

FICHA INFORMATIVA

# TIEMPO DE TRABAJO, IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL



# TIEMPO DE TRABAJO, IGUALDAD DE GÉNERO Y CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL

01	Introducción .....	2
02	Distribución del tiempo de trabajo por género .....	4
03	El desafío del tiempo de trabajo flexible y la igualdad de género .....	8
04	Las políticas de conciliación de la UE y de los interlocutores sociales europeos .....	10
05	Propuestas legislativas para la conciliación de la vida laboral y familiar .....	12



# INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las políticas de conciliación han ido adquiriendo importancia y se han convertido en una herramienta para mejorar la igualdad de género y proporcionar una respuesta a los desafíos económicos y demográficos. Durante muchos años, la CES y sus afiliadas han hecho campañas a favor de políticas que permitan que tanto mujeres como hombres puedan combinar un trabajo de calidad con la paternidad o la maternidad y la responsabilidad de cuidar de personas a su cargo, como una condición sine qua non para la igualdad de género. Un tema fundamental planteado por la CES es que las mujeres tienen que poder disponer de ingresos suficientes que les permitan ser económicamente independientes sin verse penalizadas por el hecho de ser madres y cuidadoras; del mismo modo que los hombres tienen que poder conciliar su vida familiar y laboral.

Las mujeres dedican una media de casi cuatro horas diarias a las tareas domésticas en comparación con las dos horas de los hombres. Por este motivo, la distribución social del tiempo de trabajo y del tiempo personal es esencial para las mujeres con responsabilidades familiares. Sin embargo, pocos hombres cogen bajas por paternidad o trabajan a tiempo parcial.

La Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea establece en el artículo 33 párrafo 2 el derecho a la conciliación de la vida profesional y la vida familiar. La Comisión Europea y los interlocutores sociales coinciden en que, en las áreas de las políticas de conciliación, como la oferta de guarderías y residencias geriátricas, es necesario adoptar más medidas a nivel europeo y nacional, medidas que el Consejo tiene que apoyar. La

recesión ha generado recortes en el sector público en toda Europa y estos han afectado a la oferta de servicios de cuidados de niños y ancianos. La disminución de la inversión en estos servicios públicos ha aumentado la presión sobre las mujeres que tienen que hacerse cargo de estas personas dependientes en el hogar. Esto podría acrecentar las desigualdades de género y provocar que las mujeres endosen una carga aún más pesada en casa y, así, dificultar que las mujeres puedan combinar el trabajo remunerado con el tiempo destinado a los cuidados.

# DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO POR GÉNERO

Existen diferencias significativas entre las horas de trabajo remuneradas de las mujeres y los hombres: las mujeres trabajan menos horas que los hombres y también tienen más tendencia a trabajar a tiempo parcial. El hecho de que las mujeres trabajen menos horas que los hombres está directamente relacionado con sus responsabilidades familiares e influye, a la vez, en sus ingresos durante toda la vida. La segregación profesional y la asociación realizada entre el trabajo a tiempo parcial y una menor cualificación y una retribución horaria inferior representan una barrera que impide la igualdad y el progreso de las mujeres en el mercado laboral.

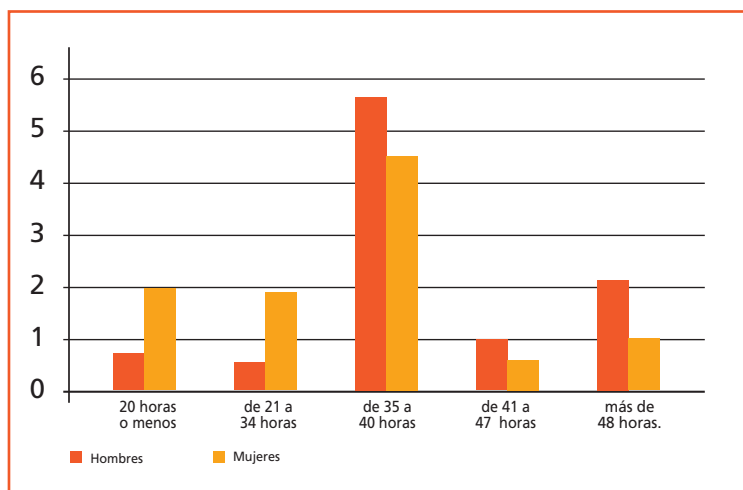
## El trabajo a tiempo parcial en Europa

De media, un 31% de las mujeres trabajadoras de la UE trabajan a tiempo parcial, en comparación con sólo un 7,5% de los hombres. En nueve países de la UE de los 15, más de un tercio de las mujeres trabaja a tiempo parcial y en seis de estos países (Países Bajos, Alemania, Austria, Bélgica, Reino Unido y Suecia) el porcentaje supera el 40%. En sólo cuatro países (Países Bajos, Dinamarca, Suecia y Reino Unido) los hombres representan más de un 10% de los trabajadores a tiempo parcial, con un porcentaje especialmente elevado en Países Bajos, donde alcanza un 23,6%.

*Eurostat, Encuesta sobre la Población Activa de 2009.*

Según la 5ª. Encuesta europea sobre el tiempo de trabajo, las horas trabajadas varían considerablemente entre hombres y mujeres. En general, de promedio los hombres trabajan siete horas más por semana que las mujeres, mientras que hay diferencias significativas entre Estados miembros en cuanto a los niveles de empleo a tiempo parcial. Véase el cuadro 1.

**Cuadro 1: Horas trabajadas – porcentaje de hombres y mujeres (Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010)**



Según la 5ª. Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo, en general las mujeres trabajan menos horas que los hombres, teniendo en cuenta el tiempo parcial y el hecho de que las largas jornadas laborales son principalmente un fenómeno masculino. Estas largas jornadas laborales afectan sobremanera a la participación de los hombres en la vida familiar. Más de un 40% de los hombres que trabajan más de 48 horas semanales declaran que estos horarios inciden negativamente en su vida familiar o sus compromisos sociales. Además, según la encuesta, los hombres preferirían trabajar menos horas para poder participar más en la vida familiar. En cambio, las mujeres tienden a escoger una reducción de su horario laboral o un trabajo a tiempo parcial para equilibrar el trabajo con el tiempo destinado a hacer de cuidadoras.

Según la 4ª. Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo (2005), las mujeres invierten más tiempo que los hombres en trabajos no remunerados como el cuidado de los niños y la atención a adultos dependientes. Se producen diferencias significativas entre Estados miembros, por ejemplo, en los países escandinavos y en Países Bajos los hombres y las mujeres invierten casi la misma cantidad de tiempo en el trabajo no remunerado. Hay diferencias considerables entre los sexos cuando se tiene en cuenta el trabajo no remunerado en el total de horas trabajadas. Los hombres trabajan más horas que las mujeres en el lugar de trabajo; sin embargo, cuando se combinan las horas de trabajo remunerado con las de trabajo no remunerado las mujeres trabajan muchas más horas que los hombres.

6 Las mujeres con empleos a tiempo parcial trabajan más horas por semana

(trabajo remunerado + no remunerado) que los hombres que trabajan a jornada completa. Además, el total de horas trabajadas por mujeres con empleos de jornada completa es superior, 65 horas semanales, al de los hombres, 54 horas.



# EL DESAFÍO DEL TIEMPO DE TRABAJO FLEXIBLE Y LA IGUALDAD DE GÉNERO

Se ha producido un cambio de tendencia en la mayoría de Estados miembros hacia jornadas laborales más flexibles y personalizadas que permitan llegar a soluciones más adaptadas, dentro de un marco regulador. En algunos países, los convenios colectivos son comparables o incluso mejores de lo que establece la legislación nacional.

Desde el punto de vista de la igualdad de género, el hecho de que aumente la posibilidad de disponer de horarios laborales flexibles permitirá que los trabajadores concilien su trabajo con su vida familiar y personal. Sin embargo, también puede operar un efecto inverso ya que la principal forma de flexibilidad entre las mujeres es el empleo a tiempo parcial. El empleo a tiempo parcial se concentra, muy a menudo, en los sectores menos cualificados y peor remunerados de la economía, sectores que proporcionan pocas oportunidades de formación y de desarrollo profesional.

La Encuesta europea sobre el tiempo de trabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar de 2004-2005, realizada en más de 21.000 empresas del sector público y del sector privado, destacó la importancia de la estructura organizativa de las empresas, los convenios colectivos y los factores culturales de cada país como puntos a tener en cuenta para crear las condiciones necesarias para las políticas de conciliación. Señaló el papel cada vez más destacado de los acuerdos locales que facilitan unos horarios laborales

flexibles, en especial para las mujeres con responsabilidades familiares y otros cuidados.

Según la Encuesta europea sobre las condiciones de trabajo de 2010, los horarios laborales tanto de hombres como de mujeres no se corresponden con sus preferencias: los hombres preferirían trabajar menos horas mientras que, al contrario, las mujeres preferirían trabajar más horas. Existe una dicotomía que se tiene que resolver en relación con la cultura de largas jornadas laborales para los hombres y jornadas reducidas para las mujeres.

En consecuencia, uno de los desafíos que surge de una política centrada en la conciliación entre la vida laboral y familiar es que las mujeres, a menudo, pagan un precio muy alto por las horas de trabajo flexible, especialmente porque este asunto se considera “un problema de mujeres”. El alto porcentaje de empleo a tiempo parcial entre las mujeres genera también un salario parcial persistente y se ha demostrado que la brecha salarial de género es aún mayor en el caso de las mujeres que trabajan a tiempo parcial. El derecho al empleo a tiempo parcial se desarrolla habitualmente como un objetivo explícito para contratar y retener a las mujeres.

# LAS POLÍTICAS DE CONCILIACIÓN DE LA UE Y DE LOS INTERLOCUTORES SOCIALES EUROPEOS

La Comisión Europea y los interlocutores sociales han promovido políticas que proporcionen opciones de conciliación entre hombres y mujeres. En este sentido:

- » La conciliación de la vida laboral y familiar es un objetivo clave de la nueva estrategia para la igualdad de género 2010-2015 adoptada por la Comisión Europea. Es también esencial para cumplir el objetivo de que más mujeres entren en el mercado laboral y para alcanzar el objetivo de la estrategia Europa 2020 de aumentar hasta el 75% la tasa de empleo de hombres y mujeres;
- » Los interlocutores sociales europeos firmaron un Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental en 2009 y aumentaron la duración del permiso parental para todos los trabajadores de tres a cuatro meses por progenitor, con un mes intransferible. Este acuerdo también concede a los progenitores que vuelven al trabajo después del permiso parental, la posibilidad de pedir un cambio en sus horarios laborales y aumenta la protección contra un trato menos favorable o el despido por haber tomado un permiso parental.
- » Existen varias propuestas para enmendar la Directiva que protege las mujeres que han dado a luz recientemente o que están en

periodo de lactancia. El objetivo consiste en extender los derechos de las mujeres embarazadas, que hayan dado a luz o que están en periodo de lactancia y aumentar la duración mínima de la baja por maternidad de 14 a 18 semanas. Se pretende que las medidas propuestas contribuyan a una mejor conciliación de la vida laboral, privada y familiar. En esta etapa del procedimiento legislativo de la Directiva, la última propuesta del Parlamento Europeo ha sido rechazada por el Consejo.

- » La legislación de la UE en materia de trabajo a tiempo parcial prohíbe las diferencias injustificadas en las condiciones laborales entre trabajadores a tiempo parcial y trabajadores a tiempo completo, basándose en la Directiva 97/81/CE de 15 de diciembre de 1997 que implementó el Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial concluido el 6 de junio de 1997 por los interlocutores sociales europeos (UNICE, el CEEP y la CES).
- » La conciliación entre la vida laboral y familiar es una de las cuatro áreas prioritarias del *Marco de acción para la igualdad de género* firmado por los interlocutores sociales europeos (BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES) en 2005.

# PROPUESTAS LEGISLATIVAS PARA LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR

Hay diferentes propuestas de políticas de conciliación en Europa. En algunos Estados miembros, por ejemplo, en Reino Unido, Alemania y Países Bajos se ha optado por aumentar la oferta de guarderías para los progenitores que trabajan; en otros países, se ha ampliado el derecho al permiso parental, concretamente se ha introducido la baja por paternidad en países como Suecia, Grecia, Lituania y España.

También se observan diferencias entre Estados miembros en cuanto al derecho legal a un horario de trabajo flexible y al trabajo a tiempo parcial. Mientras que en algunos Estados miembros todos los trabajadores disponen de este derecho, en otros, está especialmente dirigido a los progenitores y a los cuidadores. Por ejemplo:

- » En **Países Bajos**, la Ley de adaptación del horario laboral de 2001 concede a cada trabajador el derecho legal de adaptar su horario laboral; una persona que trabaja a tiempo parcial puede aumentar su horario y un trabajador a tiempo completo puede reducirlo. El incumplimiento por parte del empleador está sólo permitido por serias razones de interés comercial. La ley holandesa pretende crear una gran diversidad en las pautas de horarios laborales además de crear una distribución más equitativa de los horarios de trabajo entre trabajadores y trabajadoras.

- » En **Alemania**, la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial de 2000 introduce el derecho, para los trabajadores de empresas con más de 15 empleados, a una reducción del horario laboral siempre que no existan razones internas de la empresa para impedirla. La legislación también refleja el interés por crear oportunidades laborales para los desempleados a partir de las horas que se liberen con la reducción del horario laboral de los trabajadores que pasen a trabajar a tiempo parcial.
- » En **Chipre**, la Ley sobre el trabajo a tiempo parcial de 2002 establece que los empleadores tienen que tomar en consideración las peticiones de los trabajadores para pasar de un trabajo a tiempo completo a un trabajo a tiempo parcial (y viceversa).

Un gran número de países ha introducido disposiciones que permiten un tiempo de trabajo flexible para las mujeres embarazadas, los progenitores y los cuidadores. Por ejemplo:

- » En el **Reino Unido**, la Ley del empleo de 2003 introdujo el derecho de los empleados a solicitar horarios de trabajo reducidos o flexibles, cambios en la programación y la ubicación del puesto de trabajo. Se aplica a las horas si se trata de progenitores con hijos menores de seis años o con un hijo discapacitado menor

de 18 años. En 2007, este derecho se amplió, bajo la Ley del trabajo y las familias de 2006, a los trabajadores que tenían que cuidar de personas adultas. Los empleadores tienen que tomar en consideración la solicitud pero pueden rechazarla basándose en motivos de "interés comercial". No existe el derecho de pasar de un trabajo a tiempo parcial a un trabajo a tiempo completo, a diferencia de la legislación holandesa, alemana y chipriota.

El tema de la conciliación de la vida laboral, personal y familiar es fundamental en el contexto de desafíos demográficos y económicos a los que se enfrenta la UE. Un mayor equilibrio entre el trabajo y la vida personal no sólo es beneficioso para los progenitores y mejora la igualdad de género sino que beneficia a todos los trabajadores en general. Las políticas de conciliación pueden ayudar a promover un reparto equitativo de las responsabilidades familiares y privadas y permitir que las mujeres participen en pie de igualdad en el mercado laboral.

*Véase la Ficha Informativa sobre los Derechos Fundamentales y la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo para profundizar en la posición de la CES acerca de la Directiva sobre el Tiempo de Trabajo. Concretamente, la CES lamenta las últimas propuestas de revisión de la Directiva de la Comisión, que no tienen en cuenta de manera suficiente el impacto de las revisiones propuestas en la conciliación de la vida laboral y familiar y en la igualdad de género.*

Para mayor información consulte:

Janneke Plantenga and Chantal Remery (2010) *Flexible working time arrangements and gender equality: A comparative review of 30 European countries*, European Commission: Brussels  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=418&langId=en&pubId=585&type=2&furtherPubs=yes>

Eurofound (2005), *2004-5 European Establishment Survey on Working Time and Work-Life Balance*.  
European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.  
<http://www.eurofound.europa.eu/areas/worklifebalance/eswt.htm>

European Commission (2010) *Gender Equality Strategy, 2010-2015*.  
<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=890&furtherNews=yes>

Eurofound (2007), Working conditions in the European Union: The gender perspective. *Results of the 4<sup>th</sup> European Working Conditions Survey*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions: Dublin.  
<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef07108.htm>

ETUC *Reconciliation of Work, Family and Private Life*  
<http://www.etuc.org/r/1348>





avec le soutien de la Commission européenne  
with the support of the European Commission

Boulevard du Roi Albert II, 5 - B 1210 Bruxelles  
Tel + 32 2 224 04 11 - Fax + 32 2 224 04 54/55  
[etuc@etuc.org](mailto:etuc@etuc.org) - [www.etuc.org](http://www.etuc.org)

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

