

Desigualdades de género en la prestación de cuidados y la retribución en la UE

Conclusiones principales

- Existe una relación directa entre la desigual distribución de los cuidados no remunerados en los hogares y las desigualdades de género que se producen en el mercado laboral.
- El grueso de la labor asistencial no remunerada recae en las mujeres, e impide su acceso al empleo.
- El sector asistencial remunerado registra un alto porcentaje de mujeres empleadas que, con frecuencia, tienen empleos precarios y mal pagados, con pocas perspectivas de desarrollo profesional.
- La menor cuantía de sus retribuciones y la inseguridad de sus contratos de trabajo hacen que normalmente resulte más conveniente para las mujeres renunciar al empleo remunerado y ocuparse del cuidado de sus familias que para los hombres.
- La mayoría de los países en los que la distribución de los cuidados no remunerados entre hombres y mujeres es más equitativa tienden a registrar tasas de empleo más elevadas entre las mujeres y una menor brecha salarial de género.
- La crisis de la COVID-19 en Europa ha puesto de manifiesto que la prestación asistencial es esencial para el funcionamiento de la sociedad y la economía. Nos recuerda por qué necesitamos una repartición más justa de estas tareas, que es vital, pero que a menudo está socialmente infravalorada.

Los cuidados no remunerados siguen siendo un «trabajo de mujeres»

Las desigualdades de género en el trabajo asistencial no remunerado son notables en toda la UE. Las mujeres, independientemente de si tienen o no empleo, son las que realizan la mayor parte del trabajo no remunerado en el hogar. Teniendo en cuenta la totalidad de la población de la UE, los datos revelan que el 92 % de las mujeres de la UE llevan a cabo con regularidad labores asistenciales, lo que significa que prestan cuidados no remunerados al menos varios días a la semana, en comparación con el 68 % de los hombres (1).

El 81 % de las mujeres y el 48 % de los hombres efectúan labor asistencial diariamente. El porcentaje se eleva hasta el 88 % en el caso de las madres y el 64 % en el caso de los padres de hijos e hijas menores de 18 años.

Elevada prestación de cuidados no remunerados también en el caso de mujeres con empleo

En relación con la prestación asistencial, se repite el mismo patrón de desigualdad entre las personas empleadas. Prácticamente la totalidad de las mujeres empleadas en la UE (94 %) prestan labor asistencial no remunerada varias veces a la semana, mientras que en el caso de los hombres empleados, este porcentaje es del 70 % (2).

La participación de las mujeres en los cuidados no remunerados es muy elevada, y se sitúa en un porcentaje superior al 85 % en todos los Estados miembros si se tiene en cuenta tanto

la prestación diaria como semanal. No obstante, los países registran variaciones, debidas a las grandes diferencias constatadas en la implicación de los hombres en la prestación de cuidados, que oscila entre el 41 % en Chipre y el 90 % en Dinamarca.

La mayor desigualdad en relación con la prestación de cuidados diarios se registra en Grecia, Chipre y Polonia, países en los que las mujeres le dedican el doble de tiempo que los hombres. En Dinamarca, Suecia y Eslovenia, la distribución de los cuidados es más equitativa (gráfico 1).

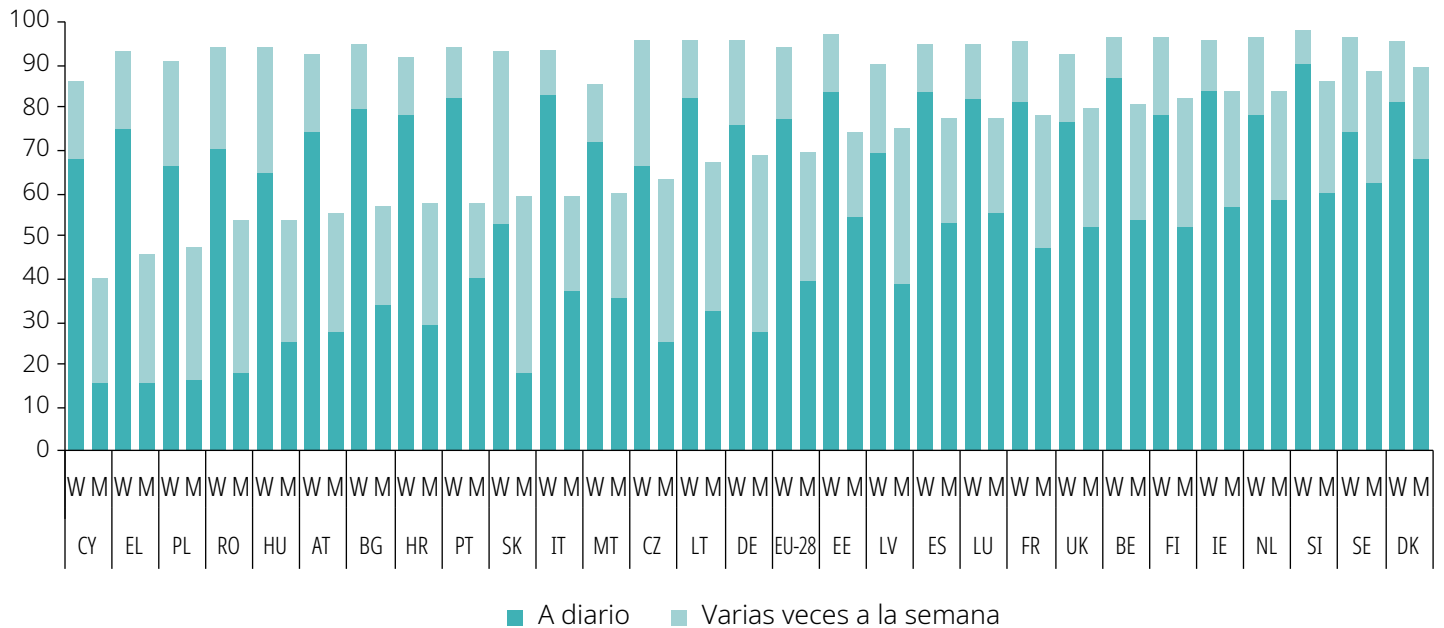


© Ocskay Mark/Shutterstock.com

(1) Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound), *European Quality of Life Survey 2016 – Quality of life, quality of public services, and quality of society* («Encuesta europea sobre calidad de vida 2016 – Calidad de vida, calidad de los servicios públicos y calidad de la sociedad»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2018 (<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2017/fourth-european-quality-of-life-survey-over-view-report#tab-01>).

(2) Eurofound, *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

Gráfico 1. Población empleada que participa en el trabajo de cuidados no remunerado, desglosada por sexo (% , 15 +, EU-28, 2015)



Fuente: Elaboración del Instituto Europeo de la Igualdad de Género (EIGE) sobre la base de la *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de Eurofound: 2015*.

Nota: Los datos correspondientes a los hombres en Grecia, Chipre, Polonia y Eslovaquia presentan una fiabilidad reducida.

Las mujeres que tienen empleos a tiempo parcial o temporales prestan más labor asistencial no remunerada

La situación profesional también afecta a las desigualdades de género en el trabajo relacionado con la prestación de cuidados no remunerados y la retribución. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial dedican una hora más al día a los cuidados no remunerados que las mujeres con empleos a tiempo completo, lo cual no es el caso entre los hombres que tienen trabajos a tiempo parcial ⁽³⁾.

Los hombres y las mujeres con responsabilidades asistenciales tienden a trabajar predominantemente en empleos precarios e informales ⁽⁴⁾. Las mujeres con empleos temporales o sin un contrato formal emplean el doble de tiempo en la prestación de cuidados no remunerados que las mujeres con empleos fijos. Las desigualdades de género dentro de los trabajos re-

lacionados con la prestación de cuidados son más acusadas entre los trabajadores con empleos atípicos que entre aquellos que tienen empleos permanentes. Las mujeres poco cualificadas dedican más tiempo diariamente a la prestación de cuidados que las mujeres con empleos altamente cualificados ⁽⁵⁾.

Con frecuencia, las mujeres recurren a empleos a tiempo parcial para poder conciliar el trabajo con las responsabilidades familiares. Sin embargo, esto repercute negativamente en sus salarios y en sus futuras pensiones, no solo porque implica que trabajan menos horas, sino también porque los salarios por hora de trabajo son más bajos que los equivalentes a los de los empleos a tiempo completo ⁽⁶⁾. Además, las mujeres tienden en mayor medida a interrumpir su carrera profesional por responsabilidades relacionadas con la prestación de cuidados. En la UE, el 29 % de las mujeres afirma que el motivo principal de que trabajen a tiempo parcial son las responsabilidades relacionadas con la prestación de cuidados, frente a solo el 6 % en el caso de los hombres ⁽⁷⁾.

⁽³⁾ Eurofound, *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

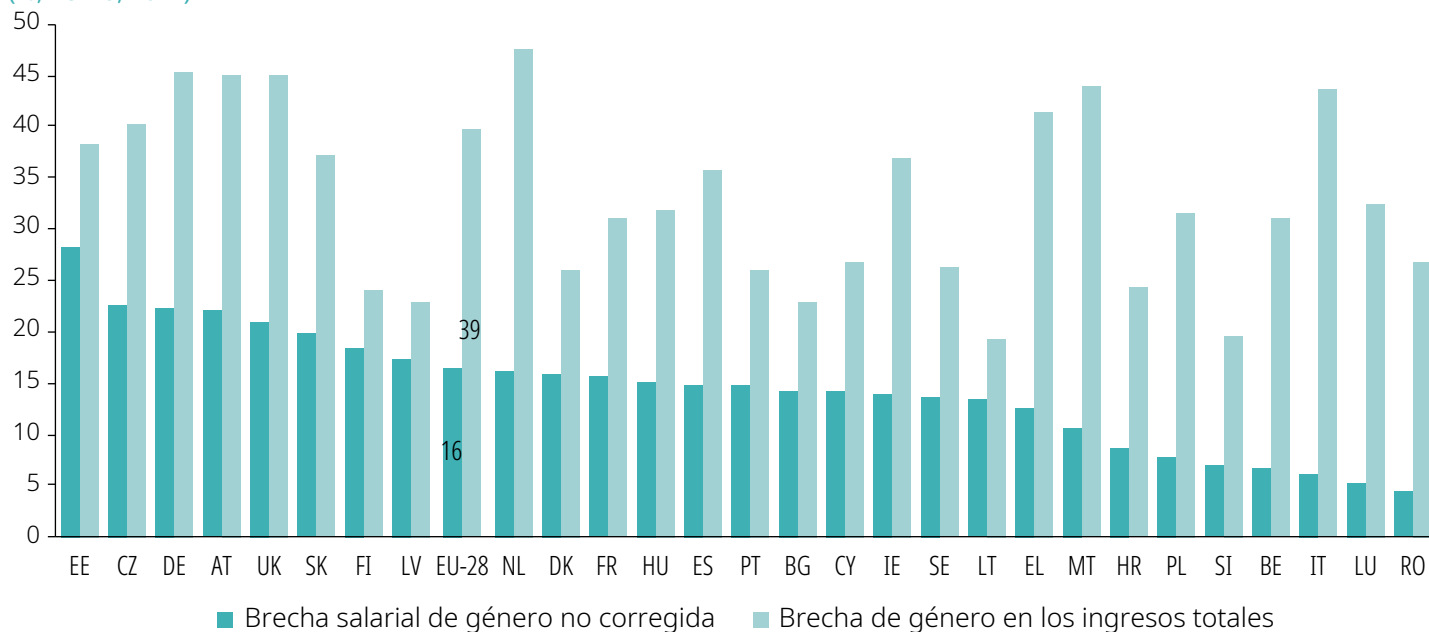
⁽⁴⁾ Oficina Internacional del Trabajo, *Care work and care jobs for the future of decent work* («La prestación de cuidados y los empleos en el sector asistencial para el futuro del trabajo digno»), Ginebra, 2018 (https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm).

⁽⁵⁾ Eurofound, *Sexta Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo: 2015*, 2015 (<https://www.eurofound.europa.eu/es/surveys/european-working-conditions-surveys/sixth-european-working-conditions-survey-2015>).

⁽⁶⁾ Eurostat, *Reconciliation between work, private and family life in the European Union* («Conciliación entre la vida laboral, privada y familiar en la Unión Europea»), Oficina de Publicaciones de la Unión Europea, Luxemburgo, 2009 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-statistical-books/-/KS-78-09-908>).

⁽⁷⁾ Eurostat, «Why do people work part-time?» («Por qué la gente trabaja a tiempo parcial?»), 2019 (<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20190918-1>).

Gráfico 2. Brechas de género en la retribución bruta por hora no corregida y en los ingresos totales, por país (% , EU-28, 2014)



Fuente: Base de datos en línea de Eurostat (earn_gr_gpgr2; teqges01).

Las desigualdades en la prestación de cuidados reducen las perspectivas laborales

Las desigualdades de género en las responsabilidades relativas a la prestación de cuidados en el hogar afectan directamente a las oportunidades laborales de las mujeres. Un indicador claro de estas desigualdades es la **brecha salarial no corregida entre hombres y mujeres**. Mide la diferencia entre el salario medio bruto por hora de trabajo entre las mujeres empleadas y los hombres empleados, que en la actualidad se sitúa en el 16 % en el conjunto de la UE. Un segundo indicador es la **brecha de género en los ingresos totales**, que tiene en consideración la brecha de género en la tasa de empleo y en el tiempo de trabajo. Ofrece una visión aún más clara de esta diferencia y es mucho más elevada en el conjunto de los países, alcanzando un porcentaje del 40 % a nivel de la UE ⁽⁸⁾ (gráfico 2).

Resulta útil examinar conjuntamente estos dos parámetros para obtener una visión completa de lo que está ocurriendo en algunos países. Por ejemplo, la brecha salarial entre hombres y mujeres en Rumanía (4,5 %), Italia (6,1 %) y Malta (10,6 %) es pequeña, situándose por debajo de la media de la UE. Esto se debe a la reducida tasa de empleo a tiempo completo de las mujeres en estos países, así como al hecho de que las pocas mujeres que tienen empleo tienden por lo general a contar con un nivel de educación superior y a gozar de buenos salarios. Por esta razón, la brecha en los ingresos totales en estos tres países es mucho más elevada (26,8 %, 43,7 % y 43,9 % respectivamente), ya que también tiene en cuenta los bajos índices de empleo a tiempo completo entre las mujeres.

La segregación por sexos es una de las principales causas de las brechas salariales entre hombres y mujeres

La brecha salarial entre hombres y mujeres se origina porque un mayor porcentaje de mujeres se concentra en trabajos y sectores mal remunerados como consecuencia de las expectativas socioculturales. Se distinguen dos tipos de segregación por sexos en el lugar de trabajo: vertical y horizontal. La **segregación vertical** describe la concentración de mujeres en la base de la jerarquía organizativa y de hombres en la cúspide. Refleja los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, que les impiden alcanzar puestos altamente remunerados.

Por ejemplo, en los sectores de la educación y la asistencia sanitaria, las mujeres se encuentran infrarrepresentadas en los puestos de dirección, si bien constituyen la mayoría de la mano de obra. A escala de la UE, por cada 1 000 personas empleadas en el sector de la educación, 55 hombres ocupan puestos de dirección frente a solo 32 mujeres. En el ámbito sanitario, hay 47 hombres y solo 26 mujeres en puestos de dirección por cada 1 000 personas empleadas ⁽⁹⁾. La segregación vertical es más acusada en estos sectores, en comparación con la economía en general.

⁽⁸⁾ Eurostat, «Gender pay gap statistics» («Estadísticas relativas a la brecha salarial entre hombres y mujeres»), en *Statistics Explained*, 2020 (<https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/pdfscache/6776.pdf>).

⁽⁹⁾ Los cálculos del EIGE se basan en los microdatos de la Encuesta de población activa de la UE correspondiente a 2018.

La segregación horizontal se refiere a la concentración de hombres o de mujeres en determinadas profesiones. Refleja la división tradicional de funciones en la esfera doméstica, que se extrapola al mercado de trabajo. Por ejemplo, la prestación de cuidados se considera estereotípicamente un trabajo femenino. Debido a esta expectativa, las mujeres tienden a trabajar en profesiones «tradicionalmente femeninas» como la atención a la infancia, el cuidado de las personas mayores, la educación y la enfermería. Estos trabajos están considerablemente peor retribuidos que los de sectores dominados por hombres, como la tecnología de la información. El sector asistencial está dominado por mujeres: 37 millones de un total de 49 millones de personas empleadas en este sector (76 %) en la UE. El porcentaje de mujeres varía entre el 72 % en la educación y el 89 % en el trabajo doméstico, y es incluso superior en aquellos trabajos que se consideran «únicamente femeninos», como la educación infantil, la enfermería y la profesión de matrona, el trabajo de secretaría y la prestación de cuidados personales, así como la ayuda doméstica y otras relacionadas ⁽¹⁰⁾.

Esta doble segregación por sexos del mercado laboral, combinada con una alta tasa de empleo a tiempo parcial de las mujeres, da como resultado la segregación de las mujeres en roles de cuidados en el hogar. Esto refuerza la distribución desigual de las responsabilidades en la prestación de cuidados entre hombres y mujeres.

Una distribución más equitativa de los cuidados reduce la brecha salarial entre hombres y mujeres

Un modo de reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres consiste en distribuir más equitativamente la prestación

La utilización de servicios asistenciales puede equilibrar los cuidados no remunerados en el hogar

He externalizado todo el trabajo doméstico contratando a alguien para realizarlo, una decisión que desapruueban profundamente en mi familia: «Trabajas a media jornada, estás en casa, ¿por qué no lo haces tú?» (mujer, Irlanda).

Una de las principales formas que tienen las familias en el conjunto de la UE de gestionar las desigualdades en la prestación de cuidados consiste en externalizar o subcontratar el trabajo relacionado con cuidados no remunerados a otras personas o servicios remunerados. Las conclusiones del EIGE, extraídas de las reuniones de los grupos de debate ⁽¹³⁾ destacan que la utilización de servicios asistenciales puede tener un impacto positivo en las dinámicas familiares y contribuir a reducir los desequilibrios de género en relación con las responsabilidades derivadas de la prestación de cuidados. En algunos casos, también parecen evitar o resolver los conflictos planteados en rela-



© Dmitry Kalinow/Shutterstock.com

de cuidados no remunerada. La carga desproporcionada de cuidados no remunerados que realizan las mujeres afecta y dificulta su participación en el mercado laboral. Las responsabilidades en materia de prestación de cuidados mantienen a unos 7,7 millones de mujeres apartadas del mercado laboral, a diferencia de solo 450 000 hombres ⁽¹¹⁾.

Entre las mujeres empleadas, el 18 % registra una reducción de la jornada laboral para el cuidado de los hijos e hijas, mientras que este porcentaje es del 3 % en el caso de los hombres empleados ⁽¹²⁾.

En países con pocas desigualdades en cuanto al tiempo dedicado al cuidado de los hijos e hijas, nietos y nietas, personas mayores y personas con discapacidad, la tasa de empleo de las mujeres tiende a ser más elevada y la brecha salarial más reducida.

ción con quién se encarga de determinadas tareas específicas relacionadas con los cuidados.

Son diferentes los factores que afectan a las decisiones de las familias de recurrir a servicios asistenciales externos. Entre ellos, cabe incluir los costes, la disponibilidad de plazas, la calidad de los cuidados, la accesibilidad, el horario y la situación. Otro factor que las mujeres, principalmente, consideran disuasorio a la hora de recurrir a servicios asistenciales es el hecho de que se sienten «culpables» por externalizar la carga de trabajo asociada a los cuidados, que tradicionalmente se considera una responsabilidad familiar. Los hombres no parecen compartir la misma impresión y para ellos resulta más fácil recurrir a servicios asistenciales que a las mujeres. Las conclusiones del EIGE revelan que en aquellos países en los que se asume generalizadamente que el papel más importante de la mujer es ocuparse de su casa y de su familia, el grado de utilización de los servicios de cuidado de niños es reducido. Tal es el caso de Chequia, Polonia y Eslovaquia.

⁽¹⁰⁾ Eurostat, «Employment by sex, age and economic activity (from 2008 onwards, NACE Rev. 2) – 1 000 [lfsa_egan2]» [«Empleo desglosado por sexo, edad y actividad económica (desde 2008 en adelante, NACE Rev. 2) – 1 000 (lfsa_egan2)»], 2020 (https://appsso.eurostat.ec.europa.eu/nui/show.do?dataset=lfsa_egan2&lang=en).

⁽¹¹⁾ Elaboración del EIGE de los datos del ISSP correspondiente a 2012.

⁽¹²⁾ Cálculos del EIGE a partir del módulo *ad hoc* sobre la conciliación de la vida laboral y familiar de la de la Encuesta de población activa de la UE, Eurostat, lfsa_18ceffed.

⁽¹³⁾ Un grupo de debate piloto organizado en Croacia y otros diez en Dinamarca, Alemania, Estonia, Irlanda, Francia, Países Bajos, Portugal, Rumanía, Eslovaquia y Finlandia.

La división del trabajo doméstico suele obedecer a roles de género tradicionales

En numerosos casos, las personas afirman repartir equitativamente las tareas de prestación de cuidados en el propio domicilio, pero si se examinan detenidamente los tipos de tareas domésticas, se aprecia que la división obedece a claros roles de género. En numerosas familias, las mujeres normalmente se ocupan del trabajo doméstico y los cuidados personales (a los hijos e hijas, a las personas mayores y a las personas con discapacidad), mientras que los hombres suelen realizar labores de jardinería, bricolaje y tareas de exterior físicamente más exigentes.

Mi pareja se encuentra muy cómodo en su papel de padre y se siente responsable; aunque compartimos las principales tareas de cuidados de manera casi equitativa, soy yo la que se encarga totalmente de la denominada carga mental de organizar el trabajo de cuidados (mujer, Alemania).

Las parejas señalan asimismo que las mujeres siguen tendiendo a responsabilizarse de la carga mental de organizar los cuidados, con el argumento principal de las capacidades y la eficiencia de las mujeres para justificar esta asignación de responsabilidades.



© wavebreakmedia/Shutterstock.com

¿Qué pueden hacer las personas con responsabilidades políticas?

Los fondos de la UE, como los Fondos Estructurales Europeos y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, pueden apoyar las inversiones de los Estados miembros en infraestructuras y servicios asistenciales que contribuyan a lograr una mejor conciliación entre la vida familiar y la vida laboral, así como a reducir las brechas en relación con el empleo y los cuidados. Para apoyar la integración de la igualdad de género en los fondos de la UE, el EIGE ha desarrollado una herramienta que delimita oportunidades de financiación para medidas de apoyo a los progenitores que trabajan y a los cuidadores y cuidadoras, en toda su diversidad, en la UE actual. Esta herramienta está en consonancia con la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025, que subraya la necesidad de disponer de financiación de la UE para apoyar las medidas de conciliación de la vida familiar y laboral.

1. Aumentar la disponibilidad, la accesibilidad y la calidad de los servicios asistenciales para menores, personas mayores y personas con discapacidad fomentando las inversiones a gran escala en el sector asistencial.

De este modo, se contribuiría a resolver las brechas en materia asistencial y se crearían nuevos puestos de trabajo, no solo para las personas directamente empleadas en el sector asistencial, sino también para aquellas que trabajan en sectores relacionados, como las personas que fabrican equipos médicos, las personas empleadas en servicios de limpieza, conductores y conductoras de empresas de reparto, así como trabajadores y trabajadoras de la hostelería. La pandemia de la COVID-19 también nos ha enseñado hasta qué punto los trabajos relacionados con la prestación de cuidados son esenciales para el buen funcionamiento de la sociedad y de la economía, y por qué es tan importante realizar inversiones inteligentes en este sector.



© Rawpixel.com/Shutterstock.com

2. Fortalecer el marco legal y establecer medidas vinculantes para garantizar una mayor transparencia salarial.

La obligación para las empresas de informar sobre los salarios es una medida que puede solucionar la falta de información de los empleados sobre las estructuras salariales o de remuneración dentro de una organización. La Comisión Europea está trabajando en una propuesta de directiva sobre la transparencia salarial para mujeres y hombres, con el objetivo de introducir medidas obligatorias de transparencia salarial, aumentar la transparencia de los sistemas de remuneración, mejorar la comprensión pública de los conceptos jurídicos pertinentes y reforzar los mecanismos de ejecución.

Otras iniciativas como el fomento del conocimiento de importantes conceptos jurídicos, como «retribución», «mismo trabajo», «trabajo de igual valor» también supondrían un gran avance. Otra medida importante consiste en adoptar una perspectiva neutra respecto del género para los sistemas de evaluación y clasificación del trabajo, que determinan

la retribución y las bonificaciones. El valor del trabajo debería evaluarse y compararse sobre la base de criterios objetivos, como los requisitos profesionales, la responsabilidad, el trabajo efectuado y la naturaleza de las tareas que implica. Se trata de una consideración necesaria para combatir los estereotipos y prejuicios con respecto al trabajo de las mujeres.

3. Combatir la segregación horizontal y vertical por sexos en el mercado laboral.

Abordar la segregación horizontal con medidas que no atraigan a más mujeres hacia los ámbitos dominados por los hombres (como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas, así como la tecnología de la información y las comunicaciones), sino también para atraer a más hombres hacia el sector asistencial. Una forma de conseguirlo consiste en definir un estándar en términos de cualificaciones y oportunidades de desarrollo profesional para el sector asistencial. Esto contribuiría a reconocer la complejidad de estos trabajos y compensar mejor su valor.

Otro paso crucial consiste en reconocer las competencias adquiridas a través de la prestación de cuidados, tanto remunera-

da como no remunerada. Esta medida puede suponer una ayuda para las personas que prestan cuidados de manera no profesional, especialmente para las mujeres que están intentando dar el paso a otros empleos dentro del mercado laboral. La Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 insta a la Comisión Europea a presentar la actualización de la Agenda de Capacidades para Europa y a proponer una recomendación del Consejo en materia de educación y formación profesionales, en la que se aborde la igualdad de género en el mercado laboral y los estereotipos de género en la educación y la formación ⁽¹⁴⁾.

Combatir la segregación vertical con medidas para solucionar la baja representación de las mujeres en puestos de toma de decisiones en la mayoría de los sectores del mercado laboral. Por ejemplo, la Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025 anima a la Comisión Europea a adoptar la propuesta de Directiva de 2012 relativa a la mejora del equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, que establece el objetivo de un mínimo del 40 % de los miembros no ejecutivos del sexo menos representado en los consejos de administración de las empresas ⁽¹⁵⁾.

El EIGE elabora periódicamente informes que analizan diferentes áreas de la Plataforma de Acción de Pekín, conforme a lo solicitado por las Presidencias del Consejo de la Unión Europea. La presente ficha informativa se basa en el informe *Gender inequalities in unpaid care work and on the labour market in the EU* («Desigualdades de género en la prestación de cuidados no remunerada y en el mercado laboral en la UE») (próxima publicación), elaborado a petición de la presidencia alemana. Para ver todas las publicaciones e informes anteriores del EIGE en el marco de la Plataforma de Acción de Pekín, visite <https://eige.europa.eu/beijing-platform-for-action>

⁽¹⁴⁾ Comisión Europea, «Gender equality strategy 2020–2025» («Estrategia Europea para la Igualdad de Género 2020-2025»), 2020 (https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/en/qanda_20_357).

⁽¹⁵⁾ Parlamento Europeo, Pregunta con solicitud de respuesta oral O-000123/2018 al Consejo – Asunto 128 del Reglamento – Asunto: Propuesta de Directiva sobre las mujeres en los consejos de administración, 2018 (https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/O-8-2018-000123_ES.html).

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 igualdad de género. Ayuda a las personas con responsabilidades políticas 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 y comparable sobre la igualdad de género en Europa.

© Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2020

Reproducción autorizada, con indicación de la fuente bibliográfica.



Instituto Europeo de la Igualdad de Género
Gedimino pr. 16
LT-01103 Vilna
Lituania

Datos de contacto

<http://eige.europa.eu/> 
[facebook.com/eige.europa.eu](https://www.facebook.com/eige.europa.eu) 
twitter.com/eurogender 
[youtube.com/user/eurogender](https://www.youtube.com/user/eurogender) 
<https://www.linkedin.com/company/eige> 
eige.sec@eige.europa.eu 
[+370 52157444](tel:+37052157444) 
<https://eurogender.eige.europa.eu/> 



Oficina de Publicaciones
de la Unión Europea
doi:10.2839/684413
doi:10.2839/62324