



# FICHAS TEMÁTICAS DEL SEMESTRE EUROPEO

## MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

### 1. INTRODUCCIÓN

Esta ficha informativa se centra en aumentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y en reducir las diferencias de salarios e ingresos. En todos los países de la UE, la participación de las mujeres en el mercado laboral es inferior a la de los hombres. Las mujeres tienden a trabajar menos horas, en sectores con salarios más bajos y a ocupar puestos de menor categoría que los hombres, lo que se traduce en considerables diferencias salariales y de ingresos entre los hombres y las mujeres. Estas diferencias se deben, hasta cierto punto, a roles de género tradicionales muy arraigados, aunque también a incentivos económicos.

Incrementar la participación de la mujer en la mano de obra y elevar su tasa de empleo son aspectos vitales para alcanzar el objetivo principal de Europa 2020: 75 % de la población entre 20 y 64 años empleada a más tardar en 2020. Estas medidas pueden suponer un impulso al crecimiento económico<sup>1</sup> y mitigar los riesgos sociales y para las finanzas públicas derivados del envejecimiento de la población. Son también necesarios esfuerzos continuos para hacer frente a las brechas de género y avanzar hacia un modelo dual en el que tanto hombres como mujeres puedan ser perceptores de ingresos y cuidadores.

La UE ha fomentado una mayor igualdad de género en el mercado laboral mediante una combinación de legislación, orientaciones políticas y apoyo financiero.

Esta ficha informativa se estructura de la forma siguiente.

En la sección 2, se examinan los resultados obtenidos en los países de la UE con respecto a la participación laboral de las mujeres y las diferencias salariales y de ingresos entre hombres y mujeres.

En la sección 3, se analizan los datos disponibles sobre posibles medidas para hacer frente eficazmente a las dificultades relacionadas con la baja participación de las mujeres y sus condiciones específicas, y se examina el enfoque que a este respecto se adopta a escala de la UE.

En la sección 4, se esbozan buenas prácticas estratégicas para incrementar la participación laboral de la mujeres y reducir las desigualdades de género en los Estados miembros de la UE.

Esta ficha informativa se centra en la participación de las mujeres en el mercado de trabajo. Para obtener más información sobre la brecha de género en materia de pensiones, consulte la ficha temática *Adecuación y sostenibilidad de las pensiones*.

---

<sup>1</sup> Se estiman unas pérdidas del PIB per cápita atribuibles a las brechas de género en el mercado de trabajo de hasta un 10 % en Europa (Cuberes y Teignier-Baqué, 2016).

## 2. DIFICULTADES: UNA VISIÓN DE CONJUNTO DE LOS RESULTADOS EN LOS ESTADOS MIEMBROS DE LA UE

### 2.1. Una importante brecha de empleo entre hombres y mujeres

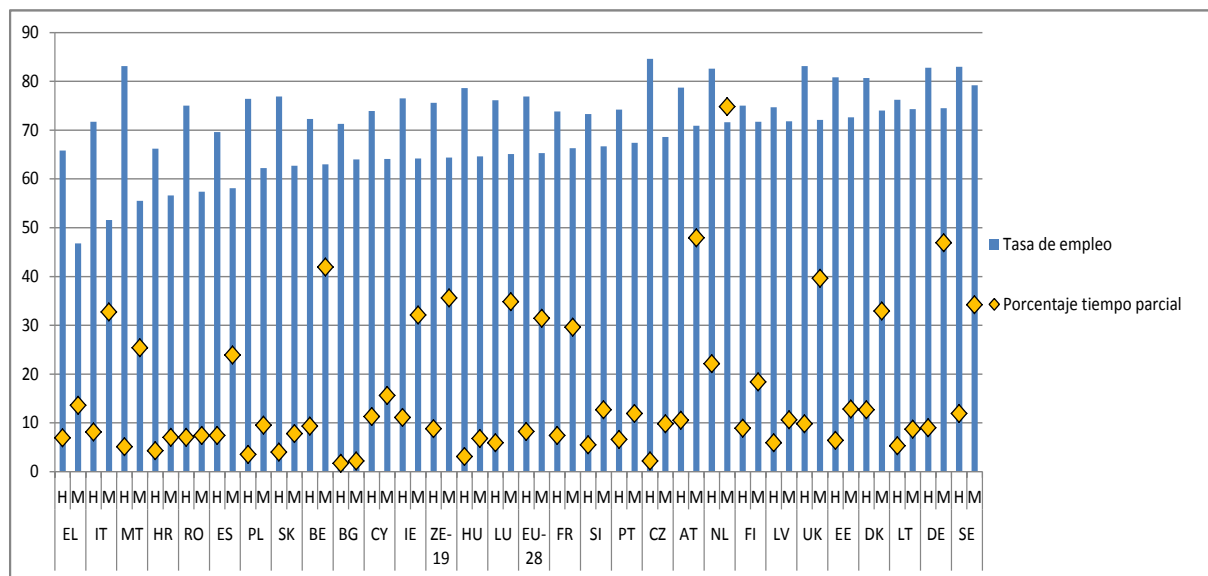
#### *2.1.1. Las mujeres alcanzan tasas de empleo menores y niveles más elevados de empleo a tiempo parcial*

En todos los Estados miembros, **las mujeres tienen menores tasas de empleo que los hombres, con grandes variaciones en toda la UE.**

El indicador principal del cuadro de indicadores sociales en el ámbito de igualdad de género en el mercado laboral es la **brecha de género en el empleo**, que alcanzó 11,5 p. p. en la EU-28<sup>2</sup> en 2016 con una tasa de empleo del 76,8 % para los hombres y del 65,3 % para las mujeres (gráfico 1 y Table 1 en el anexo).

Y ello, a pesar de que las mujeres están cada vez mejor cualificadas, superando incluso a los hombres en cuanto a nivel educativo. En 2016, el 44 % de las mujeres (de 30 a 34 años) tenía educación terciaria o superior, frente al 34 % de los hombres.

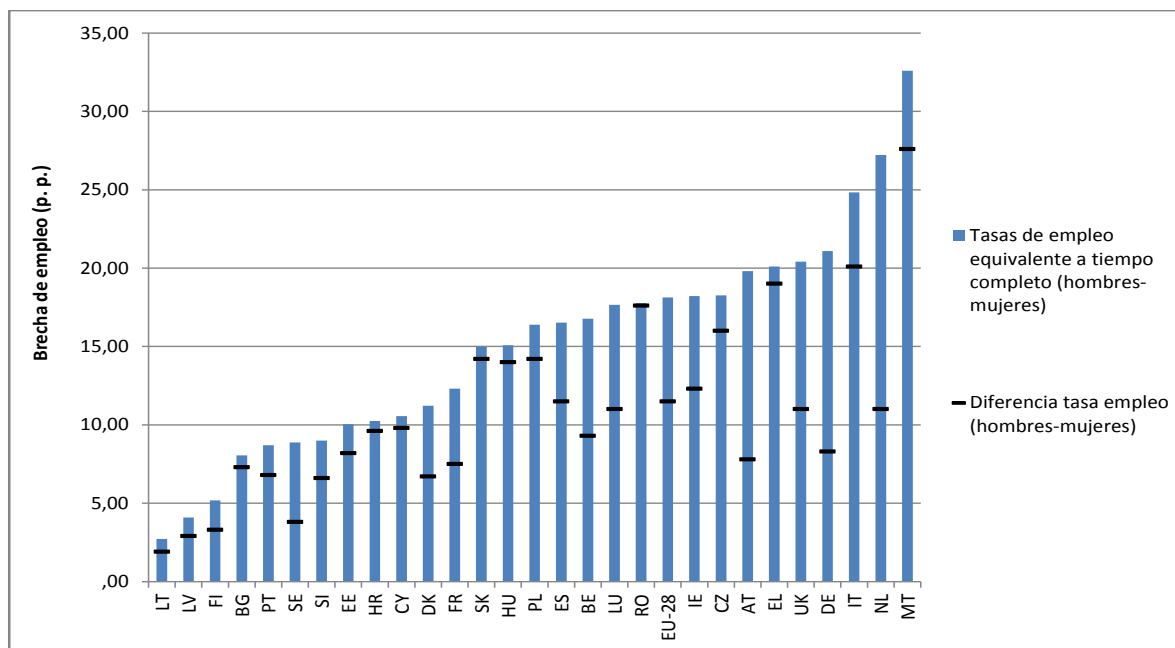
**Gráfico 1: Tasa de empleo de la población de 20 a 64 años y porcentaje de trabajadores a tiempo parcial por género (M/H) en 2016**



Fuente: Eurostat, EPA. Nota: porcentaje de trabajadores a tiempo parcial con respecto a la población trabajadora total en cada grupo de género. Países ordenados por tasa de empleo femenino, de menor a mayor.

**Gráfico 2: Diferencias entre hombres y mujeres de las tasas de empleo equivalente a tiempo completo y la tasa de empleo, en 2016**

<sup>2</sup> Salvo que se indique lo contrario, los países a los que se refieren los datos que se recogen en esta ficha informativa son los integrantes de la EU-28.



Fuente: Eurostat, EPA, y Comisión Europea, cálculos propios. Nota: los datos se refieren a las mujeres y los hombres de entre 20 y 64 años. Obsérvese que los equivalentes a tiempo completo se calculan con respecto al tiempo de trabajo durante un año de un empleado a tiempo completo.

**Varios Estados miembros presentan una tasa de empleo femenino del 60 % o inferior, con grandes diferencias entre las tasas de empleo de los hombres y de las mujeres (Grecia, Italia, Malta, Croacia, España y Rumanía, véase el gráfico 2, el gráfico 3 y el Table 1 en el anexo).** La mayoría de estos Estados miembros también se enfrentan a perspectivas de fuerte envejecimiento demográfico<sup>3</sup> y tienen un gran potencial para aumentar la oferta de mano de obra mediante la incorporación de más mujeres en esta. Malta, Italia, Grecia, Rumanía, Chequia, Eslovaquia, Polonia, Hungría, Irlanda y Luxemburgo también sufren una gran brecha entre las tasas de empleo masculino y femenino, presentando Malta la mayor diferencia (27,6 p. p., o incluso 32,6 p. p. si se tienen en cuenta las tasas equivalentes a tiempo completo). Además, la tasa de

empleo también es sorprendentemente baja en el caso de las mujeres de más edad (de 55 a 64 años) en algunos casos<sup>4</sup>.

#### **La brecha de género en el trabajo a tiempo parcial sigue siendo elevada.**

Como son las mujeres las que con mayor frecuencia llevan la carga de las responsabilidades familiares, tienden a reducir su tiempo de trabajo. En 2016, un tercio (el 31,4 %) de las mujeres con empleo en la UE trabajaban a tiempo parcial, proporción muy superior a la de los hombres (8,2 %). Esto da lugar a una brecha de género en equivalentes a tiempo completo de 18 p. p. en la UE (véase el gráfico 2 y el Table 1 en el anexo). La brecha es especialmente elevada en los Países Bajos (donde más del 75 % de las trabajadoras trabajan a tiempo parcial) y en Malta, pero también en Italia, Alemania, el Reino Unido, Grecia y Austria (véase el gráfico 1). Por término medio en la UE y en comparación con las mujeres, los hombres pasan más de 6 horas adicionales a la semana realizando un trabajo remunerado (cuadro 1 del anexo).

<sup>3</sup> De acuerdo con las previsiones demográficas, se prevé que la población en edad laboral descienda en la mayoría de los Estados miembros, especialmente en Lituania, Letonia, Bulgaria, Eslovaquia, Grecia, Portugal, Polonia, Estonia, Rumanía, Alemania, Croacia y Hungría [véase Comisión Europea: «Ageing report» (Informe sobre el envejecimiento demográfico), 2015; [http://ec.europa.eu/economy\\_finance/publications/european\\_economy/2015/pdf/ee3\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf)].

<sup>4</sup> Como se indica en el Gráfico 6 en el anexo, es inferior al 35 % en Malta, Grecia, Eslovenia, Croacia, Rumanía y Luxemburgo.

**Debe prestarse especial atención a la participación en el mercado laboral de los grupos de mujeres vulnerables,** como las mujeres de más edad, las familias monoparentales, las mujeres con discapacidad, las mujeres inmigrantes y las mujeres pertenecientes a minorías étnicas.

### 2.1.2. El desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares entre las mujeres y los hombres

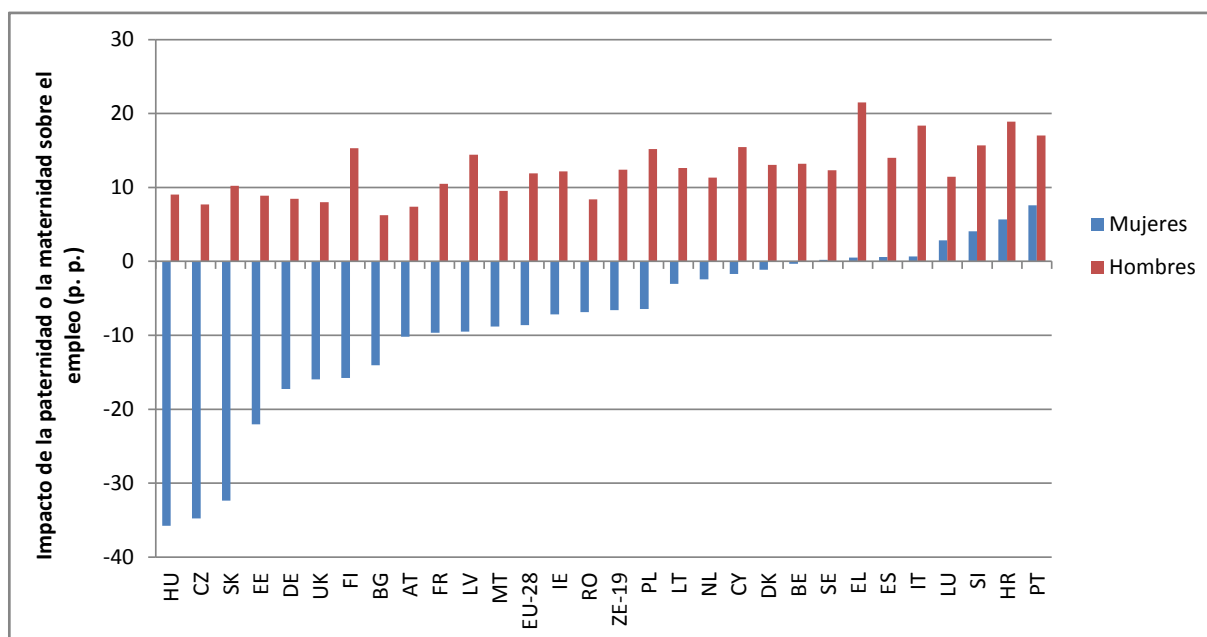
Más del 50 % de la mano de obra femenina potencial (de 25 a 49 años) en 2016 estuvo inactiva porque las mujeres se encargan de cuidar a niños o a adultos incapacitados en Chipre, Irlanda, España, Estonia, Malta y Reino Unido (véase el gráfico 7 en el anexo).

El **impacto de la paternidad y maternidad se refleja** en la tasa de empleo de las mujeres con niños menores de 6 años. Por término medio, la tasa de

empleo de las mujeres en la UE en esta categoría es más de 8 p. p. menor que la tasa de empleo de las mujeres sin niños (véase el gráfico 3). En Hungría, Chequia y Eslovaquia, la diferencia es de más de 30 p. p., mientras que en Estonia, Alemania, Reino Unido y Finlandia se sitúa por encima de los 15 p. p. La brecha de género en el trabajo a tiempo parcial también es más notable en el caso de las personas con hijos; un 38,9 % de las madres trabajan a tiempo parcial en comparación con los padres (5,8 %).

De igual forma, la baja tasa de empleo de las mujeres de más edad (de 54 a 64 años) puede reflejar el hecho de que las **mujeres tienen más probabilidades que los hombres de asumir la responsabilidad de cuidar familiares mayores o dependientes** con necesidades de cuidados de larga duración y, por tanto, tienen más probabilidades de reducir su jornada laboral o de abandonar el empleo por completo.

**Gráfico 3: Impacto de la paternidad o la maternidad sobre el empleo en 2015**



Fuente: Eurostat, EPA (lfsi\_emp\_a), y Comisión Europea, cálculos propios. Nota: los datos se refieren a las mujeres y los hombres de entre 20 y 49 años.

### 2.1.3. Desincentivos económicos para que las mujeres trabajen

**Las mujeres pueden también enfrentarse a desincentivos económicos para su participación en el mercado de trabajo.** El diseño de los

sistemas fiscales y de prestaciones puede afectar tanto a la decisión de participar en el mercado de trabajo como al número de horas trabajadas. Dichos desincentivos al trabajo pueden ser especialmente elevados en el caso de ser la segunda fuente de ingresos familiares. Los datos

disponibles indican que se produce un impacto negativo significativo sobre la participación femenina en el mercado de trabajo derivado del incremento en el tipo impositivo efectivo marginal relativo para la segunda fuente de ingresos familiares<sup>5</sup>. La contribución de la fiscalidad del trabajo a la trampa de la inactividad<sup>6</sup> es más elevada en Bélgica, Alemania y Dinamarca. La trampa de los salarios bajos<sup>7</sup> es más alta en Bélgica, Alemania y Austria (véase el Table 2 en el anexo).

Además, los elevados costes directos de las guarderías y los servicios de cuidados de larga duración pueden dar lugar a que las mujeres con responsabilidades familiares tengan aún un mayor desincentivo económico para trabajar. Este es el caso, en particular, de Irlanda, Polonia y Países Bajos, donde el gasto en guarderías representa más del 20 % de la renta familiar neta de una pareja con ingresos medios (véase el gráfico 11 del anexo). La situación es aún más grave para las familias con rentas bajas.

Por último, las elevadas brechas salariales de género puede reducir aún más el incentivo económico para que las mujeres trabajen. **La brecha salarial de género sigue siendo elevada en Europa (16,3 % en 2015 en la UE)** y es especialmente elevada en Estonia, Austria, Chequia, Alemania, Reino Unido y Eslovaquia (véase el gráfico 5 y el Table 3

en el anexo)<sup>8</sup>. Refleja la diferencia entre el salario de las mujeres y de los hombres, sobre la base de la diferencia media en ingresos brutos por hora de todos los empleados.

---

<sup>5</sup> Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

<sup>6</sup> La trampa de la inactividad es la carga fiscal implícita de las personas inactivas al reincorporarse al trabajo. Mide la parte del salario bruto adicional que se llevan los impuestos cuando una persona inactiva acepta un puesto de trabajo.

<sup>7</sup> La trampa de los salarios bajos mide el ritmo al que incrementan los impuestos y se pierden las prestaciones al aumentar los ingresos debido al incremento de la productividad en el trabajo. La carga fiscal sobre la segunda fuente de ingresos de la familia se considera muy elevada si: 1) la contribución de la fiscalidad del trabajo a la trampa de la inactividad es muy elevada o 2) la trampa de los salarios bajos es muy elevada.

---

<sup>8</sup> Esta es la «brecha salarial de género sin ajustar», ya que no tiene en cuenta todos los factores que afectan a dicha brecha, como las diferencias de cualificación académica, experiencia en el mercado laboral, horas trabajadas, tipo de empleo, etc.

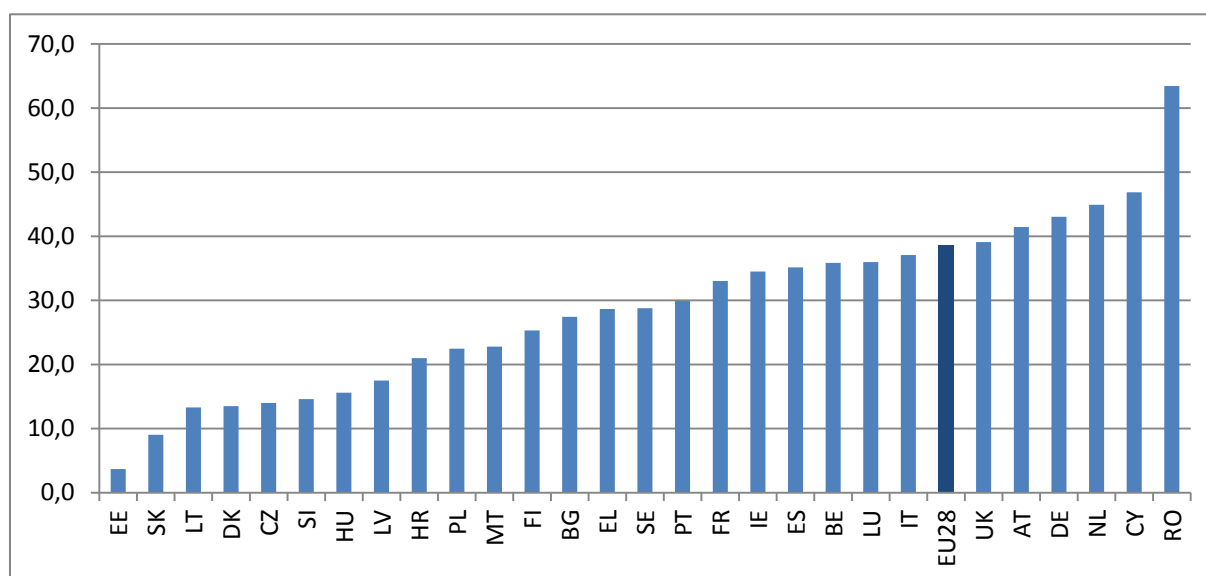
La brecha salarial de género es un indicador de igualdad de género secundario en el cuadro de indicadores sociales.

Los diversos factores que pueden afectar a la brecha salarial de género varían en términos de tamaño e incidencia<sup>9</sup>. Incluyen factores observables como las diferencias en la experiencia laboral debido al bajo nivel de empleo de las mujeres descrito anteriormente. Incluyen asimismo desequilibrios en el tipo de empleo (segregación vertical) o el sector de empleo (segregación horizontal). En la UE en su conjunto, dichos desequilibrios son relativamente elevados, llegando al 24,3 % por profesiones y del 18,9 % por sectores<sup>10</sup>.

Otros factores como la discriminación pueden también ampliar la brecha salarial de género. Por otra parte, la alta prevalencia del trabajo a tiempo parcial entre las trabajadoras contribuye también a la brecha, pues el trabajo a tiempo parcial está asociado a salarios por hora significativamente más bajos en la mayoría de los países.

Las elevadas brechas salariales de género contribuyen posteriormente a las **elevadas brechas en las pensiones de las mujeres** en varios Estados miembros debido a las menores cotizaciones al régimen de pensiones (véase el gráfico 4). Este es el caso especialmente en Rumanía, Chipre, Alemania, Países Bajos y Austria (gráfico 4). Esto contribuye a colocar a las mujeres en un mayor riesgo de pobreza o exclusión social en la vejez<sup>11</sup>.

**Gráfico 4: Brecha de género en pensiones; pensionistas de 65 a 79 años en 2015**



Fuente: Eurostat, EU-SILC, datos de 2015, excepto IE (2014). La cifra correspondiente a la EU-28 es una estimación.

<sup>9</sup> Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. y Wolf, A.: «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries» (Magnitud y factores de impacto de la brecha salarial de género en los países de la UE), Informe elaborado por la Comisión Europea (2016); [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/2016\\_factors\\_gpg\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf).

<sup>10</sup> Eurostat (2015). Los desequilibrios de género en profesiones/sectores se calculan como la proporción media nacional de mujeres y hombres empleados aplicada a cada profesión/sector; se suman las diferencias para obtener el valor total de desequilibrio de género, expresado como proporción del empleo total (clasificación CIUO / clasificación NACE).

<sup>11</sup> Puede encontrarse un análisis en profundidad de las causas de la brecha en materia de pensiones en la ficha temática del Semestre Europeo sobre pensiones.

### 3. MEDIDAS ESTRATÉGICAS PARA TRATAR LA INFRARREPRESENTACIÓN DE LAS MUJERES EN EL MERCADO DE TRABAJO

Existe una serie de medidas estratégicas destinadas a hacer frente a las dificultades que plantea la baja participación de la mujer en el mercado de trabajo. Estas medidas incluyen algunas de conciliación de la vida laboral y familiar, como bajas por motivos familiares bien diseñadas y equilibradas en términos de género, fórmulas de trabajo flexibles y servicios asistenciales oficiales, así como para limitar los desincentivos económicos para que las mujeres trabajen.

#### 3.1. Medidas de conciliación para tratar el desequilibrio en el reparto de las responsabilidades familiares

##### 3.1.1. Bajas por motivos familiares equilibradas en términos de género

La **introducción de bajas por motivos familiares compensadas** tiende a impulsar la participación de la mujer en el mercado de trabajo al:

- ayudar a la mujer a conciliar el trabajo y la vida familiar;
- concederle un permiso remunerado cuando tiene un niño de corta edad a cargo; y
- reforzar su presencia en el mercado de trabajo.

Los datos demuestran asimismo que la eficacia de la protección frente al despido de las trabajadoras embarazadas o las trabajadoras que se reincorporan tras una baja puede tener un papel importante en el mantenimiento de las mujeres en el mercado de trabajo. Por otro lado, las bajas extremadamente largas demuestran tener un efecto nocivo sobre las carreras profesionales de las mujeres,

dificultándoles aún más su reincorporación al empleo<sup>12</sup>.

Un **uso equilibrado del derecho de baja entre mujeres y hombres** tras el parto demuestra también tener efectos positivos sobre la distribución de las responsabilidades del hogar y de los cuidados y sobre los resultados de la mujer en el mercado de trabajo. El uso del derecho de baja por parte de los padres reduce parte de la carga del cuidado sobre las madres y, de esta forma, permite a las mujeres regresar al mercado de trabajo antes. No obstante, el uso de las bajas de paternidad suele ser muy bajo y, en los casos en los que los padres sí cogen dichas bajas, los periodos de baja suelen ser muy breves. La cuantía de la prestación y el grado de flexibilidad (es decir, si se puede tomar la baja a tiempo parcial o de manera fragmentada) pueden ayudar a que los padres cojan la baja. Reservar periodos de baja para los padres (baja de paternidad y baja por nacimiento no transferible) puede incrementar también la aceptación de la baja por parte de los hombres.

**La existencia de permisos adecuados para cuidar otros familiares dependientes** puede afectar de forma positiva al empleo de la mujer. Cuando no existe ninguna disposición en relación con el permiso para cuidadores, suelen ser las mujeres las que trabajan a tiempo parcial o abandonan el mercado de trabajo para asumir los cuidados de sus familiares durante un corto periodo de tiempo.

##### 3.1.2. Fórmulas de trabajo flexible

La insuficiente disponibilidad de **fórmulas de trabajo flexible**, como el teletrabajo y los horarios flexibles, y de **jornadas de trabajo reducidas** (trabajo a tiempo

---

<sup>12</sup> La duración de lo que constituye una baja excesivamente larga está sujeta a cierto debate académico. La OCDE previene contra los permisos superiores a 2 años debido al deterioro de las capacidades y contra las largas interrupciones de la carrera profesional que dificultan aún más su reincorporación al mercado laboral. OCDE: «Closing the Gender Gap» (Reducir la brecha de género), 2012.



parcial) puede hacer que las personas con obligaciones asistenciales, en especial las mujeres, abandonen el mercado de trabajo. Eurofound ha informado de que más de la mitad de las madres inactivas preferirían trabajar a tiempo parcial<sup>13</sup>. Los factores clave de la eficacia en este ámbito son la existencia de un consenso entre los interlocutores sociales de que la flexibilidad es importante, una cultura laboral favorable a fórmulas de trabajo flexible y su adaptación a las necesidades cambiantes a lo largo de la vida de cada persona.

No obstante, la posibilidad de trabajar a tiempo parcial puede dar lugar a diferencias salariales entre hombres y mujeres y, a largo plazo, reforzar la brecha de género en las pensiones. Esto se debe a que las mujeres suelen asumir el trabajo a tiempo parcial debido a su mayor proporción de obligaciones asistenciales<sup>14</sup>. Garantizar la calidad del trabajo flexible y un uso equilibrado de estas medidas es fundamental para garantizar la igualdad entre hombres y mujeres.

### **3.1.3. Servicios asistenciales oficiales, de calidad, asequibles y accesibles**

Los **servicios asistenciales oficiales son herramientas importantes** para eliminar las barreras al empleo. El indicador principal del cuadro de indicadores sociales para la atención infantil es la inscripción de los niños menores de 3 años en guarderías oficiales. En 2015, solo el 31 % de los niños menores de 3 años estaban inscritos en guarderías oficiales, una cifra inferior al objetivo de Barcelona (33 %).

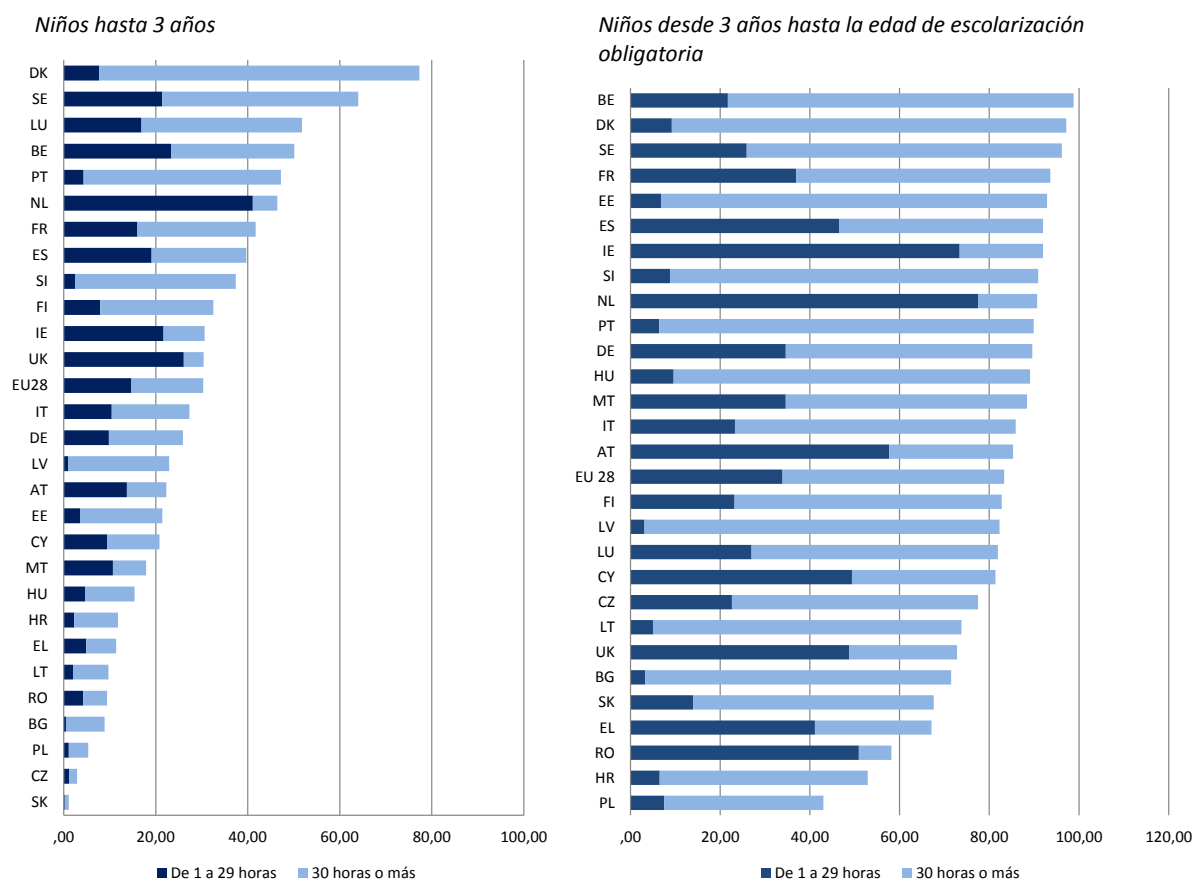
En cinco Estados miembros, estaban inscritos incluso menos del 10 % de los niños menores de 3 años (véase el gráfico 5). Los bajos índices de inscripción pueden ser reflejo de posibles carencias en la prestación de servicios de guardería, en especial para los niños de hasta 3 años. **Además de la falta de plazas**, las dificultades de **acceso** (distancia, horario de apertura y criterios de admisibilidad estrictos), el **elevado coste directo** de estos servicios y la baja **calidad** han demostrado ser barreras para el uso de estos servicios.

---

<sup>13</sup> Eurofound: «Third European Quality of Life Survey — Quality of life in Europe: Families in the economic crisis» (Tercera Encuesta europea sobre calidad de vida. Calidad de vida en Europa: familias en la crisis económica), 2014.

<sup>14</sup> En 2016, algo menos de un tercio (31,4 %) de las mujeres de entre 15 y 64 años con empleo en la EU-28 trabajaba a tiempo parcial, proporción muy superior a la de los hombres (8,2 %).

**Gráfico 5: Proporción de niños en servicios asistenciales oficiales, en porcentaje del total de niños en el grupo de edad correspondiente, 2015**



Fuente: Eurostat, EU-SILC.

El envejecimiento demográfico se traduce en una mayor demanda de **servicios asistenciales de larga duración**, que se espera que se mantenga en el futuro. No obstante, estos servicios siguen estando poco desarrollados en muchos Estados miembros. La falta de servicios asistenciales de larga duración perjudica a la participación en el mercado laboral de los cuidadores informales, una parte desproporcionada de los cuales son mujeres.

### 3.2. Medidas estratégicas para tratar los desincentivos económicos para que las mujeres trabajen

#### 3.2.1. Ajuste de los sistemas de regímenes fiscales y de prestaciones para reducir los desincentivos para la segunda fuente de ingresos familiares

Una característica clave de los regímenes fiscales y de prestaciones que afecta a los

incentivos al trabajo para la segunda fuente de ingresos familiares es el **grado de vinculación de la fiscalidad y el cumplimiento de los requisitos para obtener prestaciones, los créditos fiscales transferibles y las deducciones fiscales por cónyuge a cargo**. En la mayoría de los países de la UE, la unidad tributaria es la persona. Sin embargo, en algunos países, las parejas están sujetas a tributación conjunta (p. ej., Alemania, Francia, Irlanda, Luxemburgo y Portugal) o pueden elegir la tributación conjunta (p. ej., España). El cambio de los sistemas de tributación conjunta a la tributación individual puede ayudar a reducir los desincentivos (en especial, en los países con una tributación muy progresiva). La eliminación de los créditos fiscales transferibles entre los miembros de la pareja también puede ayudar a reducir los desincentivos laborales del perceptor con ingresos más

bajos, así como eliminar las deducciones por cónyuge a cargo.

### 3.2.2. Reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres

El trabajo a tiempo parcial y las excedencias para asumir obligaciones asistenciales tienen un impacto negativo sobre el salario por hora de las mujeres y sobre sus perspectivas de desarrollo profesional<sup>15</sup>. Las medidas estratégicas mencionadas en la sección 3.1 pueden tener también un impacto positivo a la hora de reducir la brecha salarial y de pensiones entre hombres y mujeres.

El refuerzo de la sensibilización de la ciudadanía acerca de la legislación contra la discriminación, el fomento de la transparencia salarial y la mejora en la aplicación de las cláusulas relativas a la igualdad salarial también contribuyen a reducir las desigualdades salariales<sup>16</sup>.

Las iniciativas para reducir los desequilibrios de género en la educación, la formación y el mercado de trabajo<sup>17</sup> pueden ayudar a las mujeres a acceder a profesiones y sectores con salarios más elevados. Las políticas para mejorar la sensibilización de los estudiantes sobre los sectores de crecimiento más rápido y los empleos con salarios más elevados pueden reducir los estereotipos de género en la elección del tipo de estudio universitario y aumentar la participación de las mujeres en los ámbitos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (CTIM). Mejorar la sensibilización de los hombres sobre algunas de las ocupaciones de más crecimiento que están ocupadas de forma

---

<sup>15</sup> OCDE: «Closing the Gender Gap: Act now» (Reducir la brecha de género: es el momento de actuar), 2012.

<sup>16</sup> [http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender\\_pay\\_gap/c\\_2014\\_1405\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf)

<sup>17</sup> Entre los ejemplos se incluyen los «días de chicas» y los «días de chicos» en las empresas, la creación de iniciativas más amplias para atraer a las mujeres a la informática y las ciencias, y medidas generales de sensibilización como los días de igualdad de retribución.

predominante por las mujeres también puede ser de ayuda<sup>18</sup>.

## 4. ANÁLISIS COMPARATIVO DEL ESTADO DE LA CUESTIÓN

Muchos Estados miembros han emprendido reformas para mejorar las políticas de conciliación e incrementar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Para incrementar la prestación de servicios de guardería, la mayoría de los Estados miembros se han comprometido a **ofrecer una plaza en una guardería para todos los niños**, bien estableciendo un derecho legal a estos servicios, bien instituyendo la obligatoriedad de asistencia durante al menos el año previo al comienzo de la educación primaria (tres países, a saber, Italia, Lituania y Eslovaquia, no han introducido aún ninguna de estas medidas). No obstante, en muchos Estados miembros<sup>19</sup> sigue existiendo un salto importante entre el final (duración máxima) de la baja remunerada (de maternidad o paternidad) y el inicio del derecho a guardería o la edad escolar obligatoria. Actualmente, solo seis Estados miembros (Alemania, Dinamarca, Finlandia, Suecia, Estonia y Eslovenia) no presentan dicho salto<sup>20</sup>.

**En muchos Estados miembros, hay reformas en curso actualmente para ampliar de forma significativa los**

---

<sup>18</sup> Véase el European Vacancy Monitor, que demuestra que los profesores de enseñanza primaria y preescolar y los trabajadores asistenciales personales en los servicios de salud se encuentran entre las profesiones de mayor crecimiento.

<sup>19</sup> Estos saltos pueden verse en la legislación nacional. Sin embargo, en la práctica puede que no existan problemas importantes en relación con la disponibilidad de guarderías durante estos meses, aunque esta disponibilidad no esté garantizada por ley. Es por esto que resulta importante analizar esta necesidad junto con los datos sobre el uso de guarderías.

<sup>20</sup> No obstante, en algunos casos, a pesar de la introducción de legislación para tratar esta cuestión, la disponibilidad de plazas puede ser aún un problema (este es el caso de Estonia para los niños menores de 3 años).

**servicios de guardería.** Por ejemplo, en abril de 2014, Malta introdujo un programa gratuito de guarderías para los niños menores de 3 años con el objeto de incentivar que más padres, en especial las madres, volviesen a trabajar o siguiesen haciéndolo. Esta reforma ha contribuido a aumentar de forma significativa el número de niños inscritos guarderías<sup>21</sup>. En 2017, algunos Estados miembros también introdujeron medidas destinadas a desarrollar servicios para los niños de comunidades desfavorecidas (Hungría) y los hijos de solicitantes de empleo (Francia). Austria ha anunciado inversiones para incrementar la cantidad y disponibilidad de plazas en escuelas de jornada completa, y mejorar la calidad de su servicio<sup>22</sup>.

Algunos Estados miembros han puesto en marcha reformas para fomentar un **reparto más equitativo de los derechos de baja por motivos familiares entre hombres y mujeres.** Luxemburgo aprobó en 2016 una reforma de su sistema de permiso por nacimiento de forma que sea más flexible y esté mejor compensado. En 2017, Chequia y Chipre introdujeron nuevos derechos de permiso de paternidad y Portugal amplió la duración del permiso. En 2016/2017, Bélgica, Chequia e Italia introdujeron medidas para **facilitar una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.**

**Algunos Estados miembros también han introducido medidas específicas con el objeto de animar a las mujeres a reincorporarse al mercado de**

**trabajo** mientras su hijo es aún muy pequeño. Por ejemplo, Bulgaria aprobó una medida en 2017 para ofrecer servicios de guardería a las madres con niños menores de 1 año que se reincorporan al trabajo. De igual forma, en Rumanía dichas prestaciones se han incrementado en 2017 (el incentivo se concede para niños de hasta 3 años si los padres comienzan a trabajar al menos 60 días antes de que el niño cumpla 2 años). Otros Estados miembros han desarrollado sistemas dirigidos a las mujeres que ya han interrumpido su carrera profesional de forma prolongada. Este es el caso del programa «Returnships» en el Reino Unido, puesto en marcha en 2017. De igual forma, Luxemburgo aprobó una ley para reforzar el principio de igualdad de retribución de mujeres y hombres y apoyar campañas de sensibilización y otras medidas para eliminar las barreras al empleo femenino.

Fecha: 8.11.2017

---

<sup>21</sup> De conformidad con los datos nacionales, entre abril y diciembre de 2014, la cantidad de niños en guarderías aumentó de 1 800 a 2 917. Análisis entre homólogos de «Making work pay for mothers» (Conseguir que el trabajo valga la pena para las madres), 18 a 19 de mayo de 2015, Malta.

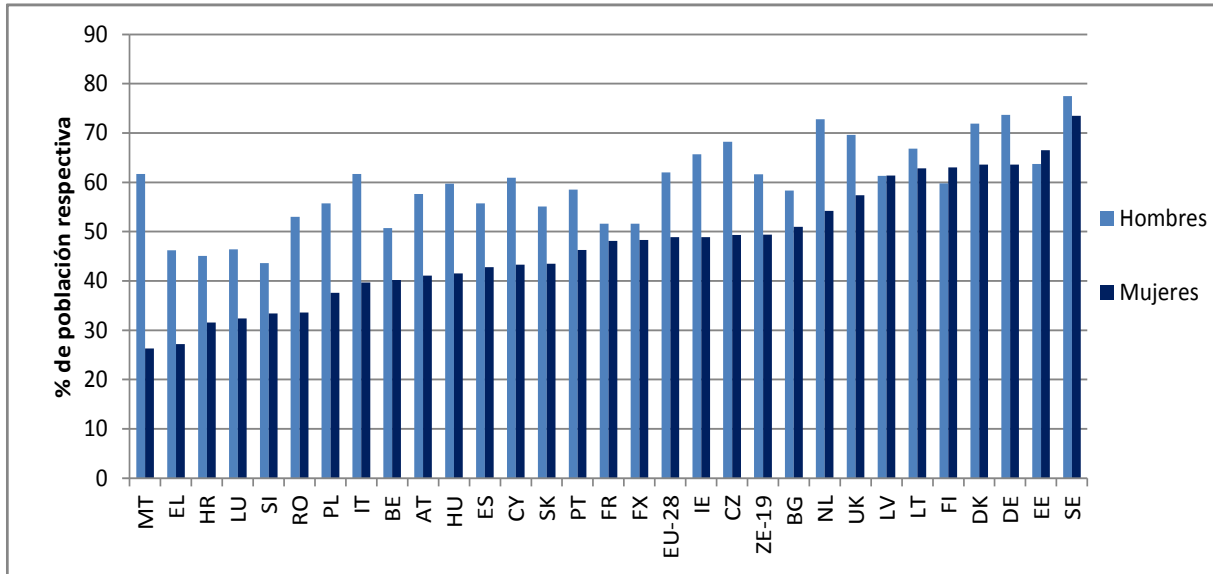
<sup>22</sup> Las políticas asistenciales de menores, en especial la educación preescolar de alta calidad, tienen un impacto positivo mayor sobre los niños procedentes de entornos desfavorecidos, como los inmigrantes o los hogares de renta baja, y pueden mejorar la preparación para la escolarización de los niños desfavorecidos. Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

## 5. REFERENCIAS

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., y Turk, R.: «Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe» (¿Elección individual o políticas? Factores que impulsan el empleo femenino en Europa), *Documentos de trabajo del FMI* WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D., y Teignier-Baqué, M.: «Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate» (Costes totales de las brechas de género en el mercado de trabajo: una estimación cuantitativa), *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound: *The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions»* (La brecha de género en el empleo: dificultades y soluciones), Eurofound, 2016.
- Comisión Europea: *Secondary earners and fiscal policies in Europe* (Segundos perceptores de ingresos y políticas fiscales en Europa), Comisión Europea, 2015.
- OCDE: *Closing the Gender Gap* (Reducir la brecha de género), OCDE, 2012.
- Thévenon, O.: «Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD» (Factores de la participación en la mano de obra femenina en la OCDE), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 145, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E. y Courtin, E.: «Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits» (Dificultades del equilibrio entre la vida laboral y familiar a las que se enfrentan las familias trabajadoras: análisis de costes y beneficios), *LSE Evidence Review*, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A. y Wolf, A.: «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries» (Magnitud y factores de impacto de la brecha salarial de género en los países de la UE), Informe elaborado por la Comisión Europea, 2016.

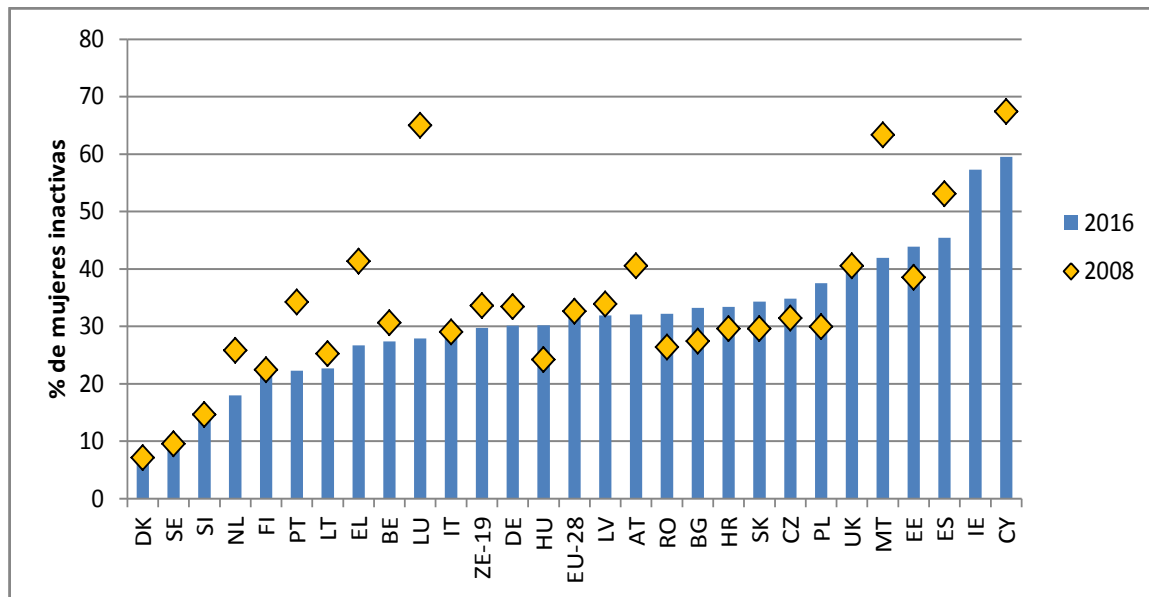
## ANEXO

**Gráfico 6: Tasa de empleo por sexos, 55 a 64 años, 2016 (% de mujeres y hombres de 55 a 64 años)**



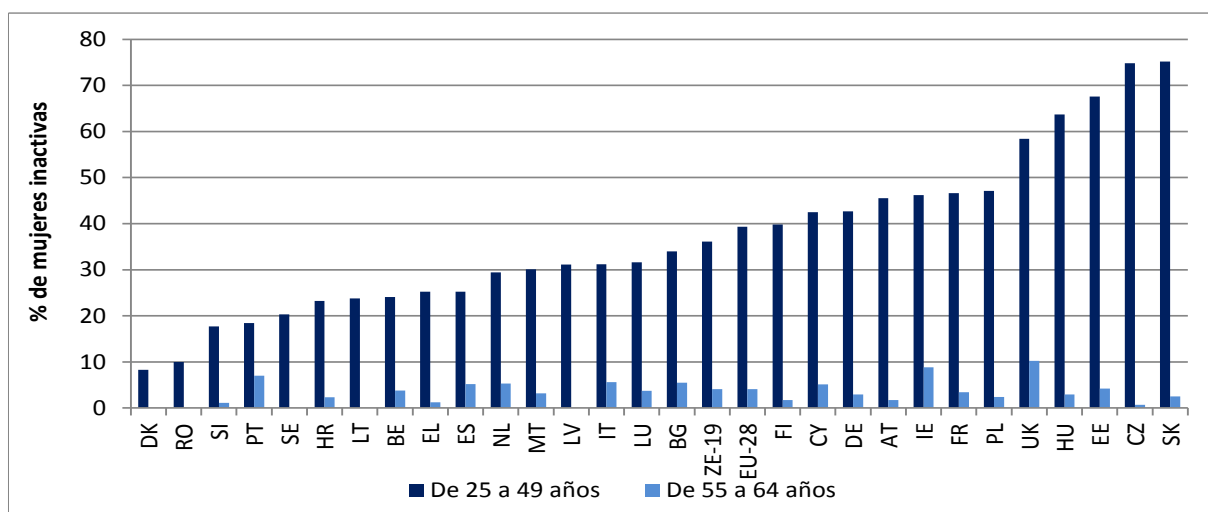
Fuente: Eurostat, EPA (lfsi\_emp\_a).

**Gráfico 7: Inactividad debida al cuidado de menores o adultos con discapacidad o a otras responsabilidades familiares o personales, 2008-2016 (mujeres de 20 a 64 años)**



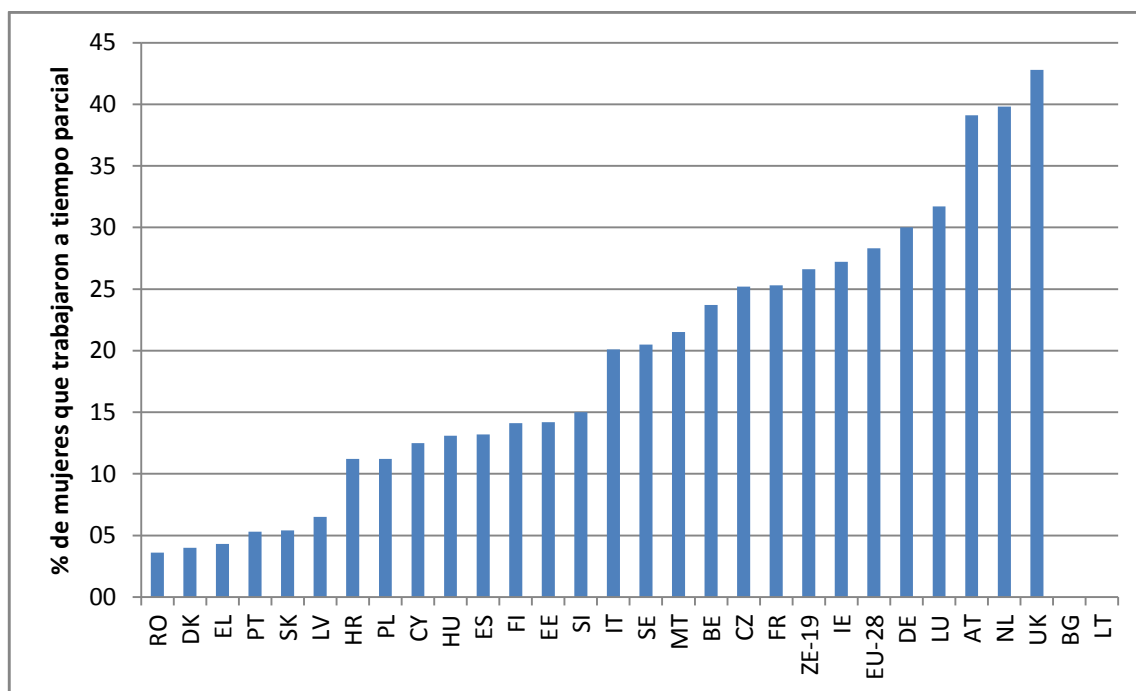
Fuente: Eurostat, EPA (lfsa\_igar).

**Gráfico 8: Porcentaje de mujeres inactivas entre 25 y 49 años y entre 55 y 64 años en 2016, por estar cuidando a menores o adultos con discapacidad**



Nota: no se dispone de datos de mujeres de 55 a 64 años en Dinamarca, Rumanía, Suecia, Lituania y Letonia. Fuente: Eurostat, EPA (Ifsa\_igar).

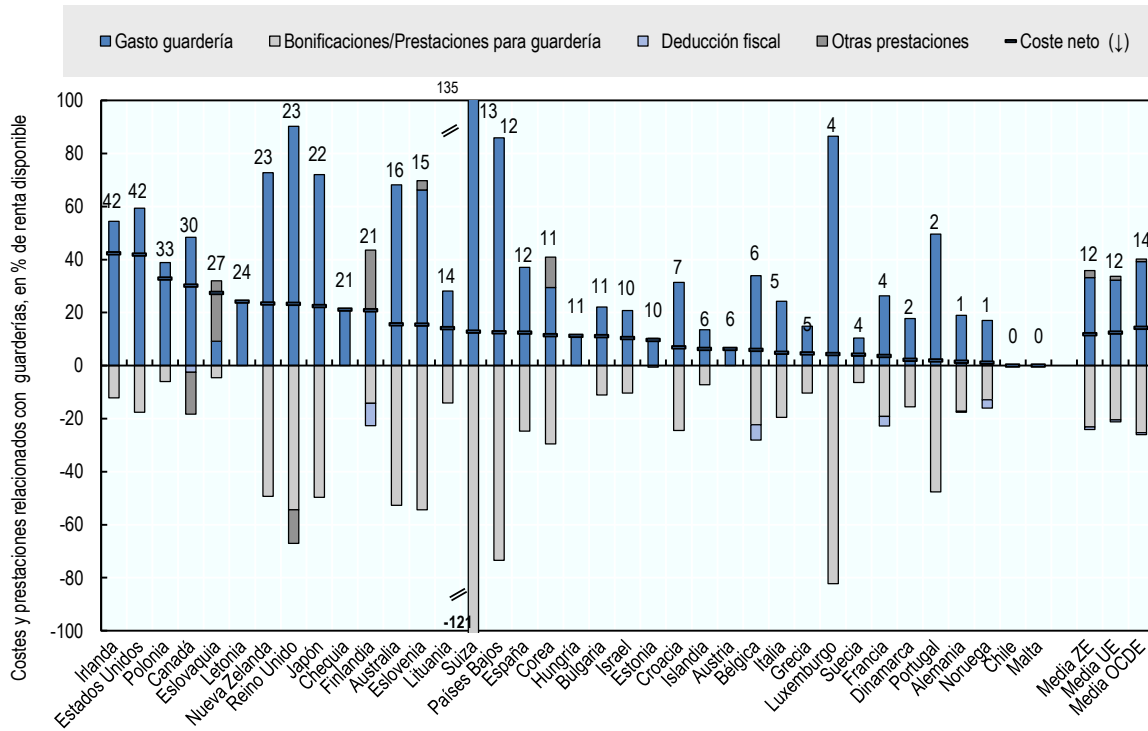
**Gráfico 9: Porcentaje de mujeres de 20 a 64 años que trabajaron a tiempo parcial en 2016, por estar cuidando a menores o adultos con discapacidad**



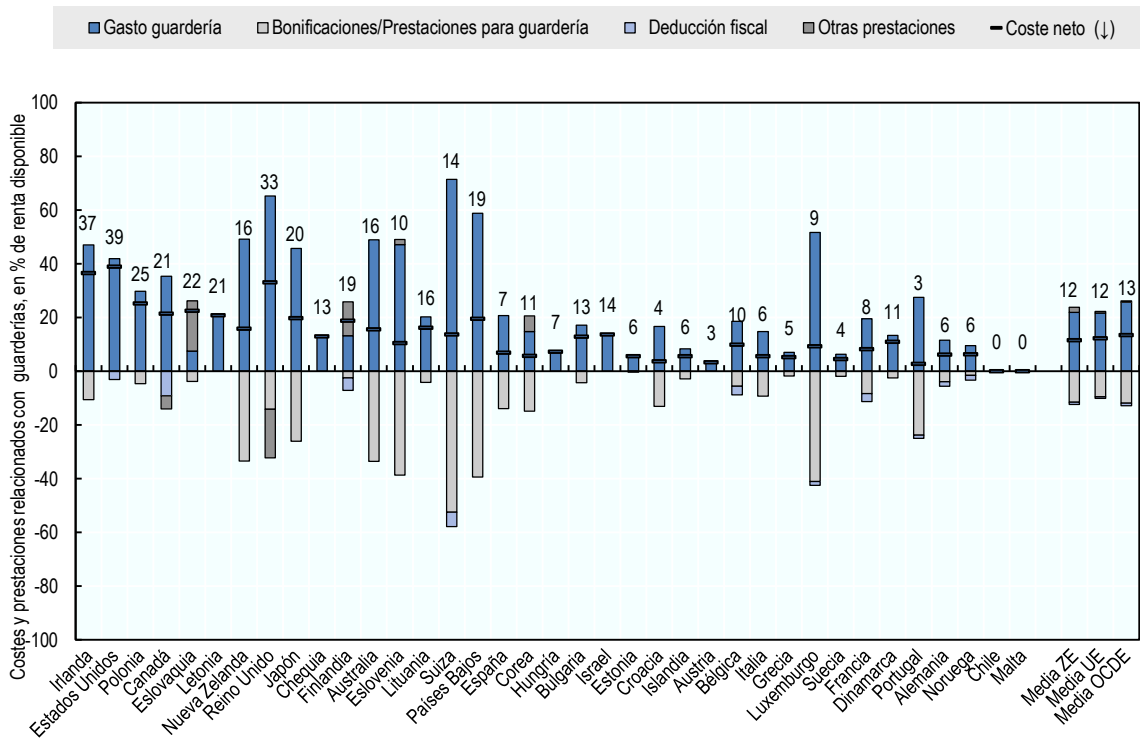
Fuente: Eurostat, EPA (Ifsa\_igar).

**Gráfico 10: Componentes del coste neto de la atención infantil, 2015**

**Grupo A: Madre soltera con bajos ingresos**

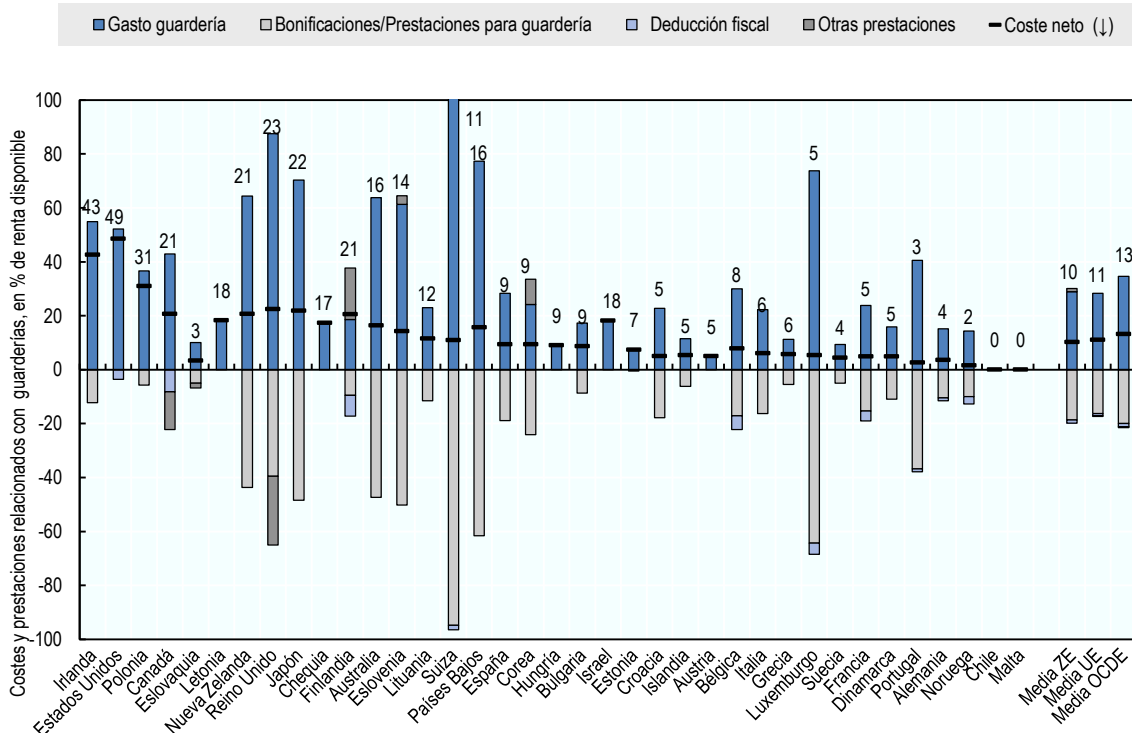


**Grupo B: Pareja con bajos ingresos**

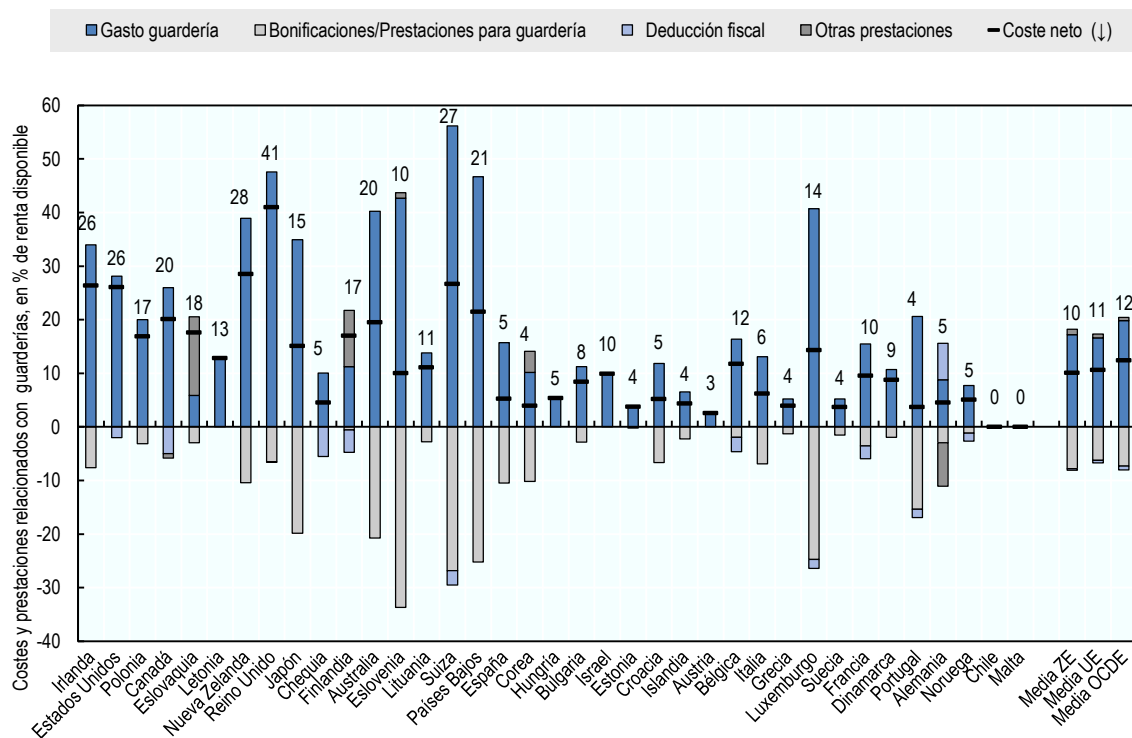


**Grupo C: Madre soltera con ingresos medios**





### Grupo D: Pareja con ingresos medios



El nivel de ingresos bajo (o medio) es el percentil 20 (o 50) de la distribución por género de ingresos a tiempo completo. Se asumen dos perceptores en el caso de las parejas: masculino y femenino. En todos los casos, la unidad familiar tiene dos hijos (de 2 y 3 años) y hace uso de guardería a tiempo completo. Todos los costes y prestaciones figuran como un porcentaje de la renta familiar neta antes de deducir los gastos de guardería.

Fuente: Modelos fiscales y de prestaciones de la OCDE.

**Cuadro 1: Tasa de empleo, tasa de empleo en equivalentes a tiempo completo y promedio de horas de trabajo semanales habituales de hombres y mujeres, 2016**

	Tasa de empleo (de 20 a 64 años)		Tasa de empleo equivalente a tiempo completo (de 20 a 64 años)		Número medio de horas de trabajo semanales habituales de todos los empleados en su empleo principal	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<b>BE</b>	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
<b>BG</b>	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
<b>CZ</b>	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
<b>DK</b>	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
<b>DE</b>	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
<b>EE</b>	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
<b>IE</b>	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
<b>EL</b>	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
<b>ES</b>	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
<b>FR</b>	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
<b>HR</b>	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
<b>IT</b>	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
<b>CY</b>	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
<b>LV</b>	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
<b>LT</b>	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
<b>LU</b>	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
<b>HU</b>	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
<b>MT</b>	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
<b>NL</b>	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
<b>AT</b>	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
<b>PL</b>	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
<b>PT</b>	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
<b>RO</b>	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
<b>SI</b>	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
<b>SK</b>	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
<b>FI</b>	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
<b>SE</b>	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
<b>UK</b>	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
<b>UE</b>	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
<b>ZE-19</b>	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Fuente: Eurostat, EPA, Comisión Europea.

**Cuadro 2: Situación específica de género en el mercado de trabajo y carga fiscal de segundos perceptores de ingresos**

	Trampa de la inactividad (2015)		Trampa de los salarios bajos (2015)		Tasa de empleo femenina (2016)
	Trampa 67 % SM	Contribución de la fiscalidad	Trampa 33 % a 67 % SM	Contribución de la fiscalidad	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Fuente: Comisión Europea, OCDE. SM significa salario medio. Notas: Tasa de empleo del grupo de edad de 20 a 64 años. Trampa de la inactividad del segundo perceptor de ingresos en una pareja con dos perceptores y dos hijos, obteniendo el perceptor principal el 100 % del salario medio y el segundo perceptor el 67 %; trampa de los salarios bajos del segundo perceptor de ingresos en una pareja con dos perceptores y dos hijos, obteniendo el perceptor principal el 100 % del salario medio y el segundo perceptor oscilando entre el 33 % y el 67 %. La contribución de la fiscalidad se refiere a la contribución a la respectiva trampa en puntos porcentuales (otros factores contribuyentes son, p. ej., la pérdida de prestaciones, la asistencia social y las ayudas a la vivienda). No se dispone de datos recientes de Chipre.

**Cuadro 3: Brecha salarial de género**

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Diferencia entre 2015 y 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR		5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
UE			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
ZE-19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Fuente: Eurostat; sin ajustar; industria, construcción y servicios (salvo administración pública, defensa y seguridad social obligatoria). Nota: las cifras reflejan la diferencia entre hombres y mujeres en cuanto a ingresos brutos medios por hora en porcentaje de los ingresos brutos medios por hora de los hombres, referidos a trabajadores remunerados, sin ajustes por características personales o laborales.