, Eurofound hizo un análisis en profundidad de sus resultados en relación con determinados aspectos básicos de las condiciones de trabajo en la UE. Uno de los temas que se estudiaron fue el de las semejanzas y diferencias en las condiciones de trabajo de hombres y mujeres.

En el estudio se examinaron muchos aspectos concretos de la calidad del trabajo –como el horario, la satisfacción con el trabajo, la conciliación de la vida profesional y personal y las consecuencias del trabajo para la salud– con el fin de calibrar las experiencias de hombres y mujeres en un lugar de trabajo sujeto a continuos cambios. Se analizó la división del trabajo entre hombres y mujeres desde la perspectiva tanto de la vida laboral como de la vida personal y se aportaron datos sobre las condiciones de trabajo de hombres y mujeres en los 27 Estados miembros de la UE. En esta nota informativa se resumen los principales desafíos que plantea la dimensión de género en el trabajo y las conclusiones generales del estudio.

Contexto de política

Uno de los compromisos de la Estrategia Europea de Empleo es el de aumentar la tasa de empleo femenino hasta el 60% y promover la igualdad entre hombres y mujeres integrando la dimensión de género en los objetivos de todas las políticas. Este enfoque de integración de la dimensión de género en las políticas comunitarias se ha confirmado en el Programa de trabajo de la Comisión para la igualdad entre hombres y mujeres 2006-2010. En este contexto, los ámbitos prioritarios para la acción de la UE son reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres, promover el espíritu emprendedor entre las mujeres y la participación igualitaria en la toma de decisiones, conciliar mejor la vida profesional y

personal tanto de hombres como de mujeres y erradicar todo tipo de estereotipos y violencia de género.

Los hombres y las mujeres siguen segregados desde el punto de vista de la ocupación, el horario de trabajo, la antigüedad, el sector económico, la empresa y algunos tipos de contrato laboral. Las mujeres ocupan con más frecuencia que los hombres puestos de trabajo mal remunerados, lo que a su vez ofrece una justificación económica para hacerlas responsables del trabajo doméstico no remunerado y aumenta su riesgo de pobreza respecto a los hombres. Para identificar las diferencias de género en las condiciones de trabajo, es fundamental tener en cuenta el patrón profundamente segregado del empleo masculino y femenino. Asimismo, hay que evaluar el impacto de las políticas sobre la igualdad de género para garantizar que las medidas adoptadas no contribuyen a la desigualdad entre hombres y mujeres, sino a la promoción de la igualdad entre ellos.

Resultados principales

Las mujeres tienen jornadas laborales más cortas que los hombres. En la UE-27, el 29% de las mujeres empleadas trabajan a tiempo parcial (30 horas semanales o menos), frente a sólo el 7% de los hombres empleados. Los hombres suelen tener jornadas laborales más largas, incluido el 20% de los que trabajan más de 48 horas semanales, casi el doble que las mujeres (12%). Mientras que el empleo a tiempo parcial no es frecuente entre las mujeres de Europa Oriental, en la Europa Occidental trabajan de esta forma más de una de cada tres mujeres empleadas.

Puesto que las mujeres soportan la mayor parte de la carga del trabajo doméstico y el cuidado de los hijos y adultos dependientes, tienen la semana de trabajo total más larga, sobre todo si trabajan a tiempo completo. La principal causa es el reparto desigual del trabajo doméstico no remunerado entre hombres y mujeres. Aunque el empleo a tiempo parcial da un cierto respiro a las mujeres, éstas siguen teniendo jornadas laborales totales más largas que los

hombres con un trabajo a tiempo completo. Por tanto, aunque se proponga el empleo a tiempo parcial como una medida de conciliación de la vida profesional y personal, las mujeres que optan por esta organización del tiempo de trabajo suelen tener una semana laboral total más larga que los hombres.

Existen sólidas pruebas de la polarización de los horarios de trabajo de hombres y mujeres en los nuevos Estados miembros: es más probable que los hombres trabajen más horas y el trabajo a tiempo parcial se asocia cada vez más al empleo femenino.

El empleo muestra una fuerte segregación por razón de género: las mujeres están sobrerrepresentadas en algunos tipos de trabajo e infrarrepresentadas en otros. Representan la mayoría de la fuerza laboral en sectores como la salud y la educación. Los hombres tienden a dominar los dos extremos de la escala ocupacional: los puestos de alta dirección y los trabajos manuales.

En general, las mujeres ganan menos que los hombres. Los hombres con trabajo a tiempo completo tienen más probabilidades de obtener ingresos en el segmento medio-alto o más alto de distribución de la renta, y el 70% de ellos presenta un alto nivel de ingresos. Las mujeres que trabajan a tiempo completo tienen muchas menos probabilidades de situarse en el segmento más alto de distribución de la renta, y sólo un 47% presenta un alto nivel de ingresos. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial tienen incluso más probabilidades de ganar menos que los hombres que lo hacen a tiempo parcial (78% de las mujeres y 61% de los hombres).

Las diferencias en las condiciones de trabajo (entorno de trabajo, naturaleza y organización de las tareas y exposición a riesgos físicos) entre hombres y mujeres se deben a la división del trabajo por razón de género y a la mayor frecuencia del trabajo a tiempo parcial entre las mujeres. Por ejemplo, los trabajadores a tiempo parcial no obtienen tanta asistencia ni tanto apoyo social como los trabajadores a tiempo completo y tienen menos probabilidades de trabajar en equipo. Las mujeres con ocupaciones no cualificadas tienen significativamente más probabilidades de verse expuestas a tareas monótonas. Además, los trabajadores no cualificados en general son los que menos probabilidades tienen de recibir oportunidades de formación, siendo las mujeres de esta categoría las más afectadas: nueve de cada 10 mujeres en ocupaciones no cualificadas respondieron en la encuesta que no habían recibido formación el año anterior.

Algo más de uno de cada cinco hombres que trabajan a tiempo completo (23%) desempeñan alguna tarea de supervisión, frente a sólo el 15% de las mujeres en esas mismas condiciones. Desde ese punto de vista, tres cuartos de la población activa está dirigida por hombres. Es más frecuente que las mujeres sean dirigidas por otras mujeres. Las mujeres en puestos directivos y de supervisión son más frecuentes en los niveles más bajos de la jerarquía de una organización.

El porcentaje de hombres y mujeres con largas jornadas de trabajo está configurado por los requisitos y las normas de las ocupaciones correspondientes. Un factor que ayuda a mantener el dominio de los hombres en puestos

directivos es que éstos suelen exigir largas jornadas de trabajo, a menudo incompatibles con la vida social. Además, en los puestos directivos y técnicos ocupados por mujeres, éstas tienen menos margen que los hombres de ese nivel ocupacional para conciliar las exigencias de unas jornadas de trabajo largas con la vida social.

En general, no existen diferencias de género en lo que respecta a la violencia en el lugar de trabajo o a las amenazas de violencia o discriminación por razón de edad, nacionalidad, origen étnico, religión, discapacidad u orientación sexual. En cambio, las mujeres tienen más probabilidad de sufrir acoso laboral, acoso sexual y discriminación sexual. Los riesgos de violencia son particularmente altos en el caso de las mujeres que ocupan puestos técnicos y directivos cualificados y de los hombres que ocupan puestos administrativos cualificados. Igualmente, los riesgos de discriminación sexual y de acoso sexual de las mujeres son mayores en las ocupaciones cualificadas, sobre todo en puestos directivos.

Recomendaciones de política

- El enfoque de la política de género debe ampliarse para buscar el modo de promover la igualdad de género en el reparto del trabajo doméstico no remunerado, que siguen asumiendo las mujeres en su mayor parte.
- Debe tratarse de reducir las largas jornadas de trabajo a tiempo completo, con el fin de promover un reparto más equitativo de las horas de trabajo remunerado y no remunerado.
- Debe instarse a los padres a hacer un mayor uso de la baja parental y otras medidas para adaptar sus jornadas de trabajo.
- Es preciso adoptar medidas específicas de conciliación que atiendan las demandas particulares del cuidado de los mayores dependientes, una carga excesiva para las mujeres trabajadoras de más edad, como nuevos tipos de bajas y modelos de organización del tiempo de trabajo.
- Para abordar la cuestión de la segregación del empleo femenino, debe tratarse de mejorar la calidad del trabajo a tiempo parcial, mejorar la retribución y la categoría de los trabajos realizados principalmente por mujeres, y reducir la infrarrepresentación de éstas en puestos de alto nivel y directivos.
- El impacto que han tenido en la dimensión de género los rápidos cambios producidos sobre todo en los nuevos Estados miembros tiene que ser evaluado con detenimiento para evitar el riesgo de que aumenten las desigualdades entre hombres y mujeres.

Más información

El informe sobre *Las condiciones de trabajo en la Unión Europea: La perspectiva de género* está disponible en <http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

La cuarta edición de la *Encuesta europea sobre condiciones de trabajo* y el análisis posterior de los datos de la encuesta están disponibles en el sitio web del *Observatorio Europeo de las Condiciones de Trabajo*: <http://www.eurofound.europa.eu/ewco/surveys/>

Sara Riso, Funcionaria de enlace de información
sri@eurofound.europa.eu